

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

MRC *de Portneuf*



DOCUMENT PRÉPARÉ

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

DIRECTION

Marian Lavoie

RÉDACTION

François-Yves Dubé

TRAITEMENT DES DONNÉES

François-Yves Dubé
Jolicœur et Associés

COLLABORATION

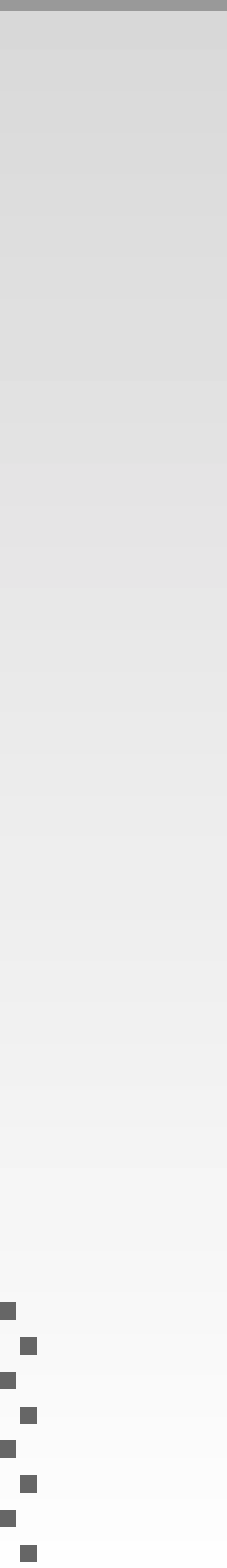
Robert Giguère
Caroline Leduc

RÉVISION LINGUISTIQUE

Renée Dolbec, Le Graphe 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.*

Décembre 2002

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 MRC de Portneuf. Le rapport de la MRC de Portneuf fait suite à ceux de la ville de Québec et des MRC de Charlevoix, de la Côte-de-Beaupré et de La Jacques-Cartier.

La présente étude s'inscrit dans la deuxième génération d'enquêtes de la MRC de Portneuf, puisqu'elle avait fait l'objet d'une telle analyse en 2000. Les prochaines enquêtes toucheront les territoires des MRC de de La Jacques-Cartier et de Charlevoix et seront publiées en 2003.

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 MÉTHODE UTILISÉE	7
3. LE PROFIL DÉMOGRAPHIQUE	9
3.1. LE PORTRAIT DE LA POPULATION	9
3.2. LES CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION	9-10
4. LES CARACTÉRISTIQUES DES ÉTABLISSEMENTS	11
4.1. LES CATÉGORIES D'EMPLOI	11
4.2. LA SAISONNALITÉ DE L'EMPLOI	12
4.3. LA MASSE SALARIALE	12
4.4. LE NOMBRE D'ANNÉES D'EXISTENCE DES ÉTABLISSEMENTS.....	13
4.5. LA RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LES MARCHÉS.....	13
5. LES CHANGEMENTS PRÉVISIBLES DANS LES ÉTABLISSEMENTS.....	14
5.1. L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS	14-15
5.2. LES PRINCIPAUX CHANGEMENTS PRÉVUS	16
6. LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE	17
6.1. LES POSTES VACANTS	17
6.2. LES INTENTIONS D'EMBAUCHE	17
6.3. LES MÉTIERS EN DEMANDE	18
6.4. LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	18
7. LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	20
7.1. LES DIFFICULTÉS DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ..	20
7.2. LES SOURCES DE RECRUTEMENT DU PERSONNEL	21
8. LA FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE.....	22
8.1. LES MOYENS UTILISÉS POUR DISPENSER LA FORMATION	22
8.2. LES SOURCES DE FORMATION UTILISÉES	22
8.3. LES DIFFICULTÉS RELATIVES AUX ACTIVITÉS DE FORMATION ..	23
9. LA CONNAISSANCE DES SERVICES PUBLICS.....	24
CONCLUSION.....	25
BIBLIOGRAPHIE	26

Introduction

INTRODUCTION

Le présent document traite des caractéristiques de la demande de main-d'œuvre des entreprises de la MRC de Portneuf. Nous y présentons les résultats de l'étude menée à l'automne 2002, décrits et analysés par la Direction de la planification et du partenariat de la Direction régionale de la Capitale-Nationale avec la collaboration du Conseil régional de concertation et de développement, région de Québec. Cette étude a permis d'obtenir des renseignements importants sur l'environnement socioéconomique dans lequel se situent les établissements de la région, sur les besoins en main-d'œuvre de ces entreprises¹ et sur la connaissance de certains problèmes de gestion des ressources humaines.

La recherche d'information a été entreprise afin de répondre à deux objectifs : soutenir la planification et la mise en place d'interventions locales d'Emploi-Québec et de ses partenaires, d'une part, renseigner les citoyens sur les possibilités d'emploi qui s'offraient sur le territoire de la MRC de Portneuf afin de faciliter leur insertion professionnelle, d'autre part.

Il est important de noter qu'au moment de l'enquête, au troisième trimestre de 2002, l'emploi était en hausse par rapport à 2001. La région de la Capitale-Nationale connaissait cette progression marquée du nombre d'emploi à plein temps accompagnée d'une diminution significative du taux de chômage.

Le document se divise en neuf parties. La première décrit le territoire à l'étude ainsi que sa structure économique, la deuxième section fait référence à la méthodologie utilisée dans l'étude, alors que la troisième dresse le profil démographique de la MRC de Portneuf, de la Capitale-Nationale et de l'ensemble du Québec. On trouve dans les dernières parties de l'étude les résultats sur les caractéristiques des établissements, sur les changements qu'ils prévoient, sur leurs besoins en main-d'œuvre et sur leur gestion des ressources humaines. Dans les deux dernières sections nous nous intéressons à la formation du personnel et à la connaissance des services publics, soit du centre local d'emploi (CLE) et du centre local de développement (CLD) de la MRC de Portneuf.

¹ Afin d'alléger le texte, les termes « entreprise » et « établissement » seront utilisés dans le sens du mot « établissement ». Un établissement est l'unité de production la plus homogène pour laquelle la firme tient des documents comptables desquels peuvent être tirés des données sur la valeur brute de la production et sur les coûts de production.

Le territoire **LE TERRITOIRE** *de sa structure économique* **ET SA STRUCTURE ÉCONOMIQUE**

La MRC de Portneuf couvre une superficie de près de 3 924 kilomètres carrés. Vingt villes ou villages composent cette MRC : Cap-Santé, Deschambault, Donnacona, Grondines, Lac-Sergent, Neuville, Notre-Dame-de-Portneuf, Pont-Rouge, Portneuf, Rivière-à-Pierre, Saint-Alban, Saint-Basile, Saint-Casimir, Sainte-Christine-d'Auvergne, Saint-Gilbert, Saint-Léonard-de-Portneuf, Saint-Marc-des-Carières, Saint-Raymond, Saint-Thuribe et Saint-Ubalde. Le territoire de la MRC de Portneuf se situe dans la partie ouest de la Capitale-Nationale.

La MRC de Portneuf compte près de 1 350 entreprises sur son territoire. La plus forte proportion des entreprises (58,4 %) sont celles qui emploient 1 à 4 employés,

suivies des entreprises de 5 à 19 employés (29,6 %). Les entreprises de 20 employés et plus représentent 10,0 % de tous les établissements. Les secteurs les plus présents dans la MRC de Portneuf sont : le commerce de gros et de détail (20,3 %); les autres services² (17,4 %); l'hébergement et la restauration (9,0 %); la construction (7,9 %). Le secteur de la fabrication, malgré le peu d'entreprises (5,1 %) sur le territoire de Portneuf, est générateur du plus grand nombre d'emplois.



² Les autres services sont : les réparations et l'entretien; les services personnels et le blanchissage; les organismes religieux, les fondations et les ménages privés.

APERÇU DE LA MÉTHODE UTILISÉE

Les résultats présentés dans ce rapport sont tirés de l'étude sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre de la MRC de Portneuf, menée à l'automne 2002 par la firme Jolicœur et Associés. Cette firme avait le mandat de recueillir les données et de nous fournir les résultats compilés selon le regroupement sectoriel et selon la taille des entreprises. Le but de l'étude était de cibler les besoins présents et ceux entrevus au cours de la prochaine année par les entreprises de la MRC de Portneuf en matière de main-d'œuvre, de connaître les perspectives de croissance et de cerner les problèmes de gestion des ressources humaines qu'éprouvent les entreprises. L'étude devait servir en outre à mesurer la connaissance du CLE et du CLD par les entreprises.

La population à l'étude comprend les établissements de cinq employés et plus au moment de la collecte des données, situés sur le territoire de la MRC de Portneuf.

De plus, il est important de noter que le secteur des administrations publiques et le secteur primaire (agriculture, pêche et piégeage et mines) sont exclus de l'étude.

Au moment de déterminer la population à enquêter, il était impossible de repérer les entreprises de cinq employés et plus. Il a fallu procéder à un recensement des 1 022 établissements correspondant aux secteurs d'activité économique ciblés par l'étude et exclure, dès le début du questionnaire, les entreprises ayant de 1 à 4 employés.

Aux fins de l'étude, des regroupements sectoriels ont été formés. Ces regroupements, présentés dans le tableau 1, sont : la fabrication; la construction, le transport et l'entreposage; les commerces de gros et de détail; les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux; les services financiers, les assurances et l'immobilier; les services aux entreprises;

Tableau 1
Dénomination des regroupements sectoriels des secteurs d'activité économiques

Regroupements sectoriels	Secteurs d'activité économiques	Code SCIAN
Fabrication	Industries de la fabrication	31-32-33
Construction, transport et entreposage	Industries de la construction, du transport et de l'entreposage	23-48-49
Commerces de gros et de détail	Industries du commerce de gros et de détails	41-44-45
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	Services publics, Industrie de l'information & culturelle, service de gestion des déchets & d'assainissement, services d'enseignement, services de soins ambulatoires, assistance sociale, arts - spectacles & loisirs, autres services (sauf les administrations publiques)	22-51-562-61-621-624-71-81
Services financiers, assurances et immobiliers	Finance & assurances, services immobiliers & de location & de location à bail, gestion de sociétés & d'entreprises	52-53-55
Services aux entreprises	Services professionnels - scientifiques et techniques, services administratifs & de soutien	54-561
Hébergement et restauration	Hébergement & services de restauration	72

Aperçu de la méthode utilisée

l'hébergement et la restauration. Les regroupements ont été effectués selon le Système de classification des industries d'Amérique du Nord (SCIAN) afin de pouvoir effectuer des comparaisons avec des études réalisées ultérieurement. Notons que cette classification remplace l'ancienne méthode appelée Classification type des industries (CTI).

En plus d'effectuer des regroupements sectoriels, les résultats sont présentés selon la taille des établissements répondants, c'est-à-dire selon qu'ils comptent de 5 à 19 employés, de 20 à 49 employés ou 50 employés et plus.

La firme a colligé les données du 6 septembre au 9 octobre 2002. Elles les ont obtenues à l'aide d'un questionnaire téléphonique portant sur les thèmes suivants : les caractéristiques de l'établissement, les mouvements saisonniers, les tendances de l'emploi,

les besoins de main-d'œuvre, la gestion des ressources humaines, la formation du personnel ainsi que la connaissance du centre local d'emploi (CLE) et du centre local de développement (CLD) par les répondants.

Le tableau 2 indique les résultats notés par les téléphonistes lors des appels téléphoniques.

Les résultats montrent que 786 entreprises ont répondu à la partie portant sur l'identification des entreprises. L'étude s'adressant uniquement aux entreprises de 5 employés et plus, les 370 établissements répondants ont été conservés. Un taux de réponse de 61,1 % a été obtenu, ce qui permet d'avoir un taux de collaboration de 84,3 % une fois les erreurs de liste corrigées. Afin de mieux représenter la population étudiée et de pouvoir extrapoler les résultats de l'étude aux établissements de la MRC de Portneuf, les données ont été pondérées.

Tableau 2
Résultats d'appel

Population de départ		1 022
A. Numéros non valides		
Hors service		36
Résidentiel		0
		986
B. Numéros hors échantillon		
Non éligible		131
		855
C. Numéros dans l'échantillon, impossible d'établir l'éligibilité		
Pas de réponse		19
		836
D. Numéros éligibles dans l'échantillon, impossible de compléter l'entrevue		
Absence prolongée		0
Questionnaire incomplet		7
Rendez-vous non complété		18
Refus après avoir établi l'éligibilité		25
		786
E. Entrevues complétées		
Entreprises de moins de 5 employés		416
Entreprises de 5 employés et plus		370
Taux de réponse* :		61,1 %
Taux de collaboration** :		83,4 %
Taux d'éligibilité*** :		72,4 %
Taux d'erreur de la liste**** :		23,2 %

* Le taux de réponse est le rapport entre le nombre de questionnaires complétés et l'échantillon de départ (370/(1 022-416))

** Le taux de collaboration ne tient pas compte des entreprises non contactées ou non-éligibles (370/(855-416))

*** Le taux d'éligibilité est le rapport entre les numéros valides dans l'échantillon et l'échantillon de départ ((855-416)/(1 022-416))

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

Le profil LE PROFIL DÉMOGRAPHIQUE

3.1. LE PORTRAIT DE LA POPULATION

Le tableau 3 permet de jeter un regard sur l'évolution de la population de chaque ville formant la MRC de Portneuf.

Lors du recensement de 2001, Statistique Canada dénombrait une population de 44 955 personnes dans la MRC de Portneuf, ce qui représente moins de 7,1 % de celle de la Capitale-Nationale. On note une légère diminution de cette proportion entre le recensement de 1996 et celui de 2001.

Le tableau précédent permet également de constater une grande variation dans la population des villes de la MRC. Les villes dont la population est supérieure à 3 000 individus ont connu une légère hausse (513) entre le recensement de 1996 et celui de 2001, à l'exception de la ville de Donnacona (perte de 260 individus). Ce sont les petites villes qui ont connu une légère baisse au point de vue de la population.

Au total, huit villes ont vu croître leur population, contre douze qui ont connu une baisse démographique. Les villes les plus touchées par une décroissance sont Saint-Thuribe (-13,1 %), Saint-Casimir (-11,3 %), Saint-

Gilbert (-9,0 %), Saint-Ubalde (-5,2 %), Donnacona (-4,5 %), Notre-Dame-de-Portneuf (-3,9 %) et Saint-Marc-des-Carières (-3,4 %). Les villes où la croissance a été la plus marquée entre 1996 et 2001 sont Lac-Sergent (20,7 %), Pont-Rouge (4,8 %) et Neuville (2,6 %).

3.2. LES CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION

Le tableau 4 illustre l'évolution de la population, entre 1996 et 2001 et selon les groupes d'âge, de la MRC de Portneuf, de la Capitale-Nationale et de l'ensemble du Québec.

En comparant les données, pour la MRC de Portneuf, des recensements 1996 et 2001, il est possible de constater que la population est vieillissante. En effet, selon Statistique Canada, le groupe des 0 à 14 ans est passé de 8 404 à 7 508 personnes entre 1996 et 2001. Notons également que le groupe des 25 à 44 ans a connu une baisse de 11,9 % entre 1996 et 2001 (14 098 personnes comparativement à 12 363). De plus, dans le groupe des 55 ans et plus, nous constatons une hausse de la population; celle-ci est passée de 11 025 à 12 587 personnes entre 1996 et 2001.

Tableau 3
Évolution de la population de la MRC de Portneuf

	Population 2001	Population 1996	Variation 1996-2001
Capitale-Nationale	636 953	636 141	0,1 %
MRC de Portneuf	44 955	45 185	-0,5 %
Cap-Santé	2 571	2 615	-1,7 %
Deschambault	1 263	1 240	1,9 %
Donnacona	5 479	5 739	-4,5 %
Gronelines	702	718	-2,2 %
Lac-Sergent	239	198	20,7 %
Neuville	3 346	3 261	2,6 %
Notre-Dame-de-Portneuf	1 659	1 727	-3,9 %
Pont-Rouge	7 146	6 821	4,8 %
Portneuf	1 436	1 470	-2,3 %
Rivière-à-Pierre	689	694	-0,7 %
Saint-Alban	1 170	1 159	0,9 %
Saint-Basile	2 575	2 524	2,0 %
Saint-Casimir	1 582	1 783	-11,3 %
Sainte-Christine-d'Auvergne	330	337	-2,1 %
Saint-Gilbert	294	323	-9,0 %
Saint-Léonard-de-Portneuf	1 010	988	2,2 %
Saint-Marc-de-Carières	2 855	2 955	-3,4 %
Saint-Raymond	8 836	8 733	1,2 %
Saint-Thuribe	313	360	-13,1 %
Saint-Ubalde	1 460	1 540	-5,2 %

Sources : Recensement de 1996 et 2001 (Statistique Canada)

Profil démographique

La proportion de la population âgée de 65 ans et plus est de 16,1 % pour la MRC de Portneuf; comparativement à 14,3 % et 13,3 % respectivement pour la Capitale-Nationale et pour l'ensemble du Québec. Si la population âgée est en plus grande proportion dans la MRC de Portneuf, celle des 14 ans et moins est de 16,7 %, alors qu'elle est de 15,5 % pour la Capitale-Nationale et de 17,8 % pour l'ensemble du Québec. Dans ces trois territoires, le groupe d'âge des 25 à 44 ans est celui où nous trouvons la plus forte proportion de gens en 2001.

La MRC de Portneuf se distingue également par sa faible proportion de personnes en âge de travailler (15 à 64 ans), qui est de 67,2 % contre 70,2 % pour la Capitale-Nationale et 68,9 % pour l'ensemble du Québec.

Tableau 4
Évolution de la population selon les groupes d'âges

Groupe d'âge	2001	1996	Variation 1996-2001
MRC de Portneuf			
0 à 14 ans	16,7	18,6	-10,2 %
15 à 19 ans	6,2	6,8	-8,8 %
20 à 24 ans	5,5	5,2	5,8 %
25 à 44 ans	27,5	31,2	-11,9 %
45 à 54 ans	16,1	13,7	17,5 %
55 à 64 ans	11,9	10,1	17,8 %
65 ans et +	16,1	14,3	12,6 %
Région de la Capitale-Nationale			
0 à 14 ans	15,5	17,1	-9,4 %
15 à 19 ans	5,9	6,8	-13,2 %
20 à 24 ans	7,3	7,0	4,3 %
25 à 44 ans	29,3	33,0	-11,2 %
45 à 54 ans	16,4	14,8	10,8 %
55 à 64 ans	11,3	9,5	18,9 %
65 ans et +	14,3	11,8	21,2 %
Ensemble du Québec			
0 à 14 ans	17,8	19,5	-8,7 %
15 à 19 ans	6,4	7,0	-8,6 %
20 à 24 ans	6,7	6,4	4,7 %
25 à 44 ans	29,9	32,9	-9,1 %
45 à 54 ans	15,3	13,8	10,9 %
55 à 64 ans	10,6	9,3	14,0 %
65 ans et +	13,3	11,1	19,8 %

Sources : Recensement de 1996 et 2001 (Statistique Canada)

LES CARACTÉRISTIQUES DES ÉTABLISSEMENTS

Les caractéristiques des établissements renvoient au nombre d'employés à temps plein ou à temps partiel, à la saisonnalité de l'emploi, à la masse salariale des établissements, à leur nombre d'années d'existence et à leur répartition selon le marché où ils traitent.

4.1. LES CATÉGORIES D'EMPLOI

Au moment de l'étude, 10 872 employés travaillaient pour les établissements répondants. Le tableau 5 permet de jeter un regard sur la structure de l'emploi, soit les gens qui travaillent à temps plein (30 heures et plus par semaine) ou à temps partiel (moins de 30 heures par semaine), selon le regroupement sectoriel et la taille de l'entreprise.

La lecture du tableau 5 permet de constater que la majeure partie des emplois des entreprises répondantes sont fournis par les établissements du secteur de la fabrication (36,0 %); des arts, des services publics, de l'enseignement, des services sociaux (24,4 %); des commerces de gros et de détail (15,8 %); et de la construction, du transport et de l'entreposage (8,7 %).

De plus, il appert que l'emploi à temps plein prévaut sur l'emploi à temps partiel dans tous les regroupements sectoriels, peu importe la taille des établissements. Les secteurs qui offrent le plus d'emplois à temps plein sont : la fabrication (96,3 %); les services aux entreprises (89,4 %); la construction, le transport et l'entreposage (82,8 %). En revanche, les entreprises qui emploient davantage de gens à temps partiel sont : les domaines de l'hébergement et de la restauration (46,3 %); des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux (37,5 %); des commerces de gros et de détail (32,4 %); des services financiers, des assurances et de l'immobilier (30,3 %).

L'étude montre que l'emploi à temps plein croît à mesure que la taille de l'établissement augmente. En effet, la proportion des emplois à temps plein est moins élevée dans les entreprises de 5 à 19 employés (70,8 %).

Tableau 5
Les emplois selon le regroupement sectoriel et la taille des établissements

Regroupement sectoriel	Emploi à temps plein (%)	Emploi à temps partiel (%)	Emploi total du secteur (%)
Fabrication	96,3	3,7	36,0
Construction, transport et entreposage	82,8	17,2	8,7
Commerces de gros et de détail	67,6	32,4	15,8
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	62,5	37,5	24,4
Services financiers, assurances et immobiliers	69,7	30,3	4,6
Services aux entreprises	89,4	10,6	3,3
Hébergement et restauration	53,7	46,3	7,2
Taille des établissements			
5 à 19 employés	70,8	29,2	24,7
20 à 49 employés	79,2	20,8	17,9
50 employés et plus	80,4	19,6	57,4
Total des établissements	77,9	22,1	100,0

Les caractéristiques des établissements

4.2. LA SAISONNALITÉ DE L'EMPLOI

L'emploi saisonnier se définit comme étant un travail qui s'échelonne sur quelques mois de l'année seulement.

Les répondants de l'étude affirment, dans une proportion de 46,6 %, connaître des variations saisonnières sur le plan de l'emploi. L'écart relevé entre le niveau d'emploi le plus élevé et le niveau le plus bas est de 665 emplois, soit 12,8 %. Le graphique 1 illustre l'évolution du nombre d'emplois dans la MRC de Portneuf entre septembre 2001 et août 2002.

La courbe du graphique montre que le niveau de l'emploi atteint son apogée pendant le mois de mai. Malgré

une légère baisse au cours de juin 2002, ce mois demeure quand même au deuxième rang pour le nombre d'emplois. Le niveau d'emploi le plus faible apparaît au mois de janvier 2002. Cette tendance semble être en lien avec les périodes d'embauche des employés.

4.3. LA MASSE SALARIALE

L'examen de la masse salariale permet de constater que 37,4 % des dirigeants qui ont répondu paient entre 100 000 \$ et 250 000 \$ en salaires. De plus, 22 entreprises (6,5 %) génèrent plus de deux millions de dollars en masse salariale, ce qui suppose qu'elles sont de grande taille. Enfin, la moyenne de la masse salariale se situe à 1 103 487 \$.

Graphique 1
Évolution du nombre d'emplois dans la MRC de Portneuf entre septembre 2001 et août 2002

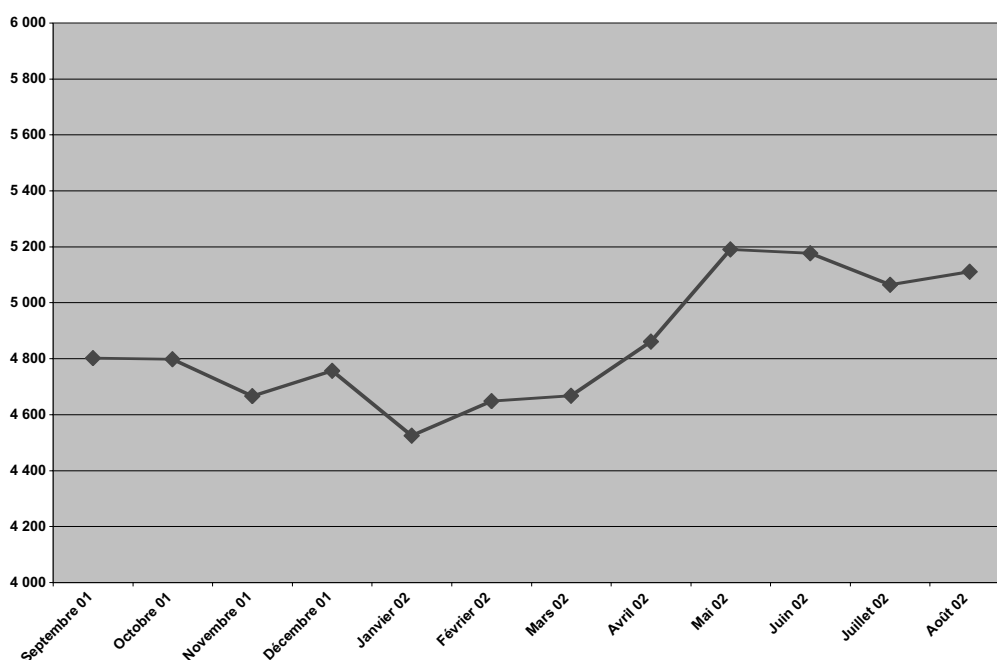


Tableau 6
Masse salariale des établissements répondants

Masse salariale	Nombre	%
Moins de 100 000 \$	74	21,8
De 100 000 \$ à 250 000 \$	127	37,4
De 250 001 \$ à 750 000 \$	74	21,8
De 750 001 \$ à 2 000 000 \$	43	12,6
Plus de 2 000 000 \$	22	6,5
n = 340		
Moyenne = 1 103 487 \$		

Les caractéristiques des établissements

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

Les données sur les années d'existence visent à repérer les entreprises à risque (moins de cinq ans) et le niveau de maturité des divers établissements. Le tableau 7 présente cette donnée pour les établissements répondants.

En moyenne, les établissements de la MRC de Portneuf ont 29,5 ans d'existence. Plus de la moitié des entreprises répondantes sont établies depuis plus de 20 ans. Les entreprises considérées comme étant les plus à risque sont celles qui comptent moins de cinq ans d'existence. Ces entreprises représentent seulement 7,5 % des établissements répondants de la MRC de Portneuf.

4.5. LA RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LES MARCHÉS

Les données de l'étude révèlent que les répondants exercent leurs activités sur des marchés diversifiés. Le tableau 8 présente la répartition des établissements répondants selon les marchés.

Les résultats montrent que les établissements répondants exercent une part relativement importante d'activités basiques³. En effet, 18,2 % des établissements répondants font des affaires avec d'autres pays, tandis que 20,0 % des répondants traitent avec d'autres provinces que le Québec. Il y a tout de même 70,7 % des répondants qui traitent avec une clientèle provinciale. De plus, 94,1 % des répondants proposent leurs

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

Années d'existence	Nombre	%
5 ans et moins	30	7,5
De 6 à 10 ans	55	13,8
De 11 à 20 ans	91	22,9
De 21 à 35 ans	109	27,4
36 ans et plus	113	28,4
n = 398 Moyenne = 29,5 ans		

produits et services aussi à la clientèle de la MRC. Il est intéressant de constater que 5,9 % traitent exclusivement avec une clientèle de l'extérieur de la MRC de Portneuf.

Le secteur où les entreprises traitent le plus avec d'autres pays est la fabrication (53,3 %). Par ailleurs, les établissements de 50 employés et plus sont les plus nombreux à exporter leurs produits et services dans d'autres pays (45,2 %). En ce qui concerne les transactions locales, 100,0 % des établissements regroupés dans les secteurs des commerces de gros et de détail; des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux; des services financiers, des assurances et de l'immobilier et des services aux entreprises font des affaires avec une clientèle de la MRC de Portneuf. Ajoutons que ce sont les établissements de 5 à 19 employés qui font davantage affaires avec la clientèle de la MRC.

Tableau 8
Répartition des établissements sur les marchés

Répartition sur les marchés	Oui (%)	n*
Clientèle de la MRC de Portneuf	94,1	382
Clientèle des autres régions du Québec	70,7	287
Clientèle des autres provinces	20,0	81
Clientèle des autres pays	18,2	74

* Nombre d'entreprises qui ont une clientèle sur ce marché

³ Les activités basiques génèrent des entrées d'argent provenant d'un territoire autre que celui à l'étude. Dans ce cas-ci, l'argent des activités basiques vient des autres provinces du Canada ainsi que des autres pays. Les activités basiques les plus connues sont liées aux secteurs de la fabrication ainsi que de l'hébergement et de la restauration.

Les changements

LES CHANGEMENTS PRÉVISIBLES DANS LES ÉTABLISSEMENTS

Dans le but de bien comprendre l'environnement des entreprises de la MRC de Portneuf, on a posé une série de questions aux employeurs afin de connaître les changements qui se sont produits à l'intérieur de leur établissement entre septembre 2001 et septembre 2002 ainsi que ceux à prévoir au cours de la prochaine année, soit de septembre 2002 à septembre 2003. Les employeurs devaient ainsi se prononcer sur les perspectives de croissance de l'emploi, sur les mises à pied éventuelles, sur de futurs projets d'expansion et de développement du marché.

5.1. L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS

Les données relatives à la croissance illustrent bien le dynamisme de l'emploi québécois. Elles nous indiquent que les établissements répondants se trouvaient dans une situation économique plutôt favorable entre septembre 2001 et septembre 2002. Le tableau 9 dresse le portrait de la situation.

Ainsi, au cours de la dernière année, 72,9 % des établissements présentaient une stabilité sur le plan du nombre d'employés et ce sont les établissements de 5 à 19 employés qui sont demeurés les plus stables durant cette période (76,3 %). On note que 20,9 % des

établissements ont connu une augmentation de leur effectif, les entreprises de 50 employés et plus faisant largement leur part à cet égard (28,6 %). Une faible proportion des employeurs (6,2 %) ont dû faire face à une décroissance.

Les regroupements sectoriels qui ont connu une plus grande croissance de personnel sont : l'hébergement et la restauration (31,3 %); les services aux entreprises (29,4 %); les commerces de gros et de détail (19,8 %); les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (19,0 %).

Le tableau 10 permet de connaître les changements à prévoir, en ce qui a trait à l'effectif, dans la prochaine année.

Les données révèlent que la croissance de l'effectif devrait se poursuivre dans les établissements répondants de la MRC de Portneuf. En effet, 28,7 % d'entre eux prévoient une croissance de leur effectif entre septembre 2002 et septembre 2003; une proportion de 69,0 % des établissements comptent maintenir leur nombre d'emplois, alors que seulement 2,3 % d'entre eux prévoient une décroissance de leur effectif. La croissance du nombre d'employés ne semble pas être

Tableau 9
Évolution des effectifs des établissements répondants
entre le 1^{er} septembre 2001 et le 1^{er} septembre 2002

Par regroupement sectoriel	Croissance (%)	Décroissance (%)	Stable (%)
Fabrication	18,3	10,0	71,7
Construction, transport et entreposage	18,6	4,7	76,7
Commerces de gros et de détail	19,8	5,2	75,0
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	19,0	4,8	76,2
Services financiers, assurances et immobiliers	13,6	9,1	77,3
Services aux entreprises	29,4	11,8	58,8
Hébergement et restauration	31,3	4,2	64,6
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	19,6	4,1	76,3
20 à 49 employés	21,1	12,3	66,7
50 employés et plus	28,6	11,9	59,5
Total des établissements	20,9	6,2	72,9
n = 406			

Les changements prévisibles

Tableau 10
Évolution des effectifs des établissements répondants
entre le 1^{er} septembre 2002 et le 1^{er} septembre 2003

Par regroupement sectoriel	Croissance (%)	Décroissance (%)	Stable (%)
Fabrication	45,6	3,5	50,9
Construction, transport et entreposage	26,8	2,4	70,7
Commerces de gros et de détail	27,3	1,8	70,9
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	20,6	0,0	79,4
Services financiers, assurances et immobiliers	22,7	13,6	63,6
Services aux entreprises	56,2	0,0	43,7
Hébergement et restauration	17,4	0,0	82,6
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	24,7	1,2	74,1
20 à 49 employés	47,3	7,3	45,5
50 employés et plus	29,3	2,4	68,3
Total des établissements	28,7	2,3	69,0

n = 390

directement proportionnelle à la taille des entreprises. En effet, l'ensemble des entreprises prévoient une croissance de leur personnel, dans une proportion de 47,3 % pour les entreprises de 20 à 49 employés, de 29,3 % pour celles de 50 employés et plus ainsi que de 24,7 % pour les établissements de 5 à 19 employés.

En ce qui concerne les regroupements sectoriels, il est important de signaler que le secteur de l'hébergement et de la restauration, qui a connu la plus forte croissance de son effectif (31,3 %) entre septembre 2001 et septembre 2002, vient au dernier rang dans sa prévision de croissance (17,4 %) entre septembre 2002 et septembre 2003. Les regroupements sectoriels qui projettent un plus grand accroissement de leur effectif au cours de la prochaine année se distribuent de la façon

suivante : les services aux entreprises (56,2 %); la fabrication (45,6 %); les commerces de gros et de détail (27,3 %); la construction, le transport et l'entreposage (26,8 %).



Les changements prévisibles

5.2. LES PRINCIPAUX CHANGEMENTS PRÉVUS

Les données relatives aux changements prévus par les établissements au cours de la prochaine année, soit entre juin 2002 et juin 2003, permettent de tracer un portrait anticipé du marché du travail. Le tableau suivant révèle que 34,5 % des établissements répondants prévoient des mises à pied temporaires. Le secteur de la construction, du transport et de l'entreposage utilisera davantage cette mesure (59,5 %). De plus, parmi les gens qui ont répondu à cette question, 29,6 % anticipent des projets d'expansion.

Parmi les autres changements signalés, notons la modification des tâches des travailleurs pour 20,4 % des répondants. Les deux regroupements les plus touchés par cette mesure sont : les services financiers, assurances et immobilier (66,7 %) ainsi que les services aux entreprises (47,1 %). Ce changement pourrait engendrer de nouveaux besoins de formation et amener une consolidation des emplois existants.

Les employeurs ont répondu dans une proportion de 13,8 % qu'ils souhaitaient développer des marchés d'exportation. Les établissements visés sont principalement regroupés dans les secteurs de la fabrication (45,0 %) et des services aux entreprises (23,5 %).

Par ailleurs, 12,5 % des répondants prévoient des départs à la retraite dans la prochaine année. Ces départs ont été signalés particulièrement dans les établissements de 50 employés et plus (47,6 %).

Seulement 3,9 % des répondants pensent effectuer des mises à pied permanentes, ce qui est de bon augure pour le dynamisme de l'emploi dans la MRC de Portneuf.

En somme, les taux de croissance et de stabilité de l'emploi, pour ces deux périodes, sont le reflet de la bonne tenue de l'activité économique. Les prévisions traduisent, en quelque sorte, la confiance des employeurs à l'égard de l'économie et montrent des signes encourageants pour l'emploi.



Tableau 11
Changements prévus par les établissements
entre le 1^{er} septembre 2002 et le 1^{er} septembre 2003

Changements prévus	Oui (%)	n*
Mises à pied temporaires	34,5	138
Projet d'expansion	29,6	120
Modification des tâches des travailleurs	20,4	82
Développement des marchés d'exportation	13,8	56
Départs à la retraite	12,5	51
Mises à pied permanentes	3,9	15

* Nombre d'entreprises qui ont mentionné ce changement

Les besoins **LES BESOINS** **EN MAIN-D'ŒUVRE** *main-d'œuvre*

Dans la section suivante, nous présentons les principaux résultats relatifs aux besoins en main-d'œuvre des entreprises répondantes. Pour bien définir cette demande, nous avons eu recours à quatre indicateurs : les postes vacants, les intentions d'embauche, les professions en demande et les difficultés de recrutement associées aux professions en demande.

6.1. LES POSTES VACANTS

Les postes vacants sont les emplois disponibles qui ne peuvent être comblés par le personnel de l'entreprise et pour lesquels une activité de recrutement externe est nécessaire.

Les résultats de l'étude révèlent que 22,5 % des répondants avaient, au moment de l'enquête, des postes vacants dans leur entreprise. Au total, cela représentait 191 postes vacants. De ce nombre, 80,1 % étaient des emplois à temps plein. Les secteurs d'activité économique qui avaient le plus d'emplois à combler sont les secteurs de la fabrication (24,0 %); du commerce de gros et de détail (20,0 %); de la construction, du transport et de l'entreposage (15,4 %).

6.2. LES INTENTIONS D'EMBAUCHE

Les intentions d'embauche se définissent comme étant les besoins de main-d'œuvre prévus par les employeurs pour la prochaine année. Les intentions d'embauche excluent les postes vacants. À noter qu'il n'est pas approprié d'utiliser ces intentions comme des indicateurs de création d'emplois, car elles ne tiennent pas compte des divers phénomènes conjoncturels susceptibles d'intervenir dans le dynamisme de l'emploi au fil du temps (mises à pied, départs volontaires, etc.). Il est fortement recommandé d'utiliser cette information comme simple repère afin de déterminer les besoins futurs. Advenant le cas où l'information servirait à des fins de planification d'intervention, les résultats devraient faire l'objet d'une validation à l'aide d'autres données statistiques, par exemple celles qui sont tirées des perspectives professionnelles régionales, ou de toute autre analyse de métiers et professions.

Selon l'étude, 46,9 % des répondants prévoient embaucher du personnel supplémentaire dans leur entreprise entre septembre 2002 et septembre 2003. Nous avons répertorié 738 intentions d'embauche, au moment de la collecte des données, dont 70,6 % sont pour des emplois à temps plein. L'embauche se fera surtout dans les secteurs suivants : la fabrication (39,6 %); les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (21,7 %); le commerce de gros et de détail (11,9 %).



Les besoins de main-d'œuvre

6.3. LES MÉTIERS EN DEMANDE

Les métiers en demande, présentés au tableau 12, regroupent les postes vacants et les intentions d'embauche. Nous pouvons ainsi définir la demande de main-d'œuvre globale des établissements répondants. À noter que le tableau regroupe les professions selon l'intensité de la demande. Comme nous devions nous limiter dans la présentation des professions, le tableau montre les principaux métiers en demande (45). Très détaillé, il énumère les métiers en demande selon les codes de la Classification nationale des professions (CNP), le nombre d'établissements sollicitant les professions, la proportion de postes vacants et d'intentions d'embauche ainsi que celle des emplois en demande à temps plein. La dernière information donne le pourcentage d'entreprises qui éprouvent des difficultés de recrutement pour la profession mentionnée. Les métiers sont également classés selon l'intensité de la demande. Une demande forte signifie que plus de 30 emplois sont à combler pour cette profession, une demande moyenne indique que l'on propose de 16 à 30 emplois; enfin, une demande faible signifie de 6 à 15 emplois.

Au total, il y a 125 professions en demande pour 929 emplois. Les professions les plus en demande sont : autre manœuvre des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique; serveur au comptoir et préparateur d'aliments dans les services alimentaires; serveur d'aliments et de boissons; soudeur et opérateur de machines à souder et à braser; vendeur et commis-vendeur (vente au détail). Certaines conditions de travail semblent assez favorables, puisque 72,6 % des emplois en demande sont principalement des postes à temps plein.

À la lecture des données, nous constatons que les intentions d'embauche l'emportent sur le nombre de postes vacants pour la majorité des professions. Par conséquent, ces résultats doivent être utilisés avec prudence. Pour quelques professions, cependant, la proportion de postes vacants est plus élevée que celle des intentions d'embauche. C'est le cas, entre autres, des professions suivantes : assembleur et ajusteur de plaques et de charpente métalliques, nettoyeur spécialisé ainsi que conducteur de camions.

6.4. LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

L'information rapportée dans le tableau est calculée en fonction du nombre d'établissements qui éprouvent des difficultés de recrutement pour la profession indiquée. Le résultat montre les problèmes de recrutement pour les professions selon qu'il s'agit de postes vacants ou d'intentions d'embauche.

Au total, 77,2 % des professions connaissent des difficultés de recrutement. Qui plus est, pour certaines professions (44,9 %) tous les employeurs éprouvent ces difficultés. Par contre, pour d'autres professions (22,8 %), les entreprises recrutent facilement du personnel.

Les problèmes de recrutement touchent plus les postes vacants (83,5 %) que les intentions d'embauche (51,2 %). Une des raisons est que, les intentions d'embauche étant des prévisions, certains employeurs n'ont peut-être pas anticipé un problème de recrutement futur pour les professions en demande. Notons que les difficultés de recrutement ne semblent pas liées à la scolarité demandée par les employeurs pour combler les emplois. Dans le cas des postes vacants, les employeurs n'ont aucune exigence en particulier (34,6 %), alors que 30,5 % demandent un diplôme de 5^e secondaire.



Les besoins de main-d'œuvre

Tableau 12
Listes des emplois en demande identifiés
par les établissements répondants

CNP	Métier	Nombre d'entreprises	Postes vacants	Intentions d'embauche	Temps plein	Difficulté recrutement
Intensité de la demande signalée : forte						
9619	Autre manoeuvre des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	4	0,0 %	100,0 %	100,0 %	50,0 %
6641	Serveur au comptoir et préparateur d'aliments dans les services alimentaires	19	25,6 %	74,4 %	41,0 %	68,4 %
6453	Serveur d'aliments et de boissons	13	13,9 %	86,1 %	50,0 %	53,8 %
7265	Soudeur et opérateur de machines à souder et à braser	12	47,1 %	52,9 %	100,0 %	91,7 %
6421	Vendeur et commis-vendeur, vente au détail	19	21,9 %	78,1 %	75,0 %	73,7 %
Intensité de la demande signalée : moyenne						
3413	Aide et auxiliaire médical	5	3,3 %	96,7 %	3,3 %	20,0 %
6611	Caissier	13	0,0 %	100,0 %	27,6 %	23,1 %
7452	Manutentionnaire	5	7,4 %	92,6 %	100,0 %	80,0 %
9451	Conducteur de machines à piquer	3	7,4 %	92,6 %	100,0 %	100,0 %
4142	Instituteur à la maternelle et au niveau primaire	2	0,0 %	100,0 %	88,0 %	100,0 %
6622	Commis d'épicerie et étalagiste	14	20,0 %	80,0 %	32,0 %	28,6 %
9411	Opérateur de machines dans le traitement des métaux et des minerais	1	0,0 %	100,0 %	100,0 %	0,0 %
3152	Infirmier diplômé	5	0,0 %	100,0 %	0,0 %	100,0 %
9434	Autre conducteur de machines dans la transformation du bois	1	0,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
6242	Cuisinier	15	25,0 %	75,0 %	65,0 %	60,0 %
6452	Barman	12	27,8 %	72,2 %	77,8 %	75,0 %
7411	Conducteur de camions	4	75,0 %	25,0 %	87,5 %	75,0 %
7443	Préposé à la pose et à l'entretien des pièces mécaniques d'automobiles	6	18,8 %	81,3 %	87,5 %	83,3 %
9215	Surveillant dans la transformation des produits forestiers	1	0,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Intensité de la demande signalée : faible						
7311	Mécanicien de chantier et mécanicien industriel (sauf l'industrie du textile)	2	26,7 %	73,3 %	86,7 %	100,0 %
1433	Caissier des services financiers	5	28,6 %	71,4 %	21,4 %	20,0 %
6671	Opérateur et préposé aux sports et aux loisirs	7	0,0 %	100,0 %	85,7 %	28,6 %
4214	Coordonnateur de garderie	2	15,4 %	84,6 %	53,8 %	50,0 %
9211	Surveillant dans la transformation des métaux et des minerais	2	0,0 %	100,0 %	61,5 %	50,0 %
9234	Opérateur au contrôle de la fabrication du papier et du couchage	2	0,0 %	100,0 %	100,0 %	50,0 %
9414	Conducteur de machines dans le façonnage et la finition des produits en béton, en argile ou en pierre	3	7,7 %	92,3 %	100,0 %	0,0 %
9614	Manoeuvre dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois	3	15,4 %	84,6 %	100,0 %	66,7 %
7421	Conducteur d'équipement lourd (sauf les grues)	4	33,3 %	66,7 %	91,7 %	100,0 %
3233	Infirmier auxiliaire autorisé	4	0,0 %	100,0 %	0,0 %	100,0 %
7263	Assembleur et ajusteur de plaques et de charpentes métalliques	1	100,0 %	0,0 %	100,0 %	100,0 %
6662	Nettoyeur spécialisé	5	90,0 %	10,0 %	90,0 %	40,0 %
9436	Classeur de bois d'oeuvre et autre vérificateur et classeur dans la transformation du bois	2	0,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
9617	Manoeuvre dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	3	70,0 %	30,0 %	40,0 %	66,7 %
1431	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	8	55,6 %	44,4 %	88,9 %	50,0 %
6471	Aide familial, aide de soutien à domicile et personnel assimilé	1	0,0 %	100,0 %	50,0 %	100,0 %
7322	Débosselleur et réparateur de carrosserie	5	50,0 %	50,0 %	100,0 %	100,0 %
9611	Manoeuvre dans le traitement des métaux et des minerais	2	0,0 %	100,0 %	100,0 %	0,0 %
2253	Technologue et technicien en dessin	4	71,4 %	28,6 %	100,0 %	100,0 %
3234	Ambulancier et autre personnel paramédical	2	0,0 %	100,0 %	28,6 %	50,0 %
6252	Boulangier-pâtissier	3	0,0 %	100,0 %	100,0 %	66,7 %
7312	Mécanicien d'équipement lourd	4	57,1 %	42,9 %	85,7 %	100,0 %
8612	Manoeuvre en aménagement paysager et en entretien des terrains	3	0,0 %	100,0 %	100,0 %	66,7 %
9511	Conducteur de machines d'usinage	2	0,0 %	100,0 %	100,0 %	0,0 %
9513	Conducteur de machines à travailler le bois	3	28,6 %	71,4 %	28,6 %	66,7 %
7321	Mécanicien, technicien et réparateur de véhicules automobiles	6	33,3 %	66,7 %	100,0 %	100,0 %

La gestion des ressources humaines

LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Une autre dimension de la dynamique de l'emploi qui a été mesurée est la gestion des ressources humaines (GRH) dans les établissements. Les dirigeants ont été interrogés sur leurs habitudes ou sur leurs méthodes de recrutement du personnel et sur les principales difficultés liées à l'embauche des employés.

7.1. LES DIFFICULTÉS DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Les données obtenues indiquent que les entreprises éprouvent des difficultés dans la gestion des ressources humaines. En effet, 49,8 % des répondants affirment connaître au moins un problème à cet égard. Les principaux secteurs où l'on observe cette situation sont : les services aux entreprises (70,6 %); la fabrication (60,0 %); les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (50,8 %). Les entreprises de 50 employés et plus éprouvent davantage de difficultés de

gestion des ressources humaines (77,5 %). Le tableau 13 regroupe les principaux problèmes de gestion des ressources humaines vécus dans les établissements.

Nous remarquons que le principal problème de gestion des ressources humaines est la difficulté à recruter du personnel compétent. Ce problème mentionné par 49,4 % des répondants devance largement les autres difficultés signalées. Cette difficulté se vit davantage dans le secteur des services aux entreprises (70,6 %) ainsi que dans celui de l'hébergement et de la restauration (62,5 %). Les autres problèmes qui affectent le plus les entreprises interrogées sont : la flexibilité de la main-d'œuvre (17,5 %), la motivation du personnel (16,0 %) et le vieillissement du personnel (15,3 %). La flexibilité de la main-d'œuvre se vit davantage dans les secteurs des services aux entreprises (35,3 %) et de l'hébergement et la restauration (25,0 %). De plus, c'est dans les établissements de 50 employés et plus que l'on observe davantage cette difficulté (33,3 %).

Tableau 13
Problèmes de gestion des ressources humaines dans les établissements

Problèmes de gestion	Oui (%)	n*
Difficulté de recruter du personnel compétent	49,4	200
Flexibilité de la main-d'œuvre	17,5	71
Motivation du personnel	16,0	65
Vieillessement du personnel	15,3	62
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	13,9	56
Roulement du personnel	12,8	52
Évaluation du rendement du personnel	11,6	47
Élaboration d'outils pour la gestion des GRH	10,3	42
Absentéisme	9,8	40
Gestion et supervision du personnel	7,9	32
Santé et sécurité au travail	4,7	19

* Nombre d'entreprises qui ont mentionné ce problème de gestion

La gestion des ressources humaines

7.2. LES SOURCES DE RECRUTEMENT DU PERSONNEL

Cette section du rapport précise les méthodes que les employeurs utilisent pour recruter leur personnel. Le tableau 14 énumère les sources de recrutement utilisées par les répondants.

Les sources de recrutement les plus utilisées sont : des candidats recommandés par des employés (84,8 %), une banque de curriculum vitae interne (80,8 %) et des contacts personnels des dirigeants (73,0 %). Les réseaux de contacts semblent donc très répandus. Il est

intéressant de noter que les employeurs font plus souvent appel aux agences de placement publiques (43,2 %) qu'aux agences privées (8,1 %). Les établissements répondants se tournent aussi vers les journaux (61,3 %), les écoles, collèges et universités (36,0 %) et le personnel des établissements concurrents (25,4 %).

Tableau 14
Sources de recrutement du personnel par les établissements

Sources de recrutement	Oui (%)	n*
Candidats recommandés par des employés	84,8	345
Banque de curriculum vitae interne	80,8	328
Contacts personnels des dirigeants des établissements	73,0	297
Journaux	61,3	249
Agences de placement publiques	43,2	176
Écoles, collèges et universités	36,0	146
Personnel des établissements concurrents	25,4	103
Site internet d'agences de placement publiques	16,5	67
Site internet de l'établissement	12,6	51
Publications d'affaires ou d'associations d'employeurs	9,1	37
Agences de placement privées	8,1	33
Sites internet spécialisés dans le recrutement du personnel	7,2	29

* Nombre d'entreprises qui ont mentionné cette source de recrutement

La formation

LA FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Les changements que subit l'économie mettent en évidence de nouveaux enjeux. En effet, que ce soit dans la perspective de la compétitivité accrue, de l'adaptation continue au marché ou du développement de nouveaux produits, les entreprises doivent réexaminer leur structure et leurs méthodes de travail. Cette situation encourage les établissements à mettre sur pied des programmes de formation pour leurs employés. Cette section du rapport définit la nature et l'ampleur des besoins de formation des répondants. Il y sera question des moyens pris par les entreprises pour dispenser la formation, des sources de formation utilisées et des difficultés relatives à ces activités de formation.

8.1. LES MOYENS UTILISÉS POUR DISPENSER LA FORMATION

Au moment de la collecte des données, 89,2 % des établissements répondants donnaient de la formation à leurs employés. Cette réalité est particulièrement présente chez les entreprises qui comptent 50 employés et plus (97,6 %); suivies des établissements de 20 à 49 employés (94,8 %) et de ceux qui emploient de 5 à 19 personnes (86,7 %). Les secteurs des services financiers, des assurances et de l'immobilier (100,0 %); de la fabrication (95,0 %), des commerces de gros et de détail (92,3 %) ainsi que des services aux entreprises (92,1 %) offrent davantage la possibilité à leurs employés de suivre une formation. Le tableau 15 donne un bon aperçu des moyens utilisés par les établissements pour donner de la formation.

Le coaching par des employés expérimentés, ou formation sur le tas, est le type de formation le plus répandu,

puisque 89,5 % des répondants y ont recours. Le remboursement, en totalité ou en partie, des dépenses de formation et le fait d'accorder des congés payés constituent des moyens de formation utilisés dans des proportions respectives de 79,4 % et de 58,7 %.

Au cours des douze prochains mois, 71,3 % des établissements répondants prévoient donner de la formation à leur personnel. Les établissements les plus enclins à dispenser de la formation à leurs employés font partie des regroupements sectoriels suivants : les services financiers, les assurances, l'immobilier (95,5 %); les services aux entreprises (93,8 %). Le secteur venant au dernier rang est l'hébergement et la restauration (41,3 %). Ce sont les établissements de 50 employés et plus qui seront les plus nombreux à donner de la formation (97,6 %); suivent les entreprises de 20 à 49 employés (91,4 %) et celles de 5 à 19 employés (62,5 %).

8.2. LES SOURCES DE FORMATION UTILISÉES

Le tableau 16 présente les sources de formation utilisées par les établissements.

Si l'on tient pour acquis qu'une bonne part de la formation est donnée aux nouveaux employés afin de les intégrer au milieu de travail, on ne s'étonnera guère que 84,0 % des employeurs fassent appel à leur personnel expérimenté pour les former. Par ailleurs, lorsque les établissements se tournent vers des ressources externes, 57,9 % d'entre eux sollicitent les consultants ou formateurs du secteur. De plus, 54,5 % des établissements font appel aux vendeurs ou aux fournisseurs d'équipements. La source de formation la moins fréquemment retenue est l'université (14,9 %).

Tableau 15
Moyens utilisés par les établissements pour dispenser la formation

Moyens utilisés	Oui (%)	n*
Coaching par des employés expérimentés ou formation sur le tas	89,5	323
En remboursant, en totalité ou en partie, les dépenses de formation	79,4	286
En accordant des congés payés	58,7	212
En organisant des ateliers, travaux pratiques ou cours durant les heures de travail	56,4	204
En organisant des ateliers, travaux pratiques ou cours en dehors des heures de travail	39,9	145
En offrant des congés non payés	17,1	62
Autres moyens	17,1	62

* Nombre d'établissements qui ont mentionné ce moyen de formation

La formation de la main-d'œuvre

8.3. LES DIFFICULTÉS RELATIVES AUX ACTIVITÉS DE FORMATION

Peu d'établissements (10,5 %) éprouvent des difficultés en ce qui concerne les activités de formation offertes. Malgré ce faible pourcentage, il apparaît important de relever le type de difficultés que peuvent éprouver les établissements. Le tableau 17 trace un bilan des obstacles rencontrés.

La difficulté la plus souvent relevée est le remplacement du personnel à former sans ralentir la production ou le service de l'entreprise; en effet, 77,6 % des répondants la vivent. Ensuite, nous trouvons le manque de temps pour organiser les activités de formation (75,5 %), le manque de personnel pour dispenser les activités de formation (51,0 %) et les coûts

des activités de formation trop élevés (46,9 %). Les difficultés les moins souvent rapportées sont la méconnaissance des services et des programmes offerts par les maisons d'enseignement (30,6 %) ainsi que la scolarité insuffisante des employés pour suivre les activités de formation (30,6 %).

Les regroupements sectoriels où ces difficultés se font le plus sentir sont : la construction, le transport et l'entreposage (19,4 %); les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (15,5 %); la fabrication (14,3 %); les services financiers, les assurances et l'immobilier (13,6 %).

Tableau 16
Les sources de formation utilisées par les établissements

	Oui (%)	n*
Le personnel de l'entreprise	84,0	304
Consultant ou formateur du secteur	57,9	209
Vendeurs ou fournisseurs d'équipements	54,5	198
Écoles et centres de formation du secondaire	25,2	91
Écoles et centres de formation collégiale	24,0	87
Université	14,9	54

* Nombre d'établissements qui ont mentionné cette source de formation

Tableau 17
Les difficultés relatives aux activités de formation

Difficultés relatives	Oui (%)	n*
Remplacement du personnel à former sans ralentir la production ou le service	77,6	38
Manque de temps pour organiser les activités de formation	75,5	37
Manque de personnel pour dispenser les activités de formation	51,0	25
Coûts des activités de formation trop élevés	46,9	23
Cours non disponibles ou mal adaptés	40,8	20
Difficulté à estimer ou évaluer les besoins de formation	40,0	20
Manque d'intérêt chez les employés	40,0	20
Méconnaissance des services et programmes offerts par les maisons d'enseignement	30,6	15
Scolarité insuffisante des employés pour suivre les activités de formation	30,6	15

* Nombre d'établissements qui ont mentionné cette difficulté

La connaissance DES SERVICES PUBLICS

La dernière partie du questionnaire tentait d'évaluer la connaissance des services offerts par le centre local d'emploi (CLE) et le centre local de développement (CLD) de la MRC de Portneuf. Le tableau 18 permet de dresser un portrait de la situation. Ces résultats fourniront aux divers intervenants des pistes précieuses en matière de promotion.

Une proportion considérable des employeurs ne connaissent pas les services offerts par leur CLE et leur CLD. En effet, 30,4 % d'entre eux disent ne pas connaître du tout leur CLE. Toutefois, 27,7 % des répondants connaissent « bien » ou « très bien » les services offerts par cet organisme. En ce qui concerne le CLD, 43,8 % ignorent tout de leur CLD, alors que 19,4 % des entreprises le connaissent « bien » ou « très bien ».

Par ailleurs, ce sont les établissements comprenant 50 employés et plus qui connaissent le mieux les services du CLE (58,7 %), comparativement à 36,5 % pour les entreprises de 20 à 49 employés et à 20,7 % pour les plus petites entreprises. Les établissements qui connaissent le moins ces services, donc qui ont répondu

« peu » ou « pas du tout », font partie des regroupements des services aux entreprises (88,2 %) et des commerces de gros et de détail (80,2 %).

En ce qui concerne la connaissance des services offerts par le CLD, les résultats ne diffèrent pas, puisque ce sont encore les établissements de cinq employés et moins qui connaissent le moins bien les services. En effet, 15,8 % d'entre eux affirment connaître « bien » ou « très bien » les services offerts. Les entreprises de 20 à 49 employés (22,2 %) et 39,1 % des établissements répondants comptant 50 employés et plus sont au courant des services offerts dans leur CLD. Les établissements qui connaissent le moins ces services sont ceux : des services aux entreprises (94,1 %); des commerces de gros et de détail (88,0 %); des services financiers, des assurances et de l'immobilier (86,4 %).

Tableau 18
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	36,3	43,1	15,3	5,4
20 à 49 employés	23,8	39,7	20,6	15,9
50 employés et plus	2,2	39,1	47,8	10,9
Total des entreprises	30,4	42,0	19,8	7,9
Centre local de développement				
5 à 19 employés	50,0	34,2	11,3	4,5
20 à 49 employés	38,1	39,7	15,9	6,3
50 employés et plus	10,9	50,0	23,9	15,2
Total des entreprises	43,8	36,8	13,4	6,0
n = 402				

Conclusion

CONCLUSION

Les résultats présentés dans cette étude permettent de dégager quelques constats qui semblent déterminants pour les intervenantes et les intervenants en développement de la main-d'œuvre. Ceux-ci auront alors une vue d'ensemble en ce qui a trait, notamment, aux besoins et aux difficultés des répondants, ce qui facilitera la planification de leurs actions. Par contre, il faut tenir compte du fait que certains facteurs économiques impossibles à contrôler peuvent entraîner des changements imprévus dans la structure économique de la MRC de Portneuf.

De prime abord, il est essentiel de préciser l'excellent taux de collaboration obtenu au moment de l'enquête (83,4 %). De plus, comme il s'agit d'un recensement des entreprises de cinq employés et plus, cette étude permet de dresser un portrait très réaliste des entreprises de la MRC de Portneuf.

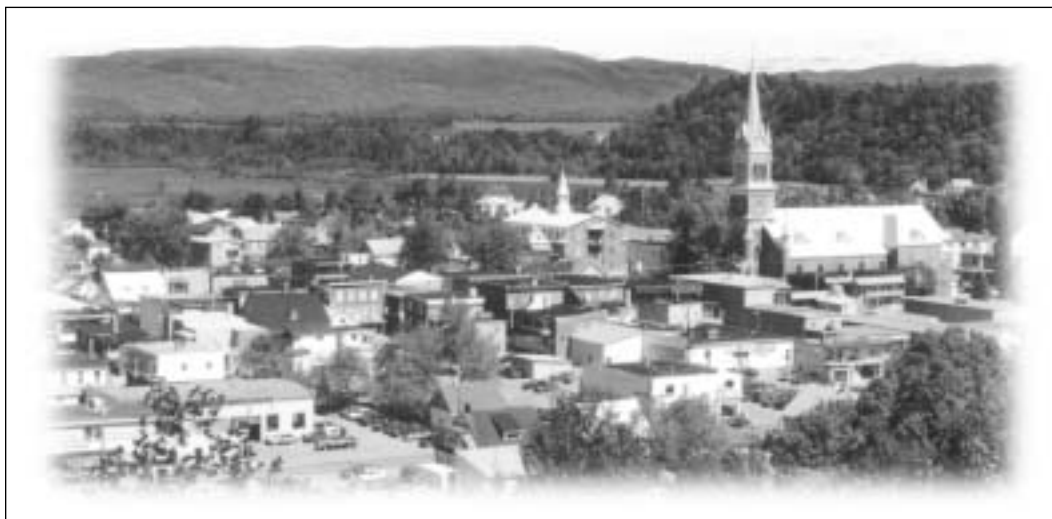
Rappelons que l'emploi à temps plein prévaut sur l'emploi à temps partiel (77,9 % contre 22,1 %), peu importe le regroupement sectoriel et la taille de l'entreprise. En ce qui concerne la variation de l'emploi, les entreprises employaient davantage de travailleurs au cours du mois de mai 2002, alors que le niveau d'emploi le plus faible se situait en janvier 2002.

Il est important de signaler que les établissements de la MRC de Portneuf génèrent des activités basiques, puisque 5,9 % des entreprises traitent uniquement avec une clientèle de l'extérieur de la MRC.

Parmi les autres constats intéressants, plusieurs embauches se feront au cours des prochains mois. En effet, 22,5 % des répondants avaient des postes vacants à combler au moment de l'étude et 46,9 % avaient l'intention d'engager du personnel au cours de la prochaine année. Au total, 929 emplois seront en demande, répartis en 125 professions. Par contre, les entreprises éprouvent de la difficulté dans le recrutement de certaines professions (77,2 %). De plus, 49,8 % des répondants admettaient connaître des problèmes de gestion des ressources humaines. La principale difficulté éprouvée consiste à recruter du personnel compétent (49,4 %).

Un dernier résultat à ne pas négliger est que 30,4 % des établissements ne connaissent pas les mesures et services du centre local d'emploi (CLE) et que 43,8 % des répondants ignorent tout des mesures et services du centre local de développement (CLD). Il sera donc nécessaire de faire davantage de promotion afin de faire découvrir aux employeurs les services offerts dans ces centres.

Enfin, les lecteurs sont invités à faire part de leurs commentaires aux représentants d'Emploi-Québec. Ils peuvent communiquer avec les auteurs de ce document ou avec les conseillers en développement de la main-d'œuvre affectés au centre local d'emploi de leur territoire.



Bibliographie

BIBLIOGRAPHIE

EMPLOI-QUÉBEC. *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre : Ville de Québec*, Emploi-Québec de la Capitale-Nationale, novembre 2002, 28 p.

MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA (DRHC). *Fichier administratif du nombre d'employeurs et d'employés par secteur industriel et catégorie*, Gouvernement du Canada, mai 2002.

STATISTIQUE CANADA. *Enquête sur la population active (EPA)*, Gouvernement du Canada, 2001.

STATISTIQUE CANADA. *Recensements de 1996 et 2001*, Gouvernement du Canada.

TREMBLAY, André. *Sondages, histoire, pratique et analyse*, Boucherville, Gaëtan Morin Éditeur, 1991, 492 p.





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

Centre local d'emploi de Portneuf

100, Route 138-Bureau 220
Donnacona (Québec) G0A 1T0
Téléphone : (418) 285-2622
Télécopieur : (418) 285-4717

Direction régionale de la Capitale-Nationale

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

www.emploiquebec.net

