

ENQUÊTE SUR LES
CARACTÉRISTIQUES DE LA
DEMANDE DE MAIN-D'OEUVRE

COMMUNAUTÉ URBAINE DE QUÉBEC

Février 2000

DOCUMENT PRÉPARÉ

par la Direction de la planification d'Emploi-Québec, région de Québec

DIRECTION

Guy Larose

TRAITEMENT ET RÉDACTION

Yves Lefrançois

Mélanie Julien

CONSULTATION MÉTHODOLOGIQUE

Marco Gaudreault, *Les analyses M.G. enr.*

CORRECTION ET MISE EN PAGES

Micheline Dugas

RÉVISION LINGUISTIQUE

Renée Dolbec, *Le Graphe enr.*

Note : La forme masculine utilisée dans ce document désigne, lorsque le contexte s'y prête, aussi bien les femmes que les hommes.

TABLE DES MATIÈRES

	page
Liste des tableaux et graphiques	5 et 6
Lexique	7
LES FAITS SAILLANTS	8
INTRODUCTION	11
1 BREF APERÇU DU TERRITOIRE	12
1.1 LA POPULATION	12
1.2 LA STRUCTURE ÉCONOMIQUE : LES ENTREPRISES ET LES EMPLOIS	13
2 LA MÉTHODOLOGIE DU SONDAGE	15
2.1 QUELQUES REMARQUES SUR LA POPULATION ÉTUDIÉE	15
2.2 LA STRATIFICATION DE LA POPULATION ET L'ÉCHANTILLONNAGE	16
2.3 LE QUESTIONNAIRE	18
2.4 LA COLLECTE DES DONNÉES	19
2.5 LE TAUX DE RÉPONSE	20
2.6 PROFIL SOMMAIRE DES ÉTABLISSEMENTS RÉPONDANTS	21
2.7 LE REDRESSEMENT DE L'ÉCHANTILLON ET LA FIABILITÉ DES ESTIMATIONS	21
3 LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE	24
3.1 LES CARACTÉRISTIQUES DES ÉTABLISSEMENTS	24
3.2 LES CHANGEMENTS	26
3.2.1 La variation annuelle du niveau d'emplois	26
3.2.2 La croissance des effectifs	27
3.2.3 Les investissements	28
3.2.4 Les changements technologiques	29
3.2.5 Les changements organisationnels	30
3.2.6 Les changements de marché	31
3.3 LES PERSPECTIVES D'EMPLOI	32
3.3.1 Les postes vacants	33
3.3.2 Les difficultés de recrutement	35
3.3.3 Les intentions d'embauche	37
3.3.4 Les sources de recrutement	39
3.3.5 Les métiers et professions en difficulté	40
3.4 LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	41
3.4.1 L'existence d'une direction ou d'un service des ressources humaines	41
3.4.2 Les problèmes de gestion des ressources humaines	42
3.5 LA FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE	42
3.5.1 L'importance des activités de formation	43
3.5.2 Les moyens de formation et les formateurs	43
3.5.3 Les difficultés rencontrées lors de la réalisation d'activités de formation	44
3.5.4 Les activités de formation	45
3.5.4.1 Les résultats globaux	45
3.5.4.2 Les besoins liés au développement des compétences générales	46
3.5.4.3 Les activités liées à la vente et au marketing	46
3.5.4.4 Les activités liées à la production	47
3.5.4.5 Les activités liées à la gestion	47
3.6 LA CONNAISSANCE DES MESURES ET SERVICES OFFERTS PAR LES CENTRES LOCAUX D'EMPLOI (CLE) ET LES CENTRES LOCAUX DE DÉVELOPPEMENT (CLD)	48
3.6.1 Centres locaux d'emploi (CLE)	48
3.6.2 Centres locaux de développement (CLD)	49

Table des matières (suite)

	page
CONCLUSION	49
BIBLIOGRAPHIE	51
ANNEXE 1 - LE QUESTIONNAIRE	53
ANNEXE 2 - LES RÉSULTATS TERRITORIAUX	
2 A- Beauport	60
2 B- Québec-Vanier	69
2 C- Charlesbourg—Haute-Saint-Charles	78
2 D- Ouest de la CUQ	87
ANNEXE 3 - LA LISTE DES POSTES VACANTS	
3 A- Beauport	96
3 B- Québec-Vanier	97
3 C- Charlesbourg—Haute-Saint-Charles	99
3 D- Ouest de la CUQ	100
3 E- Ensemble de la CUQ	102
ANNEXE 4 - LA LISTE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE	
4 A- Beauport	107
4 B- Québec-Vanier	108
4 C- Charlesbourg—Haute-Saint-Charles	111
4 D- Ouest de la CUQ	112
4 E- Ensemble de la CUQ	114

LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES

Les tableaux

	page
TABEAU 1.1 : L'évolution de la population selon les municipalités de la Communauté urbaine de Québec, 1991 et 1996	12
TABEAU 1.2 : Les entreprises et les emplois selon le secteur d'activité économique et la taille	14
TABEAU 2.1 : Caractéristiques utilisées pour stratifier la population à l'étude	17
TABEAU 2.2 : La répartition des établissements échantillonnés avant et après le dépistage selon les strates	18
TABEAU 2.3 : Le taux de réponse	20
TABEAU 2.4 : Les coefficients de pondération	22
TABEAU 2.5 : Erreur d'estimation d'une proportion pour chacune des catégories	23
TABEAU 3.1 : Les emplois selon le territoire, le secteur et la taille	24
TABEAU 3.2 : Le marché des établissements du secteur manufacturier selon le territoire et la taille.....	25
TABEAU 3.3 : Lieu d'origine de la clientèle des établissements du secteur tertiaire selon le territoire et la taille.....	26
TABEAU 3.4 : La variation de l'emploi selon le secteur d'activité économique.....	27
TABEAU 3.5 : Le coût des investissements	28
TABEAU 3.6 : La répartition des sommes investies selon le territoire, le secteur d'activité économique et la taille des établissements	29
TABEAU 3.7 : La prévision d'au moins un changement technologique selon le secteur d'activité économique	29
TABEAU 3.8 : La prévision d'au moins un changement organisationnel selon le secteur d'activité économique	31
TABEAU 3.9 : La prévision d'au moins un changement de marché selon le secteur d'activité économique	32
TABEAU 3.10 : L'existence de postes vacants selon le nombre d'employés	33
TABEAU 3.11 : Les principaux postes vacants	34
TABEAU 3.12 : Les principales intentions d'embauche	38
TABEAU 3.13 : La prévision d'une baisse d'emploi pour certains métiers selon le secteur d'activité économique	40
TABEAU 3.14 : Les métiers et professions en difficulté	41
TABEAU 3.15 : La présence d'une direction des ressources humaines selon le nombre d'employés et le secteur d'activité économique	41
TABEAU 3.16 : L'existence de formation du personnel selon le nombre d'employés	43
TABEAU 3.17 : L'existence de plus d'un moyen de formation selon le nombre d'employés et le secteur d'activité économique	44
TABEAU 3.18 : Les activités liées aux compétences générales selon le nombre d'employés	46
TABEAU 3.19 : Les activités liées à la vente et au marketing selon le secteur d'activité économique	47
TABEAU 3.20 : Les activités liées à la production selon le secteur d'activité économique	47
TABEAU 3.21 : Les activités liées à la gestion selon le nombre d'employés	48

Les graphiques

page

GRAPHIQUE 3.1 :	La variation d'emploi	27
GRAPHIQUE 3.2 :	L'évolution du nombre d'effectifs selon le secteur d'activité économique	28
GRAPHIQUE 3.3 :	Les changements technologiques	30
GRAPHIQUE 3.4 :	Les changements organisationnels	31
GRAPHIQUE 3.5 :	Les changements de marché	32
GRAPHIQUE 3.6 :	La répartition des types de postes vacants selon la scolarité exigée	35
GRAPHIQUE 3.7 :	La répartition des types de postes vacants selon le nombre d'années d'expérience exigé	35
GRAPHIQUE 3.8 :	Les causes des difficultés de recrutement	36
GRAPHIQUE 3.9 :	Les compétences à la source des difficultés de recrutement	37
GRAPHIQUE 3.10 :	La répartition des types d'intentions d'embauche selon la scolarité exigée	39
GRAPHIQUE 3.11 :	La répartition des types d'intentions d'embauche selon le nombre d'années d'expérience exigé.....	39
GRAPHIQUE 3.12 :	Les sources de recrutement	40
GRAPHIQUE 3.13 :	Les difficultés relatives à la gestion des ressources humaines	42
GRAPHIQUE 3.14 :	Les difficultés de formation	45

LEXIQUE

CCQ	- Commission de la construction du Québec
CLD	- Centre local de développement
CLE	- Centre local d'emploi
CNP	- Classification nationale des professions
CRHC	- Centre de ressources humaines du Canada
CTI	- Classification type des industries
CUQ	- Communauté urbaine de Québec
DRHC	- Développement des ressources humaines Canada
EPA	- Enquête sur la population active
ESSS	- Enseignement, santé et services sociaux
MAPAQ	- Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec
MRC	- Municipalité régionale de comté
SNIMT	- Système national d'information sur le marché du travail
UPA	- Union des producteurs agricoles

LES FAITS SAILLANTS

SECTION 1 : Les caractéristiques des établissements

- Le nombre d'emplois estimé par l'enquête s'élève à 215 000^{*1}. Ce total représente 67,5 % de l'ensemble des emplois de la région de Québec et 79,3 % de ceux de la Communauté urbaine de Québec (CUQ).
- La majorité des emplois sont à temps plein. Ce type de travail représente près de 68 %* des emplois visés par l'enquête.

SECTION 2 : Les changements

- Sur une base annuelle, le volume total d'emplois générés par les établissements de la CUQ a varié de 32,2 %. Il est passé de 167 657* travailleurs durant les périodes de ralentissement de la production à 221 597* au cours des périodes d'activités intenses. On dénombre, par ailleurs, seulement 27,7 % d'employeurs qui ont présenté un effectif stable tout au long de l'année de référence.
- Un peu plus de 21 % des employeurs de la CUQ prévoyaient accroître leur nombre d'employés au cours des douze mois suivant l'enquête. Les établissements restants se répartissent ainsi : 74 % n'anticipent pas de changements et 5 % prévoient une décroissance.
- Plus de 31 % des employeurs prévoyaient effectuer un investissement à court terme et les sommes qu'ils entendent y allouer devaient approcher 487* millions de dollars.
- Notre enquête montre que des changements technologiques devraient se produire dans 67 % des établissements de la CUQ. Ce sont les changements technologiques liés à la conception de produits et de services (40,5 %) et ceux qui sont liés à la bureautique (40,3 %) qui seront les plus fréquents.
- La proportion des dirigeants d'entreprise qui anticipent des changements organisationnels dépasse 63,0 %. Les changements de cette nature qui sont les plus fréquemment mentionnés par les employeurs sont l'octroi et la réalisation de contrats en sous-traitance.
- Les changements de marché devraient se produire dans un peu plus de 48 % des établissements. C'est la diversification de la gamme de produits et de services qui devrait dominer ce type de changements.

SECTION 3 : Les perspectives d'emploi

- Au moment de l'enquête, 16,9 % des établissements de la CUQ rapportaient un total de 3 856* postes vacants et 71,4 % de ces derniers étaient à temps plein. Ce sont par ailleurs les services à la consommation qui affichent le plus grand nombre de postes vacants.
- L'enquête révèle la très grande diversité des postes vacants. Ceux qui font l'objet du plus grand nombre de besoins sont : les représentants des ventes, les instructeurs en loisirs, les programmeurs en informatique, les secrétaires et les aides-cuisiniers.
- L'enquête nous a également permis d'observer que 67,2 %* des postes vacants sont considérés « en difficulté de recrutement » par les employeurs. Quant aux types de compétences à la source des difficultés de recrutement, les employeurs soulèvent davantage la connaissance d'une langue seconde (27,0 %), les relations interpersonnelles (11,9 %) et les qualités personnelles (11,3 %).

¹ Afin d'identifier ce type de résultats, nous avons fait suivre d'un astérisque toutes les statistiques qui présentaient des erreurs d'estimation supérieures à 15 %. Nous vous invitons donc à interpréter ce type de résultats avec beaucoup de précautions.

- Un peu plus de 29 % des employeurs de la CUQ ont l'intention d'embaucher du personnel au cours de l'année suivant l'enquête. Nous estimons, dans cette perspective, que le nombre total d'intentions d'embauche s'élève à 10 562*.
- La répartition professionnelle des intentions d'embauche permet de constater que les métiers les plus en demande sont : les programmeurs en informatique, les vendeurs, les instructeurs en loisirs, les serveurs et les préposés aux chambres.
- Les employeurs de la CUQ utilisent trois principaux moyens lorsqu'ils recrutent de la main-d'œuvre. Un peu plus de 20 % d'entre eux recourent aux journaux et tout près de 17 % s'en remettent aux recommandations de leurs employés (16,9 %) ou à leurs contacts personnels (16,8 %).
- Une très faible proportion d'employeurs (7 %) ont précisé que des métiers ou professions exercés dans leur établissement allaient connaître des baisses d'emploi.

SECTION 4 : La gestion des ressources humaines

- Les activités liées à la gestion des ressources humaines sont relativement bien structurées sur le territoire de la CUQ. Nous estimons que 36,2% des établissements de la CUQ possèdent une direction ou un service des ressources humaines.
- Un peu plus de 54,5 % des établissements de la Communauté urbaine de Québec éprouvent au moins un problème de gestion de ressources humaines. C'est le recrutement de personnel qualifié qui s'impose comme le principal problème avec plus de 35 % des employeurs qui doivent y faire face.

SECTION 5 : La formation du personnel

- La majorité des employeurs de la CUQ offrent de la formation à leur personnel. L'enquête nous a permis d'établir que 86,1 % d'entre eux en donnent.
- L'examen des moyens utilisés pour offrir de la formation révèle que le moyen le plus fréquemment utilisé est le «coaching » par des employés expérimentés ou la formation sur le tas (32,8 %). L'importance du «coaching » explique nécessairement le rôle que semble jouer le personnel des établissements ou les pairs dans la formation qui y est offerte. Plus de 39 % des employeurs recourent à ce type de formateurs.
- Un peu plus de 19 % des employeurs de la région éprouvent des difficultés lorsqu'ils réalisent des activités de formation. Le manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation (32,1 %), les coûts trop élevés des activités de formation (18,5%) et le remplacement des personnes formées (18,2 %) apparaissent comme les principales difficultés éprouvées dans les établissements.
- Ce sont les activités de formation liées au développement des compétences générales qui ont été les plus fréquemment rapportées. Près de 43 % des établissements les ont mentionnées et elles devraient être offertes à plus de 30 800* personnes.
- Les activités de formation liées à la vente et au marketing seront les deuxièmes en importance. Elles devraient être offertes dans 28,8 % des établissements et toucher environ 12 300* personnes. Les activités de formation liées à la production seront offertes dans 17,2 % des entreprises. Elles devraient être données à un peu plus de 10 500* travailleurs. La formation en gestion a été mentionnée par 26 % des établissements et elle sera dispensée à 7 500 employés.

SECTION 6 : La connaissance des mesures et services offerts par les CLE et les CLD

- Au moment de l'enquête, un peu plus de 33 % des employeurs connaissaient les mesures et services offerts aux entreprises par les centres locaux d'emplois (CLE) de la Communauté urbaine de Québec. Le niveau de connaissance semble plus élevé dans le secteur des services à la consommation (35 %), dans les grands établissements (34 %) et sur le territoire de Beauport (42,8 %).

- Plus de 70 % des employeurs ont souhaité recevoir par courrier de la documentation relative aux mesures et aux programmes offerts, tandis que la proportion de ceux qui désirent entrer en contact avec un représentant ou une représentante d'Emploi-Québec est beaucoup plus limitée (elle ne dépasse pas 22 %).
- Nous avons établi que seulement 16,9 % des employeurs connaissaient les mesures et les services qui étaient offerts par les centres locaux de développement (CLD). Les types d'établissements qui les connaissaient le plus étaient : ceux de Beauport (22,7 %), ceux des services à la production (19,4 %) et ceux dont le nombre d'effectifs est égal ou supérieur à 50 (19,8 %).
- L'intérêt que les dirigeants d'établissement portent à l'endroit des mesures et programmes administrés par les CLD a été particulièrement manifeste lorsque nous avons proposé de leur envoyer de la documentation par courrier. Plus de 73 % d'entre eux ont souhaité en recevoir et un peu moins de 21 % désiraient entrer en communication avec un représentant ou une représentante du CLD.

INTRODUCTION

Ce document présente les résultats de la quatrième enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre de la région de Québec. Il traite spécifiquement des établissements de la Communauté urbaine de Québec (CUQ) et il boucle ainsi un premier cycle de production d'études qui proposent d'approfondir notre connaissance des différents marchés du travail de la région de Québec.

Réalisée au cours de l'hiver 1999 par la Direction de la planification et du partenariat, de la Direction régionale de Québec d'Emploi-Québec, en collaboration avec le Centre de ressources humaines du Canada (CRHC) de Sainte-Foy, cette enquête a permis de recueillir des renseignements précis sur l'environnement socio-économique des entreprises, sur les besoins en main-d'œuvre de ces dernières, sur leurs besoins de formation, de même que sur leurs problèmes de gestion des ressources humaines.

Notre démarche avait deux principaux objectifs. Nous voulions tout d'abord soutenir, par une information pertinente et de qualité, la planification et la mise en œuvre des interventions d'Emploi-Québec, de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) et de l'ensemble de leurs partenaires, notamment les centres locaux de développement (CLD). Nous voulions également fournir à notre clientèle une meilleure connaissance des possibilités d'emploi qu'offrent les établissements de la CUQ, afin de faciliter son insertion professionnelle sur le marché du travail.

Le rapport de recherche est divisé en trois principales sections. Nous donnons, dans la première, un bref aperçu du territoire de la Communauté urbaine de Québec. Nous y décrivons sommairement les principales caractéristiques de la population et présentons les composantes qui dominent la structure économique de la CUQ.

La deuxième section est sans aucun doute la plus aride du rapport, puisqu'elle renseigne sur la méthodologie de l'enquête. Après avoir apporté quelques remarques sur la population étudiée, nous y traitons tour à tour de la stratification de la population, de l'échantillonnage, du questionnaire, de la collecte de données et du taux de réponse. Nous y dressons aussi un profil sommaire des établissements répondants et nous y apportons quelques précisions sur la fiabilité des résultats. À notre avis, les personnes qui ne sont pas férues de présentations statistiques détaillées peuvent y jeter un coup d'œil rapide. Elles pourront ainsi constater que la très grande majorité des résultats que nous présentons peuvent être généralisés à l'ensemble des établissements de la CUQ.

La troisième section s'attarde enfin aux résultats de l'enquête. Nous l'avons subdivisée en six parties, qui décrivent les grandes caractéristiques des établissements, les contextes technologiques et organisationnels dans lesquels ces mêmes établissements exercent leurs activités et quelques aspects de leur mode ou pratique de gestion des ressources humaines. Nous nous intéressons également aux perspectives d'emploi de ces établissements et tout particulièrement à leurs postes vacants, à leurs difficultés de recrutement et à leurs intentions d'embauche. Nous y avons enfin apporté quelques précisions relatives à la formation qui est offerte à la main-d'œuvre et à la connaissance qu'ont les employeurs des mesures et des programmes proposés par les centres locaux d'emploi (CLE) et les centres locaux de développement (CLD).

Il apparaît aussi important de préciser que nous avons examiné chacun de ces derniers éléments en fonction du territoire de centre local de développement, de la taille des établissements, du secteur d'activité économique et que nous avons signalé toutes les relations qui sont apparues statistiquement significatives.

Nous invitons enfin le lecteur qui est davantage intéressé par les problématiques locales à consulter l'annexe 2. Il y trouvera, pour chacun des CLD de la CUQ, les principaux résultats territoriaux.

1 BREF APERÇU DU TERRITOIRE

Le territoire ciblé par notre enquête est celui de la Communauté urbaine de Québec (CUQ). Il couvre ainsi une superficie de **544 kilomètres carrés** et il partage ses limites avec la municipalité régionale de comté (MRC) de La Jacques-Cartier au nord, avec celle de Portneuf à l'ouest et avec celle de La Côte-de-Beaupré à l'est.

1.1 La population

Le territoire de la CUQ forme le centre économique et social de la région de Québec. Au dernier recensement de 1996, on y dénombrait tout près de **504 605 habitants**, ou 7,2 % de la population du Québec, qui se répartissaient dans les **13 municipalités** présentées au tableau 1.1. Les cités les plus peuplées étaient évidemment celles de Québec (167 634 habitants), de Sainte-Foy (72 330 habitants), de Charlesbourg (70 942 habitants) et de Beauport (72 920 habitants), qui regroupaient à elles seules 76 % des citoyens de la CUQ.

Entre 1991 et 1996, la population de la CUQ a augmenté de 2,9 %, passant **de 490 271 à 504 605 personnes**. Cependant, cette croissance de la population ne s'est pas uniformément répartie sur le territoire. Elle s'est principalement concentrée en périphérie, dans les municipalités de Saint-Émile (42,9 %), de Val-Bélair (17,4 %), de Saint-Augustin-de-Desmaures (16,5 %) et de Lac-Saint-Charles (13,6 %). Les municipalités de Sillery (- 4,1 %), de Loretteville (- 0,4 %) et de Québec (- 0,2 %) ont, pour leur part, connu des baisses de population.

TABLEAU 1.1
L'évolution de la population
selon les municipalités de la Communauté urbaine de Québec, 1991 et 1996

MUNICIPALITÉS	POPULATION		
	1991	1996	Variation (%)
Beauport	69 158	72 920	5,4
Vanier	10 833	11 174	3,1
Sillery	12 519	12 003	- 4,1
Québec	167 972	167 634	- 0,2
Charlesbourg	70 788	70 942	0,2
Saint-Émile	6 921	9 889	42,9
Lac-Saint-Charles	7 520	8 540	13,6
Loretteville	14 219	14 168	- 0,4
Val-Bélair	17 181	20 176	17,4
L'Ancienne-Lorette	15 242	15 895	4,3
Sainte-Foy	71 133	72 330	1,7
Cap-Rouge	14 105	14 163	0,4
Saint-Augustin-de-Desmaures	12 680	14 771	16,5
Communauté urbaine de Québec	490 271	504 605	2,9

Source : Statistique Canada, Recensements de 1991 et de 1996.

L'examen de quelques statistiques démographiques permet aussi de préciser que la population de la CUQ présente au moins quatre caractéristiques qui la distinguent de celle du Québec.

- On y retrouve tout d'abord **une plus grande proportion de personnes en âge de travailler**. Les habitants âgés de 15 à 64 ans forment 71,0 % de la population de la CUQ, alors que cette proportion ne dépasse pas 69 % au Québec.
- Les **femmes y sont proportionnellement en plus grand nombre**. Ces dernières composent 52,3 % de la population de la CUQ, alors qu'elles représentent 51,1 % de la population québécoise.
- On y dénombre également **une plus faible proportion (31,5 %) de personnes qui connaissent à la fois la langue française et la langue anglaise**. La différence est de 6,3 points de pourcentage.
- Enfin, le **nombre de personnes immigrantes y est moins élevé**. Ces dernières ne composent que 3,1 % de la population de la CUQ, alors qu'elles en représentent 9,5 % dans l'ensemble du Québec.

1.2 La structure économique : les entreprises et les emplois

Les fichiers des employeurs de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) et de la Direction de l'analyse et de l'information économiques du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec révèlent que l'activité économique de la Communauté urbaine de Québec est générée par plus **de 19 250 établissements** qui emploient, lorsque leur niveau d'activité est maximale, **270 977 personnes**. La CUQ compte ainsi 80 % de l'ensemble des établissements et 86 % de l'ensemble des emplois de la région de Québec (tableau 1.2).

Ces établissements sont généralement de **petite taille**. Plus de 62 % d'entre eux emploient moins de 5 travailleurs et 79 % en engagent moins de 20. On ne compte, en fait, que 2 % d'établissements de plus de 100 salariés. Les grands employeurs occupent cependant plus de 50 % de l'ensemble des emplois générés par l'économie de la CUQ.

Lorsque nous les répartissons selon les secteurs d'activité économique, nous constatons que la très grande majorité des établissements appartiennent **au secteur tertiaire**. Ce type d'activité, qui comprend l'ensemble des activités de services, regroupe près de 84 % des employeurs de la communauté urbaine. Les autres établissements se répartissent dans les autres secteurs, de la manière suivante : 8,8 % dans l'industrie de la construction, 6,6 % dans les secteurs de la fabrication et 1,0 % dans les activités primaires.

De façon plus détaillée, les activités qui réunissent le plus d'établissements sont les commerces de gros et de détail (29 %), les services aux entreprises (11,9 %), de même que l'hébergement, la restauration et les divertissements (11,1 %). Elles regroupent plus de 50 % des employeurs de la CUQ. Les autres secteurs importants sont la santé et les services sociaux (7,2 %), les autres services (7,3 %) et les services personnels et domestiques (5,9 %).

C'est aussi le secteur tertiaire qui génère le plus d'emplois, puisqu'un peu moins de 88 % des emplois de la CUQ s'y concentrent. Les secteurs de la fabrication viennent loin derrière avec 7,6 % et ils sont suivis de l'industrie de la construction (4,3 %) et du secteur primaire (0,4 %).

Toujours en ce qui a trait au nombre d'emplois, les activités de services les plus importantes sont le commerce (17,3 %), les services gouvernementaux (16,3 %), la santé et les services sociaux (12,5 %), l'hébergement, la restauration et le divertissement (11,1 %), l'enseignement (8,8 %), les services aux entreprises (7,8 %) et les services financiers, les assurances et affaires immobilières (5,1 %). Ces secteurs emploient, à eux seuls, près de 80 % de la main-d'œuvre régionale. À noter qu'aucun des secteurs de la fabrication n'engage plus de 2 % des travailleurs de la région. Les plus

importants sont ceux des aliments, des boissons et du tabac (1,4 %), ceux du papier, du bois et du meuble (1,2 %) et ceux de l'imprimerie et de l'édition (1,0 %).

TABEAU 1.2
Les entreprises et les emplois
selon le secteur d'activité économique et la taille

	CUQ		RÉGION DE QUÉBEC	
	ENTREPRISES	EMPLOIS	ENTREPRISES	EMPLOIS
	N = 19 277 (%)	N = 270 977 (%)	N = 24 805 (%)	N = 318 508 (%)
Secteur d'activité				
Agriculture et services connexes	0,7	0,2	4,8	1,8
Autres industries primaires	0,3	0,2	0,7	0,5
PRIMAIRE	1,0	0,4	5,5	2,4
Aliments/boissons/tabac	0,6	1,4	0,0	1,3
Produits en caoutchouc/plastique	0,1	0,1	0,0	0,1
Habillement/cuir/textiles	0,8	0,9	0,0	0,9
Papier/meubles/bois	1,0	1,2	1,3	2,2
Imprimerie et édition et industries connexes	1,4	1,0	1,2	0,9
Première transformation des métaux	0,0	0,0	0,0	0,2
Fabrication des produits métalliques	0,7	0,7	0,7	0,7
Machinerie/matériel de transport	0,5	0,4	0,5	0,5
Produits électriques et électroniques	0,5	0,7	0,4	0,6
Produits minéraux non métalliques	0,2	0,3	0,2	0,4
Pétrole/produits chimiques	0,2	0,3	0,1	0,3
Autres industries manufacturières	0,7	0,6	0,6	0,5
MANUFACTURIER	6,6	7,6	6,5	8,6
CONSTRUCTION	8,8	4,3	8,6	4,4
Transport et entreposage	2,4	2,0	2,8	2,1
Communications et autres services publics	0,9	2,3	1,0	2,0
Commerce (gros et détail)	29,0	17,3	27,2	16,5
Services financiers/immobiliers/d'assurances	5,1	5,1	4,6	4,7
Services aux entreprises	11,9	7,8	10,1	6,8
Services gouvernementaux	1,2	16,3	1,4	16,1
Enseignement	1,7	8,8	1,7	8,2
Santé et services sociaux	7,2	12,5	6,7	11,8
Hébergement/restauration/divertissement	11,1	10,6	11,4	11,6
Services personnels et domestiques	5,9	1,5	5,5	1,4
Autres services	7,3	3,5	7,2	3,3
TERTIAIRE	83,6	87,6	79,4	84,7
Taille				
1-4 employés	62,1	9,0	63,0	10,0
5-19 employés	27,2	17,0	25,5	17,7
20-49 employés	6,4	13,3	6,0	13,8
50-99 employés	2,2	10,3	3,7	10,1
100 employés et plus	2,0	50,4	1,7	48,3

Source : Fichiers des employeurs de Développement des ressources humaines Canada et de la Direction de l'analyse et de l'information économiques du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ).

Note : La somme des composantes n'est pas toujours égale en raison des données qui ont été arrondies.

2 LA MÉTHODOLOGIE DU SONDAGE

Dans les paragraphes qui suivent, nous exposerons sommairement les principaux aspects méthodologiques de l'enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre de la Communauté urbaine de Québec (CUQ). À cet effet, nous présenterons à tour de rôle la population étudiée, le type d'échantillonnage, le questionnaire et les diverses étapes de la collecte des données. Nous nous attarderons par la suite au taux de réponse obtenu et nous dresserons un portrait sommaire des répondants. Nous consacrerons, enfin, quelques paragraphes au redressement de l'échantillon et à la fiabilité des résultats.

2.1 Quelques remarques sur la population étudiée

Nous n'avons pas considéré les secteurs de l'agriculture, de la construction, de l'administration publique ni ceux de l'enseignement, de la santé et des services sociaux dont le financement est assuré par les fonds publics. L'exclusion des secteurs de l'agriculture et de la construction se justifie par le fait que les caractéristiques de leur demande de main-d'œuvre sont précisées et analysées par des organismes reconnus, soit l'Union des producteurs agricoles (UPA), le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ) et la Commission de la construction du Québec (CCQ). Celle des secteurs de l'administration publique et des services publics d'enseignement, de santé et de services sociaux tient tout simplement au fait que ces secteurs d'activité ne font pas partie de la clientèle habituelle d'Emploi-Québec.

En ce qui regarde les secteurs d'activité économique, la population étudiée comptait 56 « grands groupes » et 6 « groupes » de la classification type des industries (CTI). Afin de faciliter l'analyse et de simplifier l'exercice d'échantillonnage, ces derniers ont été rassemblés dans les **quatre regroupements sectoriels** suivants :

- les **secteurs manufacturiers**, qui réunissent tous les établissements liés à la transformation des ressources naturelles ou qui fabriquent des biens et des produits pour la consommation;
- les **services à la production**, qui regroupent l'ensemble des services rendus aux entreprises ou aux milieux d'affaires;
- les **services à la consommation**, qui s'adressent surtout aux individus;
- les **secteurs de l'enseignement, la santé et les services sociaux privés (ESSS)**, qui réunissent les maisons privées d'enseignement, les bibliothèques, les musées, les cabinets de médecins, les maisons d'hébergement et les garderies².

L'unité d'analyse choisie est **l'établissement plutôt que l'entreprise**. Il correspond ainsi à l'unité de production ou, si l'on préfère, à « la plus petite unité d'exploitation capable de déclarer tous les éléments de la statistique industrielle de base, c'est-à-dire les expéditions, l'emploi et les coûts de production »³. Le lecteur doit donc avoir à l'esprit que, bien que l'établissement corresponde dans la majorité des cas à l'entreprise, il peut aussi représenter la succursale ou le point de service de grandes entreprises⁴.

Nous avons également jugé qu'il était pertinent de limiter notre investigation **aux établissements qui emploient cinq salariés et plus**. Le très grand nombre et la volatilité en matière de fermeture et d'ouverture des plus petits employeurs nous auraient obligés à établir un échantillon beaucoup plus grand que celui que nous permettaient nos ressources financières et humaines. La population de l'enquête est donc composée de tous les établissements de cinq salariés et plus qui peuvent être rattachés à l'un ou l'autre des quatre regroupements sectoriels mentionnés plus haut.

² Une répartition plus précise des secteurs d'activité selon ces quatre regroupements sectoriels apparaît au tableau 2.1.

³ Bureau de la statistique du Québec, *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre – Rapport méthodologique*, Québec, 1996, p.16.

⁴ Dans le texte qui suit, nous avons toutefois pris la liberté d'utiliser le terme « entreprise » en lui donnant le même sens que nous venons de conférer à l'établissement.

Lorsqu'est venu le moment de déterminer la population visée par l'enquête, nous avons utilisé **le fichier des entreprises de Développement des ressources humaines Canada (DRHC)**, qui est extrait du Système national d'information sur le marché du travail (SNIMT). Cette base de données a été privilégiée parce qu'elle est régulièrement mise à jour par le personnel de la Division de l'information sur le marché du travail des Centres de ressources humaines du Canada (CRHC) de Québec et de Sainte-Foy et parce qu'elle contient l'essentiel des informations dont nous avons besoin pour constituer l'échantillon d'enquête. On y retrouve l'adresse complète de l'établissement, une référence précise à la Classification type des industries (CTI) et une appréciation du nombre d'employés.

La population ciblée par l'enquête compte **6 214 établissements de 5 employés et plus** qui se répartissent, dans nos quatre regroupements sectoriels, de la façon suivante : 586 établissements dans les industries manufacturières, 1 499 dans les services à la production, 3 375 dans les services à la consommation et 754 dans les secteurs de l'enseignement, de la santé et des services sociaux (ESSS). À noter que ce nombre correspond à 32,3 % de toutes les entreprises répertoriées sur le territoire de la Communauté urbaine de Québec (CUQ).

2.2 La stratification de la population et l'échantillonnage

Notre réflexion sur la fiabilité anticipée des résultats et sur leur utilisation ultérieure par le personnel d'Emploi-Québec et des centres locaux de développement (CLD) nous a également amenés à stratifier notre population selon deux autres variables. En effet, il est apparu important de déterminer, sur des bases statistiquement fiables, les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre en fonction de **la taille des établissements et du territoire d'intervention** sur lequel était situé ce même établissement. Nous avons, dans cette perspective, découpé notre population en deux « regroupements de taille », à savoir les établissements qui emploient entre 5 et 49 salariés et ceux qui en emploient 50 et plus. Les unités territoriales de référence sont les territoires desservis par les centres locaux de développement (CLD). On se rappellera que ces derniers organismes ont été institués en 1997 par la Loi sur le ministère des Régions, avec la mission de mobiliser l'ensemble des acteurs locaux dans une démarche commune de développement de l'économie et de création d'emplois sur leur territoire. Ils ont, entre autres responsabilités, celle d'élaborer une stratégie locale axée sur le développement de l'entrepreneuriat et des entreprises. La CUQ en compte quatre, le CLD Québec-Vanier⁵, le CLD de Beauport⁶, le CLD Charlesbourg—Haute-Saint-Charles⁷ et le CLD de l'Ouest de la CUQ⁸.

Nous avons déterminé la taille de l'échantillon après avoir convenu que des estimations généralisables à l'ensemble de la population étudiée devaient être obtenues selon le territoire d'intervention ou le secteur d'activité. En d'autres termes, nous avons convenu que les résultats de l'enquête devaient permettre de décrire les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre dans chacun des CLD ou dans chacun des regroupements sectoriels retenus, mais non dans ces deux univers combinés. De plus, dans chaque cas, notre échantillon devait tenir compte de la taille des établissements.

Nous avons par la suite établi qu'une marge d'erreur maximale de 5 % à un niveau de confiance de 90 % (ou 18 fois sur 20) serait acceptable et que les établissements de 50 employés et plus devraient être systématiquement recensés. Pour les établissements de 5 à 49 employés, nous avons anticipé un taux de réponse de 45 % et estimé que la liste d'entreprises contenait environ 20 % d'erreurs de toutes sortes (établissements inexistant, mauvaises adresses, mauvais numéro de téléphone, etc.).

⁵ Comme son nom l'indique, ce CLD dessert les villes de Québec et de Vanier.

⁶ Ce CLD dessert les entreprises et les entrepreneurs de Beauport.

⁷ Ce CLD dessert les villes de Charlesbourg, Lac-Saint-Charles, Saint-Émile et Loretteville.

⁸ Ce CLD dessert les villes de Cap-Rouge, L'Ancienne-Lorette, Saint-Augustin-de-Desmaures, Sainte-Foy, Sillery et Val-Bélair.

Après avoir tenu compte de l'ensemble de ces exigences ou caractéristiques, nous avons fixé la taille de notre échantillon à 2 678 établissements.

TABLEAU 2.1
Caractéristiques utilisées pour stratifier la population à l'étude

CLD	MUNICIPALITÉS CONCERNÉES
• Beauport	- Beauport
• Québec-Vanier	- Québec - Vanier
• Charlesbourg—Haute-Saint-Charles	- Charlesbourg - Lac-Saint-Charles - Saint-Émile - Loretteville
• Ouest de la CUQ	- Sainte-Foy - Sillery - Cap-Rouge - Saint-Augustin - L'Ancienne-Lorette - Val-Bélair
REGROUPEMENTS SECTORIELS	SECTEURS CONCERNÉS
• Manufacturier	- Aliments/boissons/tabac - Produits en caoutchouc/plastique - Habillement/cuir/textiles - Papier/meubles/bois - Imprimerie/édition/industries connexes - Première transformation des métaux - Fabrication des produits métalliques - Pétrole/produits chimiques - Autres industries manufacturières
• Production	- Transport/entreposage - Communications/autres services publics - Services financiers/immobiliers/d'assurances - Services aux entreprises
• Consommation	- Commerce (gros et détail) - Hébergement/restauration/divertissement - Services personnels et domestiques - Autres services
• Enseignement, santé et services sociaux (ESSS)	- Administration publique - Enseignement privé - Santé et services sociaux privés
TAILLE	
• Moins de 50 employés	
• 50 employés et plus	

Une partie de la liste des employeurs échantillonnés a été validée à la mi-octobre par les élèves en Techniques de recherche, enquête et sondage du Collège Mérici. Ces derniers ont contacté tous les établissements qui employaient entre 5 et 19 employés, afin de valider et corriger au besoin leurs coordonnées postales et leur numéro de téléphone. Ils profitaient également de l'occasion pour informer les employeurs de la tenue prochaine de l'enquête et pour connaître une personne responsable des ressources humaines. Cette validation de la base de sondage nous a permis de relever que 286 entreprises n'étaient plus en activité et de ramener notre échantillon à 2 392 établissements⁹.

⁹ La validation a aussi permis de modifier 275 mauvaises adresses et 68 mauvais numéros de téléphone.

La répartition des établissements de l'échantillon selon la taille, le regroupement sectoriel et le territoire apparaît au tableau 2.2. Son examen révèle que l'échantillon comptait 1 821 (76,1 %) établissements de moins de 50 employés et 1 002 (41,9 %) employeurs situés sur le territoire du CLD de Québec-Vanier. Le même échantillon comptait également 838 (35,0 %) établissements des services à la consommation.

TABLEAU 2.2
La répartition des établissements échantillonnés avant et après le dépistage
selon les strates

	ÉCHANTILLON AVANT DÉPISTAGE			ERREUR DE LISTE (%)	ÉCHANTILLON APRÈS DÉPISTAGE		
	5 à 49	50 et plus	TOTAL		TOTAL	5 à 49	50 et plus
CLD Beauport							
- Manufacturier	40	6	46	4,3	38	6	44
- Services à la production	69	5	74	14,9	58	5	63
- Services à la consommation	139	25	164	15,2	114	25	139
- ESSS	58	0	58	12,1	51	0	51
Sous-total	306	36	342	13,2	261	36	297
CLD Québec-Vanier							
- Manufacturier	242	44	286	10,1	214	43	257
- Services à la production	177	104	281	11,0	146	104	250
- Services à la consommation	161	150	311	7,4	138	150	288
- ESSS	202	22	224	7,6	185	22	207
Sous-total	782	320	1 102	9,1	683	319	1 002
CLD Charlesbourg—Haute-Saint-Charles							
- Manufacturier	46	7	53	7,5	42	7	49
- Services à la production	113	5	118	15,3	95	5	100
- Services à la consommation	151	23	174	16,7	122	23	145
- ESSS	63	5	68	4,4	60	5	65
Sous-total	373	40	413	13,1	319	40	359
CLD de l'Ouest de la CUQ							
- Manufacturier	104	19	123	12,2	90	18	108
- Services à la production	178	58	236	11,9	151	57	208
- Services à la consommation	209	87	296	10,1	179	87	266
- ESSS	152	14	166	8,4	138	14	152
Sous-total	643	178	821	10,6	558	176	734
Tous les CLD							
- Manufacturier	432	76	508	9,8	384	74	458
- Services à la production	537	172	709	12,4	450	171	621
- Services à la consommation	660	285	945	11,3	553	285	838
- ESSS	475	41	516	7,9	434	41	475
TOTAL	2 104	574	2 678	10,7	1 821	571	2 392

2.3 Le questionnaire¹⁰

Le questionnaire élaboré pour l'enquête a été expédié aux personnes responsables des ressources humaines des 2 392 établissements de l'échantillon. Il comptait 25 questions qui se répartissaient dans six sections. La première traitait des principales caractéristiques des établissements. Les répondants avaient à y préciser les produits ou services qu'ils offraient, le nombre de personnes qu'ils employaient,

¹⁰ Une copie du questionnaire apparaît à l'annexe 1.

les marchés qu'ils desservait et les changements prévisibles au cours des douze mois à venir. La deuxième a été conçue et élaborée par nos partenaires de DRHC. Elle portait sur la structure occupationnelle de l'établissement¹¹. La troisième partie s'attardait aux postes vacants, aux difficultés de recrutement et aux intentions d'embauche des employeurs. La quatrième traitait sommairement de la gestion des ressources humaines. Nous y avons interrogé les répondants sur les problèmes de gestion des ressources humaines qu'ils avaient à affronter et sur les moyens de recrutement. Les cinquième et sixième sections portaient respectivement sur la formation du personnel et l'intérêt des employeurs à l'endroit des centres locaux d'emploi (CLE) et des centres locaux de développement (CLD).

Le questionnaire reprenait une partie importante des questions posées dans les enquêtes sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre qui ont été effectuées au Québec et dans la région de Québec depuis 1996¹². En plus de rendre possibles des comparaisons, cet « emprunt » a aussi permis de limiter le prétest aux questions des sections 2 et 5, puisque cette étape de la recherche avait déjà été effectuée de façon très rigoureuse par le Bureau de la statistique du Québec et Statistique Canada pour toutes les autres sections¹³.

2.4 La collecte des données

Les opérations de collecte et de traitement des données se sont déroulées comme suit :

- Au début du mois de novembre, les 2 392 questionnaires ont été expédiés par la poste. L'envoi comprenait aussi une lettre de présentation qui précisait les objectifs de l'enquête et demandait aux répondants de retourner leur questionnaire dûment rempli avant le 18 novembre.
- Le premier rappel téléphonique a été effectué par les élèves du Collège Mérici entre le 17 novembre et le 11 décembre 1998.
- Le deuxième rappel s'est déroulé, quelque temps après les vacances de Noël, du 11 au 22 janvier 1999.
- Puisque ces deux opérations ne nous avaient pas permis d'obtenir un taux de réponse satisfaisant (30,9 %), nous avons par la suite convenu d'entrer directement en contact avec les employeurs et de leur permettre de répondre par entrevue téléphonique¹⁴ à un questionnaire abrégé¹⁵. Ces entrevues ont été réalisées du 15 au 19 mars 1999.
- La collecte téléphonique a aussi permis de trouver 209 autres établissements qui, pour diverses raisons (déménagements, doublons, fusions d'entreprises, fermetures, etc.), ne pouvaient pas être rejoints. Ces derniers ont, par la suite, été retranchés de la base de sondage.
- Nous avons aussi sollicité la participation des responsables du service aux entreprises des centres locaux d'emploi (CLE) pour effectuer des rencontres individuelles avec les principaux employeurs de leur territoire. Cette opération a permis de rejoindre 22 entreprises.
- Tous les questionnaires retournés ont été saisis au moyen du logiciel Interviewer au fur et à mesure de leur réception.

¹¹ Les données contenues dans cette section n'ont pas été analysées dans le présent document. Elles devraient être intégrées aux profils occupationnels que produiront sous peu les Centres de ressources humaines du Canada (CRHC) de Sainte-Foy et de Québec.

¹² Ces enquêtes ont traité la demande de main-d'œuvre de la région de Québec, de la ville de Beauport et des MRC de Charlevoix, de Charlevoix-Est, de Portneuf, de La Côte-de-Beaupré et de L'Île-d'Orléans.

¹³ Le prétest des sections 2 et 5 a été effectué au cours des mois d'août et de septembre par des membres du personnel des Centres locaux d'emploi (CLE) de Limoilou, de Charlesbourg, de Beauport et de Duberger.

¹⁴ À noter que ces entrevues téléphoniques ont également été effectuées par les élèves du Collège Mérici.

¹⁵ Le questionnaire abrégé ne comprenait pas les questions 6, 9.5, 9.6, 12, 14, 15, 16, 17, et 19 ainsi que la partie 6. Elles ont été retirées du questionnaire pour la collecte téléphonique.

2.5 Le taux de réponse

Au total, 1 072 établissements ont accepté de participer à l'enquête. À noter que 740 d'entre eux ont donné suite à l'envoi postal du mois de novembre et aux entrevues en face à face, alors que les 332 autres ont répondu au questionnaire abrégé dans le cadre de la collecte téléphonique. Le taux de réponse de l'enquête s'élève ainsi à 49,1 %¹⁶. Nous estimons que ce niveau de participation des établissements est très satisfaisant, puisque, selon certains experts, les enquêtes postales menées auprès des entreprises ne permettent généralement pas d'espérer un taux de réponse supérieur à 35 %.

TABLEAU 2.3
Le taux de réponse

	TAUX DE RÉPONSE		
	5 à 49 employés	50 employés et plus	TOTAL
CLD Beauport			
Manufacturier	57,1 %	50,0 %	56,1 %
Production	55,1 %	0,0 %	51,9 %
Consommation	54,6 %	21,7 %	48,9 %
ESSS	69,4 %	0,0 %	69,4 %
Sous-total	58,1 %	25,0 %	54,2 %
CLD Québec-Vanier			
Manufacturier	54,8 %	46,3 %	53,3 %
Production	39,1 %	43,4 %	40,7 %
Consommation	37,4 %	38,6 %	38,0 %
ESSS	60,4 %	78,9 %	62,2 %
Sous-total	49,6 %	44,0 %	47,9 %
CLD Charlesbourg—Haute-Saint-Charles			
Manufacturier	56,4 %	83,3 %	60,0 %
Production	36,8 %	60,0 %	38,0 %
Consommation	54,2 %	36,4 %	51,2 %
ESSS	64,5 %	60,0 %	63,8 %
Sous-total	51,0 %	50,0 %	50,9 %
CLD de l'Ouest de la CUQ			
Manufacturier	59,8 %	33,3 %	55,0 %
Production	41,8 %	36,0 %	40,2 %
Consommation	46,9 %	43,6 %	45,8 %
ESSS	54,9 %	63,6 %	55,6 %
Sous-total	49,7 %	41,4 %	47,7 %
Tous les CLD			
Manufacturier	56,3 %	46,5 %	54,7 %
Production	41,4 %	40,4 %	41,2 %
Consommation	47,6 %	38,4 %	44,5 %
ESSS	60,2 %	71,4 %	61,1 %
TOTAL	51,1 %	42,4 %	49,1 %

¹⁶ Le taux de réponse a été calculé avec la formule suivante : nombre d'établissements répondants (1 072) / [nombre d'établissements échantillonnés (2 392) – nombre d'établissements ne pouvant être rejoints (209)].

Le tableau 2.3 précise les taux de réponse obtenus pour chacune des catégories de l'échantillon. Son examen permet de constater que, sur le plan du territoire, la proportion de répondants a dépassé 50 % à Beauport et à Charlesbourg—Haute-Saint-Charles. Le taux de réponse a aussi été intéressant dans les regroupements sectoriels ESSS (61,1 %) et manufacturier (54,7 %), de même que dans les entreprises de moins de 50 employés (51,1 %). Nous devons par ailleurs souligner que notre objectif de 45 % de répondants n'a pas été atteint dans les deux cas suivants : les établissements des services à la production (41,2 %) et ceux qui emploient 50 employés et plus (42,4 %).

Une analyse plus détaillée de la non-réponse révèle que le nombre de répondants a été particulièrement faible dans les grands établissements de Beauport (25,0 %) et de l'Ouest de la CUQ (41,4 %), dans les services à la consommation de Québec-Vanier (38,0 %) et dans les services à la production de Charlesbourg (38,0 %), de l'Ouest de la CUQ (40,2 %) et de Québec-Vanier (40,7 %). Ces taux de réponse limités auront évidemment une incidence non négligeable sur la fiabilité des résultats.

2.6 Profil sommaire des établissements répondants

Comme nous l'avons précisé auparavant, 1 072 dirigeants d'établissement ont accepté de répondre au questionnaire d'enquête. Ces établissements employaient 60 310 personnes, total qui correspond à environ 28 % de l'emploi de la population à l'étude.

Les établissements répondants étaient de petite taille. Un peu plus de 80 % d'entre eux comptaient moins de 50 salariés. Par ailleurs, ils se répartissaient selon le regroupement sectoriel de la manière suivante : 339 (31,6 %) dans les services à la consommation, 276 (25,8 %) dans l'enseignement, la santé et les services sociaux, 233 (21,7 %) dans les industries manufacturières et 224 (20,9 %) dans les services à la production.

L'examen de leur distribution sur le territoire de la CUQ montre pour sa part que les répondants étaient situés dans une proportion de 41,1 % (441) sur le territoire du CLD Québec-Vanier et dans une proportion de 29,7 % (318) sur celui du CLD de l'Ouest de la CUQ. Les établissements des CLD de Charlesbourg-Haute-Saint-Charles et de Beauport représentaient respectivement 15,4 % et 13,8 % de ces mêmes répondants.

2.7 Le redressement de l'échantillon et la fiabilité des estimations

Afin de donner à chaque établissement répondant une importance qui correspond à celle qu'il occupe dans la population à l'étude, nous avons redressé l'échantillon en fonction de la taille, du regroupement sectoriel et du territoire. L'opération a été effectuée au moyen d'un coefficient de pondération calculé pour chacune des 32 strates que les trois variables préalablement identifiées rendaient possibles. L'examen du tableau 2.4 permet de constater que la plupart des coefficients obtenus se situaient en deçà des limites généralement acceptées dans les recherches empiriques¹⁷. On ne relève, en fait, qu'une seule exception et elle concerne les petits établissements (5 à 49 employés) des services à la consommation de Québec-Vanier. On peut ainsi considérer que cette catégorie d'employeurs est sous-représentée dans notre échantillon.

¹⁷ Ces limites se situent entre 0,25 et 4,0.

TABLEAU 2.4
Les coefficients de pondération

	POPULATION		ÉCHANTILLON		COEFFICIENTS DE PONDÉRATION ¹	
	Moins de 50 employés	50 employés et plus	Moins de 50 employés	50 employés et plus	Moins de 50 employés	50 employés et plus
CLD Beauport						
Manufacturier	38	6	20	3	0,343937859	0,362039851
Production	58	0	27	0	0,388857618	0
Consommation	264	25	59	5	0,809987464	0,905099629
ESSS	67	0	34	0	0,356715736	0
Sous-total	427	31	140	8		
CLD Québec-Vanier						
Manufacturier	253	43	109	19	0,420165516	0,409676674
Production	633	104	52	36	2,20356948	0,522946452
Consommation	1 247	150	49	51	4,606772395	0,532411546
ESSS	304	22	110	15	0,500273249	0,265495891
Sous-total	2 437	319	320	121		
CLD Charlesbourg—Haute-Saint-Charles						
Manufacturier	46	7	22	5	0,378496208	0,253427896
Production	115	5	32	3	0,650540358	0,301699876
Consommation	343	23	58	8	1,070514388	0,520432286
ESSS	72	5	34	3	0,383336313	0,301699876
Sous-total	576	40	146	19		
CLD de l'Ouest de la CUQ						
Manufacturier	125	18	49	6	0,461785525	0,543059777
Production	434	57	56	18	1,402904424	0,573229765
Consommation	1 129	87	75	34	2,724953282	0,463198045
ESSS	228	14	73	7	0,565377302	0,362039851
Sous-total	1 916	176	253	65		

¹ Les coefficients de pondération sont obtenus avec la formule suivante : Proportion de N / Proportion de n.

Comme le montre le tableau 2.5, le redressement de l'échantillon permet de généraliser les résultats de l'enquête avec des marges d'erreur acceptables. L'erreur d'estimation des proportions s'élève à 2,7 % pour l'ensemble du territoire. Lorsque les observations portent sur des unités plus restreintes, comme la taille, le territoire et le regroupement sectoriel, l'erreur varie entre 3,06 % et 6,63 %. Il nous apparaît intéressant de préciser que des marges d'erreur de ces niveaux sont généralement considérées comme convenables.

Nous tenons aussi à signaler que, compte tenu de la taille relativement restreinte de notre échantillon et de la très grande variabilité des résultats, les marges d'erreurs inhérentes à certaines de nos estimations se sont avérées très élevées. Afin d'identifier ce type de résultats, nous avons fait suivre d'un astérisque toutes les statistiques qui présentaient des erreurs d'estimation supérieures à 15 %. Nous vous invitons donc à interpréter ce type de résultats avec beaucoup de précautions.

TABLEAU 2.5
Erreur d'estimation d'une proportion
pour chacune des catégories

	POPULATION (N)	ÉCHANTILLON (n)	ERREUR D'ESTIMATION D'UNE PROPORTION ¹
CLD			
Beauport	458	148	6,63 %
Québec-Vanier	2 756	441	4,28 %
Charlesbourg—Haute-Saint-Charles	616	165	6,53 %
Ouest de la CUQ	2 092	318	5,06 %
CTI			
Manufacturier	536	233	4,83 %
Production	1 406	224	6,01 %
Consommation	3 268	339	5,04 %
ESSS	712	276	4,62 %
Nombre d'employés			
Moins de 50	5 356	859	3,06 %
50 et plus	566	213	5,31 %
TOTAL			
CUQ	5 922	1 072	2,71 %²

¹ L'erreur d'estimation d'une proportion est calculée à l'aide de la même formule que celle de la marge d'erreur, où la proportion est de 0,5 et le niveau de confiance de 95 %.

$$Z_{\alpha/2} \sqrt{\left(\frac{P \times (1-P)}{n} \right) \left(\frac{N-n}{N-1} \right)}$$

² Cette estimation est réalisée à partir de la formule ci-dessus. Cependant, les erreurs d'estimation des proportions présentées dans ce rapport tiendront compte de la variance de chacune des strates.

3 LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

Ce chapitre présente les résultats de l'enquête pour l'ensemble de la Communauté urbaine de Québec. Nous y décrirons ainsi les caractéristiques des établissements et les changements que ces derniers s'approprient à connaître. Nous nous attarderons par la suite aux postes vacants et aux intentions d'embauche. Nous examinerons enfin quelques éléments de gestion des ressources humaines et la formation en entreprise.

3.1 Les caractéristiques des établissements

Les estimations présentées dans le tableau 3.1 montrent que l'enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre a rejoint autour de 215 000* emplois et que ce total représente 67,5 % de l'ensemble des emplois de la région de Québec et 79,3 % de ceux de la Communauté urbaine de Québec (CUQ). Leur répartition selon la taille des établissements, les regroupements sectoriels et le territoire d'intervention révèle par ailleurs qu'on retrouve 56,6 %* de ces emplois dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, 42,5 %* dans les services à la consommation, et qu'ils se concentrent à 47,1 %* sur le territoire du CLD de l'Ouest de la CUQ.

TABLEAU 3.1
Les emplois selon le territoire, le secteur et la taille

	EMPLOIS TEMPS PLEIN n= 146 824 (%)	EMPLOIS TEMPS PARTIEL n=70 433 (%)	TOTAL n=214 997 (%)
Territoire			
Beauport	65,9	34,0	6,1
Québec-Vanier	73,0	27,0	39,7
Charlesbourg—Haute-Saint-Charles	68,7	31,3	7,1
Ouest de la CUQ	62,8	37,2	47,1
Secteur d'activité			
Manufacturier	86,4	13,6	9,2
Production	86,3	13,7	28,5
Consommation	57,7	42,3	42,5
ESSS	52,9	47,1	19,8
Taille			
Moins de 50 employés	68,7	31,3	56,6
50 employés et plus	65,6	34,4	43,4
TOTAL	67,6	32,4	100,0

La majorité des emplois sont à temps plein. Ce type de travail représente près de 68 %* des emplois visés par l'enquête. À noter que cette dernière statistique se distingue nettement de celle que l'on retrouve dans l'*Enquête sur la population active* (EPA) de l'année dernière. L'EPA révélait effectivement qu'un peu plus de 82,2 % des travailleurs et travailleuses de la région de Québec occupaient un emploi à temps plein en 1998.

Il nous apparaît également intéressant de signaler que les secteurs manufacturiers et les services à la production comptent, toutes proportions gardées, beaucoup plus d'emplois qui exigent plus de 30 heures par semaine. Ces secteurs comptent, en effet, plus de 86 % de personnes qui travaillent à temps plein, alors que cette proportion ne dépasse pas 58 % dans les services à la consommation et 53 % dans l'enseignement, la santé et les services sociaux.

Les deux tableaux suivants (3.2 et 3.3) s'attardent aux marchés et à la clientèle des établissements de la CUQ. Le premier donne un aperçu sommaire de la provenance de la clientèle des employeurs des secteurs tertiaires. Le deuxième tableau indique les endroits où sont écoulés les produits des établissements manufacturiers. Il nous apparaît intéressant de signaler que les secteurs tertiaires représentent 90,9 % des employeurs ciblés par l'enquête et qu'ils peuvent être associés aux trois regroupements sectoriels suivants : les services à la production, les services à la consommation et les services privés d'enseignement, de santé et d'assistance sociale.

La comparaison de ces deux tableaux montre qu'une plus grande proportion des établissements manufacturiers font des affaires avec les marchés extérieurs. En effet, tout près de 80 % des établissements manufacturiers ont une clientèle qui est située à l'extérieur de la région, alors que cette proportion dépasse à peine 58 % dans les établissements tertiaires. La différence entre les deux regroupements sectoriels apparaît un peu moins marquée lorsque nous considérons les marchés situés à l'extérieur du Québec, puisque 45,2 % des établissements manufacturiers et 27,9 % des établissements tertiaires y font affaire. L'écart disparaît presque complètement pour les marchés extérieurs au Canada. Une entreprise manufacturière sur quatre (25 %) et 19,2 % des établissements tertiaires y ont des clients.

TABLEAU 3.2
Le marché des établissements du secteur manufacturier
selon le territoire et la taille

	EXTÉRIEUR DE LA RÉGION DE QUÉBEC (%)	EXTÉRIEUR DE L'ENSEMBLE DU QUÉBEC (%)	EXTÉRIEUR DU CANADA (%)
Territoire			
Beauport	80,8	38,1	14,4
Québec-Vanier	79,6	45,8	24,7
Charlesbourg—Haute-Saint-Charles	77,6	41,0	21,4
Ouest de la CUQ	80,7	47,6	30,3
Taille			
Moins de 50 employés	77,6	39,7	18,3
50 employés et plus	93,8	79,9	66,8
TOTAL	79,8	45,2	25,0

L'examen des données contenues dans le tableau 3.2 révèle que le marché des établissements manufacturiers ne varie pas selon le territoire d'intervention et que des différences évidentes apparaissent lorsque nous considérons leur taille. Il apparaît dans cette dernière perspective que les établissements manufacturiers de 50 employés et plus sont davantage présents sur les marchés extrarégionaux. Près de 94 % d'entre eux ont une clientèle à l'extérieur de la région, 79,9 % en ont une à l'extérieur du Québec et 66,8 % exportent leurs produits à l'extérieur du Canada. Ces trois proportions atteignent respectivement 77,6 %, 39,7 % et 18,3 % dans les établissements de moins de 50 employés.

L'examen des données relatives au secteur tertiaire révèle, pour sa part, que ce sont les établissements des territoires de l'Ouest de la CUQ et de Québec-Vanier qui accueillent davantage la clientèle de l'extérieur de la région. Près de 63 % des établissements de l'Ouest de la CUQ et un peu plus de 61 % de ceux de Québec-Vanier font des affaires avec ce type de clientèle, alors que cette proportion dépasse à peine 40 % dans Charlesbourg et Beauport. Soulignons que c'est également sur les territoires de Québec-Vanier et de l'Ouest de la CUQ qu'on retrouve les plus grandes proportions d'entreprises qui accueillent une clientèle de l'extérieur du Québec et du Canada.

TABLEAU 3.3
Lieu d'origine de la clientèle des établissements du secteur tertiaire
selon le territoire et la taille

	EXTÉRIEUR DE LA RÉGION DE QUÉBEC (%)	EXTÉRIEUR DE L'ENSEMBLE DU QUÉBEC (%)	EXTÉRIEUR DU CANADA (%)
Territoire			
Beauport	40,7	11,8	8,9
Québec-Vanier	61,1	34,7	26,0
Charlesbourg—Haute-Saint-Charles	43,5	11,4	9,2
Ouest de la CUQ	62,6	27,5	15,8
Taille			
Moins de 50 employés	57,8	27,7	19,3
50 employés et plus	63,0	29,6	18,8
TOTAL	58,3	27,9	19,2

3.2 Les changements

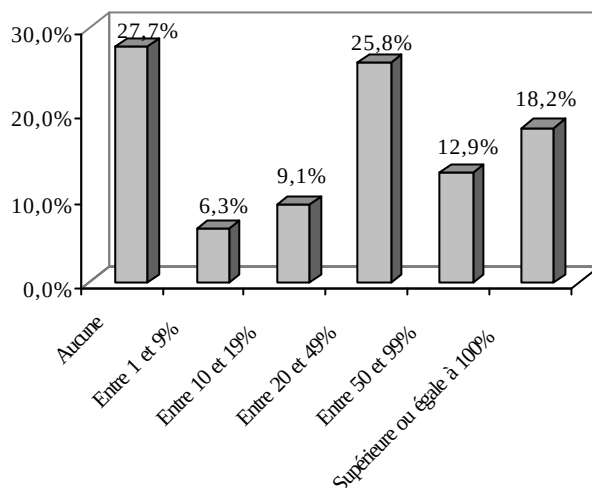
Afin de mieux saisir leur environnement, nous avons posé aux employeurs quatre questions traitant des changements qu'avaient connus ou qu'allaient subir les établissements. Une première tentait de saisir la variation du nombre d'emplois au cours des douze derniers mois. Une deuxième s'attardait aux perspectives de création d'emplois au cours de l'année qui suivait l'enquête. Une troisième interrogeait sur la fréquence, la nature et la valeur des investissements prévus. Une quatrième identifiait et précisait les principaux changements technologiques, organisationnels et de marché.

3.2.1 La variation annuelle du niveau d'emploi

Sur une base annuelle, le volume total d'emplois générés par les établissements de la CUQ a varié de 32,2 %. Il est passé de 167 657* travailleurs durant les périodes de ralentissement de la production à 221 597* au cours des périodes d'activité intense. L'ampleur des mouvements de personnel apparaît donc beaucoup moins importante que celle qui a été constatée, l'année dernière, dans les établissements de Charlevoix. On se rappellera que la variation du niveau d'emploi y dépassait 76 %.

Le graphique 3.1 renseigne un peu plus sur l'ampleur de la variation de l'emploi. Son examen révèle que le niveau d'emploi varie significativement dans la majorité des établissements. Il aurait ainsi fluctué de plus de 20 % dans plus de la moitié (56,9 %) des établissements et d'au moins 100 % dans tout près d'un établissement sur cinq. On note, par ailleurs, que seulement 27,7 % d'employeurs ont présenté un effectif stable tout au long de l'année de référence. Une investigation plus fine des résultats montre également qu'une forte proportion de ces derniers est associée aux secteurs de l'enseignement, de la santé et des services sociaux privés.

GRAPHIQUE 3.1
La variation de l'emploi



Ce sont les secteurs liés aux services à la production qui présentent la plus faible variation annuelle d'emploi (21,6 %*). Cette dernière y est, en effet, inférieure de près de 15 points de pourcentage à celles que présentent les secteurs manufacturiers (35,6 %*), les services à la consommation (35,9 %*), l'enseignement, la santé et les services sociaux privés (39,1 %*). D'ailleurs, comme l'illustre le tableau 3.4, une relation est observable entre la variation de l'emploi et le secteur d'activité économique.

TABLEAU 3.4
La variation de l'emploi
selon le secteur d'activité économique

VARIATION DE L'EMPLOI	SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE			
	Manufacturier	Production	Consommation	ESSS
Aucune	16,8 %	27,3 %	26,6 %	41,3 %
1 à 9 %	7,5 %	10,2 %	4,4 %	6,4 %
10 à 19 %	10,2 %	12,8 %	7,9 %	6,7 %
20 à 49 %	18,3 %	28,4 %	28,6 %	13,2 %
50 à 99 %	17,2 %	11,3 %	13,0 %	12,2 %
100 % et plus	29,9 %	10,0 %	19,4 %	20,3 %
Moyenne	35,6 %	21,6 %	35,9 %	39,1 %

n = 1017
Chi carré : 56,714 p = 0,001
V de Cramer : 0,136

3.2.2 La croissance des effectifs

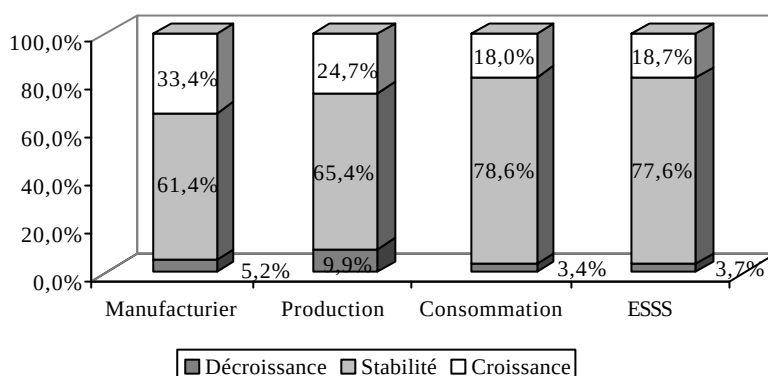
Un peu plus de 21 % des employeurs de la CUQ prévoyaient accroître leur nombre d'employés au cours des douze mois suivant l'enquête. Les établissements restants se répartissent ainsi : 74 % n'anticipent pas de changements et 5 % prévoient une décroissance.

Signe de jours meilleurs pour les chercheurs d'emploi et par le fait même de l'amélioration sensible du marché régional du travail, cette dernière proportion est deux fois plus importante que celle que nous avons estimée en 1996 dans l'ensemble de la région de Québec (12 %). À l'échelle régionale, la croissance des effectifs des établissements de la CUQ se compare à celle qui a été plus récemment observée dans la MRC de Portneuf (24 %). Elle est aussi plus grande que celle qui a été révélée, en

1998, dans l'enquête de Charlevoix (13 %) et dans celle de l'agglomération de Beauport, de La Côte-de-Beaupré et de L'Île-d'Orléans (18 %).

Ce sont les établissements manufacturiers et ceux des services à la production qui apparaissent les plus susceptibles de créer des emplois, puisque la proportion des créateurs d'emplois s'y élève à 33,4 % et 24,7 %, alors qu'elle ne dépasse pas 19 % dans les services à la consommation et les secteurs de l'ESSS (graphique 3.2).

GRAPHIQUE 3.2
L'évolution du nombre d'effectifs
selon le secteur d'activité économique
n = 1064



3.2.3 Les investissements

Plus de 31 % des employeurs prévoyaient effectuer un investissement à court terme et les sommes qu'ils entendent y allouer devraient approcher 487* millions de dollars. Les deux plus importants investissements nécessiteront des engagements de 34 et 11 millions de dollars et ils devraient respectivement être effectués dans les secteurs des services à la consommation et des industries manufacturières¹⁸.

Seulement 27 % des employeurs ont pris le soin de préciser les sommes qu'ils investiront dans leur établissement. Comme l'indique le tableau 3.5, 14,9 % d'entre eux se proposent d'engager moins de 30 000 \$. On en dénombre aussi 3,4 % qui dépenseront entre 50 000 \$ et 99 999 \$ et 5,2 % qui engageront entre 100 000 \$ et 499 999 \$. Les types d'investissements les plus fréquemment mentionnés sont l'achat d'équipement et l'aménagement des locaux. Ils accaparent respectivement 48,3 % et 35,5 % des sommes investies et ils devancent de loin la recherche-développement (4,2 %), la formation (2,2 %) et l'acquisition de compagnies (1,5 %).

TABLEAU 3.5
Le coût des investissements

COÛT DES INVESTISSEMENTS	
Moins de 50 000 \$	14,9 %
De 50 000 \$ à 99 999 \$	3,6 %
De 100 000 \$ à 499 999 \$	5,2 %
500 000 \$ et plus	3,3 %

¹⁸ Plus précisément, ces investissements sont associés aux secteurs du divertissement et des loisirs et à celui de la fabrication des produits métalliques.

Bien qu'ils ne représentent que 9,2 % de l'emploi estimé par l'enquête, les établissements du secteur manufacturier feront plus de la moitié (50,6 %) des investissements régionaux. Ceux des services à la consommation en feront 20,8 %, alors que les employeurs des services à la consommation et ceux des secteurs de l'enseignement, de la santé et ceux des services sociaux envisagent respectivement faire 16,0 % et 12,6 % des investissements.

Le tableau 3.6 indique que les sommes investies auront aussi tendance à se concentrer dans les quatre types d'établissements suivants : ceux de Québec-Vanier (39,6 %), ceux de l'Ouest de la CUQ (36,9 %), ceux des services à la consommation (45,5 %) et ceux qui emploient entre 5 et 49 employés (69,1 %).

TABLEAU 3.6
La répartition des sommes investies
selon le territoire, le secteur d'activité économique et la taille des établissements

SOMMES INVESTIES	
Territoire	
Beauport	5,0 %
Québec-Vanier	39,6 %
Charlesbourg—Haute-Saint-Charles	18,5 %
Ouest de la CUQ	36,9 %
Secteur d'activité	
Manufacturier	28,4 %
Production	18,1 %
Consommation	45,5 %
ESSS	8,0 %
Taille	
5 à 49 employés	69,1 %
50 employés et plus	30,9 %
TOTAL	487 063 592 \$

3.2.4 Les changements technologiques

Notre enquête révèle que des changements technologiques devraient se produire dans 67 % des établissements de la CUQ. Les secteurs qui présentent les meilleures perspectives de changements de cette nature sont : les services à la production (77,6 %) et les secteurs manufacturiers (76,4 %). Ils devancent de loin les services à la consommation (63,6 %) et les secteurs de l'ESSS (55,3 %). L'analyse statistique nous démontre d'ailleurs une relation entre l'existence d'au moins un changement technologique et le secteur d'activité économique (tableau 3.7).

TABLEAU 3.7
La prévision d'au moins un changement technologique
selon le secteur d'activité économique

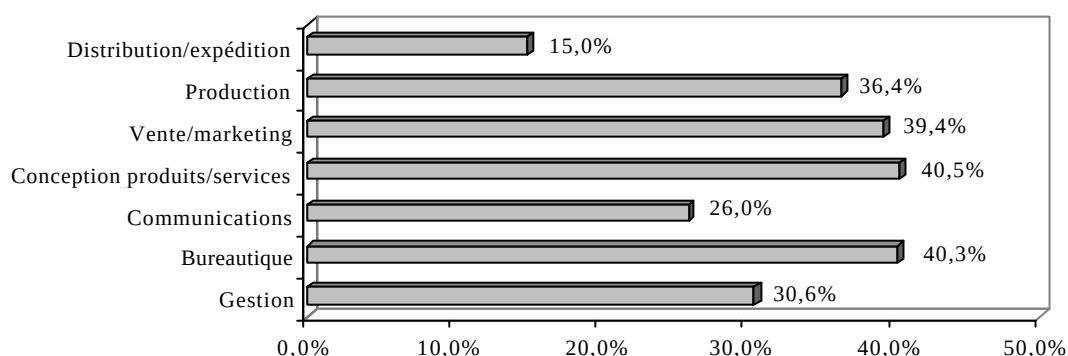
CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE	SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE			
	Manufacturier	Production	Consommation	ESSS
Oui	76,4 %	77,6 %	63,6 %	55,3 %
Non	23,6 %	22,4 %	36,4 %	44,7 %

n = 691
Chi carré : 19,078 p = 0,001
V de Cramer : 0,166

Les changements technologiques devraient également être plus fréquents dans les établissements de plus grande taille. Plus de 79 % des employeurs qui ont 50 employés et plus ont l'intention d'implanter de nouvelles technologies, alors que cette proportion ne dépasse pas 66 % dans les établissements qui emploient entre 5 et 49 personnes.

Selon les estimations présentées au graphique 3.3, ce sont les changements technologiques liés à la conception de produits et de services (40,5 %) et ceux qui sont liés à la bureautique (40,3 %) qui seront les plus fréquents. Les acquisitions de technologies liées à la vente ou au marketing et d'autres qui sont liées à la production devraient, pour leur part, être effectuées dans 39,4 % et 36,4 % des établissements de la CUQ. Un bref examen de la répartition sectorielle des changements technologiques révèle enfin que les changements liés à la production seront plus fréquents dans les secteurs manufacturiers (50,0 %) et de l'ESSS (85,7 %). Ceux qui sont liés à la vente et au marketing et les changements liés à la conception d'un produit seront respectivement associés aux services à la consommation (43,0 %) et aux services à la production (51,1 %).

GRAPHIQUE 3.3
Les changements technologiques



3.2.5 Les changements organisationnels

Globalement, on peut s'attendre à ce que les changements organisationnels soient presque aussi fréquents que les changements technologiques, puisque la proportion des dirigeants d'entreprise qui en prévoient dépasse 63,0 %. Comme le montre le tableau 3.8, ce sont les établissements manufacturiers (88,2 %) et les services à la production (68,4 %) qui effectueront le plus de changements de ce type. Dans la même perspective, on ne devrait les rencontrer que dans 58,7 % des établissements des services à la consommation et dans 54,8 % des établissements des secteurs ESSS. Il nous apparaît également intéressant de signaler que la fréquence des changements organisationnels devrait être plus grande dans les établissements de 50 employés et plus.

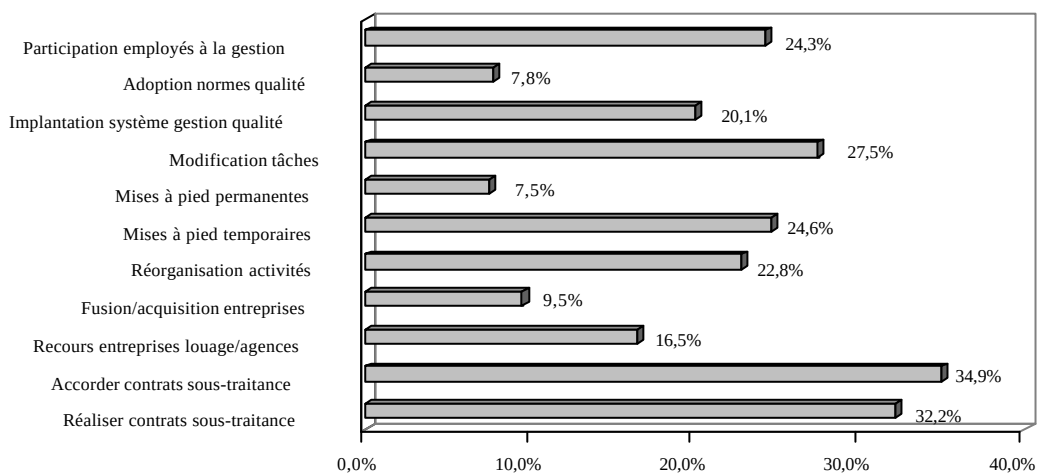
TABLEAU 3.8
La prévision d'au moins un changement organisationnel
selon le secteur d'activité économique

CHANGEMENT ORGANISATIONNEL	SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE			
	Manufacturier	Production	Consommation	ESSS
Oui	88,2 %	68,4 %	58,7 %	54,8 %
Non	11,9 %	31,6 %	41,3 %	45,2 %

n = 686
Chi carré : 25,681 p = 0,001
V de Cramer : 0,193

Les changements organisationnels (graphique 3.4) les plus fréquemment mentionnés par les employeurs sont l'octroi et la réalisation de contrats en sous-traitance. Ces deux types d'activités, qui sont respectivement prévus chez 34,9 % et 32,2 % des établissements, devancent largement la modification des tâches des travailleurs (27,5 %), les mises à pied temporaires de travailleurs (24,6 %) ¹⁹, la participation accrue des employés à la gestion de l'entreprise (24,3 %), la rationalisation ou la réorganisation des activités (22,8 %), l'implantation d'un système de gestion de la qualité (20,1 %) et l'embauche de personnel temporaire par l'intermédiaire d'agences de louage de main-d'œuvre (16,5 %). À noter que seulement 7,5 % des établissements envisageaient des mises à pied permanentes de travailleurs et que ces dernières devaient affecter 643 personnes.

GRAPHIQUE 3.4
Les changements organisationnels



3.2.6 Les changements de marché

Les changements de marché devraient se produire dans un peu plus de 48 % des établissements. Le tableau 3.9 montre que la proportion des entreprises qui prévoient s'engager dans des changements de marché varie, de façon significative, selon le regroupement sectoriel. L'examen de cette même répartition sectorielle nous apprend, en effet, que ce sont les établissements du secteur manufacturier

¹⁹ Ce type de mises à pied touchera 5 046 personnes.

qui s'apprêtent à effectuer le plus d'actions liées au développement de leur marché. À l'opposé, ce sont ceux de l'ESSS qui en entreprendront le moins.

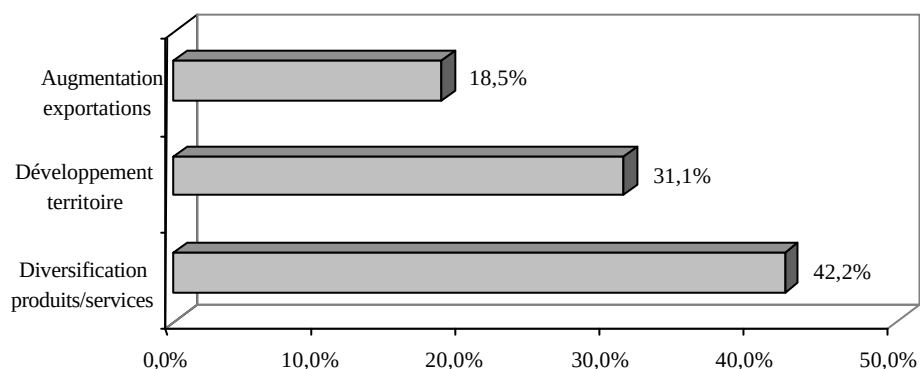
TABEAU 3.9
La prévision d'au moins un changement de marché
selon le secteur d'activité économique

CHANGEMENT DE MARCHÉ	SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE			
	Manufacturier	Production	Consommation	ESSS
Oui	65,1 %	49,5 %	48,6 %	32,3 %
Non	35,0 %	50,5 %	51,4 %	67,7 %

n = 681
Chi carré : 17,259 p = 0,001
V de Cramer : 0,159

C'est la diversification de la gamme de produits et de services qui devrait dominer les changements de marché. En effet, cette même diversification devrait être tentée dans 42,2 % des établissements. Le développement de nouveaux territoires de vente et l'augmentation des exportations ont, pour leur part, été identifiés par 31,1 % et 18,5 % des dirigeants d'entreprise.

GRAPHIQUE 3.5
Les changements de marché



3.3 Les perspectives d'emploi

Cette section traite des perspectives d'emploi que présentent les établissements de la Communauté urbaine de Québec (CUQ). Cinq indicateurs nous permettront d'appréhender cet important aspect du marché régional du travail. Nous identifierons tout d'abord les postes vacants, c'est-à-dire les emplois disponibles qui ne peuvent pas être comblés par le personnel de l'entreprise. Nous nous attarderons, par la suite, aux postes qui posent des difficultés de recrutement aux employeurs. Dans un troisième temps, nous décrirons les métiers et les professions qui font l'objet d'intentions d'embauche. Nous nous attarderons enfin aux sources de recrutement des établissements et aux métiers et professions susceptibles de connaître des baisses de leur niveau d'emploi.

3.3.1 Les postes vacants

Au moment de l'enquête, 16,9 % des établissements de la CUQ rapportaient un total de 3 856* postes vacants et 71,4 % de ces derniers étaient à temps plein. Ce nombre représente 1,8 %* de l'ensemble des emplois estimés par l'enquête. On peut aussi affirmer que cette proportion et ce total dépassent largement ce que nous avait révélé l'enquête de 1996 dans la région de Québec. Nous avons alors estimé que seulement 9 % des établissements de la région avaient des postes vacants et que le nombre de ces derniers était presque trois fois moins élevé (1 300*). Ces mêmes résultats apparaissent également supérieurs à ceux de l'enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre que nous avons menée dans les MRC de Charlevoix au printemps 1999. Nous avons alors établi que seulement 9 % des établissements charlevoisiens se partageaient 89 postes vacants.

Ce sont les secteurs manufacturiers qui présentent la plus forte proportion d'établissements avec au moins un poste vacant (25,2 %). Les services à la production en comptent 20,3 %, alors qu'on en trouve 15,1 % et 14,5 % dans les secteurs de l'ESSS et des services à la consommation. On note également une plus forte proportion d'établissements avec des postes disponibles chez les employeurs des CLD de l'Ouest de la CUQ (19,6 %) et de Québec-Vanier (17,2 %) et chez les employeurs qui ont 100 salariés et plus (43,2 %). D'ailleurs, à la lumière du tableau 3.10, soulignons que la présence de postes vacants apparaît étroitement liée au nombre d'employés dans l'établissement.

TABLEAU 3.10
L'existence de postes vacants
selon le nombre d'employés

EXISTENCE DE POSTES VACANTS	NOMBRE D'EMPLOYÉS			
	5 à 19	20 à 49	50 à 99	100 et plus
Oui	14,8 %	19,0 %	18,8 %	43,2 %
Non	85,2 %	81,0 %	81,2 %	56,8 %

n = 1066
Chi carré : 25,314 p = 0,001
V de Cramer : 0,154

La répartition du nombre de postes vacants, selon le secteur d'activité, la taille des établissements et le territoire de CLD, dévoile un portrait différent de celui que nous avons constaté au paragraphe précédent. Dans cette perspective, ce sont, les services à la consommation qui affichent le plus grand nombre de postes vacants. Ces mêmes services comptent un peu moins de 50 %* des vacances signalées. Les services à la production, les secteurs manufacturiers et ceux de l'ESSS suivent avec respectivement 29,5 %*, 12,4 %* et 8,7 %*. Les résultats de l'enquête nous révèlent également que les établissements de moins de 50 salariés signalent 71,2 % des postes vacants et que plus des 4/5 de ces derniers se concentrent sur les territoires des CLD de Québec-Vanier (52,1 %) et de l'Ouest de la CUQ (32,1 %).

Le tableau 3.11 présente la liste des principaux postes vacants²⁰ signalés par les établissements de la CUQ²¹. Il précise aussi le nombre d'entreprises qui les ont mentionnés. Son examen démontre tout d'abord que les postes vacants se concentrent dans un nombre restreint d'entreprises. Les métiers et professions qui font l'objet du plus grand nombre de besoins sont : les représentants des ventes, les instructeurs en loisirs²², les programmeurs en informatique, les secrétaires, les aides-cuisiniers, les cuisiniers, les tailleurs et couturiers, les éducateurs de la petite enfance, les vendeurs, les agents et courtiers d'assurance et les infirmiers auxiliaires autorisés.

²⁰ La liste complète des postes vacants est disponible à l'annexe 3 E.

²¹ Les nombres de postes indiqués ne sont pas une estimation du nombre de vacances signalées dans l'ensemble de la CUQ. Ils correspondent plutôt aux nombres de postes qui ont été identifiés et précisés dans les 1 072 questionnaires qui nous ont été retournés.

²² Ces travailleurs sont en demande dans les camps de vacances, les organismes de loisirs et les entreprises du secteur touristique.

TABLEAU 3.11
Les principaux postes vacants

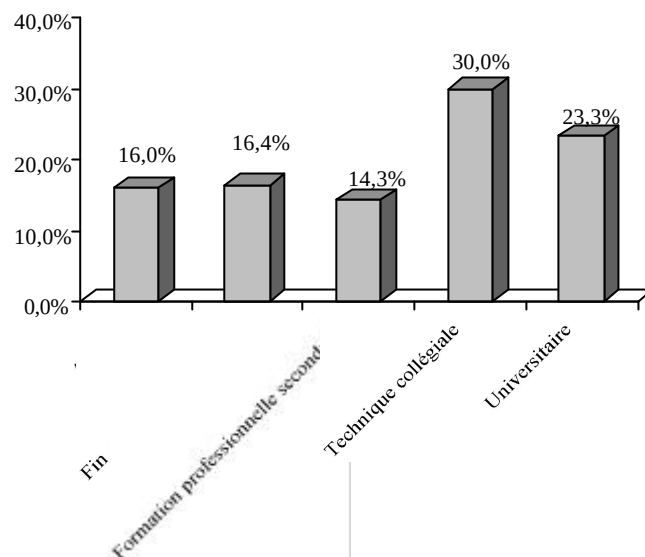
CNP	MÉTIER	NOMBRE ENTREPRISES	EMPLOIS TEMPS PLEIN	EMPLOIS TEMPS PARTIEL	POSTES EN DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	TOTAL EMPLOIS
6411	Représentant des ventes	12	52	25	74	77
5254	Instructeur loisirs	4	65	3	3	68
2163	Programmeur informatique	19	58*	1*	55*	59*
6642	Aide-cuisinier (plongeur ...)	4	10	16	3	26
1241	Secrétaire	7	24	2	23	26
6242	Cuisinier	13	17	7	16	24
7342	Tailleur/couturier/fourreur/modiste	3	2	20	20	22
4214	Éducateur petite enfance	8	9*	12*	21*	21*
6421	Vendeur	13	12*	9*	13	21*
6231	Agent/courtier d'assurances	4	21	0	20	21
3233	Infirmier auxiliaire autorisé	2	0	21	21	21
6453	Serveur	7	16	4	4	20
7452	Manutentionnaire	3	10	8	18	18
7231	Machiniste	5	17	0	17	17
2162	Analyste système informatique	5	16	0	12	16

* Ce nombre correspond à un minimum. Certains établissements n'ont pas précisé le nombre de postes vacants pour ces métiers.

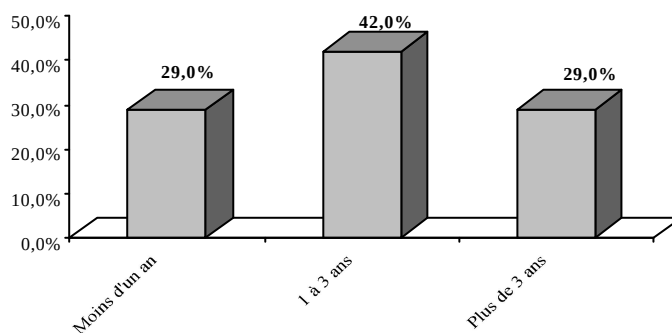
Les exigences d'embauche des employeurs sont identifiées dans les graphiques 3.6 et 3.7. L'examen du premier indique que les exigences scolaires sont relativement élevées, puisque 84,0 % des postes déclarés vacants exigent au moins un secondaire V. Le grade universitaire est demandé dans 23,3 % des cas et le diplôme technique collégial dans 30,0 %. Les croisements statistiques usuels révèlent que les catégories d'établissements les plus exigeants sont les entreprises qui emploient 50 personnes et plus, de même que celles des secteurs des services à la production et des services à la consommation.

En outre, les métiers ou professions en demande exigent, pour la plupart, plus d'une année d'expérience professionnelle pertinente. Près de 30 % d'entre eux demandent plus de trois années d'expérience et 42 % nécessitent entre une et trois années. Dans la même perspective, nous pouvons également affirmer que ce sont les établissements situés dans le territoire du CLD de Beauport qui apparaissent les moins exigeants et que les attentes des employeurs des secteurs des services à la production semblent plus élevées.

GRAPHIQUE 3.6
La répartition des types de postes vacants selon la scolarité exigée
n = 287



GRAPHIQUE 3.7
La répartition des types de postes vacants
selon le nombre d'années d'expérience exigé
n = 276



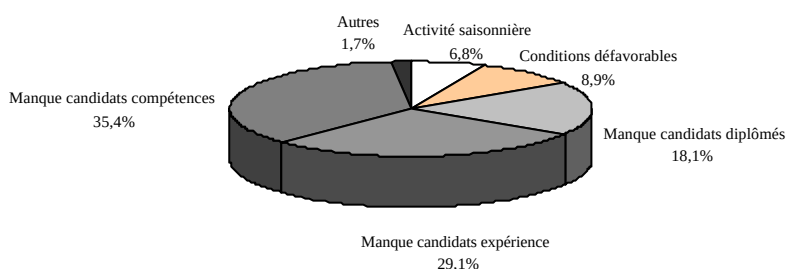
3.3.2 Les difficultés de recrutement

L'enquête nous a également permis d'observer que 67,2%* des postes vacants sont considérés en difficulté de recrutement par les employeurs. Ces difficultés se manifestent particulièrement dans les établissements des services à la consommation (40,0%*) et dans ceux des services à la production (37,5 %*). Par ailleurs, nous ne sommes pas étonnés de constater que ces problèmes se concentrent en très grande partie sur le territoire de Québec-Vanier (49,3 %) et sur celui de l'Ouest de la CUQ (29,8 %).

Les postes en difficulté de recrutement présentent, à peu de chose près, les mêmes caractéristiques que les postes vacants (tableau 3.11, page 34). Leur examen révèle, en effet, la dispersion de ces difficultés dans un très grand nombre de métiers ou professions (98). Ceux qui semblent poser le plus de problèmes sont : les représentants des ventes, les programmeurs en informatique, les secrétaires, les éducateurs de la petite enfance et les infirmiers auxiliaires autorisés.

Comme nous l'avons constaté dans toutes les enquêtes que nous avons effectuées jusqu'à maintenant, la raison la plus fréquemment mentionnée pour expliquer les difficultés de recrutement est le manque de candidats ayant les compétences recherchées. Comme le montre le graphique 3.8, cette cause a été précisée par un peu plus de 35 % des employeurs qui avaient au moins un poste vacant. Deux autres causes ont aussi été identifiées assez fréquemment et elles réfèrent respectivement à l'expérience (29 %) et au type de diplôme (18 %) des candidats.

GRAPHIQUE 3.8
Les causes des difficultés de recrutement
n = 237

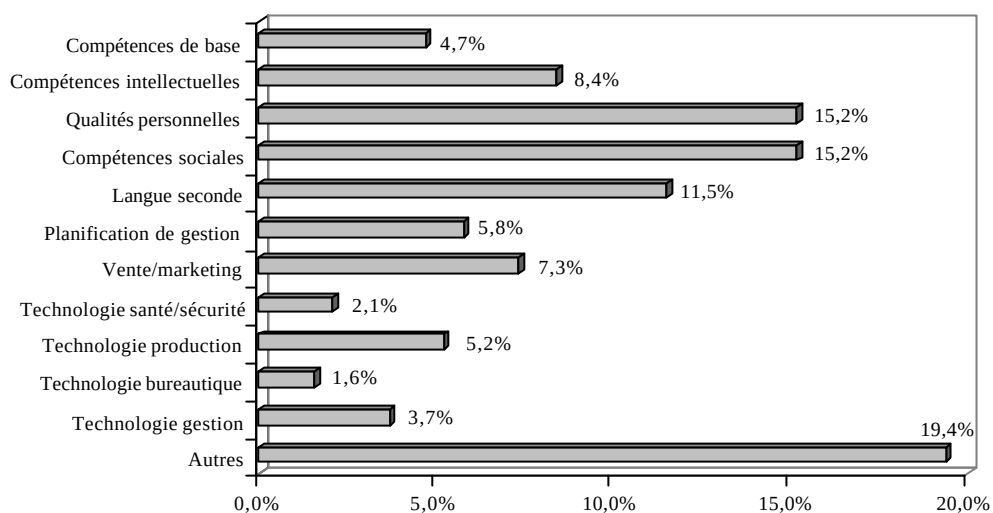


Il nous apparaît aussi intéressant de souligner que ce sont les établissements du secteur manufacturier qui doivent davantage composer avec des candidats qui ne possèdent pas les compétences recherchées, alors que les problèmes liés aux diplômes semblent plus aigus dans le secteur de l'ESSS. Les difficultés relatives à l'expérience s'imposent, quant à elles, davantage dans le secteur des services à la consommation.

L'examen des résultats relatifs aux compétences à la source des difficultés de recrutement (graphique 3.9) permet de constater la grande diversité des besoins, puisque aucune de ces mêmes compétences n'est identifiée par plus de 20 % des employeurs. Les qualités personnelles (confiance en soi, responsabilité, honnêteté, etc.) et les relations interpersonnelles (travail d'équipe, communication et service à la clientèle) sont identifiées par un peu plus de 15 % des employeurs. La connaissance d'une langue seconde, les compétences intellectuelles (raisonner, apprendre, résoudre les problèmes, etc.) et les techniques de vente et de marketing sont respectivement identifiées dans 11,5 %, 8,4 % et 7,3 % des cas.

À noter que les compétences à la source des difficultés de recrutement ne varient qu'en fonction des secteurs d'activité économique. C'est ainsi que les qualités personnelles semblent plus importantes dans les secteurs manufacturiers et de l'ESSS. Les relations interpersonnelles s'imposent dans les services à la consommation et dans l'ESSS. La connaissance d'une langue seconde est, enfin, plus en demande dans les services à la consommation et dans les industries manufacturières.

GRAPHIQUE 3.9
Les compétences à la source des difficultés de recrutement
n = 191



3.3.3 Les intentions d'embauche

Le questionnaire d'enquête comptait quatre questions traitant des intentions d'embauche des établissements²³. L'examen des réponses obtenues permet de quantifier les entreprises qui prévoient embaucher, de comptabiliser le nombre des embauches, de répartir celles-ci selon les secteurs d'activité et les professions et de préciser les principales exigences des employeurs.

Un peu plus de 29 % des employeurs de la CUQ ont l'intention d'embaucher du personnel au cours de l'année suivant l'enquête. Ce pourcentage est, à titre de comparaison, nettement supérieur à celui que présentaient les établissements de l'ensemble de la région de Québec en 1996. On se rappellera qu'il y atteignait alors 20 %.

Nous estimons que le nombre total d'intentions d'embauche s'élève à 10 562*. Ces intentions se concentrent très fortement dans les services à la consommation (60,8 %*) et dans les entreprises de moins de 50 salariés (63 %*). On en retrouve également une proportion intéressante dans les services à la production (20,5 %*). Les secteurs manufacturiers et ceux de l'ESS en accaparent respectivement 9,8 %* et 8,9 %*.

Leur répartition territoriale nous apprend, sans grande surprise, que les intentions d'embauche se concentreront également dans les établissements de Québec-Vanier (57,8 %*) et de l'Ouest de la CUQ (31,9 %*). Les territoires de Beauport et de Charlesbourg n'en représenteront respectivement que 4,8 %* et 3,9 %*.

²³ Les intentions d'embauche excluent les postes vacants, les postes réservés au rappel des employés mis à pied temporairement et les postes qui doivent être comblés par promotion ou mutation internes. Il nous apparaît intéressant de signaler que les experts considèrent que, parce que cette notion ne tient pas compte des mises à pied et des autres types de retraits (ex. : mises à pied, départs volontaires, etc.), elle ne doit pas être utilisée comme un indicateur de création nette d'emplois. Nous recommandons ainsi aux intervenants en développement de la main-d'œuvre qui veulent l'utiliser dans leur planification de la valider avec des données tirées des perspectives professionnelles, des offres d'emploi, des relances de formation professionnelle et des analyses de métiers et de professions.

La répartition professionnelle des intentions d'embauche²⁴ est présentée dans le tableau 3.12. Son examen permet de constater qu'une proportion importante (près de 40 %) d'entre elles impliquent un emploi à temps partiel. Les métiers ou professions les plus en demande sont : les programmeurs en informatique, les vendeurs, les instructeurs en loisirs, les serveurs, les préposés aux chambres, les auxiliaires médicales, les préposés au stock, les soudeurs et machinistes, les manoeuvres en transformation du bois, les caissiers, les superviseurs des ventes, les cuisiniers et les commis à la production. Ces 13 métiers regroupent 53 % de l'ensemble des intentions d'embauche.

TABLEAU 3.12
Les principales intentions d'embauche

CNP	MÉTIER	NOMBRE D'ENTREPRISES	EMPLOIS TEMPS PLEIN	EMPLOIS TEMPS PARTIEL	TOTAL EMPLOIS
2163	Programmeur informatique	20	173	2	175
6421	Vendeur	27	67*	91*	158*
5254	Instructeur loisirs	9	44	77	121
6453	Serveur	23	66*	51*	117*
6661	Préposé aux chambres	10	60	44	104
3413	Aide/auxiliaire médicale	5	3*	86*	89*
1471	Préposé au stock	1	0	70	70
9515	Soudeur/machiniste	9	64	2	66
9614	Manoeuvre transformation du bois	9	49	11	60
6611	Caissier	17	23*	34*	57*
6221	Spécialiste/superviseur ventes	3	1	51	52
6242	Cuisinier	20	40*	10*	50*
1473	Commis production	1	0	50	50

* Ce nombre correspond à un minimum. Certains établissements n'ont pas précisé le nombre d'intentions d'embauche pour ces métiers.

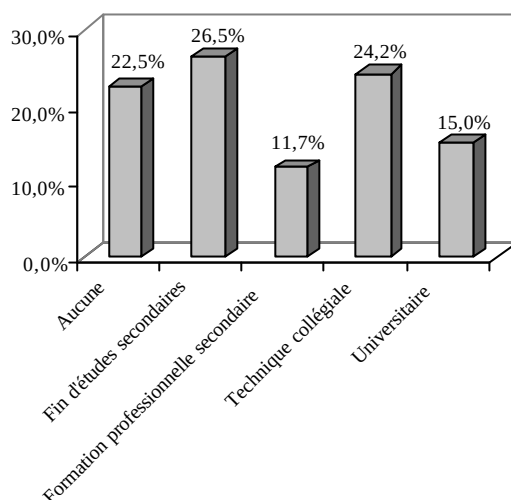
En outre, à peu près 78 % des postes nécessitent au moins un secondaire V général (graphique 3.10). Le diplôme d'études secondaires professionnelles est exigé dans 12 % des cas, tandis que le diplôme d'études collégiales et le diplôme universitaire impliquent respectivement 24 % et 15 % des métiers et professions.

La répartition des exigences scolaires, selon les secteurs d'activité économique, le territoire et la taille des établissements, est, à quelques nuances près, semblable à celle que nous avons précisée précédemment lors de l'examen des postes vacants. Son analyse permet de constater que ce sont les secteurs des services à la production et de l'ESS qui sont les plus exigeants. On ne rencontre, en fait qu'une seule différence significative et elle concerne les petites entreprises (5 à 19 employés). Ces dernières ont, toutes proportions gardées, davantage besoin de diplômés collégiaux (27 %) et universitaires (18 %).

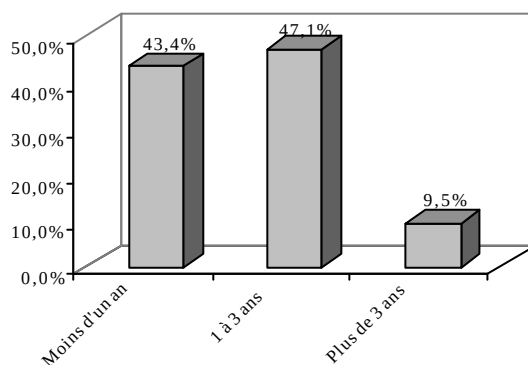
Il nous apparaît enfin nécessaire de signaler que plus de 90 % des métiers et professions impliqués dans les intentions d'embauche requièrent moins de trois années d'expérience (graphique 3.11). Plus précisément, 47 % exigent entre une et trois années et 43 % moins d'une année.

²⁴ La liste complète des intentions d'embauche est disponible à l'annexe 4 E.

GRAPHIQUE 3.10
La répartition des types d'intentions d'embauche
selon la scolarité exigée
n = 426



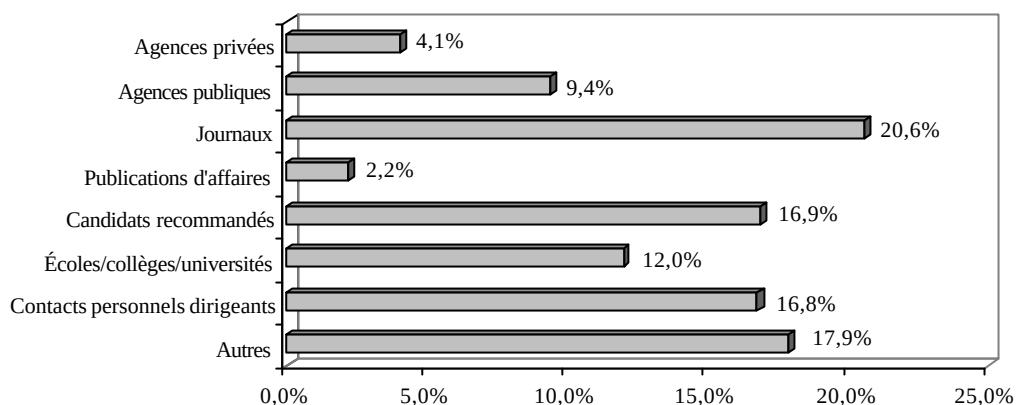
GRAPHIQUE 3.11
La répartition des types d'intentions d'embauche
selon le nombre d'années d'expérience exigé
n = 401



3.3.4 Les sources de recrutement

Les employeurs de la CUQ utilisent trois principaux moyens lorsqu'ils recrutent de la main-d'oeuvre. Un peu plus de 20 % d'entre eux recourent aux journaux et tout près de 17 % s'en remettent aux recommandations de leurs employés (16,9 %) ou à leurs contacts personnels (16,8 %). Les autres sources de recrutement sont par ordre décroissant d'importance : 1) les écoles, les collèges et les universités (12 %), 2) les agences publiques de placement (9,4 %), 3) les agences privées de placement (4,1 %) et 4) les publications d'affaires (2,2 %). Observation intéressante : les établissements de moins de 50 employés utilisent davantage les contacts personnels des dirigeants (17,8 %) que ne le font les établissements dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 employés. Mentionnons également que le recours aux agences publiques est plus répandu dans le secteur manufacturier (29,9 %).

GRAPHIQUE 3.12
Les sources de recrutement
n = 1072



3.3.5 Les métiers et professions en difficulté

Une très faible proportion d'employeurs (7 %) ont précisé que des métiers ou professions exercés dans leur établissement allaient connaître des baisses d'emploi. Comme l'indique le tableau 3.13, ce phénomène a été particulièrement signalé par les employeurs des services à la production (13,0 %). Notre analyse permet également de préciser que les métiers en déclin allaient être en plus grand nombre dans les entreprises de 50 employés et plus (11,8 %) et dans celles qui sont situées sur le territoire Québec-Vanier (9,5 %).

TABLEAU 3.13
La prévision d'une baisse d'emploi pour certains métiers
selon le secteur d'activité économique

PRÉVISION DE BAISS D'EMPLOI POUR CERTAINS MÉTIERS	SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE			
	Manufacturier	Production	Consommation	ESSS
Oui	7,0 %	13,0 %	5,0 %	4,4 %
Non	93,0 %	87,0 %	95,0 %	95,6 %

n = 681
Chi carré : 12,135 p = 0,007
V de Cramer : 0,133

Les métiers et professions en décroissance sont identifiés dans le tableau 3.14. Il s'agit des caissiers et des secrétaires de plusieurs institutions financières, des monteurs-assembleurs des secteurs de la fabrication, du personnel administratif du secteur de l'ESSS et de représentants du service à la clientèle.

TABLEAU 3.14
Les métiers et professions en difficulté

LES MÉTIERS ET PROFESSIONS EN DIFFICULTÉ	NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS
Caissier	8
Personnel de bureau / Secrétaire	3
Monteur / Assembleur	3
Personnel administratif	2
Représentant du service à la clientèle	2

3.4 La gestion des ressources humaines

Cette section survole quelques pratiques des employeurs de la CUQ en matière de gestion des ressources humaines. Nous tentons notamment d'y préciser si les établissements du territoire à l'étude sont dotés d'une direction ou d'un service de ressources humaines et de cerner les principaux problèmes qu'éprouvent les dirigeants dans la gestion quotidienne de la main-d'œuvre.

3.4.1 L'existence d'une direction ou d'un service des ressources humaines

Les activités liées à la gestion des ressources humaines sont relativement bien structurées sur le territoire de la CUQ. Nous estimons que 36,2 % des établissements de la CUQ possèdent une direction ou un service des ressources humaines. Cette proportion est nettement supérieure à celle que révélaient l'enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre de la région de Québec (29 %) et celle menée plus récemment dans les MRC de Charlevoix (21 %).

Comme le montre le tableau 3.15, ce sont les grandes entreprises et celles des services à la production qui possèdent le plus ce genre de service. On le retrouve en effet dans 69,3 % des établissements qui emploient 50 personnes et plus et dans 47,9 % de ceux des services à la production. Notons également que la proportion des établissements dotés d'un service ou d'une direction du personnel varie de manière significative selon la taille et le secteur d'activité économique de l'établissement.

TABLEAU 3.15
La présence d'une direction des ressources humaines
selon le nombre d'employés et le secteur d'activité économique

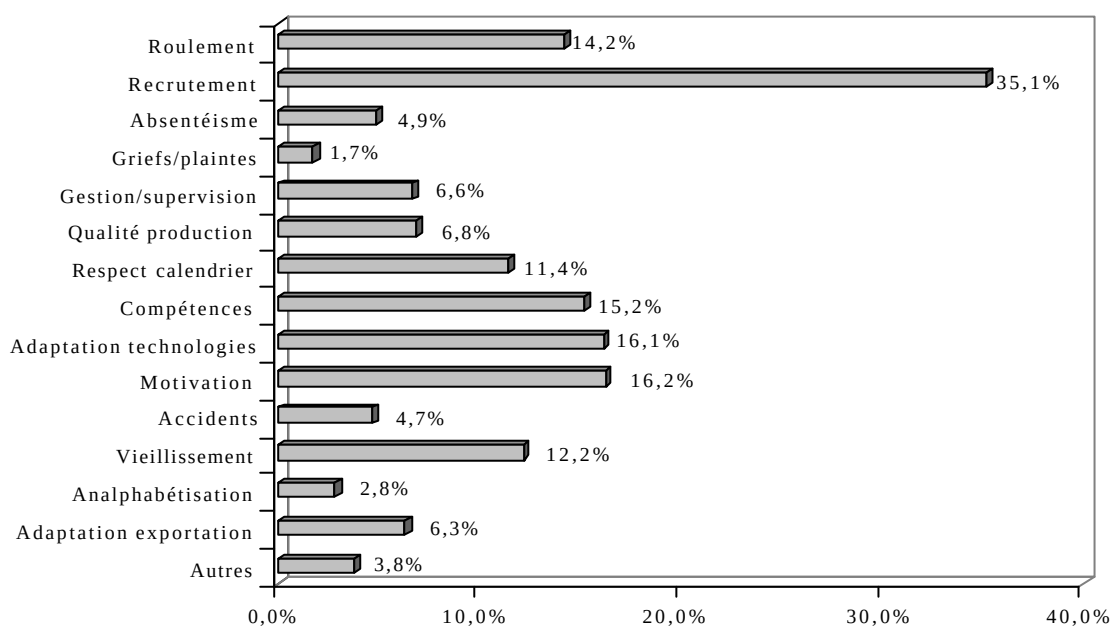
	NOMBRE D'EMPLOYÉS				
	5 à 19	20 à 49	50 à 99	100 à 199	200 et plus
Oui	29,6 %	47,4 %	59,7 %	69,9 %	88,4 %
Non	70,4 %	52,6 %	40,3 %	30,1 %	11,6 %
n = 665 Chi-carré : 51,900 p=0,001 V de Cramer : 0,279					
	SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE				
	Manufacturier	Production	Consommation	ESSS	
Oui	32,4 %	47,9 %	31,1 %	39,5 %	
Non	67,6 %	52,1 %	68,9 %	60,5 %	
n = 665 Chi carré : 14,466 p = 0,002 V de Cramer : 0,147					

3.4.2 Les problèmes de gestion des ressources humaines

Un peu plus de 54,5 % des établissements de la Communauté urbaine de Québec éprouvent au moins un problème de gestion de ressources humaines. Dans la même perspective, ce sont les établissements des secteurs manufacturiers (65,8 %) et ceux qui emploient 50 salariés et plus (63,4 %) qui connaissent le plus ce genre de problèmes.

Comme nous l'avons déjà constaté dans les enquêtes antérieures, c'est le recrutement de personnel qualifié qui s'impose comme le principal problème de gestion des ressources humaines dans les établissements de la CUQ. Plus de 35 % des employeurs doivent faire face à ce type de problème. Les autres aspects fréquemment mentionnés sont : la motivation du personnel (16,2 %), l'adaptation du personnel au développement technologique (16,1 %), les compétences du personnel (15,2 %), le roulement du personnel (14,2 %), le vieillissement du personnel (12,2 %) et le respect des calendriers de production (11,4 %).

GRAPHIQUE 3.13
Les difficultés relatives à la gestion des ressources humaines



3.5 La formation de la main-d'oeuvre

La formation offerte dans les entreprises pouvant s'avérer un bon indicateur du niveau de qualification des travailleurs et des compétences recherchées par les employeurs, il nous est apparu nécessaire d'examiner celle qui est offerte sur le territoire de la CUQ.

Cinq aspects de cette formation en entreprise ont été considérés. Nous en avons tout d'abord déterminé la fréquence ou l'importance. Nous nous sommes par la suite penchés, tour à tour, sur les moyens et le type de ressources utilisés pour la dispenser, sur les difficultés qu'éprouvent les employeurs lors de son organisation, sur les compétences qu'elle a permis de développer et sur le nombre de travailleurs qui en ont bénéficié.

3.5.1 L'importance des activités de formation²⁵

La majorité des employeurs de la CUQ offrent de la formation à leur personnel. L'enquête nous a permis d'établir que 86,1 % d'entre eux en donnent. Cette proportion est nettement supérieure à celle (76 %) que nous avons établie en 1996 dans notre enquête sur la région de Québec.

TABLEAU 3.16
L'existence de formation du personnel
selon le nombre d'employés

L'EXISTENCE DE FORMATION DU PERSONNEL	NOMBRE D'EMPLOYÉS				
	5 à 19	20 à 49	50 à 99	100 à 199	200 et plus
Oui	83,0 %	93,0 %	97,1 %	100,0 %	100,0 %
Non	17,0 %	7,0 %	2,9 %	0,0 %	0,0 %

n = 700
Chi carré : 18,429 p = 0,001
V de Cramer : 0,162

De toute évidence, la proportion des établissements qui donnent une formation à leurs employés varie significativement selon leur taille. L'examen du tableau 3.16 permet de constater que presque toutes les entreprises de 50 employés et plus en offrent. Ces données ne sont pas étonnantes, puisque c'est dans cette strate que se trouvent le plus grand nombre d'établissements visés par la Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre (loi 90). La segmentation des établissements selon la taille indique également que 83 % des établissements qui emploient entre 5 et 19 salariés donnent de la formation et cette proportion atteint 93,0 % dans ceux qui en emploient entre 20 et 49.

La proportion des établissements qui offrent de la formation à leurs salariés ne varie pas de façon significative selon le secteur d'activité. Cette proportion est d'un peu plus de 88 % dans les services à la production et dans les secteurs de l'ESSS. Elle s'établit à 85,4 % et à 82,1 % dans les services à la consommation et les secteurs manufacturiers. Nous n'avons pas constaté non plus de différences significatives ou importantes selon le territoire d'intervention. La proportion d'établissements qui offrent de la formation s'élève à 88,9 % à l'Ouest de la CUQ, à 85,7 % à Québec-Vanier, à 83,2 % à Beauport et à 82,3 % à Charlesbourg.

3.5.2 Les moyens de formation et les formateurs

L'examen des moyens utilisés pour offrir de la formation confirme aussi la tendance que nous avons constatée dans la plupart des enquêtes sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre. Il révèle que le moyen le plus fréquemment utilisé est le « coaching » par des employés expérimentés ou la formation sur le tas (32,8 %). Trois autres moyens se distinguent de façon particulière. Il s'agit : du remboursement des dépenses de formation (25,7 %), de l'organisation d'ateliers, de travaux pratiques ou de cours durant les heures de travail (20,0 %) et de l'organisation d'ateliers, de travaux pratiques ou de cours en dehors des heures de travail (12,1 %).

Dans la même perspective, il nous apparaît intéressant de signaler qu'une proportion importante d'entreprises (65,3 %) ont eu recours à plus d'un moyen de formation. Le tableau 3.17 montre ainsi que l'utilisation de plusieurs moyens de formation est plus fréquente dans les établissements de 50 employés et plus, de même que dans ceux des secteurs des services à la production (75,0 %) et de l'ESSS (70,0 %).

²⁵ Les données relatives à l'importance des activités de formation doivent être interprétées avec certaines précautions, puisqu'un examen attentif des établissements qui ont déclaré ne pas offrir de formation à leurs employés révèle qu'un nombre important d'employeurs ont eu tendance à ne pas considérer « le coaching ou la formation sur le tas » comme une activité formelle de formation.

L'importance du « coaching » explique nécessairement le rôle que semble jouer le personnel des établissements ou les pairs dans la formation qui y est offerte. Plus de 39 % des employeurs recourent à ce type de formateurs qui devance largement les consultants (23,2 %) et les vendeurs ou fournisseurs d'équipement (13,2 %).

TABLEAU 3.17
L'existence de plus d'un moyen de formation
selon le nombre d'employés et le secteur d'activité économique

PLUS D'UN MOYEN DE FORMATION	NOMBRE D'EMPLOYÉS				
	5 à 19	20 à 49	50 à 99	100 à 199	200 et plus
Oui	58,2 %	76,7 %	89,2 %	87,5 %	97,7 %
Non	41,8 %	23,3 %	10,8 %	12,5 %	2,3 %
n = 603 Chi carré : 37,280 p = 0,001 V de Cramer : 0,249					
PLUS D'UN MOYEN DE FORMATION	SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE				
	Manufacturier	Production	Consommation	ESSS	
Oui	64,5 %	75,0 %	59,3 %	70,0 %	
Non	35,5 %	25,0 %	40,7 %	30,0 %	
n = 603 Chi carré : 12,270 p = 0,007 V de Cramer : 0,143					

Il nous apparaît important de rapporter que les collèges, les universités et les écoles secondaires sont respectivement mentionnés par 9,3 %, 6,0 % et 4,0 % des établissements. Ces statistiques sont pratiquement identiques à celles que nous avons constatées dans la région de Québec en 1995 et elles confirment que la part du marché régional de la formation en entreprise de ces établissements est encore très négligeable. Les secteurs d'activité qui utilisent le plus les réseaux formels de formation scolaire sont les services à la production (32,1 %) et l'ESSS (26,1 %). D'ailleurs, près de 21 % de l'ensemble des établissements ont recours à l'un ou l'autre de ces réseaux.

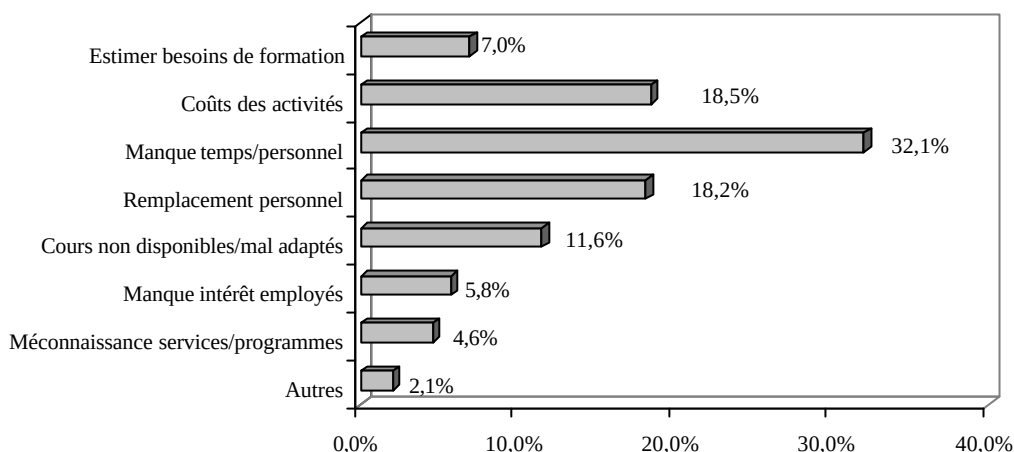
Environ 5,0 % des employeurs mentionnent d'autres types de formateurs. Les plus fréquemment cités sont : les associations sectorielles, les corporations professionnelles et la formation dans des écoles spécialisées.

3.5.3 Les difficultés rencontrées lors de la réalisation d'activités de formation

Un peu plus de 19 % des employeurs de la région éprouvent des difficultés lorsqu'ils réalisent des activités de formation. Cette proportion est nettement inférieure à celle (52 %) qui a été établie dans l'enquête régionale de 1996. Le manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation (32,1 %), les coûts trop élevés des activités de formation (18,5 %), le remplacement des personnes formées (18,2 %) et la non-disponibilité des cours ou les cours mal adaptés (11,6 %) appa-raissent comme les quatre principales difficultés éprouvées dans les établissements (graphique 3.14).

De façon générale, ce sont les établissements manufacturiers qui doivent composer avec le plus de difficultés, puisque tout près de 27 % d'entre eux affirment en éprouver. Cette même proportion s'établit à 16,6 % dans les services à la consommation et à 21,9 % dans les services à la production et les secteurs de l'ESSS. Même si elle n'est pas statistiquement significative, nous devons signaler qu'une différence existe lorsque nous examinons la répartition territoriale des difficultés. En effet, tout près de 25 % des employeurs du territoire de l'Ouest de la CUQ semblent en éprouver, alors que cette proportion n'atteint pas 19 % dans les trois autres territoires.

GRAPHIQUE 3.14
Les difficultés de formation



La répartition sectorielle des difficultés de formation permet de déceler quelques tendances dominantes. Les problèmes liés aux coûts élevés seraient plus fréquents dans les services à la consommation (22,6 %) et le manque de temps le serait dans les services à la production (37,6 %). Précisons cependant que les difficultés de formation ne varient pas, statistiquement parlant, selon le secteur d'activité économique.

3.5.4 Les activités de formation

Afin de préciser un peu mieux la nature de la formation offerte dans les établissements de la CUQ, nous avons interrogé leurs dirigeants sur les activités qu'ils entendaient offrir à leurs salariés au cours de la prochaine année et sur le nombre de travailleurs qui devaient participer à cette même formation. Nous leur avons également demandé de regrouper ces activités de formation dans les quatre grandes catégories suivantes : 1) les besoins liés à la gestion, 2) les besoins liés à la vente et au marketing, 3) les besoins liés à la production et 4) les besoins liés aux compétences générales.

3.5.4.1 Les résultats globaux

L'examen sommaire des résultats nous permet tout d'abord d'avancer qu'environ 61 200* employés devaient participer à des activités de formation au cours des douze mois qui ont suivi l'enquête. Ces participants travaillent principalement dans les services à la consommation (45,5 %*) et les services à la production (30,8 %*). Les secteurs manufacturiers et ceux de l'ESSS comptent respectivement 17,2 %* et 6,5 %* de participants.

L'examen de la répartition des participants selon les CLD révèle, pour sa part, une forte concentration territoriale. Les personnes formées travaillent majoritairement dans les établissements de l'Ouest de la CUQ (40,4 %*) et de Québec-Vanier (39,3 %*). Les employés de Charlesbourg—Haute-Saint-Charles ne comptent que 15,5 %* des participants, alors que ceux de Beauport en représentent un peu moins de 5 %*.

3.5.4.2 Les besoins liés au développement des compétences générales

Ce sont les activités de formation liées au développement des compétences générales qui ont été le plus fréquemment rapportées. Près de 43 % des établissements les ont mentionnées et elles devraient être offertes à plus de 30 800* personnes. Les thèmes de formation qui devraient être les plus populaires sont : l'anglais, l'informatique, les techniques d'intervention auprès de groupes divers (toxicomanie, enfants, personnes âgées, santé mentale, etc.), la santé et la sécurité au travail, la pédagogie et les séminaires organisés par les associations professionnelles.

TABLEAU 3.18
Les activités liées aux compétences générales
selon le nombre d'employés

ACTIVITÉS LIÉES AUX COMPÉTENCES GÉNÉRALES	NOMBRE D'EMPLOYÉS				
	5 à 19	20 à 49	50 à 99	100 à 199	200 et plus
Oui	39,2 %	50,2 %	60,5 %	45,7 %	61,5 %
Non	60,8 %	49,8 %	39,6 %	54,3 %	38,5 %

n = 638
Chi carré : 11,782 p = 0,019
V de Cramer : 0,136

Le tableau 3.18 montre que l'offre de formation liée aux compétences générales varie en fonction de la taille des entreprises. Ce type de formation semble davantage offert dans les établissements qui emploient 200 salariés et plus (61,5 %) et dans ceux qui en emploient entre 50 et 99. Il nous apparaît intéressant de signaler que ce sont les petits établissements qui donneront le moins d'activités de formation relatives aux compétences générales.

L'enquête révèle également que ce sont les établissements des services à la production (49,6 %) qui dispenseront le plus de formation relative aux compétences générales. On trouvera cette formation dans près de 42 % des établissements des services à la consommation et des secteurs de l'ESSS. Les établissements manufacturiers ne seront que 31,3 % à donner ce type de formation.

3.5.4.3 Les activités liées à la vente et au marketing

Les activités de formation liées à la vente et au marketing seront les deuxième en importance. Elles devraient être offertes dans 28,8 % des établissements et toucher environ 12 300* personnes. Ces dernières pourront ainsi parfaire leurs connaissances des techniques de vente (ex. : téléphonique, fermeture ou « closing », etc.), du service à la clientèle, des produits et de la publicité. Ce type de formation est surtout offert dans le cadre de séminaires et de colloques.

Presque tous les salariés formés dans les domaines de la vente et du marketing travailleront dans les secteurs des services. Le secteur des services à la consommation composera ainsi 57,4 % de l'ensemble du personnel formé, tandis que celui des services à la consommation en représentera 35,7 %. Nous n'avons dénombré que 4,9 % du personnel formé dans les secteurs manufacturiers et 2,0 % dans ceux de l'ESSS.

TABLEAU 3.19
Les activités liées à la vente et au marketing
selon le secteur d'activité économique

ACTIVITÉS LIÉES À LA VENTE ET AU MARKETING	SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE			
	Manufacturier	Production	Consommation	ESSS
Oui	27,0 %	33,9 %	31,1 %	9,5 %
Non	73,0 %	66,1 %	68,9 %	90,6 %

n = 628
Chi carré : 19,086 p = 0,001
V de Cramer : 0,174

L'analyse réalisée au tableau 3.19 révèle l'existence d'une relation statistiquement significative entre le secteur d'activité économique et l'offre d'activités de formation liées à la vente et au marketing. Ce type de formation devrait ainsi être davantage offert dans les établissements des services à la production (33,9 %) et dans ceux des services à la consommation (31,1 %). La formation en vente et en marketing devrait, à l'opposé, être donnée de façon marginale dans les établissements de l'ESSS (9,5 %).

3.5.4.4 Les activités liées à la production

Les activités de formation liées à la production seront offertes dans 17,2 % des entreprises. Elles devraient être données à un peu plus de 10 500* travailleurs qui acquerront des connaissances relatives à l'amélioration de la qualité des produits, à l'informatique, à l'entretien des équipements et à la supervision.

Comme le montre le tableau 3.20, c'est dans le secteur manufacturier (36,3 %) que l'on trouve la plus forte proportion d'entreprises susceptibles d'offrir des activités de formation liées à la production. Cette proportion est, en effet, deux fois plus élevée que celle présentée par les établissements des services à la consommation (18,2 %) et par ceux des services à la production (14,9 %). Elle est aussi beaucoup plus importante que dans les secteurs de l'ESSS.

TABLEAU 3.20
Les activités liées à la production
selon le secteur d'activité économique

ACTIVITÉS LIÉES À LA PRODUCTION	SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE			
	Manufacturier	Production	Consommation	ESSS
Oui	36,3 %	14,9 %	18,2 %	3,1 %
Non	63,7 %	85,1 %	81,8 %	96,9 %

n = 614
Chi carré : 28,420 p = 0,001
V de Cramer : 0,215

En ce qui concerne le nombre de participants, tout indique que ce type de formation sera principalement offert dans les secteurs des services à la production (37,7 %), des services à la consommation (31,6 %) et de la fabrication (28,7 %). C'est toutefois dans ces mêmes secteurs manufacturiers que les activités liées à la production seront, toutes proportions gardées, les plus importantes, puisqu'elles y concerneront près de 32 % de l'ensemble des personnes formées du secteur. Dans la même perspective, il nous apparaît intéressant d'ajouter que la formation relative à la production touchera davantage les travailleurs des grands établissements (50 salariés et plus).

3.5.4.5 Les activités liées à la gestion

La formation en gestion a été mentionnée par 26 % des établissements et elle sera dispensée à 7500* employés. Les thèmes ou sujets de formation les plus répandus sont la gestion d'équipe et des

ressources humaines, la gestion de projets, la gestion du temps, le management, la planification stratégique, la comptabilité, le prix de revient et les relations de travail.

Il existe aussi une relation statistiquement significative entre la formation en gestion et la taille des établissements. Le tableau 3.21 indique, en effet, que la proportion des entreprises qui offrent ce type de formation tend à s'accroître en même temps que le nombre de travailleurs qu'elles emploient. Ainsi, cette proportion, qui n'atteint pas 6,0 % dans les établissements de moins de 20 salariés, augmente à 17,4 % dans ceux de 20 à 49 salariés. Elle passe à 42,6 % dans les entreprises de 50 à 99 travailleurs, à 66,6 % dans celles de 100 à 199 et à 68,3 % dans celles de 200 employés et plus.

TABLEAU 3.21
Les activités liées à la gestion
selon le nombre d'employés

ACTIVITÉS LIÉES À LA GESTION	NOMBRE D'EMPLOYÉS				
	5 à 19	20 à 49	50 à 99	100 à 199	200 et plus
Oui	5,9 %	17,4 %	42,6 %	66,6 %	68,3 %
Non	94,1 %	82,6 %	57,4 %	33,4 %	31,7 %

n = 628
Chi carré : 115,471 p = 0,001
V de Cramer : 0,429

Ce sont les travailleurs des services à la consommation qui représentent la plus grande proportion (41,1 %) des personnes formées en gestion. On en compte aussi 28,9 % dans les secteurs manu-facturiers, 21,6 % dans les services à la consommation et 8,3 % dans les secteurs de l'ESSS. L'enquête montre en outre que les personnes formées en gestion se concentrent également dans les établissements de 50 employés et plus (62,2 %) et sur le territoire de l'Ouest de la CUQ (54,9 %).

3.6 La connaissance des mesures et services offerts par les centres locaux d'emploi (CLE) et les centres locaux de développement (CLD)

Il nous est enfin apparu intéressant d'interroger les dirigeants sur la connaissance qu'ils ont et sur l'intérêt qu'ils portent à l'endroit des mesures et services offerts par les centres locaux d'emploi (CLE) et les centres locaux de développement (CLD) de leur territoire. En fait, puisqu'au moment de l'enquête ces deux organismes étaient nouveaux dans le paysage québécois du développement local, il nous est apparu important de fournir à leur personnel un aperçu de leur rayonnement sur les différents territoires d'intervention et de l'intérêt que leur portaient les employeurs.

Nous avons ainsi posé six questions aux dirigeants d'établissement. Leurs réponses nous ont permis d'estimer la proportion d'entre eux qui connaissaient les mesures et les services offerts aux entreprises par les CLE et les CLD et d'apprécier le pourcentage de ceux qui désiraient recevoir de l'information sur ces mêmes mesures et services.

3.6.1 Centres locaux d'emploi (CLE)

Au moment de l'enquête, un peu plus de 33 % des employeurs connaissaient les mesures et services offerts aux entreprises par les CLE de la Communauté urbaine de Québec. Le niveau de connaissance semble plus élevé dans le secteur des services à la consommation (35 %), dans les grands établissements (34 %) et sur le territoire de Beauport (42,8 %).

Plus de 70 % de ces employeurs ont souhaité recevoir par courrier de la documentation relative aux mesures et aux programmes offerts. Cet intérêt se manifeste particulièrement dans les établissements des secteurs de l'ESSS (76,6) et du manufacturier (76,3) ainsi que sur les territoires de Beauport (76,1) et de Québec-Vanier (75,1).

La proportion d'employeurs qui désirent entrer en contact avec un représentant ou une représentante d'Emploi-Québec est beaucoup plus limitée. Elle ne dépasse pas 22 % et concerne surtout les employeurs des établissements des secteurs à la consommation (23,3 %) et de l'ESSS (22,6 %), ceux de 50 salariés et plus (23,9 %) et ceux qui appartiennent aux territoires de Québec-Vanier (23,9 %) et de Charlesbourg (22,1 %).

3.6.2 Centres locaux de développement (CLD)

L'enquête démontre assez clairement que les centres locaux de développement (CLD) étaient encore de très jeunes organismes au moment de l'enquête. En effet, nous avons établi que seulement 16,9 % des employeurs connaissaient les mesures et les services qui y étaient offerts. Les types d'établissements qui les connaissaient le plus étaient ceux de Beauport (22,7 %), ceux des services à la production (19,4 %) et ceux dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 (19,8 %).

L'intérêt que les dirigeants d'établissement portent à l'endroit des mesures et programmes administrés par les CLD a été particulièrement manifeste lorsque nous avons proposé de leur envoyer de la documentation par courrier. Plus de 73 % d'entre eux ont souhaité en recevoir et, plus particulièrement, chez les établissements de Québec-Vanier (79,6 %) et ceux qui travaillent dans le secteur manufacturier (77,2 %). Un peu moins de 21 % d'entre eux désiraient entrer en communication avec un représentant du CLD. Cet intérêt s'est davantage manifesté chez les établissements de grande taille (24,1 %) et chez ceux des secteurs de l'ESSS (25,7 %).

CONCLUSION

L'exercice qui s'achève a permis d'approfondir notre connaissance de la dynamique régionale du marché du travail. Nous pouvons ainsi attirer l'attention des lecteurs sur une série de constats ou de résultats qui apparaissent particulièrement importants dans une perspective d'intervention et d'action en matière de développement de la main-d'œuvre.

L'enquête a mis en évidence la performance intéressante du marché régional du travail au début de 1999. La proportion des employeurs qui prévoyaient accroître leur effectif est apparue très forte. Elle atteignait, en fait, un niveau nettement supérieur (21 %) à celui révélé par l'enquête que nous avons menée en 1995 (12 %). Nous avons aussi été en mesure de constater qu'une très forte proportion (16,9 %) des établissements de la Communauté urbaine de Québec avaient des postes vacants au moment de l'enquête et que le nombre estimé de postes vacants (3 856*) était, tout comme celui des intentions d'embauche (10 562*), très élevé.

L'enquête a aussi révélé certaines formes de concentration dans les besoins en main-d'œuvre des établissements. La plus déterminante est sans aucun doute celle que nous avons relevée dans le secteur des services à la consommation qui regroupe, à lui seul, 61 % des intentions d'embauche et 50 % des vacances signalées. Ce constat nous apparaît particulièrement important, puisqu'il nous permet de remettre en question la priorité que nous accordons aux secteurs d'activité basiques²⁶ et technologiques. Un tel résultat semble, en fait, commander que l'on accorde une certaine attention aux autres secteurs économiques, puisque, de toute évidence, on trouve la majorité des emplois disponibles dans un secteur d'activité qui dépend indirectement des marchés extérieurs.

²⁶ Les secteurs d'activité basiques sont ceux qui misent sur les marchés d'exportations et la clientèle qui réside à l'extérieur de la région.

Dans la même perspective, l'examen attentif des postes vacants et des intentions d'embauche révèle de fortes concentrations de besoins dans les métiers liés à la vente et à l'informatique, dans les établissements de moins de 50 salariés et dans ceux qui sont situés sur le territoire du CLD Québec-Vanier.

Parmi les autres aspects considérés, il nous apparaît important de retenir que le principal problème de gestion des ressources humaines demeure l'embauche de personnel qualifié. Ce type de difficultés affecte, 35 % des établissements de la CUQ et plus de 67 % des postes vacants qui y sont signalés. Ces difficultés concernent aussi des métiers et professions spécialisés, de même que des préalables scolaires et expérientiels beaucoup plus élevés.

L'enquête a également fait voir l'importance et l'ampleur des mouvements de main-d'œuvre qui se produisent annuellement dans les établissements de la région. Deux phénomènes nous semblent, dans cette perspective, dignes de mention. Il s'agit de la variation importante (32,2 %) du volume de main-d'œuvre entre les périodes de ralentissement de la production et les périodes d'activité intense, ainsi que de la faible proportion d'établissements qui ont eu un effectif stable (27,7 %) tout au long de l'année. Ces derniers phénomènes rappellent que les entreprises et la main-d'œuvre de la région doivent composer avec une dynamique complexe, relevant elle-même de réalités diverses comme les cycles de production ou la saisonnalité, et qui doit nécessairement être prise en compte par les intervenants.

L'enquête nous a enfin permis de préciser à nouveau que les changements les plus fréquents sont les changements technologiques et organisationnels, que la formation en entreprise est un acquis dans presque tous les établissements et que les mesures et les services offerts par les centres locaux d'emploi (CLE) et les centres locaux de développement (CLD) sont peu connus des employeurs.

Nous nous permettons, en dernière analyse, de faire deux recommandations qui pourront servir dans la réalisation des prochaines enquêtes sur la demande de main-d'œuvre. Nous considérons tout d'abord qu'il sera nécessaire de maintenir le caractère probabiliste de la démarche en appuyant les activités de recherche sur des échantillons représentatifs des territoires étudiés. La possibilité de généraliser les résultats de l'enquête à l'ensemble des entreprises ciblées a, à notre avis, comporté trop d'avantages pour ne pas s'imposer comme un impératif dans nos recherches futures.

Nous suggérons aussi de limiter ou de circonscrire, dans un cadre beaucoup plus restreint, le domaine d'investigation de l'enquête et de ne plus examiner certains phénomènes qui sont déjà bien connus et documentés. Il ne nous apparaît plus utile, dans cette perspective, d'observer les types de changements qui se produisent dans les établissements, d'explorer la gestion des ressources humaines et de nous attarder à la formation en établissement. Nous pensons plutôt que les futures enquêtes devraient se concentrer davantage sur les besoins en main-d'œuvre des établissements et approfondir des thèmes de recherche qui sont davantage pertinents pour les personnes qui désirent intégrer le marché du travail. À cet effet, nous suggérons d'accroître le niveau de précision des estimations relatives aux postes vacants et aux intentions d'embauche et de parfaire la connaissance que nous avons des exigences d'embauche des employeurs et des compétences recherchées sur le marché du travail. Ces objectifs pourront être atteints en augmentant la taille des échantillons et en enrichissant certaines parties du questionnaire.

Mentionnons, en terminant, que les lecteurs sont invités à faire part de leurs commentaires et de leurs critiques aux représentants d'Emploi Québec. Ils peuvent, pour ce faire, communiquer avec les auteurs à la Direction régionale de Québec ou avec un conseiller en développement de la main-d'œuvre d'un des sept centres locaux d'emploi (CLE) de la Communauté urbaine de Québec.

BIBLIOGRAPHIE

- BÉLISLE, Sylvain et Robert LACHAPELLE. *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre : résultats globaux*. Québec, Développement des ressources humaines Canada et Société québécoise de développement de la main d'œuvre, 1996, 73 pages.
- BUREAU DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Rapport méthodologique de l'enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre*. Québec, 1996, 134 pages.
- LEFEBVRE, Suzanne. *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre : les MRC La Côte-de-Beaupré, L'Île-d'Orléans et les villes de Beauport et de Sainte-Brigitte-de-Laval*. Québec, Emploi-Québec de la région de Québec, 1998, 46 pages.
- LEFRANÇOIS, Yves et Suzanne LEFEBVRE. *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre : région de Québec*. Québec, Société québécoise de développement de la main-d'œuvre de la région de Québec, 1997, 50 pages.
- LEFRANÇOIS, Yves. *Aperçu de la dynamique socio-économique et caractéristiques de la demande de main-d'œuvre : MRC de Portneuf*. Québec, Emploi-Québec de la région de Québec, 1998, 45 pages.
- LEFRANÇOIS, Yves. *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre : MRC de Charlevoix et de Charlevoix-Est*. Québec, Emploi-Québec de la région de Québec, 1999, 55 pages.
- PERRIN, Jean, Emmanuel J. CHÉRON, Michel ZINS. *Recherche en marketing; méthodes et décisions*. Boucherville, Gaëtan Morin Éditeur, 1986, 615 pages.
- SCHEAFFER, Richard L. et al. *Elementary survey sampling, fourth edition*. Belmont, Duxbury Press, 1990, 390 pages.
- STATISTIQUE Canada. *Recensements de 1991 et de 1996*.
- TREMBLAY, André. *Sondages, histoire, pratique et analyse*. Boucherville, Gaëtan Morin Éditeur, 1991, 492 pages.

ANNEXES

ANNEXE 1 : LE QUESTIONNAIRE

ANNEXE 2 : LES RÉSULTATS TERRITORIAUX

- 2 A- Beauport
- 2 B- Québec-Vanier
- 2 C- Charlesbourg—Haute-Saint-Charles
- 2 D- Ouest de la CUQ

ANNEXE 3 : LA LISTE DES POSTES VACANTS

- 3 A- Beauport
- 3 B- Québec-Vanier
- 3 C- Charlesbourg—Haute-Saint-Charles
- 3 D- Ouest de la CUQ
- 3 E- Ensemble de la CUQ

ANNEXE 4 : LA LISTE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE

- 4 A - Beauport
 - 4 B - Québec-Vanier
 - 4 C - Charlesbourg—Haute-Saint-Charles
 - 4 D - Ouest de la CUQ
 - 4 E - Ensemble de la CUQ
-

ENQUÊTE SUR LES CARACTÉRISTIQUES
DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE
1998

SECTEUR GÉNÉRAL

➤ COMMUNAUTÉ URBAINE DE QUÉBEC ◀

(Nom et adresse)

(Corrigez s'il y a lieu)

Raison sociale de l'entreprise : _____

Nom du répondant : _____

Titre du répondant : _____

Adresse : _____

Ville : _____ Code postal : _____

Téléphone : _____ Télécopieur : _____

Site internet (URL) : _____

Courrier - électronique : _____

PARTIE 1 - Les caractéristiques de l'établissement

1. Quels sont les principaux produits ou services offerts par votre entreprise ? _____

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

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

3. Au cours des douze derniers mois, quels ont été les nombres minimum et maximum d'employés dans votre établissement ? (Veuillez inclure le personnel de direction)

(nombre minimum) : _____

Saison de l'année où le nombre d'employés a été au minimum :

PRINTEMPS (mars, avril, mai)

ÉTÉ (juin, juillet, août)

AUTOMNE (sept. oct. nov.)

HIVER (déc. janv. fév.)

☐

☐

☐

☐

(nombre maximum) : _____

Saison de l'année où le nombre d'employés a été au maximum :

PRINTEMPS (mars, avril, mai)

ÉTÉ (juin, juillet, août)

AUTOMNE (sept. oct. nov.)

HIVER (déc. janv. fév.)

☐

☐

☐

☐

4. 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 douze prochains mois ?

En croissance

☐

1

En décroissance

☐

2

Stable

☐

3

5. Prévoyez-vous effectuer un investissement dans votre établissement au cours des douze prochains mois ?

Oui

☐

1

Non

☐

2

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

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

6. Précisez si oui ou non les situations suivantes se produiront dans votre établissement au cours des douze prochains mois ?

	Oui	Non	Ne s'applique pas	Précisions (s'il y a lieu)
1. Acquisition ou développement de technologies liées :				
à la gestion	☐ 1	☐ 2	☐ 3	_____
à la bureautique	☐ 1	☐ 2	☐ 3	_____
aux communications	☐ 1	☐ 2	☐ 3	_____
à la conception et au développement de produits et services	☐ 1	☐ 2	☐ 3	_____
à la vente et au marketing	☐ 1	☐ 2	☐ 3	_____
à la production	☐ 1	☐ 2	☐ 3	_____
à la distribution et à l'expédition	☐ 1	☐ 2	☐ 3	_____
2. Diversification de la gamme des produits et services	☐ 1	☐ 2	☐ 3	_____
3. Développement de nouveau(x) territoire(s) de vente ou de distribution.....	☐ 1	☐ 2	☐ 3	_____
4. Augmentation des exportations	☐ 1	☐ 2	☐ 3	_____
5. Réalisation de contrats de sous-traitance pour le compte d'une ou plusieurs entreprises	☐ 1	☐ 2	☐ 3	_____
6. Accorder des contrats en sous-traitance.....	☐ 1	☐ 2	☐ 3	_____
7. Recours à des entreprises de louage de main-d'œuvre ou des agences pour l'embauche de personnel temporaire.....	☐ 1	☐ 2	☐ 3	_____
8. Fusion ou acquisition d'entreprises	☐ 1	☐ 2	☐ 3	_____
9. Rationalisation ou réorganisation des activités de l'entreprise.....	☐ 1	☐ 2	☐ 3	_____
10. Mise(s) à pied temporaire de travailleur(s)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	Nombre : _____
11. Mise(s) à pied permanente(s) de travailleur(s)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	Nombre : _____
12. Modification des tâches des travailleurs.....	☐ 1	☐ 2	☐ 3	_____
13. Implantation d'un système de gestion de la qualité	☐ 1	☐ 2	☐ 3	_____
14. Adoption de normes de qualité (exportation)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	_____
15. Participation accrue des employés à la gestion de l'entreprise (ex : cercles de qualité, équipes semi-autonomes ou auto gérées)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	_____

7. Pouvez-vous préciser approximativement quel pourcentage de votre chiffre d'affaires est généré par les clientèles suivantes ?

1. Clientèle de Québec	_____ %	4. Clientèle des États-Unis	_____ %
2. Clientèle d'ailleurs au Québec	_____ %	5. Clientèle des autres pays	_____ %
3. Clientèle des autres provinces du Canada	_____ %	6. TOTAL	100 %

PARTIE 2 - Caractéristiques de la main-d'œuvre

8. Dans le but d'avoir un portrait exhaustif de l'ensemble de votre effectif, cochez ci-après le ou les poste(s) existant(s) dans votre établissement et indiquez, pour chacun, le nombre d'employés.

Note : nous vous suggérons ici des titres de postes les plus usuels. Cependant, si un ou plusieurs de ces titres ne correspond(ent) pas à ceux utilisés dans votre établissement, veuillez les préciser dans les sections « Autres postes ».

Postes de direction	Cochez	Nombre
Directeur financier.....	☐ 1	__ __
Directeur des ressources humaines	☐ 1	__ __
Directeur des achats	☐ 1	__ __
Directeur des ventes, du marketing et de la publicité.....	☐ 1	__ __
Autres postes : _____	☐ 1	__ __
_____	☐ 1	__ __

Postes de professionnels et de bureau	Cochez	Nombre
Vérificateur et comptable.....	☐ 1	__
Spécialiste des ressources humaines	☐ 1	__
Secrétaire	☐ 1	__
Commis de bureau.....	☐ 1	__
Commis à la comptabilité	☐ 1	__
Réceptionniste	☐ 1	__
Expéditeur et réceptionnaire	☐ 1	__
Magasinier.....	☐ 1	__
Analyse en informatique.....	☐ 1	__
Programmeur et technicien en informatique.....	☐ 1	__
Autres postes : _____	☐ 1	__
_____	☐ 1	__

Postes reliés à la vente	Cochez	Nombre
Représentant des ventes	☐ 1	__
Vendeur et commis-vendeur	☐ 1	__
Autres postes : _____	☐ 1	__
_____	☐ 1	__

Postes reliés à l’entretien et au transport	Cochez	Nombre
Préposé à l’entretien	☐ 1	__
Électricien industriel	☐ 1	__
Plombier	☐ 1	__
Mécanicien industriel.....	☐ 1	__
Mécanicien en réfrigération et en climatisation.....	☐ 1	__
Mécanicien de véhicules automobiles et camions.....	☐ 1	__
Mécanicien de machines fixes	☐ 1	__
Conducteur de camion	☐ 1	__
Autres postes : _____	☐ 1	__
_____	☐ 1	__

PARTIE 3 - Les postes vacants et les intentions d'embauche

9. 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).

Non ☐ 2

Passez à la question 10

Oui ☐ 1

Si oui, combien au total ? _____

Si oui, décrivez le plus précisément possible en tête de colonne, les métiers ou les professions pour lesquels vous avez des postes vacants (ex. : technicien en comptabilité, ingénieur civil, scieur de bois d'oeuvre, ouvrier sylvicole).

Par la suite, complétez les questions 1 à5 pour chaque métier ou profession .

	EXEMPLE ↓	métier profession 1	métier profession 2	métier profession 3	métier profession 4
	<u>Programmeur-</u> <u>analyste</u>	_____ - _____	_____ _____ _____	_____ - _____	_____ _____ _____
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 hres et plus/sem.) →	2	☐ ☐	☐ ☐	☐ ☐	☐ ☐
• Temps partiel (moins de 30 hres/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) : →	(<u>Informatique</u>)	(_____)	(_____)	(_____)	(_____)
• Diplôme universitaires →	☐	☐	☐	☐	☐
(précisez la spécialisation, s'il y a lieu) : →	(_____)	(_____)	(_____)	(_____)	(_____)
3. Expérience requise :	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
• Moins d'un an 1 →	☒	☐	☐	☐	☐
• De 1 à3 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 (Sinon passez à la question 10) 2 →	☐	☐	☐	☐	☐
5. Quelles sont les causes des difficultés de recrutement ? (Cochez plus d'une case, s'il y a lieu)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
• Activité saisonnière ou travail temporaire. 1 →	☒	☐	☐	☐	☐
• Conditions de travail défavorables ou non concurrentielles (salaire, milieu de travail, horaire de travail) 2 →	☐	☐	☐	☐	☐
• Travail en région éloignée ou difficile d'accès 3 →	☐	☐	☐	☐	☐
• Manque de candidats ayant le diplôme recherché 4 →	☐	☐	☐	☐	☐
• Manque de candidats ayant l'expérience recherchée 5 →	☐	☐	☐	☐	☐
• Manque de candidats ayant les compétences recherchées. 6 →	☐	☐	☐	☐	☐
6. Quelles sont les compétences à la source des difficultés de recrutement (Cochez plus d'une case, s'il y a lieu)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
• Compétences de base (lire, écrire, compter) 1 →	☐	☐	☐	☐	☐
• Compétences intellectuelles (raisonner, apprendre, décider, résoudre des problèmes) 2 →	☒	☐	☐	☐	☐
• Qualités personnelles (confiance en soi, responsabilité, honnêteté) 3 →	☐	☐	☐	☐	☐
• Relations interpersonnelles (travailler en équipe, communiquer, servir les clients) 4 →	☐	☐	☐	☐	☐
• Langue seconde 5 →	☐	☐	☐	☐	☐
• Planification et gestion 6 →	☐	☐	☐	☐	☐
• Vente et marketing 7 →	☐	☐	☐	☐	☐
• Application des règles de santé et sécurité et de protection de l'environnement 8 →	☐	☐	☐	☐	☐
• Application de technologies relatives à l'automatisation des procédés de production 9 →	☐	☐	☐	☐	☐
• Application de technologies relatives à la bureautique et à la communication (traitement de texte, etc.) 10 →	☐	☐	☐	☐	☐
• Application de technologies relatives à l'informatique de gestion 11 →	☐	☐	☐	☐	☐
• Autres (précisez) _____ 12 →	_____	_____	_____	_____	_____

10. À l'exception des postes présentement vacants, prévoyez-vous embaucher du personnel additionnel au cours des douze prochains mois ?

Non ☐ 2 **Passez à la question 11**
Oui ☐ 1 **Si oui, combien au total ?** _____

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 à3 pour chaque métier ou profession.

	EXEMPLE ↓	métier profession 1	métier profession 2	métier profession 3	métier profession 4
	(<u>Ouvrier</u>)	_____	_____	_____	_____
	(<u>syvicole</u>)	_____	_____	_____	_____
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 hres et plus/sem.) →	4				
• Temps partiel (moins de 30 hres/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) →	(<u>Sylviculture</u>)	(_____)	(_____)	(_____)	(_____)
• 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 à3 ans 2 →	☒	☐	☐	☐	☐
• 4 à6 ans 3 →	☐	☐	☐	☐	☐
• 7 ans et plus 4 →	☐	☐	☐	☐	☐

11. Lorsque vous embauchez du personnel, quelles sont vos principales sources de recrutement ?
(Cochez plus d'une case, s'il y a lieu)

Agences de placement privées ☐ 1
Agences de placement publiques ☐ 2
Journaux ☐ 3
Publications d'affaires ou d'associations d'employeurs..... ☐ 4
Candidats recommandés par des employés ☐ 5
École, collèges et universités ☐ 6
Contacts personnels des dirigeants de l'entreprise..... ☐ 7
Autres (Précisez) _____ ☐ 8

12. Au cours des prochaines années, croyez-vous que des métiers ou professions exercés dans votre établissement subiront une baisse d'emploi ?

Non ☐ 2 **Passez à la question 13**
Oui ☐ 1 **Si oui, lesquels ?** _____

PARTIE 4 - La gestion des ressources humaines

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

	Oui	Non	Ne s'applique pas
1. Roulement du personnel	☐ 1	☐ 2	☐ 3
2. Recrutement de personnel qualifié	☐ 1	☐ 2	☐ 3
3. Absentéisme	☐ 1	☐ 2	☐ 3
4. Griefs et plaintes du personnel	☐ 1	☐ 2	☐ 3
5. Gestion et supervision du personnel	☐ 1	☐ 2	☐ 3
6. Qualité de la production	☐ 1	☐ 2	☐ 3

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

	Oui	Non	Ne s'applique pas
7. Respect des calendriers de production	☐ 1	☐ 2	☐ 3
8. Compétences du personnel	☐ 1	☐ 2	☐ 3
9. Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	☐ 1	☐ 2	☐ 3
10. Motivation du personnel	☐ 1	☐ 2	☐ 3
11. Accidents de travail	☐ 1	☐ 2	☐ 3
12. Vieillessement du personnel	☐ 1	☐ 2	☐ 3
13. Travailleurs analphabètes	☐ 1	☐ 2	☐ 3
14. Adaptation du personnel au commerce international (exportation)	☐ 1	☐ 2	☐ 3
15. Autres problèmes (Précisez)	☐ 1	☐ 2	☐ 3

14. Votre établissement est-il doté d'une direction ou d'un service du personnel ou des ressources humaines ?

Oui ☐ 1 Non ☐ 2

PARTIE 5 - La formation de la main-d'oeuvre

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

Non ☐ 2 Passez à la question 16
Oui ☐ 1

Si oui, pouvez-vous préciser le ou les moyens que vous utilisez.
(Cochez plus d'une case s'il y a lieu)

- Coaching par des employés expérimentés ou formation sur le tas ☐ 1
- En organisant des ateliers, travaux pratiques ou cours durant les heures de travail ☐ 2
- En organisant des ateliers, travaux pratiques ou cours en dehors des heures de travail ☐ 3
- En offrant des congés non payés ☐ 4
- En accordant des congés payés ☐ 5
- En remboursant, en totalité ou en partie, les dépenses de formation ☐ 6
- Autre (précisez) ☐ 7

16. Qui donne la formation à vos employés ? (cochez plus d'une case s'il y a lieu)

Personnel de l'entreprise.....	☐ 1
Consultant ou formateur du secteur.....	☐ 2
Écoles et centres de formation du secondaire	☐ 3
Écoles et centres de formation collégiale	☐ 4
Université	☐ 5
Vendeurs ou fournisseurs d'équipements	☐ 6
Autre (précisez)	☐ 7

17. Éprouvez-vous des difficultés à réaliser des activités de formation ?

Non ☐ 2 Passez à la question 18
Oui ☐ 1

Si oui, pouvez-vous préciser quelles sont les difficultés que vous éprouvez dans la réalisation d'activités de formation ?
(cochez plus d'une case s'il y a lieu)

- Difficulté à estimer ou évaluer les besoins de formation ☐ 1
- Coûts des activités de formation trop élevés ☐ 2
- Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation ☐ 3
- Remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service ☐ 4
- Cours non disponibles ou mal adaptés ☐ 5
- Manque d'intérêt chez les employés ☐ 6
- Scolarité insuffisante des employés pour suivre les activités de formation ☐ 7
- Méconnaissance des services et programmes offerts par les maisons d'enseignement de la région ☐ 8
- Autre (précisez) ☐ 9

18. Dans le but de former une main-d'œuvre « adaptée » aux besoins de votre entreprise et de votre secteur d'activité, seriez-vous disposé à participer à une rencontre visant à identifier les compétences en demande dans votre organisation ?

Oui ☐1 Non ☐2

Si oui, inscrire le nom et le numéro de téléphone d'une personne-contact votre entreprise :

Nom : _____

Fonction : _____

Numéro de téléphone : _____

19. Au cours des douze prochains mois, prévoyez-vous que certains employés de votre établissement participeront à des activités de formation traitant des sujets suivants :

Sujet	Non	Oui	Si oui, combien d'employés	Précisez la nature des activités
Gestion.....	☐ 2	☐ 1		_____
Vente et marketing.....	☐ 2	☐ 1		_____
Production.....	☐ 2	☐ 1		_____
Compétences générales	☐ 2	☐ 1		_____

PARTIE 6 - Les Centres locaux d'emploi (CLE) et les Centres locaux de développement (CLD)

20. Connaissez-vous les mesures et les services offerts aux entreprises par le Centre local d'emploi (CLE) de votre territoire ?

Non ☐2 Oui ☐1

21. Désirez-vous recevoir par courrier de la documentation sur les mesures et services offerts aux entreprises par votre Centre local d'emploi (CLE) ?

Non ☐2 Oui ☐1

22. Êtes-vous intéressé à ce qu'un représentant de votre Centre local d'emploi (CLE) entre en contact avec vous ?

Non ☐2 Oui ☐1

23. Connaissez-vous les mesures et les services offerts aux entreprises par le centre local de développement Centre local de développement (CLD) de votre territoire ?

Non ☐2 Oui ☐1

24. Désirez-vous recevoir par courrier de la documentation sur les mesures et les services offerts aux entreprises par votre Centre local de développement (CLD) ?

Non ☐2 Oui ☐1

25. Êtes-vous intéressé à ce qu'un représentant de votre Centre local de développement (CLD) entre en contact avec vous ?

Non ☐2 Oui ☐1

Merci de votre collaboration !

Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre Communauté urbaine de Québec

Les principaux résultats du territoire de Beauport

1. Notes méthodologiques

- La population à l'étude : 5 928 établissements de 5 employés et plus des secteurs manufacturier, des services à la production, des services à la consommation et de l'enseignement, de la santé et des services sociaux privés de la CUQ.
- Échantillon : 2 392 établissements dont 2 183 ont été considérés comme admissibles après validation de la base de données (273 occupent le territoire de Beauport).
- Taux de réponse : 49 % (1 072 établissements répondants dont 148 à Beauport).
- Les résultats ont été estimés selon le territoire, le secteur d'activité économique et la taille des établissements avec une marge d'erreur de 5 % à un niveau de confiance de 95 % (ou 19/20).
- Un système de pictogrammes permet d'évaluer le degré de fiabilité de chacune des estimations :
 - ☺☺ signifie une marge d'erreur inférieure à 5,0 % : très bonne estimation
 - ☺ signifie une marge d'erreur entre 5,0 % et 9,9 % : bonne estimation
 - ☹ signifie une marge d'erreur entre 10,0 % et 14,9 % : estimation passable
 - ☹☹ signifie une marge d'erreur égale ou supérieure à 15,0 % : estimation douteuse

2. Le territoire

Le territoire desservi par le Centre local de développement (CLD) de Beauport réfère exclusivement à la municipalité de Beauport. Environ 465 établissements y sont installés, ce qui représente 7,8 % de la population des employeurs de la CUQ.

L'examen de la répartition sectorielle nous révèle que la majorité des établissements de Beauport appartiennent aux services à la consommation. En effet, plus de 43 % d'entre eux oeuvrent dans ce secteur. Quant aux autres, ils se répartissent comme suit : 23 % à l'enseignement, la santé et les services sociaux, 18 % aux services à la production et 16 % au secteur manufacturier.

3. Les faits saillants

- Un peu plus de 15 % des établissements de Beauport prévoient augmenter le nombre de leurs effectifs au cours de l'année 1999-2000.
- Les établissements du territoire investiront un montant autour de 24 millions de dollars.
- Des mises à pied temporaires sont prévues dans 30,3 % des établissements, ce qui touchera environ 120 employés.
- Le marché de la presque totalité des établissements de Beauport se concentrent à l'intérieur de la région de Québec.
- Un peu plus de 9,1 % des établissements rapportaient 311 postes vacants, dont 276 sont en difficulté de recrutement.
- Le nombre d'intentions d'embauche s'évalue autour de 527 se répartissant dans 19,2 % des établissements de Beauport.
- La plus fréquente difficulté relative à la gestion des ressources humaines est le recrutement de personnel qualifié.
- Les établissements de Beauport semblent plus familiers avec les services offerts par les CLE et les CLD que l'ensemble des employeurs de la CUQ.

4. Les principaux résultats

4.1 Les caractéristiques de l'établissement

TABLEAU 1
Le nombre d'employés à temps plein et à temps partiel

	<i>Beauport</i>	<i>CUQ</i>
À temps plein (30 heures et plus / semaine)	9 140 ☹	146 824 ☹
À temps partiel (moins de 30 heures / semaine)	4 726 ☹	70 433 ☹
Total	13 752 ☹	214 997 ☹

TABLEAU 2
La variation de l'emploi au cours des douze derniers mois

	<i>Beauport (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>
Aucune variation	37,5 ☹	27,7 ☹☹
Variation entre 1 et 9%	3,8 ☹☹	6,3 ☹☹
Variation entre 10 et 19%	15,3 ☹☹	9,1 ☹☹
Variation entre 20 et 49%	17,4 ☹	25,8 ☹☹
Variation entre 50 et 99%	9,6 ☹☹	12,9 ☹☹
Variation supérieure ou égale à 100%	16,3 ☹	18,2 ☹☹

TABLEAU 3
Le nombre d'employés minimum et maximum

	<i>Beauport</i>	<i>CUQ</i>
Minimum	10 660 ☹	167 657 ☹
Maximum	13 355 ☹	221 597 ☹

TABLEAU 4
Prévision de la croissance des effectifs

	<i>Beauport (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>
En croissance	15,2 ☹☹	21,1 ☹☹
En décroissance	3,2 ☹☹	5,1 ☹☹
Stable	81,5 ☹	73,8 ☹☹

TABLEAU 5
Prévision d'un investissement au cours des douze prochains mois

	<i>Beauport (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>
Oui	30,3 ☹	31,1 ☹☹

TABLEAU 6
La nature des investissements

Achat et modernisation des équipements
Rénovation et agrandissement

TABLEAU 7 A
La somme des investissements

	<i>Beauport</i>	<i>CUQ</i>
Coût approximatif :	23 879 653 ☹	487 063 592 ☹

TABLEAU 7 B
La répartition des coûts des investissements
Résultats seulement disponibles pour les établissements répondants

	<i>Beauport (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>
<i>Moins de 50 000 \$</i>	14,8	14,9
<i>De 50 000 à 99 999 \$</i>	1,6	3,6
<i>De 100 000 à 499 999 \$</i>	5,5	5,2
<i>500 000 \$ et plus</i>	2,0	3,3

TABLEAU 8
Prévision d'un changement technologique au cours des douze prochains mois

	<i>Beauport (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>
<i>Acquisition ou développement de technologies liées :</i>		
<i>à la gestion</i>	28,5 ☹	30,7 ☹☹
<i>à la bureautique</i>	26,9 ☹	40,3 ☹☹
<i>aux communications</i>	22,3 ☹	26,0 ☹☹
<i>à la conception et au développement de produits et services</i>	32,7 ☹	40,5 ☹☹
<i>à la vente et au marketing</i>	23,9 ☹	39,4 ☹☹
<i>à la production</i>	27,4 ☹	36,4 ☹☹
<i>à la distribution et à l'expédition</i>	9,2 ☹	14,8 ☹☹
<i>Au moins un changement technologique</i>	56,1 ☹	67,1 ☹☹

TABLEAU 9
Prévision d'un changement de marché au cours des douze prochains mois

	<i>Beauport (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>
<i>Diversification de la gamme des produits et services</i>	38,4 ☹	42,2 ☹☹
<i>Développement de nouveau(x) territoire(s) de vente ou de distribution</i>	26,8 ☹	31,1 ☹☹
<i>Augmentation des exportations</i>	19,3 ☹	18,5 ☹☹
<i>Au moins un changement de marché</i>	56,8 ☹	48,3 ☹☹

TABLERAU 10
Prévision d'un changement organisationnel au cours des douze prochains mois

	Beauport (%)	CUQ (%)
Réalisation de contrats de sous-traitance pour le compte d'une ou plusieurs entreprises	27,3 ☹	32,2 ☹
Accorder des contrats en sous-traitance	24,9 ☹	34,9 ☹
Recours à des entreprises de louage de main-d'œuvre ou des agences pour l'embauche de personnel temporaire	13,3 ☹	16,5 ☹☹
Fusion ou acquisition d'entreprises	8,3 ☹	9,5 ☹☹
Rationalisation ou réorganisation des activités de l'entreprise	22,1 ☹	22,8 ☹☹
Mise(s) à pied temporaire(s) de travailleur(s)	30,3 ☹	24,6 ☹☹
Nombre :	120 ☹	5 046 ☹
Mise(s) à pied permanente(s) de travailleur(s)	5,6 ☹☹	7,5 ☹☹
Nombre :	8 ☹	643 ☹
Modification des tâches des travailleurs	23,1 ☹	27,5 ☹☹
Implantation d'un système de gestion de la qualité	19,3 ☹	20,1 ☹☹
Adoption de normes de qualité (exportation)	4,4 ☹☹	6,7 ☹☹
Participation accrue des employés à la gestion de l'entreprise (ex : cercles de qualité, équipes semi-autonomes / autogérées)	15,1 ☹	24,3 ☹☹
Au moins un changement organisationnel	58,4 ☹	63,2 ☹☹

TABLERAU 11
Chiffre d'affaires généré par les clientèles suivantes

	Manufacturier		Tertiaire	
	Beauport (%)	CUQ (%)	Beauport (%)	CUQ (%)
1. À l'intérieur de la région de Québec	95,2 ☹	94,5 ☹☹	99,4 ☹☹	97,6 ☹☹
2. À l'extérieur de la région de Québec	80,8 ☹	79,8 ☹☹	40,7 ☹	58,3 ☹☹
3. À l'extérieur de l'ensemble du Québec	38,1 ☹	45,2 ☹	11,8 ☹	27,9 ☹☹
4. À l'extérieur du Canada	14,4 ☹	25,0 ☹☹	8,9 ☹☹	19,2 ☹☹

4.2 Les postes vacants et les intentions d'embauche

TABLERAU 12
Existence de postes vacants

	Beauport (%)	CUQ (%)
Oui	9,1 ☹☹	16,9 ☹☹

TABLERAU 13
Nombre de postes vacants

	Beauport	CUQ
Nombre de postes vacants	311 ☹	3 856 ☹
Nombre de postes en difficulté de recrutement	276 ☹	2 591 ☹

TABLEAU 14
Existence d'intentions d'embauche au cours des douze prochains mois

	<i>Beauport (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>
Oui	19,2 ☹	29,2 ☹☹

TABLEAU 15
Nombre d'intentions d'embauche

	<i>Beauport</i>	<i>CUQ</i>
Si oui, combien au total?	527 ☹	10 562 ☹

TABLEAU 16
Les principales sources de recrutement
Résultats seulement disponibles pour les établissements répondants

	<i>Beauport (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>
1. Agences de placement privées	3,6	4,1
2. Agences de placement publiques	12,6	9,4
3. Journaux	16,6	20,6
4. Publications d'affaires ou d'associations d'employeurs	0,8	2,2
5. Candidats recommandés par des employés	23,2	16,9
6. École, collègues et universités	10,6	12,0
7. Contacts personnels des dirigeants de l'entreprise	18,6	16,8
8. Autres (Précisez)	14,0	17,9

TABLEAU 17
Prévision d'une baisse d'emploi chez certains métiers ou professions

	<i>Beauport (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>
Oui	2,7 ☺☺	7,0 ☺☺

TABLEAU 18
Principaux métiers ou professions en baisse d'emploi identifiés

<i>Beauport</i>
<i>Aide aux soins de santé</i>
<i>Préposé à la cuisine</i>

4.3 La gestion des ressources humaines

TABLEAU 19
Présence de difficultés relatives à la gestion des ressources humaines

	<i>Beauport (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>
1. Roulement du personnel	12,8 ☹☹	14,2 ☹☹
2. Recrutement de personnel qualifié	26,7 ☹	35,1 ☹☹
3. Absentéisme	3,9 ☹☹	4,9 ☹☹
4. Grievs et plaintes du personnel	1,7 ☹☹	1,7 ☹☹
5. Gestion et supervision du personnel	6,5 ☹☹	6,6 ☹☹
6. Qualité de la production	10,9 ☹	6,8 ☹☹
7. Respect des calendriers de production	4,0 ☹☹	11,4 ☹☹
8. Compétences du personnel	21,4 ☹	15,2 ☹☹
9. Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	18,9 ☹	16,1 ☹☹
10. Motivation du personnel	25,6 ☹	16,2 ☹☹
11. Accidents de travail	7,8 ☹☹	4,7 ☹☹
12. Vieillessement du personnel	13,3 ☹☹	12,2 ☹☹
13. Travailleurs analphabètes	2,9 ☹☹	2,8 ☹☹
14. Adaptation du personnel au commerce international (exportation)	4,1 ☹	6,3 ☹☹
15. Autres problèmes	4,6 ☹☹	3,8 ☹☹
<i>Au moins un problème</i>	56,2 ☹	54,5 ☹☹

TABLEAU 20
Présence d'une direction ou d'un service du personnel ou des ressources humaines

	<i>Beauport (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>
Oui	32,6 ☹	36,2 ☹☹

4.4 La formation de la main-d'œuvre

TABLEAU 21
Formation du personnel

	<i>Beauport (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>
Oui	83,2 ☹	86,1 ☹☹

TABLEAU 22
Les moyens de formation utilisés
Résultats seulement disponibles pour les établissements répondants

	<i>Beauport (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>
1. Coaching par des employés expérimentés ou formation sur le tas	28,9	32,8
2. En organisant des ateliers, travaux pratiques ou cours durant les heures de travail	21,5	20,0
3. En organisant des ateliers, travaux pratiques ou cours en dehors des heures de travail	11,1	12,1
4. En offrant des congés non payés	1,8	1,7
5. En accordant des congés payés	5,5	4,9
6. En remboursant, en totalité ou en partie, les dépenses de formation	26,7	25,7
7. Autre	4,6	2,8

TABLEAU 23
Les formateurs
Résultats seulement disponibles pour les établissements répondants

	<i>Beauport (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>
1. Personnel de l'entreprise	38,0	39,3
2. Consultant ou formateur du secteur	19,4	23,2
3. Écoles et centres de formation du secondaire	6,1	4,0
4. Écoles et centres de formation collégiale	8,2	9,3
5. Université	4,3	6,0
6. Vendeurs ou fournisseurs d'équipements	18,1	13,2
7. Autre	5,8	5,0

TABLEAU 24
Difficultés à réaliser des activités de formation

	<i>Beauport (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>
Oui	17,0 ☺	19,4 ☺☺

TABLEAU 25
Nature des difficultés de formation
Résultats seulement disponibles pour les établissements répondants

	<i>Beauport (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>
1. Difficulté à estimer ou évaluer les besoins de formation	12,7	7,0
2. Coûts des activités de formation trop élevés	23,3	18,5
3. Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation	26,6	32,1
4. Remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service	18,2	18,2
5. Cours non disponibles ou mal adaptés	2,7	11,6
6. Manque d'intérêt chez les employés	8,2	5,8
7. Scolarité insuffisante des employés pour suivre les activités de formation	0,0	1,3
8. Méconnaissance des services et programmes offerts par les maisons d'enseignement de la région	8,2	4,6
9. Autre	0,0	0,8

TABLEAU 26
Établissements disposés à participer à une rencontre visant à identifier
les compétences en demande dans l'organisation

	<i>Beauport (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>
Oui	20,0 ☹	25,3 ☹☹

TABLEAU 27
Activités de formation prévues au cours des douze prochains mois

<i>Sujet</i>	<i>Oui</i>		<i>Nombre d'employés</i>	
	<i>Beauport (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>	<i>Beauport</i>	<i>CUQ</i>
Gestion	19,2 ☹	26,0 ☹☹	330 ☹	7 551 ☹
<i>Vente et marketing</i>	29,2 ☹	28,8 ☹☹	462 ☹	12 326 ☹
<i>Production</i>	14,1 ☹	17,2 ☹☹	580 ☹	10 535 ☹
<i>Compétences générales</i>	37,8 ☹	42,7 ☹☹	1 586 ☹	30 842 ☹

4.4 Les centres locaux d'emploi (CLE) et les centres locaux de développement (CLD)

TABLEAU 28
Connaissance des mesures et les services offerts par le CLE

	<i>Beauport (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>
Oui	42,8 ☹	33,3 ☹☹

TABLEAU 29
Intérêt à recevoir par courrier de la documentation sur les mesures et services offerts par le CLE

	<i>Beauport (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>
Oui	76,1 ☹	70,2 ☹☹

TABLEAU 30
Intérêt à ce qu'un représentant du CLE entre en contact avec l'établissement

	<i>Beauport (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>
Oui	20,6 ☹	21,8 ☹☹

TABLEAU 31
Connaissance des mesures et les services offerts aux entreprises par le CLD

	<i>Beauport (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>
Oui	22,7 ☺	16,9 ☺☺

TABLEAU 32
Intérêt à recevoir par courrier de la documentation sur les mesures et services offerts par le CLD

	<i>Beauport (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>
Oui	72,2 ☺	73,5 ☺☺

TABLEAU 33
Intérêt à ce qu'un représentant du CLD entre en contact avec l'établissement

	<i>Beauport (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>
Oui	19,0 ☺	20,6 ☺☺

Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre Communauté urbaine de Québec

Les principaux résultats du territoire de Québec-Vanier

1. Notes méthodologiques

- La population à l'étude : 5 928 établissements de 5 employés et plus des secteurs manufacturier, des services à la production, des services à la consommation et de l'enseignement, de la santé et des services sociaux privés de la CUQ.
- Échantillon : 2 392 établissements dont 2 183 ont été considérés comme admissibles après validation de la base de données
- Taux de réponse : 49 % (1 072 établissements répondants dont 441 à Québec-Vanier).
- Les résultats ont été estimés selon le territoire, le secteur d'activité économique et la taille des établissements avec une marge d'erreur de 5 % à un niveau de confiance de 95 % (ou 19/20).
- Un système de pictogrammes permet d'évaluer le degré de fiabilité de chacune des estimations :
 - ☺☺ signifie une marge d'erreur inférieure à 5,0 % : très bonne estimation
 - ☺ signifie une marge d'erreur entre 5,0 % et 9,9 % : bonne estimation
 - ☹ signifie une marge d'erreur entre 10,0 % et 14,9 % : estimation passable
 - ☹☹ signifie une marge d'erreur égale ou supérieure à 15,0 % : estimation douteuse

2. Le territoire

Le territoire desservi par le Centre local de développement (CLD) de Québec-Vanier réfère aux villes de Québec et de Vanier. Autour de 2 756 établissements y sont installés, ce qui représente 46,5 % de l'ensemble des employeurs de la CUQ.

L'examen de la répartition sectorielle nous révèle qu'un peu plus de la moitié des établissements de Québec-Vanier appartiennent aux services de la consommation. Quant aux autres, ils se répartissent comme suit : 26,7 % aux services à la production, 11,8 % à l'enseignement, la santé et les services sociaux et 10,7 % au secteur manufacturier.

3. Les faits saillants

- Près du quart des établissements de Québec-Vanier prévoient une croissance de leurs effectifs au cours de l'année 1999-2000, alors que près de 8 % envisagent une décroissance.
- Les sommes totales des investissements prévus dans Québec-Vanier sont évaluées à plus de 187 millions de dollars.
- Moins de 22 % des établissements prévoient des mises à pied temporaires. Celles-ci devraient toucher environ 1222 travailleurs.
- Plus de 17 % des établissements rapportaient près de 2000 postes vacants dont plus de 60 % sont en difficulté de recrutement.
- Le nombre d'intentions d'embauche s'évalue autour de 6 415 se répartissant dans le tiers des établissements du territoire.
- L'activité de formation la plus répandue est liée aux compétences générales ; près de la moitié des établissements prévoient ce type de formation.

4. Les principaux résultats

4.1 Les caractéristiques de l'établissement

TABLEAU 1
Le nombre d'employés à temps plein et à temps partiel

	Québec-Vanier	CUQ
À temps plein (30 heures et plus / semaine)	65 742 ☹	146 824 ☹
À temps partiel (moins de 30 heures / semaine)	24 275 ☹	70 433 ☹
Total	88 613 ☹	214 997 ☹

TABLEAU 2
La variation de l'emploi au cours des douze derniers mois

	Québec-Vanier (%)	CUQ (%)
Aucune variation	24,5 ☹☹	27,7 ☹☹
Variation entre 1 et 9%	4,4 ☹☹	6,3 ☹☹
Variation entre 10 et 19%	8,8 ☹☹	9,1 ☹☹
Variation entre 20 et 49%	29,0 ☹☹	25,8 ☹☹
Variation entre 50 et 99%	14,0 ☹☹	12,9 ☹☹
Variation supérieure ou égale à 100%	18,4 ☹☹	18,2 ☹☹

TABLEAU 3
Le nombre d'employés minimum et maximum

	Québec-Vanier	CUQ
Minimum	75 166 ☹	167 657 ☹
Maximum	96 413 ☹	221 597 ☹

TABLEAU 4
Prévision de la croissance des effectifs

	Québec-Vanier (%)	CUQ (%)
En croissance	24,5 ☹☹	21,1 ☹☹
En décroissance	7,5 ☹☹	5,1 ☹☹
Stable	68,0 ☹☹	73,8 ☹☹

TABLEAU 5
Prévision d'un investissement au cours des douze prochains mois

	Québec-Vanier (%)	CUQ (%)
Oui	31,4 ☹☹	31,1 ☹☹

TABLEAU 6
La nature des investissements

Achat et modernisation des équipements
Rénovation et agrandissement

TABLEAU 7 A
La somme des investissements

	Québec-Vanier	CUQ
Coût approximatif :	187 740 677 ☹	487 063 592 ☹

TABLEAU 7 B
La répartition des coûts des investissements
Résultats seulement disponibles pour les établissements répondants

	Québec-Vanier (%)	CUQ (%)
<i>Moins de 50 000 \$</i>	14,8	14,9
<i>De 50 000 à 99 999 \$</i>	2,8	3,6
<i>De 100 000 à 499 999 \$</i>	6,0	5,1
<i>500 000 \$ et plus</i>	2,8	3,3

TABLEAU 8
Prévision d'un changement technologique au cours des douze prochains mois

	Québec-Vanier (%)	CUQ (%)
<i>Acquisition ou développement de technologies liées :</i>		
<i>à la gestion</i>	32,0 ☹	30,7 ☹☹
<i>à la bureautique</i>	47,9 ☹	40,3 ☹☹
<i>aux communications</i>	29,2 ☹	26,0 ☹☹
<i>à la conception et au développement de produits et services</i>	46,8 ☹	40,5 ☹☹
<i>à la vente et au marketing</i>	42,1 ☹	39,4 ☹☹
<i>à la production</i>	29,8 ☹	36,4 ☹☹
<i>à la distribution et à l'expédition</i>	19,4 ☹	14,8 ☹☹
<i>Au moins un changement technologique</i>	73,6 ☹☹	67,1 ☹☹

TABLEAU 9
Prévision d'un changement de marché au cours des douze prochains mois

	Québec-Vanier (%)	CUQ (%)
<i>Diversification de la gamme des produits et services</i>	42,0 ☹	42,2 ☹☹
<i>Développement de nouveau(x) territoire(s) de vente ou de distribution</i>	35,7 ☹	31,1 ☹☹
<i>Augmentation des exportations</i>	19,0 ☹	18,5 ☹☹
<i>Au moins un changement de marché</i>	52,3 ☹	48,3 ☹☹

TABEAU 10
Prévision d'un changement organisationnel au cours des douze prochains mois

	Québec-Vanier (%)	CUQ (%)
Réalisation de contrats de sous-traitance pour le compte d'une ou plusieurs entreprises	35,0 ☺	32,2 ☺
Accorder des contrats en sous-traitance	40,4 ☺	34,9 ☺
Recours à des entreprises de louage de main-d'œuvre ou des agences pour l'embauche de personnel temporaire	19,6 ☺☺	16,5 ☺☺
Fusion ou acquisition d'entreprises	9,1 ☺☺	9,5 ☺☺
Rationalisation ou réorganisation des activités de l'entreprise	23,8 ☺	22,8 ☺☺
Mise(s) à pied temporaire(s) de travailleur(s)	21,5 ☺☺	24,6 ☺☺
Nombre :	1 222 ☺	5 046 ☺
Mise(s) à pied permanente(s) de travailleur(s)	7,4 ☺☺	7,5 ☺☺
Nombre :	170 ☺	643 ☺
Modification des tâches des travailleurs	26,5 ☺☺	27,5 ☺☺
Implantation d'un système de gestion de la qualité	17,2 ☺☺	20,1 ☺☺
Adoption de normes de qualité (exportation)	3,3 ☺☺	6,7 ☺☺
Participation accrue des employés à la gestion de l'entreprise (ex : cercles de qualité, équipes semi-autonomes / autogérées)	28,8 ☺	24,3 ☺☺
Au moins un changement organisationnel	65,2 ☺	63,2 ☺☺

TABEAU 11
Chiffre d'affaires généré par les clientèles suivantes

	Manufacturier		Tertiaire	
	Québec-Vanier (%)	CUQ (%)	Québec-Vanier (%)	CUQ (%)
1. À l'intérieur de la région de Québec	97,6 ☺☺	94,5 ☺☺	98,0 ☺☺	97,6 ☺☺
2. À l'extérieur de la région de Québec	79,6 ☺	79,8 ☺☺	61,1 ☺	58,3 ☺☺
3. À l'extérieur de l'ensemble du Québec	45,8 ☺	45,2 ☺	34,7 ☺	27,9 ☺☺
4. À l'extérieur du Canada	24,7 ☺	25,0 ☺☺	26,0 ☺☺	19,2 ☺☺

4.2 Les postes vacants et les intentions d'embauche

TABEAU 12
Existence de postes vacants

	Québec-Vanier (%)	CUQ (%)
Oui	17,2 ☺☺	16,9 ☺☺

TABEAU 13
Nombre de postes vacants

	Québec-Vanier	CUQ
Nombre de postes vacants	1 953 ☺	3 856 ☺
Nombre de postes en difficulté de recrutement	1 190 ☺	2 591 ☺

TABLEAU 14
Existence d'intentions d'embauche au cours des douze prochains mois

	Québec-Vanier (%)	CUQ (%)
Oui	33,6 ☺☺	29,2 ☺☺

TABLEAU 15
Nombre d'intentions d'embauche

	Québec-Vanier	CUQ
Si oui, combien au total?	6 415 ☹	10 562 ☹

TABLEAU 16
Les principales sources de recrutement
Résultats seulement disponibles pour les établissements répondants

	Québec-Vanier (%)	CUQ (%)
1. Agences de placement privées	4,9	4,1
2. Agences de placement publiques	9,1	9,4
3. Journaux	20,7	20,6
4. Publications d'affaires ou d'associations d'employeurs	2,1	2,2
5. Candidats recommandés par des employés	15,5	16,9
6. École, collègues et universités	13,3	12,0
7. Contacts personnels des dirigeants de l'entreprise	17,7	16,8
8. Autres (Précisez)	16,8	17,9

TABLEAU 17
Prévision d'une baisse d'emploi chez certains métiers ou professions

	Québec-Vanier (%)	CUQ (%)
Oui	9,5 ☺☺	7,0 ☺☺

TABLEAU 18
Principaux métiers ou professions en baisse d'emploi identifiés

Québec-Vanier
Caissier
Secrétaire / personnel de bureau / administration
Monteur

4.3 La gestion des ressources humaines

TABLEAU 19
Présence de difficultés relatives à la gestion des ressources humaines

	Québec-Vanier (%)	CUQ (%)
1. Roulement du personnel	11,9 ☹☹	14,2 ☹☹
2. Recrutement de personnel qualifié	34,2 ☹☹	35,1 ☹☹
3. Absentéisme	5,5 ☹☹	4,9 ☹☹
4. Grievs et plaintes du personnel	1,6 ☹☹	1,7 ☹☹
5. Gestion et supervision du personnel	6,8 ☹☹	6,6 ☹☹
6. Qualité de la production	6,3 ☹☹	6,8 ☹☹
7. Respect des calendriers de production	14,2 ☹☹	11,4 ☹☹
8. Compétences du personnel	16,7 ☹☹	15,2 ☹☹
9. Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	15,5 ☹☹	16,1 ☹☹
10. Motivation du personnel	14,4 ☹☹	16,2 ☹☹
11. Accidents de travail	5,1 ☹☹	4,7 ☹☹
12. Vieillessement du personnel	12,9 ☹☹	12,2 ☹☹
13. Travailleurs analphabètes	4,4 ☹☹	2,8 ☹☹
14. Adaptation du personnel au commerce international (exportation)	9,0 ☹☹	6,3 ☹☹
15. Autres problèmes	3,1 ☹☹	3,8 ☹☹
Au moins un problème	56,7 ☹☹	54,5 ☹☹

TABLEAU 20
Présence d'une direction ou d'un service du personnel ou des ressources humaines

	Québec-Vanier (%)	CUQ (%)
Oui	36,4 ☹	36,2 ☹☹

4.4 La formation de la main-d'œuvre

TABLEAU 21
Formation du personnel

	Québec-Vanier (%)	CUQ (%)
Oui	85,7 ☹☹	86,1 ☹☹

TABLEAU 22
Les moyens de formation utilisés
Résultats seulement disponibles pour les établissements répondants

	Québec-Vanier (%)	CUQ (%)
1. Coaching par des employés expérimentés ou formation sur le tas	32,4	32,8
2. En organisant des ateliers, travaux pratiques ou cours durant les heures de travail	20,9	20,0
3. En organisant des ateliers, travaux pratiques ou cours en dehors des heures de travail	11,0	12,1
4. En offrant des congés non payés	1,9	1,7
5. En accordant des congés payés	4,8	4,9
6. En remboursant, en totalité ou en partie, les dépenses de formation	27,1	25,7
7. Autre	1,9	2,8

TABLEAU 23
Les formateurs
Résultats seulement disponibles pour les établissements répondants

	Québec-Vanier (%)	CUQ (%)
1. Personnel de l'entreprise	38,8	39,3
2. Consultant ou formateur du secteur	23,9	23,2
3. Écoles et centres de formation du secondaire	3,1	4,0
4. Écoles et centres de formation collégiale	9,7	9,3
5. Université	6,8	6,0
6. Vendeurs ou fournisseurs d'équipements	13,3	13,2
7. Autre	4,5	5,0

TABLEAU 24
Difficultés à réaliser des activités de formation

	Québec-Vanier (%)	CUQ (%)
Oui	17,0 ☺☺	19,4 ☺☺

TABLEAU 25
Nature des difficultés de formation
Résultats seulement disponibles pour les établissements répondants

	Québec-Vanier (%)	CUQ (%)
1. Difficulté à estimer ou évaluer les besoins de formation	5,7	7,0
2. Coûts des activités de formation trop élevés	22,0	18,5
3. Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation	34,4	32,1
4. Remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service	17,0	18,2
5. Cours non disponibles ou mal adaptés	10,2	11,6
6. Manque d'intérêt chez les employés	5,4	5,8
7. Scolarité insuffisante des employés pour suivre les activités de formation	1,1	1,3
8. Méconnaissance des services et programmes offerts par les maisons d'enseignement de la région	2,3	4,6
9. Autre	1,8	0,8

TABEAU 26
Établissements disposés à participer à une rencontre visant à identifier
les compétences en demande dans l'organisation

	Québec-Vanier (%)	CUQ (%)
Oui	30,8 ☺☺	25,3 ☺☺

TABEAU 27
Activités de formation prévues au cours des douze prochains mois

Sujet	Oui		Nombre d'employés	
	Québec-Vanier (%)	CUQ (%)	Québec-Vanier	CUQ
Gestion	29,8 ☺	26,0 ☺☺	2 081 ☺	7 551 ☺
Vente et marketing	25,8 ☺☺	28,8 ☺☺	8 775 ☺	12 326 ☺
Production	18,5 ☺☺	17,2 ☺☺	4 574 ☺	10 535 ☺
Compétences générales	45,5 ☺	42,7 ☺☺	8 815 ☺	30 842 ☺

4.4 Les centres locaux d'emploi (CLE) et les centres locaux de développement (CLD)

TABEAU 28
Connaissance des mesures et les services offerts par le CLE

	Québec-Vanier (%)	CUQ (%)
Oui	33,4 ☺☺	33,3 ☺☺

TABEAU 29
Intérêt à recevoir par courrier de la documentation sur les mesures et services offerts par le CLE

	Québec-Vanier (%)	CUQ (%)
Oui	75,1 ☺☺	70,2 ☺☺

TABEAU 30
Intérêt à ce qu'un représentant du CLE entre en contact avec l'établissement

	Québec-Vanier (%)	CUQ (%)
Oui	23,9 ☺☺	21,8 ☺☺

TABLEAU 31
Connaissance des mesures et les services offerts aux entreprises par le CLD

	Québec-Vanier (%)	CUQ (%)
Oui	15,4 ☺☺	16,9 ☺☺

TABLEAU 32
Intérêt à recevoir par courrier de la documentation sur les mesures et services offerts par le CLD

	Québec-Vanier (%)	CUQ (%)
Oui	79,6 ☺☺	73,5 ☺☺

TABLEAU 33
Intérêt à ce qu'un représentant du CLD entre en contact avec l'établissement

	Québec-Vanier (%)	CUQ (%)
Oui	22,3 ☺☺	20,6 ☺☺

Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre Communauté urbaine de Québec

Les principaux résultats du territoire de Charlesbourg—Haute-Saint-Charles

1. Notes méthodologiques

- La population à l'étude : 5 928 établissements de 5 employés et plus des secteurs manufacturier, des services à la production, des services à la consommation et de l'enseignement, de la santé et des services sociaux privés de la CUQ.
- Échantillon : 2 392 établissements dont 2 183 ont été considérés comme admissibles après validation de la base de données.
- Taux de réponse : 49 % (1 072 établissements répondants dont 165 à Charlesbourg—Haute-Saint-Charles).
- Les résultats ont été estimés selon le territoire, le secteur d'activité économique et la taille des établissements avec une marge d'erreur de 5 % à un niveau de confiance de 95 % (ou 19/20).
- Un système de pictogrammes permet d'évaluer le degré de fiabilité de chacune des estimations :
 - ☺☺ signifie une marge d'erreur inférieure à 5,0 % : très bonne estimation
 - ☺ signifie une marge d'erreur entre 5,0 % et 9,9 % : bonne estimation
 - ☹ signifie une marge d'erreur entre 10,0 % et 14,9 % : estimation passable
 - ☹☹ signifie une marge d'erreur égale ou supérieure à 15,0 % : estimation douteuse

2. Le territoire

Le territoire desservi par le Centre local de développement (CLD) Charlesbourg—Haute-Saint-Charles comprend les villes de Charlesbourg, Lac-Saint-Charles et Saint-Émile. Environ 616 établissements y sont installés, ce qui représente 10,4 % de la population des employeurs de la CUQ.

L'examen de la répartition sectorielle nous révèle que plus de la moitié des établissements de Charlesbourg—Haute-Saint-Charles appartiennent aux services de la consommation. En effet, un peu plus de 58 % d'entre eux oeuvrent dans ce secteur. Quant aux autres établissements, ils se répartissent comme suit : 19,5 % dans les services à la production, 12,5 % dans l'enseignement, la santé et les services sociaux et 8,6 % dans le secteur manufacturier.

3. Les faits saillants

- Près de 15 % des établissements de Charlesbourg—Haute-Saint-Charles prévoient une croissance de leurs effectifs au cours de l'année 1999-2000, ce qui est faible comparativement à l'ensemble de la CUQ.
- Des investissements sont envisagés dans 29,2 % des établissements de Charlesbourg—Haute-Saint-Charles et le montant des sommes investies s'évalue à 88 millions de dollars.
- Seulement 12,7 % des établissements rapportaient des postes vacants. Le nombre de vacances s'estime à 28, dont près de 82 % de celles-ci sont en difficulté de recrutement.
- Les 214 intentions d'embauche évaluées sont présentes dans 23 % des établissements du territoire.
- La difficulté de formation la plus répandue est le manque de temps ou de personnel pour l'organisation des activités avec 24,5 %.

4. Les principaux résultats

4.1 Les caractéristiques de l'établissement

TABLEAU 1
Le nombre d'employés à temps plein et à temps partiel

	<i>Charlesbourg</i>	<i>CUQ</i>
À temps plein (30 heures et plus / semaine)	11 063 ☹	146 824 ☹
À temps partiel (moins de 30 heures / semaine)	5 030 ☹	70 433 ☹
Total	15 909 ☹	214 997 ☹

TABLEAU 2
La variation de l'emploi au cours des douze derniers mois

	<i>Charlesbourg (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>
Aucune variation	35,3 ☹	27,7 ☹☹
Variation entre 1 et 9%	6,8 ☹☹	6,3 ☹☹
Variation entre 10 et 19%	5,5 ☹☹	9,1 ☹☹
Variation entre 20 et 49%	19,9 ☹	25,8 ☹☹
Variation entre 50 et 99%	13,1 ☹☹	12,9 ☹☹
Variation supérieure ou égale à 100%	19,5 ☹	18,2 ☹☹

TABLEAU 3
Le nombre d'employés minimum et maximum

	<i>Charlesbourg</i>	<i>CUQ</i>
Minimum	11 093 ☹	167 657 ☹
Maximum	15 654 ☹	221 597 ☹

TABLEAU 4
Prévision de la croissance des effectifs

	<i>Charlesbourg (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>
En croissance	14,8 ☹☹	21,1 ☹☹
En décroissance	5,4 ☹☹	5,1 ☹☹
Stable	79,7 ☹☹	73,8 ☹☹

TABLEAU 5
Prévision d'un investissement au cours des douze prochains mois

	<i>Charlesbourg (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>
Oui	29,2 ☹	31,1 ☹☹

TABLEAU 6
La nature des investissements

Achat et modernisation des équipements
Rénovation et agrandissement

TABLEAU 7 A
La somme des investissements

	<i>Charlesbourg</i>	<i>CUQ</i>
<i>Coût approximatif :</i>	87 691 974 ☹	487 063 592 ☹

TABLEAU 7 B
La répartition des coûts des investissements
Résultats seulement disponibles pour les établissements répondants

	<i>Charlesbourg (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>
<i>Moins de 50 000 \$</i>	16,9	14,9
<i>De 50 000 à 99 999 \$</i>	3,6	3,6
<i>De 100 000 à 499 999 \$</i>	2,6	5,2
<i>500 000 \$ et plus</i>	2,7	3,3

TABLEAU 8
Prévision d'un changement technologique au cours des douze prochains mois

	<i>Charlesbourg (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>
<i>Acquisition ou développement de technologies liées :</i>		
<i>à la gestion</i>	37,4 ☹	30,7 ☹☹
<i>à la bureautique</i>	42,0 ☹	40,3 ☹☹
<i>aux communications</i>	21,7 ☹	26,0 ☹☹
<i>à la conception et au développement de produits et services</i>	39,1 ☹	40,5 ☹☹
<i>à la vente et au marketing</i>	40,1 ☹	39,4 ☹☹
<i>à la production</i>	22,9 ☹	36,4 ☹☹
<i>à la distribution et à l'expédition</i>	9,8 ☹	14,8 ☹☹
<i>Au moins un changement technologique</i>	60,8 ☹	67,1 ☹☹

TABLEAU 9
Prévision d'un changement de marché au cours des douze prochains mois

	<i>Charlesbourg (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>
<i>Diversification de la gamme des produits et services</i>	31,2 ☹	42,2 ☹☹
<i>Développement de nouveau(x) territoire(s) de vente ou de distribution</i>	21,8 ☹	31,1 ☹☹
<i>Augmentation des exportations</i>	7,6 ☹	18,5 ☹☹
<i>Au moins un changement de marché</i>	38,0 ☹	48,3 ☹☹

TABEAU 10
Prévision d'un changement organisationnel au cours des douze prochains mois

	Charlesbourg (%)	CUQ (%)
Réalisation de contrats de sous-traitance pour le compte d'une ou plusieurs entreprises	26,1 ☹	32,2 ☹
Accorder des contrats en sous-traitance	16,0 ☹	34,9 ☹
Recours à des entreprises de louage de main-d'œuvre ou des agences pour l'embauche de personnel temporaire	14,8 ☹	16,5 ☹☹
Fusion ou acquisition d'entreprises	8,9 ☹	9,5 ☹☹
Rationalisation ou réorganisation des activités de l'entreprise	24,1 ☹	22,8 ☹☹
Mise(s) à pied temporaire(s) de travailleur(s)	21,5 ☹	24,6 ☹☹
Nombre :	970 ☹	5 046 ☹
Mise(s) à pied permanente(s) de travailleur(s)	6,2 ☹☹	7,5 ☹☹
Nombre :	19 ☹	643 ☹
Modification des tâches des travailleurs	30,4 ☹	27,5 ☹☹
Implantation d'un système de gestion de la qualité	30,1 ☹	20,1 ☹☹
Adoption de normes de qualité (exportation)	14,1 ☹	6,7 ☹☹
Participation accrue des employés à la gestion de l'entreprise (ex : cercles de qualité, équipes semi-autonomes / autogérées)	20,0 ☹	24,3 ☹☹
Au moins un changement organisationnel	67,5 ☹	63,2 ☹☹

TABEAU 11
Chiffre d'affaires généré par les clientèles suivantes

	Manufacturier		Tertiaire	
	Charlesbourg (%)	CUQ (%)	Charlesbourg (%)	CUQ (%)
1. À l'intérieur de la région de Québec	92,8 ☹	94,5 ☹☹	97,1 ☹☹	97,6 ☹☹
2. À l'extérieur de la région de Québec	77,6 ☹	79,8 ☹☹	43,5 ☹	58,3 ☹☹
3. À l'extérieur de l'ensemble du Québec	41,0 ☹	45,2 ☹	11,4 ☹☹	27,9 ☹☹
4. À l'extérieur du Canada	21,4 ☹	25,0 ☹☹	9,2 ☹☹	19,2 ☹☹

4.2 Les postes vacants et les intentions d'embauche

TABEAU 12
Existence de postes vacants

	Charlesbourg (%)	CUQ (%)
Oui	12,7 ☹☹	16,9 ☹☹

TABEAU 13
Nombre de postes vacants

	Charlesbourg	CUQ
Nombre de postes vacants	281 ☹	3 856 ☹
Nombre de postes en difficulté de recrutement	229 ☹	2 591 ☹

TABLEAU 14
Existence d'intentions d'embauche au cours des douze prochains mois

	<i>Charlesbourg (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>
Oui	23,3 ☹	29,2 ☹☹

TABLEAU 15
Nombre d'intentions d'embauche

	<i>Charlesbourg</i>	<i>CUQ</i>
Si oui, combien au total?	614 ☹	10 562 ☹

TABLEAU 16
Les principales sources de recrutement
Résultats seulement disponibles pour les établissements répondants

	<i>Charlesbourg (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>
1. Agences de placement privées	3,0	4,1
2. Agences de placement publiques	11,4	9,4
3. Journaux	18,2	20,6
4. Publications d'affaires ou d'associations d'employeurs	3,9	2,2
5. Candidats recommandés par des employés	17,7	16,9
6. École, collègues et universités	12,1	12,0
7. Contacts personnels des dirigeants de l'entreprise	13,8	16,8
8. Autres (Précisez)	20,0	17,9

TABLEAU 17
Prévision d'une baisse d'emploi chez certains métiers ou professions

	<i>Charlesbourg (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>
Oui	7,5 ☹☹	7,0 ☹☹

TABLEAU 18
Principaux métiers ou professions en baisse d'emploi identifiés

<i>Charlesbourg</i>
Caissier
Hygiéniste / assistance dentaire
Représentant service à la clientèle

4.3 La gestion des ressources humaines

TABLEAU 19
Présence de difficultés relatives à la gestion des ressources humaines

	Charlesbourg (%)	CUQ (%)
1. Roulement du personnel	17,2 ☹	14,2 ☹☹
2. Recrutement de personnel qualifié	39,8 ☹	35,1 ☹☹
3. Absentéisme	5,0 ☹	4,9 ☹☹
4. Grievs et plaintes du personnel	2,2 ☹☹	1,7 ☹☹
5. Gestion et supervision du personnel	3,5 ☹☹	6,6 ☹☹
6. Qualité de la production	8,2 ☹	6,8 ☹☹
7. Respect des calendriers de production	6,7 ☹	11,4 ☹☹
8. Compétences du personnel	12,1 ☹☹	15,2 ☹☹
9. Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	15,4 ☹	16,1 ☹☹
10. Motivation du personnel	15,5 ☹	16,2 ☹☹
11. Accidents de travail	2,1 ☹☹	4,7 ☹☹
12. Vieillessement du personnel	18,0 ☹	12,2 ☹☹
13. Travailleurs analphabètes	1,4 ☹☹	2,8 ☹☹
14. Adaptation du personnel au commerce international (exportation)	6,6 ☹	6,3 ☹☹
15. Autres problèmes	3,0 ☹☹	3,8 ☹☹
Au moins un problème	54,3 ☹	54,5 ☹☹

TABLEAU 20
Présence d'une direction ou d'un service du personnel ou des ressources humaines

	Charlesbourg (%)	CUQ (%)
Oui	35,3 ☹	36,2 ☹☹

4.4 La formation de la main-d'œuvre

TABLEAU 21
Formation du personnel

	Charlesbourg (%)	CUQ (%)
Oui	82,3 ☹	86,1 ☹☹

TABLEAU 22
Les moyens de formation utilisés
Résultats seulement disponibles pour les établissements répondants

	<i>Charlesbourg (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>
1. Coaching par des employés expérimentés ou formation sur le tas	33,0	32,8
2. En organisant des ateliers, travaux pratiques ou cours durant les heures de travail	17,8	20,0
3. En organisant des ateliers, travaux pratiques ou cours en dehors des heures de travail	14,9	12,1
4. En offrant des congés non payés	2,0	1,7
5. En accordant des congés payés	5,7	4,9
6. En remboursant, en totalité ou en partie, les dépenses de formation	22,2	25,7
7. Autre	4,4	2,8

TABLEAU 23
Les formateurs
Résultats seulement disponibles pour les établissements répondants

	<i>Charlesbourg (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>
1. Personnel de l'entreprise	42,2	39,3
2. Consultant ou formateur du secteur	24,7	23,2
3. Écoles et centres de formation du secondaire	3,8	4,0
4. Écoles et centres de formation collégiale	7,2	9,3
5. Université	4,3	6,0
6. Vendeurs ou fournisseurs d'équipements	12,1	13,2
7. Autre	5,6	5,0

TABLEAU 24
Difficultés à réaliser des activités de formation

	<i>Charlesbourg (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>
Oui	19,1 ☺	19,4 ☺☺

TABLEAU 25
Nature des difficultés de formation
Résultats seulement disponibles pour les établissements répondants

	<i>Charlesbourg (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>
1. Difficulté à estimer ou évaluer les besoins de formation	8,8	7,0
2. Coûts des activités de formation trop élevés	15,5	18,5
3. Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation	24,5	32,1
4. Remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service	22,5	18,2
5. Cours non disponibles ou mal adaptés	15,8	11,6
6. Manque d'intérêt chez les employés	1,3	5,8
7. Scolarité insuffisante des employés pour suivre les activités de formation	2,2	1,3
8. Méconnaissance des services et programmes offerts par les maisons d'enseignement de la région	9,5	4,6
9. Autre	0,0	0,8

TABLEAU 26
Établissements disposés à participer à une rencontre visant à identifier
les compétences en demande dans l'organisation

	<i>Charlesbourg (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>
Oui	24,9 ☺	25,3 ☺☺

TABLEAU 27
Activités de formation prévues au cours des douze prochains mois

<i>Sujet</i>	<i>Oui</i>		<i>Nombre d'employés</i>	
	<i>Charlesbourg (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>	<i>Charlesbourg</i>	<i>CUQ</i>
Gestion	31,2 ☺	26,0 ☺☺	1 105 ☺	7 551 ☺
<i>Vente et marketing</i>	31,2 ☺	28,8 ☺☺	1 200 ☺	12 326 ☺
<i>Production</i>	17,0 ☺	17,2 ☺☺	647 ☺	10 535 ☺
<i>Compétences générales</i>	40,5 ☺	42,7 ☺☺	5 508 ☺	30 842 ☺

4.4 Les centres locaux d'emploi (CLE) et les centres locaux de développement (CLD)

TABLEAU 28
Connaissance des mesures et les services offerts par le CLE

	<i>Charlesbourg (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>
Oui	26,8 ☺	33,3 ☺☺

TABLEAU 29
Intérêt à recevoir par courrier de la documentation sur les mesures et services offerts par le CLE

	<i>Charlesbourg (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>
Oui	69,4 ☺	70,2 ☺☺

TABLEAU 30
Intérêt à ce qu'un représentant du CLE entre en contact avec l'établissement

	<i>Charlesbourg (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>
Oui	22,1 ☺	21,8 ☺☺

TABLEAU 31
Connaissance des mesures et les services offerts aux entreprises par le CLD

	<i>Charlesbourg (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>
Oui	14,4 ☺	16,9 ☺☺

TABLEAU 32
Intérêt à recevoir par courrier de la documentation sur les mesures et services offerts par le CLD

	<i>Charlesbourg (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>
Oui	70,8 ☺	73,5 ☺☺

TABLEAU 33
Intérêt à ce qu'un représentant du CLD entre en contact avec l'établissement

	<i>Charlesbourg (%)</i>	<i>CUQ (%)</i>
Oui	17,2 ☺	20,6 ☺☺

Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre Communauté urbaine de Québec

Les principaux résultats du territoire de l'Ouest de la CUQ

1. Notes méthodologiques

- La population à l'étude : 5 928 établissements de 5 employés et plus des secteurs manufacturier, des services à la production, des services à la consommation et de l'enseignement, de la santé et des services sociaux privés de la CUQ.
- Échantillon : 2 392 établissements dont 2 183 ont été considérés comme admissibles après validation de la base de données
- Taux de réponse : 49 % (1 072 établissements répondants dont 318 à l'Ouest de la CUQ).
- Les résultats ont été estimés selon le territoire, le secteur d'activité économique et la taille des établissements avec une marge d'erreur de 5 % à un niveau de confiance de 95 % (ou 19/20).
- Un système de pictogrammes permet d'évaluer le degré de fiabilité de chacune des estimations :
 - ☺ signifie une marge d'erreur inférieure à 5,0 % : très bonne estimation
 - ☹ signifie une marge d'erreur entre 5,0 % et 9,9 % : bonne estimation
 - ☹ signifie une marge d'erreur entre 10,0 % et 14,9 % : estimation passable
 - ☹ signifie une marge d'erreur égale ou supérieure à 15,0 % : estimation douteuse

2. Le territoire

Le territoire desservi par le Centre local de développement (CLD) de l'Ouest de la CUQ réfère aux villes de Cap-Rouge, L'Ancienne-Lorette, Saint-Augustin-de-Desmaures, Sainte-Foy, Sillery et Val-Bélair. Environ 2 092 établissements y sont installés, ce qui représente 35,9 % de la population des employeurs de la CUQ.

L'examen de la répartition sectorielle nous révèle que près de 60 % des établissements de l'Ouest de la CUQ oeuvrent dans le secteur de la consommation, alors que les autres se répartissent comme suit : 23,5 % dans les services à la production, 11,6 % dans l'enseignement, la santé et les services sociaux et 6,8 % dans le secteur manufacturier.

3 Les faits saillants

- Les établissements de l'Ouest de la CUQ sont peu nombreux à envisager une décroissance du nombre de leurs effectifs au cours de l'année 1999-2000. La majorité prévoient une stabilité (78 %), alors que près de 20 % prévoient plutôt une croissance au cours de l'année 1999-2000.
- Les sommes investies sur le territoire de l'Ouest de la CUQ s'estiment à un peu plus de 175 millions de dollars.
- Les changements de marché sont plus fréquents chez les établissements de l'Ouest de la CUQ que dans l'ensemble de la CUQ.
- Des mises à pied temporaires sont prévues dans 29 % des établissements, ce qui devrait toucher plus de 2 871 employés.
- Près de 20 % des établissements rapportaient plus de 1 200 postes vacants dont 60 % sont en difficulté de recrutement.
- Le nombre d'intentions d'embauche s'évalue à 3536 se répartissant dans un peu plus de 27 % des établissements.
- Une plus grande proportion des établissements de l'Ouest de la CUQ éprouve des difficultés à réaliser des activités de formation comparativement à l'ensemble du territoire de la CUQ.

4. Les principaux résultats

4.1 Les caractéristiques de l'établissement

TABLEAU 1
Le nombre d'employés à temps plein et à temps partiel

	Ouest de la CUQ	CUQ
À temps plein (30 heures et plus / semaine)	66 938 ☹	146 824 ☹
À temps partiel (moins de 30 heures / semaine)	39 687 ☹	70 433 ☹
Total	105 482 ☹	214 997 ☹

TABLEAU 2
La variation de l'emploi au cours des douze derniers mois

	Ouest de la CUQ (%)	CUQ (%)
Aucune variation	26,0 ☹☹	27,7 ☹☹
Variation entre 1 et 9 %	9,1 ☹☹	6,3 ☹☹
Variation entre 10 et 19 %	9,3 ☹☹	9,1 ☹☹
Variation entre 20 et 49 %	25,2 ☹☹	25,8 ☹☹
Variation entre 50 et 99 %	12,2 ☹☹	12,9 ☹☹
Variation supérieure ou égale à 100 %	18,2 ☹☹	18,2 ☹☹

TABLEAU 3
Le nombre d'employés minimum et maximum

	Ouest de la CUQ	CUQ
Minimum	78 466 ☹	167 657 ☹
Maximum	106 790 ☹	221 597 ☹

TABLEAU 4
Prévision de la croissance des effectifs

	Ouest de la CUQ (%)	CUQ (%)
En croissance	19,6 ☹☹	21,1 ☹☹
En décroissance	2,4 ☹☹	5,1 ☹☹
Stable	78,0 ☹☹	73,8 ☹☹

TABLEAU 5
Prévision d'un investissement au cours des douze prochains mois

	Ouest de la CUQ (%)	CUQ (%)
Oui	31,6 ☹☹	31,1 ☹☹

TABLEAU 6
La nature des investissements

Achat et modernisation des équipements
Rénovation et agrandissement

TABLEAU 7 A
La somme des investissements

	Ouest de la CUQ	CUQ
Coût approximatif :	175 065 840 ☹	487 063 592 ☹

TABLEAU 7 B
La répartition des coûts des investissements
Résultats seulement disponibles pour les établissements répondants

	Ouest de la CUQ (%)	CUQ (%)
<i>Moins de 50 000 \$</i>	14,6	14,9
<i>De 50 000 à 99 999 \$</i>	5,0	3,6
<i>De 100 000 à 499 999 \$</i>	4,7	5,2
<i>500 000 \$ et plus</i>	4,4	3,3

TABLEAU 8
Prévision d'un changement technologique au cours des douze prochains mois

	Ouest de la CUQ (%)	CUQ (%)
<i>Acquisition ou développement de technologies liées :</i>		
<i>à la gestion</i>	28,0 ☹	30,7 ☹☹
<i>à la bureautique</i>	31,6 ☹	40,3 ☹☹
<i>aux communications</i>	24,4 ☹	26,0 ☹☹
<i>à la conception et au développement de produits et services</i>	35,1 ☹	40,5 ☹☹
<i>à la vente et au marketing</i>	39,1 ☹	39,4 ☹☹
<i>à la production</i>	30,4 ☹	36,4 ☹☹
<i>à la distribution et à l'expédition</i>	12,1 ☹	14,8 ☹☹
<i>Au moins un changement technologique</i>	61,6 ☹	67,1 ☹☹

TABLEAU 9
Prévision d'un changement de marché au cours des douze prochains mois

	Ouest de la CUQ (%)	CUQ (%)
<i>Diversification de la gamme des produits et services</i>	47,3 ☹	42,2 ☹☹
<i>Développement de nouveau(x) territoire(s) de vente ou de distribution</i>	34,0 ☹	31,1 ☹☹
<i>Augmentation des exportations</i>	30,4 ☹	18,5 ☹☹
<i>Au moins un changement de marché</i>	46,0 ☹	48,3 ☹☹

TABLEAU 10
Prévision d'un changement organisationnel au cours des douze prochains mois

	Ouest de la CUQ (%)	CUQ (%)
Réalisation de contrats de sous-traitance pour le compte d'une ou plusieurs entreprises	33,6 ☹	32,2 ☹
Accorder des contrats en sous-traitance	38,1 ☹	34,9 ☹
Recours à des entreprises de louage de main-d'œuvre ou des agences pour l'embauche de personnel temporaire	15,0 ☹	16,5 ☹☹
Fusion ou acquisition d'entreprises	10,4 ☹	9,5 ☹☹
Rationalisation ou réorganisation des activités de l'entreprise	22,5 ☹	22,8 ☹☹
Mise(s) à pied temporaire(s) de travailleur(s)	29,0 ☹	24,6 ☹☹
Nombre :	2 871 ☹	5 046 ☹
Mise(s) à pied permanente(s) de travailleur(s)	8,3 ☹☹	7,5 ☹☹
Nombre :	511 ☹	643 ☹
Modification des tâches des travailleurs	30,1 ☹	27,5 ☹☹
Implantation d'un système de gestion de la qualité	21,8 ☹	20,1 ☹☹
Adoption de normes de qualité (exportation)	12,7 ☹	6,7 ☹☹
Participation accrue des employés à la gestion de l'entreprise (ex : cercles de qualité, équipes semi-autonomes / autogérées)	20,5 ☹	24,3 ☹☹
Au moins un changement organisationnel	60,5 ☹	63,2 ☹☹

TABLEAU 11
Chiffre d'affaires généré par les clientèles suivantes

	Manufacturier		Tertiaire	
	Ouest de la CUQ (%)	CUQ (%)	Ouest de la CUQ (%)	CUQ (%)
1. À l'intérieur de la région de Québec	88,3 ☹	94,5 ☹☹	96,8 ☹☹	97,6 ☹☹
2. À l'extérieur de la région de Québec	80,7 ☹	79,8 ☹☹	62,6 ☹	58,3 ☹☹
3. À l'extérieur de l'ensemble du Québec	47,6 ☹	45,2 ☹	27,5 ☹	27,9 ☹☹
4. À l'extérieur du Canada	30,3 ☹	25,0 ☹☹	15,8 ☹☹	19,2 ☹☹

4.2 Les postes vacants et les intentions d'embauche

TABLEAU 12
Existence de postes vacants

	Ouest de la CUQ (%)	CUQ (%)
Oui	19,6 ☹☹	16,9 ☹☹

TABLEAU 13
Nombre de postes vacants

	Ouest de la CUQ	CUQ
Nombre de postes vacants	1 205 ☹	3 856 ☹
Nombre de postes en difficulté de recrutement	719 ☹	2 591 ☹

TABLEAU 14
Existence d'intentions d'embauche au cours des douze prochains mois

	Ouest de la CUQ (%)	CUQ (%)
Oui	27,4 ☺☺	29,2 ☺☺

TABLEAU 15
Nombre d'intentions d'embauche

	Ouest de la CUQ	CUQ
Si oui, combien au total?	3 536 ☹	10 562 ☹

TABLEAU 16
Les principales sources de recrutement
Résultats seulement disponibles pour les établissements répondants

	Ouest de la CUQ (%)	CUQ (%)
1. Agences de placement privées	3,6	4,1
2. Agences de placement publiques	8,8	9,4
3. Journaux	21,9	20,6
4. Publications d'affaires ou d'associations d'employeurs	2,1	2,2
5. Candidats recommandés par des employés	17,4	16,9
6. École, collègues et universités	10,8	12,0
7. Contacts personnels des dirigeants de l'entreprise	16,2	16,8
8. Autres (Précisez)	19,3	17,9

TABLEAU 17
Prévision d'une baisse d'emploi chez certains métiers ou professions

	Ouest de la CUQ (%)	CUQ (%)
Oui	4,1 ☺☺	7,0 ☺☺

TABLEAU 18
Principaux métiers ou professions en baisse d'emploi identifiés

OUEST DE LA CUQ
Opérateur écrans cathodiques
Caissier
Technicien en électronique
Personnel en administration

4.3 La gestion des ressources humaines

TABLEAU 19
Présence de difficultés relatives à la gestion des ressources humaines

	Ouest de la CUQ (%)	CUQ (%)
1. Roulement du personnel	16,5 ☹☹	14,2 ☹☹
2. Recrutement de personnel qualifié	36,7 ☹☹	35,1 ☹☹
3. Absentéisme	4,3 ☹☹	4,9 ☹☹
4. Grievs et plaintes du personnel	1,8 ☹☹	1,7 ☹☹
5. Gestion et supervision du personnel	7,2 ☹☹	6,6 ☹☹
6. Qualité de la production	6,0 ☹☹	6,8 ☹☹
7. Respect des calendriers de production	10,7 ☹	11,4 ☹☹
8. Compétences du personnel	12,7 ☹☹	15,2 ☹☹
9. Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	16,6 ☹☹	16,1 ☹☹
10. Motivation du personnel	16,7 ☹	16,2 ☹☹
11. Accidents de travail	4,2 ☹☹	4,7 ☹☹
12. Vieillessement du personnel	9,2 ☹☹	12,2 ☹☹
13. Travailleurs analphabètes	1,2 ☹☹	2,8 ☹☹
14. Adaptation du personnel au commerce international (exportation)	3,1 ☹☹	6,3 ☹☹
15. Autres problèmes	4,7 ☹☹	3,8 ☹☹
Au moins un problème	51,3 ☹	54,5 ☹☹

TABLEAU 20
Présence d'une direction ou d'un service du personnel ou des ressources humaines

	Ouest de la CUQ (%)	CUQ (%)
Oui	38,3 ☹	36,2 ☹☹

4.4 La formation de la main-d'œuvre

TABLEAU 21
Formation du personnel

	Ouest de la CUQ (%)	CUQ (%)
Oui	88,9 ☹☹	86,1 ☹☹

TABLEAU 22
Les moyens de formation utilisés
Résultats seulement disponibles pour les établissements répondants

	Ouest de la CUQ (%)	CUQ (%)
1. Coaching par des employés expérimentés ou formation sur le tas	34,2	32,8
2. En organisant des ateliers, travaux pratiques ou cours durant les heures de travail	18,9	20,0
3. En organisant des ateliers, travaux pratiques ou cours en dehors des heures de travail	13,0	12,1
4. En offrant des congés non payés	1,2	1,7
5. En accordant des congés payés	4,6	4,9
6. En remboursant, en totalité ou en partie, les dépenses de formation	24,7	25,7
7. Autre	3,3	2,8

TABLEAU 23
Les formateurs

Résultats seulement disponibles pour les établissements répondants

	Ouest de la CUQ (%)	CUQ (%)
1. Personnel de l'entreprise	39,5	39,3
2. Consultant ou formateur du secteur	22,4	23,2
3. Écoles et centres de formation du secondaire	5,0	4,0
4. Écoles et centres de formation collégiale	9,8	9,3
5. Université	5,9	6,0
6. Vendeurs ou fournisseurs d'équipements	12,2	13,2
7. Autre	5,3	5,0

TABLEAU 24
Difficultés à réaliser des activités de formation

	Ouest de la CUQ (%)	CUQ (%)
Oui	24,5 ☺	19,4 ☺☺

TABLEAU 25
Nature des difficultés de formation

Résultats seulement disponibles pour les établissements répondants

	Ouest de la CUQ (%)	CUQ (%)
1. Difficulté à estimer ou évaluer les besoins de formation	6,7	7,0
2. Coûts des activités de formation trop élevés	13,9	18,5
3. Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation	32,7	32,1
4. Remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service	18,5	18,2
5. Cours non disponibles ou mal adaptés	14,2	11,6
6. Manque d'intérêt chez les employés	7,1	5,8
7. Scolarité insuffisante des employés pour suivre les activités de formation	1,7	1,3
8. Méconnaissance des services et programmes offerts par les maisons d'enseignement de la région	5,4	4,6
9. Autre	0,0	0,8

TABLEAU 26
Établissements disposés à participer à une rencontre visant à identifier les compétences en demande dans l'organisation

	Ouest de la CUQ (%)	CUQ (%)
Oui	19,5 ☺☺	25,3 ☺☺

TABLEAU 27
Activités de formation prévues au cours des douze prochains mois

Sujet	Oui		Nombre d'employés	
	Ouest de la CUQ (%)	CUQ (%)	Ouest de la CUQ	CUQ
Gestion	20,3 ☺	26,0 ☺☺	4 278 ☺	7 551 ☺
Vente et marketing	31,4 ☺	28,8 ☺☺	5 226 ☺	12 326 ☺
Production	15,5 ☺	17,2 ☺☺	5 394 ☺	10 535 ☺
Compétences générales	40,7 ☺	42,7 ☺☺	10 095 ☺	30 842 ☺

4.4 Les centres locaux d'emploi (CLE) et les centres locaux de développement (CLD)

TABLEAU 28
Connaissance des mesures et les services offerts par le CLE

	Ouest de la CUQ (%)	CUQ (%)
Oui	32,4 ☺	33,3 ☺☺

TABLEAU 29
Intérêt à recevoir par courrier de la documentation sur les mesures et services offerts par le CLE

	Ouest de la CUQ (%)	CUQ (%)
Oui	61,3 ☺	70,2 ☺☺

TABLEAU 30
Intérêt à ce qu'un représentant du CLE entre en contact avec l'établissement

	Ouest de la CUQ (%)	CUQ (%)
Oui	18,4 ☺	21,8 ☺☺

TABLEAU 31
Connaissance des mesures et les services offerts aux entreprises par le CLD

	Ouest de la CUQ (%)	CUQ (%)
Oui	18,4 ☺	16,9 ☺☺

TABLEAU 32

Intérêt à recevoir par courrier de la documentation sur les mesures et services offerts par le CLD

	Ouest de la CUQ (%)	CUQ (%)
Oui	64,6 ☺	73,5 ☺☺

TABLEAU 33

Intérêt à ce qu'un représentant du CLD entre en contact avec l'établissement

	Ouest de la CUQ (%)	CUQ (%)
Oui	19,5 ☺	20,6 ☺☺

**Les postes vacants
CLD de Beauport
148 établissements répondants**

CNP	Métiers	Nombre d'emplois
6411	Représentant des ventes	51
9461	Conducteur machines transformation aliments/boissons	8
4214	Éducateur petite enfance	7
2147	Ingénieur informaticien	5
7231	Machiniste	4
6421	Vendeur	3
1424	Téléphoniste	2
1221	Agent d'administration	1
2142	Ingénieur métallurgiste/de matériaux	1
2163	Programmeur informatique	1
2241	Technicien électrique/électronique	1
2264	Inspecteur construction	1
7342	Tailleur/couturier/fourreur/modiste	1
TOTAL		86

**Les postes vacants
CLD de Québec-Vanier
441 établissements répondants**

CNP	Métiers	Nombre d'emplois
2164	Programmeur informatique	51
1242	Secrétaire	24
3234	Infirmier auxiliaire autorisé	21
5255	Instructeur loisirs	16
6454	Serveur	15
7273	Ébéniste	13
6623	Préposé station-service	12
1122	Professionnel services entreprises de gestion	10
7219	Entrepreneur/contremaître autres métiers construction	10
7452	Manutentionnaire	10
4215	Éducateur petite enfance	9
6422	Vendeur	9
2163	Analyste système informatique	7
9492	Monteur/contrôleur meubles/accessoires	7
6243	Cuisinier	6
7412	Camionneur/chauffeur	6
2242	Technicien électrique/électronique	5
2271	Pilote/navigateur/instructeur pilotage aérien	5
1434	Commis banque/assurance/services financiers	4
2147	Ingénieur informaticien	4
3224	Technicien dentaire	4
7261	Tôlier	4
9493	Assembleur	4
9620	Autres manoeuvres	4
612	Directeur ventes/marketing/publicité	3
2212	Technologue/technicien géologie/minéralogie	3
2225	Technicien aménagement paysager/horticulture	3
2233	Technicien génie mécanique	3
4213	Travailleur services communautaires	3
4214	Conseiller en emploi	3
6251	Commis boucher	3
6252	Boulangier/pâtissier	3
6412	Représentant des ventes	3
6471	Aide familiale	3
6664	Concierge/concierge d'immeubles	3
6683	Autre personnel élémentaire services personnels	3
7232	Machiniste	3
7265	Soudeur	3
7414	Livreur	3
9516	Soudeur	3
9614	Manoeuvre pâtes et papiers	3
122	Directeur assurances/immobilier/courtage financier	2
912	Directeur fabrication	2

ANNEXE 3 – B (suite)

CNP	Métiers	Nombre d'emplois
1223	Adjoint de direction	2
2133	Ingénieur mécanicien	2
2154	Urbaniste	2
2251	Technologue/technicien architecture	2
2254	Technicien en dessin	2
4144	Conseiller orientation	2
5125	Professionnel relations publiques	2
6221	Spécialiste/superviseur ventes	2
6452	Barman	2
9483	Assembleur/contrôleur/vérificateur matériel électronique	2
16	Cadre supérieur dans la vente	1
213	Directeur svstèmes/services informatisés	1
621	Directeur vente détail	1
1111	Comptable	1
1225	Adjoint aux achats	1
1226	Planificateur congrès/événements	1
1235	Estimateur/évaluateur/appréciateur	1
1435	Agent recouvrement	1
1472	Magasinier	1
2112	Chimiste	1
2152	Architecte paysagiste	1
2161	Mathématicien/statisticien/actuaire	1
2223	Technicien foresterie	1
2234	Estimateur construction	1
3112	Omnipraticien	1
3212	Technicien laboratoire médical	1
3413	Aide/auxiliaire médicale	1
4153	Conseiller familial/matrimonial	1
5241	Graphiste	1
6435	Réceptionniste hôtel	1
6465	Service de protection	1
7294	Peintre/décorateur	1
7312	Mécanicien réfrigération/climatisation	1
7351	Opérateur de machines fixes	1
9471	Conducteur machines à imprimer	1
9474	Développeur de films/photographies	1
2151	Architecte	nd
TOTAL		361

Les postes vacants
CLD de Charlesbourg--Haute-Saint-Charles
165 établissements répondants

CNP	Métiers	Nombre d'emplois
7342	Tailleur/couturier/fourreur/modiste	21
6231	Agent/courtier d'assurances	19
7351	Opérateur de machines fixes	10
9616	Manoeuvre produits textiles	10
9619	Autres manoeuvres	7
1463	Commis service messagerie	4
2253	Technicien en dessin	4
7411	Camionneur/chauffeur	4
1112	Analyste financier	3
6242	Cuisinier	3
6411	Représentant des ventes	3
6421	Vendeur	3
9515	Soudeur	3
3152	Infirmier diplômé	2
5254	Instructeur loisirs	2
6261	Policier	2
6642	Aide-cuisinier (plongeur ...)	2
7452	Manutentionnaire	2
2263	Inspecteur santé publique/environnement	1
4143	Conseiller orientation	1
5124	Professionnel relations publiques	1
6474	Gardien/gouvernant/aide aux parents	1
6611	Caissier	1
7272	Ébéniste	1
7321	Mécanicien automobiles	1
TOTAL		111

**Les postes vacants
CLD de l'Ouest de la CUQ
318 établissements répondants**

ANNEXE 3 - D

CNP	Métiers	Nombre d'emplois
5254	Instructeur loisirs	50
6642	Aide-cuisinier (plongeur ...)	24
6411	Représentant des ventes	20
6242	Cuisinier	15
3413	Aide/auxiliaire médicale	12
7231	Machiniste	10
2162	Analyste système informatique	9
1113	Agent valeurs/placement	8
2163	Programmeur informatique	7
6421	Vendeur	6
7452	Manutentionnaire	6
7622	Manoeuvre transport ferroviaire/routier	6
1435	Agent recouvrement	5
4131	Professeur collégial/instructeur formation professionnelle	5
4214	Éducateur petite enfance	5
6453	Serveur	5
1111	Comptable	4
2134	Ingénieur chimiste	4
611	Directeur ventes/marketing/publicité	3
1411	Commis travail bureau	3
3141	Orthophoniste	3
3152	Infirmier diplômé	3
6611	Caissier	3
9461	Conducteur machines transformation aliments/boissons	3
1241	Secrétaire	2
1414	Réceptionniste	2
2211	Technologue/technicien chimie appliquée	2
2224	Technicien milieu naturel/pêche	2
3142	Physiothérapeute	2
3143	Ergothérapeute	2
4162	Économiste/researchiste/analyste politique économique	2
6231	Agent/courtier d'assurances	2
6435	Réceptionniste hôtel	2
7321	Mécanicien automobiles	2
7322	Débosselleur/réparateur	2
8612	Manoeuvre aménagement paysager/entretien terrains	2
9421	Opérateur installations traitement produits chimiques	2
9491	Monteur de bateau	2
112	Directeur ressources humaines	1
212	Directeur architecture/sc. naturelles	1
911	Directeur fabrication	1
1453	Commis service clientèle	1
1472	Magasinier	1

ANNEXE 3 – D (suite)

CNP	Métiers	Nombre
1475	Répartiteur/opérateur radio	1
2122	Professionnel sc. forestières	1
2147	Ingénieur informaticien	1
2148	Autres ingénieurs	1
2161	Mathématicien/statisticien/actuaire	1
2232	Technicien génie mécanique	1
2233	Technicien/technologue génie industriel/fabrication	1
2243	Technicien/mécanicien instruments industriels	1
2244	Mécanicien/contrôleur d'avionique/d'aéronefs	1
3222	Hygiéniste dentaire	1
4152	Travailleur social	1
4153	Conseiller familial/matrimonial	1
4213	Conseiller en emploi	1
5124	Professionnel relations publiques	1
6216	Surveillant autres services	1
6221	Spécialiste/superviseur ventes	1
6241	Chef cuisinier	1
6252	Boulangier/pâtissier	1
6262	Pompier	1
6451	Maître d'hôtel	1
6471	Aide familiale	1
6481	Conseiller soins personnalisés	1
6663	Concierge/concierge d'immeubles	1
7211	Contremaître des machinistes	1
7241	Électricien	1
7381	Conducteur de presse	1
7421	Opérateur/conducteur équipement lourd	1
7443	Préposé pose/entretien pièces mécanique d'auto	1
9431	Opérateur de machines à scier	1
9515	Soudeur	1
9619	Autres manœuvres	1
TOTAL		283

Les postes vacants
Ensemble de la Communauté urbaine de Québec
1072 établissements répondants

CNP	Métiers	Nombre entreprises	Emplois temps plein	Emplois temps partiel	Postes difficultés de recrutement	Total des emplois
6411	Représentant des ventes	12	52	25	74	77
5254	Instructeur loisirs	4	65	3	3	68
2163	Programmeur informatique	19	58*	1*	55*	59*
1241	Secrétaire	7	24	2	23	26
6642	Aide-cuisinier (plongeur ...)	4	10	16	3	26
6242	Cuisinier	13	17	7	16	24
7342	Tailleur/couturier/fourreur/modiste	3	2	20	20	22
4214	Éducateur petite enfance	8	9*	12*	21*	21*
6421	Vendeur	13	12*	9*	13	21*
3233	Infirmier auxiliaire autorisé	2	0	21	21	21
6231	Agent/courtier d'assurances	4	21	0	20	21
6453	Serveur	7	16	4	4	20
7452	Manutentionnaire	3	10	8	18	18
7231	Machiniste	5	17	0	17	17
2162	Analyste système informatique	5	16	0	12	16
7272	Ébéniste	4	14	0	13	14
3413	Aide/auxiliaire médicale	3	0	13	7	13
6622	Préposé station-service	3	0	12	9	12
9619	Autres manoeuvres	4	9	3	8	12
7351	Opérateur de machines fixes	2	11	0	10	11
9461	Conducteur machines transformation aliments/boissons	3	10	1	3	11
1122	Professionnel services entreprises gestion	1	10	0	10	10
2147	Ingénieur informaticien	3	10	0	10	10
7219	Entrepreneur/contremaître autres métiers construction	1	0	10	0	10
7411	Camionneur/chauffeur	3	6	4	9	10
9616	Manœuvre produits textiles	1	0	10	0	10
1113	Agent valeurs/placement	1	8	0	8	8
9492	Monteur/contrôleur meubles/accessoires	1	7	0	0	7

CNP	Métiers	Nombre entreprises	Emplois temps plein	Emplois temps partiel	Postes difficultés de recrutement	Total des emplois
9515	Soudeur/machiniste	4	6	1	6	7
611	Directeur ventes/marketing/publicité	5	6	0	4	6
1435	Agent recouvrement	2	6	0	5	6
2241	Technicien électrique/électronique	3	6	0	4	6
2253	Technicien en dessin	3	6	0	2	6
7622	Manoeuvre transport ferroviaire/routier	1	0	6	6	6
1111	Comptable	4	5	0	3	5
2271	Pilote/navigateur/instructeur pilotage aérien	1	5	0	0	5
3152	Infirmier diplômé	2	0	5	3	5
4131	Professeur collégial/...	1	0	5	5	5
1434	Commis banque/assurance/services financiers	1	3	1	4	4
1463	Commis service messagerie	1	0	4	4	4
2134	Ingénieur chimiste	2	4	0	1	4
2232	Technicien génie mécanique	4	4	0	2	4
3223	Technicien dentaire	2	4	0	4	4
4213	Conseiller en emploi	3	4	0	2	4
5124	Professionnel relations publiques	4	4	0	2	4
6252	Boulangier/pâtissier	2	3	1	3	4
6471	Aide familiale	2	2	2	3	4
6611	Caissier	2	4	0	4	4
6663	Concierge/concierge d'immeubles	4	4	0	3	4
7261	Tôlier	1	4	0	4	4
9493	Assembleur produits bois	1	4	0	4	4
911	Directeur fabrication	3	3	0	2	3
1112	Analyste financier	1	3	0	3	3
1411	Commis travail bureau	2	3	0	1	3
2212	Technologue/technicien géologie/minéralogie	1	3	0	3	3
2225	Technicien aménagement paysager/horticulture	1	0	3	3	3
3141	Orthophoniste	1	3	0	3	3
4143	Conseiller orientation	3	2	1	0	3
4212	Travailleur services communautaires	3	3	0	0	3
6221	Spécialiste/superviseur ventes	2	3	0	1	3
6251	Commis boucher	1	0	3	3	3

CNP	Métiers	Nombre entreprises	Emplois temps plein	Emplois temps partiel	Postes difficultés de recrutement	Total des emplois
6435	Réceptionniste hôtel	2	0	3	3	3
6683	Portier	1	0	3	3	3
7265	Monteur/soudeur	1	3	0	0	3
7321	Mécanicien automobiles	2	2	1	1	3
7414	Livreur	1	0	3	3	3
9614	Ouvrier de pâtes et papiers	1	0	3	0	3
121	Directeur assurances/immobilier/courtage financier	2	2	0	1	2
1222	Adjoint de direction	2	1	1	0	2
1414	Réceptionniste	2	1	1	1	2
1424	Téléphoniste	1	0	2	0	2
1472	Magasinier	2	2	0	2	2
2132	Ingénieur mécanicien	2	2	0	1	2
2153	Urbaniste	2	1	1	1	2
2161	Mathématicien/statisticien/actuaire	2	2	0	0	2
2211	Technologue/technicien chimie appliquée	1	2	0	0	2
2224	Technicien milieu naturel/pêche	1	2	0	0	2
2251	Technicien/technologue architecture	1	2	0	2	2
3142	Physiothérapeute	1	2	0	2	2
3143	Ergothérapeute	1	2	0	1	2
4153	Conseiller familial/matrimonial	2	2	0	1	2
4162	Économiste/recherchiste/analyste politique économique	2	2	0	1	2
6261	Policier	1	1	1	2	2
6452	Barman	1	0	2	0	2
7322	Débosseleur/réparateur	1	2	0	2	2
8612	Manoeuvre aménagement paysager/entretien terrains	1	0	2	0	2
9421	Opérateur installations traitement produits chimiques	1	2	0	2	2
9483	Assembleur/contrôleur/vérificateur matériel électronique	1	2	0	0	2
9491	Monteur de bateau	1	2	0	0	2
16	Cadre supérieur dans la vente	1	1	0	1	1
112	Directeur ressources humaines	1	1	0	0	1
212	Directeur architecture/sc. naturelle	1	1	0	0	1
213	Directeur systèmes/services informatisés	1	1	0	0	1
621	Directeur vente détail	1	1	0	1	1

CNP	Agent d'administration Métiers	Nombre entreprises	Emplois temps plein	Emplois temps partiel	Postes difficultés de recrutement	Total des emplois¹
1225	Adjoint aux achats	1	1	0	0	1
1226	Planificateur congrès/événements	1	1	0	0	1
1235	Estimateur/évaluateur/appréciateur	1	1	0	1	1
1453	Commis service clientèle	1	1	0	1	1
1475	Répartiteur/opérateur radio	1	1	0	1	1
2112	Chimiste	1	1	0	0	1
2122	Professionnel sc. forestières	1	1	0	1	1
2142	Ingénieur métallurgie/métaux	1	1	0	1	1
2148	Autres ingénieurs	1	1	0	1	1
2152	Architecte paysagiste	1	0	1	1	1
2223	Technicien foresterie	1	1	0	1	1
2233	Technicien/technologue génie industriel	1	1	0	1	1
2234	Estimateur construction	1	1	0	0	1
2243	Technicien mécanicien instruments industriels	1	1	0	1	1
2244	Mécanicien/contrôleur d'avionique/d'aéronefs	1	1	0	0	1
2263	Inspecteur santé publique/environnement	1	0	1	1	1
2264	Inspecteur construction	1	1	0	0	1
3112	Omnipraticien	1	1	0	1	1
3212	Technicien laboratoire médical	1	1	0	0	1
3222	Hygiéniste dentaire	1	0	1	1	1
4152	Travailleur social	1	1	0	1	1
5241	Graphiste	1	1	0	1	1
6216	Surveillant autres services	1	0	1	1	1
6241	Chef cuisinier	1	1	0	0	1
6262	Pompier	1	1	0	1	1
6451	Maître d'hôtel	1	1	0	0	1
6465	Service de protection	1	1	0	1	1
6474	Gardien/gouvernant/aide aux parents	1	1	0	0	1
6481	Conseiller soins personnalisés	1	1	0	1	1
7211	Contremaître des machinistes	1	1	0	1	1
7241	Électricien	1	0	1	0	1
7294	Peintre/décorateur	1	1	0	1	1

Métiers	Nombre entreprises	Emplois temps plein	Emplois temps partiel	Postes difficultés de recrutement	Total des emplois	
Mécanicien réfrigération/climatisation		1	0	1	0	1
Conducteur de presse		1	1	0	1	1
Opérateur/conducteur équipement lourd		1	1	0	1	1
Préposé pose/entretien pièces mécaniques		1	1	0	1	1
Surveillant produits chimiques/utilité publique		1	1	0	0	1
Opérateur de machines à scier		1	1	0	1	1
Conducteur machines à imprimer		1	1	0	1	1
Développeur de films/photographies		1	1	0	0	1
	1	Nd	Nd	0	Nd	
TOTAL		596*	243*	558*	839*	

*: le nombre inscrit est un minimum puisque certaines entreprises n'ont pas précisé le nombre de postes vacants

Nd: donnée non disponible

**Les intentions d'embauche
CLD de Beauport
148 établissements répondants**

CNP	Métiers	Nombre d'emplois
6421	Vendeur	36
7411	Camionneur/chauffeur	15
4214	Éducateur petite enfance	13
6611	Caissier	11
4163	Agent marketing	10
9461	Conducteur machines transformation aliments/boissons	10
9614	Manoeuvre pâtes et papiers	10
7342	Tailleur/couturier/fourreur/modiste	4
7421	Opérateur/conducteur équipement lourd	3
1414	Réceptionniste	2
2154	Arpenteur géomètre	2
6242	Cuisinier	2
9615	Manoeuvre fabrication/produits caoutchouc/plastique	2
2121	Biologiste/scientifique	1
2232	Technicien génie mécanique	1
2241	Technicien électrique/électronique	1
2254	Technicien en arpentage	1
3152	Infirmier diplômé	1
3220	Technicien dentaire	1
3412	Travailleur établi laboratoire dentaire	1
4212	Travailleur services communautaires	1
5243	Conseiller artistique	1
5254	Instructeur loisirs	1
6231	Agent/courtier d'assurances	1
6271	Coiffeur/barbier	1
6453	Serveur	1
7271	Charpentier/menuisier	1
7321	Mécanicien automobiles	1
7381	Conducteur de presse	1
7383	Autre personnel spécialisé métiers	1
7443	Préposé pose/entretien pièces mécanique d'auto	1
9515	Soudeur	1
9619	Autres manoeuvres	1
9617	Ouvrier de transformation alimentaire	nd
TOTAL		140

**Les intentions d'embauche
CLD de Québec-Vanier
441 établissements répondants**

CNP	Métiers	Nombre d'emplois
2163	Programmeur informatique	163
3413	Aide/auxiliaire médicale	84
6453	Serveur	83
6661	Préposé aux chambres	80
5254	Instructeur loisirs	70
9515	Soudeur	61
6221	Spécialiste/superviseur ventes	50
6642	Aide-cuisinier (nlongeur ...)	44
5212	Personnel technique musées/galleries d'art	40
6421	Vendeur	33
9619	Autres manoeuvres	31
7421	Opérateur/conducteur équipement lourd	30
6242	Cuisinier	28
3152	Infirmier diplômé	27
2162	Analyste système informatique	24
1114	Agent financier/de placement	20
2147	Ingénieur informaticien	18
2151	Architecte	18
7412	Conducteur autobus/opérateur métro/autre transport commun	18
6611	Caissier	17
2242	Électronicien d'entretien	15
6662	Nettoyeur spécialisé	15
1453	Commis service clientèle	13
6471	Aide familiale	13
4214	Éducateur petite enfance	12
1472	Magasinier	11
2131	Ingénieur civil	11
3231	Opticien	11
6435	Réceptionniste hôtel	11
7452	Manutentionnaire	11
9614	Manoeuvre pâtes et papiers	11
2232	Technicien génie mécanique	10
6231	Agent/courtier d'assurances	10
2241	Technicien électrique/électronique	7
6452	Barman	7
9483	Assembleur/contrôleur/vérificateur matériel électronique	7
2253	Technicien en dessin	6
1241	Secrétaire	5
7322	Débosseleur/réparateur	5

CNP	Métiers	Nombre
9442	Tisseur/tricoteur/autres conducteurs machines textiles	5
9611	Manoeuvre traitement métaux/minerais	5
9617	Ouvrier de transformation alimentaire	5
1111	Comptable	4
4215	Éducateur spécialisé	4
6251	Commis boucher	4
6451	Maître d'hôtel	4
6611	Caissier	4
6623	Autre personnel dans la vente	4
7242	Électricien industriel	4
7414	Livreur	4
213	Directeur systèmes/services informatisés	3
4131	Professeur collégial/instructeur formation professionnelle	3
4212	Travailleur services communautaires	3
5124	Professionnel relations publiques	3
6622	Prénosé station-service	3
6641	Serveur comptoir/déparateur aliments	3
6642	Aide-cuisinier (plongeur...)	3
7231	Machiniste	3
1121	Spécialiste ressources humaines	2
1235	Estimateur/évaluateur/appréciateur	2
1452	Correspondance/commis publications	2
2133	Ingénieur électricien/électronicien génie industriel	2
2251	Technologue/technicien architecture	2
3215	Technologue radiologie	2
4153	Conseiller familial/matrimonial	2
4169	Autre personnel sciences sociales	2
4213	Conseiller en emploi	2
4216	Instructeur conduite véhicule lourd	2
5224	Technicien radiotélédiffusion	2
7283	Carreleur	2
7351	Opérateur de machines fixes	2
7434	Matelôt salle machines transport voies navigables	2
611	Directeur ventes/marketing/publicité	1
1122	Professionnel services entreprises de gestion	1
1221	Agent d'administration	1
1222	Adjoint de direction	1
1243	Secrétaire médical	1
1411	Commis travail bureau	1
1414	Réceptionniste	1
1431	Commis comptabilité	1
1474	Commis achats/inventaires	1
2112	Chimiste	1
2211	Technologue/technicien chimie appliquée	1
2252	Designer industriel	1

CNP	Métiers	Nombre d'emplois
3113	Dentiste	1
3142	Physiothérapeute	1
4152	Travailleur social	1
4163	Agent marketing	1
4211	Technicien juridique	1
5123	Journaliste/recherchiste	1
5231	Annonceur/personnel radio/TV	1
6252	Boulangier/pâtissier	1
7252	Tuwauteur/moniteur appareils chauffage/gicleurs	1
7265	Soudeur	1
7271	Charpentier/menuisier	1
7281	Briqueur/maçon	1
7294	Peintre/décorateur	1
7342	Tailleur/couturier/fourreur/modiste	1
7381	Conducteur de presse	1
7411	Camionneur/chauffeur	1
9421	Opérateur installations traitement produits chimiques	1
9485	Assembleur/moniteur/contrôleur fabrication transformateurs/moteurs électriques	1
9513	Conducteur machines travailler bois	1
9612	Manoeuvre métallurgie	1
9615	Manoeuvre fabrication/produits caoutchouc/plastique	1
6465	Service de protection	nd
TOTAL		1262

Les intentions d'embauche
CLD de Charlesbourg--Haute-Saint-Charles
165 établissements répondants

CNP	Métiers	Nombre d'emplois
1473	Commis production	50
9614	Manoeuvre pâtes et papiers	25
7321	Mécanicien automobiles	17
6662	Nettoyeur spécialisé	15
7351	Opérateur de machines fixes	10
7342	Tailleur/couturier/fourreur/modiste	9
6421	Vendeur	8
6611	Caissier	8
4214	Éducateur petite enfance	7
6431	Conseiller en voyage	6
3413	Aide/auxiliaire médicale	5
6441	Guide touristique/itinérant	5
9515	Soudeur	4
4131	Professeur collégial/instructeur formation professionnelle	3
6242	Cuisinier	3
1241	Secrétaire	2
3152	Infirmier diplômé	2
3233	Infirmier auxiliaire autorisé	2
6435	Réceptionniste hôtel	2
6453	Serveur	2
6623	Autre personnel dans la vente	2
7322	Débosseleur/réparateur	2
8254	Propriétaire-exploitant/gestionnaire pépinière/serre	2
621	Directeur vente détail	1
1111	Comptable	1
1411	Commis travail bureau	1
1431	Commis comptabilité	1
1453	Commis service clientèle	1
2264	Inspecteur construction	1
3132	Diététiste/nutritionniste	1
4152	Travailleur social	1
4167	Superviseur/expert-conseil programmes sports/loisirs	1
6221	Spécialiste/superviseur ventes	1
6271	Coiffeur/barbier	1
6474	Gardien/gouvernant/aide aux parents	1
6622	Préposé station-service	1
TOTAL		204

**Les intentions d'embauche
CLD de l'Ouest de la CUQ
318 établissements répondants**

CNP	Métiers	Nombre d'emplois
6421	Vendeur	81
1471	Préposé au stock	70
5254	Instructeur loisirs	50
6453	Serveur	31
6661	Préposé aux chambres	24
6611	Caissier	21
2148	Autres ingénieurs	20
9611	Manoeuvre traitement métaux/minerais	20
6242	Cuisinier	17
9421	Opérateur installations traitement produits chimiques	15
9617	Ouvrier de transformation alimentaire	15
9614	Manoeuvre pâtes et papiers	14
2163	Programmeur informatique	12
3212	Technicien laboratoire médical	12
4131	Professeur collégial/instructeur formation professionnelle	12
2241	Technicien électrique/électronique	11
6435	Réceptionniste hôtel	11
2147	Ingénieur informaticien	10
5243	Conseiller artistique	10
7231	Machiniste	10
1111	Comptable	9
4214	Éducateur petite enfance	9
7452	Manutentionnaire	9
2133	Ingénieur électricien/électronicien génie industriel	8
6471	Aide familiale	7
1474	Commis achats/inventaires	5
2212	Technologue/technicien géologie/minéralogie	5
1414	Réceptionniste	4
7381	Conducteur de presse	4
9461	Conducteur machines transformation aliments/boissons	4
9619	Autres manoeuvres	4
1222	Adjoint de direction	3
1424	Téléphoniste	3
1453	Commis service clientèle	3
2162	Analyste système informatique	3
6623	Autre personnel dans la vente	3
6642	Aide-cuisinier (plongeur ...)	3

CNP	Métiers	Nombre d'emplois
7351	Opérateur de machines fixes	3
1441	Commis soutien administratif	2
2154	Arpenteur géomètre	2
3152	Infirmier diplômé	2
4212	Travailleur services communautaires	2
6411	Représentant des ventes	2
6451	Maître d'hôtel	2
7411	Camionneur/chauffeur	2
7414	Livreur	2
9491	Monteur de bateau	2
114	Directeur autres services administratifs	1
513	Directeur programmes/services sports/loisirs	1
1472	Magasinier	1
2111	Physicien/astronome	1
2151	Architecte	1
2161	Mathématicien/statisticien/actuaire	1
2211	Technologue/technicien chimie appliquée	1
2223	Technicien foresterie	1
2234	Estimateur construction	1
2242	Électronicien d'entretien	1
2253	Technicien en dessin	1
3142	Physiothérapeute	1
5241	Graphiste	1
6221	Spécialiste/superviseur ventes	1
6271	Coiffeur/barbier	1
6452	Barman	1
6473	Aide éducateur petite enfance	1
7342	Tailleur/couturier/fourreur/modiste	1
7421	Opérateur/conducteur équipement lourd	1
9616	Manoeuvre produits textiles	1
5125	Traducteur/terminologue/interprète	nd
6622	Préposé station-service	nd
6663	Conciergerie/conciergerie d'immeubles	nd
Total		593

Les intentions d'embauche
Ensemble de la Communauté urbaine de Québec
1072 établissements répondants

CNP / Nom du métier	Nombre d'entreprises	Emplois temps plein	Emplois temps partiel	Total des emplois
2163=Programmeur informatique	20	173	2	175
6421=Vendeur	27	67*	91*	158*
5254=Instructeur loisirs	9	44	77	121
6453=Serveur	23	66*	51*	117*
6661=Préposé aux chambres	10	60	44	104
3413=Aide/auxiliaire médicale	5	3*	86*	89*
1471=Préposé au stock	1	0	70	70
9515=Soudeur/machiniste	9	64	2	66
9614=Manoœuvre transformation du bois	9	49	11	60
6611=Caissier	17	23*	34*	57*
6221=Spécialiste/superviseur ventes	3	1	51	52
6242=Cuisinier	20	40*	10*	50*
1473=Commis production	1	0	50	50
6642=Aide-cuisinier (plongeur...)	10	37	10	47
4214=Éducateur petite enfance	12	28	13	41
5212=Personnel technique musées/galleries d'art	2	40	0	40
9619=Autres manoeuvres	7	34	2	36
7421=Opérateur/conducteur équipement lourd	3	4	30	34
3152=Infirmier diplômé	6	6	26	32
6662=Nettoyeur spécialisé	5	23	7	30
2147=Ingénieur informaticien	4	28	0	28
9611=Manoeuvre traitement métaux/minerais	5	5	20	25
6435=Réceptionniste hôtel	5	20	4	24
9617=Ouvrier de transformation alimentaire	4	19*	1*	20*
1114=Agent financier/de placement	1	20	0	20
2148=Autres ingénieurs	1	20	0	20
6471=Aide familiale	4	10	10	20
7452=Manutentionnaire	6	15	5	20

Annexe 4-E (suite)

CNP / Nom du métier	Nombre d'entreprises	Emplois temps plein	Emplois temps partiel	Total des emplois
2151=Architecte	4	18	1	19
2241=Technicien électrique/électronique	6	19	0	19
4131=Professeur collégial/instructeur formation professionnelle	6	10*	8*	18*
7411=Camionneur/chauffeur	4	18*	Nd	18*
7321=Mécanicien automobiles	4	7	11	18
7412=Conducteur autobus/opérateur métro/autre transport commun	1	18	0	18
1453=Commis service clientèle	4	16	1	17
2242=Électronicien d'entretien	2	1	15	16
9421=Opérateur installations traitement produits chimiques	2	16	0	16
7342=Tailleur/couturier/fourreur/modiste	6	6*	9*	15*
7351=Opérateur/réparateur de machines fixes	3	15	0	15
1111=Comptable	8	14	0	14
9461=Conducteur machines aliments/boissons	2	4	10	14
7231=Machiniste	3	13	0	13
1472=Magasinier	4	3	9	12
3212=Technicien laboratoire médical	3	8	4	12
2131=Ingénieur civil	2	10	1	11
2232=Technicien génie mécanique	2	11	0	11
3231=Opticien	2	11	0	11
4163=Agent marketing	2	7	4	11
5243=Conseiller artistique	2	0	11	11
6231=Agent/courtier d'assurances	3	11	0	11
2133=Ingénieur électricien/électronicien ingénieur	3	10	0	10
2162=Analyste système informatique	3	9	0	9
6623=Autre personnel dans la vente	3	9	0	9
6452=Barman	2	7	1	8
1241=Secrétaire	6	5	2	7
1414=Réceptionniste	6	5	2	7
2253=Technicien en dessin	3	7	0	7
7322=Débosseleur/réparateur	2	5	2	7
9483=Assembleur/contrôleur/vérificateur matériel électronique	1	7	0	7
1474=Commis achats/inventaires	2	1	5	6
4212=Travailleur services communautaires	4	3	3	6
6431=Conseiller en voyage	2	4	2	6

Annexe 4-E (suite)

CNP / Nom du métier	Nombre d'entreprises	Emplois temps plein	Emplois temps partiel	Total des emplois
6451=Maître d'hôtel/hôte	4	3	3	6
7381=Conducteur de presse	4	4	2	6
7414=Livreur	3	3	3	6
6441=Guide touristique/itinérant	2	Nd	5*	5*
2212=Technologue/technicien géologie/minéralogie	1	5	0	5
9442=Tisseur/tricoteur/autres conducteurs machines textiles	1	5	0	5
9463=Ouvrier usines conditionnement poisson	1	5	0	5
6622=Préposé station-service	3	Nd	4*	4*
1222=Adjoint de direction	2	4	0	4
2154=Arpenteur géomètre	2	4	0	4
4215=Éducateur spécialisé	2	4	0	4
6251=Commis boucher	2	2	2	4
7242=Électricien industriel	2	4	0	4
213=Directeur services/systèmes informatisés	1	3	0	3
1424=Téléphoniste	2	1	2	3
5124=Professionnel relations publiques	3	3	0	3
6271=Coiffeur/barbier	3	2	1	3
6641=Serveur comptoir/préparateur aliments	3	1	2	3
9615=Manoeuvre fabrication/produits caoutchouc/plastique	2	3	0	3
1121=Spécialiste ressources humaines	2	2	0	2
1235=Estimateur/évaluateur/appréciateur	2	1	1	2
1411=Commis travail bureau	2	1	1	2
1431=Commis comptabilité	2	1	1	2
1441=Commis soutien administratif	1	0	2	2
1452=Correspondance/commis publications	2	1	1	2
2211=Technologue/technicien chimie appliquée	2	2	0	2
2251=Technologue/technicien architecture	1	2	0	2
3142=Physiothérapeute	2	1	1	2
3215=Technologue radiologie	1	0	2	2
3233=Infirmier auxiliaire autorisé	1	0	2	2
4152=Travailleur social	2	2	0	2
4153=Conseiller familial/matrimonial	1	2	0	2
4169=Autre personnel sciences sociales	2	1	1	2
4213=Conseiller en emploi	1	0	2	2

Annexe 4-E (suite)

CNP / Nom du métier	Nombre d'entreprises	Emplois temps plein	Emplois temps partiel	Total des emplois
4216=Instructeur conduite véhicule lourd	1	2	0	2
5224=Tecnicien radiotélédiffusion	1	2	0	2
6411=Représentant des ventes	2	2	0	2
7271=Charpentier/menuisier	2	1	1	2
7283=Carreleur	1	2	0	2
7341=Tapissier/garnisseur	1	0	2	2
7434=Matelot salle machines transport voies navigables	1	1	1	2
8254=Propriétaire-exploitant/gestionnaire pépinière/serre	1	0	2	2
9491=Monteur bateau	1	2	0	2
9492=Monteur/contrôleur meubles/accessoires	1	2	0	2
9498=Autres monteur/contrôleur	1	2	0	2
114=Directeur autres services administratifs	1	1	0	1
313=Directeur soins de santé	1	1	0	1
513=Directeur programmes/services sports/loisirs	1	1	0	1
611=Directeur vente/marketing/publicité	1	1	0	1
621=Directeur vente détail	1	1	0	1
1122=Professionnel services entreprises de gestion	1	1	0	1
1221=Agent d'administration	1	1	0	1
1243=Secrétaire médical	1	0	1	1
2111=Physicien/astronome	1	1	0	1
2112=Chimiste	1	1	0	1
2121=Biologiste/scientifique	1	1	0	1
2161=Mathématicien/statisticien/actuaire	1	1	0	1
2223=Technicien foresterie	1	1	0	1
2234=Estimateur construction	1	1	0	1
2252=Designer industriel	1	1	0	1
2254=Technicien en arpentage	1	1	0	1
2264=Inspecteur construction	1	1	0	1
3113=Dentiste	1	0	1	1
3132=Diététiste/nutritionniste	1	0	1	1
3220=Technicien dentaire	1	0	1	1
3412=Travailleur établi laboratoire dentaire	1	0	1	1
4167=Superviseur/expert-conseil programmes sports/loisirs	1	0	1	1
4211=Technicien juridique	1	1	0	1

Annexe 4-E (suite)

CNP / Nom du métier	Nombre d'entreprises	Emplois temps plein	Emplois temps partiel	Total des emplois
5123=Journaliste/rechercheur	1	0	1	1
5136=Peintre/sculpteur/autres artistes	1	1	0	1
5231=Annonceur/personnel radio/télévision	1	0	1	1
5241=Graphiste	1	1	0	1
6252=Boulangier/pâtissier	1	1	0	1
6473=Aide éducateur petite enfance	1	0	1	1
6474=Gardien/gouvernant/aide aux parents	1	1	0	1
7232=Ouvrier/ajusteur	1	1	0	1
7252=Tuyauteur/monteur appareils chauffage/gicleurs	1	1	0	1
7265=Soudeur/monteur	1	1	0	1
7281=Briqueur maçon	1	0	1	1
7294=Peintre/décorateur	1	0	1	1
7332=Réparateur appareils électroniques	1	1	0	1
7383=Autre personnel spécialisé métiers	1	1	0	1
7413=Chauffeur taxi/limousine	1	1	0	1
7422=Conducteur machinerie entretien public	1	1	0	1
7453=Préposé pose/entretien pièces mécaniques automobiles	1	1	0	1
9465=Échantillonneur/trieur transformation aliments	1	0	1	1
9485=Assembleur/monteur/contrôleur fabrication transformateurs/moteurs électriques	1	1	0	1
9513=Conducteur machines travailler bois	1	1	0	1
9612=Manoeuvre métallurgie	1	1	0	1
9616=Manoeuvre produits textiles	1	1	0	1
5125=Traducteur/terminologue/interprète	1	Nd	Nd	Nd
6465=Service de protection	1	Nd	Nd	Nd
6663=Conciergerie/conciergerie d'immeubles	1	Nd	Nd	Nd
TOTAL		1328*	864*	2192*

Légende:

*: le nombre inscrit est un minimum puisque certaines entreprises n'ont pas précisé le nombre d'intentions d'embauche.

Nd : donnée non disponible.