



**ENQUÊTE SUR LES CARACTÉRISTIQUES
DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE
DE LA MRC DE ROBERT-CLICHE**

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

DÉCEMBRE 1999

DOCUMENT PRÉPARÉ

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

DIRECTION

Andrée Morin
Directrice

TRAITEMENT ET RÉDACTION

Suzanne Lefebvre
Agente de recherche, de planification et de développement

RÉVISION DE TEXTE ET MISE EN PAGE

Noëlline April
Agente de secrétariat

AUTRES COLLABORATIONS

Centre local d'emploi de Saint-Joseph
Centre local de développement de Robert-Cliche

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 1999
ISBN 2-550-35382-X

NOTE

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

TABLE DES MATIÈRES

Page

AVANT-PROPOS	V
SOMMAIRE	VI
INTRODUCTION	XII
1. LE MARCHÉ DU TRAVAIL	1
1.1. La population	1
1.2. Le marché du travail et la réalité économique	3
2. LA MÉTHODOLOGIE D'ENQUÊTE	5
2.1. La population étudiée	5
2.2. La collecte et le traitement des données	6
2.3. Les résultats de la collecte	6
2.4. La pondération	7
3. LES CARACTÉRISTIQUES DES ÉTABLISSEMENTS	8
3.1. Les caractéristiques générales	8
3.2. La saisonnalité	9
3.3. Les postes vacants actuels	10
3.3.1. Les caractéristiques des postes vacants	10
3.3.2. La répartition professionnelle des postes vacants	13
3.3.3. Les difficultés de recrutement	14
4. LES CHANGEMENTS PRÉVISIBLES AU COURS DES ANNÉES 1999-2000 ET 2000-2001	19
4.1. Les investissements	19
4.2. L'évolution de l'emploi	20
4.3. Les changements technologiques, organisationnels et de marché	21
4.3.1. Les changements technologiques	21
4.3.2. Les changements organisationnels	23
4.3.3. Les changements de marché	24
5. LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE AU COURS DES ANNÉES 1999-2000 ET 2000-2001	26
5.1. La répartition professionnelle des intentions d'embauche	27
6. LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	30
6.1. La responsabilité de la gestion des ressources humaines	30
6.2. Les difficultés éprouvées dans la gestion des ressources humaines	30
6.3. L'accueil et l'entraînement à la tâche	32
7. LA FORMATION DU PERSONNEL	33
7.1. Les moyens utilisés pour offrir la formation	33
7.2. Les difficultés éprouvées dans la réalisation des activités de formation	34
ANNEXES	
ANNEXE 1 Le questionnaire	
ANNEXE 2 Le taux de réponse	
ANNEXE 3 La pondération	
ANNEXE 4 La comparaison des statistiques : MRC de la Nouvelle-Beauce, de Robert-Cliche et de Beauce-Sartigan	

AVANT-PROPOS

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

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

En réponse au besoin d'information manifesté par les partenaires, cette étude à caractère local nous renseigne notamment sur les activités spécifiques des entreprises, tels les intentions d'embauche, les postes vacants, les changements prévisibles et les compétences spécifiques recherchées. Les données recueillies serviront aux différents intervenants locaux et régionaux travaillant au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi ainsi qu'au développement économique; elles pourront être couramment réinvesties lors de la prestation de services, de l'établissement des planifications locales, de même que dans le cadre de tout projet centré sur le développement 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 lequel service vise à soutenir les chercheurs d'emploi dans le choix d'une formation, d'un emploi ou dans leur recherche d'emploi. L'information sur le marché du travail vise aussi à aider les entreprises dans leur planification en matière de ressources humaines ainsi que dans leur recrutement.

Soulignons que cette étude s'inscrit dans la foulée d'une vaste enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre réalisée, en 1995, par le Bureau de la statistique du Québec et par Statistique Canada et couvrant le Québec et ses régions. Les résultats globaux et régionaux de cette enquête ont été publiés respectivement à l'automne 1996 et au printemps 1997¹.

¹ S. BÉLISLE et R. LACHAPELLE, (Développement des ressources humaines Canada et Société québécoise de développement de la main-d'œuvre), *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, résultats globaux*, 1996 et S. LEFEBVRE, (Société québécoise de développement de la main-d'œuvre), *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, région de la Chaudière-Appalaches*, 1997.

SOMMAIRE

ENQUÊTE SUR LES CARACTÉRISTIQUES DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE DE LA MRC DE ROBERT-CLICHE

PRÉSENTATION

- L'enquête a touché quelque 2900 emplois du secteur manufacturier, soit environ 36,8 % du nombre d'emplois que l'on retrouve dans la MRC de Robert-Cliche (7855 emplois). Quatre-vingt-douze pour cent (92,7 %) des emplois visés par l'enquête sont des emplois à temps plein.

LA SAISONNALITÉ

- Globalement, pour l'ensemble des entreprises du secteur manufacturier, l'été est la saison la plus fréquemment ciblée en ce qui a trait au nombre maximal d'emplois. Les résultats sont les suivants : 32,4 % des entreprises indiquent l'été comme étant la saison où l'emploi a été le plus élevé au cours des derniers mois, 12,1 % indiquent l'automne, 6,7 % le printemps et 1,9 % choisissent l'hiver.

LES POSTES VACANTS

- À l'hiver et au printemps 1999, 39,7 % des entreprises manufacturières de la MRC de Robert-Cliche faisaient état de 215 postes vacants pour lesquels elles recherchaient activement des travailleurs à l'extérieur de leur établissement.
- Par rapport au nombre d'emplois estimé dans le secteur manufacturier (2900 emplois), le nombre de postes vacants (215) représente 7,4 %.

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

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

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

- Les entreprises de la transformation du bois rassemblent 50,7 % des postes vacants, cela étant probablement dû à la nature saisonnière des emplois de ce secteur d'activité.

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

Sources de recrutement	Pourcentage (%)
Centre local d'emploi	61,5
Candidats recommandés par les employés	50,0
Contacts personnels	48,1
Journaux	40,4
Écoles, collèges et universités	21,2
Agences privées de placement	11,5
Autres agences publiques de placement	5,8
Publications d'affaires	1,9

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

- Certaines entreprises font état de difficultés particulières quant au recrutement professionnel pour combler les postes vacants. Les résultats nous indiquent que la compétitivité des conditions de travail offertes (salaire, milieu de travail, horaire de travail) intervient pour 56,2% des postes vacants. Puis, le manque de compétences et d'expérience des candidats interviennent, dans des proportions respectives de 30,1 % et de 24,8 %. L'activité saisonnière est une cause de difficultés de recrutement pour 21,8 % des postes vacants. Le travail en région éloignée (6,2 %) ainsi que le diplôme recherché (4,9 %) sont des causes mentionnées moins fréquemment.
- Les qualités personnelles, la connaissance concernant la vente et le marketing et l'automatisation des procédés sont les trois compétences majeures à la source des difficultés de recrutement.

LISTE DES POSTES ACTUELLEMENT VACANTS²

MRC DE ROBERT-CLICHE

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)	TITRE DE LA PROFESSION
Aliments	6411	Agents distributeurs/Agentes distributrices
Plastique	9495	Lamineurs
Plastique	9495	Finition
Plastique	9495	Démouleurs/Démouleuses
Cuir-textile-habillement	1241	Secrétaires
Cuir-textile-habillement	9619	Presseurs/Presseuses
Cuir-textile-habillement	6661	Hommes/Femmes de ménage
Bois	2233	Représentants-estimateurs/Représentantes-estimatrices
Bois	9619	Manœuvres
Bois	9493	Chefs d'équipe

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

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)	TITRE DE LA PROFESSION
Bois	0911	Gérants de produits/Gérantes de produits
Bois	9493	Assembleurs/Assembleuses
Bois	9513	Opérateurs/Opératrices machines à bois
Bois	9513	Scieurs/Scieuses de relève
Bois	2233	Techniciens/Techniciennes en prix de revient
Bois	9227	Chefs d'équipe
Bois	9614	Hommes/Femmes de cour
Bois	2231	Techniciens/Techniciennes génie civil
Bois	1475	Répartiteurs/Répartitrices
Meuble	7271	Menuisiers/Menuisières
Imprimerie	9619	Opérateurs/Opératrices
Imprimerie	9473	Journaliers/Journalières sur presse
Produits métalliques	7265	Soudeurs-monteurs/Soudeuses-monteuses
Produits métalliques	0911	Directeurs/Directrices de production
Produits métalliques	7263	Assembleurs/Assembleuses
Produits métalliques	7231	Machinistes
Produits métalliques	2253	Dessinateurs/Dessinatrices
Produits métalliques	2233	Techniciens/Techniciennes
Produits métalliques	1411	Commis de bureau
Produits minéraux non-métalliques	7411	Conducteurs bétonnière/Conductrices bétonnière

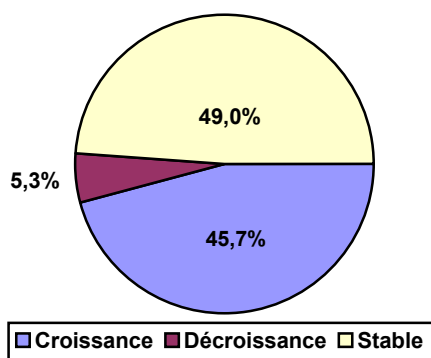
LES INVESTISSEMENTS

- Soixante et un pour cent (61,2 %) des entreprises manufacturières de la MRC de Robert-Cliche prévoient effectuer un investissement au cours des années 1999-2000 et 2000-2001.
- Les investissements prévus varient de 3000 \$ à 8 000 000 \$. L'investissement total prévu représente la somme de 17 271 000 \$.

L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

- Une forte proportion d'entreprises, soit 45,7 %, anticipent une croissance de l'emploi au cours des années 1999-2000 et 2000-2001. Les autres entreprises se répartissent de la façon suivante : 5,3 % prévoient une décroissance de leur effectif et 49 % n'anticipent aucun changement quant au nombre d'employés. Ces résultats sur l'évolution de l'emploi sont très encourageants.
- Les entreprises qui prévoient une croissance de l'emploi se trouvent avant tout dans les secteurs d'activité de la transformation du bois, de la fabrication des produits métalliques et du plastique.

Graphique 4



LES CHANGEMENTS PRÉVUS

- Ce sont les changements technologiques qui sont les plus largement prévus par les entreprises de la MRC de Robert-Cliche. Ainsi, 33,5 % des entreprises affirment avoir l'intention de réaliser ce type de changement au cours des années 1999-2000 et 2000-2001. Les changements de marché arrivent au second rang avec 31,3 % des entreprises qui les anticipent. Les changements organisationnels sont prévus dans une moindre mesure, soit 26,3 %.

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

- Quelque 51,9 % des entreprises manufacturières de la MRC de Robert-Cliche prévoient embaucher du personnel additionnel au cours des années 1999-2000 et 2000-2001.
- Les intentions d'embauche représentent 348 emplois. Elles se retrouvent principalement dans les secteurs d'activité économique suivants : la transformation du bois, le cuir-textile-habilleement ainsi que la fabrication des produits métalliques.
- En ce qui concerne la scolarité demandée, mentionnons que les employeurs répondants de la MRC de Robert-Cliche sont peu exigeants en matière d'embauche. Ceux-ci exigent au moins un diplôme de 5^e secondaire pour 42,6 % des intentions d'embauche. Les entreprises de la transformation du bois influencent de façon notoire cette situation.

**LISTE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE
AU COURS DES ANNÉES 1999-2000 ET 2000-2001³**

MRC DE ROBERT-CLICHE

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)	TITRE DE LA PROFESSION
Aliments	1221	Administration
Plastique	1241	Secrétaires-réceptionnistes
Plastique	9495	Journaliers/Journalières
Cuir-textile-habillement	9442	Opérateurs/Opératrices
Bois	9619	Manœuvres (polyvalent), ouvriers/ouvrières opération de machines
Bois	7272	Menuiserie
Bois	9493	Ouvriers assembleurs/Ouvrières assembleuses
Bois	1241	Agents/Agentes de bureau
Bois	9227	Chefs d'équipe
Bois	1241	Agents/Agentes de bureau
Meuble	9619	Ouvriers
Meuble	7272	Ébénistes
Imprimerie	7381	Pressiers/Pressières
Imprimerie	9619	Journaliers/Journalières
Imprimerie	7381	Aides sur presses
Imprimerie	5241	Infographistes
Imprimerie	2233	Estimation
Produits métalliques	9515	Soudeurs/Soudeuses
Produits métalliques	7311	Maintenance
Produits métalliques	7265	Soudeurs/Soudeuses, Soudeurs-monteurs/Soudeuses-monteuses
Produits métalliques	7265	Préposés/Préposées à la production
Produits métalliques	7264	Monteurs/Monteuses mécaniques (apprenti)
Produits métalliques	7231	Machinistes
Produits métalliques	7264	Monteurs/monteuses mécaniques
Produits minéraux non-métalliques	9619	Journaliers/Journalières

LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

- Quelque 42,2 % des entreprises manufacturières déclarent avoir une personne qui s'occupe du personnel ou des ressources humaines de l'entreprise, à l'exclusion du ou des propriétaires.

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

- À l'instar de ce que l'on retrouve dans des études antérieures concernant la main-d'œuvre, la difficulté de recrutement de personnel qualifié est le problème le plus criant. En plus du recrutement difficile de personnel qualifié, les problèmes majeurs dont nous font part les employeurs de la MRC de Robert-Cliche portent sur les points suivants : le bassin de main-d'œuvre, les compétences du personnel, le roulement de la main-d'œuvre, l'adaptation du personnel aux nouvelles technologies ou aux changements organisationnels ainsi que la progression des employés.

LA FORMATION DU PERSONNEL

- Quelque 77,8 % des entreprises manufacturières de Robert-Cliche offrent de la formation à leur personnel.
- Les entreprises offrant de la formation ont principalement recours aux moyens suivants : la formation en cours de production ou sur le tas (84,4 %), l'organisation d'ateliers, de travaux pratiques ou de cours durant les heures de travail (44,4 %), le remboursement des dépenses de formation (31,1 %), l'organisation d'ateliers, de travaux pratiques ou de cours en dehors des heures de travail (17,8 %).
- Les principales difficultés éprouvées dans la réalisation des activités de formation sont le manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation (44,9 %), le remplacement des personnes à former sans ralentir la production (36,7 %), les cours non disponibles ou mal adaptés (16,3 %), la difficulté à estimer ou à évaluer les besoins de formation (14,3 %) et les coûts trop élevés des activités de formation (10,2 %).

INTRODUCTION

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

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

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

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

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

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

1.1 LA POPULATION⁴

Le territoire de la MRC de Robert-Cliche couvre 818,94 km², soit 5,5 % du territoire de la région de la Chaudière-Appalaches (huitième sur onze). La population de la MRC (18 712 personnes), qui se classe dixième quant au nombre d'habitants, représente 4,9 % de la population régionale. Entre 1991 et 1996, Robert-Cliche a connu une croissance démographique de l'ordre de 0,7 %, comparativement à 3,5 % pour la région.

La MRC regroupe une part légèrement supérieure de la strate d'âge des « moins de 15 ans », soit 21,3 %, comparativement à 20,4 % pour la région.

La proportion de personnes de 15 ans et plus qui, en 1996, possédaient au moins un diplôme d'études secondaires était de 53,4 %, comparativement à 60,2 % dans la région. Par rapport aux onze MRC de la région, Robert-Cliche occupe le huitième rang quant au critère, chez les 15 ans et plus, de posséder au moins un diplôme d'études secondaires.

En mars 1999⁵, on comptait 673 prestataires de la sécurité du revenu adultes dans la MRC de Robert-Cliche. Par rapport à mars 1998, il s'agit d'une diminution de l'ordre de 8,7 %, le nombre de prestataires passant de 737 en mars 1998 à 673 en mars 1999.

En mars 1999, les 673 prestataires de la sécurité du revenu se composaient de 272 adultes inaptes au travail de façon permanente et de 401 adultes aptes au travail. Le taux de dépendance de la sécurité du revenu de la MRC, c'est-à-dire le pourcentage de prestataires de la sécurité du revenu adultes aptes par rapport à la population âgée de 15 à 64 ans, se situait alors à 3,3 % comparativement à 4,1 % pour l'ensemble de la région.

Les 401 prestataires de la sécurité du revenu adultes et aptes au travail se répartissaient de la façon suivante :

Les femmes	54,4 %
Les hommes	45,6 %
Les moins de 20 ans	5,2 %
Les 20 à 29 ans	15,7 %
Les 30 à 44 ans	34,2 %
Les 45 à 54 ans	26,9 %
Les 55 ans et plus	18,0 %
Pourcentage de prestataires de la sécurité du revenu adultes et aptes au travail qui avaient une durée cumulative à l'aide sociale de plus de dix ans.	38,4 %

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Par ailleurs, la MRC de Robert-Cliche regroupait, au premier trimestre de 1999, 505 bénéficiaires réguliers (sans gains) de l'assurance-emploi⁶; il s'agit d'une augmentation de l'ordre de 1,7 % par rapport au même trimestre de 1998. Le pourcentage de prestataires de l'assurance-emploi par rapport à la population âgée de 15 à 64 ans, se situait, au premier trimestre de 1999, à 4,1 %, une proportion quasi identique à celui de la région de la Chaudière-Appalaches (4 %).

1.2 LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LA RÉALITÉ ÉCONOMIQUE

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

En 1996, la MRC Robert-Cliche affichait un taux d'emploi de 54,6 %, comparativement à 56,9 % pour l'ensemble de la région.

Mentionnons que le taux d'emploi des femmes dans Robert-Cliche était, en 1996, de 45,7 % et celui des hommes, de 63,3 %. 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 44,8 % comparativement à 45,5 % chez les jeunes de l'ensemble de la région.

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

Tableau 2

**PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL
MRC DE ROBERT-CLICHE
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
MRC de Robert-Cliche	57,6	54,6	63,2	59,9	8,8	8,8
Région de la Chaudière-Appalaches	58,4	56,9	64,4	62,9	9,3	9,5
Ensemble du Québec	57,3	55,0	65,1	62,3	12,1	11,8

Source : Statistique Canada, Recensements 1991 et 1996.

On ne peut passer sous silence le domaine agricole de la MRC de Robert-Cliche. L'agriculture, marqué par la production laitière, employait 8,8 % de la main-d'œuvre en 1996 comparativement à 6,4 % pour la région et à 2,3 % pour l'ensemble du Québec.

Le secteur manufacturier, composé surtout de PME, regroupait pour sa part 31,8 % de l'emploi de la MRC, comparativement à 21,8 % pour l'ensemble de la région et à 17,1 % pour l'ensemble du Québec. Tout comme pour Beauce-Sartigan et La Nouvelle-Beauce, la proportion d'emploi dans le secteur manufacturier de Robert-Cliche dépasse 30 %. Les activités des entreprises manufacturières sont diversifiées et dominées par les secteurs de la transformation du bois (7,6 %), des aliments et boissons (4,6 %), de l'habillement (4,3 %) et de l'imprimerie (3,8 %).

Côté stratégie de développement, la MRC de Robert-Cliche mise sur l'établissement d'entreprises technologiques, dites entreprises à valeur ajoutée. Un projet portant le nom de Pépinière d'entreprises innovantes de Beauce vise l'accueil de ces nouvelles entreprises de produits et

services. La Pépinière, située à Saint-Joseph-de-Beauce, permettra, entre autres, d'attirer la main-d'œuvre spécialisée dont les jeunes qui ont tendance à s'exiler vers les grands centres urbains.

Le secteur tertiaire détient une proportion d'emploi inférieure à celle de la région, soit 52,3 % comparativement à 65,1 % pour l'ensemble de la région et à 75,4 % pour l'ensemble du Québec. Les services prédominants sont les suivants : le commerce de gros et de détail (14,4 %), la santé et les services sociaux (9,1 %) et l'enseignement (5,3 %).

Ainsi que l'illustre le tableau 3, la MRC de Robert-Cliche regroupe environ 908 employeurs.

Tableau 3
RÉPARTITION DES EMPLOYEURS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ
MRC DE ROBERT-CLICHE

SECTEUR D'ACTIVITÉ	EMPLOYEURS (%) (n = 908)
Primaire	5,5
Manufacturier	13,6
Construction	12,7
Tertiaire	68,2
Total	100

Source : Développement des ressources humaines Canada, 1999.

Mentionnons que la majorité des entreprises sont de petite taille; en effet, 91,7 % d'entre elles emploient moins de 20 salariés. La MRC compte 12 entreprises manufacturières qui emploient plus de 100 salariés. En voici la liste :

ENTREPRISES	SECTEURS
Le Groupe Lactel	Aliments et boissons
Fibre de verre moderne	Plastique
Les Lainages Victor Itée	Textile
Textiles Du-Ré Itée	Textile
H.P.Gilbert et fils inc.	Habillement
Remdel inc.	Habillement
Romaro Structures	Bois
Groupe Paré-Brossel Itée	Bois
ARTB inc.	Bois
Portes Patio Résiver inc.	Bois
Imprimerie Québécois L'Éclaireur	Imprimerie
Interglobe	Imprimerie

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

2.1 LA POPULATION ÉTUDIÉE

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

Aux fins de la présente enquête, le comité responsable de l'enquête⁷ a retenu l'ensemble des établissements appartenant au secteur manufacturier.

Tableau 4

**NOMBRE DE QUESTIONNAIRES EXPÉDIÉS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ
ET LA TAILLE DE L'ENTREPRISE
MRC DE ROBERT-CLICHE**

SECTEUR	QUESTIONNAIRES EXPÉDIÉS SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES				
	0-9 employés (questionnaires) (n)	10 à 49 employés (questionnaires) (n)	50 à 199 employés (questionnaires) (n)	200 employés et plus (questionnaires) (n)	Total (questionnaires) (n)
Ensemble des industries manufacturières	42	39	21	2	104
Aliments/boissons	1	5	1		7
Caoutchouc/plastique	3	3	3		9
Cuir	1				1
Textiles		3	1	1	5
Habillement	3	3	5		11
Bois	10	13	10		33
Meuble	6	2			8
Imprimerie	4	3	1	1	9
Produits métalliques	11	6			17
Minéraux non métalliques	2	1			3
Industries chimiques	1				1

⁷ Le comité responsable de l'enquête est formé des représentants du Centre local d'emploi de Saint-Joseph, du Carrefour jeunesse emploi de Beauce-Nord, du Centre local de développement de Robert-Cliche, du Cégep Beauce-Appalaches, du Cégep de Lévis-Lauzon et de la Commission scolaire Beauce-Etchemin.

2.2 LA COLLECTE ET LE TRAITEMENT DES DONNÉES

Les entreprises ont eu à répondre à un questionnaire⁸ qui comprenait 18 questions réparties dans 4 sections et portant sur : les caractéristiques des établissements; les postes vacants, les difficultés de recrutement et les intentions d'embauche; la gestion des ressources humaines; ainsi que la formation de la main-d'œuvre.

En raison des difficultés que pose généralement toute forme d'enquête relative aux besoins en main-d'œuvre des entreprises, il a été convenu de reproduire une bonne partie des questions posées dans l'*Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre au Québec*⁹. 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 menons¹⁰.

La mise à la poste des 104 questionnaires s'est faite durant la semaine du 15 février 1999. L'envoi postal comprenait les documents suivants : une lettre de présentation de l'enquête signée par MM. Bernard Marquis du Centre local d'emploi de Saint-Joseph et Daniel Chaîné, directeur général du Centre local de développement de Robert-Cliche, 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 Saint-Joseph et le CLD de Robert-Cliche durant les mois de mars et d'avril. Quelques rappels ont aussi été effectués en juin dernier.

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

2.3 LES RÉSULTATS DE LA COLLECTE

Sur l'ensemble des 104 établissements visés par l'enquête, 58 établissements ont rempli et retourné le questionnaire. Le taux de réponse à l'enquête, qui représente le rapport entre le nombre de questionnaires admissibles et la taille initiale de la population s'élève donc à 55,8 %, un taux avantageux compte tenu du type d'envoi, soit un envoi postal. Les résultats globaux de la collecte sont présentés au tableau 5.

⁸ Le questionnaire est présenté à l'annexe 1.

⁹ *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, résultats globaux, op. cit.*, p. XI.

¹⁰ Emploi-Québec (Direction de la planification et du partenariat, région de la Chaudière-Appalaches), *Enquêtes sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, MRC de Bellechasse* (novembre 1998), *MRC de Montmagny et de L'Islet*, (juin 1999).

Tableau 5

RÉSULTATS GLOBAUX DE LA COLLECTE

Échantillon admissible (1)	104
Nombre de questionnaires admissibles (4)	58
Nombre de non-répondants (5)	46
Taux de réponse (4/1)	55,8 %

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 ces taux de réponse 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 cuir, du textile et de l'habillement. De plus, nous ne divulguons aucun renseignement concernant les entreprises de 200 employés et plus en raison du nombre restreint de réponses, soit une seule.

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 étudié.

Afin de relier les données des répondants à la population visée de cette enquête dans Robert-Cliche, soit l'ensemble des entreprises du secteur manufacturier, chaque entreprise s'est vu associer un poids. Ce poids correspond en fait au nombre d'établissements de la population que l'établissement répondant représente.

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

3.1 LES CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES

Ainsi que le montre le tableau 6, la majeure partie des entreprises répondantes, soit 60,3 %, appartiennent aux trois secteurs d'activité économique suivants : la transformation du bois, l'imprimerie et la fabrication des produits métalliques. Les répondants comprennent 77,6 % d'entreprises ayant de 0 à 49 employés et 22,4 % d'entreprises comptant plus de 50 employés.

Tableau 6

RÉPARTITION DES ENTREPRISES RÉPONDANTES MRC DE ROBERT-CLICHE

CARACTÉRISTIQUES	EMPLOYEURS (%) (n = 58)
SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	
Aliments	6,9
Caoutchouc/plastique	8,6
Cuir	1,7
Textiles	3,4
Habillement	6,9
Bois	29,3
Meuble	8,6
Imprimerie	10,3
Produits métalliques	20,7
Minéraux non-métalliques	3,4
TAILLE	
0 à 9 employés	36,2
10 à 49 employés	41,4
50 à 199 employés	20,7
200 employés et plus	1,7

La majorité des entreprises, soit 98,5 %, sont des corporations à but lucratif incorporées (87,2%), enregistrées (9,3%) ou en société (3,5 %).

L'enquête a touché quelque 2900 emplois¹¹, soit environ 36,8 % du nombre total d'emplois que l'on trouve dans la MRC de Robert Cliche (7855 emplois)¹². Quatre-vingt-douze pour cent (92,7 %) des emplois visés par l'enquête sont des emplois à temps plein.

3.2 LA SAISONNALITÉ

Globalement, pour l'ensemble des entreprises faisant partie des secteurs d'activité économique visés par l'enquête, l'été est la saison la plus fréquemment ciblée en ce qui a trait au nombre maximal d'emplois. Les résultats sont les suivants : 32,4 % 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, 12,1 % indiquent l'automne (septembre, octobre, novembre), 6,7 %, le printemps (mars, avril, mai) et 1,9 % choisissent l'hiver (décembre, janvier, février).

Par ailleurs, certaines entreprises ont coché plus d'une réponse. Le tableau 7 nous présente ces combinaisons, à savoir printemps et été; été et automne; puis printemps, été et automne. L'addition de ces trois types de réponses représente 14,4 %,.

Deux grands groupes se démarquent donc quant à la saison où l'emploi a été le plus élevé au cours des deux dernières années, soit celui du printemps et de l'été ou celui de l'été et de l'automne.

Par ailleurs, mentionnons que la proportion d'entreprises où l'effet de saisonnalité n'existe pas est de 24,6 %. Cette situation s'applique aux entreprises comptant moins de 50 employés de tout secteur d'activité économique.

Tableau 7

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

SAISON	MANUFACTURIER (%)
Printemps	6,7
Été	32,4
Automne	12,1
Hiver	1,9
Printemps-été	6,7
Été-automne	5,1
Printemps-été-automne	2,6
Autres	7,9
Ne s'applique pas	24,6
Total	100

Autres : Combinaisons comprenant l'hiver.

¹¹ Il s'agit du nombre d'emplois estimé pour la population visée, soit l'ensemble des entreprises touchées par l'enquête.

¹² Source : Statistique Canada, Recensement 1996.

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 Robert-Cliche. Les résultats sont les suivants : 44,6 % des entreprises indiquent l'hiver comme étant la saison où l'emploi a été au minimum au cours des douze derniers mois. De même, 12,6 % des entreprises mentionnent le printemps, 8,1 % l'automne et 5,8 % l'été. Ajoutons que 3,3 % ont inscrit plus d'une réponse à cette question, soit la réponse groupée automne et hiver.

Deux grands groupes se démarquent donc quant à la saison où l'emploi a été le plus faible au cours des deux dernières années, soit celui de l'hiver et du printemps et celui de l'automne et de l'hiver.

Finalement, mentionnons que la proportion d'entreprises où l'effet de saisonnalité n'existe pas est de 25,7 %.

Tableau 8

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

SAISON	MANUFACTURIER (%)
Printemps	12,6
Été	5,8
Automne	8,1
Hiver	44,6
Automne-hiver	3,3
Ne s'applique pas	25,7
Total	100,0

3.3 LES POSTES VACANTS ACTUELS

3.3.1 Les caractéristiques des postes vacants

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

À l'hiver et au printemps 1999, 39,7 % des entreprises manufacturières de la MRC de Robert-Cliche faisaient état de 215 postes vacants pour lesquels elles recherchaient activement des travailleurs à l'extérieur de leur établissement.

Par rapport au nombre d'emplois manufacturiers estimé (2900 emplois), le nombre de postes vacants (215) représente 7,4 %. Le tableau 9 nous permet de comparer cette proportion avec celles

obtenues à partir d'enquêtes locales antérieures¹³ portant sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre. Ainsi qu'on le voit, Robert-Cliche détient la plus forte proportion de postes vacants.

Tableau 9
POSTES VACANTS PAR RAPPORT AU NOMBRE D'EMPLOIS ESTIMÉ
SECTEUR MANUFACTURIER, RÉGION DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES

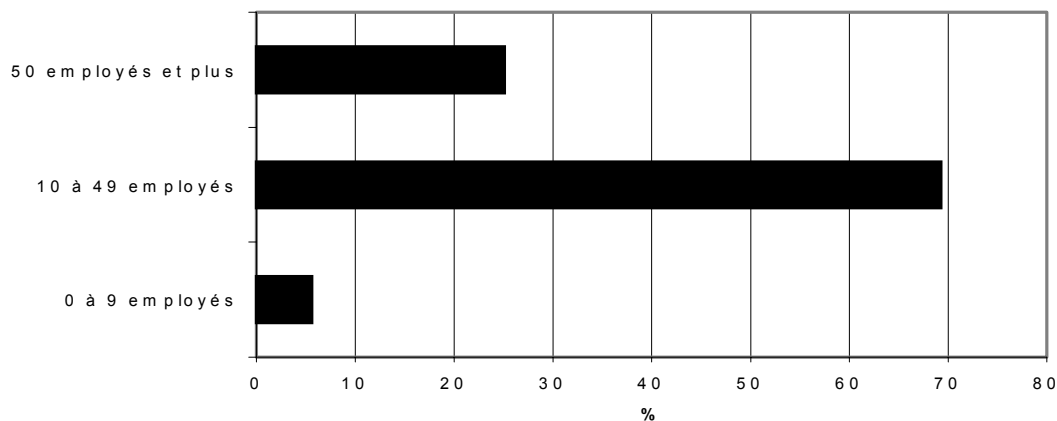
LOCALITÉ (MRC)	POSTES VACANTS PAR RAPPORT À L'EMPLOI ESTIMÉ (%)
Montmagny	3,2
L'Islet	2,4
Bellechasse	4,3
Nouvelle-Beauce	4,0
Robert-Cliche	7,4
Beauce-Sartigan	5,9

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

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

Ainsi qu'il est illustré au graphique 1, on retrouve 5,6 % des postes vacants dans les entreprises comptant moins de 10 employés, 69,3 % dans les entreprises comptant entre 10 et 49 employés, 25,1 % dans les entreprises employant 50 employés et plus. Les entreprises de la transformation du bois rassemblent 50,7 % des postes vacants.

Graphique 1
POSTES VACANTS SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES
MRC DE ROBERT-CLICHE



¹³ Enquêtes sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, MRC de Bellechasse, MRC de Montmagny et de L'Islet, op. cit. p. 6.

En ce qui concerne la scolarité, mentionnons que les employeurs de la MRC de Robert-Cliche exigent au moins un diplôme de 5^e secondaire pour 72,7 % des postes vacants. Cette proportion est de 87,4 % dans la MRC de La Nouvelle-Beauce et de 63,2 % dans la MRC de Beauce-Sartigan.

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

Scolarité	Postes vacants
Diplôme de 5 ^e secondaire (formation générale)	44,5 %
Diplôme de formation professionnelle (secondaire)	18,4 %
Diplôme de formation technique (collégial)	9,0 %
Diplôme universitaire	0,8 %
Aucune scolarité exigée	27,3 %
Total	100 %

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

En matière de formation professionnelle au secondaire, pour :

- La bureautique
- L'estimation
- La menuiserie
- La soudure
- La machinerie

Pour la formation technique au collégial, les employeurs mentionnent :

- L'administration
- La menuiserie
- Le dessin technique
- Le génie civil
- Le transport (répartition, logistique)

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

Expérience	Postes vacants
Moins d'un an expérience	47,2 %
Entre un an et trois ans d'expérience	45,3 %
Plus de trois ans d'expérience	7,5 %
Total	100 %

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

Sources de recrutement	Pourcentage (%)
Centre local d'emploi	61,5
Candidats recommandés par les employés	50,0
Contacts personnels	48,1
Journaux	40,4
Écoles, collèges et universités	21,2
Agences privées de placement	11,5
Autres agences publiques de placement	5,8
Publications d'affaires	1,9

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

3.3.2 La répartition professionnelle des postes vacants

Quant aux catégories professionnelles¹⁴, les postes vacants se répartissent de la façon suivante :

Catégorie professionnelle	(%)
Personnel de gestion	1,6
Personnel de l'administration	2,4
Personnel des sciences naturelles (sciences et génie)	5,6
Personnel de la vente et des services	37,1
Personnel des métiers	5,6
Personnel de la transformation et fabrication	47,6
ENSEMBLE DES CATÉGORIES	100,0

La plus grande partie des postes vacants se retrouve dans la catégorie professionnelle du personnel de la transformation et de la fabrication, une proportion de 47,6 %. Il s'agit de postes intermédiaires et élémentaires¹⁵. Dans cette catégorie se trouvent des assembleurs, des lamineurs, des opérateurs, des scieurs, des manœuvres, etc.

Au second rang, la catégorie de la vente et des services regroupe 37,1 % des postes vacants. Cette proportion importante est due à la forte demande pour des emplois d'agents distributeurs, soit une quarantaine. Deux autres catégories rassemblent respectivement 5,6 % des postes vacants, soit celle des sciences naturelles (sciences et génie) et celle des métiers. Les emplois privilégiés sont ceux de techniciens en génie et en production, de dessinateurs, de machinistes, d'assembleurs, de soudeurs-monteurs, de menuisiers, etc.

Finalement, les catégories gestion et administration regroupent 4 % des postes vacants. Les emplois demandés sont ceux de gérants et de directeurs de production, de secrétaires, de répartiteurs ainsi que de commis de bureau.

¹⁴ En référence à la *Classification nationale des professions* (CNP). Publication de Emploi et Immigration Canada, 1993.

¹⁵ En général, les postes intermédiaires et élémentaires demandent de une à quatre années d'études secondaires.

3.3.3 Les difficultés de recrutement

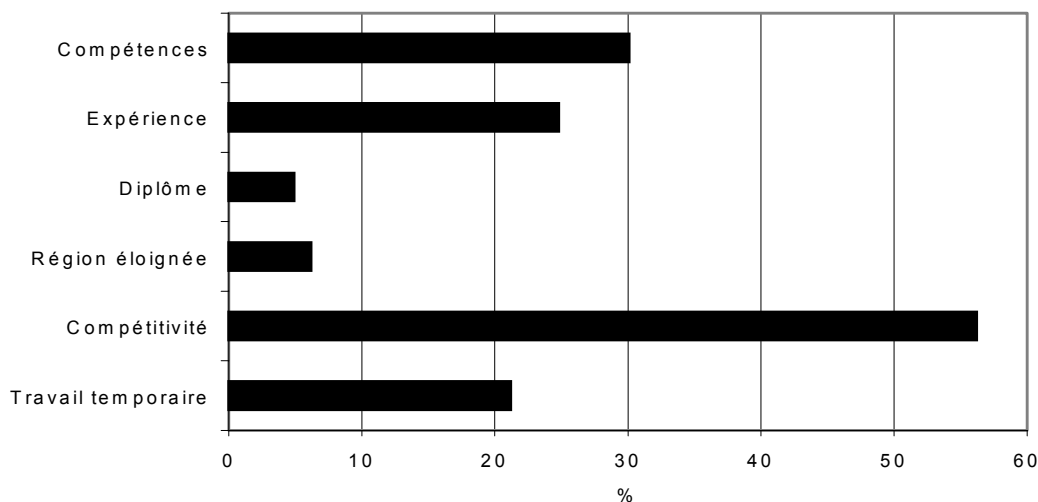
Certaines entreprises font état de difficultés particulières quant au recrutement professionnel pour combler les postes vacants. L'ensemble des entreprises ayant admis connaître des difficultés de recrutement pour au moins un de leurs postes vacants ont eu à se prononcer sur les motifs de ces difficultés.

Globalement, et ainsi qu'il apparaît au graphique 2, les résultats nous indiquent que la compétitivité des conditions de travail offertes (salaire, milieu de travail, horaire de travail) intervient pour 56,2% des postes vacants. Le manque de compétences des candidats est la cause des difficultés de recrutement pour 30,1 % des postes vacants, tandis que le manque d'expérience des candidats l'est dans 24,8 % des cas.

Les autres difficultés mentionnées ont trait à l'activité saisonnière (21,8 %), au travail en région éloignée (6,2 %) et au diplôme recherché (4,9 %).

Graphique 2

**CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
MRC DE ROBERT-CLICHE**



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

Abordons maintenant la question des compétences qui sont à la source des difficultés de recrutement. D'entrée de jeu, mentionnons que deux compétences n'ont pas été retenues par les employeurs, à savoir la bureautique et les télécommunications ainsi que l'informatique de gestion.

À l'instar des autres enquêtes locales que nous avons réalisées, les compétences à la source des difficultés de recrutement se situent, selon les employeurs, du côté des compétences génériques du

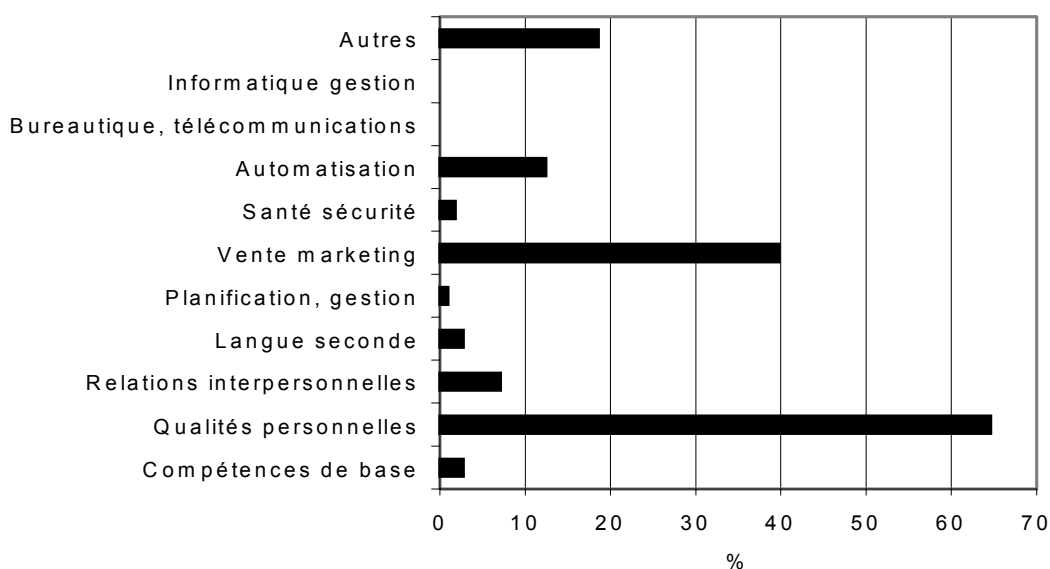
type « savoir être ». En effet, la principale compétence à la source des difficultés de recrutement est celle des qualités personnelles (sens de l'initiative, responsabilité, honnêteté) (64,6 % des réponses).

La compétence en vente et marketing se trouve au second rang, cela étant dû à la difficulté de recruter une quarantaine d'agents distributeurs, et ce principalement dans une seule et même entreprise du secteur de la transformation des aliments. La compétence en vente et marketing est la source de difficultés de recrutement pour 39,8 % des postes vacants. Deux autres compétences recueillent chacune plus de 10 % des réponses, à savoir l'item "autres" et l'item automatisation des procédés de production. L'item « autres » rassemble pour sa part les points suivants : la connaissance de la spécialité (cadres, portes, quincaillerie), que le candidat ait deux bonnes références ainsi que la connaissance du classement du bois et de l'opération d'équipements.

Le restant des réponses se distribue de la façon suivante : relations interpersonnelles (7,1 %), les compétences de base et la langue seconde (2,7 % chacune), les règles de santé et sécurité et environnement (1,8 %) ainsi que la planification et la gestion (0,9 %).

Graphique 3

**COMPÉTENCES À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
MRC DE ROBERT-CLICHE**



De façon plus précise, le tableau 10 présente, pour chacune des 23 professions connaissant des difficultés de recrutement, les causes et les compétences s'y rattachant.

Tableau 10

PROFESSIONS PRÉSENTANT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT, CAUSES ET COMPÉTENCES RECHERCHÉES
MRC DE ROBERT-CLICHE

SECTEURS	CNP	PROFESSIONS	CAUSES	COMPÉTENCES À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
Bois	0911	Gérants/Gérantes de produits	1) Compétitivité des conditions de travail offertes 2) Compétences recherchées	1) Planification et gestion 2) Automatisation des procédés
Cuir-Textile-Habillement	1241	Secrétaires	Compétences recherchées	Langue seconde
Bois	1475	Répartiteurs/Répartitrices	1) Compétitivité des conditions de travail offertes 2) Diplôme recherché 3) Expérience recherchée 4) Compétences recherchées	Langue seconde
Bois	2231	Techniciens/Techniciennes génie civil	Travail en région éloignée	Langue seconde
Bois	2233	Représentants/Représentantes- Estimateurs/Estimatrices	Expérience recherchée	Autres : Connaissance de la spécialité (cadre, porte, quinc.)
Bois	2233	Techniciens/Techniciennes en prix de revient		1) Qualités personnelles 2) Relations interpersonnelles 3) Langue seconde
Produits métalliques	2233	Techniciens/Techniciennes	1) Compétitivité des conditions de travail offertes 2) Expérience recherchée 3) Compétences recherchées	
Aliments	6411	Agents/Agentes distributeurs	Compétitivité des conditions de travail offertes	1) Qualités personnelles 2) Vente et marketing
Cuir-Textile-Habillement	6661	Hommes/Femmes Ménage	Activité saisonnière ou travail temporaire	Compétences de base
Produits métalliques	7231	Machinistes	1) Expérience recherchée 2) Compétences recherchées	1) Qualités personnelles 2) Relations interpersonnelles
Produits métalliques	7263	Assembleurs/Assembleuses	1) Activité saisonnière ou travail temporaire 2) Compétitivité des conditions de travail offertes 3) Expérience recherchée 4) Compétences recherchées	

Tableau 10 (suite)

SECTEURS	CNP	PROFESSIONS	CAUSES	COMPÉTENCES À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
Produits métalliques	7231	Machinistes	1) Expérience recherchée 2) Compétences recherchées	
Produits métalliques	7265	Soudeurs-monteurs/Soudeuses-monteuses	1) Expérience recherchée 2) Compétences recherchées	1) Qualités personnelles 2) Relations interpersonnelles
Meuble	7271	Menuisiers/Menuisières	1) Activité saisonnière ou travail temporaire 2) Expérience recherchée 3) Compétences recherchées	1) Compétences de base 2) Qualités personnelles
Bois	9227	Chefs d'équipe	1) Activité saisonnière ou travail temporaire 2) Compétitivité des conditions de travail offertes 3) Expérience recherchée 4) Compétences recherchées	1) Qualités personnelles 2) Relations interpersonnelles 3) Automatisation des procédés
Imprimerie	9473	Journaliers/Journalières sur presse	1) Expérience recherchée 2) Compétences recherchées	Qualités personnelles
Bois	9493	Assembleurs/Assembleuses	1) Compétitivité des conditions de travail offertes 2) Travail en région éloignée 3) Expérience recherchée 4) Compétences recherchées	1) Qualités personnelles 2) Automatisation des procédés
Plastique	9495	Lamineurs/Lamineuses	Compétitivité des conditions de travail offertes	Règles santé et sécurité et environnement
Bois	9513	Opérateurs/Opératrices machines à bois	1) Diplôme recherché 2) Compétences recherchées	Autre : Connaissance classement du bois et opération équipements bois
Bois	9513	Scieurs/Scieuses de relève	Activité saisonnière ou travail temporaire	Compétences de base (lire, écrire, compter)
Habillement	9619	Presseurs/Presseuses		Qualités personnelles
Bois	9619	Manœuvres	Compétitivité des conditions de travail offertes	Qualités personnelles Autres : Que le candidat ait deux bonnes références d'employeurs antérieurs
Imprimerie	9619	Opérateurs/Opératrices	Expérience recherchée	Qualités personnelles

LISTE DES POSTES ACTUELLEMENT VACANTS¹⁶**MRC DE ROBERT-CLICHE**

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)	TITRE DE LA PROFESSION
Aliments	6411	Agents distributeurs/Agentes distributrices
Plastique	9495	Lamineurs
Plastique	9495	Finition
Plastique	9495	Démouleurs/Démouleuses
Cuir-textile-habillement	1241	Secrétaires
Cuir-textile-habillement	9619	Presseurs/Presseuses
Cuir-textile-habillement	6661	Hommes/Femmes de ménage
Bois	2233	Représentants-estimateurs/Représentantes-estimatrices
Bois	9619	Manœuvres
Bois	9493	Chefs d'équipe
Bois	0911	Gérants de produits/Gérantes de produits
Bois	9493	Assembleurs/Assembleuses
Bois	9513	Opérateurs/Opératrices machines à bois
Bois	9513	Scieurs/Scieuses de relève
Bois	2233	Techniciens/Techniciennes en prix de revient
Bois	9227	Chefs d'équipe
Bois	9614	Hommes/Femmes de cour
Bois	2231	Techniciens/Techniciennes génie civil
Bois	1475	Répartiteurs/Répartitrices
Meuble	7271	Menuisiers/Menuisières
Imprimerie	9619	Opérateurs/Opératrices
Imprimerie	9473	Journaliers/Journalières sur presse
Produits métalliques	7265	Soudeurs-monteurs/Soudeuses-monteuses
Produits métalliques	0911	Directeurs/Directrices de production
Produits métalliques	7263	Assembleurs/Assembleuses
Produits métalliques	7231	Machinistes
Produits métalliques	2253	Dessinateurs/Dessinatrices
Produits métalliques	2233	Techniciens/Techniciennes
Produits métalliques	1411	Commis de bureau
Produits minéraux non-métalliques	7411	Conducteurs bétonnière/Conductrices bétonnière

¹⁶ Liste des postes vacants mentionnés à l'hiver et au printemps 1999.

4.1 LES INVESTISSEMENTS

Soixante et un pour cent (61,2 %) des entreprises manufacturières de la MRC de Robert-Cliche prévoient effectuer un investissement au cours des années 1999-2000 et 2000-2001. C'est l'achat ou la modernisation de la machinerie et de l'équipement ainsi que l'agrandissement ou le réaménagement, de même que les nouveaux produits et services, qui expliquent la majeure partie des engagements. Le tableau 11 rassemble les principales réponses ayant trait à la nature des investissements.

Tableau 11

NATURE DES INVESTISSEMENTS, SECTEUR MANUFACTURIER MRC DE ROBERT-CLICHE

Aliments	Camion, Immobilisation, machinerie.
Plastique	Agrandissement, nouveaux équipements, automatisation.
Cuir, textile et habillement	Équipement et agrandissement
Bois	Machine supplémentaire, entrepôt, aménagement extérieur, agrandissement et nouveaux équipements, nouvelle construction, agrandissement de l'usine et augmentation substantielle de la production, automatisation.
Meuble	Reconstruction d'un atelier de travail, équipements, moulurière.
Imprimerie	Refaire toiture, presse grand format 2 couleurs, presse, technologie nouvelle.
Produits métalliques	Achat de bâtiment, agrandir lieu de travail, informatique, déménagement, tour et milling (fraiseuse), transport et agrandissement.

Les investissements prévus par les entreprises répondantes varient de 3000 \$ à 8 000 000 \$. L'investissement total prévu représente la somme de 17 271 000 \$.

Examinons, de façon plus détaillée, la répartition des entreprises selon quatre grandes classes d'investissements, à savoir moins de 100 000 \$, de 100 000 \$ à moins de 250 000 \$, de 250 000 \$ à moins de 1 000 000 \$ et 1 000 000 \$ et plus.

Tableau 12

**RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LES INVESTISSEMENTS PRÉVUS
ET SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ
MRC DE ROBERT-CLICHE**

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	13	43,3	7	23,3	6	20,0	4	13,3	30	100

Le tableau 12 nous permet d'observer qu'à l'instar de ce que nous avons déjà observé dans les enquêtes antérieures¹⁷, la majorité des entreprises répondantes qui ont affirmé investir au cours des deux prochaines années, soit 43,3 %, se retrouvent à l'intérieur de l'intervalle « moins de 100 000 \$ » d'investissements prévus.

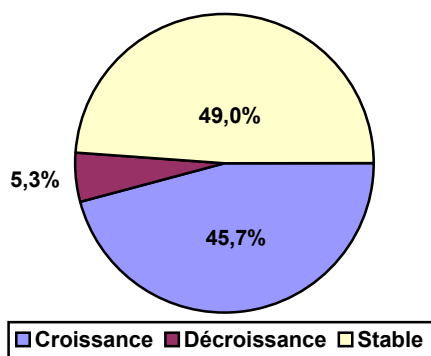
Le croisement des investissements prévus et de la taille de l'entreprise laisse voir que les entreprises comptant entre 10 et 49 employés s'attribuent la majorité des investissements, soit 63,3 %. Les investissements attribuables aux entreprises qui comptent plus de 50 employés sont de l'ordre de 33,3 % tandis que ceux des entreprises comptant entre 0 et 9 employés sont de 3,4 %.

4.2 L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

Une forte proportion d'entreprises, soit 45,7 %, prévoient une croissance de l'emploi au cours des années 1999-2000 et 2000-2001. Les entreprises restantes se répartissent comme suit : 5,3 % prévoient une décroissance de leur effectif et 49 % n'appréhendent aucun changement quant au nombre d'employés. Ces résultats sur l'évolution de l'emploi sont très encourageants.

Les entreprises qui prévoient une croissance de l'emploi se trouvent dans les secteurs d'activité de la transformation du bois, de la fabrication des produits métalliques et du plastique.

Graphique 4



¹⁷ Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, MRC de Bellechasse, novembre 1998, et MRC de Montmagny et L'Islet, juin 1999, op. cit. p. 6.

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 Robert-Cliche. Ainsi, 33,5 % des entreprises affirment avoir l'intention de réaliser ce type de changement au cours des années 1999-2000 et 2000-2001. Les changements de marché arrivent au second rang avec 31,3 % des entreprises qui les anticipent. Les changements organisationnels sont prévus dans une proportion moindre, soit 26,3 %.

Les secteurs du caoutchouc et plastique, du cuir et textile, de la transformation du bois ainsi que de la fabrication des produits métalliques sont particulièrement touchés par les trois types de changements.

Quant aux résultats selon la taille des entreprises, le tableau 13 nous permet de voir que tous les types de changements croissent avec la taille des entreprises. En effet, tous les types de changements se démarquent dans les entreprises qui comptent plus de 50 employés. Les changements de marché et organisationnels sont aussi très anticipés dans les entreprises qui ont entre 10 et 49 employés.

Tableau 13

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

CHANGEMENTS PRÉVUS	0 À 9 EMPLOYÉS (%)	10 À 49 EMPLOYÉS (%)	50 EMPLOYÉS ET PLUS (%)	TOTAL (%)
Changements technologiques	24,3	34,5	52,9	33,5
Changements organisationnels	15,5	42,3	41,2	31,3
Changements de marché	10,0	37,6	37,5	26,3

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, par le biais du questionnaire, à décrire ce qu'ils anticipaient.

4.3.1 Les changements technologiques

Nous avons classé les résultats obtenus concernant les changements technologiques selon les deux grandes classes suivantes : Technologies de bureau et de gestion et Technologies de production et de service. Le tableau 14 présente une information détaillée pour chacune des grandes classes.

Ainsi qu'il est illustré, la classe « Technologies de production et de service » domine avec 70,6 % des réponses.

Tableau 14

**NATURE DES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES PRÉVUS
AU COURS DES ANNÉES 1999-2000 ET 2000-2001
MRC DE ROBERT-CLICHE**

TECHNOLOGIES DE BUREAU ET DE GESTION (35,3 %)	TECHNOLOGIES DE PRODUCTION ET DE SERVICE (70,6 %)
Bureautique, logiciels de bureautique	Prévoyons le moulage à la presse à froid
Ordinateur pour comptabilité	Automatisation étapes de production, logiciel (Pro Engineer, Most, Solunx)
Contrôle de l'entreprise, coûts, inventaires à jour	Nouvelles technologies dans équipement
	Automatiser certaines structures
	Équipements de production semi-automatisés
	Direct à la plaque (ordinateur direct à la plaque)
	Usinage, machinage etc. sur stainless et acier
	Machines fonctionnant avec ordinateurs, prévoir formation sur Windows

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

Quant aux impacts sur la main-d'œuvre, les résultats de l'enquête nous informent que les changements technologiques donneront lieu à la création de nouveaux emplois (dans une proportion de 50 %), à la consolidation des emplois existants (50%), au besoin de nouvelles compétences (18,2 %) et à la suppression d'emplois (9,1 %). Le tableau 15 nous informe du détail des professions mentionnées par les employeurs.

Tableau 15

**CRÉATION, CONSOLIDATION, SUPPRESSION D'EMPLOIS ET BESOIN
DE NOUVELLES COMPÉTENCES SELON LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES
MRC DE ROBERT-CLICHE**

Création de nouveaux emplois	▪ opérateurs ▪ programmeurs et techniciens en informatique ▪ techniciens en robotique et maintenance ▪ directeurs d'usine ▪ vendeurs ▪ manœuvres ▪ agents de bureau ▪ employés de production infographe
Consolidation d'emplois existants	▪ couturières ▪ pressiers ▪ commis au comptoir/tenue des données informatiques ▪ ensemble des fonctions pour une meilleure efficacité/opérations ▪ entretien ▪ programmation outils automatisés ▪ manœuvres
Besoin de nouvelles compétences	▪ opération ▪ entretien ▪ programmation outils automatisés ▪ infographie
Suppression d'emplois existants	▪ assembleurs

4.3.2 Les changements organisationnels

Nous avons classé les résultats obtenus concernant les changements organisationnels selon les deux grandes classes suivantes : Restructuration et réorganisation et Sous-traitance. Le tableau 16 présente l'information pour chacune de ces classes. Tel qu'illustré, la classe « Restructuration et Réorganisation » domine avec 66,7 % des réponses.

Tableau 16

**NATURE DES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS PRÉVUS AU COURS DES ANNÉES 1999-2000 ET 2000-2001
MRC DE ROBERT-CLICHE**

RESTRUCTURATION ET RÉORGANISATION (66,7 %)	SOUS-TRAITANCE (33,3 %)
Acquisitions : dans d'autres régions (extérieur du Québec)	Sous-traitance dans la fabrication de panneaux
Implantation service ressources humaines, Service de ressources humaines en place et amélioré au cours des prochaines années	Sous-traitance
Planification de production	

Quant aux impacts sur la main-d'œuvre, les résultats de l'enquête nous informent que les changements organisationnels donneront lieu à la création de nouveaux emplois (dans une proportion de 47,1 %), à la consolidation des emplois existants (23,5%), au besoin de nouvelles compétences (5,9). Le tableau 17 nous informe du détail des professions mentionnées par les employeurs.

Tableau 17

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

Création de nouveaux emplois	▪ chargés de projets ▪ chaîne de production ▪ responsables des ressources humaines ▪ manœuvres et journaliers ▪ soudeurs ▪ directeurs de production ▪ dessinateurs
Consolidation d'emplois existants	▪ couturières ▪ coordonnateurs des ressources humaines
Besoin de nouvelles compétences	▪ non mentionnés

4.3.3 Les changements de marché

Nous avons classé les résultats obtenus concernant les changements de marché selon les deux grandes classes suivantes : Nouveaux produits et services; Nouveaux territoires québécois et canadiens et Exportations. Le tableau 18 présente l'information pour chacune de ces classes. La très forte tendance vers l'exportation est ici à souligner.

Tableau 18

**NATURE DES CHANGEMENTS DE MARCHÉ PRÉVUS AU COURS DES ANNÉES
1999-2000 ET 2000-2001
MRC DE ROBERT-CLICHE**

NOUVEAUX PRODUITS ET SERVICES (18,8 %)	NOUVEAUX TERRITOIRES QUÉBÉCOIS ET CANADIENS (31,3 %)	EXPORTATION (75 %)
Panneaux laminés	Ajout de nouveaux marchés (géographiquement)	Exportation de produits, ajout de nouveaux marchés
Lancement d'un nouveau produit	Augmentation des parts de marché	Augmentation des ventes, de la part des exportations
Nouveaux produits	Marché ontarien	Marché U.S.A., développement
	Nouveaux clients, marché québécois	

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

Quant aux impacts sur la main-d'œuvre, les résultats de l'enquête nous informent que les changements de marché donneront lieu à la création de nouveaux emplois (dans une proportion de 70 %), à la consolidation des emplois existants (20 %) et au besoin de nouvelles compétences (15 %). Le tableau 19 nous informe du détail des professions mentionnées par les employeurs.

Tableau 19

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

MRC DE ROBERT-CLICHE

Création de nouveaux emplois	▪ journaliers ▪ vendeurs ▪ préposés aux presses ▪ techniciens génie industriel ▪ techniciens assurance qualité ▪ design industriel ▪ opérateurs ▪ manœuvres polyvalents ▪ soudeurs
Consolidation d'emplois existants	▪ couturières ▪ manoeuvres
Besoin de nouvelles compétences	▪ bilinguisme ▪ emploi spécialisé

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

Dans cette section, l'enquête nous renseigne sur un aspect de la planification de main-d'œuvre, soit les intentions d'embauche des entreprises au cours des années 1999-2000 et 2000-2001. L'analyse des réponses nous permet principalement de préciser la structure industrielle des intentions d'embauche de même que leur répartition selon le statut d'emploi (temps plein et temps partiel), la scolarité demandée et l'expérience exigée par les employeurs. On peut aussi en faire une distribution selon les métiers et les professions.

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

Les intentions d'embauche pour la MRC de Robert-Cliche représentent 348 emplois. Elles se retrouvent principalement dans les secteurs d'activité économiques suivants : la transformation du bois, le cuir-textile-habillement ainsi que la fabrication des produits métalliques.

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 95 %.

En ce qui concerne la scolarité demandée, mentionnons que les employeurs répondants de la MRC de Robert-Cliche sont peu exigeants en matière d'embauche. Ceux-ci exigent au moins un diplôme de 5^e secondaire pour 42,6 % des intentions d'embauche. Les entreprises de la transformation du bois influencent de façon notoire cette situation.

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

Scolarité	Intentions d'embauche
Diplôme de 5 ^e secondaire (formation générale)	16,3 %
Diplôme de formation professionnelle (secondaire)	22,4 %
Diplôme de formation technique (collégial)	3,9 %
Diplôme universitaire	0 %
Aucune scolarité exigée	57,4 %
Total	100 %

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

En matière de formation professionnelle au secondaire :

- Le textile
- L'ébénisterie
- La soudure
- La menuiserie
- La machinerie et la lecture de plans

Pour la formation technique au collégial :

- L'ébénisterie

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

Expérience	Intentions d'embauche
Moins d'un an expérience	74,9 %
Entre un an et trois ans d'expérience	7,8 %
Plus de trois ans d'expérience	1,9 %
Réponse inconnue	15,4 %
Total	100 %

5.1 LA RÉPARTITION PROFESSIONNELLE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE

Par rapport aux catégories professionnelles¹⁸, les intentions d'embauche sont surtout concentrées dans deux catégories et se répartissent de la façon qui suit.

Catégorie professionnelle	(%)
Personnel de l'administration	2,4
Personnel des sciences naturelles (sciences et génie)	inconnu
Personnel de la culture et des loisirs	0,4
Personnel des métiers	24,4
Personnel de la transformation et fabrication	72,8
ENSEMBLE DES CATÉGORIES	100,0

La plus grande proportion d'intentions d'embauche se retrouve dans la catégorie professionnelle de la transformation et fabrication, soit 72,8 %, les plus fortes proportions appartenant aux industries du

¹⁸ En référence à la *Classification nationale des professions* (CNP), *op.cit.* p. 13.

bois. Il s'agit ici de postes intermédiaires et élémentaires¹⁹, de manœuvres polyvalents et d'ouvriers-opérateurs de machines.

Au second rang, le personnel des métiers regroupe 24,4 % des intentions d'embauche. Il s'agit en majorité de postes spécialisés, tels ceux de machinistes, monteurs mécanique, soudeurs, soudeurs-monteurs, préposés à la production, manœuvres en menuiserie, ouvriers ébénistes, pressiers, etc. Le secteur d'activité économique de la fabrication des produits métalliques est un grand demandeur pour ces métiers.

Les autres intentions d'embauche se distribuent selon les catégories suivantes : le personnel de l'administration (2,4 %) et celui de la culture et des loisirs (0,4 %).

¹⁹ En référence à la *Classification nationale des professions* (CNP). Les postes intermédiaires et élémentaires demandent de une à quatre années d'études secondaires.

**LISTE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE
AU COURS DES ANNÉES 1999-2000 ET 2000-2001²⁰**

MRC DE ROBERT-CLICHE

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)	TITRE DE LA PROFESSION
Aliments	1221	Administration
Plastique	1241	Secrétaires-réceptionnistes
Plastique	9495	Journaliers/Journalières
Cuir-textile-habillement	9442	Opérateurs/Opératrices
Bois	9619	Manœuvres (polyvalent), ouvriers/ouvrières opération de machines
Bois	7272	Menuiserie
Bois	9493	Ouvriers assembleurs/Ouvrières assembleuses
Bois	1241	Agents/Agentes de bureau
Bois	9227	Chefs d'équipe
Bois	1241	Agents/Agentes de bureau
Meuble	9619	Ouvriers
Meuble	7272	Ébénistes
Imprimerie	7381	Pressiers/Pressières
Imprimerie	9619	Journaliers/Journalières
Imprimerie	7381	Aides sur presses
Imprimerie	5241	Infographistes
Imprimerie	2233	Estimation
Produits métalliques	9515	Soudeurs/Soudeuses
Produits métalliques	7311	Maintenance
Produits métalliques	7265	Soudeurs/Soudeuses, Soudeurs-monteurs/Soudeuses-monteurs
Produits métalliques	7265	Préposés/Préposées à la production
Produits métalliques	7264	Monteurs/Monteuses mécaniques (apprenti)
Produits métalliques	7231	Machinistes
Produits métalliques	7264	Monteurs/monteuses mécaniques
Produits minéraux non métalliques	9619	Journaliers/Journalières

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

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

6.1 LA RESPONSABILITÉ DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Quelque 42,2% 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.

Évidemment, la taille de l'entreprise est un critère déterminant quant au nombre de personnes affectées à la gestion des ressources humaines. Une étude de Benoît et Rousseau sur la gestion des ressources humaines dans les PME²¹ fait ressortir que le nombre moyen de personnes affectées à la gestion des ressources humaines croît avec la taille des entreprises. Cela se vérifie dans la présente étude, puisque 27,8 % des entreprises comptant moins de 10 employés affirment qu'il y a effectivement une personne dans l'entreprise qui s'occupe des ressources humaines, tandis que cette proportion s'élève à 41,9 % pour les entreprises ayant entre 10 et 49 employés. La proportion continue de croître, se situant à 76,5 % dans les entreprises comptant plus de 50 employés.

Parmi les entreprises affirmant qu'il y a effectivement une personne dans l'entreprise qui s'occupe de la gestion des ressources humaines, 70,6 % mentionnent que cette personne y consacre moins de 50 % de son temps, tandis que 29,4 % affirment qu'elle y consacre plus de 50 % de son temps.

6.2 LES DIFFICULTÉS ÉPROUVÉES DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Le tableau 20 présente les difficultés éprouvées dans la gestion des ressources humaines. À l'instar de ce que l'on trouve dans des études antérieures concernant la main-d'œuvre²², le recrutement de personnel qualifié est, de loin, le problème le plus criant. En fait, 6 entreprises sur 10 affirment avoir des difficultés de recrutement. Face à cette situation, 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.

En plus du recrutement de personnel qualifié, les problèmes majeurs dont font état les entreprises du secteur manufacturier de la MRC de Robert-Cliche sont les suivants : le bassin de main-d'œuvre

²¹ C. BENOIT et M.-D. ROUSSEAU, (Direction de la recherche du ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle), *La gestion des ressources humaines dans les PME au Québec : Perception des dirigeants*, 1993.

²² *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, résultats globaux, Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, région de la Chaudière-Appalaches et MRC et La gestion des ressources humaines dans les PME au Québec : Perception des dirigeants*, op. cit. p. XI, 6 et 30.

(43,9%), les compétences insuffisantes du personnel (29 %), le roulement de la main-d'œuvre (25,5 %), l'adaptation difficile du personnel aux nouvelles technologies ou aux changements organisationnels (21,7) et la progression des employés (20,3 %).

Mentionnons que les difficultés suivantes rassemblent plus de 10 % des réponses et demeurent importantes, soit la compétitivité des conditions de travail offertes (18,3 %), la motivation et la stabilité de production (15,3 % chacune), le calendrier de production (12,5 %) et le vieillissement du personnel (10,8 %).

Tableau 20

**DIFFICULTÉS RELATIVES À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
MRC DE ROBERT-CLICHE**

DIFFICULTÉS	BEAUCOUP OU ASSEZ DE DIFFICULTÉS (%)	PEU OU AUCUNE DIFFICULTÉS (%)
Recrutement	63,1	36,9
Bassin de main-d'oeuvre	43,9	56,1
Compétences	29,0	71,0
Roulement	25,5	74,5
Adaptation nouvelles technologies	21,7	78,3
Progression des employés	20,3	79,7
Compétitivité des conditions de travail offertes	18,3	81,7
Stabilité de production	15,3	84,7
Motivation	15,3	84,7
Calendriers de production	12,5	87,5
Vieillessement	10,8	89,2
Absentéisme	9,2	90,8
Horaire de travail	8,0	92,0
Qualité	6,1	93,9
Supervision	5,0	95,0
Accidents	2,1	97,9
Localisation géographique	2,1	97,9
Commerce international	1,8	98,9
Compétences de base	1,0	99,0
Griefs	1,0	99,0

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 67,5 % des entreprises qui ont mis en place des programmes formels plus ou moins élaborés d'accueil et d'orientation des nouveaux employés. On organisera, par exemple, de la formation, un suivi des activités, une rencontre de discussions, des visites guidées. On peut aussi, dans certains cas, remettre à l'employé un document comprenant des renseignements mis à jour sur la nature de l'entreprise, ses structures, etc. Le tableau 21 donne un aperçu des réponses qui nous ont été fournies par les employeurs au moment de l'enquête.

Tableau 21

**PRATIQUES D'ACCUEIL ET D'ENTRAÎNEMENT À LA TÂCHE
MRC DE ROBERT-CLICHE**

Formation	Suivi des discussions	Rencontre de discussions	Documents	Visites guidées
Formateur dans l'entreprise et formateur provenant de l'extérieur, pour une courte durée, mais intensif	Suivi avec chef de groupe	Rencontre et suivi de la performance du travailleur à la semaine	Audiovisuel sur les bonnes pratiques	Visites guidées, présentation aux employés
Jumelage en formation	Suivi avec autre conducteur		Description de tâches	Visite et descriptions des règlements de la sécurité dans l'usine
Entraînement à la tâche			Manuel d'employés	
Entraînement par le directeur d'entreprise			Manuel de formation pour toutes les tâches et entraînement distinct pour tous les postes de travail	
Formation, compagnonnage			Manuel ISO 9002, procédures de travail	
			Test d'embauche	

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

En plus de rendre possible la mise au point d'une intervention mieux adaptée aux besoins des industries, de tels renseignements permettent d'accroître le niveau de connaissance générale de l'offre de main-d'œuvre²³, puisque la formation professionnelle offerte dans les entreprises s'avère un bon indicateur du niveau de qualification des travailleurs et des compétences recherchées par les employeurs²⁴.

Quelque 77,8 % des entreprises manufacturières offrent de la formation à leur personnel. Les entreprises comptant moins de 10 employés affirment offrir de la formation dans une proportion de 57 %. Cette proportion grimpe à 91,1 % chez les entreprises employant entre 10 et 49 employés, puis à 94,1 % chez les entreprises comptant plus de 50 employés. Examinons maintenant les moyens favorisés pour offrir la formation.

7.1 LES MOYENS UTILISÉS POUR OFFRIR LA FORMATION

Les entreprises offrant de la formation ont principalement recours aux moyens suivants : la formation en cours de production ou sur le tas (84,4 %), l'organisation d'ateliers, de travaux pratiques ou de cours durant les heures de travail (44,4 %), le remboursement des dépenses de formation (31,1 %), l'organisation d'ateliers, de travaux pratiques ou de cours en dehors des heures de travail (17,8 %) et autres moyens (4,4 %) tels que le parrainage, les cours par les propriétaires et le régime de qualification (machiniste).

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

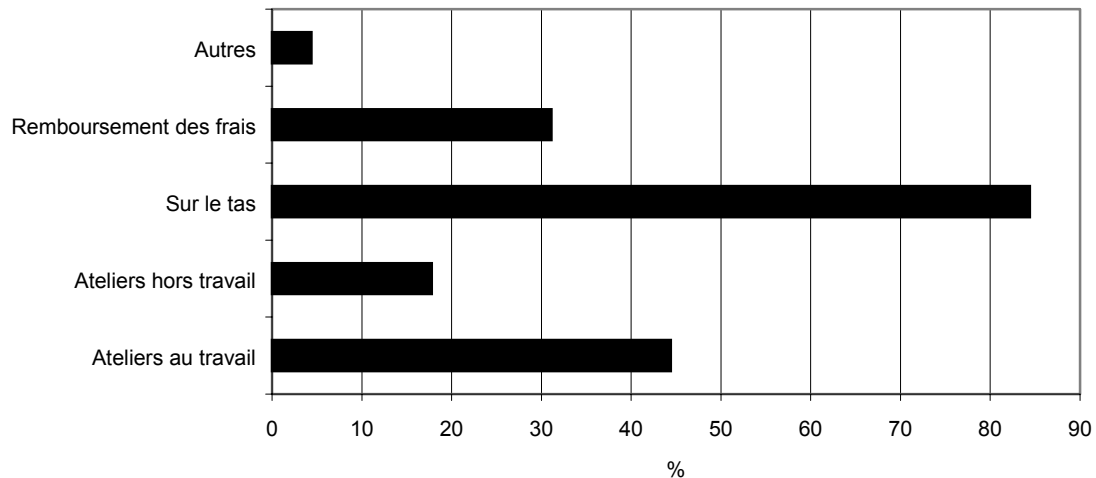
Même s'il a toujours sa place, l'apprentissage sur le tas s'avère alors nettement insuffisant pour permettre aux entreprises de mener à bien leur effort de modernisation. Parce qu'elle doit développer de nouvelles compétences, l'entreprise ne peut plus en effet compter sur la seule diffusion interne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

²³ On associe généralement à la notion d'offre de main-d'œuvre celle de population active qui regroupe l'ensemble de la population âgée de 15 ans et plus qui est en emploi ou en recherche d'emploi.

²⁴ Cette idée est développée dans Y. 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.

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

Graphique 5

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

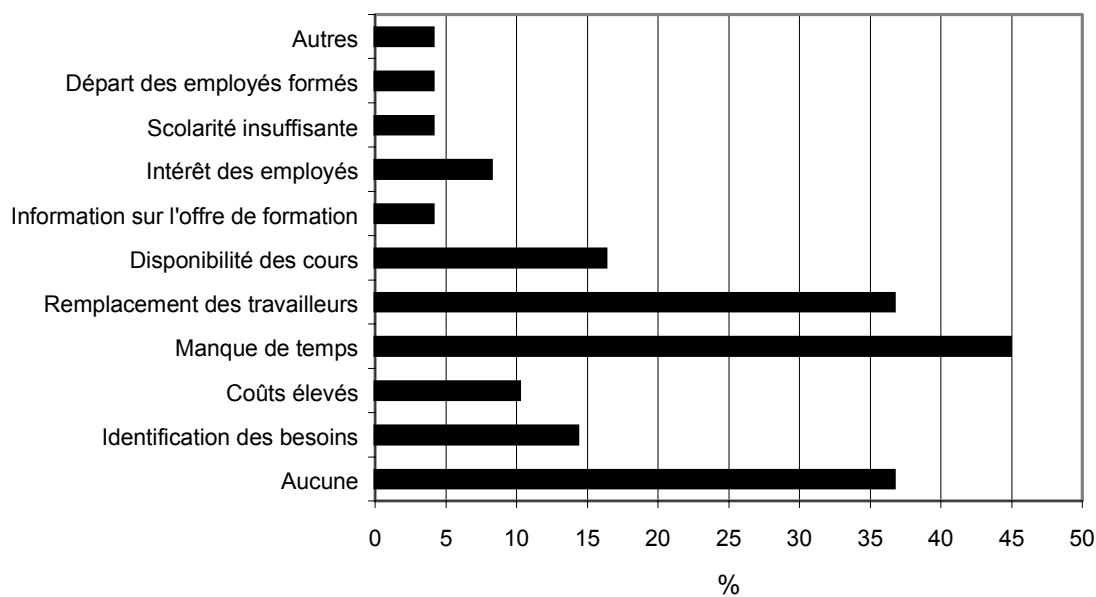
Note : Le total des proportions est supérieur à 100 %, car plusieurs moyens peuvent être mentionnés par une même entreprise. Autres : parrainage, cours par les propriétaires, régime de qualification-machiniste.

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 Robert-Cliche. Nous allons maintenant examiner qui donne la formation.

7.2 LES DIFFICULTÉS ÉPROUVÉES DANS LA RÉALISATION DES ACTIVITÉS DE FORMATION

Les principales difficultés rencontrées dans la réalisation des activités de formation sont le manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation (44,9 %), le remplacement des personnes à former sans ralentir la production (36,7 %), les cours non disponibles ou mal adaptés (16,3 %), la difficulté à estimer les besoins de formation (14,3 %) et les coûts trop élevés des activités de formation (10,2 %).

Graphique 6

DIFFICULTÉS ÉPROUVÉES DANS LA RÉALISATION DES ACTIVITÉS DE FORMATION**MRC DE ROBERT-CLICHE**

Note : Le total des proportions est supérieur à 100 % car plusieurs difficultés peuvent être mentionnées par une même entreprise. Autres : difficultés à avoir de la pratique contrôlée, employés ayant plusieurs handicaps (non standardisation des handicaps).

ANNEXES

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

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

(Nom et adresse)

(Corrigez s'il y a lieu)

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

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

PARTIE 1 - LES CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DE L'ÉTABLISSEMENT

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

2A. Type d'établissement :

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

2B. Type d'inscription :

- Enregistré
- Société
- Inc. ou Ltée
- ☐1
- ☐2
- ☐3

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

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

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

Le plus faible :

- PRINTEMPS (mars, avril, mai)
- ÉTÉ (juin, juillet, août)
- AUTOMNE (sept. oct. nov.)
- HIVER (déc. janv. fév.)
- NE S'APPLIQUE PAS
- ☐1
- ☐2
- ☐3
- ☐4
- ☐5

Nombre d'emploi le plus faible

Le plus élevé :

- PRINTEMPS (mars, avril, mai)
- ÉTÉ (juin, juillet, août)
- AUTOMNE (sept. oct. nov.)
- HIVER (déc. janv. fév.)
- NE S'APPLIQUE PAS
- ☐1
- ☐2
- ☐3
- ☐4
- ☐5

Nombre d'emploi le plus élevé

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

Oui ☐1 Non ☐2

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

- Nature de l'investissement :
- Coût approximatif :

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

en croissance ☐1
en décroissance ☐2
stable ☐3

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

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

Si oui, précisez :
La nature des changements technologiques : _____

L'impact sur l'emploi (cochez plus d'une case, s'il y a lieu) :
Création de nouveaux emplois ☐3 Précisez le ou les titre(s) d'emploi : _____

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

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

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

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

Si oui, précisez :
La nature des changements organisationnels : _____

L'impact sur l'emploi (cochez plus d'une case, s'il y a lieu) :
Création de nouveaux emplois ☐3 Précisez le ou les titre(s) d'emploi : _____

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

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

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

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

Si oui, précisez :
La nature des changements de marché : _____

L'impact sur l'emploi (cochez plus d'une case, s'il y a lieu) :
Création de nouveaux emplois ☐3 Précisez le ou les titre(s) d'emploi : _____

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Oui ☐1 Non ☐2 **Si oui, combien au total ? _____ Si non, passez à la question 10**

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

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

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

10. Quelles sont vos principales sources de recrutement ?

Agences de placement privées☐1

Centre local d'emploi☐2

Écoles, collèges et universités☐3

Journaux☐4

Autres agences de placement publiques☐5

Publications d'affaires ou d'associations d'employeurs☐6

Candidats recommandés par les employés☐7

Contacts personnels des dirigeants de l'entreprise☐8

PARTIE 3 - LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

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

Oui ☐1 Non ☐2

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

Moins de 50 % de son temps ☐1

50 % et plus de son temps ☐2

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

Oui ☐1 Non ☐2

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

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

	Beaucoup de difficultés	Assez de difficultés	Peu de difficultés	Aucune difficulté
1. Roulement du personnel	☐ 1.....	☐ 2.....	☐ 3.....	☐ 4
2. Recrutement de personnel qualifié	☐ 1.....	☐ 2.....	☐ 3.....	☐ 4
3. Absentéisme	☐ 1.....	☐ 2.....	☐ 3.....	☐ 4
4. Griefs et plaintes du personnel	☐ 1.....	☐ 2.....	☐ 3.....	☐ 4
5. Gestion et supervision du personnel	☐ 1.....	☐ 2.....	☐ 3.....	☐ 4
6. Qualité de la production	☐ 1.....	☐ 2.....	☐ 3.....	☐ 4
7. Respect des calendriers de production	☐ 1.....	☐ 2.....	☐ 3.....	☐ 4

8.

Compétences du personnel

☐ 1.....

☐ 2.....

☐ 3.....

☐ 4

9.

Adaptation du personnel aux nouvelles technologies

☐ 1.....

☐ 2.....

☐ 3.....

☐ 4

10.

Motivation du personnel

☐ 1.....

☐ 2.....

☐ 3.....

☐ 4

11.

Accidents de travail

☐ 1.....

☐ 2.....

☐ 3.....

☐ 4

12.

Vieillessement du personnel

☐ 1.....

☐ 2.....

☐ 3.....

☐ 4

13.

Compétences de base (lire, écrire, compter)

☐ 1.....

☐ 2.....

☐ 3.....

☐ 4

14.

Adaptation du personnel au commerce international (exportation).....

☐ 1.....

☐ 2.....

☐ 3.....

☐ 4

15.

Localisation géographique de l'entreprise

☐ 1.....

☐ 2.....

☐ 3.....

☐ 4

16.

Horaires de travail (quarts de travail)

☐ 1.....

☐ 2.....

☐ 3.....

☐ 4

17.

Bassin de main-d'œuvre

☐ 1.....

☐ 2.....

☐ 3.....

☐ 4

18.

Stabilité ou régularité dans la production

☐ 1.....

☐ 2.....

☐ 3.....

☐ 4

19.

Capacité de progression des employés

☐ 1.....

☐ 2.....

☐ 3.....

☐ 4

20.

Compétitivité des conditions de travail offertes

☐ 1.....

☐ 2.....

☐ 3.....

☐ 4

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

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

Oui ☐ 1 Non ☐ 2

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

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

- En organisant des ateliers, travaux pratiques ou cours durant les heures de travail

☐ 1

• En organisant des ateliers, travaux pratiques ou cours en dehors des heures de travail

☐ 2

• Coaching par des employés expérimentés ou formation sur le tas

☐ 3

• En remboursant, en totalité ou en partie, les dépenses de formation

☐ 4

• Autre (précisez)

☐ 5

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

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

• Aucune difficulté

☐ 1

• Difficulté à estimer ou évaluer les besoins de formation

☐ 2

• Coûts des activités de formation trop élevés

☐ 3

• Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation

☐ 4

• Remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service

☐ 5

• Cours non disponibles ou mal adaptés

☐ 6

• Manque d'information sur l'offre de formation

☐ 7

• Manque d'intérêt chez les employés

☐ 8

• Scolarité insuffisante des employés pour suivre les activités de formation

☐ 9

• Crainte de perdre les employés formés au profit des concurrents

☐ 10

• Autre (précisez)

☐ 11

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

• des stagiaires non rémunérés

Oui ☐ 1 Non ☐ 2

• des stagiaires rémunérés

Oui ☐ 1 Non ☐ 2

• des apprentis

Oui ☐ 1 Non ☐ 2

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

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

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

Oui ☐ 1 Non ☐ 2

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

Merci de votre collaboration !

TAUX DE RÉPONSE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE ET PAR TAILLE, MRC DE ROBERT-CLICHE, 1999

	Expéd.	Ret.	Adm.	Inadm.	Taux rép.	Expéd.	Ret.	Adm.	Inadm.	Taux rép.	Expéd.	Ret.	Adm.	Inadm.	Taux rép.	Expéd.	Ret.	Adm.	Inadm.	Taux rép.	Expéd.	Ret.	Adm.	Inadm.	Taux rép.
Secteur	0-9					10 à 49					50 à 199					200 et plus					Total	Total	Total	Total	Total
	n	n	n	n	%	n	n	n	n	%	n	n	n	n	%	n	n	n	n	%	n	n	n	n	%
Ind. manufacturières	42	21	21	0	50,0	39	24	24	0	61,5	21	12	12	0	57,1	2	1	1	0	50,0	104	58	58	0	55,8
Aliments/Boissons	1				0,0	5	4	4		80,0	1				0,0	0				#DIV/0!	7	4	4	0	57,1
Caoutchouc/Plastique	3	1	1		33,3	3	2	2		66,7	3	2	2		66,7	0				#DIV/0!	9	5	5	0	55,6
Cuir	1	1	1		100,0	0				#DIV/0!	0				#DIV/0!	0				#DIV/0!	1	1	1	0	100,0
Textiles					#DIV/0!	3	2	2		66,7	1				0,0	1				0,0	5	2	2	0	40,0
Habillement	3	1	1		33,3	3	1	1		33,3	5	2	2		40,0	0				#DIV/0!	11	4	4	0	36,4
Bois	10	5	5		50,0	13	5	5		38,5	10	7	7		70,0	0				#DIV/0!	33	17	17	0	51,5
Meuble	6	3	3		50,0	2	2	2		100,0	0				#DIV/0!	0				#DIV/0!	8	5	5	0	62,5
Imprimerie	4	1	1		25,0	3	3	3		100,0	1	1	1		100,0	1	1	1		100,0	9	6	6	0	66,7
Prod. métall.	11	8	8		72,7	6	4	4		66,7	0				#DIV/0!	0				#DIV/0!	17	12	12	0	70,6
Minéraux non métalliques	2	1	1		50,0	1	1	1		100,0					#DIV/0!					#DIV/0!	3	2	2	0	66,7
Ind. Chimiques	1				0,0					#DIV/0!					#DIV/0!					#DIV/0!	1	0	0	0	0,0

LA PONDÉRATION

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

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

LA PONDÉRATION DE BASE DE CHAQUE RÉPONDANT²⁶

Dans le cas qui nous occupe, chacun des 58 établissements de la population visée, soit les établissements du manufacturier, s'est vu attribuer un poids initial. Ce poids se définit comme suit :

Pour la strate i (nombre d'entreprises résultant du croisement des variables taille et secteur d'activité économique²⁷ :

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

LA PONDÉRATION RELATIVE AUX QUESTIONS

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

Pour une question j :

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

LA FIABILITÉ DES DONNÉES

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

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

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

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

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

Tableau 1

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

Tableau 2

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

Tableau 3

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

Tableau 4

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

Tableau 5

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

Tableau 6

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