



EMPLOI-QUÉBEC

CHAUDIÈRE-APPALACHES

**ENQUÊTE SUR LES CARACTÉRISTIQUES
DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE
DE LA MRC DE BEAUCE-SARTIGAN**

Direction de la planification et du partenariat
Direction régionale de la Chaudière-Appalaches

DÉCEMBRE 1999

DOCUMENT PRÉPARÉ

par Emploi-Québec (Direction de la planification et du partenariat, région de la Chaudière-Appalaches)

DIRECTION

Andrée Morin
Directrice

TRAITEMENT ET RÉDACTION

Suzanne Lefebvre
Agente de recherche, de planification et de développement

RÉVISION DE TEXTE ET MISE EN PAGE

Noëlline April
Agente de secrétariat

AUTRES COLLABORATIONS

Centre local d'emploi de Saint-Georges
Centre local de développement de Beauce-Sartigan
Conseil économique de Beauce

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 1999
ISBN 2-550-35383-8

NOTE

Dans le présent document, le masculin est utilisé dans le seul but d'alléger le texte et, lorsque le contexte s'y prête, il désigne aussi bien les femmes que les hommes.

TABLE DES MATIÈRES

	Page
AVANT-PROPOS	V
SOMMAIRE	VI
INTRODUCTION	XIV
1. LE MARCHÉ DU TRAVAIL	1
1.1. La population	1
1.2. Le marché du travail et la réalité économique	3
2. LA MÉTHODOLOGIE D'ENQUÊTE	7
2.1. La population étudiée	7
2.2. La collecte et le traitement des données	8
2.3. Les résultats de la collecte	8
2.4. La pondération	9
3. LES CARACTÉRISTIQUES DES ÉTABLISSEMENTS	10
3.1. Les caractéristiques générales	10
3.2. La saisonnalité	11
3.3. Les postes vacants actuels	12
3.3.1. Les caractéristiques des postes vacants	12
3.3.2. La répartition professionnelle des postes vacants	15
3.3.3. Les difficultés de recrutement	16
4. LES CHANGEMENTS PRÉVISIBLES AU COURS DES ANNÉES 1999-2000 ET 2000-2001	24
4.1. Les investissements	24
4.2. L'évolution de l'emploi	25
4.3. Les changements technologiques, organisationnels et de marché	26
4.3.1. Les changements technologiques	27
4.3.2. Les changements organisationnels	28
4.3.3. Les changements de marché	30
5. LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE AU COURS DES ANNÉES 1999-2000 ET 2000-2001	32
5.1. La répartition professionnelle des intentions d'embauche	34
6. LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	37
6.1. La responsabilité de la gestion des ressources humaines	37
6.2. Les difficultés éprouvées dans la gestion des ressources humaines	37
6.3. L'accueil et l'entraînement à la tâche	39
7. LA FORMATION DU PERSONNEL	40
7.1. Les moyens utilisés pour offrir la formation	40
7.2. Les difficultés éprouvées dans la réalisation des activités de formation	41
ANNEXES	
ANNEXE 1 Le questionnaire	
ANNEXE 2 Le taux de réponse	
ANNEXE 3 La pondération	
ANNEXE 4 La comparaison des statistiques : MRC de la Nouvelle-Beauce, de Robert-Cliche et de Beauce-Sartigan	

AVANT-PROPOS

Cette enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre a été réalisée par la Direction de la planification et du partenariat d'Emploi-Québec, région de la Chaudière-Appalaches, à la demande des partenaires sociaux économiques du milieu local.

Mentionnons que ce rapport fait partie d'une série de trois, soit ceux de La Nouvelle-Beauce, de Robert-Cliche et de Beauce-Sartigan.

En réponse au besoin d'information manifesté par les partenaires, cette étude à caractère local nous renseigne notamment sur les activités spécifiques des entreprises, tels les intentions d'embauche, les postes vacants, les changements prévisibles et les compétences spécifiques recherchées. Les données recueillies serviront aux différents intervenants locaux et régionaux travaillant au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi ainsi qu'au développement économique; elles pourront être couramment réinvesties lors de la prestation de services, de l'établissement des planifications locales, de même que dans le cadre de tout projet centré sur le développement de l'emploi.

À titre d'exemple, ces renseignements pourront être utilisés dans le cadre des mesures et services d'Emploi-Québec, en ce qui concerne notamment l'information sur le marché du travail lequel service vise à soutenir les chercheurs d'emploi dans le choix d'une formation, d'un emploi ou dans leur recherche d'emploi. L'information sur le marché du travail vise aussi à aider les entreprises dans leur planification en matière de ressources humaines ainsi que dans leur recrutement.

Soulignons que cette étude s'inscrit dans la foulée d'une vaste enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre réalisée, en 1995, par le Bureau de la statistique du Québec et par Statistique Canada et couvrant le Québec et ses régions. Les résultats globaux et régionaux de cette enquête ont été publiés respectivement à l'automne 1996 et au printemps 1997¹.

¹ S. BÉLISLE et R. LACHAPELLE, (Développement des ressources humaines Canada et Société québécoise de développement de la main-d'œuvre), *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, résultats globaux*, 1996 et S. LEFEBVRE, (Société québécoise de développement de la main-d'œuvre), *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, région de la Chaudière-Appalaches*, 1997.

SOMMAIRE

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

PRÉSENTATION

- L'enquête a touché quelque 9000 emplois du secteur manufacturier, soit environ 43 % du nombre d'emplois que l'on retrouve dans la MRC de Beauce-Sartigan (20 920 emplois). Quatre-vingt-seize pour cent (96,2 %) des emplois visés par l'enquête sont des emplois à temps plein.

LA SAISONNALITÉ

- Globalement, pour l'ensemble des entreprises du secteur manufacturier, l'été est la saison la plus fréquemment ciblée en ce qui a trait au nombre maximal d'emplois. Les résultats sont les suivants : 18,2 % des entreprises indiquent l'été comme étant la saison où l'emploi a été le plus élevé au cours des derniers mois, 9,7 % indiquent l'automne, 4,9 % le printemps et 3,4 % choisissent l'hiver. Par ailleurs, mentionnons que la proportion d'entreprises où l'effet de saisonnalité n'existe pas est de 33,3 %.

LES POSTES VACANTS

- À l'hiver et au printemps 1999, 37,4 % des entreprises manufacturières de la MRC de Beauce-Sartigan faisaient état de 533 postes vacants pour lesquels elles recherchaient activement des travailleurs à l'extérieur de leur établissement.
- Par rapport au nombre d'emplois estimé dans le secteur manufacturier (9000 emplois), le nombre de postes vacants (533) représente 5,9 %.

POSTES VACANTS PAR RAPPORT AU NOMBRE D'EMPLOIS ESTIMÉ SECTEUR MANUFACTURIER, RÉGION DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES

LOCALITÉS (MRC)	POSTES VACANTS PAR RAPPORT À L'EMPLOI ESTIMÉ (%)
Montmagny	3,2
L'Islet	2,4
Bellechasse	4,3
Nouvelle-Beauce	4,0
Robert-Cliche	7,4
Beauce-Sartigan	5,9

Note : Il s'agit exclusivement des postes vacants du secteur manufacturier et de l'emploi estimé du secteur manufacturier.

- En ce qui concerne la scolarité, mentionnons que les employeurs répondants de la MRC de Beauce-Sartigan exigent au moins un diplôme de 5^e secondaire pour 63,2 % des postes vacants, ce qui est peu si on compare aux MRC de La Nouvelle-Beauce où l'on exige un diplôme de 5^e secondaire dans 87,4 % des cas et à la MRC de Robert-Cliche où l'on exige un diplôme dans 72,7 % des cas.
- Nous relevons les résultats suivants au sujet des sources de recrutement :

Sources de recrutement	Pourcentages (%)
Centre local d'emploi	52,2
Candidats recommandés par les employés	44,2
Contacts personnels	35,4
Journaux	35,4
Écoles, collèges et universités	25,7
Agences privées de placement	11,5
Autres agences publiques de placement	3,5
Publications d'affaires	0,9

Note : Une même entreprise peut mentionner plus d'une source de recrutement.

- Certaines entreprises font état de difficultés particulières quant au recrutement professionnel pour combler les postes vacants. Les résultats nous indiquent que le manque de compétences des candidats intervient pour 48,6 % des postes vacants et le manque d'expérience, pour 44,3 % d'entre eux. L'activité saisonnière ou le travail temporaire est la cause des difficultés de recrutement pour 26,4 % des postes vacants, tandis que la compétitivité des conditions de travail offertes l'est dans 25,7 % des cas. Les autres difficultés mentionnées ont trait au diplôme recherché (15 %) et à l'éloignement (3,6 %).
- Les qualités personnelles (sens de l'initiative, responsabilité, honnêteté) et les compétences de base (lire, écrire, compter) sont les compétences majeures à la source des difficultés de recrutement. Ajoutons qu'au delà des compétences à la source des difficultés de recrutement, les employeurs ont tenu à mentionner leurs besoins en main-d'œuvre, dans la catégorie « autres ».

LISTE DES POSTES ACTUELLEMENT VACANTS²

MRC DE BEAUCE-SARTIGAN

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)	TITRE DE LA PROFESSION
Aliments	9461	Fromagers/Fromagères
Aliments	6242	Cuisiniers/Cuisinières
Aliments	9462	Désosseurs/Désosseuses
Caoutchouc et plastique	9615	Préposés à l'encastrement/Préposées à l'encastrement
Caoutchouc et plastique	9619	Manœuvres, employés/employées d'usine
Caoutchouc et plastique	9615	Sableurs-polisseurs/Sableuses-polisseuses
Caoutchouc et plastique	6421	Préposés/Préposées vente et services
Caoutchouc et plastique	9511	Usinage
Caoutchouc et plastique	1471	Préposés/Préposées expédition
Caoutchouc et plastique	5136	Sérigraphes
Textile	0113	Gestionnaires en approvisionnement

² Liste des postes vacants mentionnés à l'hiver et au printemps 1999.

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)	TITRE DE LA PROFESSION
Textile	9441	Producteurs/Productrices textiles
Textile	2231	Techniciens/Techniciennes en bâtiment
Textile	7317	Mécaniciens/Mécaniciennes
Textile	1225	Acheteurs/Acheteuses maintenance
Textile	0112	Cadres
Textile	1414	Secrétaires réceptionnistes
Habillement	7342	Couturiers/Couturières -Feed-off -overlock -machines ceinture -machines longues aiguilles -Bas de jambe, ceinture
Habillement	5245	Patronistes
Habillement	7342	Assemblage
Habillement	9225	Contremaîtres/Contremaîtresses
Habillement	2233	Techniciens/Techniciennes génie industriel
Habillement	9451	Opérateurs/Opératrices robot -poches, pocketing, autres
Habillement	9454	Contrôle de qualité
Habillement	9619	Opérateurs/Opératrices sand blast (robot, machines manufacturières)
Habillement	0112	Directeurs/Directrices ressources humaines
Bois	9513	Scieurs/Scieuses
Bois	9434	Assistants/Assistants au séchoir
Bois	9614	Journaliers/Journalières
Bois	7271	Apprentis-menuisiers/Apprenties-menuisières
Bois	7351	Opérateurs de moulurières/Opératrices de moulurières
Bois	9493	Assembleurs/Assembleuses
Bois	6221	Vendeurs/Vendeuses
Bois	9619	Journaliers/Journalières
Bois	7351	Mécaniciens/Mécaniciennes d'usine
Bois	1225	Acheteurs/Acheteuses
Meuble	7272	Installation d'armoires
Meuble	9492	Assembleurs/Assembleuses
Meuble	9436	Classeurs/Classeuses de bois
Meuble	9619	Manœuvres
Meuble	9496	Peintres
Imprimerie	9472	Infographistes
Produits métalliques	7231	Machinistes; Machinistes CNC
Produits métalliques	6221	Représentants/Représentantes
Produits métalliques	7242	Électriciens/Électriciennes

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)	TITRE DE LA PROFESSION
Produits métalliques	7265	Soudeurs/Soudeuses
Produits métalliques	7231	Opérateurs/Opératrices tour à contrôle numérique
Produits métalliques	2131	Ingénieurs/Ingénieures civils bilingues
Matériel de transport	9619	Journaliers/Journalières
Matériel de transport	7265	Soudeurs/Soudeuses
Matériel de transport	9226	Contremaîtres/Contremaîtresses
Matériel de transport	2163	Programmeurs/Programmeuses informatique
Matériel de transport	9482	Opérateurs/Opératrices de machines
Matériel de transport	7242	Électriciens/Électriciennes
Pétrole et charbon	7611	Rouleurs/Rouleuses d'asphalte
Pétrole et charbon	2231	Techniciens/Techniciennes en génie civil
Pétrole et charbon	7611	Racleurs/Racleuses d'asphalte
Manufacturier divers	0611	Directeurs/Directrices SAV
Manufacturier divers	9619	Opérateurs/Opératrices
Manufacturier divers	9619	Trieurs/Trieuses

LES INVESTISSEMENTS

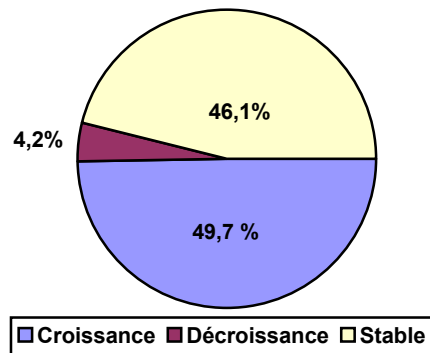
- Cinquante-trois pour cent (53 %) des entreprises manufacturières de la MRC de Beauce-Sartigan prévoient effectuer un investissement au cours des années 1999-2000 et 2000-2001.
- Les investissements prévus varient de 5000 \$ à 7 500 000 \$. L'investissement total prévu représente la somme de 30 903 000 \$.

L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

- Près de 50 % des établissements du secteur manufacturier de la MRC de Beauce-Sartigan prévoient une croissance de l'emploi au cours des années 1999-2000 et 2000-2001, tandis que quatre pour cent (4,2 %) appréhendent une décroissance. Les autres entreprises, soit 46,1 % s'en remettent à la stabilité de l'emploi dans leur entreprise.
- Les entreprises qui prévoient une croissance de l'emploi se trouvent avant tout dans les secteurs d'activité économique suivants : l'habillement, la transformation du bois ainsi que les métaux primaires et les produits métalliques.

Graphique 4

PROJECTIONS DES ENTREPRISES AU SUJET DU NOMBRE D'EMPLOYÉS



LES CHANGEMENTS PRÉVUS

- Ce sont les changements technologiques qui sont les plus largement prévus par les entreprises de la MRC de Beauce-Sartigan. Ainsi, 39,2 % des entreprises affirment avoir l'intention de réaliser ce type de changement au cours des années 1999-2000 et 2000-2001. Les changements de marché arrivent au second rang avec 37,6 % des entreprises qui les anticipent. Les changements organisationnels sont prévus dans une moindre mesure, soit 12,6 %.

LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE AU COURS DES ANNÉES 1999-2000 ET 2000-2001

- Quelque 43,7 % des entreprises manufacturières de la MRC de Beauce-Sartigan prévoient embaucher du personnel additionnel au cours des années 1999-2000 et 2000-2001.
- Les intentions d'embauche représentent 460 emplois. Elles se retrouvent principalement dans les secteurs d'activité économique suivants : la transformation du bois, le textile, le meuble ainsi que l'habillement.

**LISTE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE
AU COURS DES ANNÉES 1999-2000 ET 2000-2001³**

MRC DE BEAUCE-SARTIGAN

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)	TITRE DE LA PROFESSION
Aliments	6411	Représentants/Représentantes des ventes
Aliments	9461	Aides-Meuniers/Aides-Meunières
Aliments	7411	Camionneurs/Camionneuses
Aliments	9462	Désosseurs/Désosseuses
Aliments	9615	Journaliers/Journalières
Caoutchouc et plastique	9619	Manœuvres
Caoutchouc et plastique	5136	Sérigraphes
Caoutchouc et plastique	2211	Techniciens/Techniciennes en laboratoire
Caoutchouc et plastique	9615	Journaliers/Journalières
Caoutchouc et plastique	9214	Superviseurs/Superviseuses
Textile	9441	Opérateurs/Opératrices
Textile	9451	Couturiers/Couturières
Textile	9441	Ouvriers/Ouvrières textiles
Textile	9442	Tricoteurs/Tricoteuses
Textile	9619	Manœuvres
Habillement	9443	Journaliers/Journalières usine délavage
Habillement	7342	Couturiers/Couturières -Feed-off -overlock -machines ceinture -machines longues aiguilles -Bas de jambe, ceinture
Habillement	1111	Comptables
Habillement	1241	Secrétaires
Habillement	9451	Opérateurs/Opératrices robot -poches, pocketing, autres
Habillement	9619	Opérateurs/Opératrices sand blast (robot, machines manufacturières)
Habillement	9225	Contremaîtres/Contremaîtresses
Bois	9614	Journaliers/Journalières, Approvisionnement de machines
Bois	7411	Camionneurs/Camionneuses
Bois	9614	Pileurs/Pileuses de bois
Bois	1241	Secrétaires
Bois	9513	Opérateurs/Opératrices de moulurière
Bois	9619	Manœuvres
Bois	2231	Techniciens/Techniciennes
Bois	9434	Conducteurs/Conductrices de machines
Bois	7351	Mécaniciens/Mécaniciennes d'usine

³ Liste des intentions d'embauche mentionnées à l'hiver et au printemps 1999.

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)	TITRE DE LA PROFESSION
Meuble	9496	Peintres
Meuble	6421	Vendeurs/Vendeuses
Meuble	9492	Assembleurs/Assembleuses
Meuble	9619	Débiteurs/Débiteuses
Meuble	2253	Dessinateurs/Dessinatrices
Meuble	7272	Ébénistes
Meuble	9619	Ouvriers/Ouvrières manoeuvres
Meuble	9224	Techniciens/Techniciennes production
Meuble	2132	Ingénieurs/Ingénieures mécanique
Meuble	9434	Opérateurs/Opératrices de machines à bois
Imprimerie	0611	Cadres
Imprimerie	9472	Infographes
Imprimerie	4163	Consultants/Consultantes marketing
Produits métalliques	7231	Machinistes
Produits métalliques	7311	Mécanique
Produits métalliques	6221	Représentants/Représentantes
Produits métalliques	7265	Soudeurs/Soudeuses
Produits métalliques	2131	Ingénieurs/Ingénieures
Produits métalliques	9619	Journaliers/Journalières; Employés/Employées d'usine
Produits métalliques	7231	Opérateurs/Opératrices tour contrôle numérique
Produits métalliques	2231	Techniciens/Techniciennes génie civil
Produits métalliques	1231	Commis comptables
Produits métalliques	9619	Manœuvres
Produits métalliques	7265	Assembleurs/Assembleuses structure
Machinerie	7265	Soudeurs Assembleurs/Soudeuses Assembleuses
Matériel de transport	7265	Soudeurs/Soudeuses
Matériel de transport	1474	Commis à l'approvisionnement
Manufacturier divers	0611	Directeurs/Directrices marketing
Manufacturier divers	9619	Ouvriers/Ouvrières
Manufacturier divers	6411	Préposés/Préposées SAV
Manufacturier divers	1241	Secrétaires
Manufacturier divers	7265	Monteurs soudeurs/Monteuses soudeuses
Manufacturier divers	2232	Techniciens/Techniciennes
Manufacturier divers	2132	Ingénieurs/Ingénieures

LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

- Quelque 34,8 % des entreprises manufacturières déclarent avoir une personne qui s'occupe du personnel ou des ressources humaines de l'entreprise, à l'exclusion du ou des propriétaires.
- À l'instar de ce que l'on retrouve dans des études antérieures concernant la main-d'œuvre, la difficulté de recrutement de personnel qualifié est le problème le plus criant. En plus du recrutement difficile de personnel qualifié, les problèmes majeurs dont nous font part les employeurs de la MRC de Beauce-Sartigan sont les suivants : le faible bassin de main-d'œuvre et les compétences insuffisantes de la main-d'œuvre.

LA FORMATION DU PERSONNEL

- Quelque 79,1 % des entreprises manufacturières de Beauce-Sartigan offrent de la formation à leur personnel.
- Les entreprises offrant de la formation ont principalement recours aux moyens suivants : la formation en cours de production ou sur le tas (84,1 %), l'organisation d'ateliers, de travaux pratiques ou de cours durant les heures de travail (45,5 %), le remboursement des dépenses de formation (42 %), l'organisation d'ateliers, de travaux pratiques ou de cours en dehors des heures de travail (30,7 %).
- Les principales difficultés éprouvées dans la réalisation des activités de formation sont le remplacement des personnes à former sans ralentir la production (44,9 %), le manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation (32,6 %), les cours non disponibles ou mal adaptés (21,3 %), le manque d'intérêt chez les employés (19,1 %), la difficulté à estimer ou évaluer les besoins de formation (11,2 %) et les coûts trop élevés des activités de formation (10,1 %).

INTRODUCTION

Ce rapport est divisé en sept sections. À la première section, nous abordons succinctement les différentes caractéristiques de la population, puis nous examinons l'évolution des principaux indicateurs du marché du travail, soit le taux d'emploi, le taux de chômage et le taux d'activité. Par la suite, nous décrivons la structure économique. Ce bref tour d'horizon permet de mieux connaître le marché du travail local.

La section suivante explique la méthodologie retenue pour la réalisation du projet d'enquête. C'est dans cette section que l'on trouvera les renseignements sur la population visée par l'enquête, les résultats de la collecte de données et les méthodes d'estimation.

À la suite de cette section, nous établissons le portrait des entreprises qui ont répondu et nous décrivons, le plus explicitement possible, les postes vacants et les difficultés de recrutement. Puis nous nous attardons, à la quatrième section, aux changements prévus. Les thèmes suivants sont alors abordés : les investissements, l'évolution de l'emploi et les changements technologiques, organisationnels et de marché prévus.

À la section 5, nous décrivons les intentions d'embauche des employeurs pour les années 1999-2000 et 2000-2001. Les répartitions industrielle et professionnelle des intentions d'embauche sont aussi examinées.

La section 6 traite de la gestion des ressources humaines, tandis que la section 7 s'attarde plus spécifiquement à la formation du personnel.

Ces renseignements recueillis auprès des entreprises aideront, nous l'espérons, à atteindre une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.

1.1 LA POPULATION⁴

Le territoire de la MRC de Beauce-Sartigan, deuxième plus grand territoire de la région après la MRC de L'Islet, couvre une superficie de 1 939,3 km². La population de cette MRC (46 318 personnes), qui se classe troisième quant au nombre d'habitants, représente 12,2 % de la population régionale. Entre 1991 et 1996, Beauce-Sartigan a connu une croissance démographique de l'ordre de 4,7 % comparativement à 3,5 % pour la région. Plusieurs petites municipalités dont celles de Lac-Poulin, Saint-Philibert et Saint-Jean-de-la-Lande ont connu des augmentations relatives significatives. Toutefois, la ville de Saint-Georges a connu la plus forte augmentation en nombre absolu, soit 22 573 en 1991 à 23 612 en 1996.

La MRC regroupe une part supérieure de la strate d'âge des « moins de 15 ans », soit 22 %, comparativement à 20,4 % pour la région.

La proportion de personnes de 15 ans et plus qui, en 1996, possédaient au moins un diplôme d'études secondaires était de 53,5 %, comparativement à 60,2 % pour la région. Par rapport aux onze MRC de la région, la MRC occupe le septième rang quant au critère, chez les 15 ans et plus, de posséder au moins un diplôme d'études secondaires. Mentionnons que le problème de la sous-scolarisation est plus marqué chez la population avançant en âge.

En mars 1999⁵, on comptait 2126 prestataires de la sécurité du revenu adultes dans la MRC de Beauce-Sartigan. Par rapport à mars 1998, il s'agit d'une diminution de l'ordre de 3,7 %, le nombre de prestataires passant de 2208 en mars 1998 à 2126 en mars 1999.

En mars 1999, les 2126 prestataires de la sécurité du revenu se composaient de 1035 adultes inaptes au travail de façon permanente et de 1091 adultes aptes au travail. Le taux de dépendance de la sécurité du revenu de la MRC, c'est-à-dire le pourcentage de prestataires de la sécurité du revenu adultes aptes par rapport à la population âgée de 15 à 64 ans, se situait alors à 3,5 % comparativement à 4,1 % pour l'ensemble de la région.

⁴ Le tableau 1 présente les principaux indicateurs du marché du travail pour chacune des MRC de la région de la Chaudière-Appalaches.

⁵ Source : Données officielles sur les prestataires de la sécurité du revenu de mars 1999, Emploi-Québec, (Direction du plan et de l'information sur le marché du travail), juillet 1999. Compilations Emploi-Québec, région de la Chaudière-Appalaches, Direction de la planification et du partenariat.

Les 1091 prestataires de la sécurité du revenu adultes et aptes au travail se répartissaient de la façon suivante :

Les femmes	54,1 %
Les hommes	45,9 %
Les moins de 20 ans	5,5 %
Les 20 à 29 ans	19,7 %
Les 30 à 44 ans	39,1 %
Les 45 à 54 ans	21,6 %
Les 55 ans et plus	14,0 %
Pourcentage de prestataires de la sécurité du revenu adultes et aptes au travail qui avaient une durée cumulative à l'aide sociale de plus de dix ans.	34,4 %

Par ailleurs, la MRC de Beauce-Sartigan regroupait, au premier trimestre de 1999, 1135 bénéficiaires réguliers (sans gains) de l'assurance-emploi⁶; il s'agit d'une diminution de l'ordre de 0,4 % par rapport au même trimestre de 1998. Le taux d'assurance-emploi, c'est-à-dire le pourcentage de prestataires de l'assurance-emploi par rapport à la population âgée de 15 à 64 ans, se situait, au premier trimestre de 1999, à 3,6 %, comparativement à 4 % pour l'ensemble de la région.

⁶ Source : Emploi-Québec, (Direction du plan et de l'information sur le marché du travail), données sur les bénéficiaires réguliers (sans gains) de l'assurance-emploi. Compilations Emploi-Québec, Direction de la planification et du partenariat, région de la Chaudière-Appalaches, août 1999.

Tableau 1
INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL
SELON LA MRC, LA RÉGION ET L'ENSEMBLE DU QUÉBEC

Localité	Population 15 ans et plus	Taux de diplomation Diplôme de 5 ^e secondaire et plus	Taux de chômage	Taux d'emploi	Prestataires de la sécurité du revenu	Bénéficiaires réguliers (sans gains) de l'assurance- emploi
	n	%	%	%	%	%
L'Islet	15 700	46,5	13,9	49,2	5,3	5,3
Montmagny	19 230	51,4	12,2	51,0	7,2	3,9
Bellechasse	23 355	55,6	8,8	53,4	3,8	4,4
Desjardins	41 360	68,9	11,1	56,4	5,4	3,5
Chutes-de-la-Chaudière	57 475	75,7	7,8	66,1	2,6	3,8
Nouvelle-Beauce	19 230	58,1	7,7	60,7	3,0	4,1
Robert-Cliche	14 380	53,4	8,8	54,6	3,3	4,1
Les Etchemins	14 335	45,9	12,0	49,2	3,7	3,9
Beauce-Sartigan	35 275	53,5	8,7	59,3	3,5	3,6
L'Amiante	36 330	58,1	9,5	52,1	5,0	3,4
Lotbinière	20 605	55,5	9,6	55,9	3,7	6,3
Région de la Chaudière-Appalaches	297 275	60,2	9,5	56,9	4,1	4,0
Ensemble du Québec	5 673 470	64,5	11,8	55,0	7,1	4,1

Taux de diplomation :	Personnes de 15 ans et plus détenant au moins un diplôme de 5 ^e secondaire par rapport à la population de 15 ans et plus. Recensement 1996.
Taux de chômage :	Nombre de chômeurs par rapport à la population active. Recensement 1996.
Taux d'emploi	Emploi par rapport à la population de 15 ans et plus. Recensement 1996.
Prestataires de la sécurité du revenu :	Nombre de prestataires par rapport à la population âgée de 15 à 64 ans. Premier trimestre 1999.
Bénéficiaires réguliers de l'assurance-emploi :	Nombre de bénéficiaires par rapport à la population âgée de 15 à 64 ans. Premier trimestre 1999.

1.2 LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LA RÉALITÉ ÉCONOMIQUE

En 1996, la MRC de Beauce-Sartigan affichait un taux d'emploi de 59,3 %, comparativement à 56,9 % pour l'ensemble de la région. Il s'agit d'un taux d'emploi favorable et supérieur à celui de la région.

Mentionnons que le taux d'emploi des femmes dans Beauce-Sartigan était, en 1996, de 51,8 % et celui des hommes, de 66,8 %. Ces proportions pour la région de la Chaudière-Appalaches étaient de 49,3 % pour les femmes et de 64,7 % pour les hommes. Quant au taux d'emploi des jeunes entre 15

et 24 ans, on remarque qu'il est de 50,7 % comparativement à 45,5 % chez les jeunes de l'ensemble de la région.

Le tableau 2 présente les principaux indicateurs du marché du travail des MRC de Beauce-Sartigan, de la région de la Chaudière-Appalaches et de l'ensemble du Québec.

Tableau 2

**PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL
MRC DE BEAUCE-SARTIGAN
RÉGION DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES ET ENSEMBLE DU QUÉBEC**

LOCALISATION	TAUX D'EMPLOI (%)		TAUX D'ACTIVITÉ (%)		TAUX DE CHÔMAGE (%)	
	1991	1996	1991	1996	1991	1996
Beauce-Sartigan	59,0	59,3	66,3	65,0	10,9	8,7
Région de la Chaudière-Appalaches	58,4	56,9	64,4	62,9	9,3	9,5
Ensemble du Québec	57,3	55,0	65,1	62,3	12,1	11,8

Source : Statistique Canada, Recensements 1991 et 1996.

Partageant une frontière commune avec le nord-est américain, la MRC de Beauce-Sartigan a une longue histoire d'échanges culturel et commercial avec ses voisins du sud. Cette localisation le long d'une voie de transit nord-sud très achalandée, continue de caractériser son développement.

Le territoire possède l'une des économies les plus fortement industrialisées de la région. En 1996, le secteur manufacturier regroupait, dans Beauce-Sartigan, 30,6 % de l'emploi local comparativement à 21,8 % pour la région. L'activité industrielle est surtout concentrée dans la ville de Saint-Georges, mais sa structure rurale est aussi fortement industrialisée.

Beauce-Sartigan fait partie d'un territoire reconnu de longue date, tant pour sa diversification économique que pour son grand nombre de PME. Celles-ci entretiennent de nombreux liens d'affaires entre elles malgré un fort esprit d'individualisme et d'indépendance⁷. Plusieurs réseaux de sous-traitance existent autour de secteurs majeurs. Les principaux secteurs générateurs d'emploi sont les suivants : l'habillement, le bois, les produits métalliques, le matériel de transport et le meuble. Il y a une progression soutenue du secteur manufacturier; la valeur des livraisons, des investissements, la création d'emploi et la valeur des exportations en faisant foi. Le défi de la gestion des ressources humaines et de l'adaptation de la main-d'œuvre est aussi bien présent.

⁷ *Programmation des activités locales 1999-2000*, CLE de Saint-Georges, mars 1999.

Beauce-Sartigan a comme objectif de favoriser l'implantation d'entreprises de deuxième et troisième transformation. Les secteurs de l'agro-alimentaire et du bois sont visés. Par ailleurs, le projet d'un Techno-centre prend forme et se structure au rythme des investissements. Ce Techno-centre comprendra un motel industriel servant à des entreprises de deuxième et troisième transformation en démarrage d'entreprises et doté d'équipements ultramodernes en informatique et en télécommunications, et un parc technologique qui vise à créer et à regrouper des entreprises de haute technologie à valeur ajoutée dans un même lieu physique⁸. Mentionnons, à titre d'exemple, l'établissement du Centre techno-acéricole Inc. issu de l'association du Regroupement des acériculteurs beaucerons et de l'entreprise Les industries René Darveau⁹.

Le secteur primaire regroupe 6,2 % de l'emploi, dont 4,7 % sont attribuables à l'agriculture. Les principales productions sont celles du lait et du bœuf.

Le secteur tertiaire rassemble, quant à lui, 57,3 % de l'emploi total de la MRC comparativement à 65,1 % dans l'ensemble de la région. Beauce-Sartigan est un pôle d'attraction pour le commerce et les services.

Beauce-Sartigan canalise ses efforts vers le développement du tourisme d'affaires, notamment dans la ville de Saint-Georges. En fait, le secteur touristique, nouveau venu dans l'activité économique, entretient des liens très étroits avec le milieu des affaires et l'histoire de l'entrepreneuriat. Toutefois, grâce à des stratégies et quelques projets majeurs, un déploiement plus vaste du secteur touristique est amorcé.

Ainsi que l'illustre le tableau 3, la MRC de Beauce-Sartigan regroupe environ 2419 employés.

Tableau 3

**RÉPARTITION DES EMPLOYEURS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ
MRC DE BEAUCE-SARTIGAN**

SECTEUR D'ACTIVITÉ	EMPLOYEURS (%) (n = 2419)
Primaire	5,5 %
Manufacturier	12,7 %
Construction	10,9 %
Tertiaire	70,9 %
Total	100 %

Source : Développement des ressources humaines Canada, 1999.

⁸ « Saint-Georges investira 4 M \$ dans un techno-centre » dans *Le Journal de Québec*, 3 mars 1998.

⁹ « Le parc technologique de Saint-Georges accueille un Centre techno-acéricole » dans *Hebdo régional*, 19 septembre 1998.

Mentionnons que la majorité des entreprises sont de petite taille; en effet, 88,3 % d'entre elles emploient moins de 20 salariés. Toutefois, la MRC compte environ 27 entreprises manufacturières qui emploient plus de 100 salariés. En voici la liste :

ENTREPRISES	SECTEURS
Multi-do inc.	Aliments
B.C.H. Unique inc.	Plastique
René Matériaux Composites Ltée	Plastique
Fils spécialisés Cavalier inc.	Textile
Victor Innovatex	Textile
Textiles DU-RE Ltée	Textile
Confections Germain Jacques inc.	Habillement
Les confections de Beauce inc.	Habillement
Groupe RGR	Habillement
Shenley Jeans inc.	Habillement
Remdel inc.	Habillement
Confections Ray Jo inc.	Habillement
Chemise Perfection inc.	Habillement
Confection Universel Blues	Habillement
Chemise Lapointe	Habillement
Chemise Perfection	Habillement
Produits de bois B.A.S. inc. Ltée (Les)	Bois
Bois Kennebec Ltée	Bois
Paquet Wilfrid et fils Ltée	Bois
Spécialité d'bois linière inc.	Bois
Boa-Francis inc.	Bois
Scierie Jules Laflamme inc.	Bois
Meuble villageois inc. (Le)	Meuble
Aciers Canam (Les)	Produits métalliques
Denis Comat inc.	Machinerie
Groupe Canam Manac	Matériel de transport
Groupe Procycle	Manufacturier divers

Cette section traite spécifiquement de la méthodologie de l'enquête. Les sujets suivants y sont abordés : la population visée, la collecte et le traitement des données, le résultat de la collecte et la pondération.

2.1 LA POPULATION ÉTUDIÉE

Nous avons utilisé, pour cette enquête, un fichier d'entreprises provenant du Conseil économique de Beauce. Le fichier est récent et mis à jour fréquemment.

Aux fins de la présente enquête, le comité responsable de l'enquête¹⁰ a retenu l'ensemble des établissements appartenant au secteur manufacturier.

Tableau 4

NOMBRE DE QUESTIONNAIRES EXPÉDIÉS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ ET LA TAILLE DE L'ENTREPRISES MRC DE BEAUCE-SARTIGAN				
ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	0 à 49 employés	50 à 199 employés	200 employés et plus	Total
	(questionnaires) (n)	(questionnaires) (n)	(questionnaires) (n)	(questionnaires) (n)
	169	49	11	229
Aliments/boissons	20	3		23
Caoutchouc/plastique	6	5	1	12
Textiles	3	4	2	9
Habillement	8	12	3	23
Bois	24	13	1	38
Meuble	21	6		27
Imprimerie	11	1		12
Métaux primaires	1			1
Produits métalliques	29	2	1	32
Machinerie	8	1	1	10
Matériel de transport	3	1	1	5
Produits électriques et électroniques	5	1		6
Minéraux non métalliques	10			10
Pétrole et charbon	3			3
Industries chimiques	1			1
Autres ind. manufacturières	16		1	17

¹⁰ Le comité responsable de l'enquête est formé des représentants du Centre local d'emploi de Saint-Georges, du Carrefour jeunesse emploi de Beauce-Sud, du Centre local de développement de Beauce-Sartigan, du Conseil économique de Beauce, du Cégep Beauce-Appalaches, de la Commission scolaire Beauce-Etchemin.

2.2 LA COLLECTE ET LE TRAITEMENT DES DONNÉES

Les entreprises ont eu à répondre à un questionnaire¹¹ qui comprenait 18 questions réparties dans 4 sections et portant sur : les caractéristiques des établissements; les postes vacants, les difficultés de recrutement et les intentions d'embauche; la gestion des ressources humaines; ainsi que la formation de la main-d'œuvre.

En raison des difficultés que pose généralement toute forme d'enquête relative aux besoins en main-d'œuvre des entreprises, il a été convenu de reproduire une bonne partie des questions posées dans l'*Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre au Québec*¹². Cet emprunt comporte deux avantages non négligeables. Il nous dispense d'un prétest, puisque cette étape a déjà été effectuée de façon très rigoureuse par le Bureau de la statistique du Québec. Il nous permet aussi de comparer nos résultats avec ceux qui ont été obtenus en 1995 pour l'ensemble du Québec et pour la région de la Chaudière-Appalaches de même qu'avec ceux recueillis dans les enquêtes locales que nous menons¹³.

La mise à la poste des 229 questionnaires s'est faite durant la semaine du 8 février 1999. L'envoi postal comprenait les documents suivants : une lettre de présentation de l'enquête signée par MM. Jean Breton du Centre local de développement (CLD) de Beauce-Sartigan et Claude Morin du Conseil économique de Beauce et par madame Jacynthe Veilleux du Centre local d'emploi (CLE) de Saint-Georges, un exemplaire du questionnaire ainsi qu'une enveloppe de retour affranchie. Mentionnons que les médias locaux ont été mis à contribution pour la promotion.

Pour s'assurer de la collaboration des entreprises et maximiser le taux de réponse, deux séries de rappels téléphoniques ont été effectuées par le CLE, le CLD et le Conseil économique de Beauce. Quelques rappels ont aussi été effectués en juin dernier.

Pendant la même période, nous avons construit la base de données informatisée à l'aide du logiciel Excel. Les autres démarches comme la vérification des questionnaires, la codification des réponses, la saisie informatique et la validation de la base de données se sont faites en continu.

2.3 LES RÉSULTATS DE LA COLLECTE

Sur l'ensemble des 229 établissements visés par l'enquête, 116 établissements ont rempli et retourné le questionnaire. Le taux de réponse à l'enquête, qui représente le rapport entre le nombre de questionnaires admissibles et la taille initiale de la population s'élève donc à 50 %, ce qui est un bon taux de réponse compte tenu du type d'envoi, soit un envoi postal. Les résultats globaux de la collecte sont présentés au tableau 5.

¹¹ Le questionnaire est présenté à l'annexe 1.

¹² *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, résultats globaux, op.cit.*, p. XIII.

¹³ Emploi-Québec (Direction de la planification et du partenariat, région de la Chaudière-Appalaches), *Enquêtes sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, MRC de Bellechasse (novembre 1998), MRC de Montmagny et de L'Islet (juin 1999)*.

Tableau 5

RÉSULTATS GLOBAUX DE LA COLLECTE

Échantillon admissible (1)	226
Nombre de questionnaires admissibles (2)	113
Nombre de non-répondants (3)	113
Taux de réponse (2/1)	50 %

Les taux de réponse selon les strates, c'est-à-dire selon la taille et le secteur, sont présentés à l'annexe 2. Mentionnons que ces taux de réponse varient de 16,7 % à 100 %.

Pour des raisons statistiques ou de confidentialité, il nous est apparu important de regrouper quelques-uns des secteurs d'activité économique. Ainsi, dans le présent rapport, nous avons regroupé les renseignements concernant les secteurs des métaux primaires et des produits métalliques de même que ceux concernant les produits électriques et électroniques et les industries manufacturières diverses. De plus, les entreprises comptant entre 0 et 49 employés sont regroupées.

2.4 LA PONDÉRATION

Un des aspects intéressants d'une enquête est de relier les données des répondants à la population visée afin d'en arriver à décrire ce qui ressemble le plus aux entreprises du territoire à l'étude.

Afin de relier les données des répondants à la population visée de cette enquête en Beauce-Sartigan, soit l'ensemble des entreprises du secteur manufacturier, chaque entreprise s'est vu associer un poids. Ce poids correspond en fait au nombre d'établissements de la population que l'établissement répondant représente.

La pondération des données de la présente enquête a été effectuée en deux étapes : on a établi, dans un premier temps, le poids de base de chaque répondant, puis on a calculé un poids pour chaque question. Des informations plus complètes et détaillées sur la pondération sont présentées à l'annexe 3.

3.1 LES CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES

Ainsi que le montre le tableau 6, la majeure partie des entreprises répondantes, soit 55,7 %, appartiennent aux quatre secteurs d'activité économique suivants, soit ceux du bois, des produits métalliques, de l'habillement et du meuble. Les répondants comprennent 69,9 % d'entreprises ayant de 0 à 49 employés et 30,1 % d'entreprises comptant plus de 50 employés.

Tableau 6

RÉPARTITION DES ENTREPRISES RÉPONDANTES MRC DE BEAUCE-SARTIGAN	
CARACTÉRISTIQUES	EMPLOYEURS (%) (n = 113)
SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	
Aliments	8,0
Caoutchouc/plastique	6,2
Textiles	4,3
Habillement	11,5
Bois	17,7
Meuble	10,6
Imprimerie	5,3
Métaux primaires	0,9
Produits métalliques	15,9
Machinerie	5,3
Matériel de transport	2,7
Produits électriques et électroniques	0,9
Minéraux non métalliques	2,7
Pétrole et charbon	1,8
Autres ind. manufacturières	6,2
TAILLE	
0 à 49 employés	69,9
50 à 199 employés	24,8
200 employés et plus	5,3

La majorité des entreprises, soit 95,5 %, sont des corporations à but lucratif incorporées (91,7 %), enregistrées (5 %) ou en société (3,4 %).

L'enquête a touché quelque 9000 emplois¹⁴, soit environ 43 % du nombre d'emplois que l'on trouve dans la MRC de Beauce-Sartigan (20 920 emplois)¹⁵. Quatre-vingt-seize pour cent (96,2 %) des emplois visés par l'enquête sont des emplois à temps plein.

3.2 LA SAISONNALITÉ

Globalement, pour l'ensemble des entreprises faisant partie des secteurs d'activité économique visés par l'enquête, l'été est la saison la plus fréquemment ciblée en ce qui a trait au nombre maximal d'emplois. Les résultats sont les suivants : 18,2 % des entreprises indiquent l'été (juin, juillet, août) comme étant la saison où l'emploi a été le plus élevé au cours des douze derniers mois, 9,7 % indiquent l'automne (septembre, octobre, novembre), 4,9 %, le printemps (mars, avril, mai) et 3,4 % choisissent l'hiver (décembre, janvier, février). Les résultats par groupes de saisons laissent voir aussi des pics d'emploi, surtout à l'été et à l'automne.

Par ailleurs, mentionnons que la proportion d'entreprises où l'effet de saisonnalité n'existe pas est de 33,3 %. Cette situation s'applique aux entreprises de toute taille et de tout secteur d'activité.

Tableau 6

**RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LA SAISON OÙ L'EMPLOI A ÉTÉ
LE PLUS ÉLEVÉ AU COURS DES 12 MOIS PRÉCÉDANT L'ENQUÊTE
MRC DE BEAUCE-SARTIGAN**

SAISON	MANUFACTURIER (%)
Printemps	4,9
Été	18,2
Automne	9,7
Hiver	3,4
Printemps-été-automne	26,2
Autres	4,3
Ne s'applique pas	33,3
Total	100

Autres : Combinaisons comprenant l'hiver.

En ce qui concerne le nombre minimal d'emplois, l'hiver est la saison la plus fréquemment citée par les employeurs de la MRC de Beauce-Sartigan. Les résultats sont les suivants : 36,8 % des entreprises indiquent l'hiver comme étant la saison où l'emploi a été au minimum au cours des douze derniers mois, 9,8 % mentionnent l'été, 5,7 % le printemps et 4,6 % choisissent l'automne.

¹⁴ Il s'agit du nombre d'emplois estimé pour la population visée, soit l'ensemble des entreprises touchées par l'enquête.

¹⁵ Source : Statistique Canada, Recensement 1996.

Ajoutons que la proportion d'entreprises où l'effet de saisonnalité n'existe pas est de 34,9 %.

Tableau 7

**RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LA SAISON OÙ L'EMPLOI A ÉTÉ
LE PLUS FAIBLE AU COURS DES 12 MOIS PRÉCÉDANT L'ENQUÊTE
MRC DE BEAUCE-SARTIGAN**

SAISON	MANUFACTURIER (%)
Printemps	5,7
Été	9,8
Automne	4,6
Hiver	36,8
Printemps-hiver	6,5
Été-automne-hiver	1,6
Ne s'applique pas	34,9
Total	100,0

3.3 LES POSTES VACANTS ACTUELS

3.3.1 Les caractéristiques des postes vacants

Cette section vise principalement à cerner la nature et l'étendue des postes vacants dans la MRC de Beauce-Sartigan, c'est-à-dire les postes ouverts exclusivement aux personnes de l'extérieur des entreprises.

À l'hiver et au printemps 1999, 37,4 % des entreprises manufacturières de la MRC de Beauce-Sartigan faisaient état de 533 postes vacants pour lesquels elles recherchaient activement des travailleurs à l'extérieur de leur établissement.

Par rapport à l'emploi manufacturier (9000 emplois), le nombre de postes vacants (533) représente 5,9 %. Ces proportions sont pour La Nouvelle-Beauce de 4 % et pour Robert-Cliche de 7,4 %. Mentionnons que les enquêtes en Beauce se sont déroulées au cours de l'hiver 1999, une saison où, selon les données que nous avons recueillies et compilées au cours de la présente enquête, l'emploi est au minimum. Nous croyons donc que ces chiffres sur le nombre de postes vacants sont conservateurs. Le tableau 8 nous permet de comparer cette proportion avec celles obtenues à partir d'enquêtes locales antérieures¹⁶ portant sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre.

¹⁶ *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, MRC de Bellechasse, Montmagny et L'Islet, op. cit., p. 8.*

Tableau 8

**POSTES VACANTS PAR RAPPORT AU NOMBRE D'EMPLOIS ESTIMÉ
SECTEUR MANUFACTURIER, RÉGION DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES**

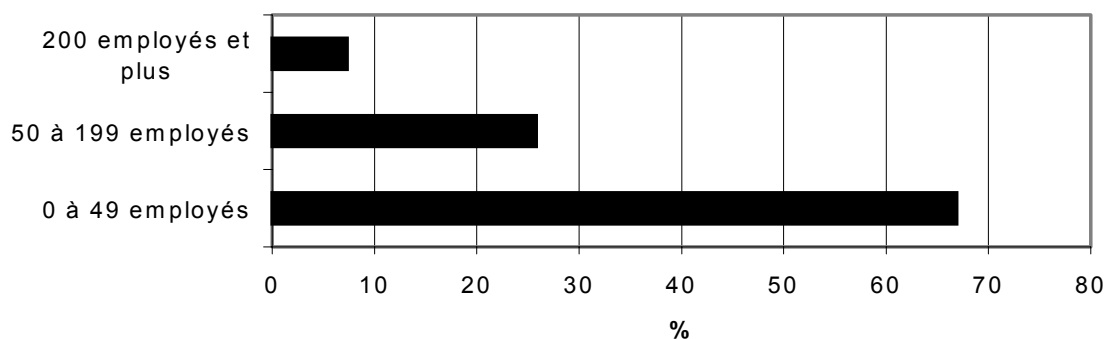
LOCALITÉS (MRC)	POSTES VACANTS PAR RAPPORT À L'EMPLOI ESTIMÉ (%)
Montmagny	3,2
L'Islet	2,4
Bellechasse	4,3
Nouvelle-Beauce	4,0
Robert-Cliche	7,4
Beauce-Sartigan	5,9

Note : Il s'agit exclusivement des postes vacants du secteur manufacturier et de l'emploi estimé du secteur manufacturier.

Ainsi qu'il est illustré au graphique 1, on retrouve 66,9 % des postes vacants dans les entreprises comptant entre 0 et 49 employés, 25,8 % dans les entreprises comptant entre 50 et 199 employés et 7,3 % dans les entreprises employant 200 employés et plus.

Graphique 1

**POSTES VACANTS SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES
MRC DE BEAUCE-SARTIGAN**



En ce qui concerne la scolarité, mentionnons que les employeurs de la MRC de Beauce-Sartigan exigent au moins un diplôme de 5^e secondaire pour 63,2 % des postes vacants, ce qui est peu si on compare aux MRC de La Nouvelle-Beauce où l'on exige un diplôme de 5^e secondaire dans 87,4 % des cas et à la MRC de Robert-Cliche où l'on exige un diplôme dans 72,7 % des cas.

Ainsi les employeurs visé par l'enquête demandent pour leurs postes à combler :

Scolarité	Postes vacants
Diplôme de 5 ^e secondaire (formation générale)	34,5 %
Diplôme de formation professionnelle (secondaire)	14,2 %
Diplôme de formation technique (collégial)	9,4 %
Diplôme universitaire	5,1 %
Aucune scolarité exigée	34,1 %
Réponse inconnue	2,7 %
Total	100 %

Quant à la spécialisation professionnelle privilégiée pour combler les postes vacants, les employeurs optent :

En matière de formation professionnelle au secondaire :

- L'ébénisterie
- L'usinage
- L'électricité
- Le soudage
- Le contrôle numérique ASTEN CNC

Pour la formation technique au collégial, les employeurs mentionnent :

- Le dessin de modèle
- Les techniques d'usinage
- L'hydraulique
- Le génie civil
- L'informatique
- L'anglais
- L'administration

Du côté universitaire, on demande un diplôme dans les domaines suivants :

- La communication visuelle
- Le génie civil
- L'informatique
- Les ressources humaines (le grade maîtrise peut être demandé)

En ce qui concerne l'expérience recherchée, les résultats se répartissent ainsi :

Expérience	Postes vacants
Moins d'un an expérience	45,0 %
Entre un an et trois ans d'expérience	45,6 %
Plus de trois ans d'expérience	7,8 %
Réponse inconnue	1,6 %
Total	100 %

Nous relevons les résultats suivants au sujet des sources de recrutement :

Sources de recrutement	Pourcentage (%)
Centre local d'emploi	52,2
Candidats recommandés par les employés	44,2
Contacts personnels	35,4
Journaux	35,4
Écoles, collèges et universités	25,7
Agences privées de placement	11,5
Autres agences publiques de placement	3,5
Publications d'affaires	0,9

Note : Une même entreprise peut mentionner plus d'une source de recrutement.

3.3.2 La répartition professionnelle des postes vacants

Quant aux catégories professionnelles¹⁷, les postes vacants se répartissent de la façon suivante :

Catégorie professionnelle	(%)
Personnel de gestion	0,3
Personnel de l'administration	2,8
Personnel des sciences naturelles (sciences et génie)	1,5
Personnel de la culture et des loisirs (en lien avec le tourisme)	0,9
Personnel de la vente et des services	1,2
Personnel des métiers	52,4
Personnel de la transformation et fabrication	40,9
ENSEMBLE DES CATÉGORIES	100,0

On trouve une majorité de postes vacants dans la catégorie des métiers, soit 52,4 %. Il s'agit en majeure partie de postes spécialisés tels que machinistes, couturières, opérateurs de machines à commande numérique, électriciens, soudeurs, mécaniciens d'usine, etc. La catégorie du personnel de la fabrication se retrouve au second rang avec 40,9 % des postes vacants. Il s'agit surtout de postes intermédiaires¹⁸ tels que contremaîtres, opérateurs de machines notamment textiles, désosseurs, assembleurs, etc. Les catégories de la transformation et fabrication et celle des métiers regroupent à elles seules 93,3 % des postes vacants.

Les autres postes vacants, soit 6,7 %, sont répartis selon les catégories professionnelles suivantes : l'administration, les sciences et génie, la culture et les loisirs ainsi que la gestion.

¹⁷ En référence à la *Classification nationale des professions* (CNP). Publication de Emploi et Immigration, 1993.

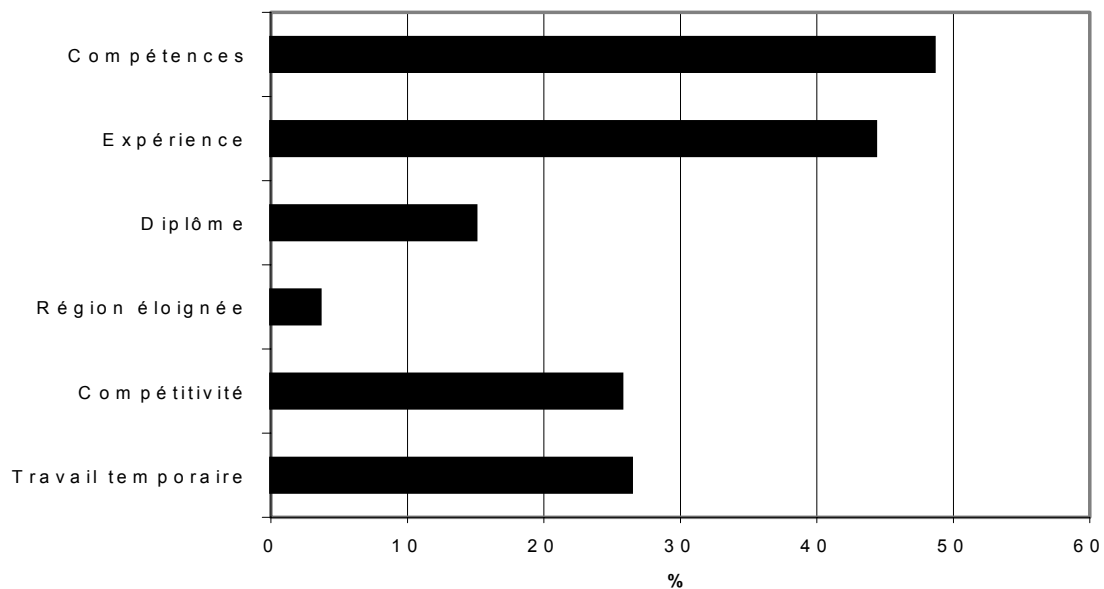
¹⁸ En général, les postes de type intermédiaires demandent de une à quatre années d'études secondaires et jusqu'à deux années de formation en cours d'emploi.

3.3.3 Les difficultés de recrutement

Certaines entreprises font état de difficultés particulières quant au recrutement professionnel pour combler les postes vacants. L'ensemble des entreprises ayant admis connaître des difficultés de recrutement pour au moins un de leurs postes vacants ont eu à se prononcer sur les motifs de ces difficultés. Globalement, et ainsi qu'il apparaît au graphique 2, les résultats nous indiquent que le manque de compétences des candidats intervient pour 48,6 % des postes vacants et le manque d'expérience, pour 44,3 % d'entre eux. L'activité saisonnière ou le travail temporaire est la cause des difficultés de recrutement pour 26,4 % des postes vacants, tandis que la compétitivité des conditions de travail offertes l'est dans 25,7 % des cas. Les autres difficultés mentionnées ont trait au diplôme recherché (15 %) et à l'éloignement (3,6 %).

Graphique 2

CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT MRC DE BEAUCE-SARTIGAN



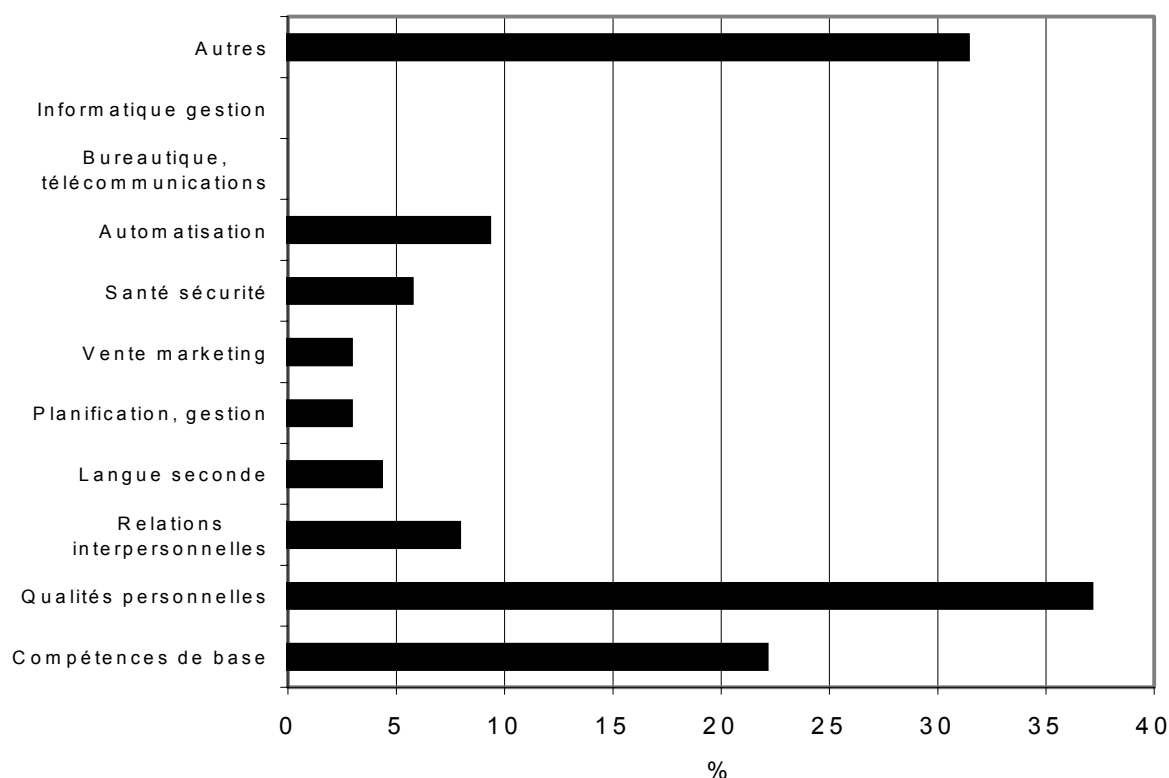
Note : Le total des proportions est supérieur à 100 %, car plusieurs causes peuvent être mentionnées pour un même poste vacant.

Abordons maintenant la question des compétences qui sont à la source des difficultés de recrutement. D'entrée de jeu, mentionnons que deux compétences liées aux domaines suivants n'ont pas été mentionnées par les employeurs, à savoir la bureautique et les télécommunications de même que l'informatique de gestion. Les employeurs allèguent qu'il y a d'autres compétences plus importantes à la source de leurs difficultés de recrutement.

La préoccupation majeure est celle des qualités personnelles de l'employé (sens de l'initiative, responsabilité, honnêteté) qui recueille 37,1 % des réponses. La mention « autres » recueille, quant à elle, 31,4 %. Compte tenu de la grande variété de réponses, le détail de « autres » se retrouve entièrement au tableau 10. Mentionnons, toutefois, que la problématique du manque de main-

d'œuvre ressort à cet item. En fait, au-delà des compétences à la source des difficultés de recrutement, les employeurs mentionnent avant tout leurs besoins en main-d'œuvre. Les compétences de base demeurent aussi préoccupantes, avec 22,1 % des réponses.

Les autres compétences à la source des difficultés de recrutement se répartissent ainsi : l'automatisation des procédés de production (9,3 %), les relations interpersonnelles (7,9 %), la santé et sécurité (5,7 %), la langue seconde (4,3 %) et la planification et la gestion ainsi que la vente et le marketing (2,9 % chacune).

Graphique 3**COMPÉTENCES À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
MRC DE BEAUCE-SARTIGAN**

De façon plus précise, le tableau 10 présente, pour chacune des 48 professions connaissant des difficultés de recrutement, les causes et les compétences s'y rattachant. Nous remarquons la très grande diversité des professions mentionnées.

Tableau 10

**PROFESSIONS PRÉSENTANT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT, CAUSES ET COMPÉTENCES RECHERCHÉES
MRC DE BEAUCE-SARTIGAN**

SECTEURS	CNP	PROFESSIONS	CAUSES	COMPÉTENCES À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
Aliments et boissons	9461	Fromagers/Fromagères	1) Compétitivité des conditions de travail offertes 2) Expérience recherchée 3) Compétences recherchées	Compétences de base (lire, écrire, compter)
Aliments et boissons	6242	Cuisiniers serveurs/Cuisinières serveuses	Activité saisonnière ou travail temporaire	
Aliments et boissons	9462	Désosseurs/Désosseuses	Compétitivité des conditions de travail offertes	Autres (dextérité manuelle)
Caoutchouc et plastique	9615	Préposés à l'encastrement/Préposées à l'encastrement	Expérience recherchée	1) Compétences de base (lire, écrire, compter) 2) Qualités personnelles 3) Relations interpersonnelles 4) Santé, sécurité et environnement
Caoutchouc et plastique	9619	Manœuvres		Compétences de base (lire, écrire, compter)
Caoutchouc et plastique	9619	Employés d'usine/Employées d'usine	Activité saisonnière ou travail temporaire	1) Compétences de base (lire, écrire, compter) 2) Qualités personnelles 3) Autres (bon rythme de travail)
Caoutchouc et plastique	9615	Sableurs polisseurs/Sableuses polisseuses	Expérience recherchée	1) Compétences de base (lire, écrire, compter) 2) Qualités personnelles 3) Relations interpersonnelles 4) Santé, sécurité et environnement
Caoutchouc et plastique	5136	Sérigraphes	1) Diplôme recherché 2) Expérience recherchée 3) Compétences recherchées	Autres (formation directe)
Caoutchouc et plastique	9511	Usinage	1) Diplôme recherché 2) Expérience recherchée 3) Compétences recherchées	
Caoutchouc et plastique	6421	Préposés/Préposées vente et service	Compétences recherchées	1) Qualités personnelles 2) Langue seconde 3) Vente et marketing
Textile	0113	Gestionnaires en approvisionnement	1) Travail en région éloignée ou difficile d'accès 2) Expérience recherchée 3) Compétences recherchées	1) Relations interpersonnelles 2) Langue seconde 3) Planification et gestion
Textile	9441	Producteurs/Productrices textiles	1) Diplôme recherché 2) Expérience recherchée 3) Compétences recherchées	1) Qualités personnelles 2) Automatisation des procédés de production

SECTEURS	CNP	PROFESSIONS	CAUSES	COMPÉTENCES À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
Textile	2231	Techniciens/Techniciennes en bâtiment	1) Travail en région éloigné ou difficile d'accès 2) Expérience recherchée 3) Compétences recherchées	1) Langue seconde 2) Planification et gestion 3) Automatisation des procédés de production
Textile	0112	Cadres	1) Diplôme recherché 2) Expérience recherchée 3) Compétences recherchées	
Habillement	9225	Contremaîtres/Contremaîtresses	1) Expérience recherchée 2) Compétences recherchées	1) Qualités personnelles 2) Relations interpersonnelles 3) Automatisation des procédés de production
Habillement	7342	Assemblage	Activité saisonnière ou travail temporaire	
Habillement	7342	Couturiers/Couturières -Feed-off -overlock -machines ceintures -machines longues aiguilles -Bas de jambe, ceinture	1) Expérience recherchée 2) Activité saisonnière ou travail temporaire	Compétences de base (lire, écrire, compter)
Habillement	9451	Opérateurs/Opératrices robot -poches, pocketing, autres		1) Compétences de base (lire, écrire, compter) 2) Automatisation des procédés de production
Habillement	9619	Opérateurs/Opératrices sand blast (robot, machines manufacturières)		1) Automatisation des procédés de production 2) Compétences de base (lire, écrire, compter)
Habillement	5245	Patronistes	1) Compétitivité des conditions de travail offertes 2) Diplôme recherché	Langue seconde
Bois	9614, 9619	Journaliers/Journalières	1) Compétitivité des conditions de travail offertes 2) Activité saisonnière ou travail temporaire	1) Compétences de base (lire, écrire, compter) 2) Qualités personnelles
Bois	7271	Apprentis-menuisiers/Apprenties-menuisières	Compétences recherchées	Autres (certificat commission de la construction)
Bois	7351	Opérateurs/Opératrices de moulurière	1) Expérience recherchée 2) Compétences recherchées	Compétences de base (lire, écrire, compter)
Bois	9493	Assembleurs/Assembleuses	1) Activité saisonnière ou travail temporaire 2) Compétences recherchées	1) Compétences de base (lire, écrire, compter) 2) Qualités personnelles 3) Relations interpersonnelles
Bois	6221	Vendeurs/Vendeuses	1) Activité saisonnière ou travail temporaire 2) Compétences recherchées	Vente et marketing
Bois	7351	Mécaniciens d'usine/Mécaniciennes d'usine	1) Compétences recherchées 2) Expérience recherchée	Qualités personnelles
Bois	1225	Acheteurs/Acheteuses	Compétences recherchées	1) Qualités personnelles 2) Autres (connaissance du domaine du bois)

SECTEURS	CNP	PROFESSIONS	CAUSES	COMPÉTENCES À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
Bois	9513	Scieurs/Scieuses	1) Activité saisonnière ou travail temporaire 2) Compétences recherchées 3) Expérience recherchée	1) Compétences de base (lire, écrire, compter) 2) Qualités personnelles 3) Relations interpersonnelles 4) Santé, sécurité et environnement 5) Autres (Particularité du travail)
Bois	9434	Assistants/Assistantes au séchoir	Compétences recherchées	
Meuble	7272	Installateurs/Installatrices d'armoires	1) Activité saisonnière ou travail temporaire 2) Compétences recherchées	
Meuble	9492	Assembleurs/Assembleuses	Expérience recherchée	Autres (expérience)
Meuble	9436	Classeurs/Classeuses de bois	Expérience recherchée	Autres (connaissance du bois)
Meuble	9619	Manœuvres	Expérience recherchée	Autres (expérience)
Meuble	9496	Peintres	Expérience recherchée	Autres (connaissance en peinture)
Imprimerie	9472	Infographes	1) Travail en région éloignée ou difficile d'accès 2) Diplôme recherché 3) Expérience recherchée 4) Compétences recherchées	1) Qualités personnelles 2) Relations interpersonnelles 3) Langue seconde 4) Vente et marketing 5) Autres
Produits métalliques/Métaux primaires	7231	Machinistes	1) Expérience recherchée 2) Compétences recherchées 3) Compétitivité des conditions de travail offertes	1) Qualités personnelles 2) Autres (polyvalence, pas de main-d'œuvre disponible)
Produits métalliques/Métaux primaires	6221	Représentants/Représentantes	Expérience recherchée	Compétences de base (lire, écrire, compter)
Produits métalliques/Métaux primaires	7242	Électriciens/Électriciennes	1) Compétitivité des conditions de travail offertes 2) Compétences recherchées	
Produits métalliques/Métaux primaires	7265	Soudeurs/Soudeuses	Compétitivité des conditions de travail offertes	
Produits métalliques/Métaux primaires	7231	Opérateurs/Opératrices tour à contrôle numérique	1) Expérience recherchée 2) Compétences recherchées	Autres (manque d'expérience)
Produits métalliques/Métaux primaires	2131	Ingénieurs/Ingénieures civils (bilingues)	Compétences recherchées	Langue seconde
Produits métalliques/Métaux primaires	7231	Machinistes contrôle numérique	1) Diplôme recherché 2) Expérience recherchée	Autres (Asten expérience en contrôle numérique)
Matériel de transport	7265	Soudeurs/Soudeuses	1) Compétitivité des conditions de travail offertes 2) Compétences recherchées	1) Compétences de base (lire, écrire, compter) 2) Qualités personnelles
Matériel de transport	9226	Contremaîtres/Contremaîtresses	Compétences recherchées	1) Relations interpersonnelles 2) Planification et gestion 3) Autres (pénurie de main-d'œuvre)

SECTEURS	CNP	PROFESSIONS	CAUSES	COMPÉTENCES À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
Matériel de transport	9619	Journaliers/Journalières	Compétitivité des conditions de travail offertes	1) Compétences de base (lire, écrire, compter) 2) Qualités personnelles
Matériel de transport	2163	Programmeurs/Programmeuses informatiques	1) Diplôme recherché 2) Expérience recherchée 3) Compétences recherchées	Autres (pénurie de main-d'œuvre)
Matériel de transport	7242	Électriciens/Électriciennes	Compétences recherchées	Autres (pénurie de main-d'œuvre)
Matériel de transport	9482	Opérateurs/Opératrices machines	Diplôme recherché	
Pétrole et charbon	7611	Rouleurs/Rouleuses d'asphalte	1) Activité saisonnière ou travail temporaire 2) Expérience recherchée 3) Compétences recherchées	Autres (expérience, carte Commission construction Québec)
Pétrole et charbon	2231	Techniciens/Techniciennes génie civil	Activité saisonnière ou travail temporaire	
Pétrole et charbon	7611	Racleurs/Racleuses d'asphalte	1) Activité saisonnière ou travail temporaire 2) Expérience recherchée 3) Compétences recherchées	Autres (expérience, carte Commission construction Québec)
Produits électriques et industries manufacturières diverses	0611	Directeurs/Directrices SAV	1) Compétitivité des conditions de travail offertes 2) Travail en région éloignée ou difficile d'accès 3) Expérience recherchée	Langue seconde
Produits électriques et industries manufacturières diverses	9619	Opérateurs/Opératrices	1) Activité saisonnière ou travail temporaire 2) Compétitivité des conditions de travail offertes 3) Expérience recherchée 4) Compétences recherchées	1) Qualités personnelles 2) Planification et gestion 3) Automatisation des procédés de production
Produits électriques et industries manufacturières diverses	9619	Trieurs/Trieuses	Compétences recherchées	1) Planification et gestion 2) Automatisation des procédés de production

**LISTE DES POSTES ACTUELLEMENT VACANTS
MRC DE BEAUCE-SARTIGAN¹⁹**

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)	TITRE DE LA PROFESSION
Aliments	9461	Fromagers/Fromagères
Aliments	6242	Cuisiniers/Cuisinières
Aliments	9462	Désosseurs/Désosseuses
Caoutchouc et plastique	9615	Préposés à l'encastrement/Préposées à l'encastrement
Caoutchouc et plastique	9619	Manœuvres, employés/employées d'usine
Caoutchouc et plastique	9615	Sableurs-polisseurs/Sableuses-polisseuses
Caoutchouc et plastique	6421	Préposés/Préposées vente et services
Caoutchouc et plastique	9511	Usinage
Caoutchouc et plastique	1471	Préposés/Préposées expédition
Caoutchouc et plastique	5136	Sérigraphes
Textile	0113	Gestionnaires en approvisionnement
Textile	9441	Producteurs/Productrices textiles
Textile	2231	Techniciens/Techniciennes en bâtiment
Textile	7317	Mécaniciens/Mécaniciennes
Textile	1225	Acheteurs/Acheteuses maintenance
Textile	0112	Cadres
Textile	1414	Secrétaires réceptionnistes
Habillement	7342	Couturiers/Couturières -Feed-off -overlock -machines ceinture -machines longues aiguilles -Bas de jambe, ceinture
Habillement	5245	Patronistes
Habillement	7342	Assemblage
Habillement	9225	Contremaîtres/Contremaîtresses
Habillement	2233	Techniciens/Techniciennes génie industriel
Habillement	9451	Opérateurs/Opératrices robot -poches, pocketing, autres
Habillement	9454	Contrôle de qualité
Habillement	9619	Opérateurs/Opératrices sand blast (robot, machines manufacturières)
Habillement	0112	Directeurs/Directrices ressources humaines
Bois	9513	Scieurs/Scieuses
Bois	9434	Assistants/Assistances au séchoir
Bois	9614	Journaliers/Journalières
Bois	7271	Apprentis-menuisiers/Apprenties-menuisières

¹⁹ Liste des postes vacants mentionnés à l'hiver et au printemps 1999.

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)	TITRE DE LA PROFESSION
Bois	7351	Opérateurs de moulurières/Opératrices de moulurières
Bois	9493	Assembleurs/Assembleuses
Bois	6221	Vendeurs/Vendeuses
Bois	9619	Journaliers/Journalières
Bois	7351	Mécaniciens/Mécaniciennes d'usine
Bois	1225	Acheteurs/Acheteuses
Meuble	7272	Installation d'armoires
Meuble	9492	Assembleurs/Assembleuses
Meuble	9436	Classeurs/Classeuses de bois
Meuble	9619	Manœuvres
Meuble	9496	Peintres
Imprimerie	9472	Infographistes
Produits métalliques	7231	Machinistes; Machinistes CNC
Produits métalliques	6221	Représentants/Représentantes
Produits métalliques	7242	Électriciens/Électriciennes
Produits métalliques	7265	Soudeurs/Soudeuses
Produits métalliques	7231	Opérateurs/Opératrices tour à contrôle numérique
Produits métalliques	2131	Ingénieurs/Ingénieures civils bilingues
Matériel de transport	9619	Journaliers/Journalières
Matériel de transport	7265	Soudeurs/Soudeuses
Matériel de transport	9226	Contremaîtres/Contremaîtresses
Matériel de transport	2163	Programmeurs/Programmeuses informatique
Matériel de transport	9482	Opérateurs/Opératrices de machines
Matériel de transport	7242	Électriciens/Électriciennes
Pétrole et charbon	7611	Rouleurs/Rouleuses d'asphalte
Pétrole et charbon	2231	Techniciens/Techniciennes en génie civil
Pétrole et charbon	7611	Racleurs/Racleuses d'asphalte
Manufacturier divers	0611	Directeurs/Directrices SAV
Manufacturier divers	9619	Opérateurs/Opératrices
Manufacturier divers	9619	Trieurs/Trieuses

5.1 LES INVESTISSEMENTS

Cinquante-trois pour cent (53 %) des entreprises manufacturières de la MRC de Beauce-Sartigan prévoient effectuer un investissement au cours des années 1999-2000 et 2000-2001. C'est l'achat ou la modernisation de la machinerie et de l'équipement ainsi que l'agrandissement ou le réaménagement, de même que les nouveaux produits et services, qui expliquent la majeure partie des engagements. Le tableau 11 rassemble les principales réponses ayant trait à la nature des investissements.

Tableau 11

NATURE DES INVESTISSEMENTS, SECTEUR MANUFACTURIER MRC DE BEAUCE-SARTIGAN

Aliments	Amélioration capacité d'entreposage, changement de système informatique, "batching", centre de séchage des grains, informatisation, augmentation de capacité de congélation
Caoutchouc/plastique	Agrandissement
Textile	Machinerie, machines à coudre, agrandissement
Habillement	Machinerie de production, agrandissement, technologie
Bois	Agrandissement, équipements, relocalisation et achat d'équipement, nouveaux bureaux et salle de repos, séchoir à bois, table de triage automatique, équipement de palettisage, construction bouilloire et séchoirs et acquisition classeur pin, quatrième compagnie,
Meuble	Achat de la bâtisse et légères modifications, salle de montre, agrandissement, machinerie pour fraisage métal, coupeuse hydraulique et plieuse hydraulique, machinerie spécialisée
Imprimerie	Équipements, technologie, informatique, équipements à la production
Métaux primaires et produits métalliques	Acquisition d'équipement, système de ventilation, nouveaux produits et nouveaux équipements, achat de 3 machines servant à l'aiguisage, 1 tour et 1 milling pour mautinage, machinerie tour, agrandissement
Machinerie	Achat d'équipements contrôle numérique, équipements,
Matériel de transport	Agrandissement, amélioration, possibilité d'agrandissement de la bâtisse, acquisition et remplacement de machines, équipement et mobilier informatique
Pr. électriques et électroniques et autres ind. manufacturières	Relocalisation et achat d'équipement ou achat de bâtiment, centre de transbordement, logiciels, équipement
Pétrole et charbon	Équipements

Les investissements prévus par les entreprises répondantes varient de 5000 \$ à 7 500 000 \$. L'investissement total prévu représente la somme de 30 903 000 \$. L'investissement médian²⁰ est de 200 000 \$ et l'investissement moyen en excluant la valeur extrême de 7 500 000 \$ est de 497 900 \$.

Examinons, de façon plus détaillée, la répartition des entreprises selon quatre grandes classes d'investissements, à savoir moins de 100 000 \$, de 100 000 \$ à moins de 250 000 \$, de 250 000 \$ à moins de 1 000 000 \$ et 1 000 000 \$ et plus.

Tableau 12

**RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LES INVESTISSEMENTS PRÉVUS
ET SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ
MRC DE BEAUCE-SARTIGAN**

SECTEUR D'ACTIVITÉ	MOINS DE 100 000 \$		100 000 \$ À MOINS DE 250 000 \$		250 000 \$ À MOINS DE 1 000 000 \$		1 000 000 \$ ET PLUS		TOTAL	
	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)
Manufacturier	10	20,8	17	35,4	13	27,1	8	16,7	48	100

Le tableau 12 nous permet d'observer que la majorité des entreprises répondantes qui ont affirmé investir au cours des deux prochaines années, soit 35,4 %, se retrouvent à l'intérieur de l'intervalle « 100 000 \$ à moins de 250 000 \$ » d'investissements prévus. Le nombre d'entreprises, soit 21, prévoyant des investissements de l'ordre de 250 000 \$ et plus apparaît élevé.

Le croisement des investissements prévus et de la taille de l'entreprise laisse voir que les entreprises comptant plus de 50 employés s'attribuent 78,9 % des investissements, soit 46,9 % chez les entreprises comptant 200 employés et plus et 32 % chez les entreprises comptant entre 50 et 199 employés. Bien que le nombre d'entreprises de 200 et plus soit restreint, les investissements sont de l'ordre de 2 000 000 \$ et plus, par entreprise. La proportion d'investissements pour les entreprises comptant entre 0 et 49 employés est de 21 %.

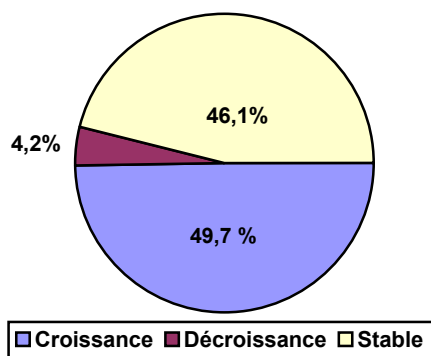
5.2 L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

Près de 50 % des établissements du secteur manufacturier de la MRC de Beauce-Sartigan prévoient une croissance de l'emploi au cours des années 1999-2000 et 2000-2001, tandis que quatre pour cent (4,2 %) appréhendent une décroissance. Les autres entreprises, soit 46,1 % s'en remettent à la stabilité de l'emploi dans leur entreprise.

Une majorité d'entreprises qui prévoient une croissance se trouvent dans les secteurs suivants : l'habillement, la transformation du bois ainsi que les métaux primaires et les produits métalliques.

²⁰ L'investissement médian est celui qui se situe juste au milieu des investissements ordonnés en ordre croissant tandis que la moyenne est la somme des investissements divisée par le nombre de données.

Graphique 4
PROJECTIONS DES ENTREPRISES AU SUJET DU NOMBRE D'EMPLOYÉS



5.3 LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES, ORGANISATIONNELS ET DE MARCHÉ

Par ailleurs, afin qu'on cerne mieux l'environnement dans lequel leur établissement s'intègre, les employeurs étaient invités à mentionner les changements technologiques, organisationnels et de marché qu'ils avaient l'intention de réaliser au cours des deux années suivant l'enquête.

Ce sont les changements technologiques qui sont les plus largement prévus par les entreprises de la MRC de Beauce-Sartigan. Ainsi, 39,2 % des entreprises affirment avoir l'intention de réaliser ce type de changement au cours des années 1999-2000 et 2000-2001. Les secteurs de la transformation du bois, du meuble, des métaux primaires et des produits métalliques ainsi que de l'habillement anticipent particulièrement les changements technologiques. Les changements de marché arrivent au second rang et suivent de près avec 37,6 % des entreprises qui les anticipent. Les secteurs des produits électriques et du manufacturier divers, des métaux primaires et des produits métalliques, du meuble, des aliments, du textile ainsi que du bois sont particulièrement visés. Les changements organisationnels sont prévus dans une proportion moindre, soit 12,6 %. Les secteurs des produits électriques et électroniques et du manufacturier divers, du meuble et de l'imprimerie sont particulièrement touchés.

Quant aux résultats selon la taille des entreprises, le tableau 13 nous permet de voir que les trois types de changements, soit technologique, organisationnel et de marché, sont anticipés de façon notoire dans les entreprises qui comptent 200 employés et plus

Tableau 13

**POURCENTAGES D'ENTREPRISES QUI PRÉVOIENT RÉALISER DES CHANGEMENTS
TECHNOLOGIQUES, ORGANISATIONNELS ET DE MARCHÉ SELON LA TAILLE
MRC DE BEAUCE-SARTIGAN**

CHANGEMENTS PRÉVUS	0 À 49 EMPLOYÉS (%)	50 À 199 EMPLOYÉS (%)	200 EMPLOYÉS ET PLUS	ENSEMBLE DES ENTREPRISES (%)
Changements technologiques	34,2	55,0	71,4	39,2
Changements organisationnels	12,5	8,6	35,7	12,6
Changements de marché	38,4	31,3	58,3	37,6

Note : Le tableau présente les pourcentages d'entreprises ayant répondu « oui » aux questions posées.

Les sections suivantes nous permettent d'examiner, de façon détaillée, la nature des changements prévus par les employeurs dans la mesure où ceux-ci étaient invités, au moyen du questionnaire, à décrire ce qu'ils anticipaient.

4.3.1 Les changements technologiques

Nous avons classé les résultats obtenus concernant les changements technologiques selon les deux grandes classes suivantes : Technologies de bureau et de gestion et Technologies de production et de service. Le tableau 14 présente une information détaillée pour chacune des grandes classes. Ainsi qu'il est illustré, la classe « Technologies de production et de service » domine avec 71,4 % des réponses.

Tableau 14

**NATURE DES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES PRÉVUS ENTRE 1999 ET 2001
MRC DE BEAUCE-SARTIGAN**

TECHNOLOGIES DE BUREAU ET DE GESTION (37,1 %)	TECHNOLOGIES DE PRODUCTION ET DE SERVICE (71,4 %)
Ajout de matériel Informatique	Tour et fraiseuse numérique
Logiciels de planification	Nouvelles machines robotisées et informatisées, à la fine pointe de la technologie
Logiciel de gestion de la production et logiciel pour prix de revient	Automatisation-robotisation
Logiciel comptable	Ajout d'une table d'assemblage dans l'usine
	Rapidité dessins production
	Moderniser équipement, augmenter production et réduire le coût
	Séchoir à bois
	Table de triage automatique
	Palettiseur et ensacheur automatique
	Acquisition d'un système d'information
	Informatisation d'étapes d'assemblage
	Perceuse, plieuse, sableuse

Note : Le total des proportions est supérieur à 100 %, car plus d'un changement peut être mentionné pour une même entreprise.

Quant aux impacts sur la main-d'œuvre, les résultats de l'enquête nous informent que les changements technologiques donneront lieu à la création de nouveaux emplois (dans une proportion de 70,7 %), au besoin de nouvelles compétences (24,4 %), à la consolidation d'emplois existants (14,6 %) et à la suppression d'emplois (4,9 %). Le tableau 15 nous informe du détail des professions mentionnées par les employeurs.

Tableau 15

**CRÉATION, CONSOLIDATION, SUPPRESSION D'EMPLOIS ET BESOIN
DE NOUVELLES COMPÉTENCES SELON LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES
MRC DE BEAUCE-SARTIGAN**

Création de nouveaux emplois	<ul style="list-style-type: none"> ▪ aides-meuniers ▪ désosseurs ▪ journaliers ▪ ébénistes ▪ assembleurs ▪ préposés au service à la clientèle ▪ secrétaires ▪ techniciens en laboratoire ▪ opérateurs textile ▪ couturières (2 aiguilles) ▪ analystes marketing ▪ machinistes ▪ soudeurs ▪ commis-comptable ▪ ingénieurs
Consolidation d'emplois existants	<ul style="list-style-type: none"> ▪ opérateurs ▪ mécaniciens ▪ assembleurs ▪ contrôleurs
Besoin de nouvelles compétences	<ul style="list-style-type: none"> ▪ usinage ▪ couturières « 1A1, feed off 2A1, assemblage overlook » ▪ connaissances : informatique, capacité de raisonnement autonomie ▪ séchoir à bois ▪ contrôle numérique
Suppression d'emplois existants	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ensacheurs

4.3.2 Les changements organisationnels

Nous avons classé les résultats obtenus concernant les changements organisationnels selon les deux grandes classes suivantes : Restructuration et réorganisation et Sous-traitance. Le tableau 16 présente l'information pour chacune des grandes classes. Tel qu'illustré, la classe « Restructuration et réorganisation » domine avec 72,7 % des réponses.

Tableau 16

**NATURE DES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS PRÉVUS ENTRE 1999 ET 2001
MRC DE BEAUCE-SARTIGAN**

RESTRUCTURATION ET RÉORGANISATION (72,7 %)	SOUS-TRAITANCE (18,2 %)
Fusion	Sous-traitance
Intégration des opérations	
Refaire la structure organisationnelle et implanter un service GRH	
Besoin d'un directeur général	
Réorganisation physique	
Réorganiser et définir les tâches spécifiques pour chaque employé	
Création d'un département des ressources humaines	
Restructuration complète de l'entreprise	

Note : Le total des proportions est supérieur à 100 %, car plus d'un changement peut être mentionné pour une même entreprise.

Quant aux impacts sur la main-d'œuvre, les résultats de l'enquête nous informent que les changements organisationnels donneront lieu à la création de nouveaux emplois (dans une proportion de 53,8 %), à la consolidation des emplois existants (46,2 %), au besoin de nouvelles compétences (30,8 %) et à la suppression d'emplois (7,7 %). Le tableau 17 nous informe du détail des professions mentionnées par les employeurs.

Tableau 17

**CRÉATION, CONSOLIDATION, SUPPRESSION D'EMPLOIS ET BESOINS DE NOUVELLES
COMPÉTENCES SELON LES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS
MRC DE BEAUCE-SARTIGAN**

Création de nouveaux emplois	<ul style="list-style-type: none"> ▪ manœuvres ▪ opérateurs textiles ▪ directeurs ressources humaines ▪ directeur général ▪ responsables prix de revient ▪ coordonateurs ressources humaines
Consolidation d'emplois existants	<ul style="list-style-type: none"> ▪ journaliers ▪ assembleurs ▪ contremaîtres ▪ chefs d'équipe ▪ designers-artistes ▪ contrôle de qualité
Besoin de nouvelles compétences	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ingénieurs de conception ▪ designers-artistes ▪ contrôle de qualité ▪ peintres
Suppression d'emplois existants	<ul style="list-style-type: none"> ▪ non inscrits

4.3.3 Les changements de marché

Nous avons classé les résultats obtenus concernant les changements de marché selon les deux grandes classes suivantes : Nouveaux produits et services et Nouveaux territoires et exportations. Le tableau 18 présente l'information pour chacune des grandes classes. Les nombreuses réponses à ces questions sont le reflet du dynamisme du territoire.

Tableau 18

NATURE DES CHANGEMENTS DE MARCHÉ PRÉVUS ENTRE 1999 ET 2001 MRC DE BEAUCE-SARTIGAN

NOUVEAUX PRODUITS ET SERVICES (46,2 %)	NOUVEAUX TERRITOIRES ET EXPORTATIONS (48,7 %)
Culture de canola	Développement de marché
Mise en marché de produits maison	Augmentation des exportations (15 mentions). Destinations : États-Unis, nord-est américain, etc.
80 nouvelles fibres font leur entrée sur le marché à chaque année	Pénétration du marché "Artistique haut de gamme"/Expansion au Canada et aux États-Unis
Développement de nouveaux produits et de nouveaux services	Diminution du nombre de compétiteurs
Nouveaux produits avec le bois fini	États-Unis : meubles en série
Salle de montre	
Augmentation de la production graphique et multimédia	
Sous-traitance de nouveaux produits	
Sous-traitance fonderie	
Outils au carbure soudé	
Ramassage de rebuts domestiques (centre de transbordement)	

Note : Le total des proportions est supérieur à 100 %, car plus d'un changement peut être mentionné pour une même entreprise.

Quant aux impacts sur la main-d'œuvre, les résultats de l'enquête nous informent que les changements de marché donneront lieu à la création de nouveaux emplois (dans une proportion de 61,5 %), à la consolidation des emplois existants (33,3 %), au besoin de nouvelles compétences (10,3 %) et à la suppression d'emplois existants (2,6 %) Le tableau 19 nous informe du détail des professions mentionnées par les employeurs.

Tableau 19

**CRÉATION, CONSOLIDATION, SUPPRESSION D'EMPLOIS ET BESOIN DE NOUVELLES
COMPÉTENCES SELON LES CHANGEMENTS DE MARCHÉ**

MRC DE BEAUCE-SARTIGAN

Création de nouveaux emplois	<ul style="list-style-type: none"> ▪ fromagers ▪ représentants des ventes ▪ responsables centres des engrais, centre de grains ▪ désosseurs ▪ manœuvres ▪ opérateurs (textiles, bois, etc.) ▪ couture et taillage ▪ techniciens ▪ assembleurs ▪ peintres ▪ infographes ▪ mécaniciens ▪ électriciens ▪ soudeurs ▪ soudeurs-monteurs ▪ machinistes
Consolidation d'emplois existants	<ul style="list-style-type: none"> ▪ opérateurs ▪ directeurs des ventes internationales ▪ directeurs du marketing ▪ couture ▪ taillage ▪ designers-artistes ▪ contrôleurs de qualité ▪ monteurs-soudeurs
Besoin de nouvelles compétences	<ul style="list-style-type: none"> ▪ mécaniciens ▪ personnel bilingue ▪ designers-artistes ▪ contrôleurs qualité ▪ experts en textile
Suppression d'emplois existants	<ul style="list-style-type: none"> ▪ journaliers

LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE AU COURS DES ANNÉES 1999-2000 ET 2000-2001

Dans cette section, l'enquête nous renseigne sur un aspect de la planification de main-d'œuvre, soit les intentions d'embauche des entreprises au cours des années 1999-2000 et 2000-2001. L'analyse des réponses nous permet principalement de préciser la structure industrielle des intentions d'embauche, de même que leur répartition selon le statut d'emploi (temps plein et temps partiel), la scolarité demandée et l'expérience exigée par les employeurs. On peut aussi en faire une distribution selon les métiers et les professions.

Quelque 43,7 % des entreprises manufacturières de la MRC de Beauce-Sartigan prévoient embaucher du personnel additionnel au cours des années 1999-2000 et 2000-2001. Ces proportions sont de 45,7 % pour la Nouvelle-Beauce et de 51,9 % pour Robert-Cliche.

Les intentions d'embauche pour la MRC de Beauce-Sartigan représentent 460 emplois. Elles se retrouvent principalement dans les secteurs d'activité économique suivants : la transformation du bois, le textile, le meuble ainsi que l'habillement.

La répartition des intentions d'embauche selon le statut d'emploi (temps plein, temps partiel) révèle qu'il s'agit d'emplois à temps plein dans une proportion de 99 %.

En ce qui concerne la scolarité demandée, mentionnons que les employeurs de Beauce-Sartigan exigent un diplôme de 5^e secondaire pour 63,3 % des intentions d'embauche. Ces proportions sont de 82,8 % pour la MRC de la Nouvelle-Beauce et de 42,6 % pour la MRC de Robert-Cliche.

Ainsi, les employeurs visés par l'enquête demandent pour leurs intentions d'embauche :

Scolarité	Intentions d'embauche
Diplôme de 5 ^e secondaire (formation générale)	40,6 %
Diplôme de formation professionnelle (secondaire)	15,1 %
Diplôme de formation technique (collégial)	6,2 %
Diplôme universitaire	1,4 %
Aucune scolarité exigée	33,0 %
Réponse inconnue	3,7 %
Total	100 %

Quant à la spécialisation professionnelle demandée pour les intentions d'embauche, les employeurs mentionnent :

En matière de formation professionnelle au secondaire :

- La comptabilité
- La fabrication de meubles
- L'usinage (machinerie)
- Le secrétariat
- Le soudage
- Le soudage-assemblage
- La sérigraphie
- La peinture industrielle
- La menuiserie
- La gestion des stocks

Pour la formation technique au collégial :

- Les matériaux composites
- L'administration
- L'usinage (machinerie)
- Le génie civil
- Le dessin et la lecture de plans
- Les techniques de production
- L'administration
- La mécanique

Du côté universitaire :

- Les communications
- L'administration
- Le génie mécanique

En ce qui concerne l'expérience recherchée, les résultats se répartissent ainsi :

Expérience	Intentions d'embauche
Moins d'un an expérience	64,9 %
Entre un an et trois ans d'expérience	28,0 %
Plus de trois ans d'expérience	4,7 %
Réponse inconnue	2,4 %
Total	100 %

5.1 LA RÉPARTITION PROFESSIONNELLE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE

Par rapport aux catégories professionnelles²¹, les intentions d'embauche sont surtout concentrées dans deux catégories et se répartissent de la façon qui suit.

Catégorie professionnelle	(%)
Personnel de gestion	1,4
Personnel de l'administration	1,9
Personnel des sciences naturelles (sciences et génie)	1,6
Personnel des sciences sociales	0,3
Personnel de la culture et des loisirs	1,4
Personnel de la vente et des services	0,8
Personnel des métiers	35,0
Personnel de la transformation et fabrication	57,6
ENSEMBLE DES CATÉGORIES	100,0

La plus grande proportion d'intentions d'embauche se retrouve dans la catégorie professionnelle de la transformation et fabrication, soit 57,6 %, les plus fortes proportions appartenant aux industries de l'habillement, du bois du plastique, du meuble, du textile et des produits métalliques/métaux primaires. Il s'agit en majorité de postes peu spécialisés.

Au second rang, le personnel des métiers regroupe 35 % des intentions d'embauche. Il s'agit en majorité de postes spécialisés, comme ceux de machinistes, opérateurs tour contrôle numérique, soudeurs (soudeurs assembleurs, monteurs soudeurs), couturières, etc.

Les autres intentions d'embauche totalisent 7,4 % et se répartissent dans les catégories professionnelles suivantes : l'administration, les sciences naturelles (sciences et génie), la gestion, la culture et les loisirs, la vente et les services ainsi que les sciences sociales. Il s'agit en majorité de postes professionnels, techniques et spécialisés comme ceux de directeurs marketing, ingénieurs, techniciens en laboratoire et en génie civil, consultants en marketing, sérigraphes, etc.

²¹ En référence à la *Classification nationale des professions (CNP)*, *op. cit.*, p. 15.

LISTE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE AU COURS DES ANNÉES 1999-2000 ET 2000-2001²²

MRC DE BEAUCE-SARTIGAN

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)	TITRE DE LA PROFESSION
Aliments	6411	Représentants/Représentantes des ventes
Aliments	9461	Aides-Meuniers/Aides-Meunières
Aliments	7411	Camionneurs/Camionneuses
Aliments	9462	Désosseurs/Désosseuses
Aliments	9615	Journaliers/Journalières
Caoutchouc et plastique	9619	Manœuvres
Caoutchouc et plastique	5136	Sérigraphes
Caoutchouc et plastique	2211	Techniciens/Techniciennes en laboratoire
Caoutchouc et plastique	9615	Journaliers/Journalières
Caoutchouc et plastique	9214	Superviseurs/Superviseuses
Textile	9441	Opérateurs/Opératrices
Textile	9451	Couturiers/Couturières
Textile	9441	Ouvriers/Ouvrières textiles
Textile	9442	Tricoteurs/Tricoteuses
Textile	9619	Manœuvres
Habillement	9443	Journaliers/Journalières usine délavage
Habillement	7342	Couturiers/Couturières -Feed-off -overlock -machines ceinture -machines longues aiguilles -Bas de jambe, ceinture
Habillement	1111	Comptables
Habillement	1241	Secrétaires
Habillement	9451	Opérateurs/Opératrices robot -poches, pocketing, autres
Habillement	9619	Opérateurs/Opératrices sand blast (robot, machines manufacturières)
Habillement	9225	Contremaîtres/Contremaîtresses
Bois	9614	Journaliers/Journalières, Approvisionnement de machines
Bois	7411	Camionneurs/Camionneuses
Bois	9614	Pileurs/Pileuses de bois
Bois	1241	Secrétaires
Bois	9513	Opérateurs/Opératrices de moulurière
Bois	9619	Manœuvres
Bois	2231	Techniciens/Techniciennes
Bois	9434	Conducteurs/Conductrices de machines

²² Liste des intentions d'embauche mentionnées à l'hiver et au printemps 1999.

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)	TITRE DE LA PROFESSION
Bois	7351	Mécaniciens/Mécaniciennes d'usine
Meuble	9496	Peintres
Meuble	6421	Vendeurs/Vendeuses
Meuble	9492	Assembleurs/Assembleuses
Meuble	9619	Débiteurs/Débiteuses
Meuble	2253	Dessinateurs/Dessinatrices
Meuble	7272	Ébénistes
Meuble	9619	Ouvriers/Ouvrières manoeuvres
Meuble	9224	Techniciens/Techniciennes production
Meuble	2132	Ingénieurs/Ingénieures mécanique
Meuble	9434	Opérateurs/Opératrices de machines à bois
Imprimerie	0611	Cadres
Imprimerie	9472	Infographes
Imprimerie	4163	Consultants/Consultantes marketing
Produits métalliques	7231	Machinistes
Produits métalliques	7311	Mécanique
Produits métalliques	6221	Représentants/Représentantes
Produits métalliques	7265	Soudeurs/Soudeuses
Produits métalliques	2131	Ingénieurs/Ingénieures
Produits métalliques	9619	Journaliers/Journalières; Employés/Employées d'usine
Produits métalliques	7231	Opérateurs/Opératrices tour contrôle numérique
Produits métalliques	2231	Techniciens/Techniciennes génie civil
Produits métalliques	1231	Commis comptables
Produits métalliques	9619	Manœuvres
Produits métalliques	7265	Assembleurs/Assembleuses structure
Machinerie	7265	Soudeurs Assembleurs/Soudeuses Assembleuses
Matériel de transport	7265	Soudeurs/Soudeuses
Matériel de transport	1474	Commis à l'approvisionnement
Manufacturier divers	0611	Directeurs/Directrices marketing
Manufacturier divers	9619	Ouvriers/Ouvrières
Manufacturier divers	6411	Préposés/Préposées SAV
Manufacturier divers	1241	Secrétaires
Manufacturier divers	7265	Monteurs soudeurs/Monteuses soudeuses
Manufacturier divers	2232	Techniciens/Techniciennes
Manufacturier divers	2132	Ingénieurs/Ingénieures

Cette section nous renseigne, de façon générale, sur les activités de gestion des ressources humaines dans les entreprises de la MRC de Beauce-Sartigan. Les aspects suivants sont examinés : la responsabilité de la gestion des ressources humaines et les problèmes les plus fréquemment éprouvés.

6.1 LA RESPONSABILITÉ DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Quelque 34,8 % des entreprises déclarent avoir une personne qui s'occupe du personnel ou des ressources humaines de l'entreprise, à l'exclusion du ou des propriétaires. Les entreprises appartenant aux secteurs de la transformation du bois, des produits métalliques et métaux primaires, du caoutchouc et plastique ainsi que du textile s'illustrent à cet égard.

Évidemment, la taille de l'entreprise est un critère déterminant quant au nombre de personnes affectées à la gestion des ressources humaines. Une étude de Benoît et Rousseau sur la gestion des ressources humaines dans les PME²³ fait ressortir que le nombre moyen de personnes affectées à la gestion des ressources humaines croît avec la taille des entreprises. Cela se vérifie dans la présente étude, puisque 26,6 % des entreprises comptant moins de 50 employés affirment qu'il y a effectivement une personne dans l'entreprise qui s'occupe des ressources humaines. Cette proportion s'élève à 61,7 % pour les entreprises ayant entre 50 et 199 employés et la proportion continue de croître, se situant à 78,6 % dans les entreprises comptant 200 employés et plus.

Parmi les entreprises affirmant qu'il y a effectivement une personne dans l'entreprise qui s'occupe de la gestion des ressources humaines, 74,2 % mentionnent que cette personne y consacre moins de 50 % de son temps, tandis que 25,8 % affirment qu'elle y consacre plus de 50 % de son temps.

6.2 LES DIFFICULTÉS ÉPROUVÉES DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Le tableau 20 présente les difficultés éprouvées dans la gestion des ressources humaines. À l'instar de ce que l'on trouve dans des études antérieures concernant la main-d'œuvre²⁴, le recrutement de personnel qualifié est le problème le plus criant. Dans les faits, 6 entreprises sur 10 affirment avoir des difficultés de recrutement. La MRC de Beauce-Sartigan semble vivre un problème particulièrement criant dans ce domaine.

Face à cette situation, on peut présumer que l'entreprise embauchera le meilleur candidat possible, même si celui-ci ne possède pas toutes les compétences requises. Toutefois, cette situation peut entraîner les conséquences suivantes : pour l'entreprise, le manque de qualification de la main-d'œuvre peut constituer un obstacle à l'expansion ou au développement de nouveaux projets

²³ C. BENOIT et M.-D. ROUSSEAU, (Direction de la recherche du ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle), *La gestion des ressources humaines dans les PME au Québec : Perception des dirigeants*, 1993.

²⁴ *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, résultats globaux, Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, région de la Chaudière-Appalaches et MRC et La gestion des ressources humaines dans les PME au Québec : perception des dirigeants, op. cit., p. XIII, p. 8 et p. 37.*

industriels, alors que pour l'employé cette lacune peut faire obstacle à sa capacité de progression interne ou externe.

En plus du recrutement de personnel qualifié, les problèmes majeurs qui apparaissent dans les entreprises de la MRC de Beauce-Sartigan sont les suivants : le faible bassin de main-d'œuvre (39,8 %) et les compétences insuffisantes de la main-d'oeuvre (22,4 %).

Mentionnons que les difficultés suivantes rassemblent plus de 10 % des réponses et demeurent importantes, soit la compétitivité des conditions de travail offertes (15,5 %), le commerce international (15,2 %), l'absentéisme (15 %), la progression des employés (14,1 %), le roulement du personnel (13,7 %), la motivation du personnel (13,5 %), le vieillissement du personnel (11,1 %), la localisation géographique de l'entreprise (10,7 %) et l'adaptation aux nouvelles technologies (10,5 %).

Tableau 20

**DIFFICULTÉS RELATIVES À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
MRC DE BEAUCE-SARTIGAN**

DIFFICULTÉS	BEAUCOUP OU ASSEZ DE DIFFICULTÉS (%)	PEU OU AUCUNE DIFFICULTÉ (%)
Recrutement	67,6	32,4
Bassin de main-d'oeuvre	39,8	60,2
Compétences	22,4	77,6
Compétitivité des conditions de travail offertes	15,5	84,5
Commerce international	15,2	84,8
Absentéisme	15,0	85,0
Progression des employés	14,1	85,9
Roulement	13,7	86,3
Motivation	13,5	86,5
Vieillessement	11,1	88,9
Localisation géographique	10,7	89,3
Adaptation nouvelles technologies	10,5	89,5
Calendriers de production	9,6	90,4
Stabilité de production	8,4	91,6
Qualité	6,4	93,6
Accidents	5,7	94,3
Compétences de base	4,8	95,2
Supervision	4,3	95,7
Horaire de travail	3,0	97,0
Griefs	1,3	98,7

6.3 L'ACCUEIL ET L'ENTRAÎNEMENT À LA TÂCHE

Par ailleurs, l'accueil et l'entraînement à la tâche sont des pratiques en vigueur dans 64,4 % des entreprises. Les entreprises ont mis en place des programmes formels plus ou moins élaborés d'accueil et d'orientation des nouveaux employés. On organisera, par exemple, de la formation, un suivi des activités, une rencontre de discussions, des visites guidées. On peut aussi remettre à l'employé un document comprenant des renseignements mis à jour sur la nature de l'entreprise, ses structures, etc.

Le tableau 21 donne un aperçu des réponses qui nous ont été fournies par les employeurs au moment de l'enquête. Nous constatons qu'il existe pour plusieurs entreprises de Beauce-Sartigan des modalités d'accueil structurées de même que des plans de formation ou en développement de main-d'œuvre.

Tableau 21

PRATIQUES D'ACCUEIL ET D'ENTRAÎNEMENT À LA TÂCHE MRC DE BEAUCE-SARTIGAN

Formation	Rencontre de discussions	Suivi des discussions	Documents	Visites guidées
Entraînement par les employés d'expérience; Jumelage; Tout l'entraînement se fait "sur le tas"	Accueil par le directeur des ressources humaines; Séance d'accueil	Suivi jusqu'au temps où le nouvel employé sera à l'aise	Description de tâches	Visite de l'usine
Parrainage; Formation structurée- théorie et pratique supervisées par un formateur; Durant les heures de travail	Première rencontre entre l'employé et le directeur des ressources humaines; Présentation de l'employé au responsable	Suivi d'apprentissage; suivi des employés dans leur nouvelle tâche; Suivi par chef d'équipe;	Manuel de l'employé, méthodes de désossage	
L'entraînement peut durer 30 jours	Programme d'accueil de 8 heures		Manuel de formation; Manuel ISO 9002 et formation;	
Entraînement par le contremaître; Par formateur interne ou jumelage des pairs			Questionnaires, visionnement de cassettes; Vidéo corporatif	
Formation en sondage (si requise)			Plan de formation	
Formation pour les dirigeants			Règlements de l'entreprise; Procédures et instructions de travail disponibles	
			Politiques salariales; absentéisme; sécurité au travail	
			Contrat d'engagement	
			Plan de développement des ressources humaines	
			Manuels de fabrication pour chaque département; Feuilles de description de tâches et chef d'équipe à chaque département	

Cette section a pour objectif de cerner les caractéristiques des activités de formation du personnel dans les entreprises. Pour analyser cette situation, des questions portaient sur l'identification des besoins de formation, les moyens utilisés pour offrir de la formation et les difficultés des entreprises au regard de la réalisation d'activités de formation.

En plus de rendre possible la mise au point d'une intervention mieux adaptée aux besoins des industries, de tels renseignements permettent d'accroître le niveau de connaissance générale de l'offre de main-d'œuvre²⁵, puisque la formation professionnelle offerte dans les entreprises s'avère un bon indicateur du niveau de compétence des travailleurs et des compétences recherchées par les employeurs²⁶.

Quelque 79,1 % des entreprises manufacturière offrent de la formation à leur personnel. Les entreprises comptant moins de 50 employés affirment offrir de la formation dans une proportion de 74 %. Cette proportion grimpe à 97,1 % chez les entreprises employant entre 50 et 199 employés, puis à 100 % chez les entreprises comptant plus de 200 employés. Examinons maintenant les moyens favorisés pour offrir la formation.

7.1 LES MOYENS UTILISÉS POUR OFFRIR LA FORMATION

Les entreprises offrant de la formation ont principalement recours aux moyens suivants : la formation en cours de production ou sur le tas (84,1 %), l'organisation d'ateliers, de travaux pratiques ou de cours durant les heures de travail (45,5 %), le remboursement des dépenses de formation (42 %), l'organisation d'ateliers, de travaux pratiques ou de cours en dehors des heures de travail (30,7 %).

Le moyen le plus fréquemment utilisé est donc sans contredit la formation sur le tas. Une étude de Béland, Lalande et Roy²⁷ portant sur le développement des compétences présente les commentaires suivants au sujet de l'apprentissage sur le tas, à savoir :

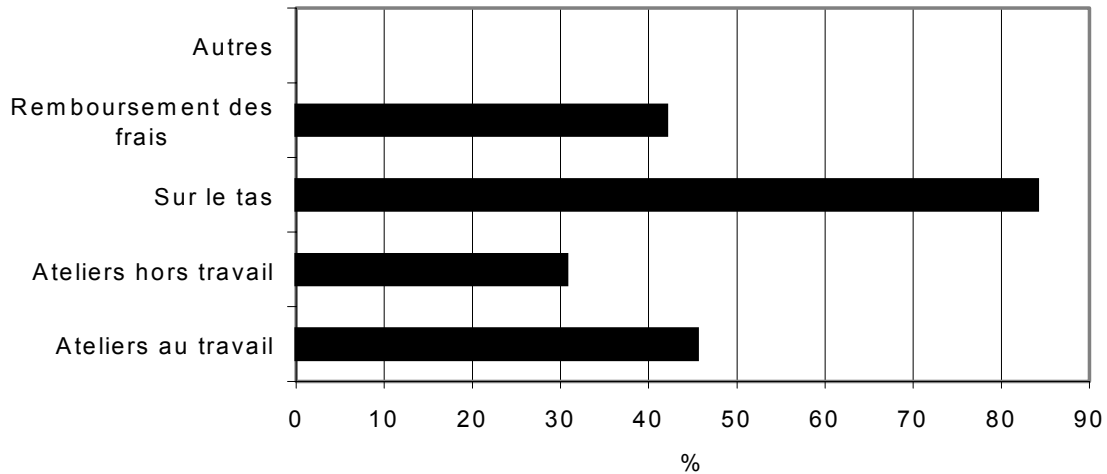
Même s'il a toujours sa place, l'apprentissage sur le tas s'avère alors nettement insuffisant pour permettre aux entreprises de mener à bien leur effort de modernisation. Parce qu'elle doit développer de nouvelles compétences, l'entreprise ne peut plus en effet compter sur la seule diffusion interne du savoir des travailleurs les plus expérimentés vers les plus jeunes.

²⁵ On associe généralement à la notion d'offre de main-d'œuvre celle de population active qui regroupe l'ensemble de la population âgée de 15 ans et plus qui est en emploi ou en recherche d'emploi.

²⁶ Cette idée est élaborée dans Y. LEFRANCOIS et S. LEFEBVRE, (SQDM de Québec, de la Chaudière-Appalaches et du Nord-du-Québec), *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, région de Québec*, 1997.

²⁷ P. BÉLAND, D. LALANDE, N. ROY, (MMSRFP), *Le développement des compétences, le défi des années 90*, janvier 1991.

Graphique 5

**MOYENS UTILISÉS POUR LA FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE
MRC DE BEAUCE-SARTIGAN**

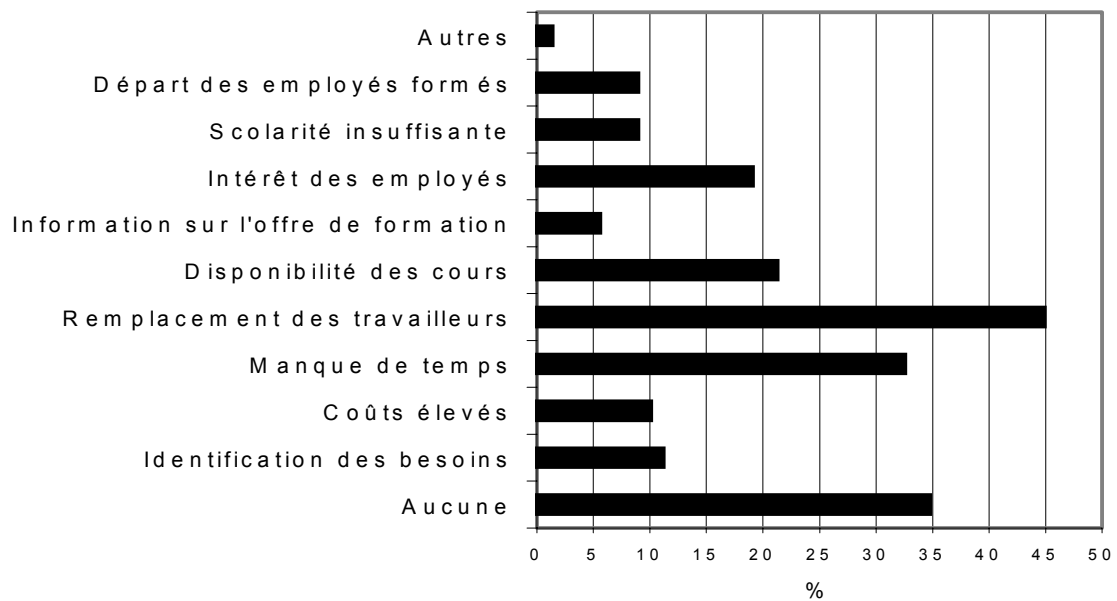
Note : Le total des proportions est supérieur à 100 %, car plusieurs moyens peuvent être mentionnés par une même entreprise.

Nous venons de voir que la formation sur le tas ou coaching par des employés expérimentés est le moyen privilégié par les employeurs de la MRC de Beauce-Sartigan. Nous allons maintenant examiner les difficultés rencontrées dans la réalisation des activités de formation.

7.2 LES DIFFICULTÉS ÉPROUVÉES DANS LA RÉALISATION DES ACTIVITÉS DE FORMATION

Les principales difficultés éprouvées dans la réalisation des activités de formation sont le remplacement des personnes à former sans ralentir la production (44,9 %), le manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation (32,6 %), les cours non disponibles ou mal adaptés (21,3 %), le manque d'intérêt chez les employés (19,1 %), la difficulté à estimer ou évaluer les besoins de formation (11,2 %) et les coûts trop élevés des activités de formation (10,1 %).

Graphique 6

**DIFFICULTÉS ÉPROUVÉES DANS LA RÉALISATION DES ACTIVITÉS DE FORMATION
MRC DE BEAUCE-SARTIGAN**

Note : Le total des proportions est supérieur à 100 %, car plusieurs difficultés peuvent être mentionnées par une même entreprise.

ANNEXES

ENQUÊTE SUR LES CARACTÉRISTIQUES DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE 1999

➤ **MRC de Beauce-Sartigan, Nouvelle-Beauce et Robert-Cliche** ◀

(Nom et adresse)

(Corrigez s'il y a lieu)

Nom de la personne responsable
de l'entreprise : _____
Titre : _____
Adresse : _____
Ville : _____
Code postal : _____
Téléphone : _____

Les renseignements obtenus par ce questionnaire seront traités de manière très confidentielle.

PARTIE 1 - LES CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DE L'ÉTABLISSEMENT

1. Description des produits fabriqués et/ou des services offerts : _____

2A. **Type d'établissement :**

- Corporation à but lucratif 1
Coopérative 2
Corporation sans but lucratif 3

2B. **Type d'inscription :**

- Enregistré 1
Société 2
Inc. ou Ltée 3

3. **Présentement, combien y a-t-il d'employés à temps plein et à temps partiel dans votre établissement ?**
(inclure le personnel de direction et/ou le ou les propriétaire(s)-dirigeant(s))

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

4. **Saison de l'année où le nombre d'employés a été, au cours des douze derniers mois:**
(inclure le personnel de direction et/ou le ou les propriétaire(s)-dirigeant(s))

Le plus faible :

- PRINTEMPS (mars, avril, mai) 1
ÉTÉ (juin, juillet, août) 2
AUTOMNE (sept. oct. nov.) 3
HIVER (déc. janv. fév.) 4
NE S'APPLIQUE PAS 5
Nombre d'emploi le plus faible _____

Le plus élevé :

- PRINTEMPS (mars, avril, mai) 1
ÉTÉ (juin, juillet, août) 2
AUTOMNE (sept. oct. nov.) 3
HIVER (déc. janv. fév.) 4
NE S'APPLIQUE PAS 5
Nombre d'emploi le plus élevé _____

5. **Prévoyez-vous effectuer un investissement dans votre établissement au cours des deux prochaines années ?**

Oui 1 Non 2

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

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

6. **Comparativement à l'année dernière, prévoyez-vous que le nombre d'employés de votre établissement sera en croissance, en décroissance ou stable au cours des deux prochaines années ?**

- en croissance ₁
 en décroissance ₂
 stable ₃

7. Est-ce que les changements énumérés ci-dessous se produiront d'ici à deux ans dans votre établissement et quels seront les impacts sur la main-d'œuvre ?

- **CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES** : Oui ₁ Non ₂
 (ex. : logiciels bureautiques, équipement de production automatisée, etc.)

Si oui, précisez :

La nature des changements technologiques : _____

L'impact sur l'emploi (cochez plus d'une case, s'il y a lieu) :

- Création de nouveaux emplois ₃ Précisez le ou les titre(s) d'emploi : _____

 Suppression d'emplois existants ₄ Précisez le ou les titre(s) d'emploi : _____

 Consolidation d'emplois existants ₅ Précisez le ou les titre(s) d'emploi : _____

 Besoins de nouvelles compétences ₆ Précisez la ou les compétence(s) : _____

- **CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS** : Oui ₁ Non ₂
 (ex. : implantation d'un service des ressources humaines, , réingénierie, sous-traitance, fusion et acquisition, rationalisation, etc.)

Si oui, précisez :

La nature des changements organisationnels : _____

L'impact sur l'emploi (cochez plus d'une case, s'il y a lieu) :

- Création de nouveaux emplois ₃ Précisez le ou les titre(s) d'emploi : _____

 Suppression d'emplois existants ₄ Précisez le ou les titre(s) d'emploi : _____

 Consolidation d'emplois existants ₅ Précisez le ou les titre(s) d'emploi : _____

 Besoins de nouvelles compétences ₆ Précisez la ou les compétence(s) : _____

- **CHANGEMENTS DE MARCHÉ** : Oui ₁ Non ₂
 (ex. : modification ou développement de nouveaux produits ou de nouveaux services, augmentation des exportations, etc.)

Si oui, précisez :

La nature des changements de marché : _____

L'impact sur l'emploi (cochez plus d'une case, s'il y a lieu) :

- Création de nouveaux emplois ₃ Précisez le ou les titre(s) d'emploi : _____

 Suppression d'emplois existants ₄ Précisez le ou les titre(s) d'emploi : _____

 Consolidation d'emplois existants ₅ Précisez le ou les titre(s) d'emploi : _____

 Besoins de nouvelles compétences ₆ Précisez la ou les compétence(s) : _____

PARTIE 2 - LES POSTES VACANTS, LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT, LES INTENTIONS D'EMBAUCHE ET LES SOURCES DE RECRUTEMENT

- 8. Avez-vous présentement des postes vacants pour lesquels vous recherchez activement des travailleurs à l'extérieur de votre établissement ?** (Ne considérez pas les postes réservés au rappel d'employés mis à pied temporairement ni les postes devant être comblés par promotion ou mutation à l'intérieur de l'établissement)

Oui 1 Non 2 **Si oui, combien au total ? _____ Si non, passez à la question no. 9**

Si oui, décrivez le plus précisément possible en tête de colonne, les métiers ou les professions pour lesquels vous avez des postes vacants (ex. : *Programmeur analyste*).

Par la suite, complétez les questions 1 à 6 pour chaque métier ou profession.

	Exemple	métier profession 1	métier profession 2	métier profession 3	métier profession 4
	<i>Programmeur- analyste</i>				
1. Nombre de postes vacants à temps plein et à temps partiel (précisez le nombre):	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)
• Temps plein (30 h et plus/sem.) →	2	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
• Temps partiel (moins de 30h/sem.) →	1	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
• Total →	3	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2. Scolarité minimum exigée:	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
• Aucune 1 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Diplôme de 5 ^e secondaire, formation générale 2 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Diplôme de formation professionnelle (secondaire) (précisez la spécialisation, s'il y a lieu) : → :	()	()	()	()	()
• Diplôme de formation technique (collégial) (précisez la spécialisation, s'il y a lieu) →	<input checked="" type="checkbox"/> (Informatique)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Diplôme universitaire (précisez la spécialisation, s'il y a lieu) : →	()	()	()	()	()
3. Expérience requise :	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
• Moins d'un an 1 →	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• De 1 à 3 ans 2 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Plus de 3 ans 3 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Rencontrez-vous des difficultés de recrutement pour au moins un de ces postes ?	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
Oui 1 →	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Non 2 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Quelles sont les causes des difficultés de recrutement ?	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
• Activité saisonnière ou travail temporaire 1 →	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Compétitivité des conditions de travail offertes (salaire, milieu de travail, horaire de travail) 2 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Travail en région éloignée ou difficile d'accès 3 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Diplôme recherché 4 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Expérience recherchée 5 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Compétences recherchées 6 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Quelles sont les compétences à la source des difficultés de recrutement	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
• Compétences de base (lire, écrire, compter) 1 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Qualités personnelles (sens de l'initiative, responsabilité, honnêteté) 2 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Relations interpersonnelles (travail en équipe, service aux clients) 3 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Langue seconde 4 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Planification et gestion 5 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Vente et marketing 6 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Règles santé et sécurité et environnement 7 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Automatisation des procédés de production 8 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Bureautique et télécommunications 9 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Informatique de gestion 10 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Autres (précisez) _____ 11 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. À l'exception des postes présentement vacants, prévoyez-vous embaucher du personnel additionnel au cours des deux prochaines années ?

Oui 1 Non 2

Si oui, combien au total ? _____

Si non, passez à la question 10

Si oui, décrire précisément en tête de colonne les métiers ou professions pour lesquels vous prévoyez faire de l'embauche (ex. : *technicien en comptabilité, ingénieur civil, opérateur de grue*).

Remplir ensuite les questions 1 à 3 pour chaque métier ou profession.

	EXEMPLE ↓	métier profession 1	métier profession 2	métier profession 3	métier profession 4
	(Ouvrier)				
	(sylvicole)				
1. Nombre d'embauches à temps plein et à temps partiel (précisez le nombre) :	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)
• Temps plein (30 h et plus/sem.) →	4				
• Temps partiel (moins de 30 h/sem.) →	0				
• Total →	4				
2. Scolarité minimum exigée :	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
• Aucune 1 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Diplôme de 5 ^e secondaire, formation générale 2 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Diplôme de formation professionnelle (secondaire) 3 →	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(précisez la spécialisation s'il y a lieu) →	(Sylviculture)	()	()	()	()
• Diplôme de formation technique (collégial) 4 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(précisez la spécialisation s'il y a lieu) →	()	()	()	()	()
• Diplôme universitaire 5 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(précisez la spécialisation s'il y a lieu) →	()	()	()	()	()
3. Expérience requise :	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
• Moins d'un an 1 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• De 1 à 3 ans 2 →	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Plus de 3 ans 3 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Quelles sont vos principales sources de recrutement ?

- | | | | |
|--|---|---|---|
| Agences de placement privées <input type="checkbox"/> | 1 | Autres agences de placement publiques <input type="checkbox"/> | 5 |
| Centre local d'emploi <input type="checkbox"/> | 2 | Publications d'affaires ou d'associations d'employeurs <input type="checkbox"/> | 6 |
| Écoles, collèges et universités <input type="checkbox"/> | 3 | Candidats recommandés par les employés <input type="checkbox"/> | 7 |
| Journaux <input type="checkbox"/> | 4 | Contacts personnels des dirigeants de l'entreprise <input type="checkbox"/> | 8 |

PARTIE 3 - LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

11. À l'exclusion du ou des propriétaire(s), y a-t-il une personne qui s'occupe de la gestion des ressources humaines dans votre établissement ?

Oui 1 Non 2

Si oui, quel pourcentage de son temps cette personne y consacre-t-elle?

Moins de 50 % de son temps 1

50 % et plus de son temps 2

12. Est-ce que l'accueil et l'entraînement à la tâche sont des pratiques qui existent dans votre établissement ?

Oui 1 Non 2

Si oui, pouvez-vous préciser ces pratiques (manuel d'employés, description de tâches, etc.) : _____

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

	Beaucoup de difficultés	Assez de difficultés	Peu de difficultés	Aucune difficulté
1. Roulement du personnel	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
2. Recrutement de personnel qualifié	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
3. Absentéisme	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
4. Grievs et plaintes du personnel	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
5. Gestion et supervision du personnel	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
6. Qualité de la production	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
7. Respect des calendriers de production	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

- | | | | | |
|--|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|----------------------------|
| 8. Compétences du personnel | <input type="checkbox"/> 1..... | <input type="checkbox"/> 2..... | <input type="checkbox"/> 3..... | <input type="checkbox"/> 4 |
| 9. Adaptation du personnel aux nouvelles technologies
ou aux changements organisationnels | <input type="checkbox"/> 1..... | <input type="checkbox"/> 2..... | <input type="checkbox"/> 3..... | <input type="checkbox"/> 4 |
| 10. Motivation du personnel | <input type="checkbox"/> 1..... | <input type="checkbox"/> 2..... | <input type="checkbox"/> 3..... | <input type="checkbox"/> 4 |
| 11. Accidents de travail | <input type="checkbox"/> 1..... | <input type="checkbox"/> 2..... | <input type="checkbox"/> 3..... | <input type="checkbox"/> 4 |
| 12. Vieillesse du personnel | <input type="checkbox"/> 1..... | <input type="checkbox"/> 2..... | <input type="checkbox"/> 3..... | <input type="checkbox"/> 4 |
| 13. Compétences de base (lire, écrire, compter) | <input type="checkbox"/> 1..... | <input type="checkbox"/> 2..... | <input type="checkbox"/> 3..... | <input type="checkbox"/> 4 |
| 14. Adaptation du personnel au commerce international (exportation)..... | <input type="checkbox"/> 1..... | <input type="checkbox"/> 2..... | <input type="checkbox"/> 3..... | <input type="checkbox"/> 4 |
| 15. Localisation géographique de l'entreprise | <input type="checkbox"/> 1..... | <input type="checkbox"/> 2..... | <input type="checkbox"/> 3..... | <input type="checkbox"/> 4 |
| 16. Horaire de travail (quarts de travail) | <input type="checkbox"/> 1..... | <input type="checkbox"/> 2..... | <input type="checkbox"/> 3..... | <input type="checkbox"/> 4 |
| 17. Bassin de main-d'œuvre | <input type="checkbox"/> 1..... | <input type="checkbox"/> 2..... | <input type="checkbox"/> 3..... | <input type="checkbox"/> 4 |
| 18. Stabilité ou régularité dans la production | <input type="checkbox"/> 1..... | <input type="checkbox"/> 2..... | <input type="checkbox"/> 3..... | <input type="checkbox"/> 4 |
| 19. Capacité de progression des employés | <input type="checkbox"/> 1..... | <input type="checkbox"/> 2..... | <input type="checkbox"/> 3..... | <input type="checkbox"/> 4 |
| 20. Compétitivité des conditions de travail offertes | <input type="checkbox"/> 1..... | <input type="checkbox"/> 2..... | <input type="checkbox"/> 3..... | <input type="checkbox"/> 4 |

PARTIE 4 - LA FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

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

Oui 1 Non 2

Si oui, pouvez-vous préciser le ou les moyen(s) que vous utilisez.

(Cochez plus d'une case s'il y a lieu)

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

15. Quelles sont les difficultés que vous éprouvez dans la réalisation d'activités de formation ?

(cochez plus d'une case s'il y a lieu)

- Aucune difficulté 1
- Difficulté à estimer ou évaluer les besoins de formation 2
- Coûts des activités de formation trop élevés 3
- Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation 4
- Remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service 5
- Cours non disponibles ou mal adaptés 6
- Manque d'information sur l'offre de formation 7
- Manque d'intérêt chez les employés 8
- Scolarité insuffisante des employés pour suivre les activités de formation 9
- Crainte de perdre les employés formés au profit des concurrents 10
- Autre (*précisez*) 11

16. Toujours dans le but de former une main-d'œuvre adaptée aux besoins de votre entreprise et de votre secteur d'activité, êtes-vous disposé à accueillir et à former :

- des stagiaires non rémunérés Oui 1 Non 2
- des stagiaires rémunérés Oui 1 Non 2
- des apprentis Oui 1 Non 2

17. Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (Loi 90)

Pourcentage de votre masse salariale attribuée à la formation : _____ %

18. Souhaitez-vous recevoir un sommaire du rapport de recherche ?

Oui 1 Non 2

Chaque questionnaire reçu améliore la réussite du sondage. Prière de poster celui-ci, au Centre local d'emploi, dans l'enveloppe déjà pré-affranchie.

Merci de votre collaboration !

TAUX DE RÉPONSE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE ET PAR TAILLE, MRC DE BEAUCE-SARTIGAN, 1999

Secteur	0-49					50 à 199					200 employés et plus					Total				
	Expéd.	Ret.	Adm.	Inadm.	Taux rép.	Expéd.	Ret.	Adm.	Inadm.	Taux rép.	Expéd.	Ret.	Adm.	Inadm.	Taux rép.	Expéd.	Ret.	Adm.	Inadm.	Taux rép.
	n	n	n	n	%	n	n	n	n	%	n	n	n	n	%	n	n	n	n	%
Ind. manufacturières (toutes)	169	82	79	3	47,6	49	28	28	0	57,1	11	6	6	0	54,5	229	116	113	3	50,0
Aliments/Boissons	20	9	8	1	42,1	3	1	1		33,3					0,0	23	10	9	1	40,9
Caoutchouc/Plastique	6	4	4		66,7	5	3	3		60,0	1				0,0	12	7	7	0	58,3
Textiles	3	1	1		33,3	4	3	3		75,0	2	1	1		50,0	9	5	5	0	55,6
Habillement	8	5	5		62,5	12	6	6		50,0	3	2	2		66,7	23	13	13	0	56,5
Bois	24	12	11	1	47,8	13	8	8		61,5	1	1	1		100,0	38	21	20	1	54,1
Meuble	21	7	7		33,3	6	5	5		83,3	0				-	27	12	12	0	44,4
Imprimerie	11	5	5		45,5	1	1	1		100,0	0				-	12	6	6	0	50,0
Métaux primaires	1	1	1		100,0	0				-	0				-	1	1	1	0	100,0
Prod. métall.	29	17	17		58,6	2				0,0	1	1	1		100,0	32	18	18	0	56,3
Machinerie	8	6	6		75,0	1				0,0	1				0,0	10	6	6	0	60,0
Matériel de transport	3	1	1		33,3	1	1	1		100,0	1	1	1		100,0	5	3	3	0	60,0
Produits électriques et électron	5	1	1		20,0	1				-	0				-	6	1	1	0	16,7
Minéraux non-métal.	10	3	3		30,0	0				-	0				-	10	3	3	0	30,0
Pétrole et charbon	3	2	2		66,7	0				-	0				-	3	2	2	0	66,7
Ind. Chimiques	1				0,0	0				-	0				-	1	0	0	0	0,0
Autres ind. manif.	16	8	7	1	46,7					-	1				0,0	17	8	7	1	43,8

LA PONDÉRATION

Un des aspects intéressants d'une enquête est de relier les données des répondants à la population visée afin d'en arriver à décrire ce qui ressemble le plus aux entreprises du territoire à l'étude.

Idéalement, avec un taux de réponse de 100 %, la population visée par l'enquête serait entièrement couverte. Dans la réalité, on sait que, par envoi postal, il est rarement possible d'atteindre l'ensemble de cette population; on utilise alors les méthodes statistiques afin d'en arriver à généraliser des estimations pour l'ensemble de la population visée.

LA PONDÉRATION DE BASE DE CHAQUE RÉPONDANT²⁸

Dans le cas qui nous occupe, chacun des 113 établissements de la population visée, soit les établissements du manufacturier, s'est vu attribuer un poids initial. Ce poids se définit comme suit :

Pour la strate i (nombre d'entreprises résultant du croisement des variables taille et secteur d'activité économique²⁹ :

N_i	=	Nombre de questionnaires expédiés dans la strate i
R_i	=	Nombre de répondants dans la strate i
Poids i	=	N_i / R_i

LA PONDÉRATION RELATIVE AUX QUESTIONS

Étant donné la présence de non-réponses partielles (c'est-à-dire la non-réponse par question) variable selon les questions, nous avons corrigé le poids de base (poids) en créant un poids par question pour chaque répondant. Ce poids se définit comme suit :

Pour une question j :

r_{ij}	=	Nombre de répondants dans la strate i à la question j
R_i	=	Nombre de répondants dans la strate i
Poids ajusté j	=	Poids $_i$ x $\frac{R_i}{r_{ij}}$

LA FIABILITÉ DES DONNÉES

Pour des raisons statistiques ou de confidentialité, il nous est apparu important de regrouper quelques-uns des secteurs d'activité économique. Ainsi, dans le présent rapport, nous avons regroupé les renseignements concernant les secteurs des métaux primaires et des produits métalliques, puis ceux des produits électriques et électroniques et du manufacturier divers.

²⁸ Méthode travaillée au printemps 1997 avec Sylvain Mélançon, économiste régional, Emploi-Québec, région de Québec.

²⁹ La taille : 0 à 9 employés, 10 à 49, 50 à 199 et 200 et plus.

Le secteur d'activité économique : secteurs d'activité de la *Classification des activités économiques du Québec*, code à deux chiffres appartenant aux secteurs manufacturier et du tourisme.

La comparaison des statistiques
MRC de La Nouvelle-Beauce, de Robert-Cliche et de Beauce-Sartigan

Tableau 1

<i>Avez-vous présentement des postes vacants pour lesquels vous recherchez activement des travailleurs à l'extérieur de votre établissement ?</i>		
Localité	Oui (%)	Non (%)
MRC de La Nouvelle-Beauce	30,9	69,1
MRC de Robert-Cliche	39,7	60,3
MRC de Beauce-Sartigan	37,4	62,6

Tableau 2

<i>Proportion de postes vacants par rapport à l'emploi estimé par l'enquête</i>	
Localité	(%)
MRC de La Nouvelle-Beauce	4,0
MRC de Robert-Cliche	7,4
MRC de Beauce-Sartigan	5,9

Tableau 3

<i>À l'exception des postes présentement vacants, prévoyez-vous embaucher du personnel additionnel au cours des deux prochaines années ?</i>		
Localité	Oui (%)	Non (%)
MRC de La Nouvelle-Beauce	45,7	54,3
MRC de Robert-Cliche	51,9	48,1
Région de Beauce-Sartigan	43,7	56,3

Tableau 4

<i>À l'exclusion du ou des propriétaires, y a-t-il une personne qui s'occupe de la gestion des ressources humaines dans votre établissement ?</i>		
Localité	Oui (%)	Non (%)
MRC de La Nouvelle-Beauce	37,8	62,2
MRC de Robert-Cliche	42,2	57,8
MRC de Beauce-Sartigan	34,8	65,2

Tableau 5

<i>Est-ce que vous éprouvez beaucoup ou assez de difficultés en regard de certains éléments de gestion des ressources humaines ?</i>			
	MRC de La Nouvelle-Beauce (%)	MRC de Robert-Cliche (%)	MRC de Beauce-Sartigan (%)
Roulement	15,4	25,5	13,7
Recrutement	59,1	63,1	67,6
Absentéisme	8,6	9,2	15,0
Griefs	6,0	1,0	1,3
Supervision	8,2	5,0	4,3
Qualité	11,2	6,1	6,4
Calendriers	14,8	12,5	9,6
Compétences	27,0	29,0	22,4
Adaptation aux nouvelles technologies et aux changements organisationnels	21,6	21,7	10,5
Motivation	10,9	15,3	13,5
Accidents	14,3	2,1	5,7
Vieillessement	12,7	10,8	11,1
Compétences de base	5,5	1,0	4,8
Commerce international	15,4	1,8	15,2
Localisation géographique	6,8	2,1	10,7
Horaire de travail	5,3	8,0	3,0
Bassin de main-d'œuvre	33,6	43,9	39,8
Stabilité de production	9,7	15,3	8,4
Progression des employés	15,1	20,3	14,1
Compétitivité des conditions de travail offertes	16,2	18,3	15,5

Tableau 6

<i>Offrez-vous de la formation à vos employés ?</i>		
Localité	Oui (%)	Non (%)
MRC de La Nouvelle-Beauce	80,1	19,9
MRC de Robert-Cliche	77,8	22,2
MRC de Beauce-Sartigan	79,1	20,9