

MRC DE CHARLEVOIX MRC DE CHARLEVOIX-EST



DOCUMENT PRÉPARÉ

par la Direction de la planification
et du partenariat d'Emploi-Québec,
région de la Capitale-Nationale

DIRECTION

Marian Lavoie

TRAITEMENT ET RÉDACTION

Serge Vallée
Pascal Gélinas

COLLABORATION

François-Yves Dubé
Robert Giguère
Martine Roy

CORRECTION

Micheline Dugas

CONSULTATION MÉTHODOLOGIQUE

Marco Gaudreault, Les analyses M.G. enr.

PRODUCTION

Service des communications



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

Mars 2002

Avant-propos

AVANT-PROPOS

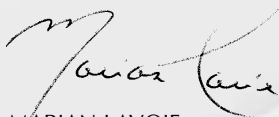
Une des responsabilités stratégiques d'Emploi-Québec est de posséder une information sur le marché du travail des plus précises et des plus à jour possible. L'information sur le marché du travail permet non seulement à Emploi-Québec d'élaborer des stratégies qui favoriseront l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, mais aide également les personnes au travail ou en quête d'emploi à mieux connaître les perspectives et les exigences du marché du travail. Elle offre également aux entreprises l'occasion de mieux comprendre la réalité économique et les caractéristiques du bassin de main-d'œuvre disponible.

Pour alimenter sa connaissance du marché du travail, la Direction de la planification et du partenariat utilise plusieurs sources d'information. Parmi elles, les enquêtes sur les caractéristiques et les besoins en main-d'œuvre de la région sont sans contredit un outil essentiel à cette connaissance.

Cette enquête fait partie d'une série d'études qui analysent les divers bassins d'emploi de la région de la Capitale-Nationale. Le rapport des MRC de Charlevoix fait suite à ceux des MRC de Portneuf, de La Jacques-Cartier, de la Côte-de-Beaupré et de la Communauté urbaine de Québec. La présente étude marque le début de la deuxième génération d'enquêtes, puisque la région de Charlevoix a déjà fait l'objet d'une telle analyse en 1998. La prochaine touchera le territoire de la nouvelle ville de Québec qui aura lieu au cours de l'année 2002-2003.

C'est donc avec plaisir que nous déposons les résultats de l'enquête des MRC de Charlevoix. Nous souhaitons que ces informations puissent nourrir la réflexion et guider les interventions des divers acteurs régionaux et locaux en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi.

Le directeur de la planification et du partenariat,



MARIAN LAVOIE

Table des matières

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	3
INTRODUCTION	5
1 LE TERRITOIRE ET SA STRUCTURE ÉCONOMIQUE	6
2 APERÇU DE LA MÉTHODOLOGIE	7-8
3 PROFIL DÉMOGRAPHIQUE DE LA MRC	9
3.1 Portrait de la population	9
3.2 Les jeunes, moins nombreux dans Charlevoix.....	9-10
3.3 Le vieillissement de la population	10
4 LES CARACTÉRISTIQUES DES ÉTABLISSEMENTS	11
4.1 Les catégories d'emploi	11-12
4.2 La saisonnalité de l'emploi	12
4.3 La masse salariale	13
4.4 Le nombre d'années d'existence des établissements répondants	13
5 LES CHANGEMENTS PRÉVISIBLES	14
5.1 La croissance des effectifs	14-15
5.2 Les principaux changements prévus par les établissements	15-16
6 LES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE	17
6.1 Les postes vacants	17
6.2 Les intentions d'embauche	17-18
6.3 Les métiers en demande	18
6.4 Les difficultés de recrutement	18-19
7 LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (GRH)	20
7.1 Les difficultés de GRH	20
7.2 Les moyens de recrutement	20-21
8 LA FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE	22
8.1 Les catégories de formation offerte	22
8.2 Les formateurs des employés	22-23
8.3 Les difficultés relatives aux activités de formation	23
9 LA CONNAISSANCE DES SERVICES PUBLICS.....	24
CONCLUSION	25
BIBLIOGRAPHIE	26

Introduction

INTRODUCTION

Ce document traite des caractéristiques de la demande de main-d'œuvre spécifique aux entreprises des MRC de Charlevoix et de Charlevoix-Est. On y présente les principaux résultats d'une enquête menée auprès de divers établissements implantés dans l'une ou l'autre des deux MRC. Celle-ci vise à répondre à deux objectifs précis. D'abord, elle a pour but d'obtenir de l'information pouvant servir à l'élaboration de la planification des interventions locales d'Emploi-Québec et de ses partenaires. Ensuite, elle cherche à connaître les diverses possibilités d'emplois offertes par les entreprises de la région afin de mieux guider les chercheurs d'emploi. La collecte des données a été effectuée durant l'été 2001.

En somme, cette étude permet de recueillir la perception des employeurs sur l'environnement socio-économique à l'intérieur duquel évoluent les entreprises du territoire. En plus d'améliorer nos connaissances des besoins en main-d'œuvre, l'enquête nous renseigne sur les problèmes

rencontrés par les entreprises en matière de gestion des ressources humaines et de formation de leur personnel. Plus précisément, le rapport se découpe en neuf sections traitant des thèmes suivants :

- Aperçu du territoire et de sa structure économique
- La méthodologie de l'enquête
- Le profil démographique de la région
- Les caractéristiques des établissements ayant participé à l'enquête
- Les changements prévisibles dans les entreprises
- Les besoins de main-d'œuvre des établissements
- Les problèmes de gestion des ressources humaines
- La formation des employés
- Aperçu du niveau de connaissance des entreprises face aux services et mesures offerts par les centres locaux d'emploi (CLE) et les centres locaux de développement (CLD) de la région
- Conclusion avec les principaux résultats de l'étude et des futures pistes de recherche



Le territoire ET SA STRUCTURE ÉCONOMIQUE

La région de Charlevoix est située à l'extrémité est de la grande région de la Capitale-Nationale et au sud de la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean. Elle est divisée en deux MRC distinctes et sa population s'étend sur une superficie d'environ 6 000 km carrés incluant les territoires non organisés¹. Suite aux fusions municipales qui se sont produites au cours des dernières années dans la région, celle-ci est désormais constituée de 13 municipalités. On en compte six dans la MRC de Charlevoix et sept dans celle de Charlevoix-Est. Les plus peuplées sont celles de La Malbaie-Pointe-au-Pic dans Charlevoix-Est avec 9 471 habitants et Baie-Saint-Paul dans Charlevoix avec 7 453 habitants.



Répartition des municipalités selon la MRC

MRC de Charlevoix-Est : Saint-Irénée, La Malbaie-Pointe-au-Pic, Notre-Dame-des-Monts, Saint-Aimé-des-Lacs, Clermont, Saint-Siméon et Baie-Sainte-Catherine.

MRC de Charlevoix : Petite-Rivière-Saint-François, Baie-Saint-Paul, Île-aux-Coudres, Les Éboulements, Saint-Hilarion, et Saint-Urbain.

L'industrie de la région de Charlevoix regroupe 1 322 établissements². Le secteur d'activité dominant est celui du commerce de détail. On y dénombre 278 établissements, ce qui représente 21 % de l'industrie au total. Vient, en second rang, le secteur des services divers³ avec 18,7 % des établissements. Le troisième secteur en importance est celui de l'hébergement et de la restauration avec 15,6 %. Cela n'est guère surprenant car celui-ci est étroitement lié au tourisme qui est fort présent dans la région. Le secteur agricole et celui de la construction comptent tous deux pour 6,1 % des établissements de la région. Soulignons également l'industrie manufacturière, avec une participation non négligeable de 5,9 %.

Fait à noter, malgré le nombre plus élevé d'établissements dans le secteur du commerce de détail (278), c'est le secteur de l'hébergement et de la restauration (206 établissements) qui emploie le plus d'individus avec 2 542 (20,5 %) contre 1 376 (11,1 %) pour le commerce de détail. Le secteur de la santé et des services sociaux embauche, avec ces 1 942 employés, 15,7 % de la main-d'œuvre locale. Le reste des travailleurs se concentre surtout dans le secteur manufacturier (10,7 %), les autres industries des services (9,5 %) et le secteur de l'enseignement (9,1 %). Notons que les entreprises de la région de Charlevoix emploient 12 393 personnes au total. Il est important de noter que, selon les données du recensement de 1996, 87,7 % de la population active occupée de la région travaillait dans l'une ou l'autre des deux MRC du territoire. Seulement 12,3 % travaillait à l'extérieur de la région.

¹ Institut de la statistique du Québec (1997).

² Fichier administratif du ministère du Développement des ressources humaines du Canada (DRHC) (octobre 2001).

³ Les services divers sont composés des services à la personne et autres services personnels.

Aperçu de la méthodologie

APERÇU DE LA MÉTHODOLOGIE

Cette étude a pour but d'analyser les besoins présents et futurs des employeurs des deux MRC de Charlevoix concernant la main-d'œuvre, la formation ainsi que la gestion des ressources humaines. L'enquête a été effectuée durant la période du 5 juin au 18 juillet 2001 auprès de 626 entreprises de la région. Les données recueillies ont été analysées dans le but de donner un aperçu global du secteur de l'emploi de la région et, quand cela est possible, de chaque MRC indépendamment.

La population de l'étude est composée d'employeurs de la région de Charlevoix ayant au moins un employé au moment de la cueillette. Les établissements sélectionnés devaient mener leurs activités à l'intérieur des secteurs économiques que nous retrouvons dans la

région. Ces secteurs étant très variés, nous avons dû, pour fin d'analyse, les réunir à l'intérieur de cinq regroupements sectoriels :

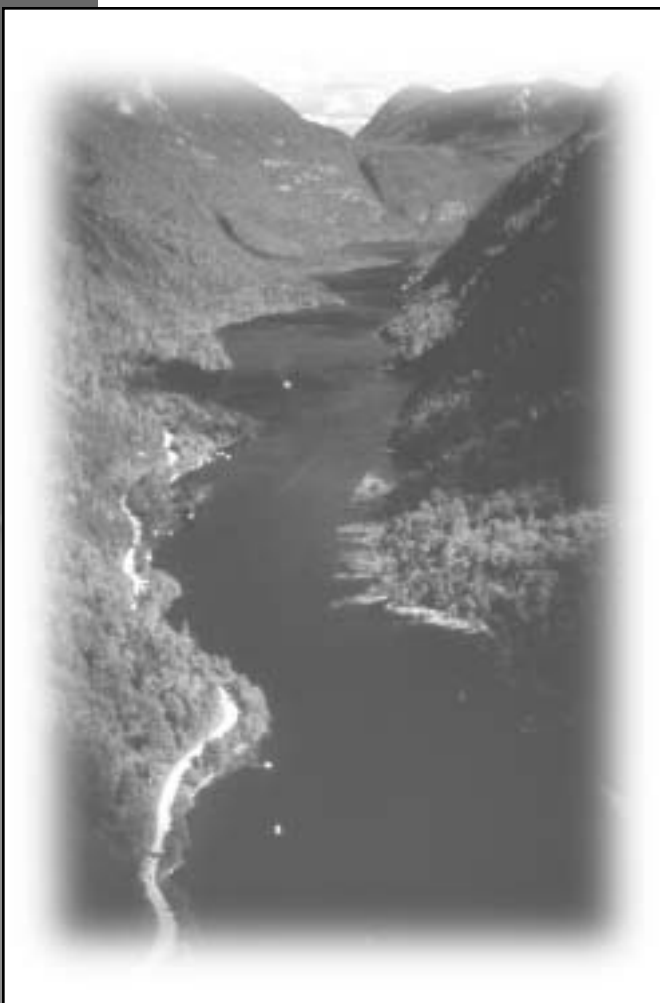
- Industries agricoles, manufacturières et de la construction
- Industries du transport, de l'entreposage, des communications, des services financiers et des services aux entreprises.
- Administrations publiques, enseignement, soins de santé et services sociaux et autres services publics
- Industries du commerce de gros, de détail, et autres services
- Industries de l'hébergement, de la restauration, du divertissement et des loisirs

Tableau 1
Déroulement de l'enquête

	Charlevoix-Est	Charlevoix-Ouest	TOTAL	%
GÉNÉRÉS	697	648	1 345	
UTILISÉS	697	648	1 345	100,0 %
Pas de service	74	70	144	10,7 %
Non valide (phase 3)	18	5	23	1,7 %
Problème de ligne	0	0	0	0,0 %
Télécopieur	3	2	5	0,4 %
Mauvais no. de tél.	10	5	15	1,1 %
NON VALIDE	105	82	187	13,9 %
A. VALIDE	592	566	1 158	86,1 %
Non éligible	106	129	235	20,3 %
Problème de langue	0	0	0	0,0 %
Âge et maladie	0	2	2	0,2 %
Autre (duplicata)	5	6	11	0,9 %
B. HORS ÉCHANTILLON	111	137	248	21,4 %
ÉCHANTILLON	481	429	910	78,6 %
C Refus entreprise	0	3	3	0,3 %
D Refus personne	4	7	11	1,2 %
D Abs. prolongée	1	0	1	0,1 %
D Incomplet	2	1	3	0,3 %
C Pas de réponse	12	11	23	2,5 %
C Non-réponse (phases 3 et 4)	88	69	157	3,2 %
D Rendez-vous	40	46	86	9,5 %
COMPLÉTÉS (Total)	334	292	626	
COMPLÉTÉS (Poste)	69	58	127	
COMPLÉTÉS (Face à face)	11	7	18	
COMPLÉTÉS (Téléphonique)	254	227	481	
% REFUS	0,8 %	2,3 %	1,5 %	
% COMPLÉTÉS	69,4 %	68,1 %	68,8 %	
TAUX D'ÉLIGIBILITÉ	77,4 %	71,6 %	74,6 %	
TAUX DE COLLABORATION	72,9 %	72,0 %	72,5 %	
LÉGENDE				
A. NON VALIDE	Aucun contact possible avec un répondant à ces numéros de téléphone.			
B. HORS ÉCHANTILLON	Les répondants ne sont pas éligibles ou aptes à répondre à l'étude.			
ÉCHANTILLON	Numéros travaillables;			
C.	ÉLIGIBILITÉ NON ÉTABLIE: Pas de réponse et refus ménage ou entreprise			
D.	ÉLIGIBILITÉ ÉTABLIE: Refus personne, Abs. prolongée, incomplet et les rendez-vous			
% REFUS	Somme des refus sur l'échantillon			
% COMPLÉTÉS	Entrevues complétées sur l'échantillon			
TAUX D'ÉLIGIBILITÉ (T.É.)	D+Complétés/B+D+complétés			
TAUX DE RÉPONSE AIRMS	Complétés/C*(T.É.)+complétés			

Aperçu de la méthodologie

Pour constituer l'échantillon, nous avons utilisé la liste des entreprises du ministère du Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Ainsi, 1 345 entreprises ont été identifiées⁴. Suite au retrait des entreprises non éligibles, nous en avons retenu 910, ce qui équivaut environ à 67 % des établissements de la région. Par la suite, cet échantillon a été stratifié à partir de la taille des entreprises. La strate 1 regroupait les entreprises de moins de cinq employés. La strate 2 regroupait celles de 5 à 49 employés du secteur touristique. La strate 3 regroupait les entreprises de 5 à 49 employés des secteurs autres que touristique. Finalement, la strate 4 regroupait les entreprises de 50 employés et plus.



Pour cette étude, le questionnaire utilisé est le même que celui employé pour nos enquêtes dans les autres MRC de la région de la Capitale-Nationale. La collecte des données a été confiée à la firme *Jolicoeur & Associés* qui se spécialise en recherche et sondage. Cette firme avait le mandat d'effectuer la collecte pour les trois premières strates. Les entreprises des strates un et deux ont été contactées par téléphone. Les entreprises de la troisième strate ont été sollicitées par envoi postal. Celles de la quatrième strate ont été interrogées directement par du personnel d'Emploi-Québec et de ses partenaires. Le tableau 1 illustre le déroulement de cette enquête.

Suite à la compilation des questionnaires des strates 1, 2, 3 et 4, nous en sommes arrivés à un nombre de 626 questionnaires complétés sur 910, pour un taux de réponse de 68,8 %. Le taux de collaboration est de 72,5 %. En ce qui concerne la provenance des entreprises, 334 sont de la MRC de Charlevoix-Est et 292 de la MRC de Charlevoix. Les données de l'enquête ont été pondérées, de sorte qu'elles puissent représenter le mieux possible la population étudiée.

⁴ Des entreprises ont été ajoutées à ce nombre suite à une vérification de la firme *Jolicoeur & associés*.

Profil démographique de la MRC

PROFIL DÉMOGRAPHIQUE DES MRC

3.1 PORTRAIT DE LA POPULATION

Lors du dernier recensement de 1996, Statistique Canada dénombrait une population de 30 380 personnes dans la région de Charlevoix. En 2001, selon les estimations du ministère des Affaires municipales et de la Métropole, la population de Charlevoix compte environ 30 194 personnes. Cette proportion représente 4,7 % de la population totale de 646 892⁵ personnes pour la grande région de la Capitale-Nationale. Nous observons, selon les données démographiques de la région de Charlevoix, que la décroissance démographique à laquelle est confrontée la région depuis le début des années 80 semble suivre sa lancée, malgré un ralentissement de celle-ci depuis 1996.

Lorsque nous analysons séparément les données des deux MRC de la région, les indicateurs démographiques démontrent certaines divergences. Les résultats du tableau 2 nous indiquent clairement le niveau plus élevé de décroissance de la population de la MRC de Charlevoix-Est. Par contre, la MRC de Charlevoix, comparativement à la MRC de Charlevoix-Est, semble voir sa décroissance se stabiliser. Bien que la MRC soit passée, de 1981 à 2001, d'une population de 14 172 à 13 459 pour une décroissance de 5 %, la situation tend à changer depuis les dernières années. De 1996 à 2001, la population est passée de 13 440 à 13 459 personnes. On ne peut parler, ici, d'une augmentation significative, mais nous devons tenir compte du fait que la décroissance s'est estompée.

Pour la MRC de Charlevoix-Est, le phénomène est fort différent. Lors du recensement de 1996, la population était de 16 940 personnes, comparativement à 16 735 présentement⁶. Cette population continue donc à décliner de façon régulière. Depuis 1981 (année où l'on dénombrait 18 244 habitants), la MRC a vécu une décroissance de 8,3 %. On y observe particulièrement que ce sont les petites municipalités qui diminuent le plus rapidement.

La région de Charlevoix n'est pas la seule à connaître un déclin de sa population. Plusieurs autres régions du Québec vivent ce phénomène. Toutefois, lorsqu'on compare les données des deux MRC de Charlevoix à celles de la grande région de la Capitale-Nationale, l'écart est significatif. En fait, la région de la Capitale-Nationale a connu une croissance de 9,7 % de sa population depuis le début de la décennie 80. D'autre part, les deux MRC de Charlevoix sont celles qui ont vu leur population décroître le plus rapidement face aux autres MRC de la région.

3.2 LES JEUNES, MOINS NOMBREUX DANS CHARLEVOIX

Dans un autre contexte, la situation démographique de la région de Charlevoix diffère largement de celle des autres MRC de la région de la Capitale-Nationale. En fait, c'est au niveau de la répartition de l'âge que la différence se fait le plus sentir. On constate dans le tableau 3 que la proportion d'individus âgés de 20 à

Tableau 2
Variation de la population dans les municipalités des MRC de la région de Charlevoix

	1981	1986	1991	1996	2001 (Estimé)	Variation 2001/1981 (Estimé)
MRC de Charlevoix	14 172	13 843	13 547	13 440	13 459	-5,0 %
Petite-Rivière-Saint-François	920	863	802	755	712	-22,6 %
Baie-Saint-Paul	7 212	7 294	7 335	7 375	7 453	3,3 %
L'Île-aux-Coudres	1 492	1 443	1 383	1 345	1 352	-9,4 %
Les Éboulements	1 605	1 328	1 238	1 220	1 254	-21,9 %
Saint-Hilarion	1 178	1 245	1 185	1 215	1 216	3,2 %
Saint-Urbain	1 765	1 656	1 599	1 525	1 472	-16,6 %
MRC de Charlevoix-Est	18 244	18 177	17 413	16 940	16 735	-8,3 %
Saint-Irénée	661	785	745	645	599	-9,4 %
La Malbaie-Pointe-au-Pic	9 591	9 707	9 376	9 280	9 471	-1,3 %
Notre-Dame-des-Monts	951	976	918	910	932	-2,0 %
Saint-Aimé-des-Lacs	861	952	910	900	958	11,3 %
Clermont	3 621	3 426	3 385	3 225	3 034	-16,2 %
Saint-Siméon	1 760	1 684	1 539	1 490	1 455	-17,3 %
Baie-Sainte-Catherine	505	378	312	295	286	-43,4 %
Sagard	294	226	223	165	147	-50,0 %
Région de Charlevoix	32 416	32 020	30 960	30 380	30 194	-6,9 %

Source : Statistique Canada, Recensement du Canada, 1986-1991-1996 et Ministère des Affaires municipales et de la Métropole, Répertoire des municipalités, 2001.

⁵ Estimation du ministère des Affaires municipales et de la Métropole, 2001.

⁶ Estimation du ministère des Affaires municipales et de la Métropole au 20 décembre 2001.

Profil démographique de la MRC

34 ans dans les MRC de la région de Charlevoix-Est plus faible que celles observées dans les autres MRC. En outre, lorsqu'on compare la moyenne des deux MRC de Charlevoix à celle de la grande région de la Capitale-Nationale, l'écart est beaucoup plus prononcé que celui des autres MRC. Par ailleurs, soulignons ici que la MRC de Charlevoix semble plus affectée que celle de Charlevoix-Est, l'écart étant plus élevé dans la première.

Cette situation peut être attribuée, notamment, à un phénomène d'émigration que semble vivre la région. En effet, comme nous l'avons indiqué auparavant, l'écart de la région de Charlevoix avec celle de la Capitale-Nationale est considérable. De plus, cet écart est aussi saillant lorsque nous le comparons avec la moyenne de la province qui est de 22 %⁷ environ pour la strate d'âge de 20 à 34 ans. Bien qu'il y ait un facteur de vieillissement observable dans la population de Charlevoix, nous ne pouvons utiliser ce seul facteur comme raison dominante de la faible présence des jeunes dans la région, ce qui nous amène donc à l'hypothèse d'une émigration.

3.3 LE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION

Nous constatons également dans le tableau 3 que la région de Charlevoix voit le vieillissement de sa population augmenter plus rapidement que celle des autres MRC. En fait, depuis 1991, la région de Charlevoix a vu sa population âgée de 34 ans et moins décroître continuellement pendant que sa population de 45 ans et plus augmentait considérablement. Le tableau 4 nous montre, à partir des données recueillies lors du recensement de 1991 et 1996, le taux de variation selon les groupes d'âge. Malheureusement, les données du recensement de 2001 n'étant pas encore disponibles, nous ne pouvons démontrer avec exactitude si cette tendance s'est poursuivie au cours des dernières années.

Tableau 3
Répartition de la population de quelques MRC
de la Capitale-Nationale selon l'âge

Âge	Capitale-Nationale N = 624 795 (%)	Charlevoix N = 13 440 (%)	Charlevoix-Est N = 16 940 (%)	Portneuf N = 45 185 (%)	CUQ N = 504 605 (%)	La Jacques-Cartier N = 24 820 (%)
0 à 14 ans	17,1	17,0	17,7	18,6	16,3	24,1
15 à 19 ans	6,8	7,0	7,9	6,8	6,7	6,5
20 à 34 ans	22,4	17,2 (-5,2) ¹	18,7 (-3,7)	18,8 (-3,6)	22,8 0,4	24,8 2,4
35 à 44 ans	17,7	17,4	17,5	17,6	17,4	19,4
45 à 54 ans	14,8	15,3	14,3	13,7	14,8	12,8
55 à 64 ans	9,5	10,8	10,0	10,1	9,4	6,6
65 ans et plus	11,7	15,3	13,9	14,3	12,7	5,7

¹ Cette donnée représente la différence entre la proportion des 20 à 34 ans de la MRC et celle de la Capitale-Nationale.

Tableau 4
Évolution de la population selon les groupes d'âge dans la région de Charlevoix

Groupe d'âge	1991	1996	Variation 1991-96	1991	1996	Variation 1991-96
	Charlevoix-Est	Charlevoix-Est		Charlevoix	Charlevoix	
0 à 14 ans	21,1	17,7	-3,3	19,1	17,0	-2,1
15 à 19 ans	6,8	7,9	1,1	6,2	7,0	0,8
20 à 34 ans	21,9	18,7	-3,2	21,4	17,2	-4,2
35 à 44 ans	16,7	17,5	0,8	17,1	17,7	0,6
45 à 54 ans	11,3	14,3	3,0	12,1	15,3	3,1
55 à 64 ans	10,4	10,0	-0,4	10,1	10,8	0,7
65 ans et +	11,8	13,9	2,1	14,0	15,3	1,3
			-0,03			0,32

⁷ Source : recensement de 1996 (Statistique Canada).

LES CARACTÉRISTIQUES DES ÉTABLISSEMENTS

4.1 LES CATÉGORIES D'EMPLOI

Selon les données de l'enquête, les entreprises qui ont répondu aux questionnaires employaient, au moment de la collecte, 7 573 personnes, ce qui représente 61,1 % de la main-d'œuvre totale de la région de Charlevoix. Le tableau 5 nous permet de jeter un regard sur la structure de l'emploi. Nous constatons que les secteurs qui présentent les plus hauts niveaux d'emplois à temps plein sont celui des industries agricoles, manufacturières et de la construction (87 %), celui des industries du transport, de l'entrepôt, des communications, des services financiers et des services aux entreprises (66,7 %) ainsi que le secteur des industries de l'hébergement, de la restauration, du divertissement et des loisirs (57,5 %). En revanche, le secteur des industries du commerce de gros, de détail et autres services offre plus d'emplois à temps partiel (62,7 %) qu'à temps plein (37,3 %). D'autre part, le secteur regroupant les administrations publiques, l'enseignement, les soins de santé et les services sociaux et autres services publics offre autant d'emplois à temps plein qu'à temps partiel.

À partir des données présentées dans le tableau 5, nous constatons que les emplois à temps plein semblent se concentrer dans les plus grandes entreprises. En fait, plus le volume de celles-ci augmente, plus la concentration d'emplois à temps plein y est présente. Dans l'ensemble, sur la totalité des entreprises répondantes, 66,5 % des emplois qu'on y retrouve sont à

temps plein et 33,5 % à temps partiel. Comparativement aux études précédentes sur les caractéristiques de la main-d'œuvre, le niveau d'emploi à temps partiel a considérablement augmenté. Dans la dernière enquête effectuée en 1998 sur le territoire de Charlevoix, ce taux était de 25 %. Compte tenu de la structure économique de la région et des efforts entrepris pour prolonger la saison touristique, il se peut que les emplois créés l'aient été particulièrement dans le secteur du tourisme. Or, ce secteur comporte une forte proportion d'emplois à temps partiel. Cela dit, on observe une augmentation du travail à temps partiel au détriment du travail à temps plein dans toutes les MRC de la région de la Capitale-Nationale.

Fait intéressant, certaines entreprises influencent particulièrement les données et ce, à cause de leur taille. En fait, un seul établissement contribue pratiquement au tiers des emplois que l'on retrouve dans le secteur des industries agricoles, manufacturières et de la construction. D'ailleurs, celui-ci n'offre pratiquement que des emplois à temps plein. À l'intérieur du secteur des industries de l'hébergement, de la restauration, du divertissement et des loisirs, les emplois sont regroupés, en grande partie, à l'intérieur de trois organisations. On y retrouve plus de la moitié des emplois du secteur et deux tiers de ces emplois sont à temps plein. Dans le secteur des administrations publiques, de l'enseignement, des soins de santé et des services sociaux et autres services publics, les emplois se concentrent particulièrement dans deux centres

Tableau 5
Les emplois dans les établissements répondants
selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise

Secteur d'activité	Emploi à Temps plein (%)	Emploi à temps partiel (%)	Emploi total du secteur (%)
Industries agricoles, manufacturières et de la construction	87,0	13,0	37,4
Industries du transport, de l'entrepôt, des communications, des services financiers et des services aux entreprises	66,7	33,3	5,8
Administrations publiques, enseignement, soins de santé et services sociaux et autres services publics	49,3	50,7	14,2
Industries du commerce de gros, de détail et autres services	37,3	62,7	13,1
Industries de l'hébergement, de la restauration, du divertissement et des loisirs	57,6	42,4	29,4
Taille de l'entreprise			
1 à 4 employés	50,0	50,0	15,2
5 à 19 employés	60,3	39,7	26,0
20 employés et plus	73,5	26,5	58,8
Total	66,5	33,5	100,0
n = 621			

Les caractéristiques des établissements

hospitaliers. Ceux-ci comptent pratiquement la moitié de tous les emplois du secteur. Notons que 40 % de ceux-ci sont à temps partiel.

4.2 LA SAISONNALITÉ DE L'EMPLOI

Un facteur ayant sa large part d'influence sur les caractéristiques de l'emploi dans les établissements de la région est la saisonnalité. Il s'agit en fait, ici, des emplois saisonniers que nous retrouvons en grand nombre dans les deux MRC de Charlevoix. Ils se définissent comme des emplois de courte durée et qui ne subsistent qu'une partie de l'année, en l'occurrence, le temps d'une saison.

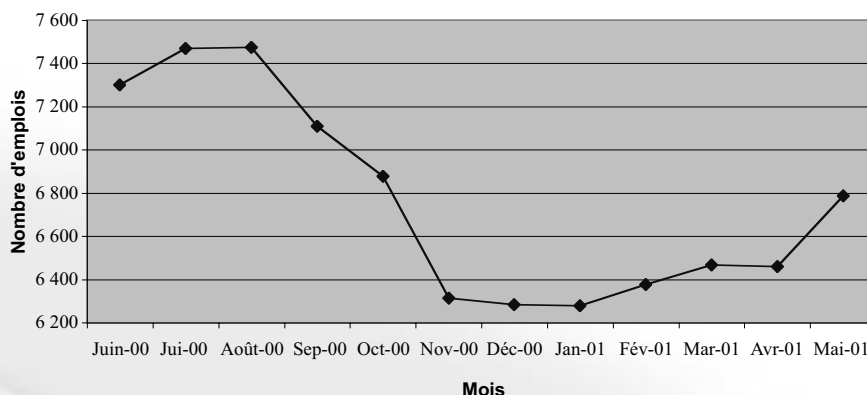
Le graphique 1 démontre la variation de l'emploi observée dans les entreprises ayant répondu à notre enquête. Cette variation s'échelonne sur une période d'un an, soit entre juin 2000 et mai 2001. On constate que la courbe atteint son maximum pendant les mois de juillet et août et commence ensuite à diminuer en

septembre pour se stabiliser à partir du mois de novembre. De novembre à janvier, la courbe est à son minimum. De janvier à mars, on note un léger regain, mais elle reprend sa progression à partir du mois d'avril. Selon nous, cette période correspond avec le recrutement plus élevé des établissements pour les emplois saisonniers de la période d'été.

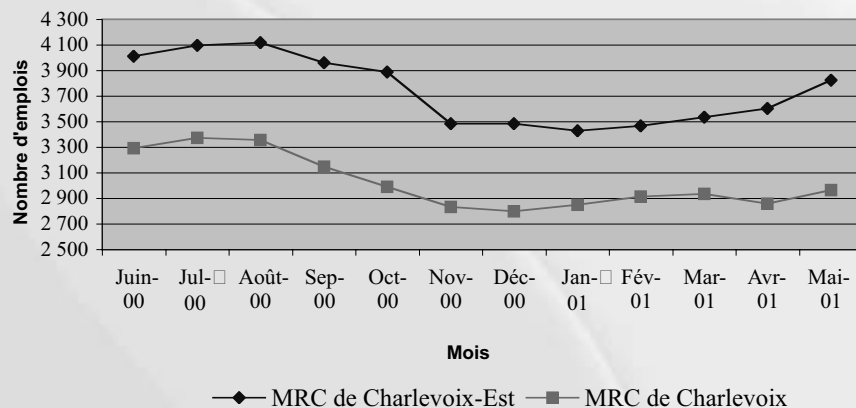
Une exploration complémentaire des données nous démontre que c'est un peu moins de la moitié des emplois que l'on retrouve dans les établissements répondants, qui fluctue durant l'année. Ce phénomène contribue à fragiliser la stabilité de l'emploi dans la région. Même si les entreprises ont répondu que 66,5 % des emplois dans leur établissement sont à temps plein, plusieurs de ces emplois ne semblent être que d'une durée limitée.

Le graphique 2 nous permet de comparer la saisonnalité entre les deux MRC. Malgré un certain écart dans le nombre d'emplois observé entre les deux, la courbe est

Graphique 1
Variation du nombre d'emplois chez les établissements répondants de juin 2000 à mai 2001



Graphique 2
Variation du nombre d'emplois chez les établissements répondants selon la MRC de juin 2000 à juin 2001



Les caractéristiques des établissements

sensiblement identique. Toutefois, la MRC de Charlevoix voit ses emplois de la saison d'été diminuer plus hâtivement (fin juillet) que ceux de Charlevoix-Est (fin août). De toute évidence, l'emploi diminue d'une façon aussi constante dans la MRC de Charlevoix. Fait particulier, les emplois de la MRC de Charlevoix-Est, comparativement à sa voisine, subissent une diminution drastique entre les mois d'octobre et de novembre. En revanche, la courbe d'emploi de cette MRC subit une progression constante à partir de janvier, contrairement à celle de la MRC de Charlevoix qui, malgré la période naturelle de reprise, subit une régression au mois d'avril. La reprise saisonnière semble donc plus lente pour cette MRC, comparativement à celle de Charlevoix-Est.

4.3 LA MASSE SALARIALE

Le tableau 6 nous donne un aperçu de la masse salariale des 180 établissements qui ont accepté de répondre à cette question. On y constate que 58,2 % d'entre eux ont une masse salariale en dessous de 250 000 \$, ce qui les soustrait à la Loi du 1 % (loi favorisant le développement de la main-d'œuvre). D'autre part, on constate d'importants écarts entre les masses salariales, soit de 2 000 \$ à 25 000 000 \$. La moyenne globale est de 760 443 \$.

Une grande part des salaires versés par les établissements repose sur le secteur des industries de l'héberge-

ment, de la restauration, du divertissement et des loisirs (28,1 % de la masse globale) et de celui des industries agricoles, manufacturières et de la construction (27,8 %). D'ailleurs, la plupart des grandes entreprises de la région se retrouvent dans ces secteurs. Leur nombre d'employés contribue donc à ces chiffres élevés. À ce chapitre, on constate que les résultats de l'enquête sont pratiquement les mêmes pour les deux MRC de Charlevoix.

4.4 LE NOMBRE D'ANNÉES D'EXISTENCE DES ÉTABLISSEMENTS RÉPONDANTS

Le tableau 7 nous indique que la moyenne d'âge des entreprises répondantes de la région de Charlevoix est de 24 ans. On constate qu'il n'y a que 9,2 % des établissements qui ont entre 0 et 5 ans d'existence, alors que 7,9 % ont 51 ans et plus d'existence. La plupart des établissements ont entre 11 et 25 ans. En outre, c'est 73,2 % des établissements qui ont plus de 10 ans, ce qui nous permet de compter sur un bon nombre d'entreprises bien implantées.

Selon notre échantillon, le nombre moins élevé de jeunes entreprises dans la MRC de Charlevoix (40), comparativement à celle de Charlevoix-Est (16), nous porte à croire que le développement de nouvelles entreprises a été plus faible dans cette MRC au cours des cinq dernières années. En ce qui concerne les entreprises plus âgées, le nombre s'équivalait dans chacune des deux MRC.

Tableau 6
Masse salariale des établissements répondants par MRC

Catégorie	Charlevoix-Est		Charlevoix		Total
	Nombre	%	Nombre	%	(%)
De 0 \$ à 249 999 \$	55	56,7	50	60,2	58,2
De 250 000 \$ à 499 999 \$	20	20,6	17	20,7	20,3
De 500 000 \$ à 999 999 \$	14	14,5	10	12,5	13,7
De 1 000 000 \$ à 30 000 000 \$	8	8,3	6	6,6	7,7
n = 182 Moyenne = 760 443 \$ Médiane = 190 711 \$					

Tableau 7
Nombre d'années d'existence des établissements répondants par MRC

Catégorie	Charlevoix-Est		Charlevoix		Total
	Nombre	%	Nombre	%	%
Moins de 5 ans	40	12,0	16	5,9	9,2
De 6 à 10 ans	66	20,1	40	14,4	17,6
De 11 à 25 ans	125	37,9	135	48,6	42,8
De 26 à 50 ans	72	21,8	66	23,6	22,5
51 ans et plus	27	8,2	21	7,5	7,9
Total	330	100,0	278	100,0	100,0
n = 608 Moyenne = 24 ans					

LES CHANGEMENTS PRÉVISIBLES

Dans le but de mieux comprendre l'environnement économique de la région de Charlevoix, une série de questions a été posée aux employeurs afin de déterminer si des changements étaient à prévoir dans leur organisation. Il était donc question pour eux de se prononcer sur des perspectives de croissance de l'entreprise, sur des mises à pied éventuelles ainsi que sur de futurs projets de développement de marché.

5.1 LA CROISSANCE DES EFFECTIFS

Les résultats du tableau 8 nous démontrent qu'au cours de la période du 1^{er} juin 2000 au 1^{er} juin 2001, 73,9 % des entreprises de la région de Charlevoix ont maintenu une stabilité dans leurs effectifs. Il y a eu une croissance du personnel dans 18,3 % d'entre elles et seulement 7,8 % ont subi une décroissance de leur effectif. Le secteur le plus affecté par une décroissance des effectifs est celui des industries agricoles, manufacturières et de la construction (14,2 %). Ce secteur est suivi de près par celui des industries du transport, de l'entreposage, des communications, des services financiers et des services aux entreprises (12,1 %). En revanche, le secteur où les établissements ont connu la plus forte croissance en effectif est celui des administrations publiques, l'enseignement, les soins de santé et les services sociaux et autres services publics (27,1 %). La croissance a d'ailleurs été présente dans 21,3 % des entreprises du secteur des industries agricoles, manufacturières et de la construction. Le secteur de l'hébergement, de la restauration, du divertissement et des loisirs est celui où les industries semblent avoir

effectué le moins de changement, car 80,9 % d'entre elles ont répondu que la structure de leurs effectifs est demeurée stable au cours de l'année.

Lorsque nous analysons la situation, tous secteurs confondus, on constate que ce sont les entreprises de 20 employés et plus qui ont été les plus actives, pour ce qui est de la création d'emplois (29,2 %). De leur côté, les établissements de 1 à 4 employés semblent avoir été peu actifs (4,6 %). Ainsi, nous notons une certaine stabilité dans les petites entreprises, car 92,3 % d'entre elles n'ont effectué aucun changement au niveau de la structure de leurs effectifs.

Le tableau 9 nous permet d'appréhender, quelle sera la tendance des divers secteurs d'activité économique concernant l'évolution des effectifs. En premier lieu, on observe quelques changements d'orientation dans certains secteurs pour la période de juin 2001 à juin 2002. En fait, les données sur les établissements du secteur des industries agricoles, manufacturières et de la construction nous indiquent un ralentissement prévisible de leur décroissance, celle-ci passant de 14,2 % à 4,6 %. Malgré qu'il y ait moins d'entreprises de ce secteur à avoir indiqué une croissance de leur effectif (diminution de 21,3 % à 18,9 %), l'avenir s'annonce quand même bien avec des prévisions de stabilité plus élevées à 76,5 % pour 2001-2002, comparativement à 64,5 % en 2000-2001.

La décroissance du secteur des industries du transport, de l'entreposage, des communications, des services financiers et des services aux entreprises (deuxième plus élevée en 2000-2001) devrait ralentir considérablement

Tableau 8
Évolution des effectifs des établissements répondants
entre le 1^{er} juin 2000 et le 1^{er} juin 2001

Secteur d'activité	Croissance (%)	Décroissance (%)	Stable (%)
Industries agricoles, manufacturières et de la construction	21,3	14,2	64,5
Industries du transport, de l'entreposage, des communications, des services financiers et des services aux entreprises	16,2	12,1	71,7
Administrations publiques, enseignement, soins de santé et services sociaux et autres services publics	27,1	6,9	66,0
Industries du commerce de gros, de détail, et autres services	17,9	2,2	79,9
Industries de l'hébergement, de la restauration, du divertissement et des loisirs	13,9	5,2	80,9
Taille de l'entreprise			
1 à 4 employés	4,6	3,1	92,3
5 à 19 employés	16,2	7,8	76,0
20 employés et plus	29,2	9,9	60,9
Total	18,3	7,8	73,9
n = 217			

Les changements prévisibles

en 2001-2002. En effet, seulement 4,9 % des établissements prévoient diminuer leurs effectifs, comparativement à 12,1 % l'année précédente. On observe également un ralentissement de la croissance dans le secteur des industries du commerce de gros, de détail et autres services. En somme, seuls les établissements du secteur de l'hébergement, de la restauration, du divertissement et des loisirs prévoient une croissance plus élevée, comparativement à juin 2000.

Nous pouvons avancer ici, pour ce qui est du nombre d'emplois, que la taille de l'entreprise devient une variable clef. Prenant en considération que ce sont les entreprises de 20 employés et plus qui emploient le plus d'individus dans la région, celles-ci sont d'ailleurs les établissements qui prévoient le meilleur taux de croissance pour l'année 2001-2002 (24 %). De plus, malgré une légère décroissance en 2000-2001, on observe que les prédictions de décroissance sont plus faibles pour 2001-2002, ce que nous considérons comme encourageant pour l'emploi.

D'un point de vue global, nous constatons, à partir du tableau 9, que les prévisions concernant la stabilité des effectifs présentent un pourcentage plus élevé dans tous les secteurs pour 2001-2002. En effet, la moyenne globale passe de 73,9 % à 80,1 %. De plus, malgré les prévisions de croissance, en moyenne plus faibles pour la même période, il y a moins d'établissements qui prévoient une décroissance de leur effectif, ce qui inaugure bien pour la période de juin 2001 à juin 2002. Il faut néanmoins prendre en considération que

ces prévisions ont été faites en juin 2001 et que la conjoncture économique peut avoir évolué depuis.

Lorsqu'on analyse les données par MRC, le tableau 10 nous permet de voir que la situation diffère d'une MRC à l'autre. En effet, durant la période de juin 2000 à juin 2001, la croissance a été plus forte dans les entreprises de la MRC de Charlevoix-Est (21 %), comparativement à celle de Charlevoix (14,8 %). Pour la période de juin 2001 à juin 2002, ce sont les établissements de la MRC de Charlevoix-Est qui prévoient une meilleure croissance au détriment de celle de Charlevoix. D'autre part, le nombre d'établissements prévoyant une stabilité dans leur effectif augmente dans les deux MRC pour la même période et les prévisions de croissance diminuent légèrement pour les établissements de chacune d'elles. Bien que les établissements des deux MRC prévoient un ralentissement dans la décroissance de leur effectif, celle-ci est prévue surtout chez les entreprises de la MRC de Charlevoix-Est. En fait, c'est 8,8 % des entreprises qui affirmaient avoir connu une décroissance entre juin 2000 et juin 2001, tandis que seulement 3,6 % prévoient une diminution de leurs employés pour la période de juin 2001 à juin 2002.

5.2 LES PRINCIPAUX CHANGEMENTS PRÉVUS PAR LES ÉTABLISSEMENTS

Dans le point précédent, il était question de l'évolution des effectifs à l'intérieur des établissements répondants. Le point qui suit traite des principaux changements que

Tableau 9
Évolution des effectifs des établissements répondants
entre le 1^{er} juin 2000 et le 1^{er} juin 2001

Secteur d'activité	Croissance (%)	Décroissance (%)	Stable (%)
Industries agricoles, manufacturières et de la construction	18,9	4,6	76,5
Industries du transport, de l'entreposage, des communications, des services financiers et des services aux entreprises	10,0	4,9	85,1
Administrations publiques, enseignement, soins de santé et services sociaux et autres services publics	23,6	5,1	71,3
Industries du commerce de gros, de détail, et autres services	12,7	3,8	83,5
Industries de l'hébergement, de la restauration, du divertissement et des loisirs	18,1	1,7	80,3
Taille de l'entreprise			
1 à 4 employés	11,7	4,6	83,8
5 à 19 employés	19,6	2,3	78,1
20 employés et plus	24,0	5,4	70,6
Total	16,0	3,9	80,1
N = 597			

Les changements prévisibles

les établissements prévoient effectuer dans leur organisation. Il est clair que ces deux points ont un certain lien, du fait que les principaux changements peuvent influencer, en quelque sorte, la croissance ou la décroissance des effectifs des établissements. Il est donc pertinent de jeter un regard sur les types de changements qui reviennent le plus fréquemment chez les répondants.

Le graphique 3 fait état des principaux changements éventuels prévus par les dirigeants des établissements qui ont participé à l'enquête. Il est intéressant de voir que 26,3 % des entreprises prévoient apporter des changements dans les tâches des travailleurs, ce qui nous amène à croire que ces entreprises auront certainement des besoins de formation, tout dépendant de la nature des nouvelles tâches qui seront assignées à leurs employés. Cette réorganisation du travail peut avoir, dans un même temps, un effet de consolidation des emplois déjà existants. Certaines entreprises prévoient aussi des projets d'expansion et de développement des marchés d'exportation. Ces facteurs contribuent généralement à la création et à la consolidation d'emplois. En fait, c'est 29,4 % des entreprises répondantes qui comptent s'activer dans ces créneaux.

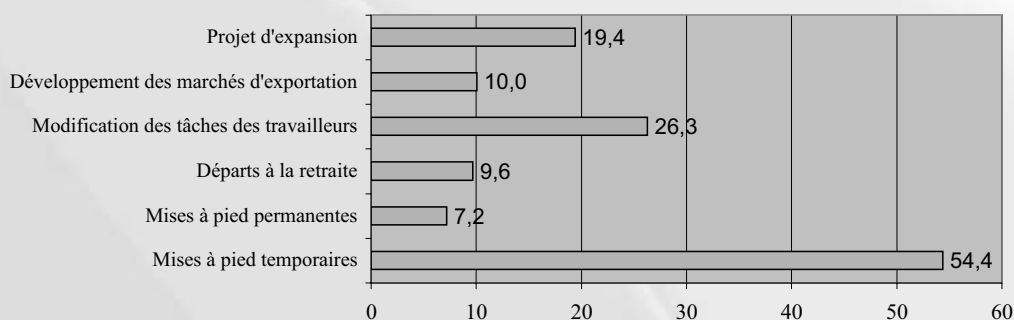
En revanche, 7,2 % des établissements prévoient effectuer des mises à pied permanentes pour l'année 2001-2002. En ce sens, nous prévoyons environ une trentaine d'emplois touchés sur le nombre total des emplois fournis par les établissements répondants. Ces mises à pied seront surtout effectuées dans les entreprises de 20 employés et plus. Concernant les mises à pied temporaires, 54,4 % des entreprises prévoient que leurs employés seront affectés. Au total, 831 employés devraient être touchés par cette mesure et plus particulièrement ceux des entreprises de cinq employés et plus. Rappelons que l'emploi saisonnier est un phénomène fort présent dans la région et cela contribue, en partie, à ce nombre élevé de mises à pied temporaires.

Dans un autre ordre d'idée, 9,6 % des entreprises répondantes se préparent à des départs à la retraite pour la période de juin 2001 à juin 2002. C'est en tout une soixantaine d'employés qui devraient prendre leur retraite durant cette période. Ces départs s'effectueront surtout dans les entreprises de 20 employés et plus. Il n'y a donc pas lieu de prévoir un renouvellement majeur des effectifs dans les établissements répondants. Ceci dit, la création d'emplois dans les entreprises de la région semble reposer plutôt sur des projets d'expansion que sur le renouvellement de la main-d'œuvre.

Tableau 10
Évolution des effectifs des établissements répondants par MRC

Prévision	Charlevoix-Est	Charlevoix
Juin 2000 à juin 2001		
En croissance (%)	21,0	14,8
En décroissance (%)	8,8	6,4
Stable (%)	70,2	78,8
juin 2001 à juin 2002		
En croissance (%)	18,1	13,7
En décroissance (%)	3,6	4,1
Stable (%)	78,2	82,3

Graphique 3
Principaux changements prévus par les établissements répondants entre



Les besoins

LES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE *de main-d'œuvre*

La section qui suit a pour but de donner un aperçu des besoins de main-d'œuvre exprimés par les entreprises de notre échantillon. Pour cette analyse, trois indicateurs ont été ciblés. En premier lieu, il sera question d'identifier et de quantifier les postes vacants ainsi que les intentions d'embauche. Par la suite, nous porterons notre analyse sur les emplois en demande et sur les problèmes de recrutement vécus par les employeurs.

6.1 LES POSTES VACANTS

Lorsqu'il est question de postes vacants, il s'agit des postes disponibles dans l'entreprise qui ne peuvent être comblés par le personnel déjà à l'emploi de celle-ci. L'entreprise fait donc face à une situation de recrutement à l'externe. Lors de notre enquête, 11,8 % des entreprises répondantes affirmaient avoir des postes vacants. Cette proportion est supérieure à celle de l'enquête de 1998, où seulement 9 % des entreprises avaient répondu avoir des postes vacants. Toutefois, cette proportion est inférieure à celle des autres MRC. En fait, la Communauté urbaine de Québec (16,9 %), la MRC de La Jacques-Cartier (22 %) et celle de Portneuf (13 %) présentent des taux plus élevés. En outre, c'est 224 postes vacants que l'on retrouve à l'intérieur des entreprises répondantes. Sur ce nombre, 164 postes sont à temps plein et 60 à temps partiel. La majorité de ces postes sont offerts dans les établissements de la MRC de Charlevoix-Est (62,6 %).

Lorsqu'on compare les secteurs économiques entre eux, ce sont les entreprises du secteur des industries du commerce de gros, de détail, et autres services qui ont le plus de postes vacants, soit 29,1 %. Elles sont suivies par celles du secteur des industries de l'hébergement, de la restauration, du divertissement et des loisirs (27,6 %). Les entreprises du secteur des industries agricoles, manufacturières et de la construction suivent de près également (25,6 %). Par contre, les entreprises des deux autres secteurs semblent avoir peu à offrir, comparativement aux autres secteurs. Celles du secteur des administrations publiques, de l'enseignement, des soins de santé et des services sociaux et autres services publics ne représentent que 11,9 % des établissements ayant des postes vacants. Finalement, seulement 5,8 % des entreprises du secteur des industries du transport, de l'entreposage, des communications, des services financiers et des services aux entreprises ont des postes vacants. Malgré tout, les perspectives de développement de l'emploi semblent encourageantes dans la région.

Fait intéressant, lorsqu'on répartit les établissements ayant des postes vacants selon la taille des entreprises,

l'écart est très faible entre ceux-ci. Dans les entreprises de 1 à 4 employés, 35,3 % de celles-ci ont répondu avoir des postes vacants. 35,7 % des établissements de 5 à 19 employés indiquaient avoir des postes à combler et 29 % des entreprises de 20 employés et plus soutenaient avoir des postes disponibles. C'est toutefois dans le groupe des établissements de 20 employés et plus que se concentrent les postes vacants.

6.2 LES INTENTIONS D'EMBAUCHE

Les intentions d'embauche font référence aux besoins futurs des employeurs de notre échantillon. Elles peuvent donc servir d'indicateurs pour l'analyse des besoins éventuels. Cependant, les intentions d'embauche ne sont pas appropriées comme indicateur de création d'emplois, car elles ne tiennent pas compte des divers phénomènes qui peuvent intervenir dans la dynamique de l'emploi au fil du temps. Nous recommandons donc que l'information que procure cet indicateur soit utilisée dans sa valeur intrinsèque, soit comme simple repère, afin de déterminer des besoins futurs. Advenant que ce type d'indicateur soit utilisé pour fin de planification, l'information devrait faire l'objet d'une validation avec d'autres données statistiques, telles celles tirées des perspectives professionnelles régionales ou toutes autres analyses de métiers et professions.

Selon les données de l'enquête, 18,7 % des employeurs ont répondu qu'ils avaient l'intention d'embaucher du personnel pour la période de juin 2001 à juin 2002. Ce taux est pratiquement le même (19 %) que la dernière enquête menée en 1998. Il faut tenir compte, ici, que ce taux ne comprend pas les postes vacants au moment de l'enquête. À titre comparatif, cette proportion est moins élevée que celles que nous avons observées dans les autres MRC lors de nos dernières enquêtes. La Communauté urbaine de Québec (29 %) ainsi que les MRC de La Jacques-Cartier (38,5 %) et de Portneuf (28 %) présentent des taux largement supérieurs.

Ce sont, au total, 513 postes que les établissements répondants ont l'intention de combler au cours de l'année suivant l'enquête. Ce nombre comprend 330 postes à temps plein et 183 à temps partiel. L'intention d'embauche, pour la plupart des postes à temps plein, provient des entreprises de 5 employés et plus (72,5 %). En ce qui concerne les postes à temps partiel, les intentions d'embauche se concentrent dans les petites entreprises de 1 à 4 employés (51,1 %). Les secteurs où l'on retrouve le plus d'intentions d'embauche dans les

Les besoins de main-d'œuvre

établissements, postes à temps plein et partiel confondus, sont ceux des industries agricoles, manufacturières et de la construction avec 37,4 % des postes et des industries du commerce de gros, de détail et autres services avec 29,4 % des postes. Les établissements du secteur des industries du transport, de l'entreposage, des communications et des services financiers et aux entreprises sont ceux qui ont le moins d'intentions d'embauche, avec seulement 5,8 % des postes. Cela explique, en partie, le pourcentage peu élevé de la croissance des emplois dans les établissements de ce secteur pour la période de juin 2001 à juin 2002 (voir tableau 9).

6.3 LES MÉTIERS EN DEMANDE

Les métiers en demande regroupent les postes vacants et les intentions d'embauche afin de définir quelle est la demande globale de main-d'œuvre des établissements répondants. Pour ce point, seules les entreprises ayant plus de 5 employés ont été retenues. Cela est dû au fait que le questionnaire de l'enquête pour les entreprises de 1 à 4 employés ne comportait pas de question sur le type de poste (CNP⁸) et les précisions sur ces postes. Ce sujet a été abordé seulement auprès des entreprises ayant plus de 5 employés. Néanmoins, la forte concentration des métiers en demande provenant de ces entreprises nous permet d'avoir un aperçu des catégories de métiers en demande dans la région et des difficultés de recrutement qui y sont liées.

Le tableau 11 présente les différents métiers identifiés dans les emplois en demande à l'intérieur des entreprises de notre échantillon. Ceux-ci ont été classés en ordre décroissant dans le tableau, selon la densité de la demande, soit : forte, moyenne et faible. Nous avons identifié, pour chaque métier, le code de classification nationale des professions (CNP) auquel celui-ci est lié. Le nombre d'entreprises ayant un ou des emplois en demande pour des métiers distinctifs a été inscrit dans le tableau, de même que le niveau de difficultés de recrutement lié à ces postes. Nous pouvons aussi voir, dans le tableau, la prédominance des postes (temps plein ou partiel) et la MRC où sont situées les entreprises offrant ces postes.

Ce sont, au total, 140 entreprises qui ont répondu avoir des emplois spécifiques en demande. Soulignons que 13 d'entre elles ont répondu pour le même type de

métier. Selon nos données, les 140 entreprises auraient, en tout, 543 emplois à offrir, pour une moyenne de 3,8 emplois par établissement. Les emplois qui reviennent le plus régulièrement sont serveurs/serveuses d'aliments et de boisson, nettoyeurs/nettoyeuses et aides-cuisiniers/aides-cuisinières. Ces trois métiers équivalent à 23,6 % des emplois en demande. Cependant, soulignons que deux entreprises ont, à elles seules, 32 postes en demande pour des ouvriers dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois. La majorité de ces postes sont à temps plein. Pour ce qui est du nombre total d'emplois en demande, c'est près du trois quart des emplois offerts qui sont à temps plein.

6.4 LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Selon les données de notre enquête, 61,5 % des emplois en demande sont en difficulté de recrutement. Le secteur où l'on retrouve le plus d'établissements affectés par des problèmes de recrutement est celui des industries de l'hébergement, de la restauration, du divertissement et des loisirs. En fait, les emplois de cuisiniers/cuisinières, de serveurs/serveuses d'aliments et de boissons ainsi que d'aides-cuisiniers/aides-cuisinières sont ceux qui présentent le plus de difficultés à combler. Certains emplois dans les autres secteurs posent aussi des problèmes de recrutement. Les employés pour les métiers de soudeur/soudeuse et opérateur/opératrice de machine à souder et à brasser ainsi que celui de monteur/monteuse et contrôleur/contrôleuse dans la fabrication de matériel, d'appareils et d'accessoires électriques semblent également difficiles à recruter.

Les problèmes de recrutement que vivent les établissements de notre échantillon peuvent s'expliquer, en partie, par le phénomène de faible scolarité observé dans la région de Charlevoix. En effet, environ 27 % des individus de 15 ans et plus habitant la région ont moins d'une 9^e année⁹. Or, pour 64 % des métiers en demande, les employeurs exigent un diplôme d'études secondaires (DES). Plus précisément, la moitié de ces postes requièrent un diplôme d'études professionnelles (DEP) et 16 %, des études postsecondaires (DEC ou études universitaires).

⁸ Classification nationale des professions.

⁹ Recensement de 1996 (Statistique Canada).

Tableau 11
Emplois en demande dans les entreprises de plus de 4 employés

CNP	Métier	Nombre d'entreprises	Indicateur de difficulté de recrutement	Prédominance des postes	MRC
Intensité de la demande : FORTE					
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	10	1	Majorité de postes à temps plein	E et O
6661	Nettoyeurs	13	4	Majorité de postes à temps plein	E et O
6642	Aides-cuisiniers	9	1	Majorité de postes à temps plein	E et O
9614	Manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois	2	5	Majorité de postes à temps plein	E et O
7265	Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	1	1	Majorité de postes à temps plein	O
9484	Monteurs et contrôleurs dans la fabrication de matériel, d'appareils et d'accessoires électriques	1	1	Majorité de postes à temps plein	O
6242	Cuisiniers	7	1	Majorité de postes à temps plein	E et O
6435	Réceptionnistes d'hôtel	6	2	Majorité de postes à temps partiel	E et O
7321	Mécaniciens, techniciens et réparateurs de véhicules automobiles	4	1	Majorité de postes à temps plein	E et O
6651	Gardiens de sécurité et personnel assimilé	2	1	Majorité de postes à temps plein	E et O
8422	Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	3	1	Majorité de postes à temps plein	E
3233	Infirmiers auxiliaires autorisées	1	5	Majorité de postes à temps partiel	O
7612	Autres manœuvres et aides de soutien de métiers	1	ND	Majorité de postes à temps plein	O
Intensité de la demande : MOYENNE					
3152	Infirmiers diplômés	2	1	Majorité de postes à temps plein	E et O
5254	Instructeurs et responsables des programmes de sports et de loisirs	4	2	Majorité de postes à temps plein	E
6611	Caissiers	5	5	Majorité de postes à temps partiel	E et O
6452	Barmans	2	1	Majorité de postes à temps plein	E
2241	Technologues et techniciens en génie électronique et électrique	2	3	Majorité de postes à temps plein	O
4214	Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	1	1	Majorité de postes à temps plein	E
6421	Vendeurs et commis-vendeurs, vente au détail	4	1	Majorité de postes à temps plein	E
2223	Technologues et techniciens en sciences forestières	4	3	Majorité de postes à temps plein	E et O
3234	Ambulanciers et autre personnel paramédical	1	5	Majorité de postes à temps partiel	O
9234	Opérateurs au contrôle de la fabrication du papier et du couchage	1	5	Majorité de postes à temps plein	O
Intensité de la demande : FAIBLE					
5124	Professionnels des relations publiques et des comm.	4	4	Majorité de postes à temps plein	E et O
6252	Boulangers-pâtisseries	3	1	Majorité de postes à temps plein	E et O
8432	Ouvriers de pépinières et de serres	1	1	Majorité de postes à temps plein	E
8611	Manœuvres agricoles	2	3	Majorité de postes à temps plein	E
5212	Personnel technique des musées et des galeries d'art	1	ND	Majorité de postes à temps partiel	E
6672	Préposés en hébergement et en voyage	1	ND	Majorité de postes à temps plein	E
7211	Contremaîtres des machinistes et du personnel assimilé	2	3	Autant de postes à t. plein que partiel	E
1414	Réceptionnistes et standardistes	2	1	Majorité de postes à temps plein	E
2251	Technologues et techniciens	1	ND	Majorité de postes à temps plein	O
6622	Commis d'épicerie et étagistes	1	5	Majorité de postes à temps partiel	E
6671	Opérateurs et préposés aux sports, aux loisirs et dans les parcs d'attraction	1	1	Majorité de postes à temps partiel	E
7246	Installateurs et réparateurs de matériel de télécommunication	1	1	Majorité de postes à temps plein	E
7371	Grutiers	2	1	Majorité de postes à temps plein	E
9431	Opérateurs de machines à scier dans les scieries	1	1	Majorité de postes à temps plein	E
611	Directeurs des ventes, du marketing et de la publicité	2	3	Majorité de postes à temps plein	E
1114	Autres agents financiers	1	1	Majorité de postes à temps plein	O
5112	Restaurateurs et conservateurs	1	1	Majorité de postes à temps plein	E
8256	Surveillants de l'aménagement paysager et de l'horticulture	1	1	Majorité de postes à temps plein	E
8612	Manœuvres en aménagement paysager et entretien des terrains	1	ND	Majorité de postes à temps plein	E
651	Directeurs d'autres services	1	ND	Majorité de postes à temps plein	E
1243	Secrétaires médicaux	1	1	Majorité de postes à temps partiel	E
1451	Commis de bibliothèque	1	1	Majorité de postes à temps plein	E
1452	Correspondanciers, commis aux publications	1	1	Majorité de postes à temps partiel	E
2225	Techniciens et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture	1	1	Majorité de postes à temps partiel	E
2242	Électroniciens d'entretien (biens de consommation)	1	5	Majorité de postes à temps partiel	E
3131	Pharmaciens	1	1	Majorité de postes à temps plein	E
3211	Technologues de laboratoire médical et assistants en pathologie	1	1	Majorité de postes à temps plein	O
4161	Agents de programmes, chercheurs et experts-conseils en sciences naturelles et appliquées	1	5	Majorité de postes à temps plein	O
4163	Experts-conseils, agents et chercheurs en développement économique et en marketing	1	5	Majorité de postes à temps plein	E
4164	Agents de programmes, chercheurs et experts-conseils en politiques sociales	1	5	Majorité de postes à temps plein	O
4212	Travailleurs des services communautaires et sociaux	1	1	Majorité de postes à temps partiel	O
4215	Professeurs et instructeurs en éducation spécialisée	1	ND	Majorité de postes à temps partiel	O
5113	Archivistes	1	1	Majorité de postes à temps plein	E
5131	Producteurs, réalisateurs, chorégraphes	1	ND	Majorité de postes à temps plein	E
5241	Concepteurs graphistes et artistes illustrateurs	1	5	Majorité de postes à temps plein	E
6482	Esthéticiens, électrologistes et personnel assimilé	1	1	Majorité de postes à temps plein	E
7312	Mécaniciens d'équipement lourd	1	1	Majorité de postes à temps plein	O
7351	Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de machines auxiliaires	1	1	Majorité de postes à temps partiel	O
7411	Conducteurs de camions	1	1	Majorité de postes à temps plein	O
8211	Surveillants de l'exploitation forestière	1	5	Majorité de postes à temps partiel	E
9492	Monteurs et contrôleurs de meubles et d'accessoires	1	5	Majorité de postes à temps partiel	E
Proportion des postes en difficulté de recrutement					
1 De 75,1 à 100 % des postes en difficulté de recrutement		4 De 1 à 25 % des postes en difficulté de recrutement			
2 De 50,1 à 75 % des postes en difficulté de recrutement		5 Aucun poste en difficulté de recrutement			
3 De 25,1 à 50 % des postes en difficulté de recrutement		Nd Non disponible			

La gestion des ressources humaines GRH

LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (GRH)

Lors de l'enquête, les employeurs étaient appelés à répondre à des questions sur leur gestion des ressources humaines. Les questions visaient à identifier les principaux problèmes de ressources humaines des entreprises et à connaître leurs méthodes de recrutement de personnel. Seules les entreprises de plus de 5 employés ont été invitées à répondre.

7.1 LES DIFFICULTÉS DE GRH

Les données de l'enquête nous démontrent que plusieurs des établissements de la région de Charlevoix éprouvent des problèmes de GRH. Effectivement, environ 55,5 % des établissements ont répondu être aux prises avec un ou plusieurs problèmes de GRH lors de l'enquête. Ce sont les entreprises de 5 à 19 employés qui semblent avoir le plus de difficultés avec un taux de réponse de 64,4 %. Sur l'ensemble des établissements ayant répondu à cette section, 33,3 % d'entre eux affirment avoir une difficulté, 22,7 % sont aux prises avec deux difficultés et 43,9 % révèlent qu'ils ont trois difficultés et plus.

Le graphique 4 illustre les problèmes de GRH auxquels les établissements ont à faire face et le pourcentage d'entreprises touchées. Tout comme les dernières enquêtes le démontraient, ce sont les difficultés de recrutement de personnel compétent que les employeurs rencontrent le plus (40,9 %). Le vieillissement du personnel vient en deuxième (18,6 %). Les autres catégories de difficultés les plus rencontrées par les établissements sont dans l'ordre : la flexibilité de la main-d'œuvre (13,7 %), la motivation du personnel (12,3 %), le roulement du personnel (12,2 %), l'adaptation du personnel aux nouvelles technologies (10,9 %), l'élaboration d'outil pour la GRH (10,0 %), la gestion et la supervision du personnel (9,9 %), l'évaluation du rendement du personnel (9,8 %), l'absentéisme (5,1 %) et la santé et la sécurité au travail (3,7 %).

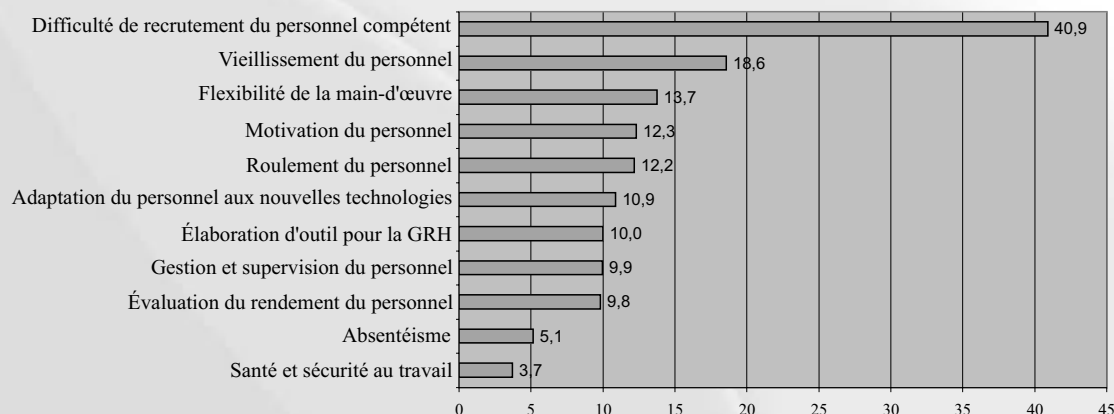
(10,9 %), l'élaboration d'outils pour la GRH (10,0 %), la gestion et la supervision du personnel (9,9 %), l'évaluation du rendement du personnel (9,8 %), l'absentéisme (5,1 %) et la santé et la sécurité au travail (3,7 %). Au niveau des compétences, la connaissance de la langue anglaise est une compétence fort privilégiée par les employeurs répondants. C'est au niveau des emplois liés aux activités récréo-touristiques, à la restauration et à l'administration que l'on observe la plus forte demande pour cette compétence. La présence élevée de l'activité touristique dans la région n'est pas étrangère à cette situation.

7.2 LES MOYENS DE RECRUTEMENT

Cette section nous permet de déterminer quels sont les outils qu'utilisent les employeurs des établissements répondants pour recruter leur personnel. Nos données nous indiquent que la presque totalité des entreprises répondantes de la région (97,3 %) utilisent au moins une des sources que nous avons identifiées pour leur recrutement. Sur ce nombre, 12,7 % des employeurs utilisent une source, 15,4 % en utilisent deux et 72,3 % utilisent trois sources et plus. Le graphique 5 nous indique les types de sources utilisées par les employeurs. On remarque que les recommandations de candidats par d'autres employés (71,3 %), les banques de curriculum vitae (69,3 %) et les contacts personnels des dirigeants d'entreprises (60,6 %) sont les plus populaires. Les réseaux de connaissances communément appelés « réseaux de contacts » semblent aussi très répandus chez les entreprises répondantes.

Soulignons que les employeurs se réfèrent davantage auprès des agences de placement publiques (51,1 %)

Graphique 4
Problèmes de ressources humaines rencontrés dans les établissements répondants

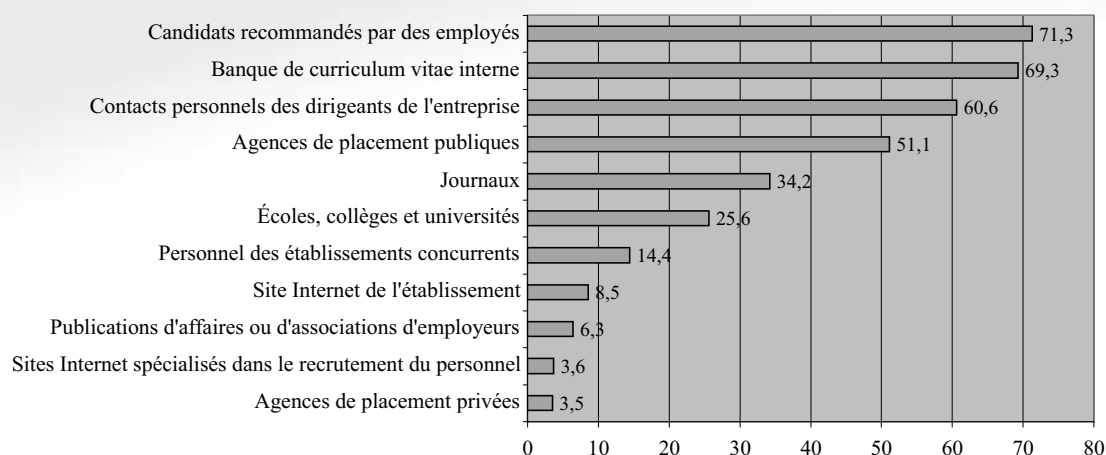


La gestion des ressources humaines GRH

que celles du secteur privé (3,5 %). Les milieux scolaires (25,6 %) et les journaux (34,2 %) sont mis à contribution dans une proportion notable. Par ailleurs, nous constatons que les publications d'affaires (6,3 %) et les sites Internet des entreprises (8,5 %) sont peu utilisés. À ce sujet, les employeurs ayant répondu à l'enquête ne semblent pas très intéressés par les sites Internet

spécialisés dans le recrutement du personnel (3,6 %). Finalement, certains employeurs semblent privilégier les ressources humaines de leurs concurrents pour recruter leur personnel (14,4 % d'entre eux ont répondu utiliser ce genre de moyen). Cela peut être dû au fait que ce type de recrutement leur procure un personnel déjà qualifié.

Graphique 5
Sources de recrutement utilisées
par les établissements répondants



la formation

DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Les changements continus que subit l'économie mettent en évidence de nouveaux facteurs (compétitivité accrue, adaptation au marché, développement de nouveaux produits, etc.) incitant de plus en plus d'entreprises à restructurer l'organisation et les méthodes de travail dans leur établissement. Cette situation combinée au roulement de personnel exhorte les entreprises à mettre sur pied des programmes de formation pour les nouveaux employés et des mécanismes de formation continue pour ceux en place. Le but de cette section est donc de présenter la nature et l'ampleur des besoins de formation des établissements ayant répondu à notre enquête. Trois sujets seront traités afin d'exposer la situation. Il sera question des catégories de formation offerte, des types de formateurs utilisés et des difficultés relatives aux activités de formation.

8.1 LES CATÉGORIES DE FORMATION OFFERTE

Lors de notre enquête, 65,5 % des établissements ont répondu donner de la formation à leurs employés. Les établissements offrant le plus de formation sont ceux de 20 employés et plus, avec une proportion de 91,2 %. Il y a 73,6 % des entreprises de 5 à 19 employés qui disent offrir de la formation, alors que 53,7 % des entreprises de 1 à 4 employés les imitent. Le tableau 12 donne un aperçu des différentes catégories de formation offerte par les établissements répondants. Le type de formation le plus répandu semble être la formation sur le tas (79,7 % des établissements ont répondu utiliser ce moyen). Le remboursement en totalité ou en partie des coûts de formation semble aussi être populaire dans les entreprises (66,7 %).

Par contre, la mesure la moins populaire consiste à offrir des congés non payés pour inciter les employés à suivre une formation (seulement 10,3 % des entreprises ont répondu offrir cette possibilité). Au contraire, 24,6 % accordent des congés payés aux employés pour qu'ils suivent de la formation. Les établissements qui organisent des ateliers, des travaux pratiques ou des cours semblent favoriser la tenue de ceux-ci durant les heures de travail (39,5 % les tiennent durant les heures de travail contre 23,1 % en dehors des heures du travail). Notons que 80,7 % des entreprises de notre échantillon ont répondu utiliser d'autres moyens que ceux mentionnés ici.

En général, les établissements répondants (78,8 %) utilisent deux à trois moyens différents pour offrir de la formation à leurs employés. C'est particulièrement le cas pour les entreprises de 5 à 19 employés (84,1 %).

Tableau 12
Les catégories de formation offertes

	Oui %	Non %
Formation sur le tas	79,7	20,3
En organisant des ateliers, travaux pratiques ou cours durant les heures de travail	39,5	60,5
En organisant des ateliers, travaux pratiques ou cours en dehors des heures de travail	23,1	76,9
En offrant des congés non payés	10,3	89,7
En accordant des congés payés	24,6	75,4
En remboursant en totalité ou en partie les dépenses de formation	66,7	33,8
Autres moyens	80,7	19,3
n = 162		

Les établissements de 20 employés et plus utilisent de deux à quatre moyens (84,3 %). Deux d'entre eux utilisent jusqu'à six moyens différents. Les entreprises de 1 à 4 employés, pour leur part, utilisent, en général, un ou deux moyens seulement (68,5 %). Soulignons que les données s'équivalent pour les deux MRC.

8.2 LES FORMATEURS DES EMPLOYÉS

Le tableau 13 présente le type de formateur utilisé par les établissements répondants pour transmettre la formation à leur personnel. Sachant qu'une bonne part de la formation donnée dans les entreprises est effectuée afin de préparer les nouveaux employés à leurs nouvelles fonctions, il n'est guère surprenant que 80,7 % des employeurs utilisent du personnel de leur entreprise pour donner la formation.

Tableau 13
Les formateurs des employés

Formateur	Oui %	Non %
Le personnel de l'entreprise	80,7	19,3
Consultant ou formateur du secteur	35,8	64,2
Écoles et centres de formation secondaires	17,3	82,7
Écoles et centres de formation collégiaux	23,5	76,5
Université	7,0	93,0
Vendeurs et fournisseurs d'équipements	24,7	75,3
n = 213		

Par ailleurs, lorsque les entreprises font appel à du personnel externe, les consultants et les formateurs du secteur sont interpellés par 35,8 % des établissements répondants. De plus, 24,7 % des entreprises sont susceptibles de faire appel aux vendeurs et fournisseurs d'équipements. Les écoles et les centres de formation semblent être moins utilisés par les entreprises répondantes. Ainsi, 23,5 % des employeurs font appel au secteur collégial et 17,3 % au secteur secondaire. On

La formation de la main-d'œuvre

constate d'ailleurs que peu d'employeurs font appel au secteur universitaire (7 %). En général, 85,9 % des entreprises répondent utiliser un à trois formateurs différents pour donner la formation. Ici encore, les données s'équivalent pour les deux MRC.

8.3 LES DIFFICULTÉS RELATIVES AUX ACTIVITÉS DE FORMATION

Sur le nombre d'établissements ayant répondu donner de la formation à leurs employés, peu prétendent éprouver des problèmes à ce niveau. En fait, seulement une trentaine (4,8 %) ont affirmé avoir des difficultés. Malgré ce faible pourcentage, il nous apparaît important de jeter un regard sur le type de difficultés que peuvent rencontrer les entreprises de la région. Le tableau 14 nous donne un aperçu des difficultés rencontrées par les établissements répondants. On y observe que le manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation est le problème le plus répandu (62,3 %). Vient par la suite la crainte de ralentir la production ou le service en remplaçant le personnel à former (58,4 %). Plusieurs entreprises

(56,8 %) indiquent d'ailleurs que les coûts reliés aux activités de formation sont trop élevés. De plus, 39,5 % des entreprises répondent que les cours dont ils auraient besoin, ne sont pas disponibles ou mal adaptés à leurs besoins. En outre, 29,3 % d'entre elles ont de la difficulté à évaluer les besoins de formation pour leurs employés. Finalement, les problèmes de scolarité insuffisante (14,5 %) et la méconnaissance des services et programmes offerts (16,4 %) semblent de moindre importance.

Malgré un taux de réponse peu élevé de la part des entreprises concernant les difficultés de formation, une légère tendance se dégage. Les secteurs où les difficultés qui se font le plus sentir sont ceux des industries agricoles, manufacturières et de la construction (33,9 %) et des industries de l'hébergement, de la restauration, du divertissement et des loisirs (20,7 %). En outre, les difficultés sont plus prononcées dans les entreprises de Charlevoix-Est (69,6 %).

Tableau 14
Les difficultés relatives aux activités de formation

Difficulté	Oui %	Non %
Difficulté à estimer ou évaluer les besoins de formation	29,3	70,7
Coûts des activités de formation trop élevés	56,8	43,2
Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation	62,3	37,7
Remplacement du personnel à former sans ralentir la production ou le service	58,4	41,6
Cours non disponibles ou mal adaptés	39,5	60,5
Manque d'intérêt chez les employés	29,9	70,1
Scolarité insuffisante des employés pour suivre les activités de formation	14,5	85,5
Méconnaissance des services et programmes offerts	16,4	83,6
n = 33		

LA CONNAISSANCE DES SERVICES PUBLICS

La dernière partie de l'enquête consistait à évaluer les connaissances des employeurs envers les mesures et services offerts par les centres locaux d'emploi (CLE) et les centres locaux de développement (CLD) de la région de Charlevoix. On constate, dans le tableau 15, qu'un nombre non négligeable d'entreprises répondantes ne connaissent pas les mesures et services offerts par les CLE et les CLD.

Lorsqu'on jette un regard sur le niveau de connaissance des mesures et services offerts par les CLE, 27,6 % des établissements ont répondu ne pas les connaître du tout. En outre, nous constatons que ce sont les petites entreprises de 1 à 4 employés qui connaissent le moins ce qu'offrent les CLE. En revanche, les établissements de 20 employés et plus sont ceux qui

connaissent le plus les services offerts par les CLE. En fait, 31,4 % d'entre eux ont répondu bien connaître les mesures et services offerts et 12,2 %, très bien. En regroupant les entreprises qui ont répondu « bien » et « très bien », on peut avancer que seulement 28,6 % des entreprises connaissent les mesures et services offerts par les CLE de la région.

En ce qui concerne les CLD, c'est 37,9 % des établissements répondants qui disent ne pas connaître les mesures et services offerts par ces organisations. Or, en regroupant ceux qui ont répondu « bien » et « très bien », seulement 25,5 % d'entre eux connaissent un certain nombre de mesures et services qui y sont offerts. Les entreprises de 1 à 4 employés (44,6 %) sont, encore ici, celles qui connaissent le moins ce qu'offrent les CLD. C'est donc un bon nombre de petites entreprises qui ne profitent pas de l'expertise que peuvent leur fournir les intervenants des CLD et des CLE. La proportion d'entreprises de 5 à 19 employés (36 %) ne connaissant pas les mesures et services des CLD et ceux du même groupe (22,4 %) ne connaissant pas les mesures et services des CLE nous semble, dans un certain sens, problématique. Plusieurs de ces établissements ont répondu avoir diverses difficultés dans leur gestion des ressources humaines et au niveau de la formation du personnel. Une meilleure connaissance des services offerts par l'un ou l'autre des organismes pourrait donc leur être profitable.



Tableau 15
Niveau de connaissance qu'ont les établissements répondants
des mesures et services offerts par les CLE et les CLD

	Pas du tout	Un peu	Bien	Très bien
Centres locaux d'emploi				
De 1 à 4 employés	33,4	43,1	17,6	6,0
De 5 à 19 employés	22,4	46,7	19,9	11,0
De 20 employés et plus	18,0	38,5	31,4	12,2
Total des entreprises	27,6	43,8	20,1	8,5
Centres locaux de développement				
De 1 à 4 employés	44,6	33,5	16,7	5,2
De 5 à 19 employés	36,0	35,5	18,0	10,5
De 20 employés et plus	15,0	53,3	16,1	15,6
Total des entreprises	37,9	36,6	17,1	8,4

Conclusion

CONCLUSION

Les résultats présentés dans ce rapport nous ont permis de tracer un certain bilan de la situation de l'emploi dans les MRC de Charlevoix et de Charlevoix-Est. Les diverses caractéristiques de la demande de main-d'œuvre présentées ici devraient permettre aux intervenants d'Emploi-Québec et ses partenaires de disposer d'une vision d'ensemble des besoins des entreprises de la région et de planifier, dans un même temps, leurs interventions futures. Toutefois, les résultats présentés dans ce rapport ne sont pas immuables car depuis la collecte des données, la situation de plusieurs des entreprises répondantes a pu évoluer. Il faut tenir compte que plusieurs facteurs économiques hors de contrôle peuvent contribuer à des changements imprévus dans la structure économique du territoire et influencer les caractéristiques observées dans les établissements, modifiant du même coup la situation de l'emploi. Néanmoins, les informations tirées de ce rapport demeurent utiles et instructives pour ceux et celles qui s'interrogent sur les caractéristiques de la main-d'œuvre de la région de Charlevoix.

Cette étude nous permet de dégager plusieurs constats forts intéressants. On y apprend que le secteur des industries de l'hébergement, de la restauration, du divertissement et des loisirs est celui qui procure le plus d'emplois dans la région. Ces industries sont nettement avantagées par l'activité récréo-touristique très présente sur le territoire. D'autre part, le secteur où les entreprises ont révélé vivre la plus forte croissance au niveau des emplois durant la période allant de juin 2000 à juin 2001 a été celui des administrations publiques, de l'enseignement, des soins de santé et des services sociaux et autres services publics. D'ailleurs, il semble que cela restera le cas pour la période de juin 2001 à juin 2002.

Un autre fait intéressant présenté dans cette enquête est celui de l'émigration des jeunes et du vieillissement de la population. Des études nous ont révélé que la population de Charlevoix est, face aux autres régions de la Capitale-Nationale, celle qui voit sa population régresser le plus rapidement. Ce phénomène s'observe particulièrement dans le groupe d'individus âgés de 20 à 34 ans. De plus, c'est la région où le vieillissement de la population se fait le plus sentir.

Une particularité que nous devons retenir de cette étude est le facteur de saisonnalité omniprésent dans la structure de l'emploi de la région de Charlevoix. Les données ont démontré clairement une variation continue dans le taux d'emploi et que celle-ci était largement influencée selon les saisons. En fait, on constate que l'emploi est à son plus fort durant la saison d'été et à son plus faible durant l'hiver. Somme toute, c'est approximativement un millier de travailleurs qui se retrouvent inactifs pendant la période de l'hiver. Ce phénomène est, en partie, dû à l'activité récréo-touristique qui occupe une part importante de l'activité économique de la région. Or, bon nombre des emplois provenant de ce secteur sont saisonniers, ce qui contribue à influencer la variation du taux d'emploi. En outre, plusieurs entreprises liées à l'activité récréo-touristique ont répondu effectuer des mises à pied temporaires lors de l'enquête.

Un autre point intéressant concerne la gestion des ressources humaines. La moitié des établissements ayant répondu à l'enquête ont des difficultés à ce niveau. La difficulté qui ressort le plus régulièrement est celle du recrutement de personnel compétent. D'ailleurs, cette situation s'observe dans toutes les sous-régions de la Capitale-Nationale. Le vieillissement du personnel, comme problématique de GRH, est aussi un facteur à considérer, vu la problématique du vieillissement de la population de Charlevoix. Ces phénomènes doivent faire l'objet d'une attention particulière de la part des intervenants auprès des entreprises.

Nous tenons à souligner la méconnaissance des entreprises ayant répondu à notre enquête en ce qui concerne les services et programmes offerts par les centres locaux d'emploi (CLE) et les centres locaux de développement (CLD) de la région. Deux tiers des entreprises ont répondu ne pas connaître ou peu connaître les services et programmes offerts par les CLE et les CLD. Il serait donc approprié que de plus grands efforts soient entrepris auprès des entreprises pour mieux faire connaître les services.

Finalement, les lecteurs sont invités à faire part de leurs commentaires ou suggestions aux représentants d'Emploi-Québec. Ils peuvent, à cet effet, communiquer avec les auteurs de ce rapport à la Direction de la planification et du partenariat – Direction régionale de la Capitale-Nationale.

Bibliographie

BIBLIOGRAPHIE

CHRISTENSEN B., Howard. *La statistique : démarche pédagogique programmée*. Gaëtant Morin Éditeur, Boucherville, 1986, 656 pages.

EMPLOI-QUÉBEC. *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre : MRC de la Côte-de-Beaupré*. Québec, Emploi-Québec de la région de Québec, décembre 2001, 23 pages.

EMPLOI-QUÉBEC. *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre : MRC de Portneuf*. Québec, Emploi-Québec de la région de Québec, 2001, 19 pages.

EMPLOI-QUÉBEC. *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre : Communauté urbaine de Québec*. Québec, Emploi-Québec de la région de Québec, juin 2000, 131 pages.

EMPLOI-QUÉBEC. *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre : MRC de La Jacques-Cartier*. Québec, Emploi-Québec de la région de Québec, mars 2001, 23 pages.

EMPLOI-QUÉBEC. *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, mai 1999, 55 pages.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Profil économique de la région de la Capitale-Nationale*. Direction des statistiques sociodémographiques, février 2001.

MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. *Profil économique de la MRC de Charlevoix et de Charlevoix-Est*. Direction de l'analyse économique et Direction du commerce, 2001.

MINISTÈRE DES AFFAIRES MUNICIPALES ET DE LA MÉTROPOLE. *Répertoire des municipalités du Québec : MRC de Charlevoix et de Charlevoix-Est*. décembre 2001.

PERRIN, Jean; CHÉRON J., Emmanuel & ZINS, Michel. *Recherche en marketing : méthodes et décisions*. Gaëtant Morin Éditeur, Boucherville, 1986, 615 pages.

STATISTIQUE CANADA. *Recensements de 1986, 1991 et 1996*. Gouvernement du Canada.

TREMBLAY, André. *Sondages, histoire, pratique et analyse*. Gaëtant Morin Éditeur, Boucherville 1991, 492 pages.



**Vous avez besoin de renseignements ?
Pour vous informer sur les mesures ou sur
les services disponibles, communiquez avec le:**

Centre local d'emploi de La Malbaie

21, rue Patrick Morgan, C.P. 338
La Malbaie (Québec) G5A 1T8
Téléphone : (418) 665-4491
Télécopieur : (418) 665-2757

Centre local d'emploi de Baie-Saint-Paul

915, boulevard Mgr Laval
Baie-Saint-Paul (Québec) G3Z 1A2
Téléphone : (418) 435-5590
Télécopieur : (418) 435-6766

Direction régionale de la Capitale-Nationale

1010, rue Borne
Québec (Québec) G1N 1L9
Téléphone : (418) 687-3540
Télécopieur : (418) 688-8725

www.emploi.quebec.net

