

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

MRC DE LA CÔTE-DE-BEAUPRÉ



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

François-Yves Dubé
Pascal Gélinas
Mélanie Julien
Yves Lefrançois
Martine Roy

CONSULTATION MÉTHODOLOGIQUE

Marco Gaudreault, Les Analyses M.G. enr.

CORRECTION ET MISE EN PAGES

Micheline Dugas

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.*

Décembre 2001

Avant-propos

AVANT-PROPOS

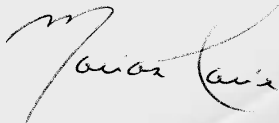
Une des responsabilités stratégiques d'Emploi-Québec est de posséder une information sur le marché du travail des plus précises et des plus à jour possible. L'information sur le marché du travail permet non seulement à Emploi-Québec d'élaborer des stratégies qui favoriseront l'adéquation entre l'offre 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.

La présente enquête fait partie d'une série d'études qui analysent les différents bassins d'emploi de la région de la Capitale-Nationale. Le rapport de la municipalité régionale de comté (MRC) de la Côte-de-Beaupré fait suite à ceux des MRC de Portneuf, de La Jacques-Cartier et de L'Île-d'Orléans. Au printemps 2001, la mise à jour de l'enquête touchant les municipalités régionales de comté de Charlevoix a été lancée et les résultats seront disponibles dans quelques mois. La prochaine enquête prévue sera celle de la Communauté urbaine de Québec et elle devrait débiter au cours du premier semestre de 2002.

C'est donc avec plaisir que nous mettons à votre disposition les résultats de l'enquête de la MRC de la Côte-de-Beaupré. Nous souhaitons que ces données puissent nourrir la réflexion et guider les interventions des divers acteurs locaux et régionaux 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
Aperçu de la démographie et de l'économie de la MRC	6
Aperçu de la méthodologie	8
Les caractéristiques des établissements ..	10
Les changements prévisibles	13
Les besoins en main-d'œuvre	15
La gestion des ressources humaines	17
La connaissance des services publics	19
Conclusion	20
Bibliographie	22



INTRODUCTION

Ce document traite des caractéristiques propres de la demande de main-d'œuvre des entreprises de la MRC de la Côte-de-Beaupré¹. On y présente les résultats de l'enquête menée au début de l'été 2000 par la Direction de la planification et du partenariat de la région de la Capitale-Nationale. Grâce à cette enquête, il a été possible d'obtenir des renseignements essentiels sur l'environnement socio-économique dans lequel évoluent les entreprises de la MRC, sur les besoins en main-d'œuvre de ces mêmes entreprises et enfin, de dégager certains éléments de problématique concernant la gestion des ressources humaines.

Deux objectifs sous-tendaient la présente enquête. Elle devait, dans un premier temps, soutenir la planification et la mise en place d'interventions locales d'Emploi-Québec et de ses partenaires. Elle visait également à fournir des éléments de connaissance sur les possibilités d'emplois qui s'offraient sur le territoire de la Côte-de-Beaupré au moment de l'enquête.

Ce document se divise en sept parties. La première présente les principales caractéristiques du territoire, soit sa population et ses entreprises. La deuxième trace un aperçu de la méthodologie utilisée lors de la collecte des données. La troisième section décrit les caractéristiques des établissements qui ont participé à l'enquête en insistant sur la nature des emplois offerts, leur présence sur les marchés, leur masse salariale et la présence d'un syndicat.

Les quatre dernières parties du document regroupent les résultats de l'enquête les plus susceptibles d'intéresser les intervenants. On y retrouve les changements prévisibles dans les entreprises de la Côte-de-Beaupré, les besoins en main-d'œuvre, les problèmes rencontrés dans la gestion des ressources humaines et la connaissance des mesures et des services offerts par le Centre local d'emploi (CLE) et le Centre local de développement (CLD). Enfin, en conclusion, nous tenterons de résumer les principaux résultats de la recherche.



¹ Les limites territoriales de la MRC sont les mêmes que celles du Centre local d'emploi de la Côte-de-Beaupré.

APERÇU DE LA DÉMOGRAPHIE ET DE L'ÉCONOMIE DE LA MRC

Parmi les MRC de la Capitale-Nationale, celle de la Côte-de-Beaupré est la quatrième plus peuplée. Selon le ministère des Affaires municipales, on retrouve, par ordre décroissant d'importance, le regroupement de la CUQ (510 500 habitants), de Portneuf (46 119 habitants) et de La Jacques-Cartier (26 940 habitants). Sa population de 22 338 représente 3,5% des habitants de la Capitale-Nationale.

L'analyse du tableau 1 nous permet de constater que la MRC a connu une augmentation considérable de sa population au cours des quinze dernières années. En 2000, elle devrait s'accroître de 8,6% par rapport à 1986. À titre comparatif, dans la région de la Capitale-Nationale, la population connaîtra, au cours de la même période, une croissance de 9,7%.

Le nombre d'habitants de la MRC diminuera au cours des prochaines années. En effet, on prévoit une décroissance de 2,2% entre 2001 et 2016.

Les données du recensement de 1996 présentées au tableau 2 indiquent que 54,8% des gens, ayant comme lieu de résidence la Côte-de-Beaupré, travaillent dans un établissement situé sur le territoire de la (CUQ). On peut aussi remarquer que les municipalités où les gens travaillent le plus dans leur MRC sont Saint-Tite-des-Caps, Sainte-Anne-de-Beaupré, Saint-Joachim et Beaupré. À l'inverse, les municipalités de Boischatel (85,7%), de l'Ange-Gardien (73,1%) et de Château-Richer (66,3%) voient la grande majorité de leurs résidents travailler sur le territoire de la CUQ. La proximité géographique de la CUQ qui donne l'op-

Tableau 1
Variation de la population dans les municipalités de la MRC de la Côte-de-Beaupré

	1986	1991	1996	2000	Variation 2000/1986
Région de la Capitale-Nationale	586 306	615 844	633 511	643 154	9,7%
MRC de la Côte-de-Beaupré	20 563	21 214	21 635	22 338	8,6%
Beaupré	2 725	2 676	2 795	2 798	2,7%
Boischatel	3 662	3 878	4 150	4 467	22,0%
Château-Richer	3 802	3 690	3 575	3 576	-5,9%
L'Ange-Gardien	2 412	2 819	2 840	2 866	18,8%
Sainte-Anne-de-Beaupré	3 162	3 146	3 025	3 042	-3,8%
Saint-Ferréol-les-Neiges	1 717	1 995	2 215	2 490	45,0%
Saint-Joachim	1 489	1 478	1 495	1 537	3,2%
Saint-Tite-des-Caps	1 584	1 523	1 525	1 562	-1,4%

Source: Recensements du Canada, 1986-1991-1996 et Ministère des affaires municipales, Répertoire des municipalités, 2001.

La MRC de la Côte-de-Beaupré compte 8 municipalités. Les plus peuplées sont celles de Boischatel (4 467 habitants) et de Château-Richer (3 576 habitants). Elles regroupent, à elles seules, 36% de la population de la MRC. Les municipalités de Saint-Joachim et de Saint-Tite-des-Caps sont les moins importantes du point de vue de leur population. Dans les deux cas, la population de ces municipalités ne dépasse pas 1 600 habitants.

Si l'on compare l'année 2000 avec celle de 1986, les trois municipalités ayant connu les plus fortes augmentations du nombre de résidents sont Saint-Ferréol-les-Neiges (45%), Boischatel (22%) et l'Ange-Gardien (18,8%). À l'opposé, celles de Château-Richer (- 5,9%), de Sainte-Anne-de-Beaupré (- 3,8%) et de Saint-Tite-des-Caps (- 1,4%) ont connu une diminution entre 1986 et 2000.

Les plus récentes estimations démographiques de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) révèlent que

l'opportunité d'avoir accès à un plus grand bassin d'employeurs et d'emplois est l'un des éléments qui peut expliquer cet état de fait. La qualité des emplois offerts sur le territoire de la MRC de la Côte-de-Beaupré en est un autre. En effet, bon nombre des établissements situés sur le territoire se concentrent dans les secteurs du commerce de détail et de l'hébergement et de la restauration. Or, la proportion d'emplois à temps partiel et les emplois saisonniers sont plus présents dans ces deux secteurs.

Le tableau 3, produit à partir du fichier des employeurs de Développement des ressources humaines Canada (DRHC), nous permet de constater que l'activité économique locale repose sur 755 établissements qui fournissent de l'emploi à 6 715 employés. Les secteurs qui semblent dominer l'économie de la MRC sont le commerce de détail (192 employeurs et 1 008 employés), les autres industries de services (121 employeurs et 1 021 employés), le secteur de l'hébergement et de la restaura-

Aperçu de la démographie et de l'économie de la MRC

Tableau 2
Lieu de travail de la population active occupée
résidant dans la MRC de la Côte-de-Beaupré

Lieu de résidence / Lieu de travail	Communauté urbaine de Québec	MRC de la Côte-de-Beaupré	Autres territoires
MRC de la Côte-de-Beaupré	54,8	40,4	4,8
--- Saint-Tite-des-Caps	18,5	75,3	6,2
--- Saint-Ferréol-les-Neiges	46,7	49,1	4,2
--- Saint-Joachim	25,0	68,1	6,9
--- Beaupré	32,9	63,0	4,1
--- Sainte-Anne-de-Beaupré	24,6	73,9	1,5
--- Château-Richer	66,3	30,7	3,0
--- L'Ange-Gardien	73,1	19,2	7,7
--- Boischatel	85,7	7,3	7,0

tion (92 employeurs et 953 employés), les industries de la construction (90 employeurs et 595 employés), les industries manufacturières (48 employeurs et 1 110 employés) et les industries des soins de santé et des services sociaux (40 employeurs et 674 employés). Ces six secteurs d'activité économique regroupent 79,8% des emplois de la MRC. D'autre part, les employeurs oeuvrant dans ces mêmes secteurs représentent près de 77,2% de l'ensemble des employeurs de la MRC.

Il est également intéressant de mentionner qu'une très forte proportion (69,4%) des entreprises de la MRC embauchent moins de 5 employés. Cependant, étant donné leur nombre restreint d'employés, ces mêmes entreprises ne regroupent que 15% des travailleurs de la MRC. La catégorie d'entreprises de 5 à 19 tra-

vailleurs est celle qui compte le plus grand nombre d'employés. En effet, on y dénombre pas moins de 1 459 travailleurs, soit 21,7% du total des emplois du marché du travail local.

Même si les entreprises de moins de 20 employés forment 91% des employeurs de la région, les grandes entreprises occupent une place importante dans l'économie locale. En effet, plusieurs entreprises d'importance exercent leurs activités sur le territoire de la MRC. Les entreprises Abitibi Consolidated (secteur Château-Richer), Abitibi Consolidated (secteur Beaupré), Solaris Québec inc., l'Hôpital Sainte-Anne de Beaupré, l'Hôtel Château Mont Sainte-Anne ainsi que la Station Mont Sainte-Anne représentent, à elles seules, environ 26% des emplois de la MRC.

Tableau 3
Répartition des employeurs et des employés
selon le secteur d'activité économique, MRC de la Côte-de-Beaupré

	Employeurs		Employés	
	n	%	n	%
Toutes les industries	755	100	6 715	100
Industries agricoles et de services connexes	28	3,7	250	3,7
Industries de la pêche et du piégeage	1	0,1	1	0,0
Industries de l'exploitation forestière et des services forestiers	10	1,3	148	2,2
Industries des mines (y compris broyage) et carrières	4	0,5	35	0,5
Industries manufacturières	48	6,4	1 110	16,5
Industries de la construction	90	11,9	595	8,9
Industries du transport et de l'entreposage	31	4,1	115	1,7
Industries des communications et autres services publics	3	0,4	7	0,1
Industries du commerce de gros	17	2,3	35	0,5
Industries du commerce de détail	192	25,4	1 008	15,0
Industries des intermédiaires financiers et des assurances	10	1,3	146	2,2
Industries des services immobiliers et agences d'assurances	18	2,4	265	3,9
Industries des services aux entreprises	32	4,2	77	1,1
Industries des services gouvernementaux	14	1,9	214	3,2
Industries des services d'enseignement	4	0,5	61	0,9
Industries des services de soins de santé et des services sociaux	40	5,3	674	10,0
Industries de l'hébergement et de la restauration	92	12,2	953	14,2
Autres industries de services	121	16,0	1 021	15,2

APERÇU DE LA MÉTHODOLOGIE

L'enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre s'est déroulée au début de l'été 2000. Elle avait pour objectif d'identifier les besoins présents et futurs en matière de main-d'œuvre, les perspectives de croissance anticipées ainsi que les problèmes de gestion des ressources humaines rencontrés par les entreprises. Les territoires qui ont été étudiés lors de cette enquête sont les MRC de Portneuf, de La Jacques-Cartier, de l'île d'Orléans et de la Côte-de-Beaupré. Afin de bien cerner les différences au niveau de la dynamique de l'emploi et de faciliter les interventions, les données ont été traitées et analysées de manière indépendante pour chacune des MRC.

Ainsi, les données du présent rapport touchent essentiellement les entreprises de la MRC de la Côte-de-Beaupré. Elles sont tirées d'un échantillon qui regroupe la grande majorité des entreprises ciblées pour la MRC. Plus précisément, les entreprises retenues devaient répondre aux deux critères suivants: employer au moins 5 salariés et offrir des produits et services autres que ceux que l'on retrouve dans l'industrie agricole, le secteur de la construction, les administrations

publiques, les établissements publics d'enseignement et le secteur de la santé et des services sociaux. La liste ayant permis de constituer notre échantillon de départ nous a été fournie par Développement des ressources humaines du Canada (DRHC). Au total, 231 entreprises répondaient à nos critères. Ce nombre représentait, selon DRHC, 31 % des employeurs de la MRC (775).

Nous devons préciser que notre démarche a été effectuée en collaboration avec le département de recherche du programme de recherche, enquête et sondage du Collège Mérici. À la fin du printemps dernier, les étudiants inscrits au programme ont, dans un premier temps, validé la liste des entreprises provenant de DRHC. Ce travail de vérification a permis de constater que 47 d'entre elles ne pouvaient être rejointes. Le tableau qui suit permet de visualiser ce fait ainsi que le déroulement de l'enquête dans son ensemble. Les commentaires qui suivront sont tirés de ce tableau.

Tableau 4
Déroulement de l'enquête

LISTE ÉCHANTILLONNALE ¹	231
Non éligible	22
POPULATION À L'ÉTUDE	209
Impossible à rejoindre lors de la vérification de la liste échantillonnaie	47
Mauvais numéro de téléphone	10
Entreprise fermée	4
ÉCHANTILLON FINAL	148
Ligne occupée, pas de réponse	4
Nombre d'entreprises contactées	144
NON-RÉPONSE TOTALE	58
Refus de répondre	28
Non-réponse sans raison spécifique	30
QUESTIONNAIRES COMPLÉTÉS	86
MODE DE RÉPONSE	
Complétés par la poste	49
Entrevues téléphoniques	37
Taux de réponse ²	41,1%
Taux de collaboration ³	59,7%
Taux d'erreur de liste ⁴	18,6%

¹ Cette donnée est incluse au tableau 4 car elle constitue un indicateur du nombre d'entreprise de plus de 4 employés dans la région.

² Le taux de réponse est le rapport entre le nombre de questionnaires complétés et la taille de la population à l'étude (86 / 209).

³ Le taux de collaboration ne tient pas compte des entreprises non contactées ou non-éligibles (86 / 144).

⁴ Ce résultat est obtenu en soustrayant le taux de réponse du taux de collaboration.

Aperçu de la méthodologie

Suite à cette période de dépistage, les représentants de 184 entreprises² ont reçu le questionnaire d'enquête. Deux semaines après l'envoi postal, les étudiants du département de recherche ont commencé une relance téléphonique auprès des établissements. Ils offraient alors aux personnes ressources contactées de compléter en ligne le questionnaire au cours d'une entrevue qui pouvait durer une quinzaine de minutes. Ce processus d'entrevue téléphonique a permis, à lui seul, d'accroître de 37 le nombre de questionnaires complétés. Ce nombre représente un peu moins de la moitié (43 %) du nombre total de questionnaires complétés (86).

Comme l'indique le tableau 4, la validation des données (avant et après la collecte), les retours postaux ainsi que les relances téléphoniques ont permis de déceler un taux d'erreurs de liste de 18,6%. En effet, l'échantillon utilisé lors de l'enquête est passé de 231 répondants potentiels à 148. Les erreurs constatées étaient liées à une mauvaise indication du nombre d'employés de l'établissement, à un mauvais numéro de téléphone ou encore à la fermeture de l'entreprise. Le nombre d'entreprises contactées s'établit donc à 144 puisque 4 dirigeants n'ont pu être rejoints.

Étant donné les erreurs de liste, l'écart entre le nombre d'établissements faisant partie de la population à l'étude et le nombre de questionnaires complétés est considérable. Par conséquent, le taux de réponse obtenu lors de l'enquête se situe à 41,1%. Toutefois, cela ne signifie pas que la collaboration des entreprises est en cause car lorsque l'on ne tient pas compte des erreurs de liste et des cas de non-éligibilité, on obtient un taux de collaboration à l'enquête de 59,7%.

Même s'il peut être qualifié de satisfaisant, le niveau de participation ne permet toutefois pas de généraliser les résultats ou constats à l'ensemble des établissements du territoire de la MRC. En effet, compte tenu de la taille restreinte de l'échantillon et du faible nombre de répondants, il n'est pas possible de présenter des statistiques fiables, c'est-à-dire des statistiques pour lesquelles les marges d'erreurs sont satisfaisantes. Le lecteur est donc invité à interpréter les données qui suivent comme celles d'un échantillon statistiquement non représentatif qui reflète seulement la situation des 86 établissements répondants. Cependant, étant donné que les répondants représentent une bonne partie des emplois ciblés par l'enquête, les résultats donnent un bon aperçu de la situation qui prévalait en l'an 2000 dans la MRC de la Côte-de-Beaupré.



² Ce nombre n'est pas présenté au tableau 4 mais il est le résultat de la différence entre la liste échantillonnale fournie par DRHC (231) et le nombre de cas impossibles à rejoindre lors de la validation (47).

LES CARACTÉRISTIQUES DES ÉTABLISSEMENTS

Les données de l'enquête nous apprennent que les entreprises répondantes emploient 3 203 personnes. Ce nombre représente 47,7% de l'emploi local³ et 56,2% de l'emploi ciblé par l'enquête⁴. La lecture du tableau 5 nous permet de constater également qu'une forte proportion de ces emplois font partie du secteur de l'hébergement, de la restauration, du divertissement et des loisirs (44%). De plus, 86% des emplois sont concentrés dans les entreprises de 20 employés et plus. À ce sujet, on peut remarquer que les grandes entreprises occupent une place importante dans l'économie locale, ce que nous avons observé à partir de la base de données initiales de DRHC (voir *Aperçu de la démographie et de l'économie de la MRC*). L'échantillon de l'enquête compte, quant à lui, 4 établissements de plus de 150 employés qui représentent 46% de l'emploi.

Un autre constat important est que près de 44% des emplois de notre échantillon sont à temps partiel. Cette proportion est la plus élevée de toutes celles observées au cours des enquêtes précédentes sur les caractéristiques de la demande de main-d'oeuvre. Elle était de 25% dans la MRC de La Jacques-Cartier, 19%

dernière vient amplifier la proportion de postes à temps partiel, puisque 610 de ses 650 emplois sont de ce type (94%). Sans l'influence de la Station, la MRC aurait une proportion de postes à temps partiel semblable (30%) aux autres MRC.

Le tableau 5 révèle également que les secteurs d'activité économique qui offrent le plus de travail à temps partiel sont ceux de l'hébergement, de la restauration, du divertissement et des loisirs, ainsi que celui des services aux entreprises, financiers et d'assurance. En effet, plus de 60% des emplois de ces secteurs sont à temps partiel. De plus, on remarque que près de la moitié (45,8%) des emplois générés par les établissements de 20 employés et plus sont à temps partiel. Par contre, il faut rappeler que des entreprises telles que la Station Mont Sainte-Anne ont une influence majeure sur cette proportion.

Le phénomène des variations saisonnières du nombre d'emplois est très présent dans la MRC de la Côte-de-Beaupré. En effet, les données de notre échantillon nous démontrent qu'un peu plus de trois entreprises sur cinq (62%) voient leur effectif varier au cours

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

	Emploi temps plein (%)	Emploi temps partiel (%)	Emploi total (%)
Secteur d'activité			
Industries primaires (autres qu'agricoles) et manufacturières	94,6	5,4	23,5
Commerce	66,9	33,1	11,3
Services aux entreprises, financiers et d'assurances	36,3	63,7	9,1
Hébergement, restauration, divertissement et loisirs	37,5	62,5	44,0
Autres secteurs	53,2	46,8	12,0
Taille d'entreprise			
5 à 19 employés	67,6	32,4	14,0
20 employés et plus	54,2	45,8	86,0
Total			
Total	56,1	43,9	100,0

dans la MRC de Portneuf, 33% dans la CUQ et 25% dans les deux MRC de Charlevoix, ce qui tend à démontrer que la MRC de la Côte-de-Beaupré fait face à une situation particulière. Cet état de fait s'explique par la présence de la Station Mont Sainte-Anne. Cette

d'une année. On remarque également que ce sont les secteurs manufacturier et de l'hébergement, de la restauration, du divertissement et des loisirs qui ont le plus grand nombre d'emplois précaires. Pour chacun de ces secteurs, environ 85% des entreprises

³ Ce nombre a été obtenu en divisant le nombre d'emplois total des entreprises répondantes par le nombre d'emplois existant dans la MRC selon DRHC. Il est à noter que les données de DRHC tiennent compte des entreprises de moins de 5 employés.

⁴ Les emplois ciblés étaient, comme nous l'avons mentionné, ceux des établissements de plus de 4 employés et faisant partie des secteurs autres qu'agricole, que la construction, que les administrations publiques et que les services publics d'enseignement et de santé.

Les caractéristiques des établissements

embauchent des travailleurs qui doivent faire face à ces fluctuations. Le nombre de postes saisonniers relevés est de 1 364 et représente 42% du nombre d'emplois total de l'échantillon. Le nombre de travailleurs passerait ainsi de 1 907 durant la saison morte à 3 271 au cours des moments d'activité intense.

Les données sur la masse salariale présentées au tableau 6 permettent de relever un fait intéressant. Près de la moitié des établissements répondants (34/69) ont une masse salariale inférieure à 250 000 \$ et ne sont pas, par le fait même, assujettis à la Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre (Loi du 1%). Les mesures de tendances centrales utilisées démontrent que la masse salariale est très hétérogène. Alors que la moyenne pour cet indicateur est de 930 000 \$, les valeurs minimales et maximales observées se situent à 15 000 \$ et 23 000 000 \$. Enfin, notons que la masse salariale globale des entreprises répondantes de la MRC est légèrement supérieure à 64 millions \$.

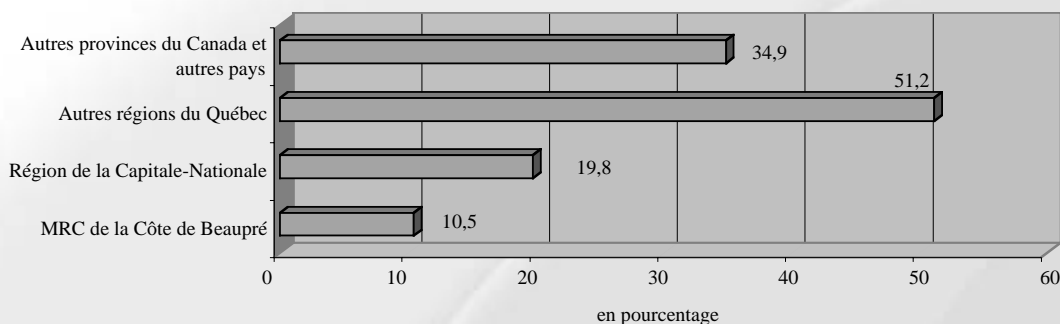
Tableau 6
Masse salariale
des établissements répondants

	Nombre	%
De \$0 à \$249 999	34	49,3
De \$250 000 à \$499 999	14	20,3
De \$500 000 à \$999 999	13	18,8
De \$1 million à \$80 millions	8	11,6
n = 69 moyenne = \$930 118		

L'examen de la masse salariale par secteur d'activité nous indique que le secteur manufacturier génère 42% de l'ensemble des salaires versés par les entreprises répondantes. Ceci s'explique par la présence de l'entreprise Abitibi-Consolidated inc. qui représente, à elle seule, une très large part des salaires versés dans ce secteur. Les 19 entreprises du secteur de l'hébergement, de la restauration, du divertissement et des loisirs faisant partie de notre échantillon cumulent la deuxième somme salariale la plus élevée. En effet, 21% des salaires provient de ce secteur d'activité économique. Nous devons préciser, par contre, que cette division sectorielle regroupe la plus grande partie des entreprises échantillonnées (27,5%).

Le graphique 1 nous donne un aperçu de la répartition des entreprises répondantes sur les marchés. Dans l'ensemble, les entreprises semblent composer avec des marchés plutôt diversifiés et génèrent une part considérable d'activités basiques⁵. Un peu plus d'un établissement sur deux (51,2%) transige avec une clientèle de l'extérieur de la région de la Capitale-Nationale et plus du tiers (34,9%) sont présents sur les marchés canadiens et étrangers. Proportionnellement, le nombre d'entreprises ayant un marché strictement local ou régional n'est pas très élevé. De manière plus précise, 10,5% des établissements répondants dépendent uniquement de la MRC et 19,8% de la région de la Capitale-Nationale. En outre, les entreprises du secteur du commerce ainsi que celui de l'hébergement, de la restauration, du divertissement et des loisirs semblent plus présentes au niveau des marchés

Graphique 1
Répartition des établissements répondants sur les marchés



⁵ On reconnaît généralement que les activités basiques sont celles qui font entrer de l'argent neuf sur un territoire donné. Il s'agit donc d'activités qui sont à la base de l'enrichissement collectif. Les activités basiques les mieux connues sont liées à l'exportation et au tourisme.

Les caractéristiques des établissements

des autres régions du Québec, des autres provinces canadiennes et des autres pays. Comparativement aux entreprises de 20 employés et plus, les petites entreprises de l'échantillon (5 à 19 employés) semblent tirer leur revenu, en plus grande partie, de la région de la Capitale-Nationale.

Les établissements qui composent notre échantillon ont, en moyenne, 30,5 années d'existence. On signale toutefois une grande dispersion des données puisque l'âge minimum et maximum observé varie entre 2 et 126 ans. À la lecture du tableau 7, on constate que près de 42% des employeurs répondants sont en opération depuis au moins 26 ans. En ajoutant à ce nombre les entreprises qui ont de 11 à 25 années d'ancienneté, on remarque que 71% des employeurs oeuvrent dans la MRC depuis plus de 10 ans. Notre échantillon est donc majoritairement constitué d'entreprises d'âge mûr.

Les données de l'enquête nous révèlent que le taux de syndicalisation des entreprises répondantes est peu

élevé, ce dernier se situant légèrement en deçà de 13%. Toutefois, la présence d'un syndicat atteint 23,8% dans les entreprises qui emploient 20 employés et plus. Les secteurs d'activité économique qui présentent les proportions les plus importantes de couverture syndicale sont les autres secteurs (20%) et les services aux entreprises, financiers et d'assurances (16,7%).

Tableau 7
**Nombre d'années d'existence
des établissements répondants**

	Nombre	%
De 0 à 5 ans	9	10,5
De 6 à 10 ans	16	18,6
De 11 à 25 ans	25	29,1
De 26 à 50 ans	19	22,1
51 ans et plus	17	19,8
n = 86 moyenne = 30,5		

Tableau 8
**Présence d'un syndicat dans les établissements répondants
selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise**

	Oui (%)	Non (%)
Secteur d'activité		
Industries primaires (autres qu'agricoles) et manufacturières	15,4	84,6
Commerce	4,2	95,8
Services aux entreprises, financiers et d'assurances	16,7	83,3
Hébergement, restauration, divertissement et loisirs	14,8	85,2
Autres secteurs	20,0	80,0
Taille d'entreprise		
5 à 19 employés	2,3	97,7
20 employés et plus	23,8	76,2
Total		
Total	12,8	87,2

LES CHANGEMENTS PRÉVISIBLES

Afin de mieux comprendre la dynamique dans laquelle évoluent les entreprises de la MRC, nous avons questionné les employeurs sur les changements qui se sont produits à l'intérieur de leur établissement entre le 31 mai 1999 et le 31 mai 2000 ainsi que les changements susceptibles de se produire au cours de la prochaine année (période du 31 mai 2000 au 31 mai 2001).

L'analyse des données présentées au tableau 9 nous indique que les établissements répondants étaient dans une situation économique plutôt favorable entre l'été 1999 et l'été 2000. En effet, si l'on considère l'ensemble des entreprises qui ont participé à l'enquête, 20 d'entre elles (23,3%) ont accru leur effectif durant cette période alors que 8 entreprises (9,3%) ont plutôt connu la situation inverse. Au cours de la même période, l'effectif est demeuré stable chez la majorité des employeurs (67,4%). Il est intéressant de constater que, suite aux mouvements de main-d'œuvre, le nom-

bre d'emplois créés demeure supérieur aux pertes d'emplois. La différence entre le nombre d'emplois créés ou perdus nous indique un gain net de 73 emplois.

Les entreprises qui emploient 20 employés et plus ont été plus nombreuses à embaucher du nouveau personnel. Si l'on compare ce type d'entreprises avec celui des établissements de moins de 20 employés, 33,3% (14/42) ont créé de l'emploi, comparativement à 13,6% (6/44). Par ailleurs, les résultats selon le secteur d'activité nous indiquent que l'hébergement, la restauration, le divertissement et les loisirs ont regroupé la plus forte proportion d'employeurs créateurs d'emplois (29,6%) entre le 31 mai 1999 et le 31 mai 2000.

La lecture du tableau 10 qui présente les intentions qu'avaient les dirigeants des entreprises répondantes en regard de leur effectif au moment de l'enquête,

Tableau 9
Évolution des effectifs des établissements répondants
entre le 31 mai 1999 et le 31 mai 2000

	Croissance (%)	Décroissance (%)	Stable (%)
Secteur d'activité			
Industries primaires (autres qu'agricoles) et manufacturières	23,1	7,7	69,2
Commerce	25,0	8,3	66,7
Services aux entreprises, financiers et d'assurances	16,7	16,7	66,7
Hébergement, restauration, divertissement et loisirs	29,6	11,1	59,2
Autres secteurs	10,0	0,0	90,0
Taille d'entreprise			
5 à 19 employés	13,6	9,1	77,3
20 employés et plus	33,3	9,5	57,1
Total			
Total	23,3	9,3	67,4

Tableau 10
Évolution des effectifs des établissements répondants
entre le 31 mai 2000 et le 31 mai 2001

	Croissance (%)	Décroissance (%)	Stable (%)
Secteur d'activité			
Industries primaires (autres qu'agricoles) et manufacturières	15,4	7,7	76,9
Commerce	20,8	4,2	75,0
Services aux entreprises, financiers et d'assurances	0,0	18,2	81,8
Hébergement, restauration, divertissement et loisirs	12,0	4,0	84,0
Autres secteurs	22,2	0,0	77,8
Taille d'entreprise			
5 à 19 employés	11,9	7,1	81,0
20 employés et plus	17,5	5,0	77,5
Total			
Total	14,6	6,1	79,3

Les changements prévisibles

nous indique que les employeurs tendaient vers une certaine stabilité de leur effectif. Au total, 12 entreprises prévoyaient une croissance de leur personnel (14,6%), 5, une décroissance (6,1%) et 65, aucun changement (79,3%).

Les entreprises des secteurs du commerce (20,8%) et des autres secteurs (22,2%) sont les plus nombreuses à prévoir un accroissement de leur effectif. Précisons également que la proportion d'entreprises qui anticipaient embaucher du personnel entre le 31 mai 2000 et le 31 mai 2001 est plus élevée chez les entreprises de 20 employés et plus que chez celles de 5 à 19 employés. Celle-ci s'établit respectivement à 17,5% et 11,9%.

Il est également intéressant de signaler que dans la catégorie des 20 employés et plus, 46,2% des entreprises, qui ont connu un accroissement de leur effectif entre le 31 mai 1999 et le 31 mai 2000, prévoient également une hausse de leur effectif entre le 31 mai 2000 et le 31 mai 2001.

Le graphique 2 fait état des principaux changements prévus à court terme par les dirigeants d'entreprises. Malgré la bonne tenue de l'activité économique prévalant dans la région au moment de l'enquête, on remarque que 58,3% des entreprises répondantes prévoyaient mettre à pied au moins un employé de manière temporaire entre l'été 2000 et l'été 2001. Les entreprises des secteurs des industries primaires et manufacturières, du commerce et de l'hébergement, restauration, divertissement et loisirs regroupent 86% des entreprises touchées par ce type de mise à pied. Ajoutons que les emplois à caractère saisonnier sont particulièrement présents dans ces secteurs. Les

mêmes résultats, mais vus selon la taille de l'entreprise, nous révèlent que 93% des 1 256 employés qui ont été mis à pied de manière temporaire entre l'été 2000 et l'été 2001 travaillaient dans une entreprise de 20 employés et plus.

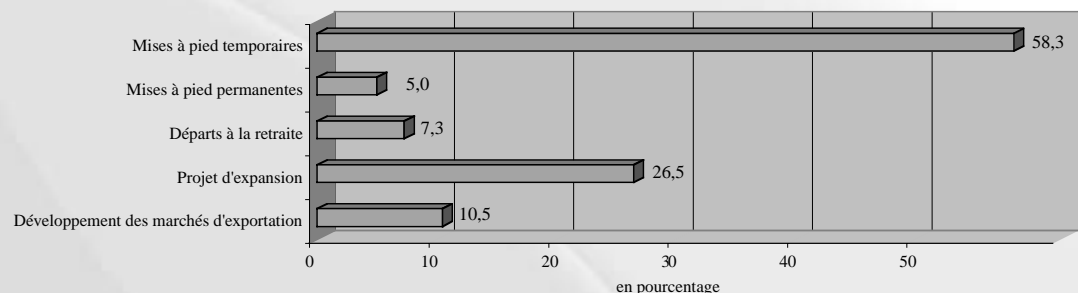
Seulement 5% des entreprises ayant participé à l'enquête prévoyaient effectuer des licenciements permanents. Cette donnée s'avère donc encourageante pour l'économie de la région.

La problématique du vieillissement du personnel ne semble pas être préoccupante à court terme dans les entreprises de la MRC, puisqu'au total 8 départs à la retraite (7,3%) ont été dénombrés au moment de l'enquête. Précisons que ces départs se répartissent dans 6 entreprises.

Un peu plus d'une entreprise sur quatre (26,5%) avait des projets d'expansion au moment de l'enquête. La majorité des répondants qui se proposaient d'accroître le niveau d'activité comptaient 20 salariés et plus. Les secteurs du commerce et de l'hébergement, restauration, divertissement et loisirs étaient les plus prometteurs d'après les résultats colligés.

Enfin, le graphique 2 permet de préciser que 10,5% des établissements qui composent notre échantillon prévoyaient développer des marchés d'exportation au cours des 12 mois suivant l'enquête. Une analyse plus approfondie indique que ces intentions proviennent en majorité des établissements de 20 employés et plus.

Graphique 2
Principaux changements prévus par les établissements répondants entre le 31 mai 2000 et le 31 mai 2001



LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE

Dans la section qui suit, nous présenterons les principaux résultats concernant les besoins en matière de main-d'œuvre exprimés par les employeurs de notre échantillon. Afin de bien cerner cet aspect de la problématique locale de développement de la main-d'œuvre, nous avons eu recours à trois indicateurs. Nous identifierons, quantifierons et qualifierons, dans un premier temps, les postes vacants et poursuivrons l'analyse avec les intentions d'embauche et les emplois en demande.

Nous entendons par postes vacants tous les emplois disponibles qui ne peuvent être comblés par le personnel de l'entreprise et qui nécessitent une activité de recrutement à l'extérieur de l'établissement. Au moment de l'enquête, 24 % des établissements répondants avaient des postes vacants. Cette proportion est, à titre de comparaison, supérieure à celles observées dans des enquêtes similaires menées dans les MRC de La Jacques-Cartier (22 %) et de Portneuf (13 %) et dans la Communauté urbaine de Québec (16,9 %).

Ainsi, au moment de l'enquête, on a dénombré 70 postes vacants sur le territoire de la MRC. Un peu plus de la moitié de ces postes (54 %) étaient à temps plein et se retrouvaient principalement (87 %) dans les entreprises embauchant au moins 20 salariés. La répartition sectorielle des postes mentionnés par les employeurs de l'échantillon indique qu'ils sont concentrés dans les secteurs du commerce (23 %), des services aux entreprises, financiers et d'assurances (34 %) ainsi que dans le secteur de l'hébergement, restauration, divertissement et loisirs (27 %). Il nous apparaît intéressant de préciser que les postes vacants du secteur des services aux entreprises proviennent de seulement deux établissements.

Le terme intention d'embauche fait référence aux besoins de main-d'œuvre futurs des employeurs de l'échantillon au cours de la période qui débutait au moment de l'enquête (mai 2000) et se terminait un an plus tard, c'est-à-dire, au mois de mai 2001. Les intentions d'embauche que nous avons relevées au cours de l'enquête n'incluaient pas les postes vacants. Près d'une entreprise sur quatre (21,7 %) prévoyaient embaucher du nouveau personnel au cours de l'année suivant l'enquête. Cette proportion est, à titre comparatif, moins élevée que celles que nous avons constatées dans les MRC de La Jacques-Cartier (38,5 %) et de Portneuf (28 %) et dans la Communauté urbaine de Québec (29 %).

Les établissements répondants ont déclaré 72 intentions d'embauche. Ce nombre regroupe 38 postes à temps partiel et 34, à temps plein. Ce sont les grandes entreprises (20 employés et plus) qui ont le plus grand nombre d'intentions d'embauche (67,1 %). La répartition sectorielle, nous révèle, quant à elle, que ces prévisions touchent particulièrement les secteurs du commerce (47 %) et celui de l'hébergement, restauration, divertissement et loisirs (29 %).

Le dernier indicateur utilisé pour préciser les besoins en main-d'œuvre des employeurs de l'échantillon est celui des emplois en demande. Cet indicateur regroupe indistinctement les postes vacants et les intentions d'embauche pour fournir une demande globale. Le tableau 11 présente les métiers identifiés comme étant en demande par les employeurs. Ceux-ci sont classés selon le fait que l'intensité de la demande soit forte, moyenne ou faible. Des précisions sont aussi données sur le nombre d'entreprises ayant mentionné chacun des métiers en demande, sur les difficultés de recrutement de nouveau personnel ainsi que sur le type d'emploi à combler (temps plein et temps partiel).

Les métiers en demande identifiés par les répondants sont répartis dans un nombre considérable d'établissements (35). On peut constater qu'aucun métier n'a été demandé par plus de 8 employeurs et le nombre moyen d'entreprises associées à l'ensemble des emplois en demande ne dépasse pas 1,5.

Il nous apparaît intéressant de mentionner que les 38 métiers ou professions en demande impliqueraient 143 emplois. Les métiers apparaissant comme les plus en demande, sont, par ordre décroissant d'importance, les vendeurs et commis-vendeurs de la vente au détail, les matelots de pont du transport par voies navigables, les cuisiniers et les serveurs d'aliments et de boisson. Les postes associés à ces quatre métiers en demande sont en majorité à temps partiel. En général, nous avons observé que la moitié des emplois en demande (72/143) sont à temps partiel.

Les difficultés de recrutement touchent une grande partie des emplois en demande. En effet, 71 % de la demande semble difficile à combler et cette difficulté semble toucher davantage les postes vacants. Il nous a été impossible de conclure que les problèmes d'embauche sont liés au fait qu'une part considérable de la demande est à temps partiel. L'importance relative des



Les besoins en main-d'œuvre

emplois en difficulté de recrutement est plus grande que celle révélée dans les enquêtes de La Jacques-Cartier (26,3%), de Portneuf (60,3%), de la Communauté urbaine de Québec (67%) et de Charlevoix (58%). Ce type de problématique est présent dans 25 des 35 établissements qui ont des besoins de main-d'œuvre et touche 24 des 38 métiers en demande.

Les métiers et professions qui semblent les plus problématiques sont : les cuisiniers, les vendeurs et commis-vendeurs de vente au détail, les réceptionnistes d'hôtel, les matelots de pont du transport par voies navigables et les monteurs et contrôleurs d'autres produits en bois. Ces métiers représentent 71% des métiers difficiles à recruter (72/102).

Tableau 11
Liste des emplois en demande identifiés par les établissements répondants

CNP	Métier	Nombre d'entreprises	Indicateur de difficulté de recrutement*	Prédominance des postes à temps plein ou à temps partiel
Intensité de la demande : FORTE				
6242	Cuisinier	5	2	Majorité de postes à temps partiel
6421	Vendeur et commis-vendeur, vente au détail	8	1	Majorité de postes à temps partiel
6453	Serveur d'aliments et de boisson	3	4	Majorité de postes à temps partiel
7433	Matelot de pont du transport par voies navigables	1	1	Majorité de postes à temps partiel
Intensité de la demande : MOYENNE				
6435	Réceptionniste d'hôtel	3	1	Majorité de postes à temps plein
6611	Caissier	3	2	Autant de postes à temps plein qu'à temps partiel
7414	Chauffeur-livreur	3	2	Majorité de postes à temps partiel
Intensité de la demande : FAIBLE				
111	Directeur financier	1	5	Majorité de postes à temps plein
631	Directeur de la restauration et des services alimentaires	1	1	Majorité de postes à temps plein
1111	Vérificateur et comptable	1	1	Majorité de postes à temps plein
1213	Superviseur des commis de bibliothèque, des correspondancier et des autres commis aux renseignements	1	1	Majorité de postes à temps plein
1221	Agent d'administration	1	1	Majorité de postes à temps plein
1241	Secrétaire (sauf domaines juridique et médical)	1	5	Majorité de postes à temps plein
1414	Réceptionniste et standardiste	1	5	Majorité de postes à temps plein
2132	Ingénieur mécanicien	1	5	Majorité de postes à temps plein
3131	Pharmacien	1	1	Majorité de postes à temps plein
3152	Infirmier diplômé	1	5	Majorité de postes à temps partiel
3233	Infirmier auxiliaire autorisé	1	5	Majorité de postes à temps partiel
3413	Aide et auxiliaire médical	1	5	Majorité de postes à temps plein
4141	Professeur au niveau secondaire	1	5	Majorité de postes à temps plein
4214	Éducateur de la petite enfance	1	1	Autant de postes à temps plein qu'à temps partiel
6241	Chef	1	1	Majorité de postes à temps plein
6622	Commis d'épicerie et étalagiste	1	5	Majorité de postes à temps partiel
6641	Serveur au comptoir et préparateur d'aliments dans les services alimentaires	1	5	Majorité de postes à temps plein
6642	Aide-cuisinier et aide dans les services alimentaires	1	5	Majorité de postes à temps plein
6663	Concierge et concierge d'immeubles	1	5	Majorité de postes à temps partiel
7231	Machiniste et vérificateur d'usinage et d'outillage	1	1	Majorité de postes à temps plein
7272	Ébéniste	1	1	Majorité de postes à temps plein
7311	Mécanicien de chantier et mécanicien industriel (sauf l'industrie du textile)	1	1	Majorité de postes à temps plein
7321	Mécanicien, technicien et réparateur de véhicules automobiles	1	5	Majorité de postes à temps plein
7322	Débosselleur et réparateur de carrosserie	1	1	Majorité de postes à temps plein
7351	Mécanicien de machines fixes et opérateur de machines auxiliaires	1	5	Majorité de postes à temps plein
7421	Conducteur d'équipement lourd (sauf les grues)	1	1	Majorité de postes à temps plein
8256	Surveillant de l'aménagement paysager et de l'horticulture	1	1	Majorité de postes à temps plein
8421	Conducteur de scies à chaînes et d'engins de débardage	1	1	Majorité de postes à temps plein
9493	Monteur et contrôleur d'autres produits en bois	2	1	Majorité de postes à temps plein
9510	Soudeur et conducteur de machines à souder	2	1	Majorité de postes à temps plein
9513	Conducteur de machines à travailler le bois	1	1	Majorité de postes à temps plein

* Proportion des postes en difficulté de recrutement

1 De 75,1 à 100 % des postes en difficulté de recrutement

2 De 50,1 à 75 % des postes en difficulté de recrutement

3 De 25,1 à 50 % des postes en difficulté de recrutement

4 De 1 à 25 % des postes en difficulté de recrutement

5 Aucun poste en difficulté de recrutement

nd Non disponible

LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Une autre des dimensions de la dynamique de l'emploi que nous avons étudiée est la gestion des ressources humaines (GRH) pratiquée dans les entreprises de la MRC. Lors de la collecte des données, nous avons interrogé les dirigeants relativement à leurs habitudes ou méthodes de recrutement de personnel et aux principaux problèmes qu'ils rencontrent dans la mise en œuvre de leur GRH.

Les données obtenues nous laissent croire que les employeurs ayant participé à l'enquête rencontrent des difficultés en matière de GRH. De manière plus précise, près de 69,8% des répondants ont mentionné devoir faire face à au moins l'une des difficultés suggérées. De plus, nous constatons que 50% des employeurs interrogés doivent composer avec au moins deux difficultés et près de 37,2% avec au moins trois. Les secteurs les plus touchés, selon nos données, sont le commerce, les industries primaires et manufacturières, ainsi que les services aux entreprises, financiers et d'assurances. Il apparaît également que les problèmes de GRH sont aussi présents dans les entreprises de 5 à 19 employés que dans celles d'au moins 20 employés.

On remarque au tableau 12 que le principal problème de GRH est la difficulté de recrutement de personnel compétent. Ce problème a été identifié dans plus d'un établissement sur deux (52,4%) et devance largement les autres difficultés signalées. Nous avons jugé intéressant de mentionner que ce problème semble préoccupant pour l'ensemble des employeurs de la

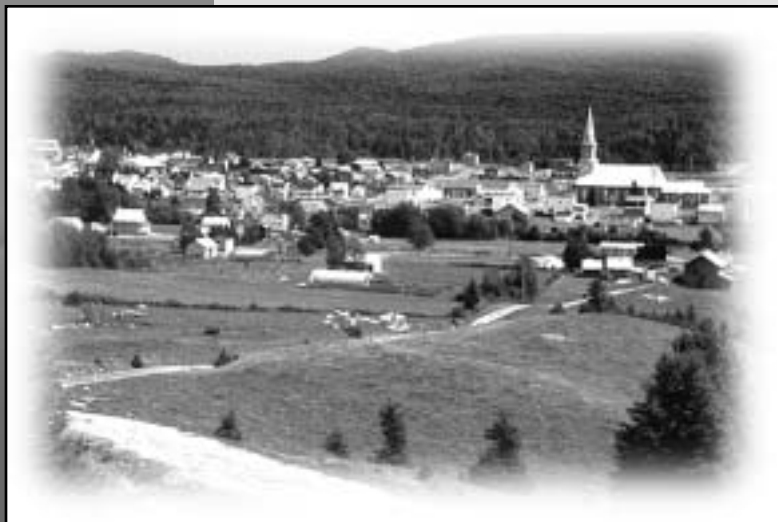
région de la Capitale-Nationale, puisqu'il s'est avéré le plus important dans l'ensemble des enquêtes menées sur le territoire. En effet, ce phénomène a été constaté lors des enquêtes dans les MRC de Portneuf (41,8%)⁶, de La Jacques-Cartier (51,2%), de la Communauté urbaine de Québec (35,1%) et de Charlevoix (21,9%). Les principales raisons invoquées causant des problèmes de recrutement pour les employeurs répondants sont : le manque de qualification ou d'expérience, le bilinguisme, les qualités personnelles (manque de débrouillardise, de polyvalence, de rapidité, de motivation, etc.) et la disponibilité des candidats. Il semble également que les métiers les plus problématiques sont les cuisiniers, aide-cuisiniers et les vendeurs ou commis-vendeurs de la vente au détail. Finalement, certains employeurs ont mentionné que la saisonnalité des emplois, la faiblesse des salaires offerts et la distance entre le lieu de travail et les grands centres pouvaient être à l'origine de leurs problèmes de recrutement.

Les autres problèmes de GRH qui affectent le plus les entreprises de notre échantillon sont : le roulement de personnel (27,1%), les compétences du personnel en place (18,8%), la motivation du personnel (17,6%) ainsi que l'évaluation du rendement du personnel (17,6%). Nous pouvons supposer que le problème de roulement de personnel et, jusqu'à un certain point les compétences du personnel, sont liés aux importants mouvements saisonniers d'emplois observés dans les entreprises de la MRC.

Tableau 12
Problèmes de ressources humaines rencontrés dans les établissements répondants

	OUI (%)	NON (%)
Difficulté de recruter du personnel compétent	52,4	47,6
Roulement de personnel	27,1	72,9
Compétence du personnel	18,8	81,2
Motivation du personnel	17,6	82,4
Évaluation du rendement du personnel	17,6	82,4
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	15,5	84,5
Flexibilité de la main-d'œuvre	15,5	84,5
Élaboration d'outils pour la GRH	13,3	86,7
Gestion et supervision du personnel	12,9	87,1
Vieillesse du personnel	8,1	91,9
Absentéisme	7,1	92,9
Santé et sécurité au travail	5,9	94,1

⁶ Ce pourcentage représente les entreprises de l'échantillon qui ont identifié ce problème de GRH. Vous constaterez que ce taux varie d'une MRC à l'autre, malgré le fait qu'il soit le plus important dans chacune des enquêtes.



Les données dont nous disposons sur les problèmes de compétences du personnel en place dans les entreprises indiquent que les qualités personnelles des travailleurs y occupent une place importante. Près d'un problème de compétence sur trois est lié à une qualité personnelle (débrouillardise, sens des responsabilités, maturité, dynamisme, opportunisme, etc.). Le bilinguisme est encore une fois mentionné (une fois sur cinq) ainsi que des manques de connaissances (cuisine, informatique ou autre). Le principal moyen invoqué par les entreprises répondantes pour remédier à cette situation, et mentionné dans près de 50 % des cas, est la formation des employés. Certains dirigeants parlaient aussi de redéfinir les tâches ou de réorganiser les

ressources. Il est intéressant de constater que la mise à pied a été très rarement mentionnée comme moyen de pallier aux problèmes de compétences probablement parce que le recrutement est encore plus problématique.

Il semble que les réseaux informels occupent une place importante dans les activités de recrutement du nouveau personnel. Les résultats obtenus lors des enquêtes dans les régions de Charlevoix, de Portneuf, de la Communauté urbaine de Québec et de La Jacques-Cartier indiquent que les candidats recommandés par les employés et les contacts personnels des dirigeants sont parmi les principaux moyens utilisés pour l'embauche de nouveaux candidats. L'enquête menée sur le territoire de la Côte-de-Beaupré ne fait pas exception. De manière plus précise, on observe au tableau 13 que les principaux moyens utilisés sont, par ordre d'importance, la banque de curriculum vitae (71,8%), les candidats recommandés par des employés (70,6%), les journaux (55,3%), les contacts personnels des dirigeants de l'entreprise (51,2%) et les agences de placement publiques (46,5%).

À l'inverse, le site Internet de l'entreprise (9,3%), les publications d'affaires ou d'association d'employeurs (8,2%), les sites Internet spécialisés dans le recrutement de personnes (8,2%) et les agences de placement privées (2,4%) sont les moyens les moins fréquemment utilisés par les employeurs pour combler les emplois disponibles dans leur entreprise.

Tableau 13
Sources de recrutement utilisées par les établissements répondants

	OUI (%)	NON (%)
Banque de curriculum vitae interne	71,8	28,2
Candidats recommandés par des employés	70,6	29,4
Journaux	55,3	44,7
Contacts personnels des dirigeants de l'entreprise	51,2	48,8
Agences de placement publiques	46,5	53,5
Écoles, collèges et universités	39,5	60,5
Personnel des établissements concurrents	23,5	76,5
Site Internet de l'établissement	9,3	90,7
Publications d'affaires ou d'associations d'employeurs	8,2	91,8
Sites Internet spécialisés dans le recrutement de personnel	8,2	91,8
Agences de placement privées	2,4	97,6

LA CONNAISSANCE DES SERVICES PUBLICS

des services publics

La dernière partie de notre questionnaire tentait d'évaluer le degré de connaissance qu'ont les employeurs à l'endroit des services offerts par le Centre local d'emploi (CLE) et le Centre local de développement (CLD) en place sur le territoire. On peut remarquer au tableau 14 que, dans l'ensemble, les représentants d'entreprise semblent avoir un niveau de connaissance sensiblement identique du CLE que du CLD. En effet, 33% des répondants connaissent bien ou très bien les services du CLE, comparativement à 30,9% pour ceux du CLD. La proportion de dirigeants qui ne connaissent pas du tout les services offerts par le CLD (35,7%) est plus importante que celle observée pour le CLE (17,9%).

L'examen de ces mêmes résultats, mais sous la lunette du secteur d'activité économique, nous indique que la majorité des établissements répondants, peu importe le secteur, connaissent « un peu » ou « bien » les services des CLE. De manière plus précise, le choix « un peu » a été le plus fréquemment sélectionné pour l'ensemble des secteurs et aussi pour les petites et grandes entreprises (voir tableau 14). Concernant les services offerts par le CLD, les données dont nous disposons révèlent que les secteurs qui semblent connaître moins le CLD sont ceux du commerce, de l'hébergement, restauration, divertissement et loisirs et des autres secteurs. Les dirigeants de ces trois secteurs ont affirmé en majorité, ne pas connaître les services du CLD.



Tableau 14
Niveau de connaissance qu'ont les établissements répondants des mesures et services offerts par le CLE et le CLD

	Pas du tout	Un peu	Bien	Très bien
Centre local d'emploi				
5 à 19 employés	14,0	51,2	23,3	11,6
20 employés et plus	22,0	46,3	26,8	4,9
Toutes les entreprises	17,9	48,8	25,0	8,0
Centre local de développement				
5 à 19 employés	32,6	39,5	20,9	7,0
20 employés et plus	39,0	26,8	24,4	9,8
Toutes les entreprises	35,7	33,3	22,6	8,3

Conclusion

CONCLUSION

Les résultats présentés dans les sections précédentes nous permettent de dégager un certain nombre de constats intéressants pour les intervenants en développement de la main-d'œuvre sur le territoire de la Côte-de-Beaupré. Ainsi, les données du recensement de 1996 nous révèlent que 54,8% des résidents de la Côte-de-Beaupré en emploi travaillaient dans une entreprise située sur le territoire de la CUQ.

On constate également que l'activité économique de la MRC de la Côte-de-Beaupré se concentre, en grande partie, dans les secteurs du commerce de détail, des autres services, de l'hébergement et de la restauration, de la construction, des industries manufacturières et des soins de santé et des services sociaux. Ces six secteurs représentent près de 80% de l'ensemble des emplois et des employeurs du territoire.

Bien qu'un bon nombre d'entreprises aient profité de la bonne tenue de la conjoncture économique qui prévalait en l'an 2000, au moment de l'enquête, peu d'entre elles prévoyaient un accroissement de leur effectif (14,6%) au cours de la période allant du 31 mai 2000 au 31 mai 2001.

Dans la catégorie d'entreprises de 20 employés et plus, 46,2% des entreprises qui avaient recruté du personnel entre mai 1999 et mai 2000 anticipaient aussi une hausse de leur effectif entre mai 2000 et mai 2001.

L'analyse des postes vacants (70) et des intentions d'embauche (72) nous indique qu'ils se retrouvent particulièrement dans les entreprises de 20 salariés et plus. Les postes vacants se concentrent dans les secteurs du commerce (23%), des services aux entreprises, financiers et assurances (34%) ainsi que dans celui de l'hébergement, restauration, divertissement et loisirs (27%). En contrepartie, les intentions d'embauche sont plus importantes dans le secteur du commerce (47%) et celui de l'hébergement, restauration, divertissement et loisirs (29%). Les métiers apparaissant comme les plus en demande sont, par ordre décroissant d'importance, les vendeurs et commis-vendeurs de la vente au détail, les matelots de pont du transport par voies navigables, les cuisiniers et les serveurs d'aliments et de boisson. Or, ces secteurs enregistrent une forte proportion d'emplois à temps partiel et des variations saisonnières du nombre d'emplois relativement importantes.



Conclusion

Enfin, l'enquête a démontré que la difficulté de recruter du personnel qualifié constitue le principal problème de gestion des ressources humaines des entreprises de la MRC de la Côte-de-Beaupré (52,4%). Ce problème est aussi le plus important pour les enquêtes qui se sont déroulées dans les MRC de Portneuf (41,8%), de La Jacques-Cartier (51,2%), de la Communauté urbaine de Québec (35,1%) et de Charlevoix (21,9%). On constate également que le problème de roulement de personnel a été identifié par 27,1% des répondants. Le type d'entreprises qui dominent la structure économique du territoire ainsi que les conditions de travail qui y sont associées (emplois saisonniers, temps partiel, salaire faible, travail de soir, de nuit ou de fin de semaine) et, enfin, la proximité de la communauté urbaine de Québec expliquent une large part des difficultés de recrutement rencontrées par les dirigeants d'entreprises. À ce titre, les employeurs de la MRC ont signalé que 71% des emplois en demande étaient difficiles à combler.

Toutefois, on peut présumer qu'une meilleure connaissance par les dirigeants d'entreprises des services offerts par les organismes de développement pourrait toutefois améliorer la situation. Au moment de l'enquête, seulement une personne sur trois a affirmé connaître « bien » ou « très bien » les CLE ou les CLD.

Par ailleurs, une plus grande diversification des moyens de recrutement pourrait être avantageuse pour les dirigeants d'entreprises. En effet, 7 employeurs sur 10 ont mentionné, comme principal moyen de recrutement, l'utilisation de banques de curriculum vitae et la recommandation de candidats par les employés.

En terminant, les lecteurs sont invités à faire part de leurs commentaires en communiquant avec les auteurs à la Direction de la planification et du partenariat d'Emploi-Québec.



Bibliographie

BIBLIOGRAPHIE

BÉLISLE, Sylvain et Robert LACHAPELLE. *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre : résultats globaux*. Québec, Développement des ressources humaines Canada et Société québécoise de développement de la main d'œuvre, 1996, 73 pages.

FACULTÉ DES LETTRES, DÉPARTEMENT DE GÉOGRAPHIE. *Processus d'urbanisation de trois municipalités à l'ouest de la CUQ*. Québec, Université Laval, 1997, 72 pages.

GILLES, Alain. *Éléments de méthodologie et d'analyse statistique pour les sciences sociales*. Montréal, McGraw-Hill, Éditeurs, 1994, 571 pages.

HERMAN J., Loether et Donald G. MCTAVISH. *Descriptive statistics for sociologists*. Boston, Allyn and Bacon inc., 1974, 376 pages.

EMPLOI-QUÉBEC. *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre : les MRC La Côte-de-Beaupré, L'île-d'Orléans et les villes de Beauport et de Sainte-Brigitte-de-Laval*. Québec, Emploi-Québec de la région de Québec, 1998, 46 pages.

EMPLOI-QUÉBEC. *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre : région de Québec*. Québec, Société québécoise de développement de la main-d'œuvre de la région de Québec, 1997, 50 pages.

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, 2000, 131 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 : MRC de La Jacques-Cartier*. Québec, Emploi-Québec de la région de Québec, 2001, 22 pages.

EMPLOI-QUÉBEC. *Aperçu de la dynamique socio-économique et caractéristiques de la demande de main-d'œuvre : MRC de Portneuf*. Québec, Emploi-Québec de la région de Québec, 1998, 45 pages.

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, 1999, 55 pages.

LE GROUPE MISSION. *Étude sur la problématique régionale de l'emploi saisonnier dans le secteur touristique*. Québec, 2000, 37 pages.

NADEAU, Serge. *Un phénomène de périurbanisation : Boischatel*. Québec, Université Laval, 1996, 134 pages.

SCHEAFFER, Richard L. et al. *Elementary survey sampling, fourth edition*. Belmont, Duxbury Press, 1990, 390 pages.

STATISTIQUE CANADA. Recensements de 1986, 1991 et 1996.

TREMBLAY, André. *Sondages, histoire, pratique et analyse*. Boucherville, Gaëtan Morin Éditeur, 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 Côte-de-Beaupré

9104, boulevard Sainte-Anne
Sainte-Anne-de-Beaupré (Québec) G0A 3C0
Téléphone : (418) 827-6730
Télécopieur : (418) 827-6726

Direction régionale de la Capitale-Nationale

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

www.emploiquebec.net

Emploi
Québec 
Capitale-Nationale