

**ENQUÊTE SUR LES BESOINS
DE MAIN-D'ŒUVRE ET DE COMPÉTENCES
DES ENTREPRISES DU CENTRE-DU-QUÉBEC**

RAPPORT PAR MRC

BÉCANCOUR

Préparé pour :

Emploi-Québec
Direction régionale du Centre-du-Québec



Juin 2007

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	4
1.0 - MÉTHODOLOGIE	5
2.0 – PROFIL ET TENDANCES DE L'EMPLOI	7
TABLEAU 2.1 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEUR STATUT	8
(SIÈGE SOCIAL, SUCCURSALE, ENTREPRISE UNIQUE) (Q5)	8
TABLEAU 2.2 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA PÉRIODE AU COURS DE LAQUELLE LE NOMBRE D'EMPLOIS MAXIMAL A ÉTÉ ATTEINT AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT (Q8)	9
TABLEAU 2.3 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON QUE LE NOMBRE D'EMPLOIS AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT ÉTAIT EN DIMINUTION, STABLE OU EN AUGMENTATION AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS (Q9)	10
TABLEAU 2.4. – VENTILATION DES EMPLOIS SELON LE SEXE ET LE STATUT - TEMPS PLEIN OU PARTIEL (Q7)	11
TABLEAU 2.5 – RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON L'ÂGE DE LEURS EMPLOYÉS (Q10)	12
TABLEAU 2.6. – RÉPARTITION SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES (Q7)	13
TABLEAU 2.7. – ENTREPRISES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ	15
3.0 – LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT.....	16
TABLEAU 3.1 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON QU'ILS ONT RENCONTRÉ OU NON DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS (Q11A).....	17
TABLEAU 3.2 – PROFILS DES CANDIDAT(E)S RECHERCHÉ(E)S	18
TABLEAU 3.3 – DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT, COMPÉTENCES (Q11E)	19
TABLEAU 3.4 – DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT, CAUSES (Q11F)	20
TABLEAU 3.5 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LES CONSÉQUENCES AUXQUELLES ILS DEVRONT FAIRE FACE AU COURS DES 12 PROCHAINS MOIS SI LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PERSISTENT (Q11C)	21
4.0 – LES INTENTIONS D'EMBAUCHE.....	22
TABLEAU 4.1 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON QU'ILS AURONT OU NON BESOIN D'EMBAUCHER DU NOUVEAU PERSONNEL AU COURS DES 12 PROCHAINS MOIS (Q12A)	23
TABLEAU 4.2 – RÉPARTITION DES INTENTIONS D'EMBAUCHE SELON LA SCOLARITÉ ET L'EXPÉRIENCE (IE)	25
TABLEAU 4.3 – RÉPARTITION DES INTENTIONS D'EMBAUCHE SELON LES COMPÉTENCES EXIGÉES (Q12F)	26
TABLEAU 4.4 – RÉPARTITION DES INTENTIONS D'EMBAUCHE SELON LES RAISONS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ANTICIPÉES (Q12C)	27
TABLEAU 4.5 – RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEURS MÉTHODES DE RECRUTEMENT LES PLUS EFFICACES (Q13)	28
TABLEAU 4.6 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON QU'ILS ENVISAGENT OU NON D'EMBAUCHER DE LA MAIN-D'ŒUVRE IMMIGRANTE AU COURS DES DOUZE PROCHAIN MOIS (Q14)	29
5.0 – LES PRÉVISIONS DE MISES À PIED.....	30
TABLEAU 5.1 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON QU'ILS PRÉVOIENT OU NON EFFECTUER DES MISES À PIED PERMANENTES OU À DURÉE INDÉTERMINÉE AU COURS DES 12 PROCHAINS MOIS (Q15A) .	30

6.0 – LES INTENTIONS DE FORMATION	31
<i>TABLEAU 6.1 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON QU'ILS PRÉVOIENT OU NON OFFRIR DES ACTIVITÉS DE FORMATION À LEURS EMPLOYÉS AU COURS DES 12 PROCHAINS MOIS (Q16)</i>	<i>32</i>
<i>TABLEAU 6.2 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEURS MÉTHODES LES PLUS FRÉQUEMMENT UTILISÉES POUR FORMER LEURS EMPLOYÉS (Q17)</i>	<i>33</i>
7.0 – LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	34
<i>TABLEAU 7.1 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON QU'ILS ONT OU NON UN EMPLOYÉ RESPONSABLE DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS L'ÉTABLISSEMENT (Q18)</i>	<i>35</i>
<i>TABLEAU 7.2 – TEMPS CONSACRÉ PAR LE RESPONSABLE EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS L'ÉTABLISSEMENT (PLUS DE 50 % OU MOINS DE 50 %) (Q18B)</i>	<i>36</i>
<i>TABLEAU 7.3 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEURS POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (Q19)</i>	<i>37</i>
<i>TABLEAU 7.4 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEURS DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (Q20)</i>	<i>38</i>
<i>TABLEAU 7.5 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEURS STRATÉGIES D'AFFAIRES ENVISAGÉES AU COURS DES 12 PROCHAINS MOIS (Q21)</i>	<i>39</i>
8.0 – DIVERS	40
<i>TABLEAU 8.1 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON QU'ILS ONT UTILISÉ OU NON LES MESURES ET LES SERVICES OFFERTS AUX ENTREPRISES PAR EMPLOI-QUÉBEC VIA LES CENTRES LOCAUX D'EMPLOI (Q22)</i>	<i>40</i>
ANNEXES	41
ANNEXE 1 - RAPPORT ADMINISTRATIF DES APPELS	42
ANNEXE 2 - QUESTIONNAIRE	44
ANNEXE 3 – TABLEAUX PAR CNP	53
ANNEXE 4 – LA DESCRIPTION DES SECTEURS	54

INTRODUCTION

Ce document présente les données recueillies dans le cadre de *l'enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des entreprises du Centre-du-Québec* réalisée par le *Centre National de Sondage*, filiale de *Jolicoeur et Associés*, pour le compte de la Direction régionale d'Emploi-Québec du Centre-du-Québec.

Les données sont présentées en huit (8) sections :

- Section 1 : Méthodologie ;
- Section 2 : Profil et tendances de l'emploi ;
- Section 3 : Les difficultés de recrutement ;
- Section 4 : Les intentions d'embauche ;
- Section 5 : Les prévisions de mises à pied ;
- Section 6 : Les intentions de formation ;
- Section 7 : La gestion des ressources humaines ;
- Section 8 : Divers.

1.0 - MÉTHODOLOGIE

La population visée est composée des entreprises de cinq (5) employés et plus du Centre-du-Québec.

Un pré-test a été effectué le 19 mars 2007 auprès de 48 répondants dans le but de s'assurer du bon déroulement du questionnaire.

Le sondage téléphonique a été effectué du 19 mars 2007 au 4 mai 2007 auprès des entreprises de 5 employés et plus. Les 1 991 entrevues téléphoniques complétées ont été administrées en français. Le temps moyen d'entrevue s'est avéré être d'environ 16 minutes. Pour assurer la qualité des entrevues et des données recueillies, de l'écoute a été effectuée par les superviseurs tout au long de la collecte, en plus d'une validation d'au moins 10 % de toutes les entrevues.

Le tableau de l'annexe 1 présente le résumé du rapport administratif des appels.

L'échantillon constitué est suffisant pour permettre une pondération corrigeant la non-réponse selon la région (cinq (5) MRC), la taille de l'entreprise (trois (3) catégories) et le secteur d'activité (douze (12) regroupements sectoriels). Les données pondérées permettent de refléter l'importance relative de ces trois variables. Les données présentées représentent donc adéquatement la situation globale du Centre-du-Québec, la

situation au sein de chacune des MRC, la situation des entreprises de diverses tailles ainsi que celle de chacun des regroupements sectoriels. Dans les tableaux, le « N » représente le nombre pondéré d'entreprises, de postes ou d'employés concernés, tandis que le « N non-pondéré » fait référence au nombre de répondants.

Concernant la municipalité régionale de comté de Bécancour, 136 entreprises de plus de cinq (5) employés ont été interrogées et les résultats ont été extrapolés à 191 entreprises actives dans cette MRC. Ces chiffres peuvent varier d'un tableau à l'autre en fonction des réponses manquantes à certaines questions. Toutefois, les pourcentages présentés sont calculés sur la base des réponses valides à chacune des questions.

2.0 – PROFIL ET TENDANCES DE L'EMPLOI

Cette section présente une description des entreprises de la MRC de Bécancour :

- Le type d'entreprise (tableau 2.1) ;
- Le nombre d'emplois maximal au cours des 12 derniers mois (tableau 2.2) ;
- La tendance du nombre d'emplois (tableau 2.3) ;
- Le statut de l'emploi (tableau 2.4) ;
- La répartition selon l'âge des employés (tableau 2.5) ;
- La taille des entreprises (tableau 2.6) ;
- Les entreprises par secteur d'activité (tableau 2.7).

Chacun des tableaux présente le nombre d'entreprises de la MRC de Bécancour et le nombre d'entreprises dans les autres MRC (de 5 employés et plus). Les totaux (100 %) sont horizontaux. Les entreprises de la MRC de Bécancour ayant collaboré sont au nombre de 136, ce qui correspond à 71,2 % des entreprises et 69,6 % des emplois de cette MRC. À titre de comparaison, le taux de participation pour l'ensemble est de 72,3 % et correspond à 74,0 % des emplois.

Le lecteur doit toutefois garder à l'esprit que l'emploi total décrit dans ce rapport concerne uniquement les entreprises de cinq (5) employés et plus. De plus, dans la base de données utilisée pour cette enquête, fournie par Emploi-Québec Centre-du-Québec,

certaines entreprises peuvent être absentes en raison des difficultés à tenir à jour une telle banque de données. Ainsi, selon les estimations d'Emploi-Québec Centre-du-Québec, l'emploi total est d'environ 20 % à 25 % supérieur aux données présentées dans cette section.

Le tableau 2.1 présente au lecteur la répartition des établissements selon leur statut d'entreprise. Les données sont affichées pour la MRC, pour les autres MRC ainsi que pour l'ensemble de la région du Centre-du-Québec. On observe que la très forte majorité des entreprises font partie de la catégorie « entreprise unique » et l'on note un nombre de sièges sociaux supérieur à la moyenne régionale.

Tableau 2.1 - Répartition des établissements selon leur statut (siège social, succursale, entreprise unique) (Q5)

	Q5. Votre place d'affaires est-elle une...							
	Total		Entreprise unique	Un siège social	Une succursale	Une filiale, une franchise	Gouvernement	Un organisme à but non lucratif (OBNL)
	N	N (Non pondéré)	%	%	%	%	%	%
Bécancour	190	135	61,3%	11,7%	10,2%	4,3%	5,4%	7,2%
Autres MRC	2 549	1 844	60,3%	8,1%	12,3%	9,2%	4,5%	5,6%
Total	2 739	1 979	60,3%	8,4%	12,1%	8,9%	4,5%	5,8%

Le tableau 2.2 rend compte des périodes de l'année durant lesquelles les entreprises ont atteint le plus grand nombre d'emplois au sein de leur établissement au cours des 12 derniers mois. Les données sont affichées pour la MRC, pour les autres MRC ainsi que pour l'ensemble de la région du Centre-du-Québec. On observe que la période de pointe en matière d'emploi est durant la période estivale pour 29,8 % des entreprises des entreprises de la MRC de Bécancour.

Tableau 2.2 - Répartition des établissements selon la période au cours de laquelle le nombre d'emplois maximal a été atteint au cours des 12 derniers mois au sein de l'établissement (Q8)

	Q8. Au cours de quelle période le nombre d'emplois maximal a-t-il été atteint au cours des 12 derniers mois au sein de votre établissement?						
	Total		Printemps (mars, avril, mai)	Été (juin, juillet, août)	Automne (sept., oct., nov.)	Hiver (déc., janv., fév.)	Ne s'applique pas (pas de variation)
	N	N (Non pondéré)	%	%	%	%	%
Bécancour	191	136	9,8%	29,8%	11,3%	9,2%	39,9%
Autres MRC	2 535	1 833	12,7%	27,8%	8,4%	9,1%	42,0%
Total	2 726	1 969	12,5%	28,0%	8,6%	9,1%	41,9%

Près de 40 % des entreprises de la MRC de Bécancour n'ont pas connu de variation du nombre d'employés au cours des 12 derniers mois.

La tendance du volume d'emplois dans les entreprises du Centre-du-Québec au cours des 12 derniers mois vous est présentée dans le tableau 2.3. Ainsi, le tableau démontre, pour la MRC, pour les autres MRC ainsi que pour l'ensemble de la région du Centre-du-Québec, la proportion des entreprises dont le nombre d'emplois est en diminution, stable ou en augmentation. On observe que le nombre d'emplois est stable pour la grande majorité des entreprises et que le nombre d'entreprises connaissant une augmentation du nombre d'emplois est supérieur au nombre d'entreprises connaissant des baisses. La proportion d'entreprises ayant connu une augmentation d'emplois est toutefois inférieure à Bécancour comparativement à la moyenne régionale.

Tableau 2.3 - Répartition des établissements selon que le nombre d'emplois au sein de l'établissement était en diminution, stable ou en augmentation au cours des 12 derniers mois (Q9)

	Q9. Au cours des douze derniers mois, le nombre d'emplois au sein de votre établissement était-il en diminution, stable ou en augmentation?				
	Total		En diminution	Stable	En augmentation
	N	N (Non pondéré)	%	%	%
Bécancour	190	135	9,5 %	77,5 %	12,9 %
Autres MRC	2 545	1 841	9,4 %	70,7 %	19,9 %
Total	2 735	1 976	9,5 %	71,2 %	19,4 %

Le tableau ci-dessous présente le nombre total d'employés du Centre-du-Québec ainsi que la répartition du nombre d'employés par sexe et par type d'emploi (temps plein ou temps partiel). Les résultats sont présentés pour la MRC de Bécancour, pour les autres MRC ainsi que pour l'ensemble de la région du Centre-du-Québec. Il est à noter que les emplois occupés par des femmes représentent environ 44 % des emplois totaux dans la région du Centre-du-Québec contre seulement 24 % dans la MRC de Bécancour. Les totaux hommes et femmes ne correspondent pas exactement à la somme des emplois à temps plein et temps partiel puisque certaines entreprises n'ont répondu que partiellement à cette question.

Tableau 2.4. – Ventilation des emplois selon le sexe et le statut - temps plein ou partiel (Q7)

	Q7. Combien d'employés travaillent contre rémunération dans votre établissement actuellement?		Q7A. Hommes	Hommes - Temps plein	Hommes - Temps partiel	Q7B. Femmes	Femmes - Temps plein	Femmes - Temps partiel
	Nombre d'employés	Nombre d'employés non-pondéré	Nombre d'employés	Nombre d'employés	Nombre d'employés	Nombre d'employés	Nombre d'employés	Nombre d'employés
Bécancour	5 141	3 580	3 765	2 987	507	1 256	911	316
Autres MRC	71 764	53 319	38 345	32 248	5 087	32 254	19 973	11 960
Total	76 906	56 899	42 110	35 236	5 594	33 510	20 884	12 276

Les employés à temps plein travaillent 30 heures et plus par semaine et les employés à temps partiel, moins de 30 heures par semaine.

Il est à noter que les emplois du Centre de santé et des services sociaux de Bécancour-Nicolet-Yamaska ainsi que ceux de la Commission scolaire de la Riveraine sont présents dans les MRC de Bécancour et de Nicolet-Yamaska. Dans le cadre de cette enquête, les emplois de ces organismes ont toutefois été comptabilisés entièrement à leur principal centre de service, soit dans Nicolet-Yamaska. Les emplois, les difficultés de recrutement, les besoins de main-d'œuvre et les intentions de formation des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation sont donc surestimés dans Nicolet-Yamaska et sous-estimés dans Bécancour.

La répartition des employés selon leur groupe d'âge vous est présentée dans le tableau 2.5. Pour chaque groupe d'âge, la première colonne vous indique le nombre d'employés de ce groupe d'âge et la seconde vous fait part de la proportion de ce groupe d'âge parmi l'ensemble des employés de la MRC de Bécancour, parmi les autres MRC, puis parmi l'ensemble des employés de la région du Centre-du-Québec. On dénote que le groupe des 45-54 ans est représenté un peu plus fortement dans la MRC de Bécancour que dans la moyenne régionale. Par ailleurs, on observe une plus faible proportion âgés de 15 à 24 ans et de 25 à 34 ans dans la MRC de Bécancour que dans l'ensemble de la région du Centre-du-Québec.

Tableau 2.5 – Répartition des établissements selon l'âge de leurs employés (Q10)

	Q10. Parmi votre personnel régulier actuellement en emploi, quels sont leurs groupes d'âge ?												
	Total	15-24 ans		25-34 ans		35-44 ans		45-54 ans		55-64 ans		65 ans et plus	
	Nombre d'employés	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Bécancour	4 882	502	10,3%	871	17,8%	1 324	27,1%	1 656	33,9%	483	9,9%	46	0,9%
Autres MRC	66 691	10 732	16,1%	16 701	25,0%	17 113	25,7%	16 157	24,2%	5 651	8,5%	337	0,5%
Total	71 573	11 234	15,7%	17 573	24,6%	18 437	25,8%	17 813	24,9%	6 134	8,6%	383	0,5%

De la même façon, le tableau 2.6 fait état de la répartition des établissements en fonction de leur taille (définie selon le nombre d'employés). Trois (3) tailles d'entreprises ont été définies et pour chacune, vous serez à même d'observer la proportion des entreprises qui ont cette taille parmi l'ensemble des établissements de la MRC de Bécancour, parmi les autres MRC puis pour l'ensemble de la région du Centre-du-Québec. Les petites entreprises constituent le groupe le plus important dans la MRC avec 69,1 % des entreprises. De plus, la proportion d'entreprises de 50 employés de plus est moins grande dans la MRC de Bécancour parmi l'ensemble des entreprises de la région.

Tableau 2.6. – Répartition selon la taille des entreprises (Q7)

	Q7. Taille de l'entreprise											
	5 à 19 employés			20 à 49 employés			50 employés et plus			Total		
	N	N (non pondéré)	%	N	N (non pondéré)	%	N	N (non pondéré)	%	N	N (non pondéré)	%
Bécancour	132	97	69,1%	43	28	22,5%	16	11	8,4%	191	136	100,0%
Autres MRC	1 747	1 233	68,1%	541	413	21,1%	276	209	10,8%	2 564	1 855	100,0%
Total	1 879	1 330	68,2%	584	441	21,2%	292	220	10,6%	2 755	1 991	100,0%

Le tableau 2.7 présente, pour chaque secteur d'activité, le nombre d'entreprises existantes dans ce secteur dans la région du Centre-du-Québec, le nombre d'entreprises ayant participé à l'étude et la proportion des entreprises issues de ce secteur par rapport à l'ensemble des entreprises de la MRC de Bécancour puis par rapport à l'ensemble des entreprises des autres MRC.

On observe que la MRC compte davantage d'entreprises dans le secteur agroalimentaire et transport et qu'elle est légèrement sous représentée dans la catégorie « Fabrication autres qu'alimentaire, bois et première transformation des métaux » et « Hébergement, restauration, communications et information, industrie culturelle et arts et spectacles ». De plus, la MRC compte 2 fois plus d'entreprises dans la catégorie « Mines et première transformation des métaux » que la moyenne régionale.

Tableau 2.7. – Entreprises par secteur d'activité

	Bécancour			Autres MRC			Total		
	N	N (non pondéré)	%	N	N (non pondéré)	%	N	N (non pondéré)	%
Agroalimentaire	13	9	6,8%	110	69	4,3%	123	78	4,5%
Forêt, bois et papier	5	4	2,6%	91	69	3,5%	96	73	3,5%
Mines et première transformation des métaux	4	3	2,1%	26	19	1,0%	30	22	1,1%
Services publics et construction	14	5	7,3%	167	120	6,5%	181	125	6,6%
Fabrication autres qu'alimentaire, bois et première transformation des métaux	20	14	10,5%	373	289	14,5%	393	303	14,3%
Commerce de gros et de détail	45	32	23,6%	640	445	25,0%	685	477	24,9%
Transport et entreposage	13	10	6,8%	97	79	3,8%	110	89	4,0%
Hébergement, restauration, communications et information, industrie culturelle et arts et spectacles	17	12	8,9%	323	222	12,6%	340	234	12,3%
Finances, assurances et services immobiliers	11	9	5,8%	108	74	4,2%	119	83	4,3%
Services professionnels, gestion de sociétés et services administratifs, gestion des déchets	11	7	5,8%	139	106	5,4%	150	113	5,4%
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	26	21	13,6%	344	252	13,4%	370	273	13,4%
Autres services	12	10	6,3%	146	111	5,7%	158	121	5,7%
Total	191	136	100,0%	2 564	1 855	100,0%	2 755	1 991	100,0%

3.0 – LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Cette section présente les tableaux concernant les difficultés de recrutement qu'ont rencontrées les entreprises du Centre-du-Québec :

- Répartition des établissements selon qu'ils ont rencontré des difficultés de recrutement au cours des 12 derniers mois (tableau 3.1) ;
- Profils des candidats recherchés (tableau 3.2) ;
- Difficultés de recrutement, compétences (tableau 3.3) ;
- Difficultés de recrutement, causes (tableau 3.4) ;
- Répartition des établissements selon les conséquences liées aux difficultés de recrutement (tableau 3.5).

Les totaux (100 %) sont horizontaux. La présentation détaillée des difficultés de recrutement par CNP des tableaux 3.3 et 3.4 se trouve à l'annexe 3.

Le tableau suivant vous expose la proportion des entreprises du Centre-du-Québec qui ont rencontré des difficultés de recrutement et la proportion de celles qui n'en ont pas rencontré. Les résultats sont présentés pour la MRC de Bécancour, pour les autres MRC ainsi que pour l'ensemble de la région du Centre-du-Québec. On observe que dans la MRC de Bécancour la proportion d'entreprises ayant connu des difficultés de recrutement est significativement plus faible que la moyenne régionale.

Tableau 3.1 - Répartition des établissements selon qu'ils ont rencontré ou non des difficultés de recrutement au cours des 12 derniers mois (Q11A)

	Q11A. Avez-vous rencontré des difficultés de recrutement au cours des 12 derniers mois?			
	Total		Oui	Non
	N	N (Non pondéré)	%	%
Bécancour	191	136	28,4%	71,6%
Autres MRC	2 556	1 849	38,8%	61,2%
Total	2 747	1 985	38,1%	61,9%

Le portrait des candidat(e)s recherché(e)s par les entreprises pour les postes ayant connu des difficultés de recrutement, en ce qui a trait à la scolarité et à l'expérience minimale requise, vous est présenté dans le tableau ci-dessous. Les proportions sont présentées pour la MRC de Bécancour, pour les autres MRC, puis pour l'ensemble de la région du Centre-du-Québec. On observe que les postes pour lesquels les entreprises de Bécancour ont signalé des difficultés de recrutement exigeaient à près de 30 % un DEP, ce qui est plus élevé que la moyenne régionale. À l'inverse, beaucoup moins de postes exigeant une formation technique ou universitaire ont entraîné des difficultés de recrutement au cours des 12 derniers mois. Les exigences en matière d'expérience sont plus près de la moyenne régionale.

Tableau 3.2 – Profils des candidat(e)s recherché(e)s

	Q11C. Quelle est la scolarité minimale exigée?									Q11D. Quelle est l'expérience minimale exigée?			
	Aucun diplôme	Secondaire III	DES	DEP	ASP	AEP	DEC / général	DEC / technique	Bacc. et plus	Aucune expérience	Moins d'un an	De 1 à 3 ans	Plus de 3 ans
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Bécancour	27,0 %	3,0 %	21,9 %	30,1 %	0,0 %	0,0 %	7,8 %	4,8 %	5,4 %	43,1 %	4,9 %	30,9 %	21,2 %
Autres MRC	25,5 %	1,8 %	23,8 %	19,2 %	1,3 %	1,0 %	4,3 %	13,8 %	9,3 %	42,6 %	8,8 %	31,1 %	17,5 %
Total	25,6 %	1,9 %	23,7 %	19,8 %	1,2 %	0,9 %	4,4 %	13,4 %	9,1 %	42,6 %	8,6 %	31,1 %	17,7 %

DES : Diplôme d'études secondaires

DEP : Diplôme d'études professionnelles

ASP : Attestation de spécialisation professionnelle

AEP : Attestation d'études professionnelles

DEC / général : Diplôme d'études collégiales, programmes de formation pré-universitaire

DEC / technique : Diplôme d'études collégiales, programmes de formation technique

BACC et plus : Diplôme universitaire de premier cycle (baccalauréat) et plus (études supérieures ; maîtrise, doctorat)

Les tableaux 3.3 et 3.4 présentent au lecteur une synthèse des difficultés de recrutement. Le lecteur trouvera à l'annexe 3 du présent rapport la liste complète des professions ayant servi à constituer ces tableaux ainsi que les difficultés de recrutement s'y rattachant.

Le tableau 3.3 présente spécifiquement les compétences qui sont exigées lors de l'embauche. Les pourcentages vous indiquent la proportion des établissements qui exigent chaque type de compétence et ce, parmi l'ensemble des établissements de la MRC de Bécancour, des autres MRC et de l'ensemble du Centre-du-Québec. Pour une proportion moins élevée de postes ayant connu des difficultés de recrutement les compétences de nature « interpersonnelles », « Connaissances linguistiques » et « Connaissances en informatique » étaient exigées à l'embauche dans la MRC. Les compétences techniques sont les plus fréquemment exigées à l'embauche pour les postes ayant connu des difficultés de recrutement, dans 45,4 % des cas, alors qu'aucune compétence n'était exigée dans 23,4 % des cas.

Tableau 3.3 – Difficultés de recrutement, compétences (Q11E)

	Q11E. Quelles sont les compétences exigées à l'embauche?							
	Aucune compétence	Compétences de base	Compétences techniques	Compétences interpersonnelles	Connaissances linguistiques	Connaissances en informatique	Connaissances en planification	Autres compétences
	%	%	%	%	%	%	%	%
Bécancour	10,1%	12,6%	45,4%	14,0%	1,8%	1,4%	1,7%	23,4%
Autres MRC	10,1%	10,3%	45,4%	27,1%	5,8%	5,6%	0,9%	22,2%
Total	10,1%	10,4%	45,4%	26,4%	5,6%	5,4%	1,0%	22,3%

De la même façon, le tableau 3.4 rend compte des causes engendrant des difficultés de recrutement. Onze principales causes ont été identifiées lors de l'enquête et pour chacune, le tableau suivant vous fait part de la proportion des établissements qui ont rencontré cette cause de difficulté lors du recrutement. Les proportions sont présentées pour la MRC de Bécancour, pour les autres MRC, puis pour l'ensemble de la région du Centre-du-Québec. Il est à noter que la cause des difficultés de recrutement « Manque de candidats expérimentés » dans Bécancour (54,6 %) s'écarte significativement de la moyenne régionale (45,7 %). À l'inverse, seulement 3 % des entreprises de Bécancour ont identifié le « Salaire » comme cause des difficultés de recrutement, alors que la moyenne dépasse 10 % au Centre-du-Québec.

Tableau 3.4 – Difficultés de recrutement, causes (Q11F)

	Q11F. Quelles sont les causes des difficultés de recrutement?											
	Durée du travail (saisonnier)	Durée du travail (temporaire)	Lieu de travail éloigné ou isolé	Salaire	Milieu de travail	Horaire de travail	Manque de candidats qualifiés	Manque de candidats expérimentés	Manque de candidats compétents	Lacunes dans les qualités personnelles	Connaissances linguistiques	Autres
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Bécancour	7,1%	1,4%	4,9%	3,0%	1,8%	11,0%	54,6%	44,7%	28,2%	7,0%	1,4%	34,7%
Autres MRC	4,9%	3,9%	9,9%	11,2%	1,5%	13,5%	45,2%	24,9%	20,6%	5,5%	1,7%	21,4%
Total	5,0%	3,8%	9,6%	10,7%	1,6%	13,4%	45,7%	25,9%	21,0%	5,6%	1,7%	22,1%

Les entreprises ayant déclaré avoir eu des difficultés de recrutement au cours des 12 derniers mois ont identifié plusieurs conséquences liées à ces difficultés de recrutement. Celles-ci vous sont présentées ci-dessous. Ainsi, pour la MRC de Bécancour, pour les autres MRC et pour l'ensemble du Centre-du-Québec, le tableau présente les proportions des établissements qui ont identifié devoir faire face à chaque type de conséquence.

Les principales conséquences mentionnées par les entreprises de la MRC de Bécancour sont la prolongation des heures supplémentaires, la réorganisation du travail et la sous-traitance. On observe que les entreprises de la MRC de Bécancour affirment dans une proportion plus élevée (28,4 %) que la moyenne (18,4 %) qu'elles feront appel à des sous-traitants. Par ailleurs, moins d'entreprises de la MRC que la moyenne régionale prévoient comme conséquence des difficultés de recrutement devoir former les employés en place ou embaucher des candidats moins qualifiés.

Tableau 3.5 - Répartition des établissements selon les conséquences auxquelles ils devront faire face au cours des 12 prochains mois si les difficultés de recrutement persistent (Q11C)

	Si vos difficultés de recrutement persistent, à quelle(s) conséquence(s) votre établissement pourrait-il faire face au cours des 12 prochains mois?											
	Total		Embaucher des candidats moins qualifiés	Former les employés en place	Prolonger les heures supplémentaires	Réorganiser le travail	Autres	Perdre des contrats	Faire appel à la sous-traitance	Aucune	Fermer l'établissement et cesser les activités	Déménager une partie ou la totalité des activités
	N	N (Non pondéré)	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Bécancour	54	39	23,2%	12,8%	30,9%	30,1%	14,1%	19,7%	28,4%	17,3%	5,1%	---
Autres MRC	989	718	36,0%	33,9%	31,2%	30,8%	21,2%	19,6%	17,9%	6,8%	4,7%	2,3%
Total	1 043	757	35,3%	32,8%	31,2%	30,8%	20,8%	19,6%	18,4%	7,4%	4,7%	2,1%

4.0 – LES INTENTIONS D'EMBAUCHE

Les six prochains tableaux présentent le nombre d'entreprises dans la MRC de Bécancour et dans les autres MRC.

- Répartition des établissements selon qu'ils auront ou non besoin d'embaucher du nouveau personnel (tableau 4.1) ;
- Répartition des intentions d'embauche selon la scolarité et l'expérience (tableau 4.2) ;
- Répartition des intentions d'embauche selon les compétences exigées (tableau 4.3) ;
- Répartition des intentions d'embauche selon les raisons et les difficultés de recrutement anticipées (tableau 4.4) ;
- Répartition des établissements selon leurs méthodes de recrutement les plus efficaces (tableau 4.5) ;
- Répartition des établissements selon qu'ils envisagent ou non d'embaucher des immigrants (tableau 4.6).

Les totaux (100 %) sont horizontaux. La description détaillée des intentions d'embauche par profession selon la Classification nationale des professions (CNP) des tableaux 4.2, 4.3 et 4.4 se trouve à l'annexe 3.

Les prévisions d'embauche des entreprises du Centre-du-Québec au cours des 12 prochains mois vous sont présentées dans le tableau ci-dessous. Pour la MRC de Bécancour, pour les autres MRC et pour l'ensemble de la région, le tableau permet d'observer le nombre d'entreprises qui ont l'intention d'embaucher du nouveau personnel, la proportion de ces entreprises et enfin le nombre de postes à combler au cours des 12 prochains mois.

De manière générale, on observe qu'une proportion plus faible des entreprises de la MRC de Bécancour désire embaucher du personnel au cours des 12 prochains mois. Au total, c'est 302 embauches qui sont prévues dans la MRC au cours des 12 prochains mois.

Tableau 4.1 - Répartition des établissements selon qu'ils auront ou non besoin d'embaucher du nouveau personnel au cours des 12 prochains mois (Q12A)

	Q12A. Aurez-vous, au cours des douze prochains mois, besoin d'embaucher du nouveau personnel?						IE_1A. Combien de postes avez-vous à combler?	
	Total		Oui		Non		Nombre de CNP visé	Nombre de postes à comblé
	Nombre d'entreprises	N (Non pondéré)	%	Nombre d'entreprises	%	Nombre d'entreprises		
Bécancour	174	123	47,2%	82	52,8%	92	57	302
Autres MRC	2 363	1 708	53,0%	1 252	47,0%	1 111	263	5 018
Total	2 537	1 831	52,6%	1 334	47,4%	1 202	272	5 320

Le tableau 4.2 dresse le portrait des futurs emplois en fonction des exigences minimales en termes de scolarité et d'expérience. Les proportions des établissements en fonction des exigences minimales qu'ils vont rechercher lors de l'embauche vous sont présentées pour la MRC de Bécancour, pour les autres MRC et pour l'ensemble de la région du Centre-du-Québec. Il est à noter que les entreprises de la MRC de Bécancour ont l'intention d'embaucher davantage de candidats ayant des Baccalauréats (12,5 %) que la moyenne régionale (8,0 %). À l'inverse, pour les postes à combler au cours des 12 prochains mois, une proportion plus faible n'exige aucun diplôme dans Bécancour (23,1 %) que la moyenne régionale (28,5 %). On remarque également que plus de 50 % des postes à combler n'exigent aucune expérience et qu'un nombre plus important d'emplois exigent plus de trois années d'expérience dans la MRC.

Tableau 4.2 – Répartition des intentions d'embauche selon la scolarité et l'expérience (IE)

	IE_1F. Quelle est la scolarité minimale exigée?									IE_1G. Quelle est l'expérience minimale exigée?			
	Aucun diplôme	Secondaire III	DES	DEP	ASP	AEP	DEC / général	DEC / technique	Bacc. et plus	Aucune expérience	Moins d'un an	De 1 à 3 ans	Plus de 3 ans
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Bécancour	23,1%	4,8%	32,6%	15,2%	1,2%	0,0%	4,5%	6,2%	12,5%	52,4%	4,6%	20,9%	22,1%
Autres MRC	28,9%	2,5%	26,5%	15,8%	1,8%	1,1%	3,9%	11,9%	7,7%	50,7%	8,4%	26,7%	14,2%
Total	28,5%	2,7%	26,8%	15,7%	1,8%	1,0%	3,9%	11,6%	8,0%	50,8%	8,1%	26,4%	14,6%

DES : Diplôme d'études secondaires**DEP** : Diplôme d'études professionnelles**ASP** : Attestation de spécialisation professionnelle**AEP** : Attestation d'études professionnelles**DEC / général** : Diplôme d'études collégiales, programme de formation pré-universitaire**DEC / technique** : Diplôme d'études collégiales, programme de formation technique**BACC et plus** : Diplôme universitaire de premier cycle (baccalauréat) et plus (études supérieures ; maîtrise, doctorat)

Le tableau 4.3 démontre les compétences exigées lors de l'embauche, par les entreprises du Centre-du-Québec ayant l'intention d'embaucher du nouveau personnel au cours des 12 prochains mois. Les résultats sont présentés pour la MRC de Bécancour, pour les autres MRC, puis pour l'ensemble de la région du Centre-du-Québec. On note que les entreprises de la région sont à la recherche de compétences différentes. En effet, 32,6 % des entreprises recherchent d'autres compétences que celles dans la liste ci-dessous, une proportion plus élevée que la moyenne régionale. De plus, les entreprises de la MRC recherchent en plus faible proportion des « Compétences interpersonnelles », des « Connaissances linguistiques », des « Compétences techniques » et des « Connaissances en informatique ».

Tableau 4.3 – Répartition des intentions d'embauche selon les compétences exigées (Q12F)

	Q12F. Quelles sont les compétences exigées à l'embauche?							
	Aucune compétence	Compétences de base	Compétences techniques	Compétences interpersonnelles	Connaissances linguistiques	Connaissances en informatique	Connaissances en planification	Autres compétences
	%	%	%	%	%	%	%	%
Bécancour	10,4%	7,5%	32,9%	20,1%	0,0%	3,2%	0,0%	32,6%
Autres MRC	11,2%	8,2%	41,4%	27,7%	4,8%	4,8%	0,9%	19,2%
Total	11,1%	8,2%	40,9%	27,3%	4,5%	4,7%	0,9%	20,0%

Le tableau suivant fait état des principales raisons qui expliquent l'embauche de personnel. Également, le tableau permet de noter la part des entreprises qui anticipent des difficultés de recrutement pour ces nouveaux postes. Les proportions des établissements vous sont présentées pour la MRC de Bécancour, pour les autres MRC et pour l'ensemble de la région du Centre-du-Québec. Dans ce tableau, on note que le remplacement à la suite d'une retraite constitue une raison qui est évoquée plus fréquemment dans la MRC que dans les autres MRC ou au niveau de l'ensemble de la région. De plus, les entreprises de Bécancour rencontrent ou anticipent des difficultés de recrutement pour plus de 50 % des postes à combler au cours des 12 prochains mois.

Tableau 4.4 – Répartition des intentions d'embauche selon les raisons et difficultés de recrutement anticipées (Q12C)

	Q12C. Quelles sont les raisons de l'embauche?				IE_11. Rencontrez-vous ou anticipez-vous des difficultés de recrutement?	
	Roulement de personnel	Remplacement à la suite d'une retraite	Il s'agit d'un nouveau poste	Autre raison	Oui	Non
	%	%	%	%	%	%
Bécancour	34,9%	15,9%	33,2%	23,1%	52,7%	47,3%
Autres MRC	38,8%	6,5%	30,0%	31,2%	55,6%	44,4%
Total	38,6%	7,0%	30,2%	30,7%	55,4%	44,6%

Les entreprises ont recours à diverses méthodes de recrutement, qu'elles considèrent plus ou moins efficaces selon les secteurs d'activité, les types d'entreprises et les postes à combler. Le tableau ci-dessous présente les proportions des entreprises qui utilisent chaque méthode de recrutement et ce, pour la MRC de Bécancour, pour les autres MRC et pour l'ensemble de la région du Centre-du-Québec. Dans la MRC de Bécancour, une proportion plus forte d'entreprises a recours à des institutions de formation pour leur recrutement. De plus, on observe que le placement en ligne est une méthode considérée moins efficace dans cette MRC.

Tableau 4.5 – Répartition des établissements selon leurs méthodes de recrutement les plus efficaces (Q13)

	Q13. Quelles méthodes sont habituellement les plus efficaces pour recruter votre main-d'œuvre ?											
	Total		Annonces	Placement en ligne (emploi.quebec.net)	Par vos employés ou votre réseau de contacts	Autres	Banque de curriculum vitae	Centre local d'emploi	Institutions de formation	Agences de placement privées	Sites Internet liés à l'emploi	Événements promotionnels
	N	N (Non pondéré)	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Bécancour	82	59	39,3%	23,0%	29,0%	18,3%	13,4%	14,4%	13,4%	3,3%	1,4%	0,0%
Autres MRC	1 251	901	42,7%	33,5%	29,3%	18,2%	16,2%	11,8%	9,1%	7,2%	6,2%	0,5%
Total	1 333	960	42,5%	32,9%	29,3%	18,2%	16,0%	12,0%	9,3%	6,9%	5,9%	0,5%

Les prévisions d'embauche, en ce qui a trait à la main-d'œuvre immigrante, vous sont présentées dans le tableau 4.6. Ainsi, pour la MRC de Bécancour, pour les autres MRC et pour l'ensemble de la région du Centre-du-Québec, vous serez à même d'observer la part des entreprises qui ont l'intention d'avoir recours à la main-d'œuvre immigrante et la proportion des entreprises qui ne pensent pas devoir recruter de la main-d'œuvre immigrante. On observe que les entreprises de la MRC répondent de manière similaire aux entreprises de la région. Le taux de réponse positif est néanmoins légèrement inférieur à la moyenne régionale.

Tableau 4.6 - Répartition des établissements selon qu'ils envisagent ou non d'embaucher de la main-d'œuvre immigrante au cours des douze prochains mois (Q14)

	Q14. Envisagez-vous embaucher de la main-d'œuvre immigrante au cours des 12 prochains mois?			
	Total		Oui	Non
	N	N (Non pondéré)	%	%
Bécancour	74	53	43,7 %	56,3 %
Autres MRC	1 117	802	45,7 %	54,3 %
Total	1 191	855	45,5 %	54,5 %

5.0 – LES PRÉVISIONS DE MISES À PIED

Le tableau suivant présente le nombre d'entreprises, dans la MRC de Bécancour et dans les autres MRC, qui prévoient effectuer des mises à pied permanentes ou à durée indéterminée au sein de leur établissement au cours des 12 prochains mois. Les totaux (100 %) sont horizontaux.

La description détaillée des prévisions de mises à pied par profession selon la Classification nationale des professions (CNP) du tableau 5.1 se trouve à l'annexe 3.

On observe dans la MRC de Bécancour une proportion supérieure à la moyenne régionale d'entreprises ayant affirmé qu'elles prévoyaient effectuer des mises à pied.

Tableau 5.1 - Répartition des établissements selon qu'ils prévoient ou non effectuer des mises à pied permanentes ou à durée indéterminée au cours des 12 prochains mois (Q15A)

	Q15A. Prévoyez-vous effectuer des mises à pied permanentes ou à durée indéterminée au sein de votre établissement au cours des 12 prochains mois?			
	Total		Oui	Non
	N	N (Non pondéré)	%	%
Bécancour	186	132	9,8%	90,2%
Autres MRC	2 446	1 771	9,3%	90,7%
Total	2 632	1 903	9,3%	90,7%

6.0 – LES INTENTIONS DE FORMATION

Les deux tableaux suivants présentent le nombre d'entreprises, dans la MRC de Bécancour et dans les autres MRC, qui offriront des activités de formation à leurs employés au cours des 12 prochains mois ainsi que les méthodes les plus fréquemment utilisées pour former leurs employés. Dans le premier tableau, les totaux (100 %) sont horizontaux, alors que dans le second, le total horizontal est supérieur à cent puisque les répondants pouvaient choisir plusieurs méthodes de formation.

La description détaillée des intentions de formation par profession selon la Classification nationale des professions (CNP) du tableau 6.1 se trouve à l'annexe 3.

Le tableau 6.1 permet d'observer la proportion des établissements qui comptent offrir des activités de formation à leurs employés dans les douze prochains mois ainsi que le nombre d'employés visés par ces formations. On observe que dans la MRC de Bécancour, une proportion d'entreprises significativement plus faible que la moyenne régionale envisage offrir des formations, au cours des douze prochains mois.

Tableau 6.1 - Répartition des établissements selon qu'ils prévoient ou non offrir des activités de formation à leurs employés au cours des 12 prochains mois (Q16)

	Q16A. Offrirez-vous des activités de formation à vos employés au cours des 12 prochains mois?				Q16C. Combien d'employés seront visés par la formation?
	Total		Oui	Non	Nombre d'employés
	N	N (Non pondéré)	%	%	
Bécancour	176	125	52,8%	47,2%	1 557
Autres MRC	2 381	1 721	59,0%	41,0%	15 690
Total	2 557	1 846	58,5%	41,5%	17 247

Les méthodes les plus couramment utilisées lors de la formation des employés dans les entreprises du Centre-du-Québec vous sont présentées ci-dessous. Pour chaque méthode de formation, vous pouvez noter la proportion des entreprises qui ont recours à cette méthode. Les proportions des établissements vous sont présentées pour la MRC de Bécancour, pour les autres MRC et pour l'ensemble de la région du Centre-du-Québec. Il est à noter que les entreprises de la MRC de Bécancour ne privilégient pas le « Coaching par des employés expérimentés » dans une proportion aussi élevée que les autres MRC. On observe également qu'une proportion légèrement plus élevée d'entreprises préfère des congés de formation payés.

Tableau 6.2 - Répartition des établissements selon leurs méthodes les plus fréquemment utilisées pour former leurs employés (Q17)

	Q17. Quelles méthodes utilisez-vous le plus fréquemment pour former vos employés?								
	Total		Coaching par des employés expérimentés	Ateliers, travaux pratiques ou cours durant le travail	Congés de formation payés	Autres	Remboursement des dépenses de formation	Ateliers, travaux pratiques ou cours hors travail	Congés de formation non payés
	N	N (Non pondéré)	%	%	%	%	%	%	%
Bécancour	98	70	75,5%	18,2%	12,1%	8,5%	8,7%	4,7%	1,7%
Autres MRC	1 151	828	82,6%	17,1%	9,0%	8,9%	7,9%	6,4%	1,3%
Total	1 249	898	82,0%	17,1%	9,2%	8,8%	7,9%	6,2%	1,3%

7.0 – LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Cette section présente cinq tableaux qui décrivent l'état de la gestion des ressources humaines.

- Répartition des établissements selon qu'ils ont ou non un responsable des ressources humaines (tableau 7.1) ;
- Temps consacré par le responsable à la gestion des ressources humaines dans l'établissement (tableau 7.2) ;
- Répartition des établissements selon leurs politiques de gestion des ressources humaines (tableau 7.3) ;
- Répartition des établissements selon leurs difficultés en matière de gestion des ressources humaines (tableau 7.4) ;
- Répartition des établissements selon leurs stratégies d'affaires envisagées (tableau 7.5).

Le tableau 7.1 présente la proportion des établissements comptant au moins un employé responsable de la gestion des ressources humaines dans l'entreprise tandis que le tableau 7.2 décrit la part du travail du responsable des ressources humaines qui est consacrée à la gestion des ressources humaines parmi l'ensemble de son travail. La colonne de droite du tableau 7.2 présente aussi la moyenne de la part du temps de travail consacrée à la gestion des ressources humaines par le responsable des ressources humaines pour la MRC de Bécancour, pour les autres MRC et pour l'ensemble de la région du Centre-du-Québec.

Dans le tableau 7.1, on note que plus de deux tiers des entreprises de la MRC de Bécancour ont un d'employé en charge des ressources humaines. Cette proportion est plus forte de 7,7 % que la moyenne régionale.

Tableau 7.1 - Répartition des établissements selon qu'ils ont ou non un employé responsable de la gestion des ressources humaines dans l'établissement (Q18)

	Q18. Avez-vous un employé responsable de la gestion des ressources humaines dans votre établissement?			
	Total		Oui	Non
	N	N (Non pondéré)	%	%
Bécancour	191	136	68,1%	31,9%
Autres MRC	2 564	1 855	59,9%	40,1%
Total	2 755	1 991	60,4%	39,6%

Parmi les entreprises ayant une personne en charge des ressources humaines, il est à noter que dans la MRC de Bécancour, cette personne consacre en moyenne moins de temps à cette tâche que la moyenne régionale. En effet, cet écart atteint près de 6,6 % avec la moyenne régionale.

Tableau 7.2 – Temps consacré par le responsable en gestion des ressources humaines dans l'établissement (plus de 50 % ou moins de 50 %) (Q18B)

	Q18B. Quel pourcentage de sa tâche cette personne consacre-t-elle à la gestion des ressources humaines dans votre établissement?				Moyenne
	Total		1 à 49 %	50 à 100 %	%
	N	N (Non pondéré)	%	%	
Bécancour	126	91	83,6%	16,4%	24,0%
Autres MRC	1 465	1 065	75,3%	24,7%	31,2%
Total	1 592	1 156	75,9%	24,1%	30,6%

Le tableau 7.3 présente le nombre d'entreprises dans la MRC de Bécancour et dans les autres MRC qui ont implanté des politiques de gestion : description de la tâche, politique d'accueil, évaluation du rendement, politique salariale, de formation, de recrutement, programme d'aide, aucune politique et politique de mise à la retraite.

Au niveau des politiques des ressources humaines, les entreprises de la MRC de Bécancour ont recours à un « Accueil et entraînement à la tâche » et à une « Politique des salaires et avantages sociaux » dans une plus forte proportion et à une « Politique de recrutement et de sélection » dans une plus faible proportion que la moyenne régionale. Plus de 30 % des entreprises de 5 employés et plus de la MRC n'ont aucune politique de gestion des ressources humaines.

Tableau 7.3 - Répartition des établissements selon leurs politiques de gestion des ressources humaines (Q19)

	Q19. Quelles politiques de gestion des ressources humaines avez-vous implantées ?											
	Total		Accueil et entraînement à la tâche	Description des tâches	Politique des salaires et avantages sociaux	Évaluation de rendement des employés	Politique de formation	Aucune	Politique de recrutement et de sélection	Programme d'aide aux employés	Politique de mise à la retraite	Autres
	N	N (Non pondéré)	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Bécancour	191	136	53,7%	49,5%	47,6%	40,5%	42,5%	30,9%	24,9%	26,8%	10,2%	4,9%
Autres MRC	2 542	1 839	47,4%	45,9%	42,7%	42,5%	38,8%	32,8%	28,7%	20,6%	8,8%	3,4%
Total	2 733	1 975	47,9%	46,2%	43,1%	42,3%	39,1%	32,6%	28,4%	21,0%	8,9%	3,5%

Le tableau 7.4 présente les types de difficultés qu'éprouvent les entreprises de la MRC de Bécancour et des autres MRC, en matière de gestion des ressources humaines. Chaque colonne indique la proportion des établissements qui connaissent cette difficulté relative aux ressources humaines, parmi les entreprises de la MRC de Bécancour, des autres MRC et de l'ensemble de la région du Centre-du-Québec.

Dans la MRC de Bécancour, les entreprises affirment, de manière générale, avoir moins de difficultés en matière de ressources humaines que la moyenne régionale. En effet, les proportions d'entreprises sont plus faible pour chacune des difficultés énoncées, à l'exception des problèmes liés à la « Relève, prévision des ressources humaines, succession ».

Tableau 7.4 - Répartition des établissements selon leurs difficultés en matière de gestion des ressources humaines (Q20)

	Q20. Quelles difficultés éprouvez-vous en matière de gestion des ressources humaines ?											
	Total		Aucune	Recrutement, sélection et embauche	Roulement et rétention	Motivation, mobilisation et reconnaissance	Relève, prévision des ress. humaines, succession	Coaching, encadrement	Formation	Relations et climat de travail	Mises à pied, licenciement et congédiement	Autres
	N	N (Non pondéré)	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Bécancour	191	136	51,9%	26,0%	13,2%	10,2%	15,2%	8,1%	5,8%	6,2%	5,5%	1,6%
Autres MRC	2 543	1 841	45,1%	35,2%	16,3%	15,5%	11,7%	10,7%	8,5%	6,6%	5,5%	2,2%
Total	2 734	1 977	45,6%	34,6%	16,0%	15,1%	11,9%	10,5%	8,3%	6,6%	5,5%	2,1%

Enfin, le tableau 7.5 présente les stratégies d'affaires qui sont envisagées par les entreprises de la MRC de Bécancour et des autres MRC, pour les douze prochains mois. Chaque colonne indique la proportion des établissements qui pensent avoir recours à cette stratégie d'affaires, parmi les entreprises de la MRC de Bécancour, des autres MRC et de l'ensemble de la région du Centre-du-Québec.

Dans la MRC de Bécancour, on observe que la part d'entreprises ayant une stratégie d'affaire est plus faible que la moyenne régionale. De plus, on dénote un nombre d'entreprises plus important prévoyant une rationalisation et/ou un désinvestissement ainsi qu'un nombre plus faible d'entreprises prévoyant une croissance.

Tableau 7.5 - Répartition des établissements selon leurs stratégies d'affaires envisagées au cours des 12 prochains mois (Q21)

	Q21. Quelle(s) stratégie(s) d'affaires envisagez-vous pour les 12 prochains mois ?							
	Total		Croissance	Aucune	Restructuration et réorganisation	Diversification	Rationalisation et / ou désinvestissement	Autres
	N	N (Non pondéré)	%	%	%	%	%	%
Bécancour	187	133	39,1%	41,4%	18,5%	12,4%	5,5%	3,6%
Autres MRC	2 506	1 813	45,7%	35,1%	19,6%	12,6%	4,8%	3,5%
Total	2 693	1 946	45,3%	35,5%	19,5%	12,5%	4,9%	3,5%

8.0 – DIVERS

Cette section présente les données concernant l'utilisation des mesures et des services offerts par Emploi-Québec (tableau 8.1).

Ainsi, le tableau rend compte de la part des entreprises qui ont eu recours aux services d'Emploi-Québec, parmi l'ensemble des entreprises de la MRC de Bécancour, parmi les entreprises des autres MRC puis parmi l'ensemble des établissements du Centre-du-Québec. On observe que les entreprises de la MRC de Bécancour utilisent les services des centres locaux d'emploi dans une proportion à peu près équivalente à la moyenne régionale.

Tableau 8.1 - Répartition des établissements selon qu'ils ont utilisé ou non les mesures et les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec (Q22)

	Q22. Au cours des 12 derniers mois, avez-vous utilisé les mesures et les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec ?			
	Total		Oui	Non
	N	N (Non pondéré)	%	%
Bécancour	191	136	41,8%	58,2%
Autres MRC	2 564	1 855	40,9%	59,1%
Total	2 755	1 991	41,0%	59,0%

ANNEXES

Annexe 1 - Rapport administratif des appels

Annexe 1 - Rapport administratif des appels

		L'Érable	Bécancour	Arthabaska	Drummond	Nicolet - Yamaska	TOTAL	%
	GÉNÉRÉS	479	288	1235	1631	409	4042	100,00 %
	UTILISÉS	479	288	1235	1631	409	4042	100,00 %
	Pas de service	24	18	59	83	23	207	5,12 %
	Résidentiel	2	0	3	2	0	7	0,17 %
	Problème de ligne	2	0	10	19	4	35	0,87 %
	Fax	7	3	12	20	7	49	1,21 %
	Mauvais no. de tél.	1	0	10	6	1	18	0,45 %
	Entreprises fermées	7	6	34	21	12	80	1,98 %
	Entreprises déménagées	0	0	3	4	0	7	0,20 %
A,	NON VALIDE	43	27	131	155	47	403	9,97 %
	VALIDE	436	261	1104	1476	362	3639	90,03 %
	Non éligible - (À valider)	1	2	1	3	0	7	0,19 %
	Problème de langue	2	0	3	7	2	14	0,38 %
	Age et maladie	1	0	0	2	0	3	0,08 %
	Autre (duplicata)	16	5	45	64	12	142	3,90 %
B,	HORS ÉCHANTILLON	20	7	49	76	14	166	4,56 %
	ÉCHANTILLON	416	254	1055	1400	348	3473	85,92 %
C,	Refus RÉCEPTION	7	6	17	15	6	51	1,47 %
D,	Refus SÉLECTION	23	14	58	68	12	175	5,04 %
D,	Abs. Prolongée	2	2	13	19	5	41	1,18 %
D,	Incomplet	3	1	3	8	3	18	0,52 %
C,	Pas de réponse	5	5	29	40	7	86	2,48 %
D,	Rendez-vous	32	23	85	127	25	292	8,41 %
	COMPLÉTÉS - LONGS	240	136	617	790	208	1991	57,33 %
	Non éligible - Moins de 5 employés	104	67	233	333	82	819	22,51 %
	% REFUS	7,21 %	7,87 %	7,11 %	5,93 %	5,17 %	6,51 %	
	% COMPLÉTÉS	57,69 %	53,54 %	58,48 %	56,43 %	59,77 %	57,33 %	
	TAUX D'ÉLIGIBILITÉ	93,75 %	96,17 %	94,06 %	93,01 %	94,76 %	93,81 %	
	TAUX DE RÉPONSE AIRMS	82,84 %	80,05 %	80,78 %	80,44 %	83,50 %	81,11 %	

A. NON VALIDE

Aucun contact possible avec le répondant à ces numéros de téléphone

B. HORS ÉCHANTILLON
ÉCHANTILLON

Les répondants ne sont pas éligibles ou aptes à répondre à l'étude

Numéros travaillables

C.

ÉLIGIBILITÉ NON-ÉTABLIE: Pas de réponse et refus ménage

D.

ÉLIGIBILITÉ ÉTABLIE: Refus personne, Abs. Prolongée, Incomplet et rendez-vous

% REFUS

Somme des refus sur l'échantillon.

% COMPLÉTÉS

Entrevues complétées sur l'échantillon.

TAUX D'ÉLIGIBILITÉ (T.É.)

D+Complétés/B+D+Complétés

TAUX DE RÉPONSE AIRMS

Complétés/C*(T.É.) + D+Complétés

Annexe 2 - Questionnaire

RECENSEMENT SUR LES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE ET DE COMPÉTENCES DES ENTREPRISES DU CENTRE-DU-QUÉBEC

IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT

(L'établissement est le lieu physique de production de biens ou de services auquel est normalement associé au moins un emploi rémunéré, incluant le propriétaire)

Nom du répondant à l'enquête

1. Quel est le nom usuel de votre établissement?

2. Quel est le nom légal de votre établissement?

Le même ☐

Précisez si diffère du nom usuel

3. Quelles sont les coordonnées de votre établissement?

Adresse physique

Adresse postale

La même que l'adresse physique ☐

Autre, précisez

Numéro de téléphone principal

Numéro de télécopieur

Courriel de l'établissement

Adresse Internet

4. Quel est le nom du ou de la responsable des ressources humaines au sein de votre établissement?

Nom

Numéro de téléphone

Le même que celui de l'établissement ☐

Précisez si celui-ci diffère

Courriel

5. Votre établissement est-il? (Cochez la catégorie qui correspond à votre situation)

Un siège social

☐

Une succursale

☐

Une filiale

☐

Une franchise

☐

Le seul établissement

☐

5a. Quel est votre numéro d'entreprise du Québec (NEQ) à dix chiffres ? _____

6. Quelle est l'activité principale de votre établissement? Veuillez également préciser l'activité secondaire si cela s'applique. (Exemple : fabrication de papier, production de bois d'œuvre, vente de chaussures, etc.). (L'activité principale est celle qui génère en majeure partie ou en totalité le chiffre d'affaires.)

Principal produit ou service :

Produit ou service secondaire :

PROFIL ET TENDANCES DE L'EMPLOI

7. Combien d'employés travaillent contre rémunération dans votre établissement actuellement? Veuillez détailler le nombre d'hommes et de femmes qui travaillent à temps plein (30 heures et plus par semaine) et à temps partiel (29 heures et moins par semaine).

NOMBRE D'EMPLOYÉS QUI ONT TRAVAILLÉ À TEMPS PLEIN ET À TEMPS			
PARTIEL	Femmes	Hommes	Total
<i>(régulier, temporaire/occasionnel, saisonnier)</i>			
Temps plein (30 heures et plus par semaine)			
Temps partiel (moins de 30 heures par semaine)			
Total			

Les renseignements que vous avez fournis aux questions 1 à 7 seront partagés avec certains organismes socioéconomiques et pourraient être publiés dans un répertoire d'entreprises. Or, pour les prochaines questions, les renseignements que vous nous transmettez demeureront confidentiels et serviront à la planification d'activités de formation et d'intervention et à la réalisation de portraits par Emploi-Québec.

8. Au cours de quelle période le nombre d'emplois maximal a-t-il été atteint au cours des 12 derniers mois au sein de votre établissement? (Choix unique)

Période d'emploi maximale	
	Saison
Printemps (mars, avril, mai)	☐
Été (juin, juillet, août)	☐
Automne (septembre, octobre, novembre)	☐
Hiver (décembre, janvier, février)	☐
Ne s'applique pas (pas de variation)	☐

9. Au cours des 12 derniers mois, le nombre d'emplois au sein de votre établissement était-il en diminution, stable ou en augmentation? (Choix unique)

	COCHEZ
En diminution	☐
Stable	☐
En augmentation	☐

10. Parmi votre personnel régulier actuellement en emploi, quel est le nombre d'employés dans chacun de ces groupes d'âge?

15 - 24 ans	()
25 - 34 ans	()
35 - 44 ans	
45 - 54 ans	()
55 - 64 ans	()
65 ans et plus	()
Total	()

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

- 11 A) Rencontrez-vous ou avez-vous rencontré des difficultés de recrutement au cours des 12 derniers mois? (Une difficulté de recrutement est observée lorsque, malgré les efforts de recrutement, un poste demeure ou est demeuré vacant pendant plus de 3 mois)

Oui	☐
Non	☐ Passez à la question 13
Ne sait pas	☐ Passez à la question 13

11 B) Pour quelles professions et pour quelles raisons rencontrez-vous ou avez-vous rencontré des difficultés de recrutement au cours des 12 derniers mois? Précisez la scolarité, l'expérience, les compétences et les connaissances exigées à l'embauche.

	(1) COMPLÉTER	(2) COMPLÉTER	(3) COMPLÉTER	Exemple
1. Titre de la profession (si nécessaire, préciser les principales fonctions pour des fins de classification)	()	()	()	Programmeur
2. Scolarité exigée à l'embauche				
Aucun diplôme	☐	☐	☐	☐
Secondaire III	☐	☐	☐	☐
Diplôme de 5 ^e secondaire (général)	☐	☐	☐	☐
Diplôme de formation professionnelle (DEP) (précisez la spécialisation)	()	()	()	()
Attestation de spécialisation professionnelle (ASP) (précisez la spécialisation)	()	()	()	()
Diplôme de formation collégiale général (DEC)	☐	☐	☐	✓
Diplôme de formation collégiale technique (DEC) (précisez la spécialisation)	()	()	()	✓ (informatique)
Diplôme universitaire (certificat, baccalauréat ou plus) (précisez la spécialisation)	()	()	()	()
3. Expérience exigée à l'embauche				
Aucune expérience	☐	☐	☐	☐
Moins d'un an	☐	☐	☐	✓
De 1 à 3 ans	☐	☐	☐	☐
Plus de 3 ans	☐	☐	☐	☐
4. Compétences et connaissances exigées à l'embauche				
Aucune	☐	☐	☐	
Compétences de base (lire, écrire, compter) (précisez)	()	()	()	☐
Compétences techniques propres à l'exercice de la profession (précisez)	()	()	()	✓ (réseautique)
Compétences interpersonnelles et personnelles (précisez)	()	()	()	✓ (autonomie)
Connaissances linguistiques (précisez)	()	()	()	✓ (anglais)
Connaissances en informatique et en bureautique (précisez)	()	()	()	✓ (windows)
Connaissances en planification et en gestion (précisez au besoin)	()	()	()	✓ ()
Autres compétences et connaissances (précisez)	()	()	()	☐
5. Cause des difficultés de recrutement rencontrées				
Durée du travail irrégulière (saisonnier)	☐	☐	☐	✓
Durée du travail irrégulière (temporaire)	☐	☐	☐	✓
Lieu de travail (lieu éloigné ou isolé)	☐	☐	☐	☐
Conditions de travail (s: salaire; mt: milieu de travail; ht: horaire de travail)	s ☐ mt ☐ ht ☐	s ☐ mt ☐ ht ☐	s ☐ mt ☐ ht ☐	s ☐ mt ☐ ht ☐
Manque de candidats qualifiés (formation)	☐	☐	☐	☑
Manque de candidats expérimentés (expérience)	☐	☐	☐	☐

Manque de candidats compétents (qualité du travail exécuté)	☐	☐	☐	☐
Lacunes dans les qualités personnelles	☐	☐	☐	☐
Connaissances linguistiques	☐	☐	☐	☐
Autres (précisez)	☐	☐	☐	☐
	()	()	()	()

11 C) Si vos difficultés de recrutement persistent, à quelle(s) conséquence(s) votre établissement pourrait-il faire face au cours des 12 prochains mois? (Choix multiple).

	Cochez
Vous devrez réorganiser le travail	☐
Vous devrez embaucher des candidats moins qualifiés	☐
Vous devrez former vos employés en place	☐
Vous devrez prolonger les heures supplémentaires	☐
Vous devrez faire appel à la sous-traitance	☐
Vous perdrez des contrats	☐
Vous déménagerez une partie ou la totalité de vos activités	☐
Vous fermerez votre établissement et cesserez vos activités	☐
Aucune	☐
Autres (précisez)	☐

INTENTIONS D'EMBAUCHE

12 A) Avez-vous, au cours des 12 prochains mois, besoin d'embaucher du nouveau personnel?

Oui ☐
Non ☐ Passez à la question 16
Ne sait pas ☐ Passez à la question 16

12 B) Indiquez le titre de la profession et le nombre d'employés que vous souhaitez embaucher comme salariés. Précisez la scolarité, l'expérience ainsi que les compétences requises à l'embauche. (Ne considérez que les postes pour lesquels un recrutement externe de nouveau personnel est requis)

	(1) COMPLÉTER	(2) COMPLÉTER	(3) COMPLÉTER	Exemple
1. Titre de la profession CNP 4 (si nécessaire, préciser les principales fonctions pour des fins de classification)	()	()	()	Programmeur
2. Nombre de postes à combler par profession	()	()	()	2
3. Raison(s) de l'embauche				
Roulement de personnel (précisez le nombre de postes à combler pour cette raison)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐
Remplacement à la suite d'une prise de retraite (précisez le nombre de postes à combler pour cette raison)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	✓
Nouveau poste (précisez le nombre de postes à combler pour cette raison)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐
4. Scolarité exigée à l'embauche				
Aucun diplôme	☐	☐	☐	☐
Secondaire III	☐	☐	☐	☐
Diplôme de 5 ^e secondaire (général)	☐	☐	☐	☐
Diplôme de formation professionnelle (DEP) (précisez la spécialisation)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐ ()
Attestation de spécialisation professionnelle (ASP) (précisez la spécialisation)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐ ()
Diplôme de formation collégiale général (DEC)	☐	☐	☐	✓
Diplôme de formation collégiale technique (DEC) (précisez la spécialisation)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	✓ (informatique)

Diplôme universitaire (<i>certificat, baccalauréat ou plus</i>) (<i>précisez la spécialisation</i>)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐ ()
5. Expérience exigée à l'embauche				
Aucune expérience	☐	☐	☐	☐
Moins d'un an	☐	☐	☐	✓
De 1 à 3 ans	☐	☐	☐	☐
Plus de 3 ans	☐	☐	☐	☐
6. Compétences et connaissances exigées à l'embauche				
Aucune				
Compétences de base (<i>lire, écrire, compter</i>) (<i>précisez</i>)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐
Compétences techniques propres à l'exercice de la profession (<i>précisez</i>)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	✓ (réseautique)
Compétences interpersonnelles et personnelles (<i>précisez</i>)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐ (autonomie)
Connaissances linguistiques (<i>précisez</i>)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	✓ (anglais)
Connaissances en informatique et en bureautique (<i>précisez</i>)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	✓ (Windows)
Connaissances en planification et en gestion (<i>précisez</i>)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐ ()
Autres compétences et connaissances (<i>précisez</i>)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐ ()
7. Rencontrez-vous ou anticipez-vous des difficultés de recrutement?				
Oui	☐	☐	☐	
Non	☐	☐	☐	

13. Quelles méthodes vous sont habituellement les plus efficaces pour recruter votre main-d'œuvre? (Trois choix maximum).

	Cochez
Placement en ligne via emploi Quebec.net	☐
Annonces (journaux, radio et publications diverses)	☐
Agences de placement privées (chasseurs de tête, etc.)	☐
Institutions de formation (stages, placement étudiant, etc.)	☐
Centre local d'emploi	☐
Sites Internet liés à l'emploi (Jobboom, Monster)	☐
Recommandations de vos employés ou votre réseau de contacts	☐
Banque de curriculum vitae de votre établissement (courrier ou courriel)	☐
Événements promotionnels (portes ouvertes, salons, activité de "Grande séduction", etc.)	☐
Autres (<i>précisez</i>)	☐

14. Envisagez-vous embaucher de la main-d'œuvre immigrante au cours de la prochaine année?

Oui	☐
Non	☐

MISES À PIED ANTICIPÉES au cours des 12 prochains mois

15 A) Prévoyez-vous effectuer des mises à pied permanentes ou à durée indéterminée au sein de votre établissement au cours des 12 prochains mois?

Oui	☐
Non	☐ Passez à la question 17
Ne sait pas	☐ Passez à la question 17

- 15 B) Veuillez nous indiquer le titre de la profession et le nombre d'employés que vous prévoyez mettre à pied au cours des 12 prochains mois. (Ne considérez que les mises à pied permanentes ou à durée indéterminée)**

Titre de la profession (CNP 4)	Nombre de mises à pied prévues (par profession)
Total des mises à pied	

INTENTIONS DE FORMATION

- 16 A) Offrirez-vous des activités de formation à vos employés au cours des 12 prochains mois?**

Oui	☐	
Non	☐	Passez à la question 18
Ne sait pas	☐	Passez à la question 18

- 16 B) Quelles formations offrirez-vous à votre personnel au cours des 12 prochains mois et à quel groupe d'employés s'adresseront-elles? (Exemples : PowerPoint pour les secrétaires, lecture de plans pour les soudeurs, etc.)**

	(1) (cochez et précisez)	(2) (cochez et précisez)	(3) (cochez et précisez)	EXEMPLE (cochez et précisez)
1. Profession visée CNP 4 (si nécessaire, précisez les principales fonctions pour des fin de classification)	()	()	()	Programmeur-analyste
2. Nombre de personnes visées par la formation	()	()	()	5
3. Nature de la formation ou des formations planifiées				
Compétences de base (précisez)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐ (savoir lire)
Compétences techniques propres à l'exercice de la profession (précisez)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐ (programmation avancée)
Compétences interpersonnelles et personnelles (précisez)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐ (gestion du stress)
Connaissances linguistiques (précisez)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐ (anglais)
Connaissances en informatique (précisez)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐ (Word)
Connaissances en planification et en gestion (précisez)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐ (anglais)
Autres (précisez)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐ ()

- 17. Quelles méthodes utilisez-vous le plus fréquemment pour former vos employés? (Trois choix maximum)**

	COCHEZ
Coaching par des employés expérimentés (formation sur le tas)	☐
Ateliers, travaux pratiques ou cours durant les heures de travail	☐
Ateliers, travaux pratiques ou cours en dehors des heures de travail	☐
Congés de formation non payés	☐
Congés de formation payés	☐
Remboursement en totalité ou en partie des dépenses de formation	☐

Gestion des ressources humaines

Autres (précisez)	☐
-------------------	--------------------------

18. Avez-vous un employé responsable de la gestion des ressources humaines dans votre établissement?

Oui	☐	oui, quel pourcentage de sa tâche y consacre-t-il?		%
Non	☐			

19. Quelles politiques de gestion des ressources humaines avez-vous implantées ? (Choix multiple)

	Cochez
Programme d'aide aux employés	☐
Politique de recrutement et de sélection	☐
Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche	☐
Politique d'évaluation de rendement des employés	☐
Politique des salaires et avantages sociaux	☐
Description des tâches	☐
Plan de formation	☐
Politique de mise à la retraite	☐
Autres (précisez)	☐
Aucune	☐

20. Quelles difficultés éprouvez-vous en matière de gestion des ressources humaines? (Choix multiple).

	Cochez
Formation	☐
Recrutement, sélection et embauche	☐
Roulement et rétention	☐
Motivation, mobilisation et reconnaissance	☐
Mises à pied, licenciement et congédiement	☐
Coaching, encadrement	☐
Relations et climat de travail	☐
Planification de la relève, gestion prévisionnelle des ressources humaines et succession d'entreprise	☐
Autres (précisez)	☐
Aucune	☐

21. Quelle(s) stratégie(s) d'affaires envisagez-vous pour les 12 prochains mois? (Choix multiple)

	Cochez
Restructuration et réorganisation	☐
Croissance	☐
Diversification	☐
Rationalisation et/ou désinvestissement	☐
Autres : (précisez)	☐

DIVERS**22. Au cours des 12 derniers mois, avez-vous utilisé les mesures et les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec? (Placement en ligne, formation, coaching de gestion, programme d'apprentissage, etc.).**

Oui	☐
-----	--------------------------

Non	☐
Ne sais pas	☐

Annexe 3 – Tableaux par CNP

Section A – Difficultés de recrutement

Section B – Intentions d'embauche

Section C – Prévision de mises à pied

Section D – Gestion des ressources humaines : Nature de la formation

Annexe 4 – La description des secteurs

Annexe 4 - Descriptions des secteurs

Agroalimentaire

111	Cultures agricoles
112	Élevage
114	Pêche, chasse et piégeage
1151	Activités de soutien aux cultures agricoles
1152	Activités de soutien à l'élevage
311	Fabrication d'aliments
312	Fabrication de boissons et de produits du tabac

Forêt, bois et papier

113	Foresterie et exploitation forestière
1153	Activités de soutien à la foresterie
321	Fabrication de produits en bois
322	Fabrication du papier

Mines et première transformation des métaux

211	Extraction de pétrole et de gaz
212	Extraction minière (sauf l'extraction de pétrole et de gaz)
213	Activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction de pétrole et de gaz
331	Première transformation des métaux

Services publics et construction

221	Services publics ÉU
23	Construction

Fabrication autres qu'alimentaire, bois et première transformation des métaux

313	Usines de textiles
314	Usines de produits textiles
315	Fabrication de vêtements
316	Fabrication de produits en cuir et de produits analogues
323	Impression et activités connexes de soutien
324	Fabrication de produits du pétrole et du charbon
325	Fabrication de produits chimiques
326	Fabrication de produits en plastique et en caoutchouc
327	Fabrication de produits minéraux non métalliques
332	Fabrication de produits métalliques
333	Fabrication de machines
334	Fabrication de produits informatiques et électroniques
335	Fabrication de matériel, d'appareils et de composants électriques
336	Fabrication de matériel de transport
337	Fabrication de meubles et de produits connexes
339	Activités diverses de fabrication

Commerce de gros et de détail

411	Grossistes-distributeurs de produits agricoles CAN
412	Grossistes-distributeurs de produits pétroliers CAN
413	Grossistes-distributeurs de produits alimentaires, de boissons et de tabac CAN
414	Grossistes-distributeurs d'articles personnels et ménagers CAN
415	Grossistes-distributeurs de véhicules automobiles et de leurs pièces CAN
416	Grossistes-distributeurs de matériaux et fournitures de construction CAN
417	Grossistes-distributeurs de machines, de matériel et de fournitures CAN
418	Grossistes-distributeurs de produits divers CAN
419	Agents et courtiers du commerce de gros CAN
441	Marchands de véhicules automobiles et de leurs pièces ÉU
442	Magasins de meubles et d'accessoires de maisons ÉU
443	Magasins d'appareils électroniques et ménagers ÉU
444	Marchands de matériaux de construction et de matériel et fournitures de jardinage ÉU
445	Magasins d'alimentation ÉU
446	Magasins de produits de santé et de soins personnels ÉU
447	Stations services ÉU
448	Magasins de vêtements et d'accessoires vestimentaires ÉU
451	Magasins d'articles de sport, d'articles de passe-temps, d'articles de musique et de livres ÉU
452	Magasins de fournitures de tout genre ÉU
453	Magasins de détail divers ÉU
454	Détaillants hors magasins ÉU

Transport et entreposage

481	Transport aérien
482	Transport ferroviaire
483	Transport par eau
484	Transport par camion
485	Transport en commun et transport terrestre de voyageurs
486	Transport par pipeline
487	Transport de tourisme et d'agrément
488	Activités de soutien au transport
491	Services postaux
492	Messageries et services de messagers
493	Entreposage

Hébergement, restauration, communications et information, industrie culturelle et arts et spectacles

511	Édition (sauf par Internet)
512	Industrie du film et de l'enregistrement sonore
515	Radiotélévision (sauf par Internet)
516	Édition, radiodiffusion et télédiffusion par Internet
517	Télécommunications
518	Fournisseurs de services Internet, sites portails de recherche et services de traitement de données
519	Autres services d'information
711	Arts d'interprétation, sports-spectacles et activités connexes
712	Établissements du patrimoine
713	Divertissement, loisirs et jeux de hasard et loterie
721	Services d'hébergement
722	Services de restauration et débits de boissons

Finances, assurances et services immobiliers

521	Autorités monétaires – banque centrale
522	Intermédiation financière et activités connexes ÉU
523	Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes
524	Sociétés d'assurance et activités connexes
526	Fonds et autres instruments financiers CAN
531	Services immobiliers
532	Services de location et de location à bail
533	Bailleurs de biens incorporels non financiers (sauf les oeuvres protégées par le droit d'auteur)

Services professionnels, scientifiques et techniques et gestion de sociétés et services administratifs et gestion des déchets

541	Services professionnels, scientifiques et techniques
551	Gestion de sociétés et d'entreprises
561	Services administratifs et services de soutien
562	Services de gestion des déchets et d'assainissement

Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique

611	Services d'enseignement
621	Services de soins ambulatoires
622	Hôpitaux
623	Établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes
624	Assistance sociale
911	Administration publique fédérale CAN
912	Administrations publiques provinciales et territoriales CAN
913	Administrations publiques locales, municipales et régionales CAN
914	Administration publique autochtone CAN
919	Organismes publics internationaux et autres organismes publics extra-territoriaux CAN

Autres services

811	Réparation et entretien
812	Services personnels et services de blanchissage
813	Organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles et similaires
814	Ménages privés