

MRC DE BEAUCE-SARTIGAN 2008

Enquête

sur les besoins
de main-d'œuvre
et les caractéristiques
des entreprises de
la région de la
Chaudière-Appalaches



www.chaudiere-appalaches.qc.ca

■ TABLE DES MATIÈRES

■ Caractéristiques des entreprises enquêtées	p.4
■ Volet Main-d'oeuvre	p.5
■ Volet Formation	p.10
■ Volet Gestion des ressources humaines	p.12
■ Volet Changement et adaptation des entreprises	p.14
■ Contenu de l'enquête auprès des entreprises	p.15

■ Contexte de la démarche et objectifs

L'Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et les caractéristiques des entreprises de la Chaudière-Appalaches visait quatre objectifs principaux :

- a) Définir les besoins de main-d'œuvre et les caractéristiques des entreprises de cinq employés et plus de la Chaudière-Appalaches appartenant à plusieurs secteurs d'activité
- b) Améliorer les interventions des services publics d'emploi
- c) Établir les priorités, notamment en ce qui a trait à la formation de la main-d'œuvre en entreprise ainsi qu'au choix de secteurs d'activité et de professions dans des interventions spécifiques
- d) Recenser, dans certains cas, les données nominatives et d'emploi des entreprises de la Chaudière-Appalaches

■ SOMMAIRE DE LA MRC DE BEAUCE-SARTIGAN - 2008

■ Population cible et échantillonnage

La population ciblée était l'ensemble des entreprises de la MRC de Beauce-Sartigan comptant cinq employés et plus. Toutefois, certains secteurs d'activité ne faisaient pas partie de cette population :

Secteurs non couverts par l'enquête :

- Agriculture
- Construction
- Mines
- Services publics
- Fabrication de produits en bois
- Services immobiliers et services de location
- Gestion de sociétés et d'entreprises
- Services d'enseignement
- Soins de santé et assistance sociale
- Arts, spectacles et loisirs
- Administrations publiques

Selon les données de l'application LIC (liste des industries et commerces), la MRC de Beauce-Sartigan compte 1 860 entreprises qui emploient, selon le recensement 2006 de Statistique Canada, 26 720 personnes. Si l'on tient compte des secteurs d'activité retenus et de l'échantillonnage, nous disposons au total de 519 coordonnées d'établissements auprès desquels 345 entrevues téléphoniques ont été réalisées. Ajoutons que l'ensemble de ces **345 entreprises** compte **9 861 employés**.

■ Taux de réponse et marge d'erreur

Toutes les entrevues ont été menées entre le **12 novembre 2007 et le 4 février 2008**. Le taux de réponse est de 71 % et la marge d'erreur minimale pour cet échantillon est de $\pm 1,8$ %.

■ Précisions pour le lecteur

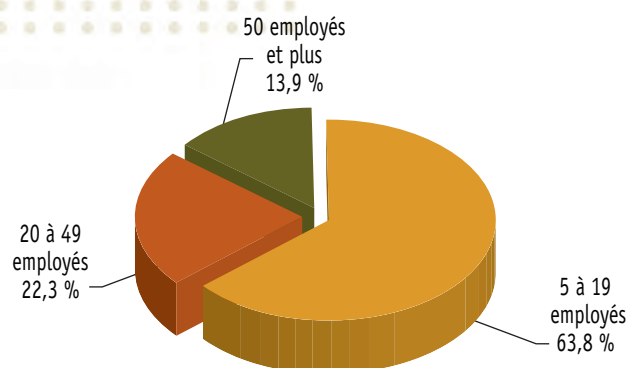
Embauche réalisée : *Embauche à laquelle les employeurs ont procédé durant les 12 mois précédant l'entrevue. Nous avons donc une lecture de l'embauche réalisée principalement en 2007.*

Postes vacants : *Postes à pourvoir au moment de l'entrevue, à l'exception des postes à pourvoir par promotion ou mutation à l'intérieur de l'établissement (période de référence : entre le 12 novembre 2007 et le 4 février 2008).*

Intentions d'embauche : *Intentions d'embauche mentionnées par les employeurs pour les 12 mois suivant l'entrevue. Cette notion exclut les postes vacants ainsi que les postes à pourvoir par promotion ou mutation à l'intérieur de l'établissement. Nous avons donc une lecture des intentions d'embauche à pourvoir principalement pour l'année 2008.*

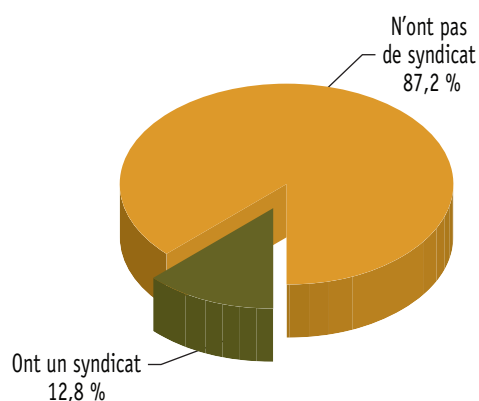
Besoins de formation : *Besoins de formation signalés par les employeurs, au moment de l'entrevue, relativement aux professions et au nombre de postes touchés (période de référence : entre le 12 novembre 2007 et le 4 février 2008).*

CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES



Taille des entreprises

Près de 14 % des entreprises ont une taille de 50 employés et plus, ce qui représente 56 % de l'ensemble des personnes en emploi. De leur côté, les 22 % d'entreprises qui emploient entre 20 et 49 personnes ont à leur service 23 % des travailleurs, alors que les 64 % d'entreprises qui ont de 5 à 19 employés regroupent 21 % de l'ensemble des travailleurs. Au total, cela représente 9 861 personnes en emploi sur le territoire.



Syndicalisation des entreprises

Près de 13 % des répondants précisent que leur entreprise est syndiquée. Les employés syndiqués forment 33 % de l'ensemble des travailleurs du territoire.

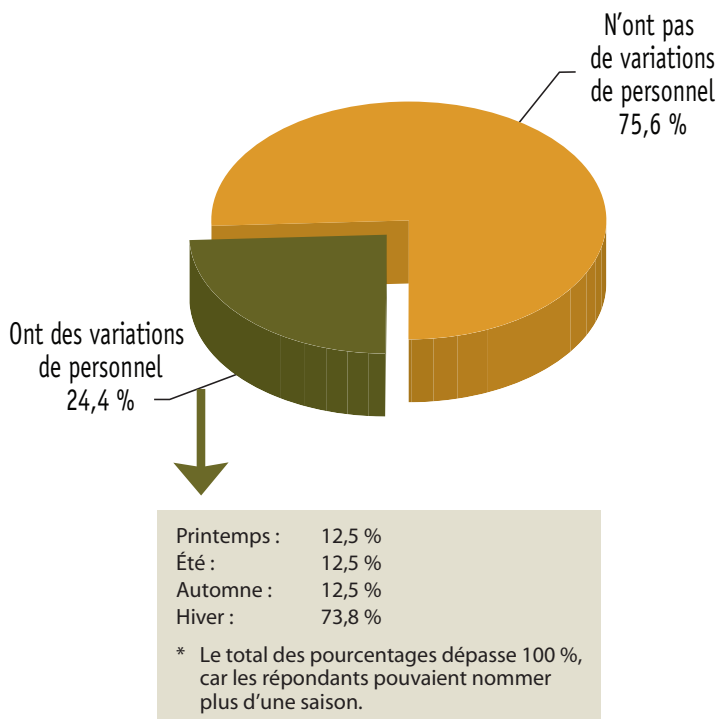
Secteur d'activité principal des entreprises

C'est le secteur de la fabrication qui compte la plus grande proportion d'entreprises, soit 26 %, suivi de près par le secteur du commerce de détail avec 25 % des entreprises. Ces secteurs emploient respectivement 55 % et 16 % de l'ensemble des travailleurs.

Fabrication	25,8 %
Commerce de gros	10,4 %
Commerce de détail	24,6 %
Transport et entreposage	6,4 %
Finance et assurances	5,5 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	9,0 %
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	4,1 %
Hébergement et services de restauration	6,7 %
Autres	7,5 %

Variation de l'emploi attribuable à la saisonnalité

Près du quart des entreprises (24 %) mentionnent avoir connu des variations d'emploi liées à la saisonnalité durant leur année d'exploitation. L'emploi de ces entreprises est ainsi passé de 3 082 à 2 409 employés, pour un taux moyen de variation de -22 %. On constate aussi que l'hiver est la saison la plus touchée par ce phénomène (74 %).



Évolution du nombre d'emplois dans l'entreprise

Si l'on exclut les variations saisonnières, le nombre d'employés d'une majorité d'entreprises demeure stable (79 %) pour l'année 2008. Il se révèle en croissance dans 18 % des cas et en décroissance chez 3 % des entreprises.

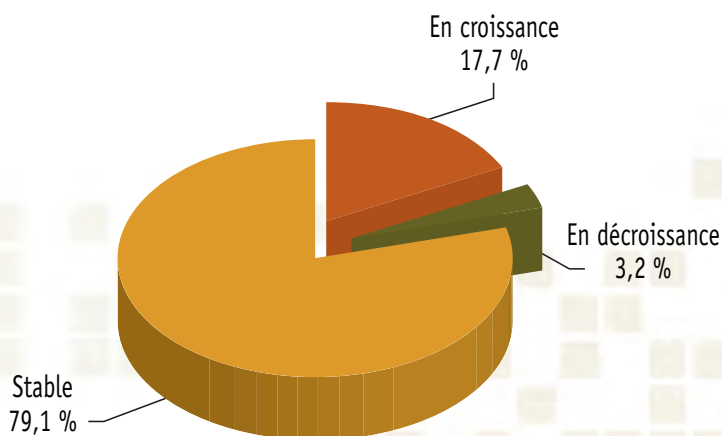


Tableau 1 : Nombre de postes au regard de l'embauche réalisée, des postes vacants, des intentions d'embauche et des besoins de formation du personnel selon les grands groupes sectoriels

Le tableau 1 qui suit indique le nombre de postes en fonction de l'embauche réalisée au cours de l'année 2007, des postes vacants au moment de l'entrevue, des intentions d'embauche mentionnées pour l'année 2008 et des besoins de formation du personnel selon les grands groupes sectoriels. Le tableau 2 (page 7) présente ces mêmes concepts selon les principales professions concernées.

MRC DE BEAUCE-SARTIGAN

Grands groupes sectoriels	Embauche réalisée en 2007	Postes vacants durant l'enquête	Intentions d'embauche pour 2008	Postes ayant des besoins de formation
	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes
Foresterie et exploitation forestière (11)	2	0	0	36
Fabrication (31-33)	349	37	123	363
Commerce de gros (41)	72	3	17	97
Commerce de détail (44-45)	204	20	35	182
Transport et entreposage (48-49)	41	9	4	75
Industrie de l'information et industrie culturelle (51)	14	0	10	0
Finance et assurances (52)	20	9	2	52
Services professionnels, scientifiques et techniques (54)	76	14	44	86
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement (56)	58	1	14	98
Hébergement et services de restauration (72)	68	13	38	13
Autres services (sauf les administrations publiques) (81)	10	2	4	25
TOTAL	914	108	291	1 027

Note : Voir à la page 3 « Précisions pour le lecteur » afin de connaître la définition des concepts

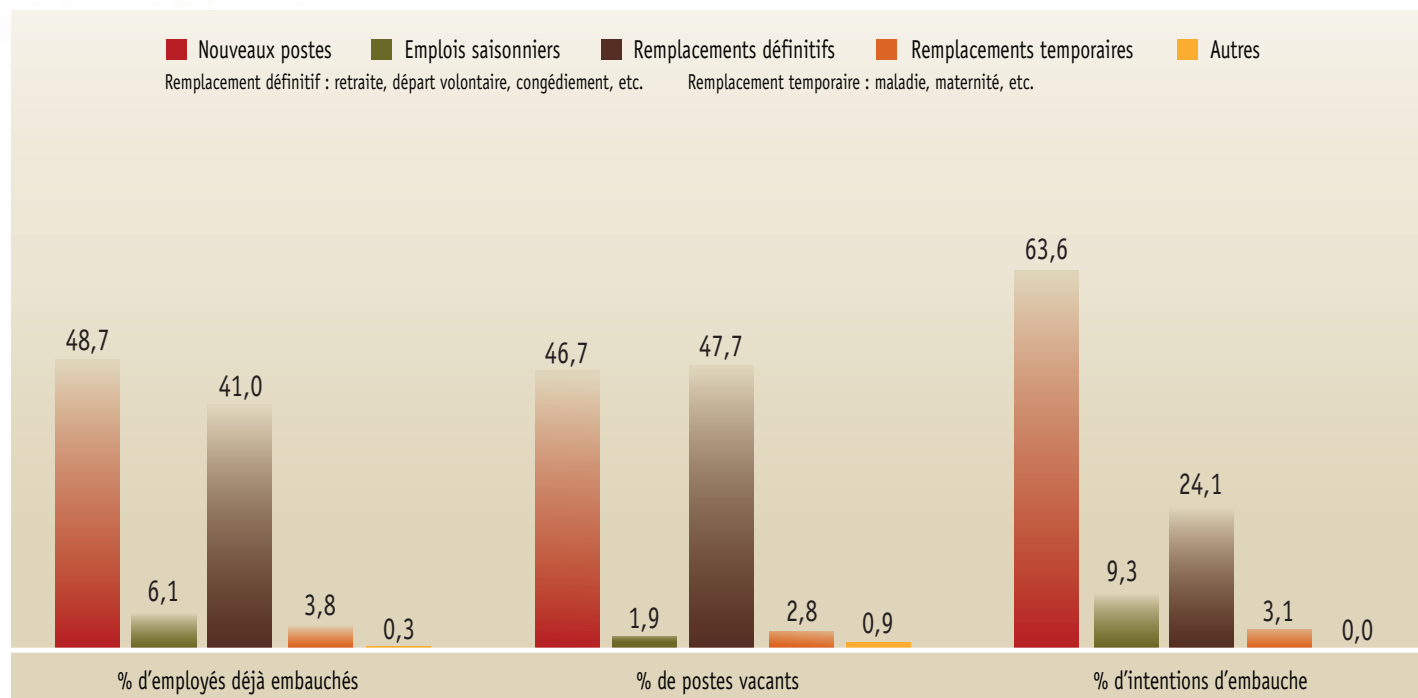
Tableau 2 : Principales professions au regard de l'embauche réalisée, des postes vacants, des intentions d'embauche et des besoins de formation

EMBAUCHE RÉALISÉE (N = 914)	
Soudeurs et opérateurs de machines à souder/braser	9,6 %
Commis d'épicerie (commerce de détail)	7,3 %
Vendeurs (commerce de détail)	5,7 %
Caissiers	4,6 %
Tailleurs, couturiers, fourreurs et modistes	3,9 %
Serveurs au comptoir, aides de cuisine	3,8 %
Serveurs d'aliments et de boissons	3,4 %
Manœuvres en aménagement et entretien des terrains	2,7 %
Opérateurs de machines de préparation de fibres textiles/filés	2,7 %
Autres monteurs et contrôleurs	2,7 %
POSTES VACANTS (N = 108)	
Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	7,4 %
Serveurs d'aliments et de boissons	6,5 %
Cuisiniers	5,6 %
Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	4,6 %
Caissiers	4,6 %
Agents en valeurs, en placements, négociateurs	4,6 %
Conducteurs de camions	3,7 %
Conducteurs d'autobus, de métro...	3,7 %
Surveillants dans la transformation des produits textiles	3,7 %
Vendeurs (commerce de détail)	3,7 %
INTENTIONS D'EMBAUCHE (N = 291)	
Soudeurs et opérateurs de machines à souder/braser	11,0 %
Monteurs et contrôleurs de matériel mécanique	7,9 %
Tisseurs, tricoteurs et autres opérateurs de machines textiles	7,2 %
Serveurs au comptoir, aides de cuisine	6,2 %
Serveurs d'aliments et de boissons	5,8 %
Monteurs et contrôleurs de meubles et d'accessoires	4,5 %
Vérificateurs et comptables	4,5 %
Caissiers	3,8 %
Autre personnel élémentaire de la vente	3,4 %
Vendeurs (commerce de détail)	3,1 %
BESOINS DE FORMATION (N = 1 027)	
Monteurs et contrôleurs de matériel mécanique	19,5 %
Vendeurs (commerce de détail)	9,5 %
Répartiteurs et opérateurs radio	7,3 %
Conducteurs d'autobus, de métro...	4,4 %
Caissiers	3,9 %
Manœuvres de l'exploitation forestière	3,4 %
Conducteurs de camions	3,0 %
Ingénieurs en logiciel	2,9 %
Mécaniciens et réparateurs automobiles, camions...	2,9 %

Note : Voir à la page 3 « Précisions pour le lecteur » afin de connaître la définition des concepts

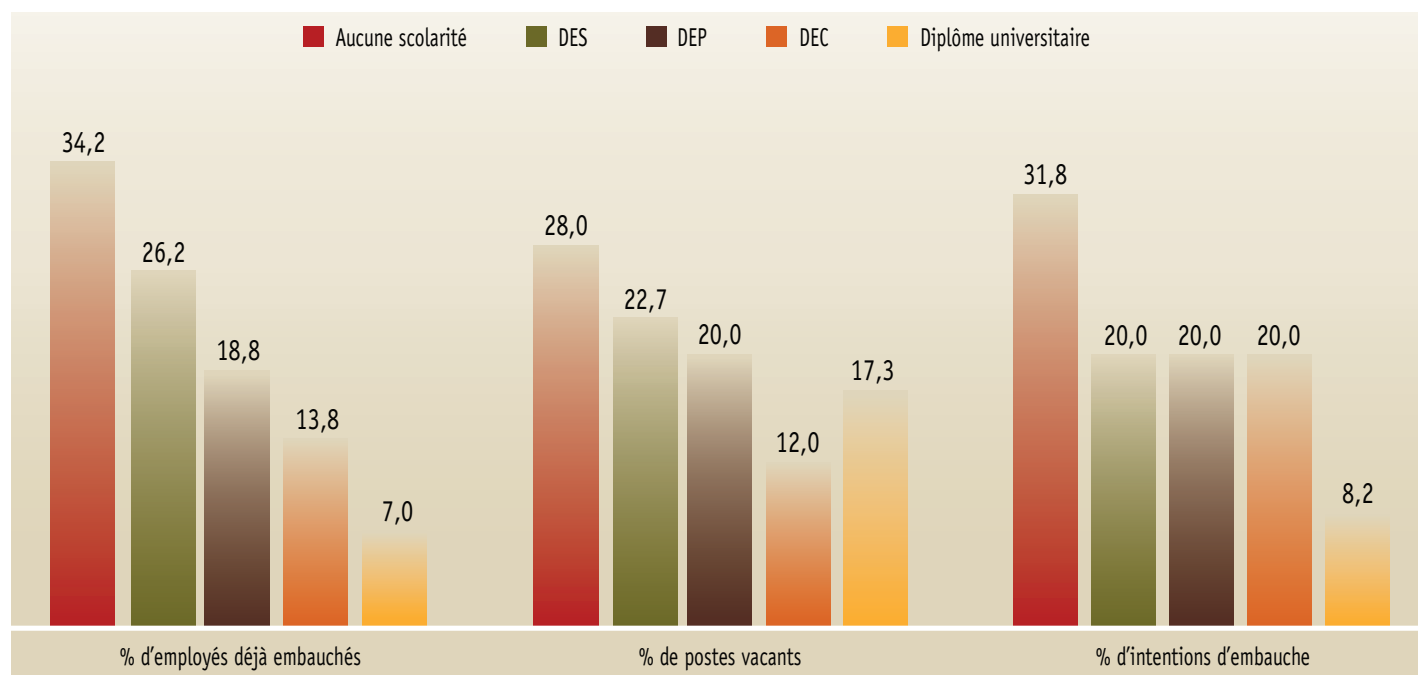
VOLET MAIN-D'ŒUVRE

Pourcentage de nouveaux postes, de postes saisonniers et de remplacements



Le graphique ci-dessus indique qu'on a engagé, au cours de l'année 2007, 49 % du personnel pour pourvoir de nouveaux postes et 41 % pour des remplacements définitifs. Au moment de l'entrevue, une majorité de postes vacants étaient dans des proportions similaires des remplacements définitifs (48 %) et des nouveaux postes (47 %). En ce qui a trait aux prévisions d'embauche, elles sont en majorité liées à de nouveaux postes (64 %) et, dans une moindre mesure, à des remplacements définitifs (24 %).

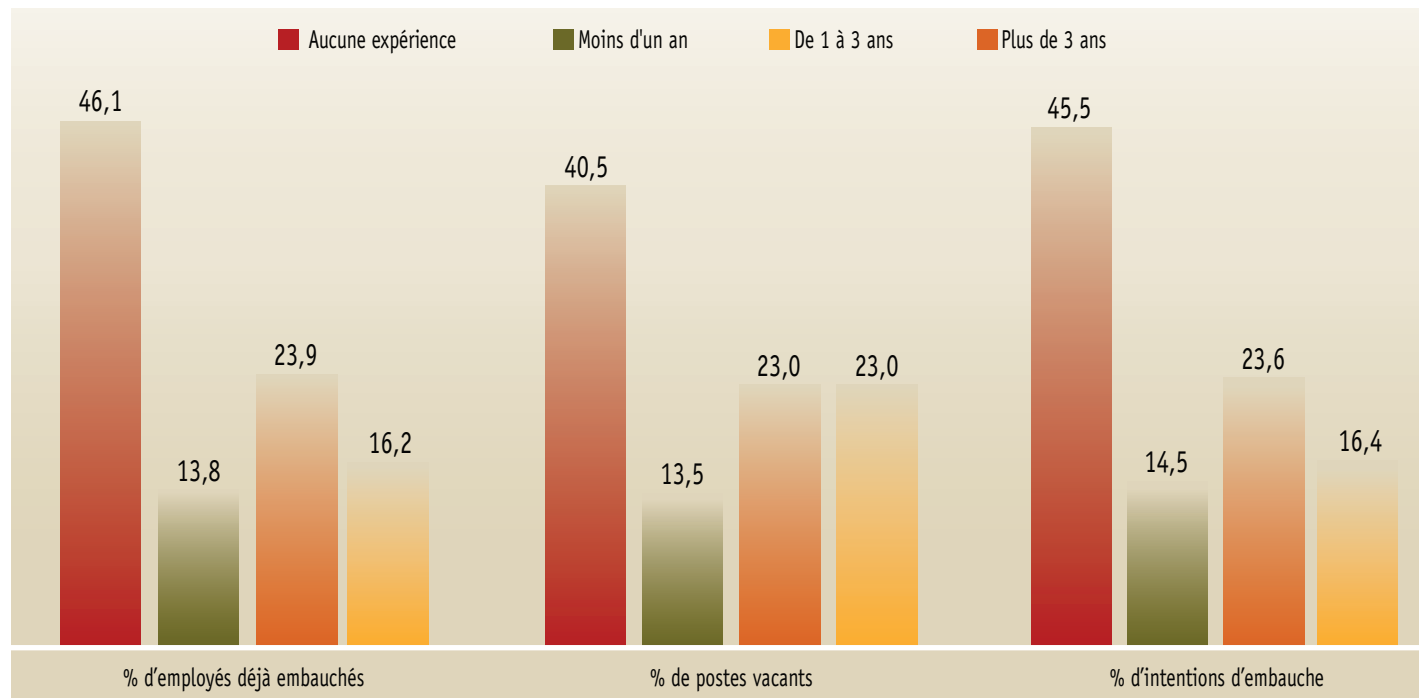
Niveau de scolarité demandé



Le graphique qui précède montre que le niveau de scolarité requis varie fort peu. En effet, de façon générale, au sein des trois groupes étudiés, c'est-à-dire les employés déjà embauchés, les postes vacants et les intentions d'embauche, une plus grande proportion d'entreprises n'exigeaient aucune scolarité ou demandaient un diplôme d'études secondaires (DES) ou professionnelles (DEP).

VOLET MAIN-D'ŒUVRE

Expérience demandée



Il en est de même pour l'expérience nécessaire puisque, dans la majorité des cas, les employeurs ne demandaient aucune expérience. Dans une moindre mesure, l'expérience exigée variait entre un et trois ans.

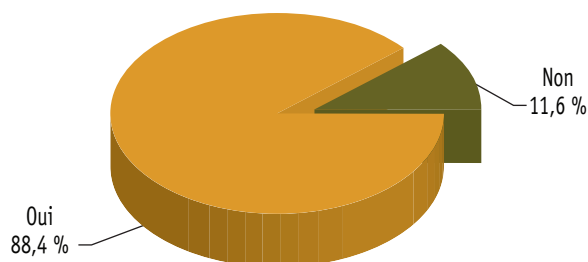
Difficultés de recrutement

Embauche réalisée

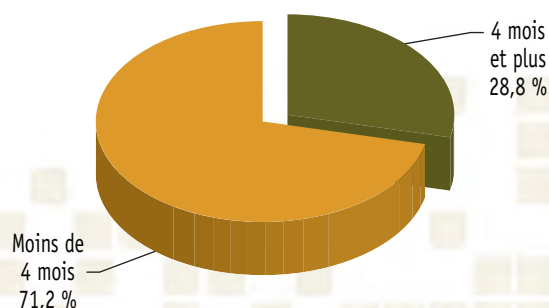
Les entreprises répondantes affirment, dans une proportion de 88 %, que les postes pour lesquels il y a eu embauche au cours l'année 2007 ont été pourvus à l'intérieur des quatre mois qui ont suivi les démarches de recherche.

Fondé sur certaines études, la définition du concept est basée sur le fait qu'il y a réellement un début de difficulté de recrutement lorsque l'on n'a pu pourvoir un poste depuis plus de 4 mois aux démarches de recherche.

Les embauches réalisées en 2007 ont été comblées dans les 4 mois suivant les démarches de recherche



Les postes vacants sont affichés depuis...



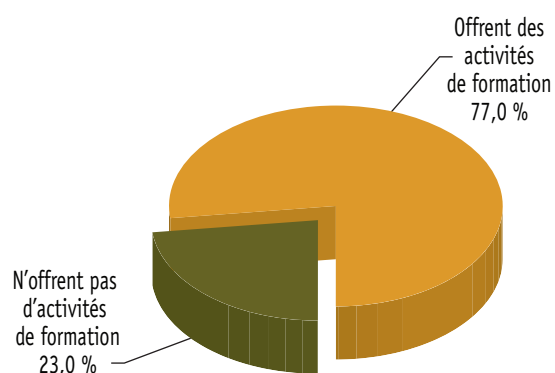
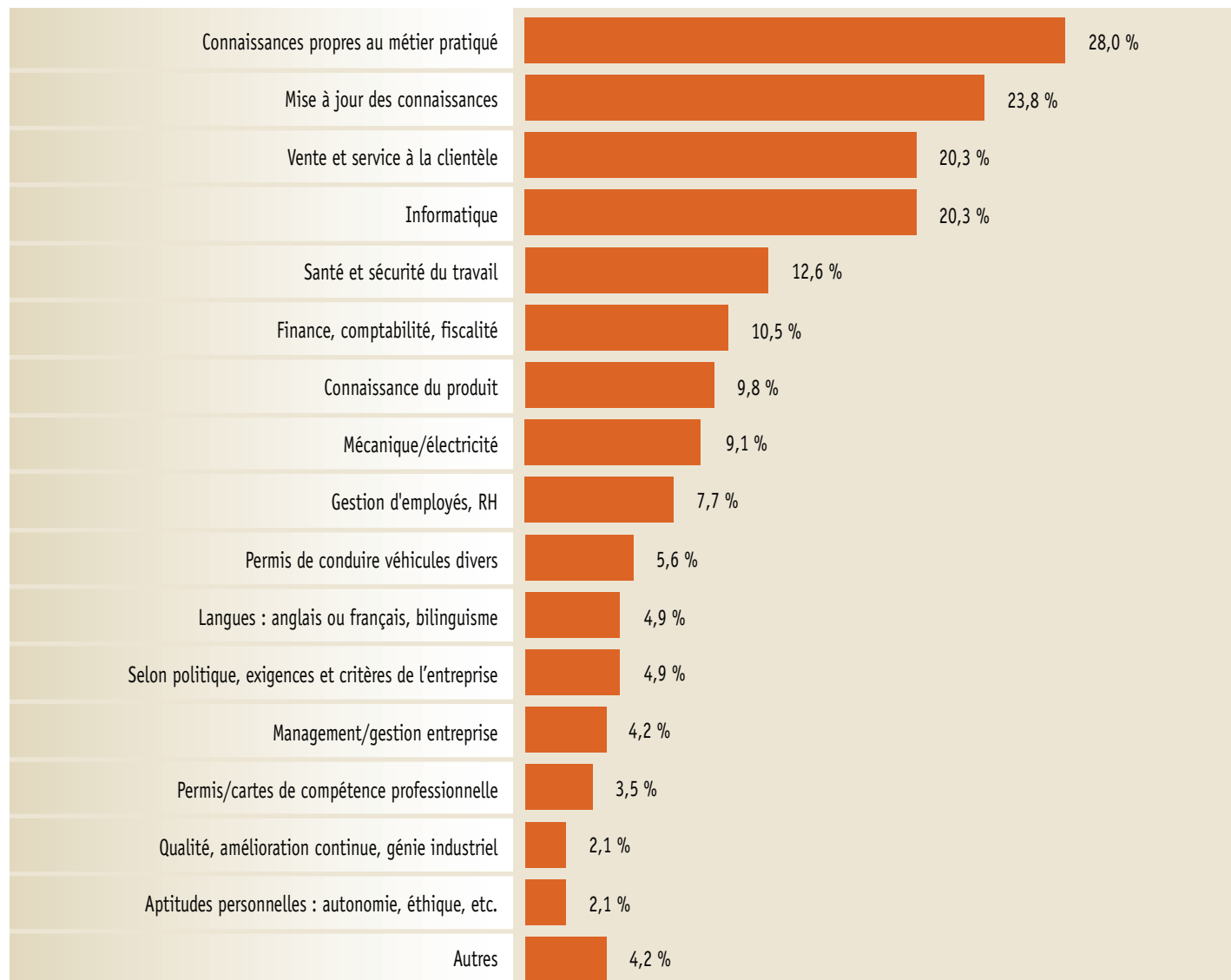
Postes vacants

Quant aux postes vacants au moment de l'entrevue, précisons qu'ils étaient affichés depuis moins de quatre mois dans 71 % des cas.

VOLET FORMATION

Principales connaissances à acquérir par les employés en fonction des besoins de formation liés aux professions

En ce qui a trait aux besoins de formation liés aux professions¹, les principales connaissances à acquérir pour les employés sont des connaissances propres à leur métier (28 %), des mises à jour (24 %) ou des connaissances en matière de vente et de service à la clientèle (20 %), de même qu'en informatique (20 %).



Présence d'activités de formation offertes au personnel

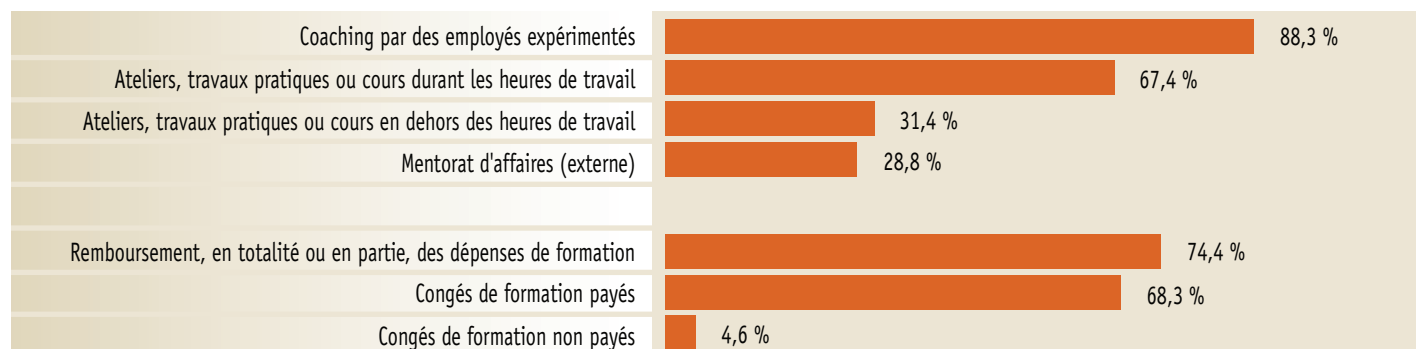
Spécifions que, de façon générale, 77 % des entreprises offrent des activités de formation à leur personnel, et ce, tant à l'interne qu'à l'externe.

¹ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'une connaissance.

VOLET FORMATION

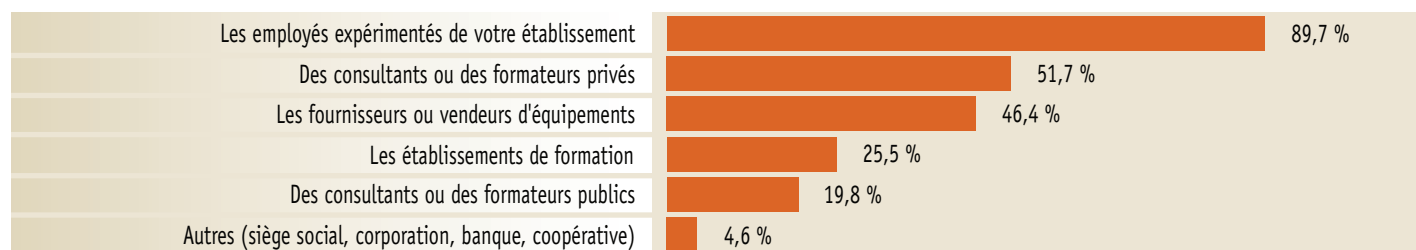
Moyens utilisés pour offrir de la formation à son personnel

Le graphique² ci-dessous indique que les principaux moyens utilisés pour offrir de la formation à son personnel sont le coaching par des employés expérimentés (88 %) et le remboursement, en totalité ou en partie, des dépenses de formation (74 %).



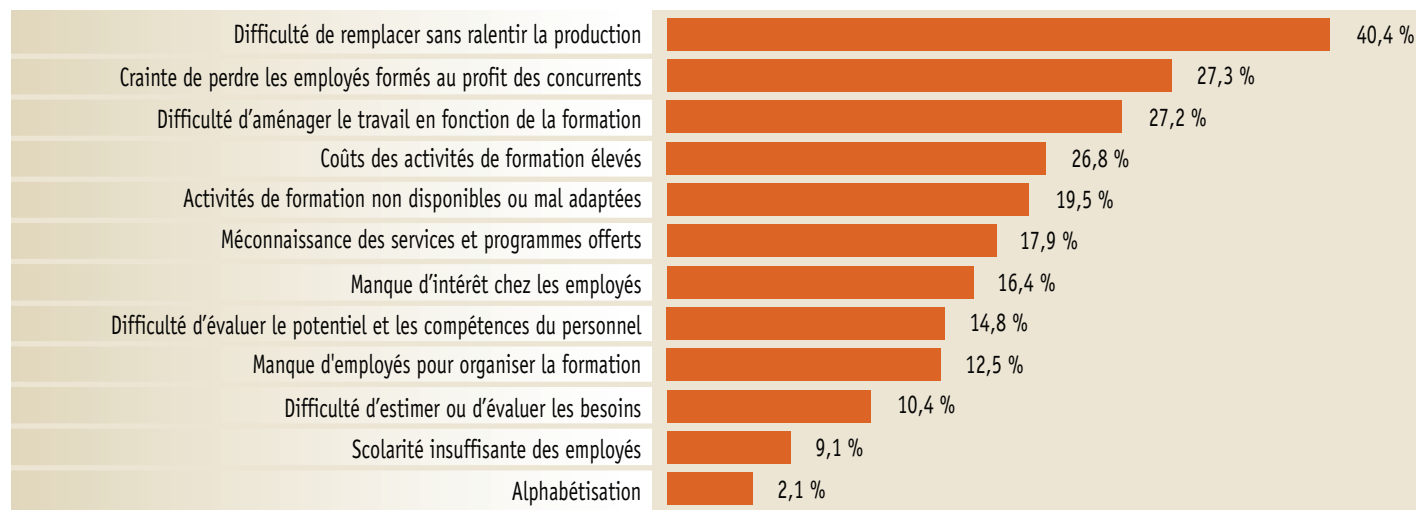
Formateurs

Les formateurs sont le plus souvent des employés expérimentés (90 %)³ et, dans une moindre mesure, des consultants ou des formateurs privés (52 %) ainsi que des fournisseurs ou des vendeurs d'équipements (46 %).



Difficultés liées à la formation

En ce qui regarde les difficultés liées à la formation, le graphique² ci-dessous indique qu'elles viennent surtout du nécessaire remplacement des employés à former sans qu'il y ait ralentissement de la production ou du service (40 %). Ces difficultés sont également associées à la crainte de perdre les employés formés au profit des concurrents (27 %), à l'aménagement du temps de travail en fonction des activités de formation (27 %) et aux coûts élevés des activités de formation (27 %).



² Seuls les pourcentages de répondants ayant affirmé être concernés par l'énoncé proposé sont indiqués dans le graphique.

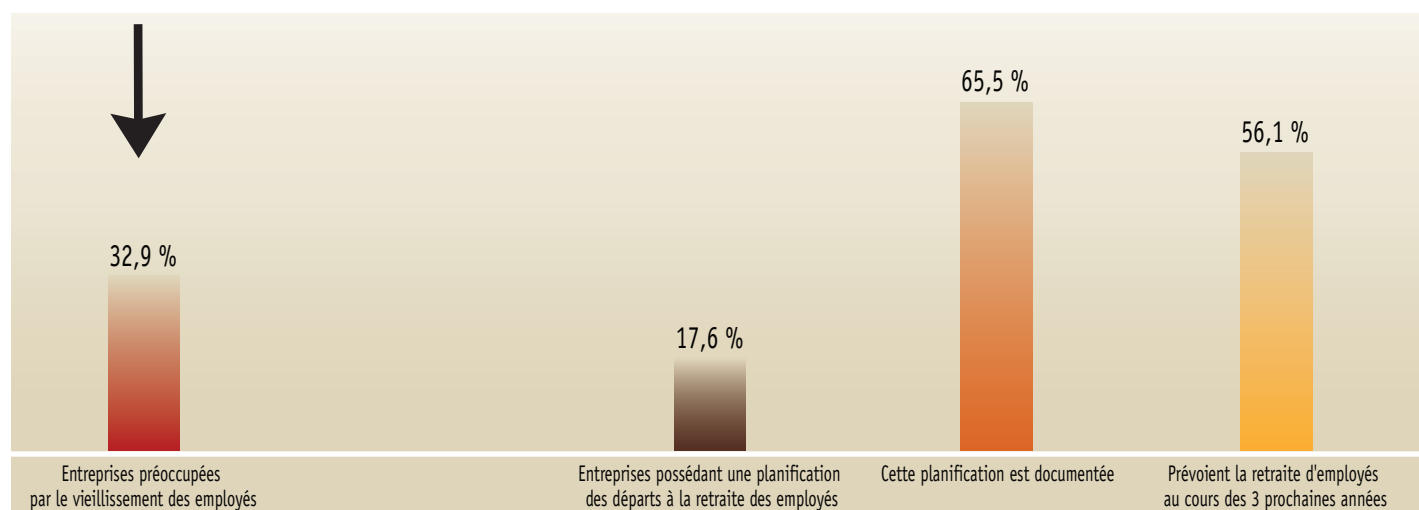
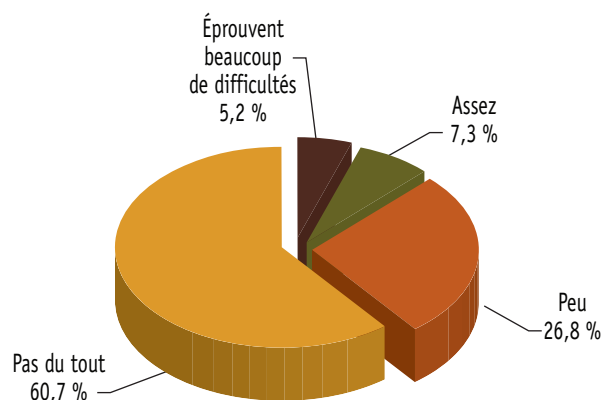
³ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un formateur.

VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Vieillessement du personnel et prise de retraite des employés

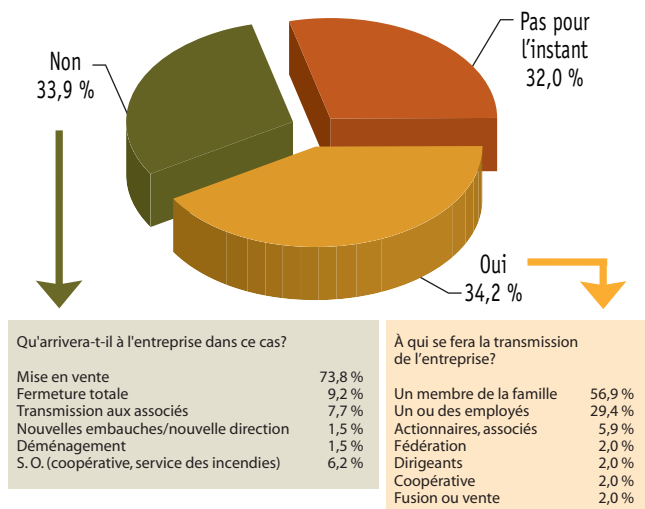
Un peu plus de six entreprises répondantes sur dix mentionnent ne pas éprouver de difficultés relatives au vieillissement de leur personnel (61 %).

Parallèlement, dans le graphique ci-dessous⁴, on remarquera que, dans l'ensemble, 33 % des entreprises se disent préoccupées par le vieillissement de leurs employés, que ce soit actuellement ou pour les années à venir.



De plus, les entreprises affirment planifier les départs à la retraite de leurs employés dans une proportion de 18 % et cette planification est documentée dans 66 % des cas. En ce qui concerne les prévisions des retraites, 56 % des entreprises qui possèdent une planification de départ à la retraite indiquent que des employés (mis à part les propriétaires ou dirigeants) qui travaillent dans leur établissement prendront leur retraite au cours des trois prochaines années. Ce pourcentage correspond à 82 employés au total, dont le nombre varie entre 1 et 10 employés par entreprise.

Existence d'un plan de relève pour les propriétaires ou dirigeants des entreprises



Plan de relève des propriétaires ou dirigeants des entreprises

En ce qui a trait aux propriétaires et aux dirigeants, 34 % des entreprises affirment qu'il existe un plan de relève à leur égard.

Le plus souvent, dans l'éventualité du départ des propriétaires ou des dirigeants, la transmission de l'entreprise se ferait à un membre de la famille (57 %) ou, dans une moindre proportion, à un ou des employés (29 %).

Parmi les entreprises qui ne disposent d'aucun plan de relève pour les propriétaires ou les dirigeants, une majorité d'entre-elles prévoient la mise en vente de l'entreprise (74 %), alors qu'une fermeture totale n'est prévue que dans 9 % des cas.

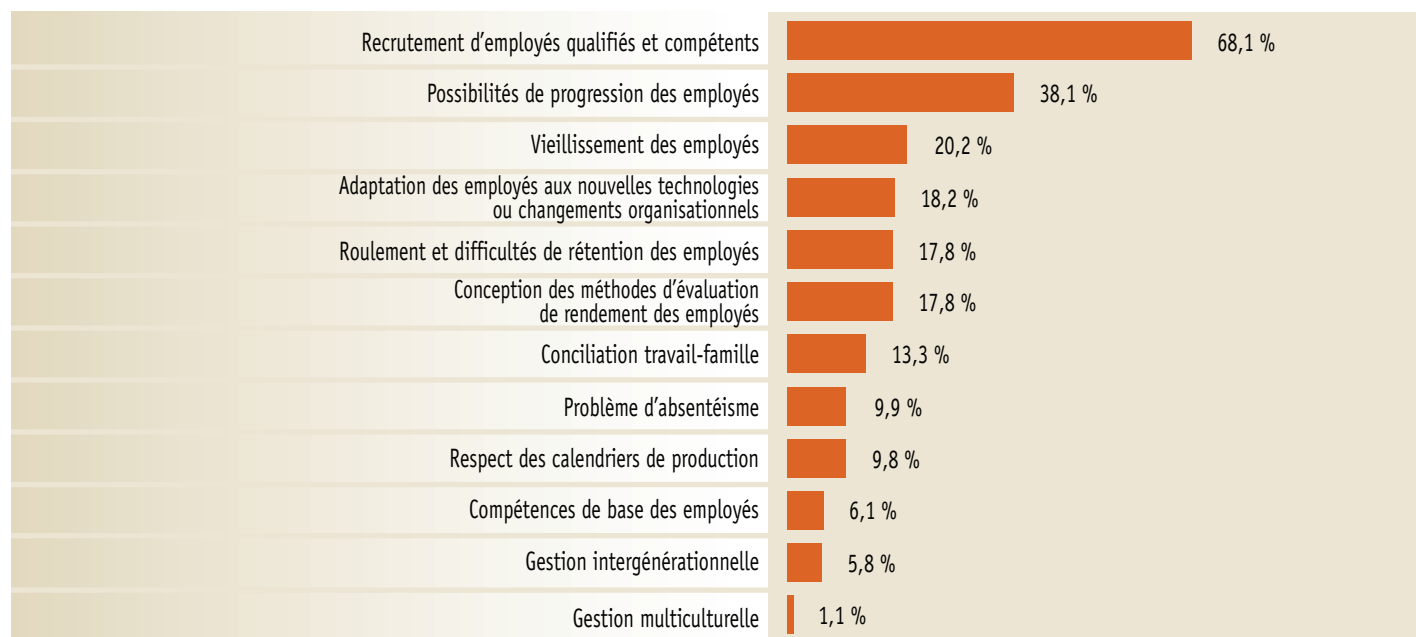
Il est à noter que 66 % des entreprises répondantes n'ont pas de plan de relève ou n'en ont pas pour l'instant.

⁴ Seuls les pourcentages de répondants ayant affirmé être concernés par l'énoncé proposé sont indiqués dans le graphique.

■ VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Difficultés signalées en gestion des ressources humaines

La principale difficulté signalée par une majorité d'entreprises est le recrutement d'employés qualifiés et compétents (68 %). Viennent ensuite le manque de possibilités de progression pour les employés (38 %) et le vieillissement des employés (20 %).



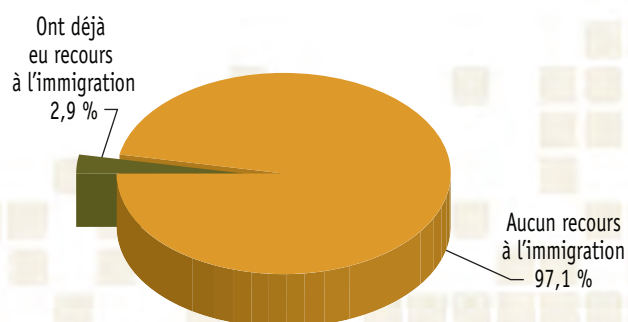
Moyens utilisés pour l'embauche

Plusieurs moyens peuvent être utilisés pour recruter du personnel, et ceux-ci peuvent varier selon le type de personnel que l'on cherche. Cependant, le tableau suivant⁵ montre que les moyens utilisés pour l'embauche sont relativement similaires d'un type de personnel à l'autre. La recommandation de candidats arrive en première place trois fois sur quatre, suivie de la banque de curriculum vitæ de l'entreprise, des journaux ou publications ou du site Internet d'Emploi-Québec.

Moyens utilisés pour l'embauche	Pour les professionnels	Pour les gestionnaires et les directeurs	Pour les métiers techniques ou spécialisés	Pour les manœuvres et les journaliers
Candidats recommandés par quelqu'un de l'établissement	54,9 %	59,9 %	58,0 %	62,5 %
Banque de curriculum vitæ de l'entreprise	48,4 %	46,3 %	58,8 %	59,9 %
Journaux, publications	36,9 %	33,3 %	47,8 %	52,4 %
Site Internet d'Emploi-Québec	38,5 %	27,2 %	44,3 %	45,0 %
Agences de placement privées	26,2 %	27,2 %	9,4 %	5,2 %
Établissements de formation	27,9 %	19,0 %	28,6 %	8,9 %
Site Internet de l'entreprise	18,9 %	16,3 %	11,4 %	7,4 %
Autre site Internet spécialisé dans le recrutement	13,9 %	9,5 %	7,1 %	4,5 %
Événements, colloques sur l'emploi	7,4 %	5,4 %	4,3 %	2,6 %

Recours à l'immigration pour combler des besoins de main-d'œuvre

Ajoutons que 3 % des entreprises mentionnent avoir déjà eu recours à l'immigration afin de combler des besoins de main-d'œuvre.

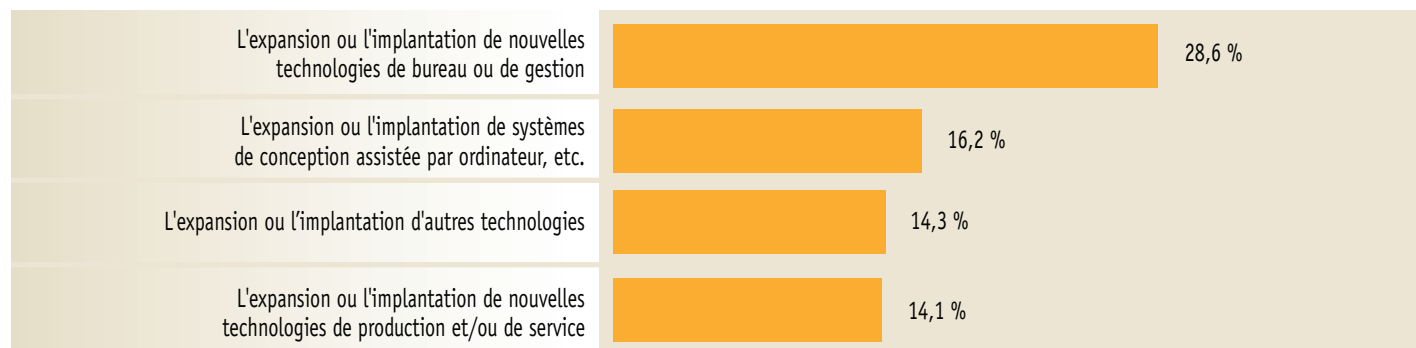


⁵ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un moyen.

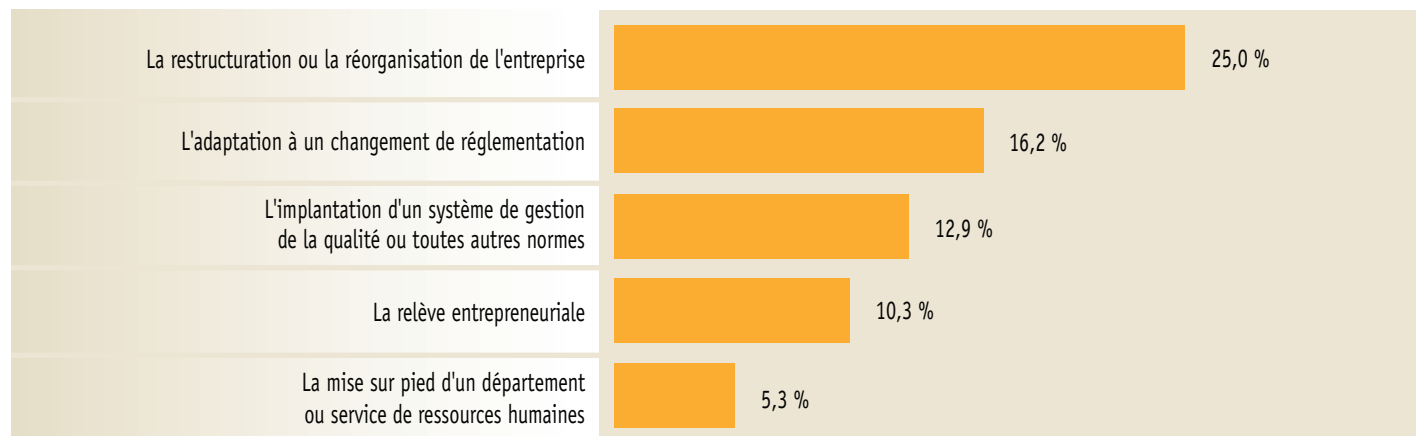
VOLET CHANGEMENT ET ADAPTATION DES ENTREPRISES

Les trois graphiques⁶ qui suivent résument l'ensemble des questions traitant des changements et de l'adaptation des entreprises au regard de leur environnement. Dans un premier temps, on constate que le principal changement technologique vécu par les entreprises au cours de l'année 2007 est l'expansion ou l'implantation de nouvelles technologies de bureau ou de gestion (29 %). Sur le plan des changements organisationnels, on a surtout connu une restructuration ou une réorganisation de l'entreprise (25 %) ou l'adaptation à un changement de réglementation (16 %). Enfin, en ce qui a trait aux changements de marché, on mentionne surtout l'intensification de la concurrence (43 %) et la modification ou le développement de nouveaux produits ou de nouveaux services (29 %).

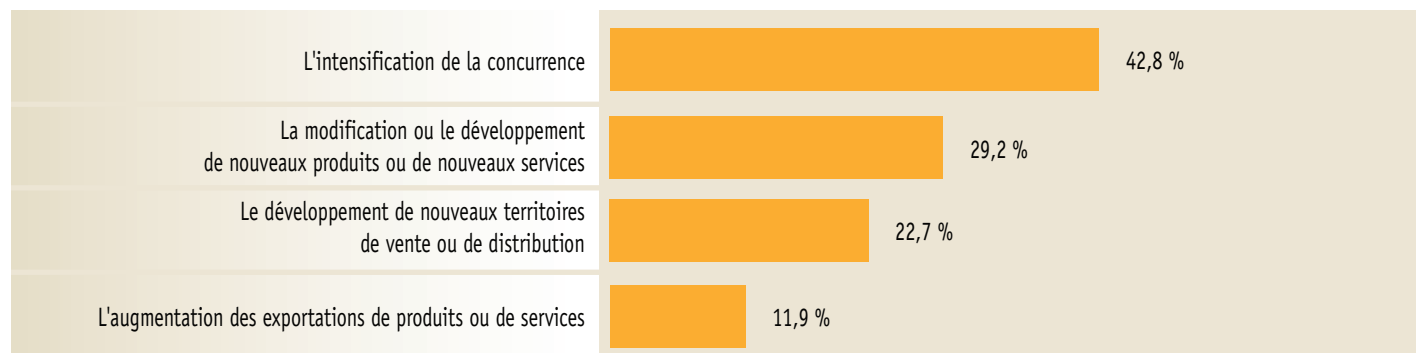
Changements technologiques



Changements organisationnels



Changements de marché



⁶ Seuls les pourcentages de répondants ayant affirmé être concernés par l'énoncé proposé sont indiqués dans les graphiques.

■ **CONTENU DE L'ENQUÊTE AUPRÈS DES ENTREPRISES** (Tableaux disponibles par territoire, taille d'entreprise et secteur d'activité)

Variation de l'emploi (Volet Main-d'œuvre)

- Emploi total, temps plein et temps partiel
- Variation saisonnière
- Période de variation
- Évolution du nombre d'emplois dans l'entreprise

Embauche passée (Volet Main-d'œuvre)

- Nombre d'embauches (12 derniers mois)
- Professions concernées et le nombre
- Nombre de nouveaux postes, postes saisonniers et remplacements
- Niveau de scolarité exigé
- Expérience exigée
- Difficulté de recrutement

Postes vacants (Volet Main-d'œuvre)

- Nombre de postes vacants
- Professions concernées et le nombre
- Nombre de nouveaux postes, postes saisonniers et remplacements
- Niveau de scolarité exigé
- Expérience exigée
- Difficulté de recrutement

Intentions d'embauche (Volet Main-d'œuvre)

- Nombre d'embauches prévues (12 prochains mois)
- Professions concernées et le nombre
- Nombre de nouveaux postes, postes saisonniers et remplacements
- Niveau de scolarité exigé
- Expérience exigée

Formation du personnel (Volet Formation)

- Présence d'activités de formation
- Identification de besoins de formation
- Professions concernées et le nombre
- Compétences et connaissances requises
- Type de formateur et moyens utilisés pour offrir la formation
- Difficultés rencontrées

Départs à la retraite (Volet Gestion des ressources humaines)

- Présence de difficultés concernant le vieillissement du personnel
- Préoccupation concernant le vieillissement du personnel
- Prévision des départs à la retraite des employés, du propriétaire ou dirigeant
- Relève du dirigeant d'entreprise
- Planification de départ à la retraite

Gestion des ressources humaines (Volet Gestion des ressources humaines)

- Présence d'un syndicat
- Difficultés rencontrées en GRH
- Moyens utilisés pour l'embauche
- Recours à l'immigration pour combler des besoins de main-d'œuvre

Changement et adaptation des entreprises (Volet Changement et adaptation des entreprises)

- Changements technologiques, organisationnels et de marché

Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et les caractéristiques des entreprises de la région de la Chaudière-Appalaches.

UN OUTIL DE DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL

3 façons de consulter les résultats pour la région, par MRC, par taille d'entreprise et par secteur d'activité.

Cette enquête, réalisée en collaboration, accroît notre connaissance du milieu afin de réaliser les objectifs du Pacte pour l'emploi www.pacte-emploi.gouv.qc.ca

Consultez les résultats de l'Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et les caractéristiques des entreprises de la région de la Chaudière-Appalaches sur le site Internet de la CRÉ au www.chaudiere-appalaches.qc.ca.

Vous pouvez également vous procurer l'ensemble des documents de l'Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et les caractéristiques des entreprises de la région de la Chaudière-Appalaches auprès de la Conférence régionale des élus (CRÉ) Chaudières-Appalaches et d'Emploi-Québec.



25, boulevard Taché Ouest, bureau 102
Montmagny (Québec) G5V 2Z9
Tél. : 418.248.8488
Téléc. : 418.248.4581

www.chaudiere-appalaches.qc.ca

Direction régionale de la Chaudière-Appalaches
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
5130, boulevard de la Rive-Sud, bureau 300
Lévis (Québec) G6V 9L3
Tél. : 418.838.2605 ou 1.800.463.5907
Téléc. : 418.833.0726

www.emploi.quebec.net
www.pacte-emploi.gouv.qc.ca

