

*Enquête sur les caractéristiques
de la demande de main-d'oeuvre*

*Activités des technologies
de l'information et
des communications*




Juin 2006

Table des matières

| | |
|---|----|
| LISTE DES TABLEAUX..... | 5 |
| LISTE DES GRAPHIQUES..... | 8 |
| INTRODUCTION..... | 9 |
| MÉTHODOLOGIE | 10 |
| CHAPITRE 1 - LE PORTRAIT DES ENTREPRISES..... | 11 |
| CHAPITRE 2 - L'EMBAUCHE AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS..... | 16 |
| CHAPITRE 3 - LES INTENTIONS D'EMBAUCHE AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS | 27 |
| CHAPITRE 4 - LES CHANGEMENTS DANS LES ENTREPRISES..... | 33 |
| CHAPITRE 5 - LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES..... | 35 |
| CONCLUSION | 37 |
| ANNEXE I - LISTE DES AUTRES SECTEURS ET SOUS-SECTEURS SOUS ENQUÊTE | 38 |

Liste des tableaux

| | | |
|------------|--|----|
| Tableau 1 | Identification des groupes et des classes d'activité et les codes SCIAN correspondants | 11 |
| Tableau 2 | Les entreprises et l'emploi selon le territoire | 12 |
| Tableau 3 | Les entreprises et les emplois selon le groupe ou la classe d'activité | 13 |
| Tableau 4 | Les entreprises selon la taille de l'entreprise et le territoire | 14 |
| Tableau 5 | Le statut d'emploi selon le territoire | 15 |
| Tableau 6 | Les embauches selon le territoire | 16 |
| Tableau 7 | Les embauches selon le groupe ou la classe d'activité | 17 |
| Tableau 8 | Les entreprises ayant fait des embauches selon la taille de l'entreprise | 18 |
| Tableau 9 | Les embauches selon la taille de l'entreprise | 18 |
| Tableau 10 | Les embauches selon le territoire et le statut | 19 |
| Tableau 11 | Les embauches selon les professions les plus importantes | 20 |
| Tableau 12 | Les embauches selon le groupe ou la classe d'activité et la raison de l'embauche | 21 |



| | | |
|------------|--|----|
| Tableau 13 | Les raisons de l'embauche selon les professions les plus importantes | 21 |
| Tableau 14 | Les embauches selon la scolarité | 22 |
| Tableau 15 | Les embauches selon le groupe ou la classe d'activité et l'expérience de travail..... | 23 |
| Tableau 16 | Les embauches selon le salaire..... | 23 |
| Tableau 17 | Les salaires dans les principales professions des embauches | 24 |
| Tableau 18 | Les principales professions en difficulté de recrutement | 25 |
| Tableau 19 | Les principales raisons des difficultés de recrutement | 25 |
| Tableau 20 | Part des entreprises ayant embauché des personnes issues des clientèles cibles..... | 26 |
| Tableau 21 | Les intentions d'embauche selon le territoire et les entreprises | 27 |
| Tableau 22 | Les intentions d'embauche selon la taille de l'entreprise | 28 |
| Tableau 23 | Les intentions d'embauche selon les principaux groupes ou classes d'activité et le statut d'emploi..... | 28 |
| Tableau 24 | Les intentions d'embauche selon les principales professions et le statut d'emploi..... | 29 |
| Tableau 25 | Les intentions d'embauches selon la scolarité | 30 |
| Tableau 26 | Les principales raisons des difficultés de recrutement | 32 |
| Tableau 27 | Les principales professions en difficulté de recrutement | 32 |
| Tableau 28 | Répartition des entreprises selon le type de changement..... | 33 |

Liste des graphiques

| | | |
|-------------|---|----|
| Graphique 1 | Répartition des emplois selon la taille de l'entreprise | 14 |
| Graphique 2 | Les embauches selon l'expérience demandée..... | 22 |
| Graphique 3 | Intentions d'embauche selon l'expérience requise | 30 |
| Graphique 4 | Intentions d'embauche selon le salaire offert..... | 31 |

Introduction

L'agence Emploi-Québec vise à assurer un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, afin d'améliorer le fonctionnement du marché du travail. Elle contribue à la réduction de l'exclusion socioprofessionnelle, à la prévention des pertes d'emplois, à la stabilité de l'emploi et à la levée des obstacles dans la création d'emplois.

L'arrimage entre l'offre et la demande de main-d'œuvre commande d'avoir de l'information fiable et complète sur les besoins des entreprises en matière de ressources humaines. Plusieurs outils sont à la disposition d'Emploi-Québec, dont l'enquête régionale annuelle sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre des entreprises.

Cette enquête renseigne notamment sur les mouvements récents de main-d'œuvre dans les établissements, sur les intentions d'embauche au cours des douze prochains mois et, finalement, sur les besoins en matière de gestion des ressources humaines et de formation.

Le présent rapport d'enquête dresse le portrait statistique des caractéristiques de la demande de main-d'œuvre des établissements des Activités des technologies de l'information et des communications. Ce document se retrouve dans la collection d'enquêtes sectorielles menées en 2006 par l'agence Emploi-Québec. La liste des autres secteurs d'activité économique sous enquête est présentée à l'annexe I.



Méthodologie

L'étude sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre des établissements de la technologie de l'information et des communications a été réalisée par la direction du Partenariat, de la planification et de l'information sur le marché du travail. La base de données des établissements ciblés a été tirée de la liste des industries et commerces (LIC) de la Mauricie.

La firme Cible Recherche, chargée de la cueillette des informations, a procédé par entrevues téléphoniques, assistées par ordinateur. La cueillette a été effectuée entre le 6 février et le 17 février

2006. En tout, jusqu'à quatre appels ont été faits pour tenter de joindre les employeurs visés.

Une liste de 96 établissements fut dressée. Au total, 45 entrevues ont été complétées auprès des entreprises de la technologie de l'information et des communications de la Mauricie. Neuf employeurs ont refusé de répondre et huit entreprises n'ont pu être rejointes. Le taux de réponse obtenu est de 46,9 % (45/96).

Chapitre 1

Le portrait des entreprises

Les technologies de l'information et des communications (TICS) regroupent une panoplie d'activités économiques. La définition officielle de l'industrie, soit celle de l'OCDE, s'articule autour du concept d'activités qui produisent des biens et services supportant le processus de numérisation de l'économie, c'est-à-dire la transformation des informations utilisées ou fournies en informations numériques, plus facilement

manipulables, communicables, stockables, restituables. Les TICS comportent ainsi des activités d'édition et de fabrication de biens (composantes, pièces, équipements, logiciels...) et des activités de livraison de services (installation, conseil, entretien, opération, vente...). Ces activités peuvent aussi être identifiées par la codification du SCIAN, soit :

Tableau 1 - Identification des groupes et des classes d'activité et les codes SCIAN correspondants

| Code de SCIAN ¹ | Groupes d'activité |
|----------------------------|---|
| 3342 | Fabrication de matériel de communication |
| 4173 | Grossistes-distributeurs d'ordinateurs et de matériel de communication |
| 51121 | Éditeurs de logiciels |
| 51711 | Télécommunications par fil |
| 51721 | Télécommunications sans fil, sauf par satellite |
| 51731 | Revendeurs de services de télécommunications |
| 51741 | Télécommunications par satellite |
| 51751 | Câblodistribution et autres activités de distribution d'émissions de télévision |
| 51791 | Autres services de télécommunications |
| 51811 | Fournisseurs de services Internet, sites portails de recherche |
| 5182 | Traitement de données, hébergement de données et services connexes |
| 5415 | Conception de systèmes informatiques et services connexes |
| 8112 | Réparation et entretien de matériel électronique et de matériel de précision |

¹ SCIAN : Système de classification des industries de l'Amérique du Nord

Un total de 45 entreprises des TICS en Mauricie ont répondu à l'enquête. Ces 45 entreprises embauchent 613 employés. La Ville de Trois-

Rivières constitue, et de loin, le territoire ayant le plus grand nombre d'entreprises (76 %) et d'emplois avec 91 % du total régional.

Tableau 2 - Les entreprises et l'emploi selon le territoire

| Territoire | Entreprise | | Emploi | |
|--------------------------------|------------|----------------|------------|----------------|
| | Nombre | % | Nombre | % |
| Ville de Trois-Rivières | 34 | 75,6 % | 560 | 91,4 % |
| Ville de Shawinigan | 3 | 6,7% | 25 | 4,1 % |
| Ville de La Tuque | 1 | 2,2 % | 2 | 0,3 % |
| MRC Maskinongé | 4 | 8,9 % | 23 | 3,8 % |
| MRC Mékinac | 2 | 4,4 % | 2 | 0,3 % |
| MRC des Chenaux | 1 | 2,2 % | 1 | 0,2 % |
| TOTAL | 45 | 100,0 % | 613 | 100,0 % |

On peut constater, selon le tableau de la page suivante, que les entreprises répondantes se retrouvent dans la quasi-totalité des activités représentées, à l'exception de quatre, soit l'édition de logiciels, les télécommunications par satellite, les autres services de télécommunications et les fournisseurs de services Internet. Par contre, on note une forte concentration des entreprises répondantes dans la conception de

systèmes informatiques soit 44 %, ainsi que dans la réparation et l'entretien de matériel électronique avec 31 % du total. La représentation au chapitre de l'emploi est différente, avec 37 % des postes dans la câblodistribution, 32 % au sein de la conception de systèmes informatiques et 11 % pour la fabrication de matériel de communication.

Tableau 3 - Les entreprises et les emplois selon le groupe ou la classe d'activité

| Groupe ou classe d'activité (SCIAN) | Entreprise | | Emploi | |
|---|------------|----------------|------------|----------------|
| | Nombre | % | Nombre | % |
| Fabrication de matériel de communication | 1 | 2,2 % | 65 | 10,6 % |
| Grossistes-distributeurs d'ordinateurs et de matériel de communication | 2 | 4,4 % | 27 | 4,4 % |
| Éditeurs de logiciels | 0 | 0,0 % | 0 | 0,0 % |
| Télécommunications par fil | 2 | 4,4 % | 33 | 5,4 % |
| Télécommunications sans fil, sauf par satellite | 3 | 6,7 % | 41 | 6,7 % |
| Revendeurs de services de télécommunications | 1 | 2,2 % | 2 | 0,3 % |
| Télécommunications par satellite | 0 | 0,0 % | 0 | 0,0 % |
| Câblodistribution et autres activités de distribution d'émissions de télévision | 1 | 2,2 % | 225 | 36,7 % |
| Autres services de télécommunications | 0 | 0,0 % | 0 | 0,0 % |
| Fournisseurs de services Internet, sites portails de recherche | 0 | 0,0 % | 0 | 0,0 % |
| Traitement de données, hébergement de données et services connexes | 1 | 2,2 % | 4 | 0,7 % |
| Conception de systèmes informatiques et services connexes | 20 | 44,4 % | 195 | 31,8 % |
| Réparation et entretien de matériel électronique et de matériel de précision | 14 | 31,1 % | 21 | 3,4 % |
| TOTAL | 45 | 100,0 % | 613 | 100,0 % |

La taille des entreprises

Une majorité écrasante des entreprises ayant répondu à l'enquête embauche moins de vingt employés, soit 89 %. De manière plus spécifique, 47 % (21) ont un effectif variant entre un et quatre employés tandis qu'une part moindre, soit 42 % (19), embauche de cinq à dix-neuf employés. C'est donc dire que parmi les entreprises répondantes, seulement cinq requièrent

un personnel dépassant vingt employés et qu'une seule a une main-d'œuvre dépassant 100 personnes. Il est à noter aussi la nette prépondérance de la Ville de Trois-Rivières parmi les employeurs, surtout en ce qui a trait à la classe de un à quatre employés et celle de cinq à dix-neuf personnes.

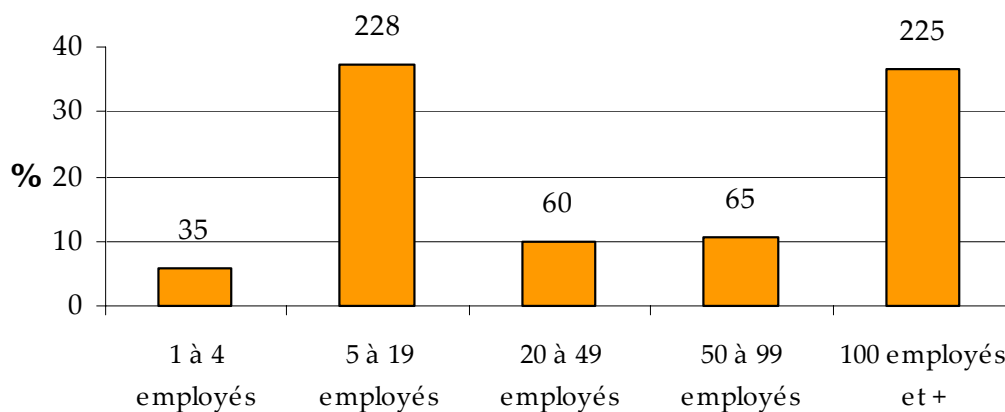
Tableau 4 Les entreprises selon la taille de l'entreprise et le territoire

| Territoire | 1-4 employés | 5-19 employés | 20-49 employés | 50-99 employés | 100 employés et + |
|-------------------------|-----------------|------------------|-------------------|-------------------|----------------------|
| Ville de Trois-Rivières | 12 | 19 | 1 | 1 | 1 |
| Ville de Shawinigan | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Ville de La Tuque | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| MRC Maskinongé | 3 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| MRC Mékinac | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| MRC des Chenaux | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 21 | 19 | 3 | 1 | 1 |
| | 46,7 % | 42,2 % | 6,7 % | 2,2 % | 2,2 % |

Les données du graphique qui suit permettent de constater que seulement 6 % des emplois du secteur des entreprises des TICS se concentrent dans les entreprises de un à quatre employés, soit 35 emplois. Par contre, on note une forte

concentration au sein des firmes ayant de cinq à dix-neuf employés, soit 37 %. Un pourcentage semblable s'applique pour la classe des 100 employés et plus.

Graphique 1 - Répartition des emplois selon la taille de l'entreprise



Les statuts d'emploi

Pour l'ensemble des entreprises des TICS, répondant à l'enquête, l'emploi à temps partiel ne représente que 8 % du total de l'effectif. C'est donc qu'un emploi à temps plein constitue une

norme passablement répandue au chapitre sectoriel. On remarquera aussi la forte concentration des postes à temps partiel dans la Ville de Trois-Rivières.

Tableau 5 - Le statut d'emploi selon le territoire

| Territoire | Emploi temps partiel | | Emploi temps plein | | Emploi total | |
|-------------------------|----------------------|--------------|--------------------|---------------|--------------|-----------------|
| | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % |
| Ville de Trois-Rivières | 45 | 8,0 % | 518 | 92,0 % | 560 | 100,0 % |
| Ville de Shawinigan | 5 | 20,0 % | 20 | 80,0 % | 25 | 100,0 % |
| Ville de La Tuque | 0 | 0,0 % | 2 | 100,0 % | 2 | 100,0 % |
| MRC Maskinongé | 0 | 0,0 % | 23 | 100,0 % | 23 | 100,0 % |
| MRC Mékinac | 0 | 0,0 % | 2 | 100,0 % | 2 | 100,0 % |
| MRC Des Chenaux | 0 | 0,0 % | 1 | 100,0 % | 1 | 100,0 % |
| TOTAL | 50 | 8,2 % | 563 | 91,8 % | 613 | 100,00 % |

Chapitre 2

L'embauche au cours des douze derniers mois

Des 45 entreprises ayant répondu à l'enquête, quatorze d'entre elles (31 %) ont procédé à 54 embauches au cours de la dernière année. Néanmoins, l'embauche de nouvelle main-d'œuvre s'est concentrée presque exclusivement dans la Ville de Trois-Rivières, avec plus de 94 % du total régional. Ailleurs, les entreprises situées dans la Ville de Shawinigan ont réalisé 6 % des

embauches de la région, alors que ce ratio était nul pour les autres territoires. Comparativement à l'emploi total, il n'est guère surprenant de constater qu'il y a une légère surreprésentation des Villes de Trois-Rivières et de Shawinigan, tandis qu'ailleurs en Mauricie, c'est la sous-représentation qui prédomine.

Tableau 6 - Les embauches selon le territoire

| Territoire | Embauches | | Emploi total | |
|-------------------------|-----------|----------------|--------------|----------------|
| | Nombre | % | Nombre | % |
| Ville de Trois-Rivières | 51 | 94,4 % | 560 | 91,4 % |
| Ville de Shawinigan | 3 | 5,6 % | 25 | 4,1 % |
| Ville de La Tuque | 0 | 0,0 % | 2 | 0,3 % |
| MRC Maskinongé | 0 | 0,0 % | 23 | 3,8 % |
| MRC Mékinac | 0 | 0,0 % | 2 | 0,3 % |
| MRC des Chenaux | 0 | 0,0 % | 1 | 0,2 % |
| TOTAL | 54 | 100,0 % | 613 | 100,0 % |

L'embauche des 54 employés réalisée au cours des douze mois précédant la tenue de l'enquête s'est concentrée principalement dans trois groupes d'activités, soit la conception de systèmes informatiques (56 %), la câblodistribution (22 %) et dans une moindre mesure, les télécommunications sans fil avec 17 % des embauches. Par ailleurs, il est important de remarquer que l'activité de câblodistribution a une part dans l'embauche

inférieure à celle qu'elle a dans l'emploi total des entreprises répondantes, soit 22 % contre 37 %. C'est le cas aussi pour plusieurs autres composantes. Par contre, c'est l'inverse qui prévaut pour la conception de systèmes informatiques (56 % des embauches, mais 32 % de l'emploi) ainsi que pour les télécommunications sans fil (17 % contre 7 %).

Tableau 7 - Les embauches selon le groupe ou la classe d'activité

| Groupe ou classe d'activité (SCIAN) | Embauches | | Répartition de l'emploi total par groupe d'activité |
|---|-----------|----------------|---|
| | Nombre | % | |
| Fabrication de matériel de communication | 0 | 0,0 % | 10,6 % |
| Grossistes-distributeurs d'ordinateurs et de matériel de communication | 0 | 0,0 % | 4,4 % |
| Éditeurs de logiciels | 0 | 0,0 % | 0,0 % |
| Télécommunications par fil | 2 | 3,7 % | 5,4 % |
| Télécommunications sans fil, sauf par satellite | 9 | 16,7 % | 6,7 % |
| Revendeurs de services de télécommunications | 0 | 0,0 % | 0,3 % |
| Télécommunications par satellite | 0 | 0,0 % | 0,0 % |
| Câblodistribution et autres activités de distribution d'émissions de télévision | 12 | 22,2 % | 36,7 % |
| Autres services de télécommunications | 0 | 0,0 % | 0,0 % |
| Fournisseurs de services Internet, sites portails de recherche | 0 | 0,0 % | 0,0 % |
| Traitement de données, hébergement de données et services connexes | 0 | 0,0 % | 0,7 % |
| Conception de systèmes informatiques et services connexes | 30 | 55,6 % | 31,8 % |
| Réparation et entretien de matériel électronique et de matériel de précision | 1 | 1,9 % | 3,4 % |
| TOTAL | 54 | 100,0 % | 100,0 % |

La distribution, selon la taille des entreprises qui ont embauché, est fort différente de celle des entreprises répondantes. Alors que 47 % des entreprises répondantes à l'enquête ont moins de cinq employés, aucune des entreprises de cette taille n'a embauché au cours des douze derniers mois. Aussi, les firmes engageant de cinq à dix-neuf employés constituent 71 % de

celles ayant procédé à de l'embauche bien qu'elles représentent 42 % des entreprises du secteur. Il convient de mentionner aussi que quatre des cinq entreprises ayant à leur emploi plus de vingt personnes ont embauché du personnel supplémentaire au cours de l'année précédant l'enquête.

Tableau 8 - Les entreprises ayant fait des embauches selon la taille de l'entreprise

| Taille de l'entreprise | Entreprises qui ont embauché au cours des douze derniers mois | | Entreprises répondantes | |
|------------------------|---|----------------|-------------------------|----------------|
| | Nombre | % | Nombre | % |
| 1-4 employés | 0 | 0,0 % | 21 | 46,7 % |
| 5-19 employés | 10 | 71,4 % | 19 | 42,2 % |
| 20-49 employés | 2 | 14,3 % | 3 | 6,7 % |
| 50-99 employés | 1 | 7,1 % | 1 | 2,2 % |
| 100 employés et + | 1 | 7,1 % | 1 | 2,2 % |
| TOTAL | 14 | 100,0 % | 45 | 100,0 % |

Les embauches ont été faites surtout dans des entreprises de cinq à dix-neuf employés (56 %) alors qu'elles représentent 38 % de l'emploi total. Les nouveaux employés ont été engagés dans une part de 15 % au sein de firmes de 20 à 49 salariés, alors qu'elles font travailler 10 % de la

main-d'œuvre sectorielle. À l'inverse, la participation aux embauches des entreprises de 100 employés et plus a été moindre avec 22 % comparativement à 37 %, comme le laisse voir leur pourcentage de l'emploi total.

Tableau 9 - Les embauches selon la taille de l'entreprise

| Taille de l'entreprise | Embauches | | Emploi total | |
|------------------------|-----------|----------------|--------------|----------------|
| | Nombre | % | Nombre | % |
| 1-4 employés | 0 | 0,0 % | 35 | 5,7 % |
| 5-19 employés | 30 | 55,6 % | 228 | 37,4 % |
| 20-49 employés | 8 | 14,8 % | 60 | 9,8 % |
| 50-99 employés | 4 | 7,4 % | 65 | 10,6 % |
| 100 employés et + | 12 | 22,2 % | 225 | 36,7 % |
| TOTAL | 54 | 100,0 % | 613 | 100,0 % |

Les statuts d'emploi des embauches

Les embauches sont principalement à temps plein, soit une proportion de 89 %. Ainsi, une embauche sur neuf était à temps partiel, pour un total de six emplois de ce type. Au niveau territorial, il est à noter que l'embauche de personnel

à temps partiel a été essentiellement réalisée dans la Ville de Trois-Rivières et que la part de l'agglomération trifluvienne dans l'embauche de main-d'œuvre à temps plein est significative.

Tableau 10 - Les embauches selon le territoire et le statut

| Territoire | Embauches | | | |
|-------------------------|----------------------|---------------|--------------------|---------------|
| | Emploi temps partiel | | Emploi temps plein | |
| | Nombre | % | Nombre | % |
| Ville de Trois-Rivières | 6 | 11,8 % | 45 | 88,2 % |
| Ville de Shawinigan | 0 | 0,0 % | 3 | 100,0 % |
| Ville de La Tuque | 0 | 0,0 % | 0 | 0,0 % |
| MRC Maskinongé | 0 | 0,0 % | 0 | 0,0 % |
| MRC Mékinac | 0 | 0,0 % | 0 | 0,0 % |
| MRC des Chenaux | 0 | 0,0 % | 0 | 0,0 % |
| TOTAL | 6 | 11,1 % | 48 | 88,9 % |

Les embauches : métiers et professions

Le personnel embauché au cours des douze derniers mois se distribue dans quinze professions. L'embauche s'est concentrée surtout dans des professions reliées à l'informatique comme les analystes et les programmeurs, tandis que les

commis aux services à la clientèle et les commis de bureau suivent. Le personnel, surtout en génie industriel et en génie électronique, a aussi été sollicité.

Tableau 11 - Les embauches selon les professions les plus importantes

| Profession (CNP) ² | Embauches | |
|--|-----------|----------------|
| | Nombre | % |
| Cadres supérieurs/cadres supérieures – santé, enseignement, services communautaires et sociaux et associations mutuelles | 1 | 1,9% |
| Directeurs/directrices des ventes, du marketing et de la publicité | 1 | 1,9% |
| Professionnels/professionnelles des services aux entreprises de gestion | 1 | 1,9% |
| Agents/agentes d'administration | 2 | 3,7% |
| Secrétaires (sauf domaines juridique et médical) | 1 | 1,9% |
| Commis de bureau généraux/commis de bureau générales | 6 | 11,1% |
| Commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé | 7 | 13,0% |
| Ingénieurs civils/ingénieures civiles | 1 | 1,9% |
| Analystes et consultants/consultantes en informatique | 14 | 25,9% |
| Analystes de bases de données et administrateurs/administratrices de données | 1 | 1,9% |
| Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs | 7 | 13,0% |
| Technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication | 4 | 7,4% |
| Technologues et techniciens/techniciennes en génie électronique et électrique | 2 | 3,7% |
| Représentants/représentantes des ventes non techniques – commerce de gros | 4 | 7,4% |
| Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial | 2 | 3,7% |
| TOTAL | 54 | 100,0 % |

Les raisons de l'embauche

Pour l'ensemble des TICS, plus de 77 % des embauches sont en lien avec la création de nouveaux postes. Les groupes d'activités des télécommunications sans fil, sauf par satellite, et de la câblodistribution et autres activités de distribution d'émissions de télévision ont vu toutes leurs embauches faites dans le cadre de la création d'emploi. Cette proportion

se chiffre à 70 % pour la composante la plus importante pour l'embauche de personnel, soit les firmes de conception de systèmes informatiques. C'est dans cette dernière aussi que se concentrent les raisons « autres » soit, par exemple, l'embauche de personnel occasionnel, etc.

² Classification nationale des professions

Tableau 12 - Les embauches selon le groupe ou la classe d'activité et la raison de l'embauche

| Groupe d'activité (SCIAN) | Création | | Remplacement | | Autre | | Nombre d'embauches |
|---|-----------|---------------|--------------|---------------|----------|---------------|--------------------|
| | Nombre | % | Nombre | % | Nombre | % | |
| Télécommunications par fil | 0 | 0,0 % | 2 | 100,0 % | 0 | 0,0 % | 2 |
| Télécommunications sans fil, sauf par satellite | 8 | 100,0 % | 0 | 0,0 % | 0 | 0,0 % | 8 |
| Câblodistribution et autres activités de distribution d'émissions de télévision | 12 | 100,0 % | 0 | 0,0 % | 0 | 0,0 % | 12 |
| Conception de systèmes informatiques et services connexes | 21 | 70,0 % | 3 | 10,0 % | 6 | 20,0 % | 30 |
| Réparation et entretien de matériel électronique et de matériel de précision | 0 | 0,0 % | 1 | 100,0 % | 0 | 0,0 % | 1 |
| TOTAL | 41 | 77,4 % | 6 | 11,3 % | 6 | 11,3 % | 53 |

Au chapitre des principales professions, on remarque que la raison de l'embauche diverge, du moins jusqu'à un certain point. Ainsi, la création d'emploi est nulle pour les représentants des ventes non techniques, tandis que cette raison prévaut pour la moitié des emplois de commis

de bureau et la majorité des emplois de commis aux services à la clientèle, ainsi que pour les programmeurs. Tous les postes d'analyste en informatique et de technologue en génie industriel et de fabrication résultaient d'un ajout de nouveaux emplois.

Tableau 13 – Les raisons de l'embauche selon les professions les plus importantes

| Profession | Création | Remplacement | Autres | Total |
|--|----------|--------------|--------|-------|
| Commis de bureau généraux/commis de bureau générales | 3 | 0 | 3 | 6 |
| Commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé | 6 | 1 | 0 | 7 |
| Analystes et consultants/consultantes en informatique | 14 | 0 | 0 | 14 |
| Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs | 6 | 1 | 0 | 7 |
| Technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication | 4 | 0 | 0 | 4 |
| Représentants/représentantes des ventes non techniques – commerce de gros | 0 | 1 | 2 | 3 |

La scolarité exigée lors des embauches

Les entreprises ont nettement privilégié l'embauche de personnel ayant une scolarité post secondaire. Ainsi, des 54 embauches, 26 exigent un niveau collégial contre dix-sept pour une formation universitaire, soit une part totale de 80 %. Le personnel ayant au plus un diplôme d'études secondaires représente 15 % des embauches. La répartition par groupe d'activité

permet de constater que l'embauche d'effectif, détenteur d'une scolarité collégiale, se concentre presque exclusivement au sein des entreprises de conception de systèmes informatiques et de celles spécialisées dans la câblodistribution. Le palier universitaire est l'apanage de la conception de systèmes informatiques et de la télécommunication sans fil.

Tableau 14 - Les embauches selon la scolarité

| Niveau de scolarité | Embauches | |
|---|-----------|----------------|
| | Nombre | % |
| Secondaire III ou moins | 3 | 5,6% |
| Diplôme d'études secondaires (DES) | 5 | 9,3 % |
| Diplôme d'études professionnelles (DEP) - Attestation de spécialisation professionnelle (ASP) / Attestation d'études professionnelles (AEP) | 3 | 5,6 % |
| Diplôme d'études collégiales (DEC) Attestation d'études collégiales (AEC) | 26 | 48,1 % |
| Baccalauréat et plus | 17 | 31,5 % |
| TOTAL | 54 | 100,0 % |

L'expérience de travail exigée lors des embauches

L'embauche de personnel peu ou pas expérimenté est favorisée dans une large mesure par les entreprises des TICS. Ainsi 59 % des embauches faites au cours des douze derniers mois nécessitaient moins d'un an d'expérience, tandis que la main-d'œuvre détenant d'une à trois an-

nées d'expérience représentait près du quart de l'effectif embauché depuis un an. La nécessité de posséder davantage d'expérience, soit plus de trois ans, était le critère retenu pour le reste des embauches faites, soit 17 %.

Graphique 2 - Les embauches selon l'expérience demandée



Pour les principales professions représentées dans les embauches, les employeurs exigent, règle générale, moins d'une année d'expérience. Il faut cependant faire une exception pour les postes de commis aux services à la clientèle,

alors que le critère d'embauche au chapitre de l'expérience varie d'une à trois années pour une part significative des embauches faites au cours des douze mois précédant l'enquête.

Tableau 15 - Les embauches selon le groupe ou la classe d'activité et l'expérience de travail

| Groupe d'activité (SCIAN) | Moins d' 1 an | 1 à 3 ans | Plus de 3 ans | Total |
|--|---------------|-----------|---------------|--------|
| | | | | Nombre |
| Commis de bureau généraux/commis de bureau générales | 5 | 0 | 1 | 6 |
| Commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé | 0 | 6 | 1 | 7 |
| Analystes et consultants/consultantes en informatique | 11 | 1 | 2 | 14 |
| Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs | 6 | 1 | 0 | 7 |
| Technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication | 4 | 0 | 0 | 4 |

Le salaire lors des embauches

Lors des embauches, près du tiers (32 %) des postes offerts avait un salaire entre 10,00 \$ et 12,99 \$ de l'heure. Un salaire horaire moindre

n'était en vigueur que pour 3 % des embauches alors qu'une sur deux a une rémunération variant entre 13,00 \$ et 19,00 \$ de l'heure.

Tableau 16 - Les embauches selon le salaire

| | 9,99 \$ ou moins | 10,00 \$ - 12,99 \$ | 13,00 \$ - 15,99 \$ | 16,00 \$ - 18,99 \$ | 19,00 \$ - 21,99 \$ | 22,00 \$ et + |
|--------------|---------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------|
| TOTAL | 3,0 % | 32,0 % | 24,0 % | 28,0 % | 0,0 % | 10,0 % |

Par occupation, on note que la rémunération la plus basse est celle des postes de commis de bureau, soit de 10,00 \$ à 12,99 \$ par heure. À l’opposé, le salaire horaire le plus élevé est versé aux analystes en informatique, soit 22,00 \$ et plus, quoiqu’une part importante des postes

comblés a un salaire allant de 10,00 \$ à 15,99 \$ par heure. Notons aussi qu’une proportion significative des postes de programmeurs et de techniciens en génie industriel et en génie de fabrication a une rémunération oscillant de 16,00 \$ à 18,99 \$ l’heure.

Tableau 17 - Les salaires dans les principales professions lors des embauches

| Professions (CNP) | 9,99 \$ ou moins | 10,00 \$ - 12,99 \$ | 13,00 \$ - 15,99 \$ | 16,00 \$ - 18,99 \$ | 19,00 \$ - 21,99 \$ | 22,00 \$ et + | Total des embauches |
|--|---------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------|---------------------------|
| Commis de bureau généraux/commis de bureau générales | 0 | 5 | 0 | 1 | 0 | 0 | 6 |
| Commis aux services à la clientèle, commis à l’information et personnel assimilé | 0 | 1 | 5 | 0 | 0 | 0 | 6 |
| Analystes et consultants/consultantes en informatique | 0 | 6 | 5 | 0 | 0 | 3 | 14 |
| Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs | 0 | 1 | 1 | 5 | 0 | 0 | 7 |
| Technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 4 |

Les difficultés de recrutement des employeurs

Une part importante des entreprises ayant procédé à l’embauche de personnel, au cours des douze derniers mois, a éprouvé des difficultés de recrutement, soit 64 %. Cela représente neuf des quatorze entreprises concernées. Elles sont toutes situées, sauf une, dans la Ville de Trois-Rivières. La répartition par groupe d’activité est tout aussi inégale, avec sept entreprises spécialisées dans la conception de systèmes informatiques, alors qu’une autre évolue dans la câblodistribution et qu’une dernière œuvre dans les télécommunications sans fil.

Sur les 54 embauches, les employeurs ont éprouvé des difficultés de recrutement pour 28 d’entre elles, soit une proportion de 52 %. Ces emplois se répartissent à 93 % dans le territoire de la Ville de Trois-Rivières, ce qui ne laisse que 7 % pour la Ville de Shawinigan. Huit des quinze professions identifiées dans le cadre des embauches ont fait l’objet de difficultés de recrutement. Les postes de ces huit professions, au total, exigent, en proportion, un niveau de scolarité tout aussi élevé que celui de l’ensemble des embauches. Ainsi, 42 % de ces postes demandent un diplôme collégial, en

comparaison de 48,1 % pour les embauches. Le niveau universitaire n'est pas du tout en reste, avec 33,1 % des postes en difficulté de recrutement comparativement à 31,5 % dans les embauches.

ches. Les difficultés de recrutement sont surtout présentes dans des postes exigeant moins d'un an d'expérience de travail, et ce, comme l'ensemble des embauches.

Tableau 18 - Les principales professions en difficulté de recrutement

- ▶▶ Directeurs/directrices des ventes, du marketing et de la publicité
- ▶▶ Professionnels/professionnelles des services aux entreprises de gestion
- ▶▶ Analystes et consultants/consultantes en informatique
- ▶▶ Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs
- ▶▶ Technologues et techniciens/techniciennes en génie électronique et électrique

Dans les difficultés de recrutement, le principal obstacle rencontré a trait au manque de compétences techniques reliées à la profession, avec le

tiers des réponses. Les qualités personnelles et l'expérience recherchée suivent.

Tableau 19 - Les principales raisons des difficultés de recrutement

| Raison | Nombre d'entreprises | % |
|--|----------------------|--------|
| Compétences spécifiques techniques reliées à la profession | 7 | 33,3 % |
| Qualités personnelles | 4 | 19,1 |
| Expérience recherchée (nombre d'années) | 4 | 19,1 |
| Autres | 3 | 14,3 |
| Diplôme recherché | 2 | 9,5 |

Les embauches des personnes issues des clientèles cibles

Sur les quatorze entreprises ayant procédé à l'embauche d'employés additionnels, toutes ont pris à leur emploi des jeunes. Elles considèrent donc que les jeunes constituent une main-d'œuvre pouvant répondre à leurs exigences. Par contre, ce score recule fortement pour l'embauche des femmes. Seulement 43 % des entreprises ont engagé des femmes au cours des douze derniers mois. Par contre, nous ne pouvons pas du tout conclure à une ouverture

moindre des employeurs envers la main-d'œuvre féminine. Les personnes immigrantes ont été considérées comme de nouveaux employés par 21 % des entreprises ayant embauché du personnel au cours des douze derniers mois, tandis que cette proportion baisse à 14 % pour les 50 ans et plus. Par ailleurs, le bassin de main-d'œuvre constitué par les personnes handicapées n'a pas du tout été priorisé par les employeurs sondés.

Tableau 20 - Part des entreprises ayant embauché des personnes issues des clientèles cibles

| Clientèle cible | Nombre d'entreprises | Part des entreprises ayant embauché des clientèles cibles |
|-----------------------------|----------------------|---|
| Jeunes | 14 | 100 % |
| Femmes | 6 | 43 % |
| Personnes immigrantes | 3 | 21 % |
| Personnes de 50 ans et plus | 2 | 14 % |
| Personnes handicapées | 0 | 0 % |

Chapitre 3

Les intentions d'embauche au cours des douze prochains mois

Les données de l'enquête nous indiquent qu'au chapitre des intentions d'embauche, douze entreprises des TICS embaucheront 40 personnes au cours des douze prochains mois. À la lumière des données, on peut en conclure que l'embauche de nouveau personnel est un phénomène presque exclusivement trifluvien. En effet, neuf des douze entreprises qui auront cette initiative se retrouvent dans le territoire de la

Ville Trois-Rivières et les postes à combler sont dans cette ville à 90 %. Le reste de l'embauche se fera dans la Ville de Shawinigan. Ailleurs en Mauricie, aucune intention d'embauche n'est prévue. Comparativement aux 54 embauches des douze mois précédant l'enquête, on constate donc une baisse dans l'accroissement de l'effectif des TICS.

Tableau 21- Les intentions d'embauche selon le territoire et les entreprises

| Territoire | Intention d'embauche au cours des 12 prochains mois | | Entreprise | | Nouvelle embauche au cours des 12 derniers mois |
|-------------------------|---|----------------|------------|----------------|---|
| | Nombre | % | Nombre | % | % |
| Ville de Trois-Rivières | 36 | 75,0 % | 9 | 90,0 % | 94,4 % |
| Ville de Shawinigan | 4 | 25,0 % | 3 | 10,0 % | 5,6 % |
| Ville de La Tuque | 0 | 0,0 % | 0 | 0,0 % | 0,0 % |
| MRC Maskinongé | 0 | 0,0 % | 0 | 0,0 % | 0,0 % |
| MRC Mékinac | 0 | 0,0 % | 0 | 0,0 % | 0,0 % |
| MRC des Chenaux | 0 | 0,0 % | 0 | 0,0 % | 0,0 % |
| TOTAL | 40 | 100,0 % | 12 | 100,0 % | 100,0 % |

On observe certaines variantes dans la taille des entreprises lorsqu'on compare les embauches à venir avec celles de l'année précédente. Un peu plus d'une future embauche sur trois se fera dans les firmes de cinq à dix-neuf employés, alors que cette proportion atteignait 55 % pour les embauches faites. Les plus petites entreprises

(un à quatre salariés) prennent une place qu'elles n'avaient pas dans les douze mois précédents, passant de 0 % à 10 %. Alors que la part des 20 à 49 employés décroît, celle des 50 à 99 employés s'accroît, alors que les intentions d'embauches dans les firmes de 100 employés et plus se feront dans une proportion accrue.

Tableau 22 - Les intentions d'embauche selon la taille de l'entreprise

| Taille de l'entreprise | Intention d'embauche au cours des douze prochains mois | | Nouvelle embauche au cours des douze derniers mois | |
|------------------------|--|----------------|--|----------------|
| | Nombre | % | Nombre | % |
| 1-4 employés | 4 | 10,0 % | 0 | 0,0 % |
| 5-19 employés | 14 | 35,0 % | 30 | 55,6 % |
| 20-49 employés | 2 | 5,0 % | 8 | 14,8 % |
| 50-99 employés | 5 | 12,5 % | 4 | 7,4 % |
| 100 employés et + | 15 | 37,5 % | 12 | 22,2 % |
| TOTAL | 40 | 100,0 % | 54 | 100,0 % |

Les statuts d'emploi des intentions d'embauches

Les employeurs de cinq groupes d'activité sur treize prévoient les embauches dans les douze prochains mois. Les nouveaux employés seront embauchés principalement par les firmes de câblodistribution (15), par celles spécialisées dans la conception de systèmes informatiques

(14) et aussi au sein des télécommunications avec huit intentions d'embauche. Ces trois composantes constituent 93 % des intentions d'embauches totales. De plus, les postes qui seront créés sont à temps plein dans plus de neuf cas sur dix.

Tableau 23 - Les intentions d'embauche selon les principaux groupes ou classes d'activité et le statut d'emploi

| Sous-secteurs d'activité (SCIAN) | Emploi temps partiel | | Emploi temps plein | | Emploi total |
|---|----------------------|--------------|--------------------|---------------|--------------|
| | Nombre | % | Nombre | % | |
| Télécommunications sans fil, sauf par satellite | 1 | 12,5 % | 7 | 87,5 % | 8 |
| Câblodistribution et autres activités de distribution d'émissions de télévision | 0 | 0,0 % | 15 | 100,0 % | 15 |
| Traitement de données, hébergement de données et services connexes | 0 | 0,0 % | 1 | 100,0 % | 1 |
| Conception de systèmes informatiques et services connexes | 2 | 14,3 % | 12 | 85,7 % | 14 |
| Réparation et entretien de matériel électronique et de matériel de précision | 0 | 0,0 % | 2 | 100,0 % | 2 |
| TOTAL | 3 | 7,5 % | 37 | 92,5 % | 40 |

Ces 40 employés additionnels sont répartis dans onze professions, une diversité moins grande que les quinze professions des embauches des douze derniers mois. Neuf de ces onze professions auront uniquement des postes à plein temps. Quatre professions ne comprennent qu'un seul poste. Les huit autres se répartissent

de deux à dix postes par profession. Les commis des services à la clientèle seront les plus en demande (25 % des intentions), suivis des analystes en informatique, des programmeurs (18 % chacun) et des technologues et des techniciens en génie électronique et électrique avec 13 % des intentions d'embauche.

Tableau 24 - Les intentions d'embauche selon les principales professions et le statut d'emploi

| Profession (CNP) | Intention d'embauche | | | | Emploi total Nombre |
|--|----------------------|--------------|--------------------|---------------|------------------------|
| | Emploi temps partiel | | Emploi temps plein | | |
| | Nombre | % | Nombre | % | |
| Directeurs/directrices des ventes, du marketing et de la publicité | 0 | 0,0 % | 1 | 100,0 % | 1 |
| Commis à la comptabilité et personnel assimilé | 0 | 0,0 % | 1 | 100,0 % | 1 |
| Commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé | 0 | 0,0 % | 10 | 100,0 % | 10 |
| Ingénieurs civils/ingénieures civiles | 0 | 0,0 % | 1 | 100,0 % | 1 |
| Ingénieurs électriciens et électroniciens/ingénieures électriciennes et électroniciennes | 0 | 0,0 % | 2 | 100,0 % | 2 |
| Analystes et consultants/consultantes en informatique | 0 | 0,0 % | 7 | 100,0 % | 7 |
| Analystes de bases de données et administrateurs/administratrices de données | 0 | 0,0 % | 1 | 100,0 % | 1 |
| Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs | 0 | 0,0 % | 7 | 100,0 % | 7 |
| Technologues et techniciens/techniciennes en génie électronique et électrique | 2 | 40,0 % | 3 | 60,0 % | 5 |
| Représentants/représentantes des ventes non techniques – commerce de gros | 0 | 0,0 % | 2 | 100,0 % | 2 |
| Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses – commerce de détail | 1 | 33,3 % | 2 | 66,7 % | 3 |
| Total | 3 | 7,5 % | 37 | 92,5 % | 40 |

Les intentions d'embauche selon la scolarité exigée

Les postes à offrir, au cours des douze prochains mois, nécessiteront une formation un peu moins poussée que celle des embauches faites dans un passé récent. Une part de 78 % exigera une scolarité soit collégiale, soit universitaire, comparativement à 88 % l'an dernier. Par ailleurs, la part

des postes exigeant un secondaire III ou moins demeure semblable, comme celle des emplois requérant une formation secondaire professionnelle. La place du diplôme d'études secondaires (DES) est en progression, soit de 9,3 % à 12,5 %.

Tableau 25 - Les intentions d'embauches selon la scolarité

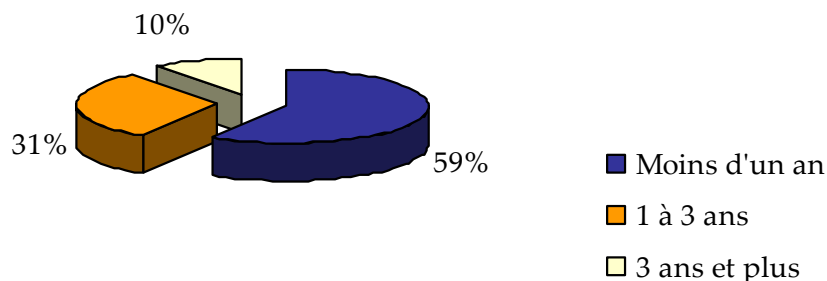
| Niveau de scolarité | Intention d'embauche au cours des douze prochains mois | | Embauches au cours des douze derniers mois | |
|---------------------|--|----------------|--|----------------|
| | Nombre | % | Nombre | % |
| Sec III ou moins | 2 | 5,0 % | 3 | 5,6 % |
| DES | 5 | 12,5 % | 5 | 9,3 % |
| DEP-ASP-AEP | 2 | 5,0 % | 3 | 5,6 % |
| DEC-AEC | 20 | 50,0 % | 26 | 48,1 % |
| BAC ou plus | 11 | 27,5 % | 17 | 31,5 % |
| TOTAL | 40 | 100,0 % | 54 | 100,0 % |

Les intentions d'embauche selon l'expérience requise

Près de six intentions d'embauche sur dix demanderont moins d'un an d'expérience, ce qui démontre une ouverture certaine au recrutement de main-d'œuvre non expérimentée. À titre comparatif, soulignons que ce ratio est identique à celui mesuré pour les embauches faites au cours des douze derniers mois. Par ailleurs, 31 %

des nouveaux postes à combler requerront de une à trois années d'expérience contre 24 % pour les embauches récentes. Le critère d'une expérience de trois ans et plus passe de 17 % pour les embauches antérieures et à 10 % pour celles à venir.

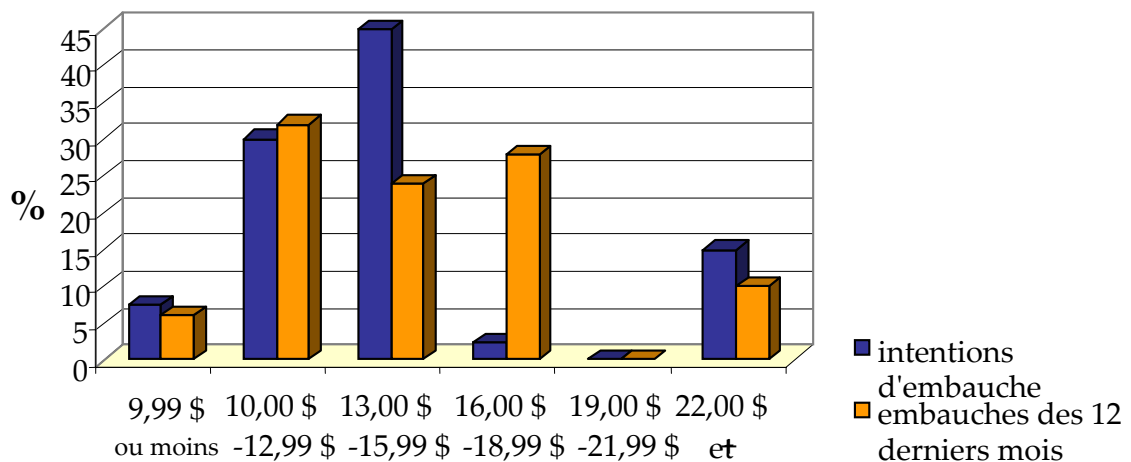
Graphique 3 - Intentions d'embauche selon l'expérience requise



Les intentions d'embauche selon les salaires projetés

Les salaires projetés se révèlent moins élevés que les salaires payés dans les embauches des douze derniers mois. Une partie des postes (45%) aura un salaire entre 13,00 \$ et 15,99 \$. Cette proportion grimpe à 83 % pour la rémunération inférieure à 15,99 \$, tandis que ce ratio se chiffrait à 62 % pour les embauches passées. Notons aussi qu'un salaire horaire de 16,00 \$ sera en vigueur pour 18 % des embauches à venir comparativement à 38 % pour les embauches antérieures.

Graphique 4 - Intentions d'embauche selon le salaire offert



Les difficultés de recrutement anticipées

Des douze entreprises ayant l'intention d'embaucher du personnel au cours de la prochaine année, neuf, (75 %) prévoient avoir des difficultés de recrutement. Ce pourcentage est supérieur à celui mesuré pour l'embauche au cours des douze derniers mois soit 64 %. Les entreprises visées se retrouvent principalement dans la conception de systèmes informatiques (six sur neuf), ce qui ne laisse qu'une firme pour chacun de ces groupes d'activités, soit les télécommunications sans fil, le traitement et l'hébergement de données et la réparation et l'entretien de matériel électronique et de matériel de précision. Toutes les entreprises touchées se retrouvent dans le territoire de la Ville de Trois-Rivières, à l'exception de deux, situées dans la Ville de Shawinigan.

d'entre elles, pour une proportion de 40 %. Les intentions d'embauche touchées par des difficultés de recrutement se concentrent dans le territoire de la Ville de Trois-Rivières à 81 %, le reste étant pour la Ville de Shawinigan. Une scolarité collégiale ou universitaire est exigée dans 74 % des cas, tandis que les postes en difficulté de recrutement ne demandent aucune expérience dans une proportion de 40 %.

Sur les 40 embauches prévues, les entreprises répondantes anticipent des difficultés pour seize

Les raisons des difficultés de recrutement anticipées sont multiples. Le manque de compétences techniques reliées à la profession constitue la première explication, comme pour les difficultés de recrutement rencontrées lors d'embauches précédentes. Notons cependant l'absence de problématique liée au manque d'expérience alors que les connaissances linguistiques ont une part égale dans les réponses au motif relatif au diplôme recherché.

Tableau 26 - Les principales raisons des difficultés de recrutement

| Raisons) | Nombre de réponses | Part % | Embauches au cours des douze derniers mois % |
|---|--------------------|--------|--|
| Compétences spécifiques techniques reliées à la profession | 7 | 38,9 % | 33,3 % |
| Autres | 3 | 16,7 % | 14,3 % |
| Qualités personnelles (travail d'équipe, communication, autonomie, motivation...) | 3 | 16,7 % | 19,1 % |
| Diplôme recherché | 2 | 11,1 % | 9,5 % |
| Connaissances linguistiques | 2 | 11,1 % | 0,0 % |
| Salaire | 1 | 5,6 % | 0,0 % |
| Expérience recherchée (nombre d'années) | 0 | 0,0 % | 19,1 % |

Des difficultés de recrutement sont anticipées pour sept professions sur les onze faisant l'objet

d'intentions d'embauche. Parmi elles, quatre ressortent davantage.

Tableau 27 - Les principales professions en difficulté de recrutement

- ▶▶ Directeurs/directrices des ventes, du marketing et de la publicité
- ▶▶ Analystes et consultants/consultantes en informatique
- ▶▶ Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs
- ▶▶ Technologues et techniciens/techniciennes en génie électronique et électrique

Chapitre 4

Les changements dans les entreprises

Les données de l'enquête montrent que peu d'entreprises ont été confrontées récemment à un changement. En effet, cette proportion se chiffre à un peu moins d'une firme sur cinq, soit 18,6 %. Cela équivaut à huit entreprises des TICS sur les 43 ayant répondu à cette question. De ce nombre, six oeuvrent dans la conception de

systemes informatiques, alors qu'une s'occupe de câblodistribution et qu'une dernière se spécialise dans les télécommunications par fil. Mentionnons aussi que ces entreprises sont principalement sises dans le territoire de la Ville Trois-Rivières (5), ce qui en laisse une pour la Ville de Shawinigan et une pour la MRC de Maskinongé.

Quant à la **nature des changements**, elle est d'abord axée sur la technologie pour sept entreprises, alors qu'elle touche l'organisation pour six d'entre elles. Une seule sur les huit entreprises concernées a fait référence à une question de réglementation.

En ce qui a trait à l'**impact**, on remarque que la nature organisationnelle des changements a eu, règle générale, un effet négatif sur l'emploi pour le tiers des entreprises ayant signalé un change-

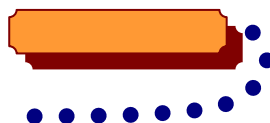
ment. Par contre, deux entreprises ont mentionné n'avoir pas subi d'impact sur l'emploi. Les changements technologiques ont eu un impact positif soit en générant l'ajout d'emploi au sein des entreprises ciblées, soit en consolidant l'effectif en place. Mais dans la majeure partie des entreprises, aucun impact sur l'emploi ne s'est fait sentir. Les changements ayant trait à la réglementation demeurent marginaux.

Tableau 28 - Répartition des entreprises selon le type de changement

| | Type de changement | | |
|--|--------------------|---------------|----------------|
| | Organisationnel | Technologique | Réglementation |
| | 6 | 7 | 1 |

Tableau 29 - Les impacts des changements sur l'emploi

| Nature de l'impact | Organisationnel | Technologique | Réglementation |
|-----------------------------------|----------------------|---------------|----------------|
| | Nombre d'entreprises | | |
| Création de nouveaux emplois | 1 | 2 | 0 |
| Suppression d'emplois existants | 2 | 0 | 0 |
| Consolidation d'emplois existants | 1 | 1 | 0 |
| TOTAL DES IMPACTS | 4 | 3 | 0 |
| Aucun impact | 2 | 4 | 1 |
| GRAND TOTAL | 6 | 7 | 1 |



Chapitre 5

La gestion des ressources humaines

Les difficultés inhérentes à la gestion des ressources humaines sont peu répandues parmi les entreprises sondées dans les TICS. Ainsi, moins de 10 % d'entre elles ont indiqué avoir eu un

problème en ce sens, soit quatre (9 %) sur un total de 43 firmes répondantes. Toutes ont 49 employés ou moins.

Tableau 30 - Les entreprises ayant des difficultés en gestion des ressources humaines

| | Taille de l'entreprise | | | | | TOTAL |
|--------------|------------------------|---------------|----------------|----------------|-------------------|----------|
| | 1-4 employés | 5-19 employés | 20-49 employés | 50-99 employés | 100 employés et + | |
| | | | | | | |
| TOTAL | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 4 |

La problématique la plus répandue est sans aucun doute celle relative au recrutement, à la sélection, à l'embauche et au congédiement, car toutes les entreprises qui ont eu des difficultés en gestion des ressources humaines ont men-

tionné ce problème. Certains écueils ont pu être évités par les firmes comme, par exemple, le roulement et la rétention de personnel, alors que d'autres comme le coaching et l'encadrement demeurent le lot d'une minorité.

Tableau 31 - Les principales difficultés de gestion des ressources humaines

| Type de difficultés | Nombre d'entreprises concernées |
|---|---------------------------------|
| Recrutement, sélection, embauche, congédiement | 4 |
| Motivation, mobilisation et reconnaissance | 1 |
| Coaching, encadrement | 1 |
| Planification de la relève, succession d'entreprise | 1 |
| Roulement et rétention | 0 |
| Évaluation | 0 |
| Description de tâches et planification | 0 |

La problématique de la **formation** est plus répandue. En effet, 23 % des entreprises sont touchées, soit dix sur un total de 43 firmes. Même si

on retrouve les entreprises dans toutes les catégories, le plus grand nombre embauche de cinq à dix-neuf employés, soit 60 %.

Tableau 32 - Répartition du nombre d'entreprises ayant eu des difficultés au chapitre de la formation

| Taille de l'entreprise | Nombre | Part en % |
|------------------------|-----------|--------------|
| 1-4 employés | 1 | 10 % |
| 5-19 employés | 6 | 60 % |
| 20-49 employés | 1 | 10 % |
| 50-99 employés | 1 | 10 % |
| 100 employés et + | 1 | 10 % |
| TOTAL | 10 | 100 % |

Les employeurs disent que leur personnel éprouve, sur le plan de la formation, des difficultés en matière de connaissances techniques spécifiques reliées à la profession dans une proportion de 45 % et souffre du manque de

connaissances au chapitre des langues pour 36 % d'entre eux. Il est à noter aussi l'incidence des connaissances de base qui, à 18 %, constitue le troisième type de difficulté en importance en matière de formation.

Tableau 33 - Les difficultés en matière de formation

| Type de difficultés | % |
|--|--------|
| Connaissances techniques spécifiques reliées à la profession | 45,5 % |
| Connaissances linguistiques | 36,4 % |
| Connaissance de base (lire, écrire, compter) | 18,0 % |

Conclusion

L'analyse des données, issues de l'Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, révèle plusieurs points importants. Des 96 entreprises faisant partie de l'échantillon, 45 ont répondu à l'enquête soit un taux de réponse de 47 %. Les entreprises sondées comptent 613 emplois dont 563 sont à temps plein et 50 à temps partiel. Ce sont surtout des entreprises de petite taille, puisque 89 % d'entre elles comptent moins de vingt employés. C'est dans le territoire de la Ville de Trois-Rivières qu'on retrouve la majorité des entreprises (34 ou 76 %) et des emplois (560 sur 616; 91 %). La conception de systèmes informatiques, la câblodistribution et la fabrication de matériel de communication sont des sous-secteurs qui regroupent 79 % de l'emploi des firmes répondantes.


La section portant sur l'embauche, faite au cours de l'année précédant l'enquête, a permis de constater qu'il y a eu 54 embauches au cours des douze derniers mois. La majorité de celles-ci se répartit surtout entre les entreprises de conception de systèmes informatiques (30), la câblodistribution (12) et les télécommunications sans fil (9). L'embauche de personnel s'est concentrée à 91 % dans la Ville de Trois-Rivières. Les postes à temps plein totalisent 89 % des embauches récentes contre 11 % pour le temps partiel.

Quelles sont les raisons de ces embauches? Elles ont servi principalement pour la création de

postes dans une proportion de 77 %. Les principales professions recrutées au cours de la dernière année relèvent de l'informatique, comme les programmeurs et les analystes. La scolarité exigée par les employeurs se rapporte au niveau post secondaire dans une proportion de 80 %. Quant à l'expérience, 59 % des embauches faites demandent moins d'un an et le salaire horaire varie entre 10,00 \$ et 15,99 \$ pour 56 % des embauches réalisées au cours de l'année précédente. Une rémunération horaire variant de 16,00 \$ à 18,99 \$ était offerte pour 28 % des embauches passées.

Environ 52 % des postes comblés au cours de la dernière année ont été difficiles à pourvoir. L'insuffisance de compétences spécifiques à la profession constitue la principale raison évoquée. Par ailleurs, toutes les firmes ayant procédé à l'embauche de personnel au cours des douze derniers mois ont recruté des jeunes alors que 43 % d'entre elles ont fait de même pour des femmes. À l'opposé, les personnes handicapées n'ont pas du tout fait l'objet d'embauche.

Les employeurs prévoient 40 embauches au cours de la prochaine année. Elles se trouvent surtout sur le territoire de la Ville de Trois-Rivières. Règle générale, une scolarité collégiale ou universitaire est exigée tandis que l'expérience requise ne dépasse pas une année. Les commis au service à la clientèle, les programmeurs et les analystes en informatique sont

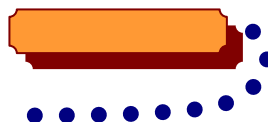


particulièrement visés. Plus de 80 % des futurs postes auront un salaire horaire inférieur à 15,99 \$. L'ampleur des difficultés de recrutement anticipées est inférieure à celles rencontrées au cours de l'année précédente. Les principales professions en difficulté de recrutement sont les directeurs des ventes, du marketing et de la publicité, les programmeurs, les analystes en informatique de même que les techniciens en génie électronique et électrique.

Il a aussi été possible de déterminer les changements auxquels ont été confrontées les entreprises répondantes. Moins d'une entreprise répondante sur cinq a signifié des changements. Ils

sont surtout de nature organisationnelle et technologique. Les changements liés à l'organisation ont eu un impact négatif sur l'emploi, alors qu'il s'est révélé positif pour les changements axés sur la technologie.

Seulement quatre entreprises des TICS ont signifié des difficultés en gestion de ressources humaines. Les principales difficultés touchent le recrutement, la sélection, l'embauche et le congédiement. Quant aux difficultés en matière de formation de la main-d'œuvre, elles sont principalement en lien avec les connaissances techniques spécifiques à l'emploi et avec les connaissances linguistiques.



Annexe I

Liste des sous-secteurs sous enquête

- » TRANSFORMATION ALIMENTAIRE
- » FABRICATION DE PRODUITS MÉTALLIQUES
- » FABRICATION DE MACHINES
- » FABRICATION DE MATÉRIEL DE TRANSPORT
- » COMMERCE DE GROS
- » FINANCE ET ASSURANCES
- » SERVICES IMMOBILIERS ET SERVICES DE LOCATION ET DE LOCATION À BAIL
- » SERVICES PROFESSIONNELS, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES
- » TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS
- » ÉCONOMIE SOCIALE