

*Caractéristiques de la
demande de main-d'œuvre
en Mauricie
2002 - 2003*

**Version corrigée
Mai 2003**

La forme masculine utilisée dans ce document désigne aussi bien les femmes que les hommes et ce, dans le but d'alléger le texte.

Coordination

Michel Proulx

Directeur

**Direction du partenariat et de la planification
et de l'information sur le marché du travail**

Recherche, analyse et rédaction

Josée Bourassa

**Agente de recherche et de
développement socioéconomique**

Michel Proulx

Directeur

Montage et mise en page

France Garceau

Agente de secrétariat

Table des matières

INTRODUCTION.....	7
CHAPITRE 1 - LE MARCHÉ DU TRAVAIL	
1.1 Le territoire.....	10
1.2 La population mauricienne	10
1.3 Les indicateurs du marché du travail	12
1.4 Les prestataires de l'assistance-emploi	13
1.5 Les prestataires de l'assurance-emploi	14
1.6 La répartition sectorielle de l'emploi.....	16
CHAPITRE 2 - LA MÉTHODOLOGIE D'ENQUÊTE	
2.1 La population étudiée.....	18
2.2 Le questionnaire.....	19
2.3 La collecte et le traitement des données	19
CHAPITRE 3 - LES CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOYEURS RÉPONDANTS	
3.1 La taille des entreprises répondantes.....	22
3.2 Les types d'emplois dans les entreprises répondantes	23
3.3 Perception des employeurs quant à la situation de l'emploi pour l'année 2003	23
CHAPITRE 4 - LES POSTES VACANTS SIGNALÉS	
4.1 Les postes vacants signalés par les employeurs répondants	26
4.1 La scolarité exigée et l'expérience demandée	27
4.2 Les difficultés de recrutement des employeurs répondants	29
CHAPITRE 5 - LES INTENTIONS D'EMBAUCHE	
5.1 Les intentions d'embauche signalées par les employeurs répondants	31
5.2 La scolarité exigée et l'expérience demandée	33
CHAPITRE 6 - LES BESOINS DE FORMATION	
6.1 Les besoins des employés	36
6.2 Les besoins liés au rendement des entreprises	37
CHAPITRE 7 - LA RELÈVE DANS LES ENTREPRISES.....	40
CONCLUSION.....	41
ANNEXES	
Annexe 1 – Liste des secteurs d'activité économique retenus.....	42
Annexe 2 – Taux de réponses par secteurs d'activité économique	43
Annexe 3 – Le questionnaire	44

Liste des tableaux

Tableau 1	Structure d'âges de la population - Mauricie 2002	10
Tableau 2	Niveau de scolarité de la population – Mauricie 2002.....	11
Tableau 3	Indicateurs du marché du travail – janvier et décembre 2002.....	12
Tableau 4	Niveau de scolarité des prestataires de l'assistance-emploi en Mauricie – décembre 2002	13
Tableau 5	Âge des prestataires de l'assistance-emploi en Mauricie – décembre 2002	14
Tableau 6	Répartition des prestataires de l'assurance-emploi par niveau de compétences – décembre 2002	15
Tableau 7	Répartition des prestataires de l'assurance-emploi par genres de compétences – décembre 2002.....	15
Tableau 8	Répartition des entreprises répondantes selon leur taille.....	22
Tableau 9	Répartition des emplois selon le sexe.....	23
Graphique 1	Prévision d'emploi des employeurs	24
Tableau 10	Les postes vacants identifiés par les employeurs répondants	27
Tableau 11	Les postes vacants selon le niveau de scolarité	28
Tableau 12	Les postes vacants selon l'expérience demandée.....	28
Tableau 13	Les causes des difficultés de recrutement	29
Tableau 14	Les types de compétences à la source des difficultés de recrutement	30
Tableau 15	Les intentions d'embauche	31
Tableau 16	Les intentions d'embauche selon le niveau de scolarité.....	33
Tableau 17	Les intentions d'embauche selon l'expérience demandée	34
Tableau 18	Les besoins de formation des employés.....	36
Tableau 19	Les besoins de formation liés au rendement des entreprises.....	37
Tableau 20	Principaux métiers touchés par la retraite progressive.....	40
Tableau 21	Principaux métiers touchés par la retraite totale.....	40

Introduction

Au cœur même de la mission d'Emploi-Québec, l'appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre trace la voie en quête d'information valide et récente sur les besoins des entreprises en matière de ressources humaines. Plusieurs moyens sont à la disposition d'Emploi-Québec afin d'accéder à ces informations. L'enquête régionale demeure une source fiable et valide pour obtenir l'information récente sur les besoins de main-d'œuvre et permet aux intervenants d'Emploi-Québec de mieux diriger les interventions nécessaires à l'appariement de l'offre et la demande de main-d'œuvre.

Cette enquête régionale a été réalisée en partenariat avec le Conseil régional de développement de la Mauricie (CRDM), notamment afin de bien cerner l'effectif féminin propriétaires d'entreprises en Mauricie. Les informations recueillies par l'enquête permettront à la table sectorielle *Condition féminine* de cet organisme de mettre à jour ses connaissances dans ce dossier. D'ailleurs, ces informations feront l'objet d'un rapport spécifique.

Les résultats de l'enquête régionale renseignent sur les postes vacants, les intentions d'embauche, les besoins en formation des dirigeants d'entreprises et des travailleurs et sur la problématique de la relève de la main-d'œuvre.

L'information colligée pourra alimenter la planification annuelle des mesures et services offerts par les Centres locaux d'emploi (CLE) du territoire de la Mauricie. Les intervenants auprès des personnes en recherche d'emploi pourront ainsi guider la clientèle vers des postes vacants et vers les formations appropriées pour répondre aux besoins du marché du travail. Pour leur part, les intervenants auprès des employeurs auront à travailler avec les entreprises qui ont prévu embaucher, au cours de la prochaine année, de nouvelles ressources et qui ont manifesté des besoins de formation.

L'enquête cible 930 employeurs, répartis dans 19 secteurs d'activité économique (voir annexe 1 pour la liste). Les secteurs identifiés et sollicités sont répartis parmi les trois branches d'activité économique, soit le primaire, le secondaire et le tertiaire.

Le premier chapitre expose quelques données sur la population de la région Mauricie, ainsi que sur les indicateurs du marché du travail et les principales caractéristiques de la population en recherche d'emploi. Le second chapitre décrit la méthodologie utilisée pour l'enquête. Le troisième chapitre, quant à lui, présente les caractéristiques des employeurs répondants. Le quatrième fait connaître les postes vacants signalés par les employeurs répondants de même que les difficultés de recrutement rencontrées. Le cinquième et le sixième chapitres dévoilent respectivement les intentions d'embauche et les besoins de formation des dirigeants d'entreprises ainsi que ceux des employés. Finalement, le septième chapitre fait état de la connaissance des employeurs en regard des mises à la retraite de leurs employés, ainsi que l'avenir de leur entreprise lors de leur propre retraite.

Chapitre 1

Le marché du travail



CHAPITRE 1 – LE MARCHÉ DU TRAVAIL

1.1 Le territoire

La Mauricie se situe, géographiquement, au centre du Québec entre les deux pôles urbains ; de Montréal et Québec. Entourée par huit régions administratives, la Mauricie est limitée au sud par le fleuve Saint-Laurent et la région du Centre-du-Québec, à l'est par la région de Québec, au nord-est par la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean, au nord-ouest par la région du Nord-du-Québec, et à l'ouest par quatre régions, soit l'Abitibi-Témiscamingue, l'Outaouais, Les Laurentides et Lanaudière.

La Mauricie couvre 2,6 % du territoire du Québec, avec une superficie de 39 706 km². Plus de 20 % du territoire est habité. La majorité du territoire demeure non organisée et est située dans la MRC du Haut-Saint-Maurice.

1.2 La population mauricienne

La population mauricienne représente 3,9 % de la population québécoise, soit environ 260 000 personnes. Les hommes représentent 49 % de la population, tandis que les femmes se retrouvent en majorité avec 51 % de la population.

Tout comme pour le reste du Québec, la population de la Mauricie est vieillissante. En effet, la Mauricie compte 45,2 % de sa population âgée de 45 ans et plus, soit 117 603 personnes. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes, avec respectivement 47,6 % et 42,8 % de la population de 45 ans et plus. Les jeunes âgés entre 15 à 29 ans représentent, pour leur part, 18,5 % de la population régionale. Les hommes sont représentés dans une proportion de 19,5 %, tandis que les femmes le sont dans une proportion de 17,5 %. Enfin, la population âgée de moins de 15 ans représente 15,2 % de la population mauricienne.

**Tableau 1 - Structure d'âges de la population
Mauricie 2002**

Groupes d'âges	Hommes	Femmes	Total
Moins de 15 ans	20 415	18 968	39 383
15-19 ans	8 325	7 833	16 158
20-24 ans	9 234	8 533	17 767

Groupes d'âges	Hommes	Femmes	Total
25-29 ans	7 315	6 836	14 151
30-34 ans	6 650	6 517	13 167
35-39 ans	9 445	9 362	18 807
40-44 ans	11 451	11 447	22 898
45-49 ans	11 642	11 300	22 942
50-54 ans	10 067	9 937	20 004
55-59 ans	8 684	8 977	17 661
60-64 ans	6 884	7 332	14 216
65-69 ans	5 514	6 478	11 992
70 ans et plus	11 760	19 028	30 788
Total	127 386	132 548	259 934

En Mauricie, près d'une personne sur quatre (24,6 %) détient moins d'un certificat d'études secondaires. La population féminine est davantage concernée avec un taux de 25,4 %. Au chapitre de la scolarité, il est démontré que les personnes sous-scolarisées sont à risque de chômage de longue durée. À l'opposé, 33 % de la population détient soit un certificat, un diplôme d'études collégiales ou universitaires. Les femmes (35,4 %) sont plus nombreuses que les hommes (30,3 %) à détenir ce type de certificat ou diplôme.

**Tableau 2 - Niveau de scolarité de la population
Mauricie 2002**

Scolarité	Hommes	Femmes	Total
Moins d'un certificat d'études secondaires	18 301 (23,8 %)	19 945 (25,4 %)	38 246 (24,6 %)
Certificat d'études secondaires	19 774 (25,7 %)	21 726 (27,7 %)	41 500 (26,7 %)
Certificat ou diplôme d'une école de métier	15 551 (20,2 %)	8 970 (11,4 %)	24 521 (15,8 %)
Certificat ou diplôme d'études collégiales	12 381 (16,1 %)	15 677 (20,0 %)	28 058 (18,1 %)
Certificat, diplôme ou grade universitaire	10 933 (14,2 %)	12 114 (15,4 %)	23 047 (14,8 %)
Total	76 940 (100 %)	78 432 (100 %)	155 372 (100 %)

1.3 *Les indicateurs du marché du travail*

L'année 2002 a débuté par un recul de l'emploi de 0,2 %, soit une perte de 200 emplois. Ce recul n'a été que temporaire puisque la participation au marché du travail s'est intensifiée au cours de l'année, pour se terminer en décembre 2002 par un accroissement de 8,3 % de l'emploi. En fait, ce sont 9 000 postes de travail qui ont été ajoutés au marché du travail mauricien. Ce qui représente en région près de 117 400 personnes au travail pour le mois de décembre 2002. Ce sont les emplois à temps partiel qui ont bénéficié d'un bond considérable, soit une augmentation de 28,8 %, tandis que les emplois à temps plein ont connu une hausse de 3,5 % pendant l'année.

Le taux de chômage régional a diminué au cours de l'année. En janvier 2002, il se situait à 12,9 % pour se retrouver à 9,8 % en décembre de la même année. Quant au taux d'activité, il s'est accru de 5,5 % pour se situer à 60,3 % en décembre 2002. Ainsi, plus de gens ont trouvé un emploi en 2002 avec un recul de 20,0 % de la population en chômage.

La vigueur du marché du travail a eu un impact positif sur la population active puisque son nombre s'est accru de 6,1 % en 2002. Nous supposons que cet impact a été ressenti chez les chercheurs d'emploi découragés et que ceux-ci se sont joints à la population active afin de recommencer à chercher un emploi.

Le tableau 2 fait état de l'évolution des principaux indicateurs du marché du travail pendant l'année 2002 en mettant en parallèle les résultats de janvier avec ceux de décembre, moment où l'enquête a été réalisée.

Tableau 3 - Indicateurs du marché du travail
Janvier et décembre 2002

<i>Indicateurs</i>	<i>Mauricie</i>	
	<i>Décembre 2002</i>	<i>Janvier 2002</i>
Population de 15 ans et plus	215 900	216 400
Population active	130 200	124 300
Population en emploi	117 400	108 300
Temps plein	91 000	86 600
Temps partiel	26 400	21 800
Population en chômage	12 800	16 000
Taux d'activité	60,3 %	57,4 %
Taux de chômage	9,8 %	12,9 %
Taux d'emploi	54,4 %	50,0 %

1.4 Prestataires de l'assistance-emploi

Dans sa mission d'appariement de l'offre et de la demande de main-d'oeuvre, Emploi-Québec supporte les prestataires de l'assistance-emploi et de l'assurance-emploi dans leur réintégration au marché du travail. Emploi-Québec fournit aux chercheurs d'emploi des informations sur le marché du travail, notamment sur les besoins en main-d'oeuvre, les qualifications exigées et la scolarité demandée. Mais ces chercheurs d'emploi, qui sont-ils ? Les tableaux suivants présentent quelques caractéristiques des chercheurs d'emploi à partir des données administratives du mois de décembre 2002.

En décembre 2002, on comptait 19 565 prestataires adultes de l'assistance-emploi en Mauricie. Les prestataires sans contrainte, c'est-à-dire disponibles pour un emploi, représentaient un peu plus de 42,1 % (8 239) de cette population. Par rapport à décembre 2001, le nombre de prestataire a diminué de près de 3,7 %. Le taux de dépendance à l'assistance-emploi de la région, c'est-à-dire le pourcentage de prestataires de l'assistance-emploi adultes aptes, par rapport à la population âgée de 15 à 64 ans, se situe autour de 7,5 %.

La durée de prestations cumulatives est de 10 ans et plus chez 50,5 % des prestataires aptes. En opposition, la durée de prestations cumulatives de moins de 2 ans se retrouve chez 11,2 % des prestataires. Quant à la durée consécutive, plus de 50 % des prestataires perçoivent des allocations depuis plus de quatre ans, soit 25,8 % entre 4 et 10 ans et 25,4 % depuis 10 ans et plus.

En ce qui a trait à la scolarité des prestataires d'assistance-emploi, le prochain tableau indique que 60,0 % des prestataires détiennent moins d'un secondaire V. Les hommes semblent davantage touchés, avec 61,3 %, comparativement aux femmes avec 58 %.

Tableau 4 - Niveau de scolarité des prestataires de l'assistance-emploi en Mauricie – décembre 2002

Niveau de scolarité	Hommes	Femmes	Total	%
Moins d'un secondaire II	1 377	1 451	2 828	21,3 %
Secondaire II à IV	2 593	2 498	5 091	38,3 %
Secondaire V	1 386	1 487	2 873	21,6 %
Collégial	414	517	931	7,0 %
Universitaire	267	185	452	3,4 %
Inconnu	442	673	1 115	8,4 %

La population de la Mauricie est légèrement plus âgée que celle de l'ensemble du Québec. De même, les prestataires de l'assistance-emploi sont beaucoup plus nombreux à faire partie de la cohorte des 45 ans et plus. En effet, plus de 44,3 % font partie de ce groupe, dont 45,4 % des hommes et 43,3 % des femmes. Ils sont pour la plupart confrontés à de multiples difficultés lorsque vient le temps de réintégrer le marché du travail.

Tableau 5 - Âge des prestataires de l'assistance-emploi en Mauricie - décembre 2002

Âge	Hommes	Femmes	Total
Moins de 25 ans	884	999	1 882 (14,2 %)
Entre 25 et 29 ans	633	669	1 302 (9,8 %)
Entre 30 et 44 ans	2 018	2 196	4 214 (31,7 %)
Entre 45 et 54 ans	1 565	1 602	3 167 (23,8 %)
55 ans et plus	1 379	1 345	2 724 (20,5 %)

1.5 Prestataires de l'assurance-emploi

Malgré un taux d'emploi élevé en décembre 2002, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi relevé au compte de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) était d'environ 13 725 prestataires, soit 8 346 hommes (60,8 %) et 5 378 femmes (39,2 %) pour la Mauricie. Réparti sous quatre niveaux de compétences, le portrait des prestataires d'assurance-emploi démontre bien le lien entre le niveau de compétences (scolarité et expérience) et l'incidence du chômage.

Le tableau suivant expose le nombre de prestataires selon leur niveau de compétences. Il apparaît que plus le niveau de scolarité est élevé, plus le taux de prestataires d'assurance-emploi est faible. Les prestataires de niveau de compétences intermédiaire affichent la plus forte proportion avec plus de 5 755 personnes, soit 42 %, suivi du niveau de compétences technique avec 4 658 prestataires (34 %).

Tableau 6 - Répartition des prestataires de l'assurance-emploi par niveaux de compétences - décembre 2002

Sexe	Niveaux de compétences			
	A Professionnel	B Technique	C Intermédiaire	D Élémentaire
Hommes	291	3 065	3 238	1 752
Femmes	410	1 593	2 516	859
Total	701	4 658	5 754	2 611

En regard du genre de compétences des prestataires de l'assurance-emploi, quatre genres retiennent l'attention. En effet, 37 % des prestataires de l'assurance-emploi ont œuvré dans les métiers, transport et machineries, 17 % dans la vente et services, 14 % dans les affaires, finances et administration et finalement, 13 % dans la transformation, fabrication et service d'utilité publique.

Les hommes prestataires se retrouvent principalement dans les genres de compétences métiers, transport et machinerie dans une proportion de 53,6 %. Pour leur part, les femmes prestataires se retrouvent dans les affaires, finances et administration dans une proportion de 30,4 % et dans la vente et services 25,5 %.

Tableau 7 - Répartition des prestataires de l'assurance-emploi par genres de compétences - décembre 2002

Genres de compétences	Hommes	Femmes	Total
Gestion	156	135	291
Affaires, finances et administration	318	1 674	1 992
Sciences naturelles et appliquées	407	136	543
Santé	0	236	236
Sciences sociales, enseignement, administration publique, religion	153	462	615
Arts, cultures, sports et loisirs	84	99	183
Ventes et services	922	1 405	2 327
Métiers, transport et machinerie	4 531	680	5 211
Secteur primaire	639	134	773
Transformation, fabrication, utilité publique	1 252	541	1 793

1.6 Répartition sectorielle de l'emploi en Mauricie

Les 117 400 emplois repérés, au mois de décembre 2002, en Mauricie, se répartissent selon les secteurs primaire, secondaire et tertiaire. Le secteur primaire, plus particulièrement l'agriculture et la forêt, regroupe 3 800 emplois (3,2 %) en Mauricie.

Le secteur secondaire représente, quant à lui, 32 100 emplois (27,3 %). Il se divise en deux grands groupes, soit la construction avec 5 900 emplois (5,0 %) et le secteur manufacturier avec 26 200 emplois (22,3 %).

Pour sa part, le secteur tertiaire occupe 71,1 % de la main-d'oeuvre en emploi. Ce dernier se divise en trois sous-secteurs, soit la production avec 16 400 emplois (20,1 %), la consommation avec 35 800 (43,9 %), ainsi que les services gouvernementaux avec 29 300 (36,0 %).

Chapitre 2

La méthodologie

CHAPITRE 2 – LA MÉTHODOLOGIE

Cette section traite spécifiquement de la méthodologie de l'enquête. Les sujets suivants seront abordés : la population étudiée, le questionnaire utilisé, la collecte et le traitement des données.

2.1 *La population étudiée*

En accord avec le Conseil régional de développement de la Mauricie, Emploi-Québec a ciblé dix-neuf sous-secteurs d'activité économique pour mener à bien cette enquête. Les 932 entreprises retenues pour l'enquête ont été extraites du document « Répertoire des employeurs de la Mauricie » réalisé par Emploi-Québec, mis à jour en mai 2002 à partir du fichier de Développement ressources humaines Canada (DRHC).

Étant donné le volume d'entreprises, il a été convenu de conserver tous les employeurs de cinq employés et plus pour constituer l'échantillonnage. Voici la liste des sous-secteurs ciblés par l'enquête :

Au secteur primaire, l'enquête porte sur les entreprises de l'exploitation forestière et des services forestiers.

Au secteur secondaire, seuls les industries faisant partie du secteur manufacturier ont été incluses dans l'étude. Ce sont :

- ◆ les industries des aliments, sauf les poissons et les huiles;
- ◆ l'industrie des boissons, excluant les vins;
- ◆ l'industrie du bois, mises à part les portes et fenêtres, boîtes et palettes et autres transformations du bois;
- ◆ l'industrie du meuble et d'articles d'ameublement;
- ◆ l'industrie du papier et des produits connexes;
- ◆ l'industrie des produits métalliques, sauf l'industrie des articles de quincaillerie, d'outillage et de coutellerie, l'industrie du matériel de chauffage;
- ◆ l'industrie de la machinerie;
- ◆ l'industrie du matériel de transport;
- ◆ le secteur des autres industries manufacturières touche exclusivement l'industrie du matériel scientifique et professionnel.

Au secteur tertiaire, les sous-secteurs ciblés sont :

- ◆ l'industrie du camionnage;

- ◆ l'industrie des véhicules automobiles, pièces et accessoires commerce de gros;
- ◆ l'industrie des véhicules automobiles, pièces et accessoires, ventes et service;
- ◆ l'industrie des services aux entreprises, plus particulièrement les services d'informatique et les services connexes;
- ◆ l'industrie de l'hébergement et de la restauration;
- ◆ l'industrie des services de divertissements et loisirs;
- ◆ les autres industries de services, plus spécifiquement les services de voyages.

2.2 *Le questionnaire*

Suite à une consultation des partenaires, le questionnaire a été élaboré à partir de celui utilisé en 2001 par Emploi-Québec Mauricie pour son enquête annuelle sur les caractéristiques de la demande en nouvelle main-d'œuvre des entreprises. Quelques questions ont été ajoutées afin de recueillir l'information en matière de vieillissement de la main-d'œuvre, des mises à la retraite, ainsi que la participation des femmes au marché du travail.

2.3 *La collecte et le traitement des données*

Le moyen choisi pour recueillir les informations fut l'entrevue téléphonique. L'expérience démontre que cette façon de faire permet d'atteindre un meilleur taux de réponses après l'appel d'offre. Le mandat de la cueillette d'informations a été confié à « Tél-Services Mauricie », entreprise de télémarketing du Collège Laflèche.

L'échantillonnage et le questionnaire ont été déterminés par le mandataire et l'enquête a débuté au mois de décembre 2002. Les entrevues téléphoniques ont été réalisées du 2 au 13 décembre 2002.

Le taux de réponses fut de 73,2 %. Le bilan suivant explique les résultats :

- ◆ Des 932 entreprises ciblées, 228 n'ont pu être rejointes parce que les entreprises n'existaient plus ou parce qu'elles refusaient de répondre.
- ◆ De plus, le fichier comptait quelque 101 entreprises dont l'inscription était en double et d'autres dont le numéro de téléphone n'était plus valide.

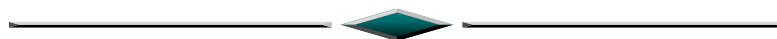
Ainsi, des 932 entreprises inscrites à l'échantillon, **593 entreprises ont complété le questionnaire lors de l'entrevue téléphonique.**

La banque de données, ainsi que l'analyse sommaire des résultats, furent livrées à Emploi-Québec à la mi-décembre 2002.

Chapitre 3

Les caractéristiques des employeurs répondants

CHAPITRE 3 – LES CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOYEURS RÉPONDANTS



Cette section présente quelques caractéristiques des employeurs, telle la taille des entreprises répondantes ainsi que les types d'emplois selon le sexe. À ces caractéristiques, ce chapitre rapporte les perceptions des employeurs quant à l'évaluation de la situation de l'emploi pour l'année 2003.

3.1 *La taille des entreprises répondantes*

Les entreprises répondantes sont au nombre de 595. La taille de ces entreprises varie de 1 à 999 employés. Ce sont principalement les entreprises de moins de 20 employés qui ont répondu à l'enquête. En effet, plus de 71 % (425) des entreprises répondantes comptent moins de 20 employés et seulement 4,4 % (26) des entreprises comptent plus de 100 employés.

Le tableau, ci-dessous, rapporte la répartition des entreprises répondantes selon leur taille.

Tableau 8 - Répartition des entreprises répondantes selon leur taille

Taille des entreprises répondantes	Nombre	Taux
1 à 4 employés	72	12,1 %
5 à 19 employés	353	59,3 %
20 à 49 employés	95	16,0 %
50 à 99 employés	33	5,6 %
100 à 199 employés	15	2,5 %
200 à 499 employés	9	1,5 %
500 à 999 employés	2	0,3 %
Taille inconnue	16	2,7 %
Total	595	100 %

3.2 *Les types d'emplois dans les entreprises répondantes*

Le nombre d'emplois totalisés par les entreprises répondantes est de 14 560. Quelque 11 747 postes (80,7 %) sont occupés à temps plein, tandis que 2 813 postes (19,3 %) sont occupés à temps partiel. Les hommes occupent 68 % des emplois, tandis que 32 % sont occupés par des femmes.

Les hommes sont moins présents dans les emplois de moins de 30 heures par semaine puisque seulement 13 % des emplois occupés à temps partiel le sont par des hommes. Par contre, les femmes sont davantage sollicitées par des emplois à temps partiel puisque 32 % d'entre elles occupent un emploi de moins de 30 heures par semaine.

Tableau 9 - Répartition des emplois selon le sexe

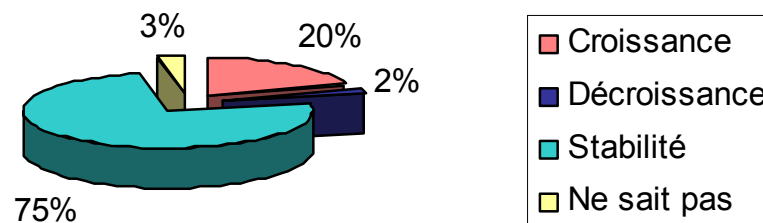
Sexe	Temps plein	Temps partiel
Hommes	8 643	1 303
Femmes	3 104	1 510
Total	11 747	2 813

3.3 *Perception des employeurs quant à la situation de l'emploi pour l'année 2003*

Le marché du travail régional a connu une croissance de l'emploi en 2002. Toutefois lorsqu'on demande aux employeurs de prévoir leurs besoins de main d'œuvre pour la prochaine année, la majorité opte pour la prudence dans leurs prévisions.

La stabilité est envisagée comme scénario pour 75 % des employeurs (444) interrogés. Par contre 20 % des employeurs (121) prévoient une croissance de leur personnel tandis que 2 % des employeurs (12) envisagent une décroissance.

Graphique 1 - *Prévision d'emploi des employeurs*



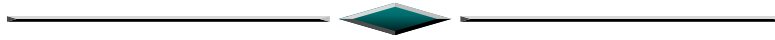
Cette tendance semble suivre le même mouvement que l'ensemble des entreprises au Canada. En effet, une étude sur les besoins en main-d'œuvre, réalisée à l'échelle du pays pour le compte de Manpower en novembre 2002, révèle que 15 % des entreprises prévoient l'embauche de personnel, 67 % croient à une stabilité et 16 % prévoient une décroissance de leur personnel.

L'incertitude de l'économie ainsi que les pénuries d'emplois qui apparaissent dans certains secteurs expliqueraient la prudence des employeurs quant à l'estimation de leur besoin en nouvelle main-d'œuvre. Au Québec, la tendance se rapproche de notre réalité régionale; ainsi, 73 % des employeurs prévoient une stabilité quant à leur besoin en main-d'œuvre, 15 % une croissance de leur main-d'œuvre et 10 % une décroissance.

Chapitre 4

Les postes vacants signalés

CHAPITRE 4 – LES POSTES VACANTS SIGNALÉS



Le chapitre 4 décrit le nombre de postes vacants, le niveau de scolarité exigé et l'expérience souhaitée pour combler les postes vacants. De plus, les difficultés de recrutement sont discutées en fin de chapitre.

À la question " Cherchez-vous actuellement des employés à l'extérieur de votre entreprise pour combler des postes vacants ? », 91 entreprises ont répondu positivement.

4.1 Les postes vacants signalés par les employeurs répondants

Près de 15 % des répondants affirmaient avoir, en décembre, des postes vacants à temps plein et à temps partiel. Cependant, les emplois offerts étaient majoritairement à temps plein, soit dans une proportion de 78 %. Quelque 91 employeurs signalaient 356 emplois vacants, dont 265 à temps plein et 91 à temps partiel.

De ces vacances signalées par les employeurs répondants, nous retrouvons près de 10 % de ces dernières sur le Service de Placement en ligne d'Emploi-Québec. Ceci nous indique que le marché caché de l'emploi ne doit pas être négligé par les chercheurs d'emploi puisque les employeurs n'utilisent pas nécessairement les médias ou les moyens électroniques pour recruter des employés.

Les données statistiques colligées sur Placement en ligne révèlent que les chercheurs d'emploi sont relativement scolarisés, soit majoritairement de niveau professionnel ou technique. Cependant, les emplois offerts demandent un niveau de scolarité intermédiaire. Il en va de même pour les postes identifiés par l'enquête. En effet, les travailleurs semi-spécialisés de niveau intermédiaire sont davantage interpellés par les postes vacants.

Le tableau 10 fait état des postes déclarés vacants par les employeurs répondants.

Tableau 10 - Les postes vacants identifiés par les employeurs répondants

Postes vacants	
Cuisiniers	Pompistes
Bûcherons	Hôtesse
Serveurs	Monteurs de meuble
Vendeurs	Sableurs dans le meuble
Commis	Rembourseurs
Mécaniciens	Soudeurs
Camionneurs	Journaliers
Aides sylvicoles	Désosseurs

4.2 La scolarité exigée et l'expérience demandée

Le faible niveau de scolarité ainsi que le manque d'expérience ne peuvent être évoqués pour ne pas être en mesure d'intégrer le marché du travail en Mauricie. En effet, les vacances signalées lors de l'enquête requièrent principalement un niveau de compétences intermédiaire, soit une scolarité moindre qu'une formation professionnelle et une expérience se situant à moins d'un an pour près de la moitié des emplois disponibles.

En effet, la scolarité exigée par les postes vacants se situe dans 65 % des cas à une formation moindre qu'une formation professionnelle. De plus, 41 % des postes vacants ne requièrent aucune scolarité, tandis que 23 % exigent le diplôme de cinquième secondaire. Par ailleurs, l'exigence de la scolarité diffère selon l'employeur pour un même poste. Ainsi, par exemple, un poste de cuisinier exige un diplôme d'études professionnelles pour certains employeurs, tandis que pour d'autres aucune formation n'est demandée.

Ces exigences sont conformes à celles apparaissant sur le Service de Placement en ligne d'Emploi-Québec. En effet, en Mauricie, la très grande majorité des vacances inscrites au service de Placement en ligne, en décembre 2002, ne requéraient que peu de scolarité. Les postes offerts exigeaient comme formation, soit un niveau secondaire non terminé (46,4 %), soit un secondaire terminé (41,8 %).

Tableau 11 - Les postes vacants selon le niveau de scolarité

Niveau de scolarité	% des postes vacants
Aucun	41,3 %
Diplôme secondaire V	23,8 %
DEP	20,6 %
Formation technique	8,7 %
Diplôme universitaire	4,0 %

Au chapitre de l'expérience demandée, un travailleur qui détenait peu d'années d'expérience pouvait trouver un emploi. L'enquête révèle que pour les vacances signalées, 37 % des postes ne demandaient pas d'expérience tandis que 18 % demandaient moins d'une année d'expérience. Tout comme pour la scolarité, les données colligées au Service de Placement en ligne vont dans le même sens. En effet, 52 % des vacances signalées en décembre 2002 ne requièrent aucune expérience, alors que 18 % exigeaient moins de 6 mois d'expérience. Il apparaît clairement que les emplois semi-spécialisés accaparent une bonne part du marché de l'emploi en Mauricie.

Le marché du travail mauricien offre plusieurs opportunités d'intégrer un emploi et la clientèle d'Emploi-Québec de niveaux intermédiaire et élémentaire devrait y trouver son compte.

Tableau 12 - Les postes vacants selon l'expérience demandée

Expérience	% des postes vacants
Aucune expérience requise	37,3 %
Moins d'une année	18,3 %
1 à 3 ans	33,3 %
3 ans et plus	11,1 %

4.3 *Les difficultés de recrutement des employeurs répondants*

Certains employeurs font état de difficultés particulières en matière de recrutement afin de combler leurs postes vacants. Lors de l'enquête, une question a été posée aux employeurs afin qu'ils se prononcent sur ces difficultés.

Globalement, les résultats indiquent que le manque de compétences et le manque d'expérience sont les difficultés les plus fréquemment rencontrées afin de combler les postes vacants. En effet, 43 % des employeurs affirment rencontrer des candidats qui n'ont pas les compétences recherchées, dont certaines qualités personnelles. L'initiative, le sens des responsabilités, l'honnêteté sont ciblées par les employeurs à titre de qualités personnelles. Par ailleurs, plus de 28 % identifient le manque de candidats avec expérience comme étant une des causes de difficultés de recrutement. Même si l'expérience exigée n'est pas très élevée, les postes demeurent vacants. Plus de 50 % de ces emplois exigent moins d'une année d'expérience.

Tableau 13 - Les causes des difficultés de recrutement

Causes	Taux de réponses
Activité saisonnière ou temporaire	2,4 %
Compétitivité des conditions de travail	4,1 %
Région éloignée ou difficile d'accès	3,3 %
Manque de candidats avec le diplôme requis	12,4 %
Manque de candidats avec l'expérience	28,9 %
Manque de candidats avec les compétences	43,0 %

Parmi les compétences liées aux difficultés de recrutement, les relations personnelles de même que la capacité d'entrer en relation interpersonnelle sont signifiées par plusieurs employeurs. En effet, les relations interpersonnelles, plus particulièrement celles utilisées dans le cadre du travail d'équipe, sont souvent déficientes et sont identifiées comme source de difficultés de recrutement (16,5 %).

Quant à elles, les qualités personnelles sont signalées par 35,5 % des employeurs répondants.

Le tableau suivant nous permet de visualiser d'autres compétences recherchées.

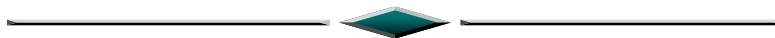
Tableau 14 : Les types de compétences à la source des difficultés de recrutement

Type de compétences	Taux de réponses
Compétences de base	4,9 %
Qualités personnelles	35,5 %
Relations interpersonnelles	16,5 %
Langue seconde	4,0 %
Capacités physiques limitées	7,4 %
Endurance	7,4 %

Chapitre 5

Les intentions d'embauche

CHAPITRE 5 – LES INTENTIONS D’EMBAUCHE



Ce chapitre renseigne sur la planification prévisionnelle de la main-d’œuvre, soit les intentions d’embauche des employeurs pour la prochaine année. L’analyse permet de dégager le nombre d’emplois possiblement créés et les exigences demandées, telle la scolarité et l’expérience.

5.1 *Les intentions d’embauche signalées par les employeurs répondants*

Plus de 140 employeurs répondants (25 %) prévoient embaucher du personnel additionnel pour l’année 2003. En fait, un peu plus de 700 emplois font l’objet d’intentions d’embauche pour les prochains 12 mois. La croissance prévue par plus de 20 % des entreprises sera certainement à l’origine de ces besoins en main-d’œuvre.

Les occupations pour lesquelles les employeurs répondants ont indiqué leurs intentions d’embauche sont présentées dans le tableau suivant. Tout comme pour les vacances signalées, ce sont principalement des emplois de niveau intermédiaire.

Tableau 15 : Intentions d’embauche

Animateurs	Technicien forestier
Assembleurs	Machinistes
Caissières	Opérateurs de machines à bois
Commis aux pièces	Vernisseurs de meuble
Cuisiniers	Monteurs de meuble
Débroussailleurs	Techniciens d’instruments industriels

Journaliers	Ouvriers d'abattoir
Manœuvres	Conducteurs de camions longue distance
Mécaniciens	Mécaniciens d'équipement lourd
Reboiseurs	Mécaniciens automobiles
Serveurs	Agents de financement
Soudeurs-monteurs	Électriciens

5.2 *La scolarité exigée et l'expérience demandée*

Quelles seront les exigences des employeurs pour embaucher du personnel additionnel ? Les réponses qu'offre l'enquête sont du même ordre que les exigences manifestées lors du questionnement sur les postes vacants. Un faible niveau de scolarité et peu d'expérience de travail sont exigés pour occuper les futurs postes en 2003. Plus de 75 % des postes créés exigeront moins qu'un diplôme d'études professionnelles, tandis que 47 % n'exigeront pas d'expérience. Cependant, plus d'un employeur sur quatre (27 %) exigent une à trois années d'expérience.

Tableau 16 : Les intentions d'embauche selon le niveau de scolarité

Niveau de scolarité	% des intentions d'embauche
Aucun	52 %
Diplôme secondaire V	25 %
DEP	18 %
Collégial	5 %
Diplôme universitaire	0,5 %
Total	100,0 %

Tableau 17 : Les intentions d'embauche selon l'expérience

Expérience	% des intentions d'embauche
Aucune expérience requise	47 %
Moins d'une année	19 %
1 à 3 ans	27 %
3 ans et plus	6 %

Chapitre 6

Les besoins de formation

CHAPITRE 6 – LES BESOINS DE FORMATION

Cette section a pour objectif de cerner les caractéristiques des besoins de formation du personnel dans les entreprises ainsi que des besoins liés à l'amélioration du rendement de l'entreprise.

L'éclairage qu'apporte ces résultats permettra de mettre au point des interventions mieux adaptées aux besoins identifiés par les répondants et de mettre en œuvre l'aide nécessaire pour favoriser la poursuite du développement des compétences, tant des employeurs que de leurs employés.

6.1 *Besoins de formation pour les employés*

Les employeurs étaient invités à répondre à la question suivante : «Quels sont les besoins de formation pour vos employés ? ». Plus de 60 % d'entre eux ont répondu avoir différents besoins.

Afin d'obtenir une vision plus globale des besoins de formation, les résultats sont regroupés sous trois types de compétences. Les compétences de base regroupant les capacités d'écrire, de lire et de calculer ; les compétences techniques étant les habilités ou les capacités liées à l'utilisation spécifique de machinerie ou de nouvelles technologies ; et les compétences génériques se définissant par les attitudes des travailleurs, leurs comportements, leur savoir-être. Le prochain tableau présente la ventilation des réponses obtenues selon les trois types de compétences.

Tableau 18 - Besoins de formation des employés

Besoins de formation pour les employés	Taux de réponses
Compétences de base	7,4 %
Compétences techniques	33,1 %
Compétences génériques	30,0 %
Autres	4,6 %
Aucune	37,4 %
Ne sait pas	2,2 %

Les résultats de l'enquête dévoilent que plus de six répondants sur dix ont signalé des besoins de formation pour leurs employés.

Les compétences dites techniques constituent le plus important volume de besoins de formation pour les employés. Ces derniers sont intimement liés aux occupations exercées. La mise à jour des compétences se fera par l'encadrement provenant d'autres employés, soit des travailleurs d'expérience ou par les fournisseurs. Dans une moindre proportion, l'appel à une firme privée ou un consultant sera une alternative intéressante pour certains employeurs.

Par ailleurs, les besoins de formation au chapitre des compétences génériques demeurent également aussi importants. Ces besoins sont signalés par 30 % des employeurs. La collaboration, tout comme la ponctualité et le travail d'équipe sont principalement invoqués par les employeurs. Comme pour les compétences techniques, la mise à jour des compétences génériques se fera par le personnel de l'entreprise.

6.2 Besoins liés au rendement des entreprises

À la question « Selon vous, quels sont vos besoins de formation afin d'améliorer le rendement de votre entreprise ? » un répondant sur trois a signalé des besoins, soit 197 représentants des employeurs. Les besoins de formation liés à l'informatique et à la gestion des ressources humaines ont été signalés respectivement par 31 % et 26,9 % des employeurs.

Le tableau ci-dessous expose l'ensemble des besoins de formation.

Tableau 19 - Besoins de formation liés au rendement des entreprises

Besoins de formation	Nombre d'employeurs
Gestion des ressources humaines	53 (26,9 %)
Gestion financière	10 (5,1 %)
Gestion des inventaires et de l'approvisionnement	21 (10,7 %)
Informatique	61 (31,0 %)
Marketing	34 (17,3 %)

Chapitre 7

La relève dans les entreprises

CHAPITRE 7 – LA RELÈVE DANS LES ENTREPRISES

Lors de l'enquête, quelques questions furent posées aux employeurs afin de connaître leur situation quant à leur propre relève et celle de leur main-d'œuvre. Le phénomène du vieillissement de la population étant une préoccupation de plus en plus présente, les employeurs ont été invités à faire connaître les actions qu'ils ont menées ou qu'ils entreprendront dans les prochains mois.

En ce qui concerne les dirigeants d'entreprises, un peu plus de 8 % ont indiqué qu'ils prévoyaient prendre leur retraite dans un avenir rapproché. Parmi ceux-ci, trois sur quatre affirment avoir prévu une relève et cette dernière sera un membre de la famille dans 75 % des cas. L'autre 25 % sera la mise en vente de l'entreprise à un employé ou une personne extérieure à l'entreprise.

En matière de politique de mise à la retraite, 6 % des employeurs indiquent posséder une telle politique. Pour plus de 60 %, le retrait progressif est privilégié tandis que 25 % optent pour le retrait total.

Un peu plus de 7 % des employeurs interrogés ont à leur emploi des employés pour lesquels le départ à la retraite totale ou progressive est connu. Les principaux métiers et professions touchés par la retraite progressive apparaissent au tableau suivant.

Tableau 20 – Principaux métiers touchés par la retraite progressive

Vendeurs	Débroussailleurs
Aides boulangers	Agents hôteliers
Ébénistes	Serveuses
Couturières	Opérateurs de machinerie lourde
Carrossiers	

Quant à la retraite totale, les métiers et professions les plus touchés sont exposés au tableau suivant.

Tableau 21– Principaux métiers touchés par la retraite totale

Opérateurs	Concierges
Livreurs	Aides sylvicoles

CONCLUSION

Comme en témoigne l'analyse des résultats de l'enquête, un certain nombre d'employeurs disposaient de postes vacants au mois de décembre 2002. Par ailleurs, la proportion d'employeurs qui prévoyaient embaucher du personnel supplémentaire au cours de 2003, se révélait passablement plus élevée (25 % - 15 %).

Que ce soit au chapitre des postes vacants et des emplois additionnels, les employeurs ont affirmé retenir davantage les services de personnel peu ou pas spécialisé, sans pour autant négliger les fonctions de nature technique ou professionnelle. Par ailleurs, nous constatons qu'une proportion substantielle des postes vacants et des intentions d'embauche requiert une scolarité limitée, soit inférieure à un secondaire V. Les candidats avec peu, ou pas d'expérience avaient aussi la préférence des employeurs, sans négliger les postes nécessitant une expérience dépassant une année.

Annexe 1

Liste des secteurs d'activité économique retenus

Secteurs	Sous-secteurs
Exploitation forestière (04)	Exploitation forestière (041)
Services forestiers (05)	Services forestiers (051)
Aliments (10)	Viande et volaille (101) Préparation fruits et légumes (103) Industries laitières (104) Farine, céréales de table préparées et des aliments pour animaux (105) Produits de boulangerie pâtisserie (107) Sucre et confiseries (108) Autres produits alimentaires (109)
Boissons (11)	Boissons gazeuses (111) Bière (113)
Bois (25)	Scieries, ateliers de rabotage et usines de bardeaux (251) Placages et contreplaqués (252)
Meuble et articles d'ameublements (26)	Meubles de maison (261) Meubles de bureau (264) Autres meubles et articles d'ameublement (269)
Papiers et produits connexes (27)	Pâtes et papiers (271) Boîtes en carton et des sacs en papiers (273)
Fabrication de produits métalliques (30)	Fabrication d'éléments de charpentes métalliques (302) Produits métalliques d'ornements et d'architecture (303) L'emboutissage, du matriçage et du revêtement de produits en métal (304) Fil métallique et de ses produits (305) Ateliers d'usinage (308) Autres produits en métal (309)
Transport (45)	Camionnage (456)
Autres industries manufacturières (39)	Matériel scientifique et professionnel (391)
Véhicules automobiles, pièces et accessoires commerce de gros (55)	Véhicules automobiles, commerce de gros (551) Pièces et accessoires de véhicules automobiles, commerce de gros (552)
Véhicules automobiles, pièces et accessoires, vente et service (63)	Concessionnaires d'automobiles (631) Marchands de véhicules de loisir (632) Stations-services (633) Magasins de pièces et d'accessoires pour véhicules automobiles (634) Ateliers de réparation de véhicules automobiles (635) Autres services pour véhicules automobiles (639)
Services aux entreprises (77)	Services d'informatique et services connexes (772)
Hébergement (91)	Hôtels, motels et camps pour touristes (911) Pensions de famille et hôtels privés (912) Terrains de camping et parcs à roulettes (913) Camps de vacances (914)
Restauration (92)	Services de restauration (921) Tavernes, bars et boîtes de nuits (922)
Autres industries de services de divertissements et loisir (96)	Production et distribution de films et de matériel audiovisuel (961) Projection de films cinématographiques (962) Théâtres et autres spectacles (963) Sports commerciaux (964) Clubs sportifs et services de loisir (965) Loteries et jeux de hasard (966) Autres services de divertissement et de loisir (969)
Autres industries de services (99)	Services de voyages (996)

Annexe 2

Taux de réponses par secteurs d'activité économique Décembre 2002

Secteur d'activité	Nombre d'entreprises ciblées	Taux de réponses
Exploitation forestière	20	35 %
Industrie des services forestiers	13	85 %
Industrie des aliments	35	71 %
Industrie des boissons	5	100 %
Industrie du bois	12	50 %
Industrie des meubles et articles d'ameublement	52	87 %
Industrie du papier et des produits connexes	12	50 %
Industrie de la fabrication des produits métalliques	41	71 %
Industrie de la machinerie	16	69 %
Industrie du matériel de transport	17	59 %
Autres industries manufacturières	2	100 %
Industrie du transport	48	69 %
Industrie des véhicules automobiles, commerce de gros	14	43 %
Industrie des véhicules automobiles, ventes et services	174	67 %
Industrie des services aux entreprises	11	82 %
Industrie de l'hébergement	57	68 %
Industrie de la restauration	307	57 %
Industrie des services de divertissements et loisirs	88	59 %
Autres industries de services	8	75 %
Total des entreprises	932	

Annexe 3

Enquête sur les caractéristiques de la main-d'oeuvre 2002

► MAURICIE ◀

Nom de l'entreprise : _____
Adresse : _____
Site web : _____
Adresse internet : _____
Téléphone : _____
Répondant : _____
Poste occupé dans l'entreprise : _____
Poste téléphonique : _____

Section I - Les caractéristiques générales de l'établissement

1) Veuillez décrire les produits fabriqués et/ou les services que vous offrez :

2) Présentement combien y a-t-il d'employés à temps plein et à temps partiel dans votre établissement ?

a) À temps plein (30 heures et plus par semaine)

Nombre : _____ H F

b) À temps partiel (moins de 30 heures par semaine)

Nombre : _____ H F

3) Le ou la propriétaire de l'entreprise est :

- ☐ Femme
☐ Homme
☐ Homme et Femme
☐ Ne le sait pas

4. Prévoyez-vous que le nombre d'employés de votre établissement sera en croissance, en décroissance ou stable, au cours des douze prochains mois ?

- Stabilité ☐
 Croissance ☐
 Décroissance ☐
 Ne sait pas ☐

Section II - Les besoins de main-d'oeuvre

1) Avez-vous présentement des postes vacants pour lesquels vous recherchez activement des travailleurs à l'extérieur de votre établissement ? Oui ☐ Non ☐

Si oui, décrivez, le plus précisément possible, les professions ou métiers en cause.

	Exemple	Métier Profession 1	Métier Profession 2	Métier Profession 3	Métier Profession 4
	Programmeur analyste				
1) Nbre de postes vacants à temps plein et à temps partiel (précisez le nombre) :	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)
♦ Temps plein (30 hres et plus par semaine)	2	_ _	_ _	_ _	_ _
♦ Temps partiel (moins de 30 hres par semaine) →	1	_ _	_ _	_ _	_ _
♦ Total →	3	_ _	_ _	_ _	_ _
2. Scolarité minimale exigée :	cochez	cochez	cochez	cochez	cochez
• Aucune 1 →	☐	☐	☐	☐	☐
• Diplôme de secondaire V, formation générale 2 →	☐	☐	☐	☐	☐
• 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 →	☐	☐	☐	☐	☐
(précisez la spécialisation, s'il y a lieu) →	()	()	()	()	()
3. Expérience requise :	cochez	cochez	cochez	cochez	cochez
❖ Moins d'une année 1 →	☒	☐	☐	☐	☐
❖ De 1 à 3 ans 2 →	☐	☐	☐	☐	☐
❖ Plus de 3 ans 3 →	☐	☐	☐	☐	☐
4. Salaire offert (taux horaire) 1 →					
5. Rencontrez-vous des difficultés de recrutement pour au moins un de ces postes?	cochez	cochez	cochez	cochez	cochez
Oui 1 →	☒	☐	☐	☐	☐
Non 2 →	☐	☐	☐	☐	☐

6) Quelles sont les causes des difficultés de recrutement?	Cochez	cochez	cochez	cochez	cochez
• Activité saisonnière ou activité temporaire 1 →	☒	☐	☐	☐	☐
• Conditions de travail offertes 2 →	☐	☐	☐	☐	☐
• Travail en région éloignée ou difficile d'accès 3 →	☐	☐	☐	☐	☐
• Manque de candidats ayant le diplôme requis 4 →	☐	☐	☐	☐	☐
• Manque de candidats ayant l'expérience recherchée 5 →	☐	☐	☐	☐	☐
• Manque de candidats ayant les compétences recherchées 6 →	☐	☐	☐	☐	☐
7) Pouvez-vous préciser les compétences à la source des difficultés de recrutement?	cochez	cochez	cochez	cochez	cochez
♦ Compétences de base (lire, écrire, compter) 1 →	☒	☐	☐	☐	☐
♦ Qualités personnelles (initiative, responsabilités) 2 →	☐	☐	☐	☐	☐
♦ Relations interpersonnelles (travail en équipe) 3 →	☐	☐	☐	☐	☐
♦ Langue seconde 4 →	☐	☐	☐	☐	☐
♦ Capacité physique limitée 5 →	☐	☐	☐	☐	☐
♦ Endurance 6 →	☐	☐	☐	☐	☐
♦ Règles Santé et sécurité et environnement 7 →	☐	☐	☐	☐	☐
♦ Bureautique et télécommunications 8 →	☐	☐	☐	☐	☐
♦ Informatique de gestion 9 →	☐	☐	☐	☐	☐
♦ Autre (précisez) 10 →					

Section III - Les intentions d'embauche de main-d'oeuvre

- 1) À l'exception des postes vacants, prévoyez-vous embaucher du personnel additionnel au cours des douze prochains mois ? Oui ☐ Non ☐
Si oui, décrivez, le plus précisément possible, les professions ou métiers.

	Exemple	Métier Profession 1	Métier Profession 2	Métier Profession 3	Métier Profession 4
	Programmeur analyste				
1) Nbre d'embauche à temps plein et à temps partiel (précisez le nombre) :	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)
♦ Temps plein (30 hres et plus par semaine)	2	_ _	_ _	_ _	_ _
♦ Temps partiel (moins de 30 hres par semaine) →	1	_ _	_ _	_ _	_ _
♦ Total →	3	_ _	_ _	_ _	_ _
2. Scolarité minimale exigée :	cochez	cochez	cochez	cochez	cochez
• Aucune 1 →	☐	☐	☐	☐	☐
• Diplôme de secondaire 5, formation générale 2 →	☐	☐	☐	☐	☐
• 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 →	☒	☐	☐	☐	☐
(précisez la spécialisation, s'il y a lieu) →	(informatique)	()	()	()	()
• Diplôme universitaire 5 →	☐	☐	☐	☐	☐
(précisez la spécialisation, s'il y a lieu) →	()	()	()	()	()
3. Expérience requise :	cochez	cochez	cochez	cochez	cochez
❖ Moins d'une année 1 →	☒	☐	☐	☐	☐
❖ De 1 à 3 ans 2 →	☐	☐	☐	☐	☐
❖ Plus de 3 ans 3 →	☐	☐	☐	☐	☐

SECTION VI BESOINS EN FORMATION

1) Selon vous, quels sont vos besoins de formation afin d'améliorer le rendement de votre entreprises ?

- ☐ Gestion des ressources humaines
- ☐ Gestion financière
- ☐ Gestion des inventaires et de l'approvisionnement
- ☐ Informatique
- ☐ Marketing

2) De plus, quels sont les besoins de formation de vos employés ?

3) Pouvez-vous préciser le ou les moyens que vous utiliserez pour répondre aux besoins de formation de vos employés ?

- ❖ Personnel de l'entreprise ☐
 - ❖ Consultants du secteur privé ☐
 - ❖ École ou Centre de formation ☐
- Niveau
- | | |
|---------------|-------|
| Secondaire | <hr/> |
| Collégial | <hr/> |
| Universitaire | <hr/> |
- ❖ Fournisseurs ☐
 - ❖ Autre ☐
- Précisez

Section V VIEILLISSEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

1) Dans un avenir rapproché, en tant qu'entrepreneur, prévoyez-vous prendre votre retraite?

- ☐ Oui (passez à la question 2)
- ☐ Non (passez à la question 3)
- ☐ Ne le sais pas (passez à la question 3)

2) Existe-il une relève pour votre entreprise ?

- ☐ Oui (passez à la question a)
☐ Non (passez à la question b)

a) *Si oui, à qui le transfert se fera-t-il ?*

- ☐ Membre de la famille
☐ Un ou des employés
☐ Étranger
☐ Autre

↳ Précisez _____

b) *Si non, qu'arrivera-t-il de votre entreprise ?*

- ☐ Mise en vente
☐ Fermeture total
☐ Transfert dans une autre localité
☐ Autre

↳ Précisez _____

3) Prévoyez-vous une retraite, pour vos employés, dans les 24 prochains mois ?

- ☐ Oui
☐ Non

4) Votre entreprise a-t-elle une politique de mise à la retraite ?

- ☐ Oui
☐ Non

5) Si oui, quelle est-elle ?

6) Si oui, combien d'employés seront touchés par cette politique dans les 24 prochains mois ?

Nombre d'employés touchés						
Titre de l'emploi	Mises à la retraite totale		Retraits progressifs		Postes non comblés	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes