

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

MRC de Charlevoix MRC de Charlevoix-EST

Information
sur le marché
du travail



Emploi

Québec
Capitale-Nationale



CRCDDQ

Centre de ressources
de la région de Charlevoix
et de Charlevoix-Est



DOCUMENT PRÉPARÉ

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

DIRECTION

Marian Lavoie

RÉDACTION

Caroline Leduc
Martine Roy

TRAITEMENT DES DONNÉES

Firme Jolicoeur et Associés

COLLABORATION

François-Yves Dubé
Robert Giguère
Diane Wagner

RÉVISION LINGUISTIQUE

Le Graphe enr.

PRODUCTION

Service des communications

*Note : La forme masculine utilisée dans ce document
désigne, lorsque le contexte s'y prête, aussi bien les
femmes que les hommes.*

Avant-propos

AVANT-PROPOS

Une des responsabilités stratégiques d'Emploi-Québec est de posséder une information sur le marché du travail des plus précises et des plus à jour possible. L'information sur le marché du travail nous permet non seulement d'élaborer des stratégies qui favoriseront l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, mais aide également les personnes au travail ou en recherche d'emploi à mieux connaître les perspectives et les exigences du marché du travail. Elle offre aussi aux entreprises l'occasion de mieux comprendre la réalité économique et les caractéristiques du bassin de main-d'œuvre disponible.

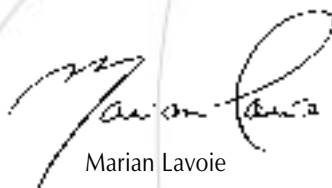
Pour alimenter sa connaissance du marché du travail, la Direction de la planification, du partenariat et de l'information sur le marché du travail utilise plusieurs sources d'information. Parmi elles, les enquêtes sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre de la région sont sans contredit un outil essentiel à cette connaissance. Ce type d'enquête nous permet de mieux distinguer chaque territoire de la région de la Capitale-Nationale.

La présente étude, réalisée à l'été 2003, cherche à connaître les emplois disponibles et les intentions d'embauche des entreprises des MRC de Charlevoix et Charlevoix-Est. À l'instar des dernières enquêtes des MRC de La Jacques-Cartier et de Portneuf, elle contient un nouveau volet sur l'érosion de la main-d'œuvre. Afin de faire le point sur la future demande de main-d'œuvre et de permettre de développer des stratégies de remplacement, nous avons évalué le nombre de départs à la retraite prévus d'ici trois et sept ans pour en saisir l'impact sur les entreprises de la MRC.

L'enquête des MRC de Charlevoix et de Charlevoix-Est sera suivie prochainement d'autres publications qui couvriront les territoires de la Côte-de-Beaupré et de l'Île d'Orléans, de la Ville de Québec et de Portneuf.

C'est donc avec plaisir que nous mettons à votre disposition les résultats de l'enquête des MRC de Charlevoix et de Charlevoix-Est. Nous souhaitons que ces données puissent nourrir la réflexion et guider les interventions des divers acteurs locaux et régionaux en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi.

Le directeur de la planification, du partenariat et de l'information sur le marché du travail,



Marian Lavoie

Table des matières

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	5
1. LE TERRITOIRE	6
2. UN APERÇU DE LA MÉTHODE UTILISÉE	7
3. LE PROFIL DÉMOGRAPHIQUE.....	9
3.1. LE PORTRAIT DE LA POPULATION	9
3.2. LES CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION	10
4. LES CARACTÉRISTIQUES DES ÉTABLISSEMENTS ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE	11
4.1. LA RÉPARTITION DES ENTREPRISES.....	11
4.2. LA RÉPARTITION DE LA MAIN-D'ŒUVRE	11
4.3. LA SCOLARISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE.....	13
4.3.1. Main-d'œuvre avec formation spécialisée	13
4.3.2. Main-d'œuvre avec formation non spécialisée	13
4.3.3. Main-d'œuvre sans diplôme (aucune formation)	13
4.4. LA SAISONNALITÉ DE L'EMPLOI	14
4.5. LA MASSE SALARIALE	16
4.6. LE NOMBRE D'ANNÉES D'EXISTENCE DES ÉTABLISSEMENTS	16
4.7. LA RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LES MARCHÉS	17
5. LES CHANGEMENTS PRÉVISIBLES DANS LES ÉTABLISSEMENTS.....	18
5.1. L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS	18
5.2. LES PRINCIPAUX CHANGEMENTS PRÉVUS	20
6. LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE	21
6.1. LES POSTES VACANTS	21
6.2. LES INTENTIONS D'EMBAUCHE	21
6.3. LES MÉTIERS EN DEMANDE.....	21
Les difficultés de recrutement.....	22
7. LES PRÉVISIONS DE RETRAITE.....	23
7.1. LES DÉPARTS À LA RETRAITE SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ	23
7.2. LES DÉPARTS À LA RETRAITE SELON LA FORMATION SCOLAIRE REQUISE	24
Départs au cours des sept prochaines années	24
Départs au cours des trois prochaines années.....	25
7.3. LES DÉPARTS À LA RETRAITE SELON LES PROFESSIONS.....	27
8. LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	28
8.1. LES DIFFICULTÉS DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	28
8.2. LES SOURCES DE RECRUTEMENT DU PERSONNEL	29
8.3. LES POLITIQUES DE RETRAITE	30
8.3.1. Règle de la politique de retraite pour le personnel cadre	30
8.3.2. Règle de la politique de retraite pour le personnel non cadre	32
9. LA FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE	33
9.1. LES MOYENS UTILISÉS POUR DISPENSER LA FORMATION	33
9.2. LES SOURCES DE FORMATION UTILISÉES	34
9.3. LES DIFFICULTÉS RELATIVES AUX ACTIVITÉS DE FORMATION	34
10. LA CONNAISSANCE DES SERVICES PUBLICS	36
CONCLUSION.....	37
BIBLIOGRAPHIE	39

Introduction

INTRODUCTION

Le présent document traite des caractéristiques de la demande de main-d'œuvre des entreprises¹ des MRC de Charlevoix et Charlevoix-Est. Nous y présentons les résultats de l'étude menée à l'été 2003, décrits et analysés par la Direction de la planification et du partenariat de la Direction régionale de la Capitale-Nationale. Cette étude a permis d'obtenir des renseignements importants sur l'environnement socioéconomique dans lequel se situent les établissements des deux MRC, sur les besoins en main-d'œuvre de ces entreprises, sur les départs à la retraite et sur la connaissance de certains problèmes de gestion des ressources humaines.

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

Le document se divise en dix parties. La première décrit le territoire à l'étude ainsi que sa structure géographique, la deuxième section fait référence à la méthode utilisée dans l'étude, alors que la troisième dresse le profil démographique des deux MRC, de la Capitale-Nationale et de ses régions. Nous nous intéressons dans les parties qui suivent aux résultats sur les caractéristiques des établissements et de la main-d'œuvre, aux changements que ces établissements anticipent, à leurs besoins en main-d'œuvre, à leurs prévisions de retraite et à leur gestion des ressources humaines.

Dans les deux dernières sections, nous considérons la formation du personnel et la connaissance des services publics par les répondants, plus précisément de ceux qu'offrent le centre local d'emploi (CLE) et le centre local de développement (CLD) de leur MRC respective.

Une enquête similaire a été réalisée en juin 2000, mais nous devons être prudents dans la comparaison des données. Signalons d'abord que le questionnaire a quelque peu changé depuis la dernière enquête. De plus, pour la présente étude, nous avons inclus dans l'univers de l'enquête les entreprises des secteurs suivants : l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse ainsi que les administrations publiques et les soins de santé. Ensuite, cette année nous avons procédé à un recensement d'entreprises, alors qu'il s'agissait d'un échantillon en 2000.

Il est bon de préciser que l'étude de 2003 a obtenu un taux de réponse global de 69,5 %, comparativement à 68,8 % en 2000. Par contre, le taux de réponse des entreprises concernées par l'enquête, soit les entreprises de cinq employés et plus, est de 57,1 %, ce qui donne un taux de collaboration de 89,1 % pour 2003. Il convient de rappeler que l'enquête en 2000 visait les entreprises d'un employé et plus, alors que celle de 2003 porte sur les entreprises de cinq employés et plus.

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

Le territoire

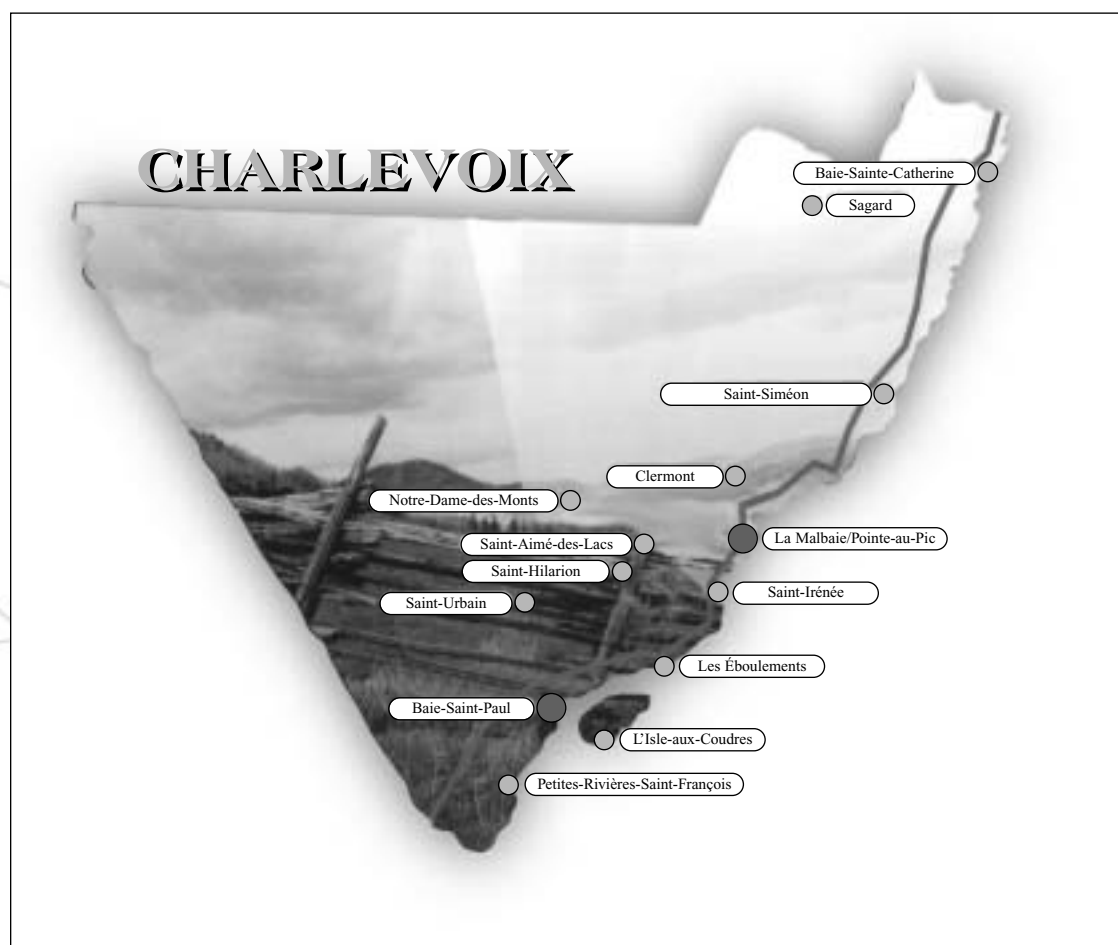
LE TERRITOIRE

La région de Charlevoix est située à l'extrémité est de la grande région de la Capitale-Nationale et au sud de la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean. Elle est divisée en deux MRC distinctes et s'étend sur une superficie de près de 6 175 kilomètres carrés, incluant les territoires non organisés (3 614 kilomètres carrés). On y trouve, au total, 14 municipalités et 3 territoires non organisés². Les municipalités les plus peuplées sont celles de La Malbaie, Clermont et Saint-Siméon dans Charlevoix-Est et de Baie-Saint-Paul dans Charlevoix.

RÉPARTITION DES MUNICIPALITÉS ET TERRITOIRES NON ORGANISÉS SELON LA MRC

MRC de Charlevoix : Baie-Saint-Paul, Isle-aux-Coudres, Lac-Pikauba, Les Éboulements, Petite-Rivière-Saint-François, Saint-Hilarion, Saint-Joseph-de-la-Rive et Saint-Urbain.

MRC de Charlevoix-Est : Baie-Sainte-Catherine, Clermont, La Malbaie, Mont-Élie, Notre-Dame-des-Monts, Saint-Aimé-des-Lacs, Saint-Irénée, Saint-Siméon et Sagard.



² Ministère des Affaires municipales, du Sport et du Loisir, Répertoire des municipalités.

Un aperçu de la UN APERÇU DE LA MÉTHODE UTILISÉE

Les résultats présentés dans ce rapport sont tirés de l'étude sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre des MRC de Charlevoix et de Charlevoix-Est, menée à l'été 2003 par la firme Jolicœur et Associés. Cette firme avait le mandat de recueillir les données et de nous fournir les résultats compilés selon le regroupement sectoriel et selon la taille des entreprises. Le but de l'étude était de cibler les besoins présents et ceux prévus pour la prochaine année par les entreprises des deux MRC en matière de main-d'œuvre, de connaître les perspectives de croissance et de cerner les problèmes de gestion des ressources humaines qu'éprouvent les entreprises. Un volet sur les programmes de départ à la retraite a également été inclus afin de pouvoir évaluer les besoins en main-d'œuvre attribuables à l'érosion, et ce, sur un horizon de trois et de sept ans. L'étude devait servir, en outre, à mesurer la connaissance du CLE et du CLD par les entreprises.

La population à l'étude se trouve dans les établissements de cinq employés et plus au moment de la collecte des données, situés sur le territoire des MRC de Charlevoix et de Charlevoix-Est. Il est important de ne pas oublier que le secteur de l'agriculture, foresterie, pêche et chasse ainsi que les administrations publiques et les soins de santé sont inclus dans l'étude.

Au moment de déterminer la population qui ferait l'objet de l'enquête, il était impossible de repérer les entreprises de cinq employés et plus. Il a donc été nécessaire de procéder à un recensement des 1 263 établissements des territoires correspondant aux secteurs d'activité économique ciblés par l'étude et d'exclure du traitement des données, dès le début de l'entrevue, les entreprises ayant moins de cinq employés. Comme nous avons procédé à un recensement, aucune donnée n'a été pondérée.

Aux fins de l'étude, des regroupements sectoriels ont été formés. Ces regroupements, présentés dans le tableau 1, sont : fabrication; construction, transport et entreposage; commerce de gros et de détail; arts, services publics, enseignement et services sociaux; services financiers, assurances et immobilier; services aux entreprises; hébergement et restauration; administrations publiques et soins de santé; agriculture, foresterie, pêche et chasse. Les regroupements ont été effectués selon le Système de classification des industries d'Amérique du Nord (SCIAN) afin de pouvoir établir des comparaisons avec des études antérieures et ultérieures du territoire ainsi qu'avec les autres territoires de la Capitale-Nationale.

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

Regroupements sectoriels	Secteurs d'activité économique	Code SCIAN
Fabrication	Industries de la fabrication	31-32-33
Construction, transport et entreposage	Industries de la construction, du transport et de l'entreposage	23-48-49
Commerce de gros et de détail	Industries du commerce de gros et de détail	41-44-45
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	Services publics, industrie de l'information et industrie culturelle, services de gestion des déchets et d'assainissement, services d'enseignement, services de soins ambulatoires, assistance sociale, arts – spectacles et loisirs, autres services (sauf les administrations publiques)	22-51-562-61-621-624-71-81
Services financiers, assurances et immobilier	Finance et assurances, services immobiliers, de location et de location à bail, gestion de sociétés et d'entreprises	52-53-55
Services aux entreprises	Services professionnels – scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien	54-561
Hébergement et restauration	Hébergement et services de restauration	72
Administrations publiques et soins de santé	Administrations publiques et soins de santé	622-623-91
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	Agriculture, foresterie, pêche et chasse	11-21

Un aperçu de la méthode utilisée

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

La firme a recueilli les données du 9 juin au 28 août 2003. Elle les a obtenues à l'aide d'un questionnaire téléphonique portant sur les thèmes suivants : les caractéristiques de l'établissement, les mouvements saisonniers, les tendances de l'emploi, les besoins de main-d'œuvre, les prévisions de retraite, la gestion des ressources humaines, la formation du personnel ainsi que la connaissance du centre local d'emploi (CLE) et du centre local de développement (CLD).

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

Les résultats montrent que 513 entreprises de cinq employés et plus, dans les deux MRC, ont répondu à l'enquête. La firme a de plus rejoint 365 entreprises de moins de cinq employés, même si ces firmes étaient exclues du traitement des données. Un taux de réponse de 57,1 % a été obtenu, ce qui permet d'avoir un taux de collaboration de 89,1 % une fois les erreurs de liste corrigées.

Tableau 2
Résultats des appels

	Charlevoix	Charlevoix-Est	Total
Population de départ	635	628	1 263
A. Numéros non valides			
Hors service	21	28	49
Résidentiel	3	1	4
	611	599	1 210
B. Numéros hors échantillon			
Non admissible	140	129	269
	471	470	941
C. Numéros dans l'échantillon, impossible d'établir l'admissibilité			
Pas de réponse	16	17	33
	455	453	908
D. Numéros admissibles dans l'échantillon, impossible de mener l'entrevue à terme			
Absence prolongée	2	1	3
Questionnaire incomplet	2	5	7
Rendez-vous non complété	2	4	6
Refus une fois l'admissibilité établie	10	4	14
	439	439	878
E. Entrevues complétées			
Entreprises de moins de 5 employés	187	178	365
Entreprises de 5 employés et plus	252	261	513
Taux de réponse 2 employés et plus :	69,9 %	69,1 %	69,5 %
Taux de réponse 5 employés et plus* :	56,3 %	58,0 %	57,1 %
Taux de collaboration** :	88,7 %	89,4 %	89,1 %
Taux d'admissibilité*** :	63,4 %	64,9 %	64,1 %
Taux d'erreur de la liste**** :	32,4 %	31,4 %	20,3 %

* Le taux de réponse est le rapport entre le nombre de questionnaires remplis et l'échantillon de départ (252/(635-187)) (261/(628-178)).

** Le taux de collaboration ne tient pas compte des entreprises non contactées ou non admissibles (252/(471-187)) (261/(470-178)).

*** Le taux d'admissibilité est le rapport entre les numéros valides dans l'échantillon et l'échantillon de départ ((471-187)/(635-187)) ((470-178)/(628-178)).

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

Le profil LE PROFIL DÉMOGRAPHIQUE

3.1. LE PORTRAIT DE LA POPULATION

Le tableau 3 permet de jeter un regard sur l'évolution de la population de toutes les municipalités formant les MRC de Charlevoix et de Charlevoix-Est.

Lors du recensement de 2001, Statistique Canada a dénombré 29 780 personnes dans la région de Charlevoix, dont 13 160 dans la MRC de Charlevoix et 16 620 dans celle de Charlevoix-Est. La population totale de Charlevoix représente 4,7 % de l'ensemble de la population de la Capitale-Nationale. On note une légère diminution de 2,0 % de la population totale comparativement à ce que révélait le recensement de 1996.

Le tableau 3 nous indique que la population de la MRC de Charlevoix a perdu 1 012 résidents entre 1981 et 2001, ce qui correspond à une décroissance de 7,1 %. Dans Charlevoix-Est, cette baisse est de 8,9 %, soit 1 624 personnes.

Le tableau précédent montre également une grande variation de la population dans les municipalités des deux MRC. Ainsi, en observant la variation des données de 1981 à 2001 pour la MRC de Charlevoix, nous voyons que les municipalités suivantes ont connu les plus grandes diminutions de population, en pourcentage : Les Éboulements (-36,1 %), Petite-Rivière-Saint-François (-20,7 %) et Saint-Urbain (-19,0 %). Dans Charlevoix-Est, les municipalités les plus touchées à cet égard sont : Baie-Sainte-Catherine (-46,5 %) et Sagard (-45,6 %).

Dans Charlevoix, seule la municipalité de Baie-Saint-Paul a vu sa population s'accroître (1,1 % ou 78 personnes). Du côté de Charlevoix-Est, deux municipalités ont connu une croissance de leur population, soit Saint-Aimé-des-Lacs (10,9 % ou 94 personnes) et Saint-Irénée (1,4 % ou 9 personnes). Ces augmentations sont toutefois bien faibles. Nous constatons donc qu'en général la population des deux MRC tend à décroître au fil des années.

Tableau 3
Variation de la population dans les municipalités des MRC de la région de Charlevoix

	1981	1986	1991	1996 *	2001 *	Variation 1981/2001	Variation 1981/2001
MRC de Charlevoix	14 172	13 843	13 547	13 440	13 160	-7,1 %	-1 012
Baie-Saint-Paul	7 212	7 294	7 335	7 375	7 290	1,1 %	78
Lac-Pikauba	n.d.	14	5	n.d.	n.d.	--	--
Les Éboulements	1 605	1 328	1 238	1 220	1 025	-36,1 %	-580
L'Isle-aux-Coudres	1 492	1 443	1 383	1 345	1 320	-11,5 %	-172
Petite-Rivière-Saint-François	920	863	802	755	730	-20,7 %	-190
Saint-Hilarion	1 178	1 245	1 185	1 215	1 145	-2,8 %	-33
Saint-Joseph-de-la-Rive	247	242	225	205	220	-10,9 %	-27
Saint-Urbain	1 765	1 656	1 599	1 525	1 430	-19,0 %	-335
MRC de Charlevoix-Est	18 244	18 177	17 413	16 940	16 620	-8,9 %	-1 624
Baie-Sainte-Catherine	505	378	312	295	270	-46,5 %	-235
Clermont	3 621	3 426	3 385	3 225	3 080	-14,9 %	-541
La Malbaie-Pointe-au-Pic	9 591	9 707	9 376	9 280	9 140	-4,7 %	-451
Mont-Élie	n.d.	43	5	35	60	--	--
Notre-Dame-des-Monts	951	976	918	910	830	-12,7 %	-121
Sagard	294	226	223	165	160	-45,6 %	-134
Saint-Aimé-des-Lacs	861	952	910	900	955	10,9 %	94
Saint-Irénée	661	785	745	645	670	1,4 %	9
Saint-Siméon	1 760	1 684	1 539	1 490	1 455	-17,3 %	-305
Région de Charlevoix	32 416	32 020	30 960	30 380	29 780	-8,1 %	-2 636

Source : Statistique Canada, Recensements du Canada, 1981, 1986, 1991, 1996 et 2001.

* Données arrondies par Statistique Canada.

Le profil démographique

3.2. LES CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION

Le tableau 4 présente l'évolution de la population selon le groupe d'âge, entre 1996 et 2001, dans les MRC de Charlevoix, de Charlevoix-Est, de Portneuf, de La Jacques-Cartier, dans la ville de Québec et dans la région de la Capitale-Nationale.

La comparaison des données des régions permet de constater que les tranches d'âge de 0 à 14 ans, de 15 à 19 ans et de 25 à 44 ans sont généralement en décroissance durant cette période. Signalons cependant que, dans les MRC de Charlevoix et de Charlevoix-Est, ces diminutions sont plus élevées que dans les autres territoires observés.

L'augmentation de la population âgée de 65 ans et plus est plus forte dans les MRC de Charlevoix (23,0 %) et de Charlevoix-Est (22,2 %) que dans les autres régions de la Capitale-Nationale. Par contre, elle est comparable à celle que l'on enregistre dans la Capitale-Nationale (21,2 %).

La région de Charlevoix se compare également par sa forte proportion de personnes en âge de travailler (15 à 64 ans). Cette proportion est de 68,7 %, comparative-ment à 70,2 % pour la Capitale-Nationale et à 68,9 % pour l'ensemble du Québec. Signalons que, dans le cas de la région de Charlevoix, cette même proportion se fixait à 69,0 % lors du recensement de 1996.

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

Groupes d'âge	1996 (%)	2001 (%)	Variation 1996-2001 (%)
MRC de Charlevoix			
0 à 14 ans	17,3	14,6	-15,6
15 à 19 ans	7,2	6,4	-10,6
20 à 24 ans	5,1	5,6	9,7
25 à 44 ans	30,1	25,2	-16,1
45 à 54 ans	15,5	17,7	13,9
55 à 64 ans	10,9	13,4	23,1
65 ans et plus	13,9	17,1	23,0
MRC de Charlevoix-Est			
0 à 14 ans	17,9	15,3	-15,1
15 à 19 ans	7,9	6,9	-12,8
20 à 24 ans	5,8	6,1	4,1
25 à 44 ans	30,9	27,1	-12,9
45 à 54 ans	14,4	16,8	15,7
55 à 64 ans	10,2	11,9	16,1
65 ans et plus	12,7	15,7	22,2
MRC de Portneuf			
0 à 14 ans	18,6	16,7	-10,2
15 à 19 ans	6,8	6,2	-8,8
20 à 24 ans	5,2	5,5	5,8
25 à 44 ans	31,2	27,5	-11,9
45 à 54 ans	13,7	16,1	17,5
55 à 64 ans	10,1	11,9	17,8
65 ans et plus	14,3	16,1	12,6
MRC de La Jacques-Cartier			
0 à 14 ans	18,6	22,4	20,4
15 à 19 ans	6,8	5,8	-14,7
20 à 24 ans	5,2	5,7	9,6
25 à 44 ans	31,2	36,4	16,7
45 à 54 ans	13,7	14,6	6,6
55 à 64 ans	10,1	8,6	-14,9
65 ans et plus	14,3	6,6	-53,8
Ville de Québec			
0 à 14 ans	16,3	15,0	-8,0
15 à 19 ans	6,7	5,9	-11,9
20 à 24 ans	7,4	7,8	-5,4
25 à 44 ans	32,8	29,4	-10,4
45 à 54 ans	14,8	16,3	10,1
55 à 64 ans	9,4	11,3	20,2
65 ans et plus	12,7	14,3	12,6
Région de la Capitale-Nationale			
0 à 14 ans	17,1	15,5	-9,4
15 à 19 ans	6,8	5,9	-13,2
20 à 24 ans	7,0	7,3	4,3
25 à 44 ans	33,0	29,3	-11,2
45 à 54 ans	14,8	16,4	10,8
55 à 64 ans	9,5	11,3	18,9
65 ans et plus	11,8	14,3	21,2

Source : Recensements de 1996 et 2001 (Statistique Canada).

Les caractéristiques des établissements

LES CARACTÉRISTIQUES DES ÉTABLISSEMENTS ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE

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

4.1. LA RÉPARTITION DES ENTREPRISES

Les entreprises de la région se répartissent principalement dans les secteurs économiques suivants : le commerce de gros et de détail (22,6 %), l'hébergement et la restauration (21,6 %) et les arts, services publics, enseignement et services sociaux (21,1 %).

Considérant la répartition selon leur taille, les entreprises de 5 à 19 employés représentent 73,7 % du nombre total d'établissements sur le territoire. Vient ensuite les établissements de 20 à 49 employés et ceux de 50 employés et plus, dans des proportions respectives de 18,1 % et de 8,2 %.

4.2. LA RÉPARTITION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Au moment de l'étude, 10 498 employés travaillaient pour les établissements répondants. Au tableau 5, il est intéressant de lire que les secteurs regroupant le plus d'employés sont : l'hébergement et la restauration

avec 24,8 % des emplois; les arts, services publics, enseignement et services sociaux (19,0 %) et les administrations publiques et soins de santé (18,0 %).

Nous notons toutefois des différences considérables dans certains secteurs pour les deux territoires. Par exemple, dans la MRC de Charlevoix, 23,2 % des emplois sont concentrés dans le secteur des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux, comparativement à 15,2 % pour Charlevoix-Est. La présence du massif de Petite-Rivière Saint-François dans la MRC de Charlevoix explique, en grande partie, cet écart. En revanche, le secteur de l'hébergement et de la restauration est, en proportion, plus présent dans Charlevoix-Est, puisqu'il représente 32,1 % des emplois dans cette MRC, et seulement 16,6 % dans Charlevoix. Pensons, entre autres, au nombre d'entreprises de bonne importance (ex : Manoir Richelieu) que l'on retrouve dans la municipalité de La Malbaie. Enfin, 11,5 % des emplois sont liés aux administrations publiques et aux soins de santé dans Charlevoix-Est, alors que 25,2 % le sont dans Charlevoix. Cette différence s'explique par l'existence d'un centre hospitalier important dans la municipalité de Baie-Saint-Paul.

Tableau 5
Répartition des entreprises répondantes et des emplois

	Entreprises		Emplois	
	n	%	n	%
Par regroupement sectoriel				
Fabrication	35	6,8	1 072	10,2
Construction, transport et entreposage	55	10,7	800	7,6
Commerce de gros et de détail	116	22,6	1 321	12,6
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	108	21,1	1 990	19,0
Services financiers, assurances et immobilier	23	4,5	295	2,8
Services aux entreprises	17	3,3	115	1,1
Hébergement et restauration	111	21,6	2 607	24,8
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	24	4,7	413	3,9
Administrations publiques et soins de santé	24	4,7	1 885	18,0
Par taille des établissements				
5 à 19 employés	378	73,7	2 884	27,5
20 à 49 employés	93	18,1	2 184	20,8
50 employés et plus	42	8,2	5 430	51,7
Total des établissements	513	100,0	10 498	100,0

Les caractéristiques des établissements et de la main-d'œuvre

Le tableau 6 permet de jeter un regard sur la structure de l'emploi, soit les gens qui travaillent à temps plein (30 heures et plus par semaine) ou à temps partiel (moins de 30 heures par semaine), selon le regroupement sectoriel et la taille de l'entreprise.

À la lecture du tableau 6, nous constatons que l'emploi à temps plein prévaut sur l'emploi à temps partiel dans presque tous les regroupements sectoriels, peu importe la taille des établissements et le territoire. Du côté de Charlevoix, les secteurs regroupant davantage de postes à temps plein sont : la fabrication (96,1 %), l'agriculture, foresterie, pêche et chasse (90,5 %) et les services financiers, assurances et immobilier (85,8 %). Pour les emplois à temps partiel, ce sont les secteurs des administrations publiques et soins de santé (47,4 %),

de l'hébergement et restauration (39,0 %) et des arts, services publics, enseignement et services sociaux (34,8 %). Dans Charlevoix-Est, les secteurs qui offrent le plus d'emplois à temps plein sont : la fabrication (95,9 %), les services aux entreprises (93,5 %) ainsi que l'agriculture, foresterie, pêche et chasse (92,5 %). En revanche, les entreprises qui emploient davantage de gens à temps partiel sont : administrations publiques et soins de santé (54,5 %), hébergement et restauration (35,6 %) et commerce de gros et de détail (30,4 %).

L'étude montre que l'emploi à temps plein est plus présent dans les établissements de 5 à 19 employés, peu importe le territoire.

Tableau 6
Les emplois selon le regroupement sectoriel et la taille de l'établissement

	Charlevoix		Charlevoix-Est	
	Emploi à temps plein (%)	Emploi à temps partiel (%)	Emploi à temps plein (%)	Emploi à temps partiel (%)
Par regroupement sectoriel				
Fabrication	96,1	3,9	95,9	4,1
Construction, transport et entreposage	82,2	17,8	80,0	20,0
Commerce de gros et de détail	72,1	27,9	69,6	30,4
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	65,2	34,8	70,3	29,7
Services financiers, assurances et immobilier	85,8	14,2	85,0	15,0
Services aux entreprises	72,5	27,5	93,5	6,5
Hébergement et restauration	61,0	39,0	64,4	35,6
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	90,5	9,5	92,5	7,5
Administrations publiques et soins de santé	52,6	47,4	45,5	54,5
Par taille des établissements				
5 à 19 employés	76,3	23,7	73,1	26,9
20 à 49 employés	71,6	28,4	69,0	31,0
50 employés et plus	61,0	39,0	70,3	29,7
Total des établissements	67,5	32,5	68,6	23,7

Les caractéristiques des établissements et de la main-d'œuvre

4.3. LA SCOLARISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

4.3.1. Main-d'œuvre avec formation spécialisée

Actuellement, 41,9 % des postes occupés par la main-d'œuvre de Charlevoix exigent une formation spécialisée (diplôme d'études professionnelles, collégiales techniques ou universitaires), comparativement à une proportion de 49,6 % pour Charlevoix-Est. Dans la MRC de Charlevoix, la main-d'œuvre spécialisée est plutôt regroupée dans les secteurs des services financiers, assurances et immobilier (84,6 %) et de la construction, transport et entreposage (77,3 %). Du côté de la MRC de Charlevoix-Est, les secteurs pour lesquels on observe les plus fortes proportions d'employés ayant une formation spécialisée sont les suivants : services financiers, assurances et immobilier (88,8 %), fabrication (81,3 %). Précisons que dans le secteur de la fabrication, cette forte proportion s'explique par l'exigence de connaissances particulières de la part de certaines entreprises.

4.3.2. Main-d'œuvre avec formation non spécialisée

Un peu plus de 27 % des emplois occupés dans les entreprises de la MRC de Charlevoix requièrent une formation non spécialisée (diplôme d'études secondaires générales ou diplôme d'études collégiales pré-universitaires), comparativement à 26,3 % dans Charlevoix-Est. Les secteurs où l'on trouve le plus de

travailleurs ayant ce type de formation sont, dans la MRC de Charlevoix, commerce de gros et de détail (49,2 %) et administrations publiques et soins de santé (49,1 %). Cette statistique peut surprendre mais elle s'explique par l'embauche de gens sans formation spécialisée dans le secteur hospitalier pour combler des emplois de préposés aux bénéficiaires. Dans la MRC de Charlevoix-Est, ces secteurs sont commerce de gros et de détail (45,2 %) ainsi qu'hébergement et restauration (37,3 %).

4.3.3. Main-d'œuvre sans diplôme (aucune formation)

Pour Charlevoix, 30,6 % des emplois ne nécessitent aucune formation. Le secteur le plus touché par cette situation est celui de l'hébergement et de la restauration (61,2 %), mais il est suivi de près par l'agriculture, la foresterie, la chasse et la pêche (59,8 %) et la fabrication (58,2 %). Pour un peu plus de 24 % des emplois de la MRC de Charlevoix-Est, aucune formation n'est préalablement exigée. Les secteurs qui réunissent le plus grand nombre de travailleurs n'ayant besoin d'aucun diplôme sont : l'agriculture, foresterie, pêche et chasse (50,5 %) et, dans des proportions moins élevées, la construction, transport et entreposage (35,8 %), le commerce de gros et de détail (33,4 %) ainsi que l'hébergement et la restauration (30,2 %).

Le tableau suivant résume les résultats présentés.

Tableau 7
Répartition des employés selon leur formation

	Charlevoix			Charlevoix-Est		
	Formation spécialisée	Formation non spécialisée	Aucune formation	Formation spécialisée	Formation non spécialisée	Aucune formation
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
Par regroupement sectoriel						
Fabrication	30,2	11,6	58,2	81,3	10,4	8,2
Construction, transport et entreposage	77,3	10,0	12,7	41,0	23,3	35,8
Commerce de gros et de détail	21,7	49,2	29,0	21,4	45,2	33,4
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	65,9	13,2	20,8	74,9	12,1	12,9
Services financiers, assurances et immobilier	84,6	11,6	3,8	88,8	9,1	2,1
Services aux entreprises	72,5	14,5	13,0	73,3	26,7	0,0
Hébergement et restauration	17,8	21,0	61,2	32,6	37,3	30,2
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	21,7	18,5	59,8	15,1	34,4	50,5
Administrations publiques et soins de santé	36,6	49,1	14,3	78,8	9,2	12,0
Par taille des établissements						
5 à 19 employés	42,5	25,2	32,2	40,6	27,6	31,8
20 à 49 employés	37,6	22,5	40	41,7	25,4	32,9
50 employés et plus	43,6	31,1	25,4	57,7	25,8	16,5
Total des établissements	41,9	27,5	30,6	49,6	26,3	24,1

Les caractéristiques des établissements et de la main-d'œuvre

4.4. LA SAISONNALITÉ DE L'EMPLOI

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

Les répondants de l'étude affirment, dans une proportion de 45,2 %, connaître des variations saisonnières sur le plan de l'emploi. De façon plus détaillée, 47,6 % des répondants de la MRC de Charlevoix et 42,9 % des répondants de Charlevoix-Est connaissent des variations saisonnières.

L'écart relevé entre le niveau d'emploi le plus élevé et le niveau le plus bas est, au total, de 1 521 emplois, soit 26,5 % du nombre total d'emplois. Pour la MRC de Charlevoix, cet écart est de 617 emplois (19,3 %), alors qu'il est de 933 emplois (36,6 %) pour Charlevoix-Est. Le graphique 1 illustre l'évolution du nombre d'emplois saisonniers entre juin 2002 et mai 2003.

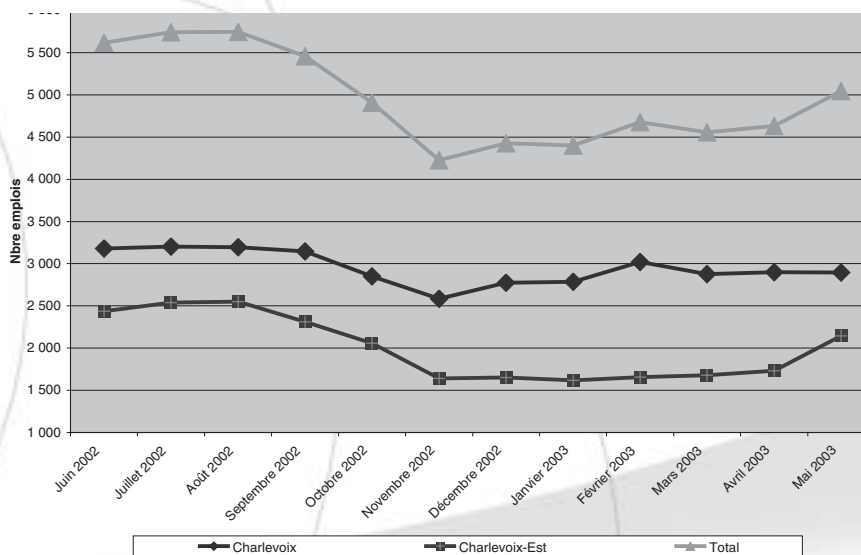
La courbe du graphique montre que le niveau de l'emploi total, pour les deux MRC, a atteint son apogée au mois d'août 2002 (5 747 emplois). Quant à sa période la plus creuse, elle se situait en novembre 2002 (4 226 emplois).

Par contre, pour la MRC de Charlevoix, on parle plutôt de juillet 2002 comme étant la période où le nombre d'emplois a été le plus élevé (3 203 emplois). Le niveau d'emploi le plus faible apparaît également au mois de novembre 2002 (2 586 emplois).

Pour la MRC de Charlevoix-Est, le plus faible niveau d'emploi se situe plutôt au mois de janvier 2003 (1 618 emplois). Et c'est au mois d'août 2002 que les emplois ont été le plus nombreux (2 551 emplois).

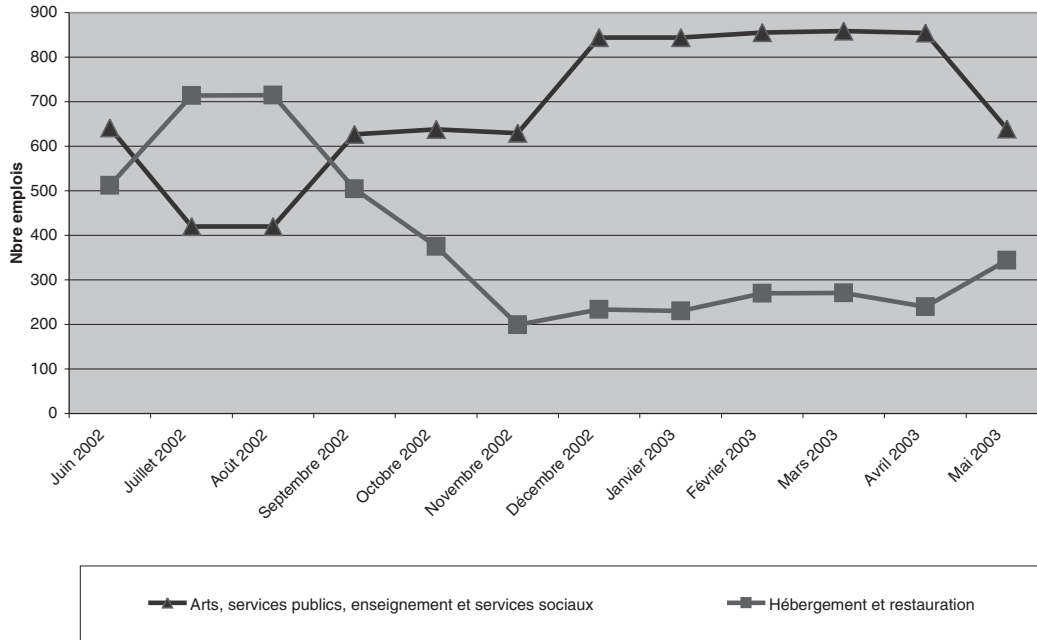
On remarque tout de même que ces variations sont étroitement liées aux activités touristiques de la région. D'ailleurs, l'analyse de ces mêmes résultats sous l'angle des secteurs d'activité économique confirme nos intuitions. Ainsi, dans la MRC de Charlevoix, le secteur des arts, services publics, enseignement et services sociaux et celui de l'hébergement et restauration ont le plus varié au cours de la dernière année. Pour le premier secteur, le niveau d'emploi le plus élevé se situe entre les mois de décembre et d'avril. Et pour cause, c'est au cours de cette période que la station de ski du massif de Petite-Rivière Saint-François est ouverte. Dans la MRC de Charlevoix-Est, bien que trois secteurs aient subi des variations de l'emploi, celui de l'hébergement et restauration est celui qui a connu les variations les plus marquées. Dans un territoire comme dans l'autre, les niveaux d'emploi les plus élevés dans le secteur de l'hébergement et de la restauration sont observés au cours de la période estivale, moment où la saison touristique bat son plein.

Graphique 1
Évolution du nombre d'emplois saisonniers entre juin 2002 et mai 2003

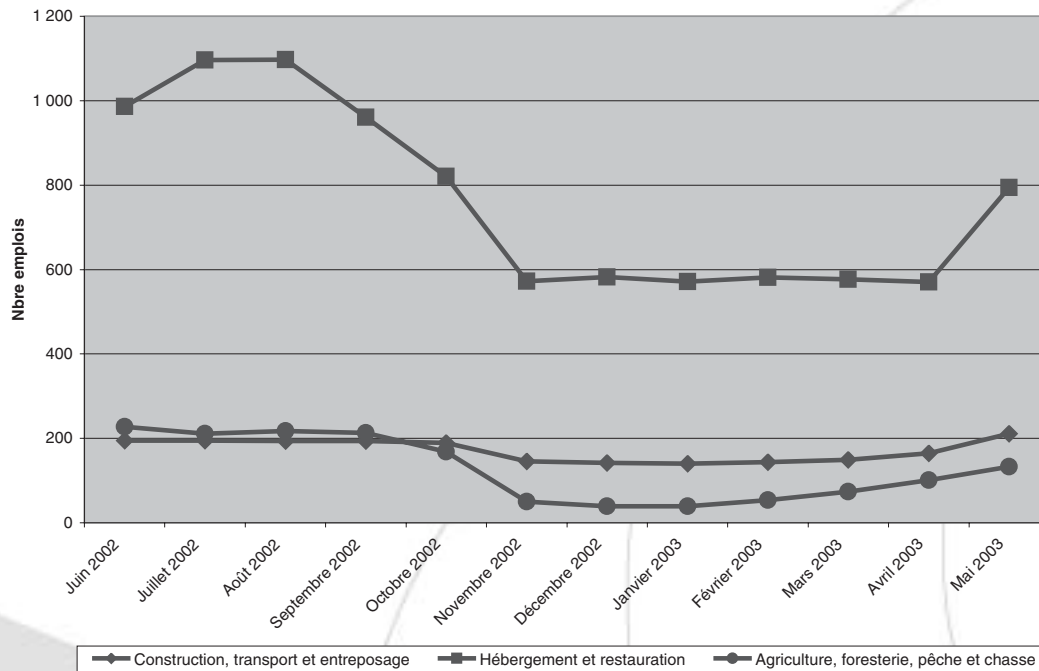


Les caractéristiques des établissements et de la main-d'œuvre

Graphique 2
Évolution de l'emploi saisonnier par secteur - MRC de Charlevoix



Graphique 3
Évolution de l'emploi saisonnier par secteur - MRC de Charlevoix-Est



Les caractéristiques des établissements et de la main-d'œuvre

4.5. LA MASSE SALARIALE

L'examen des données permet de constater que la masse salariale moyenne varie considérablement d'une MRC à l'autre. Pour Charlevoix, celle-ci s'établit à 469 629 \$, tandis qu'elle est de 704 682 \$ pour Charlevoix-Est. Au total, 240 entreprises ont une masse salariale de 250 000 \$ et moins, 97 entreprises versent entre 250 001 et 2 000 000 \$ et, enfin, 11 entreprises déboursent plus de 2 000 000 \$ en salaires. Il est bon de préciser que 108 entreprises (31,0 %), pour l'ensemble des deux MRC, sont soumises à loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, communément appelée la « loi du 1 % ».

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

Les données sur les années d'existence nous informent sur le niveau de maturité des divers établissements situés sur le territoire des MRC de Charlevoix et de Charlevoix-Est. Le tableau 9 présente les résultats obtenus auprès des établissements répondants.

En moyenne, les établissements des deux MRC ont 26 années d'existence, ce qui est légèrement plus élevé que pour la ville de Québec (23 ans) et la MRC de La Jacques-Cartier (22,9 ans). Un bon nombre d'entre eux font partie intégrante du tissu économique de ce territoire. En effet, près de la moitié des entreprises répondantes sont établies depuis plus de vingt ans (46,1 %). Les entreprises considérées comme étant les plus à risque, soit celles qui comptent moins de cinq ans d'existence, représentent seulement 12,1 % des établissements répondants des territoires.

Dans la MRC de Charlevoix, des 27 entreprises implantées depuis cinq ans et moins, 7 se retrouvent dans le secteur de l'hébergement et de la restauration et 5, dans celui du commerce de gros et de détail. Dans la MRC de Charlevoix-Est, il s'agit également des secteurs de l'hébergement et de la restauration (8 entreprises sur 32), du commerce de gros et de détail (8), mais aussi des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux (7).

Tableau 8
Masse salariale des établissements répondants

Masse salariale	Charlevoix		Charlevoix-Est	
	n	%	n	%
Moins de 100 000 \$	58	32,8	50	29,3
De 100 000 \$ à 250 000 \$	72	40,7	60	35,1
De 250 001 \$ à 750 000 \$	30	16,9	37	21,6
De 750 001 \$ à 2 000 000 \$	13	7,3	17	9,9
Plus de 2 000 000 \$	4	2,3	7	4,1
	n = 177 Moyenne = 469 629 \$		n = 171 Moyenne = 704 682 \$	

Tableau 9
Nombre d'années d'existence des établissements répondants

Années d'existence	n	%
5 ans et moins	59	12,1
De 6 à 10 ans	83	17,1
De 11 à 20 ans	120	24,7
De 21 à 35 ans	122	25,1
36 ans et plus	102	21,0
	n = 486 Moyenne = 26 ans	

Les caractéristiques des établissements et de la main-d'œuvre

4.7. LA RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LES MARCHÉS

Les données de l'étude révèlent que les répondants exercent leurs activités sur des marchés diversifiés. Le tableau 10 présente la répartition des établissements répondants selon les marchés.

Les résultats montrent qu'un certain nombre d'établissements répondants exercent une part d'activités basiques³. En effet, 26,9 % d'entre eux font des affaires avec d'autres pays, tandis que 25,9 % des répondants traitent avec d'autres provinces que le Québec. Il y a tout de même 68,0 % des répondants qui traitent avec une clientèle provinciale. De plus, 93,7 % des répondants proposent aussi leurs produits et services à la clientèle de leur MRC respective. Il est intéressant de constater que 6,3 % traitent exclusivement avec une clientèle extérieure à la MRC.

Regardons ces résultats de façon plus détaillée. Ainsi, les secteurs des services financiers, assurances et immobilier (100,0 %) et des administrations publiques et soins de santé (100,0 %) sont ceux qui exercent exclusivement leurs activités dans la MRC. Nous ne sommes pas étonnés de constater que le secteur où l'on traite le plus avec une clientèle extérieure est l'hébergement et restauration.

La part du marché local diminue avec l'augmentation de la taille de l'entreprise. Ainsi, 94,6 % des entreprises de 5 à 19 employés font affaires avec une clientèle locale, comparativement à 88,9 % des entreprises de 50 employés et plus.

Tableau 10
Répartition des établissements selon les marchés

Répartition sur les marchés	Oui (%)	n*
Clientèle de la MRC	93,7	464
Clientèle des autres régions du Québec	68,0	336
Clientèle des autres provinces	25,9	128
Clientèle des autres pays	26,9	133

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

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

LES CHANGEMENTS PRÉVISIBLES DANS LES ÉTABLISSEMENTS

Pour bien comprendre l'environnement des entreprises de la MRC de Charlevoix et de la MRC de Charlevoix-Est, nous avons posé une série de questions aux employeurs afin de connaître les changements qui se sont produits à l'intérieur de leur établissement entre juin 2002 et juin 2003 ainsi que ceux à prévoir au cours de la prochaine année, soit de juin 2003 à juin 2004. Les employeurs devaient ainsi se prononcer sur les perspectives de croissance de l'emploi, sur les mises à pied éventuelles, sur de futurs projets d'expansion et de développement du marché.

5.1. L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS

Les données relatives à la croissance des effectifs observée entre juin 2002 et juin 2003 illustrent bien le dynamisme de l'emploi charlevoisien. Elles nous indiquent que les établissements répondants se trouvaient dans une situation économique plutôt favorable au cours de cette période. Le tableau 11 dresse un portrait relativement détaillé de la situation.

Ainsi, au cours de la dernière année, on note que 19,0 % des établissements ont connu une augmentation de leur effectif, ce qui représente un gain de 371 emplois.

Les entreprises de 50 employés et plus ont fait leur part à cet égard (28,6 %). Ensuite, 74,7 % des établissements présentaient une stabilité en ce qui a trait au nombre d'employés; les établissements de 5 à 19 employés sont demeurés les plus stables durant cette période (77,1 %). Une faible proportion des employeurs (6,3 %) a dû faire face à une décroissance (perte de 183 emplois), en particulier dans les établissements de 50 employés et plus (14,3 %). Si l'on compare la croissance et la décroissance des effectifs, le bilan demeure positif, avec un gain net de 188 emplois entre juin 2002 et juin 2003. Si l'on compare ces résultats avec les données de l'enquête de 2000, la région vit, à peu de différences près, une réalité semblable concernant l'évolution des effectifs.

Les regroupements sectoriels qui ont connu une plus grande croissance de personnel, entre juin 2002 et juin 2003, sont : la fabrication (25,7 %), le commerce de gros et de détail (25,2 %) et les services aux entreprises (23,5 %). Bien que le secteur des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux (20,4 %) et celui de l'hébergement et de la restauration (15,5 %) obtiennent des proportions moins élevées, un

Tableau 11
Évolution des effectifs des établissements répondants
entre le 1^{er} juin 2002 et le 1^{er} juin 2003

	Croissance (%)	Décroissance (%)	Stabilité (%)
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	25,7	2,9	71,4
Construction, transport et entreposage	21,8	7,3	70,9
Commerce de gros et de détail	25,2	2,6	72,2
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	20,4	4,6	75,0
Services financiers, assurances et immobilier	0,0	4,3	95,7
Services aux entreprises	23,5	0,0	76,5
Hébergement et restauration	15,5	9,1	75,4
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	12,5	16,7	70,8
Administrations publiques et soins de santé	4,2	16,6	79,2
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	17,6	5,3	77,1
20 à 49 employés	20,4	6,5	73,1
50 employés et plus	28,6	14,3	57,1
Total des établissements	19,0	6,3	74,7
n = 511			

Les changements prévisibles dans les établissements

bon nombre d'entreprises de ces secteurs ont connu une augmentation de leur personnel. Parmi ceux qui ont connu une réduction de leurs effectifs, notons l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse (16,7 %) et les administrations publiques et les soins de santé (16,6 %).

Le tableau 12 permet d'évaluer les changements à prévoir, en ce qui a trait à l'effectif, dans la prochaine année.

Les données révèlent que la croissance de l'effectif devrait se poursuivre et se maintenir sensiblement au même rythme que l'an dernier dans les établissements répondants des deux MRC. En effet, 16,7 % d'entre eux prévoient une croissance de leur effectif entre juin 2003 et juin 2004 (prévision d'un gain de 262 emplois). Une proportion de 79,9 % des établissements comptent maintenir leur nombre d'emplois, alors que seulement 3,4 % prévoient une décroissance de leur effectif (prévision d'une perte de 60 emplois). Si la

prévision des entreprises se reflète dans la réalité, les MRC devraient connaître un gain net de 202 emplois entre les mois de juin 2003 et juin 2004. À noter que la croissance et la décroissance de l'emploi seront particulièrement présentes dans les entreprises de 50 employés et plus.

Les regroupements sectoriels, où le plus grand accroissement de l'effectif est prévu au cours de la prochaine année, sont les mêmes que l'année précédente. Ils se distribuent de la façon suivante : hébergement et restauration (21,5 %), fabrication (20,7 %), arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux (17,3 %), commerce de gros et de détail (17 %). Mentionnons également qu'aucune entreprise des secteurs de la fabrication, du commerce de gros et de détail, des services financiers, assurances et immobilier, des services aux entreprises, de l'agriculture, foresterie, pêche et chasse n'envisage une réduction de son effectif.

Tableau 12
Prévision de l'évolution des effectifs des établissements répondants
entre le 1^{er} juin 2003 et le 1^{er} juin 2004

	Croissance (%)	Décroissance (%)	Stabilité (%)
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	20,7	0,0	79,3
Construction, transport et entreposage	6,4	2,1	91,5
Commerce de gros et de détail	17,0	0,0	83,0
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	17,3	9,6	73,1
Services financiers, assurances et immobilier	8,7	0,0	91,3
Services aux entreprises	17,6	0,0	82,4
Hébergement et restauration	21,5	4,3	74,2
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	16,7	0,0	83,3
Administrations publiques et soins de santé	17,4	4,3	78,3
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	15,3	2,9	81,8
20 à 49 employés	19,1	2,2	78,7
50 employés et plus	25,0	11,1	63,9
Total des établissements	16,7	3,4	79,9
n = 472			

Les changements prévisibles dans les établissements

5.2. LES PRINCIPAUX CHANGEMENTS PRÉVUS

Les données relatives aux changements prévus par les établissements au cours de la prochaine année, soit entre juin 2003 et juin 2004, permettent de tracer un portrait anticipé du marché du travail. Ainsi, le tableau suivant révèle que 45,8 % des établissements répondants prévoient faire des mises à pied temporaires. Il y aurait alors 2 769 emplois touchés. Cette donnée ne devrait guère nous étonner, puisque 54,4 % des employeurs prévoient faire des mises à pied temporaires en 2000. Les secteurs qui vivront davantage ces mises à pied sont les suivants : hébergement et restauration (1 122 emplois), arts, services publics, enseignement et services sociaux (623 emplois), agriculture, foresterie, pêche et chasse (293 emplois), construction, transport et entreposage (272 emplois). Nous constatons à la lecture de ces résultats que ces pertes d'emplois sont étroitement liées à la saisonnalité, puisque les mêmes secteurs ont été mentionnés dans la section abordant ce point.

Parmi les autres changements signalés, notons un projet d'expansion chez 18,1 % des répondants. Plus des trois quarts de ces 93 entreprises se concentrent dans les regroupements suivants : commerce de gros et de détail (24), hébergement et restauration (18), arts, services publics, enseignement et services sociaux (17) et fabrication (14).

Vient ensuite la modification des tâches des travailleurs (10,7 %). Ce changement pourrait engendrer de nouveaux besoins de formation et amener une consolidation des emplois existants. Par contre, nous

constatons une grande différence avec la donnée de l'enquête de 2000, puisque 26,3 % des employeurs prévoient modifier les tâches des travailleurs.

Le tableau 13 nous indique que 8,0 % des employeurs répondants souhaitent développer des marchés d'exportation au cours des douze mois suivant l'enquête. Les 41 établissements visés sont principalement regroupés dans les secteurs de la fabrication (8), des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux (8) et de l'hébergement et restauration (18).

Par ailleurs, 9,6 % des répondants devront composer avec des départs à la retraite (151 emplois) au cours de la prochaine année. Parmi les changements prévus par les établissements, les mises à pied permanentes viennent au dernier rang, ce qui est de bon augure pour le dynamisme de l'emploi dans la MRC de Charlevoix et dans celle de Charlevoix-Est. Seulement 5,0 % des répondants prévoient effectuer des mises à pied permanentes, qui devraient toucher tout de même 156 emplois.

En somme, les taux de croissance et de stabilité de l'emploi, pour ces deux périodes, sont le reflet de la bonne tenue de l'activité économique observée sur ces territoires. Certaines prévisions traduisent, en général, la confiance des employeurs à l'égard de l'économie et donnent des signes encourageants, dans la plupart des cas, pour l'emploi.

Tableau 13
Changements prévus par les établissements
entre le 1^{er} juin 2003 et le 1^{er} juin 2004

Changements prévus	Oui (%)	n*
Mises à pied temporaires	45,8	235
Projet d'expansion	18,1	93
Modification des tâches des travailleurs	10,7	55
Départs à la retraite	9,6	49
Développement des marchés d'exportation	8,0	41
Mises à pied permanentes	5,0	25

* Nombre d'entreprises qui ont mentionné ce changement.

Les besoins LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE

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

6.1. LES POSTES VACANTS

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

Les résultats de l'étude révèlent que 18,9 % des répondants avaient, au moment de l'enquête, des postes à pourvoir dans leur entreprise. Au total, cela représentait 185 postes vacants pour les deux MRC. De ce nombre, 75,1 % étaient des emplois à temps plein. Les secteurs d'activité économique qui avaient le plus d'emplois à pourvoir sont les secteurs : de l'hébergement et restauration (42,7 %); des arts, services publics, enseignement et services sociaux (16,7 %); du commerce de gros et de détail (16,2 %). Par ailleurs, ces emplois étaient davantage présents dans les entreprises de 5 à 19 employés.

6.2. LES INTENTIONS D'EMBAUCHE

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

Selon l'étude, 26,7 % des répondants prévoient embaucher du personnel supplémentaire dans leur entreprise entre juin 2003 et juin 2004. Nous avons répertorié 474 intentions d'embauche, au moment de

la collecte des données, dont 75,3 % sont pour des emplois à temps plein. L'embauche se ferait surtout dans les secteurs suivants : l'hébergement et la restauration (40,7 %), les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (21,9 %). Elle serait concentrée dans les entreprises de 5 à 19 employés (38,0 %).

6.3. LES MÉTIERS EN DEMANDE

Les métiers en demande, présentés au tableau 14, regroupent les postes vacants et les intentions d'embauche. Nous pouvons ainsi définir la demande de main-d'œuvre globale des établissements répondants. À noter que le tableau regroupe les professions selon l'intensité de la demande. Comme nous devons nous limiter dans la présentation des professions, le tableau montre les principaux métiers en demande, soit 22 pour la MRC de Charlevoix et 18 pour celle de Charlevoix-Est.

Très détaillé, le tableau énumère les métiers en demande selon les codes de la Classification nationale des professions (CNP), le nombre d'entreprises sollicitant les professions, la proportion de postes vacants et d'intentions d'embauche ainsi que celle des emplois en demande à temps plein. La dernière information donne le pourcentage d'entreprises éprouvant des difficultés de recrutement pour la profession mentionnée. Les métiers sont également classés selon l'intensité de la demande. Une demande forte signifie que 20 postes et plus sont à pourvoir pour cette profession, alors qu'une demande moyenne indique que l'on propose de 11 à 19 emplois; enfin, une demande faible correspond à un besoin variant entre 5 et 10 emplois.

Au total, on dénombre 659 emplois en demande. Comme l'indique le tableau 14, les professions les plus en demande pour les entreprises de Charlevoix sont : serveur d'aliments et de boissons, cuisinier ainsi que serveur au comptoir et préparateur d'aliments dans les services alimentaires. Certaines conditions de travail semblent assez favorables, puisque 75,5 % des emplois en demande sont des postes à temps plein.

À la lecture des données, nous constatons que les intentions d'embauche l'emportent sur le nombre de postes vacants pour la majorité des professions. Par conséquent, ces résultats doivent être utilisés avec prudence. Pour quelques professions, cependant, la proportion de postes vacants est plus élevée que celle des intentions d'embauche. C'est le cas des professions de caissier et d'ouvrier agricole, dans Charlevoix, et de coordonnateur de garderie dans Charlevoix-Est.

Les besoins en main-d'œuvre

Les difficultés de recrutement

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

Dans la MRC de Charlevoix, 38,0 % des professions connaissent des difficultés de recrutement, comparativement à 33,3 % des professions dans Charlevoix-Est. Ajoutons que, pour certaines professions, (23,9 %) tous les employeurs de Charlevoix éprouvent ces difficultés. Dans les entreprises de Charlevoix-Est, c'est plutôt le cas pour 22,7 % des professions.

Les problèmes de recrutement touchent plus les postes vacants (56,5 %) que les intentions d'embauche (20,9 %). L'une des raisons est que, les intentions d'embauche

étant des prévisions, certains employeurs n'ont peut-être pas anticipé un problème de recrutement pour les professions en demande. Notons que les difficultés de recrutement ne semblent pas liées à la scolarité demandée par les employeurs pour occuper les emplois. Dans le cas des postes vacants, les employeurs n'ont aucune exigence en particulier (43,9 % dans Charlevoix et 28,6 % dans Charlevoix-Est), alors que 22,7 % des employeurs de Charlevoix demandent un diplôme de 5^e secondaire, comparativement à 23,8 % pour Charlevoix-Est. En ce qui concerne les intentions d'embauche, 32,8 % des employeurs de Charlevoix n'exigent rien en particulier, comparativement à 38,2 % des employeurs de Charlevoix-Est. Par contre, 26,7 % des entreprises de Charlevoix veulent des diplômés de 5^e secondaire, comparativement à 30,4 % des employeurs de Charlevoix-Est.

Tableau 14
Liste des emplois en demande mentionnés par les établissements répondants

CNP	Métier	Nombre d'entreprises	Postes vacants (%)	Intentions d'embauche (%)	Temps plein (%)	Difficultés de recrutement (%)
MRC de Charlevoix						
Intensité de la demande signalée : forte						
6453	Serveur d'aliments et de boissons	15	39,3	60,7	50,0	60,0
6242	Cuisinier	9	23,8	76,2	57,1	88,9
6641	Serveur au comptoir et préparateur d'aliments dans les services alimentaires	15	42,9	57,1	52,4	46,7
Intensité de la demande signalée : moyenne						
5254	Instructeur et responsable des programmes de sports et de loisirs	4	0,0	100,0	100,0	25,0
3152	Infirmier diplômé	2	6,3	93,8	100,0	100,0
6421	Vendeur et commis-vendeur, vente au détail	10	25,0	75,0	75,0	50,0
6683	Autre personnel élémentaire des services personnels	2	0,0	100,0	33,3	50,0
7265	Soudeur et opérateur de machines à souder et à braser	3	0,0	100,0	100,0	0,0
3413	Aide et auxiliaire médical	2	0,0	100,0	72,7	50,0
6661	Nettoyeur	6	27,3	72,7	100,0	83,3
Intensité de la demande signalée : faible						
4131	Professeur au niveau collégial et instructeur dans les écoles de formation professionnelle	2	0,0	100,0	0,0	100,0
6663	Concierge d'immeuble	6	30,0	70,0	100,0	66,7
6611	Caissier	7	66,7	33,3	66,7	71,4
6671	Opérateur et préposé aux sports et aux loisirs	3	0,0	100,0	100,0	0,0
3233	Infirmier auxiliaire autorisé	1	0,0	100,0	62,5	0,0
8612	Manœuvre en aménagement paysager et en entretien des terrains	2	50,0	50,0	100,0	0,0
9617	Manœuvre dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	3	12,5	87,5	75,0	33,3
8432	Ouvrier de pépinières et de serres	2	0,0	100,0	100,0	50,0
1431	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	5	20,0	80,0	80,0	40,0
6435	Réceptionniste d'hôtel	4	20,0	80,0	60,0	50,0
7612	Autre manœuvre et aide de soutien de métiers	1	100,0	0,0	100,0	0,0
8431	Ouvrier agricole	3	80,0	20,0	100,0	66,7
MRC de Charlevoix-Est						
Intensité de la demande signalée : forte						
6641	Serveur au comptoir et préparateur d'aliments dans les services alimentaires	18	18,4	81,6	76,3	38,9
6453	Serveur d'aliments et de boissons	17	21,2	78,8	66,7	76,5
Intensité de la demande signalée : moyenne						
6471	Aide familial, aide de soutien à domicile et personnel assimilé	2	11,8	88,2	100,0	100,0
7271	Charpentier-menuisier	6	20,0	80,0	73,3	100,0
6242	Cuisinier	11	50,0	50,0	85,7	81,8
6611	Caissier	7	27,3	72,7	18,2	28,6
Intensité de la demande signalée : faible						
1453	Commis aux services à la clientèle, commis aux renseignements et personnel assimilé	1	0,0	100,0	100,0	100,0
5254	Instructeur et responsable des programmes de sports et de loisirs	5	10,0	90,0	100,0	60,0
7422	Conducteur de machinerie d'entretien public	1	0,0	100,0	100,0	0,0
8432	Ouvrier de pépinières et de serres	1	0,0	100,0	100,0	100,0
4214	Coordonnateur de garderie	2	100,0	0,0	85,7	50,0
6661	Nettoyeur	5	42,9	57,1	57,1	60,0
3152	Infirmier diplômé	2	50,0	50,0	0,0	100,0
6421	Vendeur et commis-vendeur, vente au détail	4	50,0	50,0	100,0	75,0
6435	Réceptionniste d'hôtel	5	16,7	83,3	83,3	60,0
6663	Concierge d'immeuble	6	33,3	66,7	66,7	50,0
6443	Personnel préposé au jeu dans les casinos	1	100,0	0,0	80,0	100,0
9617	Manœuvre dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	2	40,0	60,0	100,0	50,0

Les prévisions DE RETRAITE

7.1. LES DÉPARTS À LA RETRAITE SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ

Nous estimons ici les sorties probables de main-d'œuvre dans les MRC de Charlevoix et de Charlevoix-Est en lien avec les prises de retraite sur des périodes de sept ans et de trois ans.

Au cours des **sept prochaines années**, 421 des 4 923 travailleurs de la MRC de Charlevoix devraient prendre leur retraite, ce qui représente une proportion de 8,6 %. Le secteur d'activité le plus touché, en nombre, sera celui des administrations publiques et soins de santé avec 127 départs à la retraite. Il est suivi du secteur des arts, services publics, enseignement et services sociaux (89 départs) et de celui de l'hébergement et restauration (68 départs). Du côté de la MRC de Charlevoix-Est, les entreprises prévoient 318 départs à la retraite d'ici sept ans, ce qui représente 5,7 % des travailleurs. Les secteurs d'activité les plus touchés, en nombre, sont : hébergement et restauration (77 départs), construction, transport et entreposage (59), commerce de gros et de détail (51), et arts, services publics, enseignement et services sociaux (49).

Le nombre d'employés devant prendre leur retraite dans la MRC de Charlevoix au cours des **trois prochaines années** s'élève à 154 employés, soit 3,1 % du nombre total de travailleurs. Les secteurs où ces départs à la retraite se feront le plus sentir, en nombre, sont : les administrations publiques et soins de santé (63 départs); l'hébergement et restauration (29 départs) ainsi que les arts, services publics, enseignement et services sociaux (24 départs). Par ailleurs, les résultats pour la MRC de Charlevoix-Est nous indiquent que 93 personnes partiront à la retraite d'ici trois ans, soit 1,7 % des travailleurs. Les secteurs qui connaîtront davantage de départs, en nombre, sont : arts, services publics, enseignement et services sociaux (24 départs), hébergement et restauration (24), commerce de gros et de détail (14), et construction, transport et entreposage (13).

Il est aussi intéressant de regarder ces chiffres en les comparant avec le nombre d'emplois présents dans ces différents secteurs à l'intérieur de la MRC. Il s'agit du nombre de retraites prévues d'un secteur sur le nombre d'emplois de ce secteur dans l'économie de la MRC, c'est-à-dire le taux de retraite.

Tableau 15
Départs à la retraite dans les entreprises

	Départs à la retraite d'ici 7 ans (n)	Taux de retraite d'ici 7 ans (%)	Départs à la retraite d'ici 3 ans (n)	Taux de retraite d'ici 3 ans (%)
MRC de Charlevoix				
Par regroupement sectoriel				
Fabrication	17	3,9	6	1,4
Construction, transport et entreposage	43	13,0	13	3,9
Commerce de gros et de détail	39	6,7	11	1,9
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	89	7,8	24	2,1
Services financiers, assurances et immobilier	15	9,7	3	1,9
Services aux entreprises	4	5,8	0	0,0
Hébergement et restauration	68	8,3	29	3,5
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	19	13,3	5	3,4
Administrations publiques et soins de santé	127	10,2	63	5,1
Par taille des établissements				
5 à 19 employés	124	9,3	32	2,4
20 à 49 employés	111	10,1	50	4,5
50 employés et plus	186	7,5	72	2,9
Total des établissements	421	8,6	154	3,1
MRC de Charlevoix-Est				
Par regroupement sectoriel				
Fabrication	29	4,5	4	0,6
Construction, transport et entreposage	59	12,6	13	2,8
Commerce de gros et de détail	51	6,9	14	1,9
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	49	5,8	24	2,8
Services financiers, assurances et immobilier	14	10,0	4	2,9
Services aux entreprises	4	8,7	1	2,2
Hébergement et restauration	77	4,3	24	1,3
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	8	3,0	2	0,8
Administrations publiques et soins de santé	27	4,2	7	1,1
Par taille des établissements				
5 à 19 employés	137	8,9	34	2,2
20 à 49 employés	100	9,2	44	4,1
50 employés et plus	81	2,8	15	0,5
Total des établissements	318	5,7	93	1,7

Les prévisions de retraite

Ainsi, pour la MRC de Charlevoix, le secteur des administrations publiques et des soins de santé laisse entrevoir le taux de retraite le plus élevé d'ici trois ans, soit 5,1 %, ce qui laisse 63 postes à pourvoir. Par contre, il faut comprendre que tous ces postes ne seront pas nécessairement disponibles pour d'autres travailleurs. Certains dirigeants d'entreprise décideront peut-être d'en abolir quelques-uns. Ce secteur est suivi de celui de la construction, transport et entreposage (3,9 % ou 13 postes) ainsi que de l'hébergement et restauration (3,5 % ou 29 postes). Du côté de Charlevoix-Est, ce sont les secteurs des services financiers, des assurances et de l'immobilier; de la construction, du transport et de l'entreposage; des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux qui montrent les taux de retraite les plus élevés, soit respectivement, 2,9 % ou 4 postes ; 2,8 % ou 13 postes et 2,8 % ou 24 postes.

De plus, les établissements de 20 à 49 employés de la MRC de Charlevoix ont un taux de retraite plus élevé que les autres. Ce taux est de 10,1 % dans le cas des départs à la retraite d'ici sept ans et de 4,5 % dans le cas des départs dans les trois années à venir. Pour la MRC de Charlevoix-Est, ce sont aussi les entreprises de 20 à 49 employés qui ont un plus haut taux de retraite, soit de 9,2 % d'ici sept ans et de 4,1 % d'ici trois ans.

7.2. LES DÉPARTS À LA RETRAITE SELON LA FORMATION SCOLAIRE REQUISE

Départs au cours des sept prochaines années

Parmi les entreprises répondantes de la MRC de Charlevoix, 50,6 % des personnes qui prendront leur retraite au cours des sept prochaines années ont un diplôme d'études secondaires, alors que 29,3 % ont une formation collégiale et 20,1 %, une formation universitaire. Pour la MRC de Charlevoix-Est, les résultats sont respectivement de 65,0 %, 20,7 % et 14,2 %.

Dans Charlevoix, les secteurs où les diplômés de niveau secondaire quitteront leur emploi dans les proportions les plus fortes sont : construction, transport et entreposage (100,0 %), commerce de gros et de détail (81,5 %) ainsi qu'hébergement et restauration (75,0 %). Si l'on considère la taille des entreprises, ces départs se feront principalement dans les établissements de 20 à 49 employés (53,1 %). Pour la MRC de Charlevoix-Est, les secteurs dominants sont sensiblement les mêmes, mais avec des proportions différentes : construction, transport et entreposage (91,2 %), fabrication (85,2 %), hébergement et restauration (82,1 %), et commerce de gros et de détail (73,5 %). Pour ce qui est de la taille des établissements, ce sont les entreprises de 50 employés et plus (85,7 %) qui connaîtront davantage ces départs.



Les prévisions de retraite

En ce qui concerne les personnes de formation collégiale qui quitteront leur emploi, les secteurs où elles sont le plus nombreuses dans Charlevoix sont : fabrication (100,0 %), agriculture, foresterie, pêche et chasse (66,7 %), services financiers, assurances et immobilier (53,3 %), et services aux entreprises (50,0 %). Ce sont les entreprises de 5 à 19 employés (30,9 %) qui vivront davantage de départs à la retraite d'employés ayant une formation collégiale, mais ces entreprises sont suivies de très près par celles de 50 employés et plus (30,7 %). Du côté de la MRC de Charlevoix-Est, les secteurs sont : services aux entreprises (75,0 %) et services financiers, assurances et immobilier (64,3 %). Enfin, ce sont les entreprises de 20 à 49 employés (26,4 %) qui connaîtront davantage de ces départs à la retraite. Notons que seulement 9,5 % des entreprises de 50 employés et plus seront touchées par cette situation.

Enfin, le secteur des arts, services publics, enseignement et services sociaux (61,9 %) et celui des services financiers, assurances et immobilier (46,7 %) sont

ceux, dans Charlevoix, où les personnes prenant leur retraite seront les plus nombreuses à avoir une formation universitaire. Du côté de la taille des entreprises, ce sont celles de 20 à 49 employés (23,4 %) qui subiront davantage ces départs. Les résultats pour la MRC de Charlevoix-Est diffèrent un peu. Les secteurs dominants sont : arts, services publics, enseignement et services sociaux (44,4 %) et services aux entreprises (25,0 %). Les entreprises de 20 à 49 employés vivront ces départs dans une plus forte proportion (29,2 %).

Départs au cours des trois prochaines années

Au cours des trois prochaines années dans la MRC de Charlevoix, 60,2 % des personnes qui prendront leur retraite seront des diplômés de niveau secondaire, 23,6 % de niveau collégial et 16,3 % de niveau universitaire. Dans la MRC de Charlevoix-Est, ces mêmes proportions se fixeront à 54,1 %, 24,3 % et 21,6 %, respectivement.

Tableau 16
Départs à la retraite d'ici 7 ans selon la scolarité

	Secondaire (%)	Collégial (%)	Universitaire (%)
MRC de Charlevoix			
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	0,0	100,0	0,0
Construction, transport et entreposage	100,0	0,0	0,0
Commerce de gros et de détail	81,5	14,8	3,7
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	16,7	21,4	61,9
Services financiers, assurances et immobilier	0,0	53,3	46,7
Services aux entreprises	50,0	50,0	0,0
Hébergement et restauration	75,0	25,0	0,0
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	0,0	66,7	33,3
Administrations publiques et soins de santé	65,4	32,3	2,4
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	47,4	30,9	21,6
20 à 49 employés	53,1	23,4	23,4
50 employés et plus	51,5	30,7	17,8
Total des établissements	50,6	29,3	20,1
MRC de Charlevoix-Est			
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	85,2	3,7	11,1
Construction, transport et entreposage	91,2	8,8	0,0
Commerce de gros et de détail	73,5	20,6	5,9
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	28,9	26,7	44,4
Services financiers, assurances et immobilier	21,4	64,3	14,3
Services aux entreprises	0,0	75,0	25,0
Hébergement et restauration	82,1	14,3	3,6
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	66,7	33,3	0,0
Administrations publiques et soins de santé	57,7	23,1	19,2
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	66,7	23,4	9,9
20 à 49 employés	44,4	26,4	29,2
50 employés et plus	85,7	9,5	4,8
Total des établissements	65,0	20,7	14,2

Les prévisions de retraite

Les secteurs qui enregistreront les départs de diplômés de niveau secondaire les plus fréquents dans la MRC de Charlevoix sont : construction, transport et entreposage (100,0 %); hébergement et restauration (92,3 %); commerce de gros et de détail (81,8 %). Si l'on considère la taille des établissements, ce sont en majorité ceux de 50 employés et plus qui sont touchés (67,2 %). En ce qui concerne la MRC de Charlevoix-Est, les secteurs dominants sont : agriculture, foresterie, pêche et chasse (100,0 %), construction, transport et entreposage (87,5 %) et commerce de gros et de détail (87,5 %). De plus, dans cette MRC également, ce sont les entreprises de 50 employés et plus (90,0 %) qui sont davantage touchées par cette situation.

En ce qui regarde la formation collégiale dans la MRC de Charlevoix, le secteur qui sera le plus touché par les prises de retraites, d'ici trois ans, est la fabrication (100,0 %). Les entreprises de 50 employés et plus vivront ces départs plus intensément (28,4 %). Les résultats de Charlevoix-Est diffèrent. En effet, les

secteurs qui seront les plus affectés sont : services financiers, assurances et immobilier (100,0 %) et services aux entreprises (100,0 %). Par contre, cette fois-ci ce sont les entreprises de 5 à 19 employés (28,6 %) qui connaîtront la plus forte proportion de ces départs.

Enfin, dans la MRC de Charlevoix, le secteur des arts, services publics, enseignement et services sociaux (69,6 %) et celui des services financiers, assurances et immobilier (66,7 %) sont ceux où les retraités auront davantage une formation universitaire. Les entreprises de 20 à 49 employés (33,3 %) seront les plus affectées. Dans la MRC de Charlevoix-Est, les secteurs dominants sont : arts, services publics, enseignement et services sociaux (60,9 %) ainsi qu'administrations publiques et soins de santé (28,6 %). À noter que ce sont d'ailleurs les deux seuls secteurs dans cette MRC qui connaîtront des départs à la retraite d'employés formés à l'université. Ce sont aussi les entreprises de 20 à 49 employés (38,9 %) qui perdront davantage de ces employés.

Tableau 17
Départs à la retraite d'ici 3 ans selon la scolarité

	Secondaire (%)	Collégial (%)	Universitaire (%)
MRC de Charlevoix			
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	0,0	100,0	0,0
Construction, transport et entreposage	100,0	0,0	0,0
Commerce de gros et de détail	81,8	18,2	0,0
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	4,3	26,1	69,6
Services financiers, assurances et immobilier	0,0	33,3	66,7
Services aux entreprises	na	na	na
Hébergement et restauration	92,3	7,7	0,0
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	nd	nd	nd
Administrations publiques et soins de santé	71,4	25,4	3,2
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	53,8	19,2	26,9
20 à 49 employés	50,0	16,7	33,3
50 employés et plus	67,2	28,4	4,5
Total des établissements	60,2	23,6	16,3
MRC de Charlevoix-Est			
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	66,7	33,3	0,0
Construction, transport et entreposage	87,5	12,5	0,0
Commerce de gros et de détail	87,5	12,5	0,0
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	21,7	17,4	60,9
Services financiers, assurances et immobilier	0,0	100,0	0,0
Services aux entreprises	0,0	100,0	0,0
Hébergement et restauration	68,4	31,6	0,0
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	100,0	0,0	0,0
Administrations publiques et soins de santé	71,4	0,0	28,6
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	64,3	28,6	7,1
20 à 49 employés	36,1	25,0	38,9
50 employés et plus	90,0	10,0	0,0
Total des établissements	54,1	24,3	21,6

Les prévisions de retraite

7.3. LES DÉPARTS À LA RETRAITE SELON LES PROFESSIONS

Nous présentons ici selon la codification CNP les emplois libérés par la prise de retraite. Pour la MRC de Charlevoix, nous constatons que le domaine de la santé sera fortement touché, et ce, tant à court qu'à moyen terme. En effet, les résultats selon la profession placent les infirmiers auxiliaires au premier rang, et ce, tant à moyen qu'à long terme. Le nombre de départs prévus pour cette profession d'ici trois ans s'élève à 24 et à 42 d'ici sept ans. Ensuite, pour les résultats d'ici trois ans, viennent les aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires (18), les infirmiers autorisés (16) et les enseignants du primaire et du préscolaire (12).

Du côté de la MRC de Charlevoix-Est, les professions relevées à cet égard diffèrent énormément. Les résultats placent les enseignants du primaire et du préscolaire au premier rang, mais seulement à moyen terme (d'ici trois ans), avec 11 départs à la retraite. Ensuite, nous voyons les conducteurs d'autobus et opérateurs de métro et autres transports en commun (5) (ceux-ci viennent au premier rang des départs à la retraite d'ici

sept ans, avec 26 départs), les serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé (5) ainsi que les commis à la comptabilité et personnel assimilé (5). Nous avons, pour cette MRC, plusieurs secteurs d'activité qui seront touchés de façon presque identique. Le détail des résultats obtenus est précisé au tableau qui suit.



Tableau 18
Prévision de retraite par profession

CNP	Titre	Retraite d'ici 3 ans		Retraite d'ici 7 ans	
		(n)	(%)	(n)	(%)
MRC de Charlevoix					
3233	Infirmier auxiliaire	24	15,7	42	10,0
3413	Aide-infirmier, aide-soignant et préposé aux bénéficiaires	18	11,8	39	9,3
3152	Infirmier autorisé	16	10,5	36	8,6
4141	Enseignant au niveau secondaire	0	0,0	25	6,0
6242	Cuisinier	8	5,2	23	5,5
4142	Enseignant aux niveaux primaire et préscolaire	12	7,8	19	4,5
7433	Matelot de pont du transport par voies navigables	5	3,3	15	3,6
6421	Vendeur et commis-vendeur - commerce de détail	5	3,3	14	3,3
7421	Conducteur d'équipement lourd (sauf les grues)	2	1,3	11	2,6
6453	Serveur d'aliments et de boissons	3	2,0	10	2,4
7265	Soudeur et opérateur de machines à souder et à braser	3	2,0	10	2,4
7621	Manoeuvre à l'entretien des travaux publics	4	2,6	10	2,4
6663	Concierge et concierge d'immeubles	8	5,2	9	2,1
MRC de Charlevoix-Est					
7412	Conducteur d'autobus et opérateur de métro et autres transports en commun	5	5,4	26	8,2
6242	Cuisinier	4	4,3	16	5,0
6641	Serveur au comptoir, aide de cuisine et personnel assimilé	5	5,4	15	4,7
9612	Manoeuvre en métallurgie	0	0,0	15	4,7
4142	Enseignant aux niveaux primaire et préscolaire	11	11,8	14	4,4
6453	Serveur d'aliments et de boissons	4	4,3	12	3,8
1431	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	5	5,4	11	3,5
6421	Vendeur et commis-vendeur - commerce de détail	0	0,0	10	3,1
6661	Préposé à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	3	3,2	9	2,8
7271	Charpentier-menuisier	0	0,0	9	2,8
0632	Directeur de services d'hébergement	4	4,3	7	2,2
1241	Secrétaire (sauf domaines juridique et médical)	1	1,1	7	2,2
1411	Commis de bureau généraux	2	2,2	7	2,2

La gestion des RESSOURCES HUMAINES

Une autre dimension de la dynamique de l'emploi a aussi été mesurée au cours de la présente enquête. Il s'agit de la gestion des ressources humaines (GRH) dans les établissements. À cet effet, les dirigeants ont été interrogés sur leurs habitudes ou sur leurs méthodes de recrutement du personnel et sur les principales difficultés liées à son embauche.

8.1. LES DIFFICULTÉS DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Les données obtenues indiquent que les entreprises éprouvent des difficultés dans la gestion des ressources humaines. En effet, 43,5 % des répondants affirment connaître au moins un problème à cet égard, ce qui est cependant moins élevé qu'en 2000 (55,5 %). Les principaux secteurs où l'on observe cette situation dans la MRC de Charlevoix sont : l'hébergement et restauration (62,3 %) et le commerce de gros et de détail (45,5 %). Les entreprises de 20 à 49 employés éprouvent plus de difficultés dans la gestion de leurs ressources humaines (56,0 %) que les entreprises de plus grande taille. Pour la MRC de Charlevoix-Est, les secteurs qui éprouvent davantage de difficultés sont les administrations publiques et les soins de santé (72,7 %), l'hébergement et la restauration (55,2 %) ainsi que la fabrication (50,0 %). Cette fois-ci, ce sont les entreprises de 50 employés et plus qui se retrouvent dans cette situation (81,0 %). Le tableau 19 regroupe les principaux problèmes de gestion des ressources humaines vécus dans les établissements.

Ainsi qu'on l'a observé lors des enquêtes sur la ville de Québec, la MRC de La Jacques-Cartier et la région de Portneuf, le principal problème de gestion des ressources humaines rapporté par les entreprises est la difficulté à recruter du personnel compétent. Ce pro-

blème, mentionné par 46,4 % des répondants, devance largement les autres difficultés signalées. Cette difficulté se vit davantage dans le secteur de l'hébergement et de la restauration (67,3 %), des services aux entreprises (60,0 %), du commerce de gros et de détail (50,9 %) et des arts, services publics, enseignement et services sociaux (49 %), pour la MRC de Charlevoix. Pour Charlevoix-Est, nous retrouvons ce même problème dans les secteurs de l'hébergement et de la restauration (51,7 %), de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse (50,0 %), des arts, services publics, enseignement et services sociaux (46,4 %) et de la fabrication (42,9 %). Les principales causes de ces difficultés de recrutement sont, pour les deux MRC, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans la région (40,3 %), le manque d'intérêt et les conditions de travail (33,5 %), l'éloignement du lieu de travail par rapport au domicile (25,8 %) et, enfin, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée en général (24,9 %).

Les autres problèmes qui affectent le plus les entreprises interrogées sont : le roulement du personnel (18,3 %), la motivation insuffisante du personnel (13,3 %) et l'adaptation du personnel aux nouvelles technologies (12,4 %). Le roulement du personnel se vit davantage, pour la MRC de Charlevoix, dans le secteur de l'hébergement et de la restauration (35,8 %) ainsi que dans le commerce de gros et de détail (18,2 %) et, pour la MRC de Charlevoix-Est, dans les services des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux (26,8 %) ainsi que dans l'hébergement et la restauration (20,7 %). Finalement, selon les répondants, le vieillissement de la main-d'œuvre semble une difficulté plus présente dans la MRC de Charlevoix (13,1 %) que dans la MRC de Charlevoix-Est (10,8 %). D'ailleurs, c'est ce que nous indiquaient les données du recensement 2001 de Statistique Canada⁴.

Tableau 19
Problèmes de gestion des ressources humaines dans les établissements

Problèmes de gestion	Oui (%)	n*
Difficulté de recruter du personnel compétent	46,4	236
Roulement du personnel	18,3	94
Motivation du personnel	13,3	68
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	12,4	63
Vieillessement du personnel	11,9	61
Flexibilité de la main-d'œuvre	11,4	58
Élaboration d'outils pour la gestion des GRH	7,3	37
Gestion et supervision du personnel	6,7	34
Évaluation du rendement du personnel	6,5	33
Santé et sécurité au travail	3,5	18
Absentéisme	3,3	17

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

⁴ Veuillez vous référer au tableau 4 pour plus de précisions.

La gestion des ressources humaines

8.2. LES SOURCES DE RECRUTEMENT DU PERSONNEL

Le tableau 20 nous renseigne sur les sources de recrutement utilisées par les répondants au moment d'embaucher du personnel. À sa lecture, on remarque que les réseaux de contacts sont plus qu'importants.

En effet, les sources de recrutement mentionnées le plus fréquemment par les employeurs sont : les candidats recommandés par des employés (73,2 %), la banque de curriculum vitae interne (72,1 %) et les contacts personnels des dirigeants des établissements

(71,4 %). Cette dernière source de recrutement est plus souvent utilisée dans la MRC de Charlevoix-Est (74,1 %) que dans Charlevoix (68,7 %). Il est intéressant de noter que les employeurs font plus souvent appel aux agences de placement publiques (51,1 %) qu'aux agences privées (3,3 %). Les établissements répondants se tournent aussi vers les journaux (40,7 %), les écoles, collèges et universités (36,5 %) et les sites Internet d'agences de placement publiques (24,0 %). Cette fois-ci, nous remarquons que cette source de recrutement est plus utilisée par les entreprises de la MRC de Charlevoix (26,7 %) que par celles de Charlevoix-Est (21,4 %).

Tableau 20
Sources de recrutement du personnel par les établissements

Sources de recrutement	Oui (%)	n*
Candidats recommandés par des employés	73,2	375
Banque de curriculum vitae interne	72,1	370
Contacts personnels des dirigeants des établissements	71,4	365
Agences de placement publiques	51,1	262
Journaux	40,7	209
Écoles, collèges et universités	36,5	187
Site Internet d'agences de placement publiques	24,0	122
Site Internet de l'établissement	14,3	72
Personnel des établissements concurrents	13,1	67
Publications d'affaires ou d'associations d'employeurs	8,4	43
Sites Internet spécialisés dans le recrutement du personnel	8,2	42
Agences de placement privées	3,3	17

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



La gestion des ressources humaines

8.3. LES POLITIQUES DE RETRAITE

Il y a 16,7 % des entreprises de la MRC de Charlevoix qui sont dotées d'une politique de retraite, contre 16,9 % dans Charlevoix-Est. Pour la première MRC, le secteur des services financiers, assurances et immobilier (60,0 %) et celui de la construction, du transport et de l'entreposage (41,7 %) se distinguent à cet égard. Pour la seconde MRC, ce sont plutôt les secteurs des services financiers, assurances et immobilier (38,5 %) et des administrations publiques et soins de santé (36,4 %) qui dominent. Pour les deux MRC, c'est dans les entreprises de 50 employés et plus que l'on observe davantage la présence de politiques de retraite. Dans la MRC de Portneuf, 12,9 % des entreprises ont une politique de retraite.

Parmi les entreprises répondantes de Charlevoix, 13,6 % sont dotées d'une politique de retraite destinée à leur personnel cadre, contre 13,3 % dans Charlevoix-Est. Toutefois, dans les deux cas, ce taux est légèrement plus élevé pour le personnel non cadre, soit respectivement 14,6 % et 13,6 %. Les mêmes entreprises ont une politique de retraite à la fois pour leur personnel cadre et pour leur personnel non cadre. Encore une

fois, pour les deux territoires, les entreprises de 50 employés et plus sont celles où l'on observe la plus forte présence d'une politique de retraite pour les cadres ainsi que pour les non-cadres.

8.3.1. Règle de la politique de retraite pour le personnel cadre

Pour le personnel cadre, la politique de retraite repose à la fois sur l'âge et sur l'ancienneté (combinaison âge-ancienneté) dans 64,5 % des entreprises de Charlevoix et dans 69,7 % de celles de Charlevoix-Est. Cette combinaison est utilisée par l'ensemble des entreprises des secteurs, à l'exception de l'hébergement et restauration ainsi que de l'agriculture, foresterie, pêche et chasse, et ce, pour les deux MRC. Le secteur des services aux entreprises s'ajoute dans le cas de Charlevoix-Est.

Dans la MRC de Charlevoix, la politique de retraite basée sur l'unique critère de l'âge se trouve dans 12,9 % des entreprises comparativement à une proportion de 24,2 % pour celles de la MRC de Charlevoix-Est. Signalons qu'aucune entreprise de cette MRC n'a une règle de politique de retraite fondée uniquement sur l'ancienneté. Par contre, 9,7 % des entreprises de Charlevoix se basent sur ce critère.

Tableau 21
Présence d'une politique de retraite dans les entreprises

	Présence d'une politique de retraite (%)	Présence d'une politique de retraite pour les cadres (%)	Présence d'une politique de retraite pour les non-cadres (%)
MRC de Charlevoix			
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	19,0	20,0	15,0
Construction, transport et entreposage	41,7	16,7	37,5
Commerce de gros et de détail	7,3	7,4	5,6
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	25,0	21,2	21,6
Services financiers, assurances et immobilier	60,0	60,0	60,0
Services aux entreprises	20,0	20,0	20,0
Hébergement et restauration	0,0	0,0	0,0
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	0,0	0,0	0,0
Administrations publiques et soins de santé	23,1	23,1	16,7
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	14,9	11,1	12,9
20 à 49 employés	14,0	12,2	14,3
50 employés et plus	38,1	38,1	30,0
Total des établissements	16,7	13,6	14,6
MRC de Charlevoix-Est			
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	21,4	14,3	21,4
Construction, transport et entreposage	22,6	13,3	16,1
Commerce de gros et de détail	11,5	8,5	6,8
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	30,4	25,5	23,2
Services financiers, assurances et immobilier	38,5	41,7	41,7
Services aux entreprises	0,0	0,0	0,0
Hébergement et restauration	1,7	1,7	1,7
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	0,0	0,0	0,0
Administrations publiques et soins de santé	36,4	30,0	36,4
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	13,2	9,4	10,3
20 à 49 employés	20,9	18,6	16,3
50 employés et plus	42,9	40,0	38,1
Total des établissements	16,9	13,3	13,6

La gestion des ressources humaines

Dans le cas du personnel cadre qui travaille dans une entreprise où la règle se calcule seulement en fonction de l'âge, le seuil moyen d'une pleine rétribution à la retraite est de 65 ans dans les deux MRC. À noter que toutes les entreprises répondantes, dans les deux MRC, ont un seuil moyen de 65 ans. Par ailleurs, plusieurs secteurs sont absents, puisqu'ils ne comptent pas d'entreprises qui appliquent strictement la règle de l'âge. Dans le cas des politiques de retraite basées uniquement sur l'ancienneté, nous notons un seuil moyen de 27,5 ans dans la MRC de Charlevoix, celle de Charlevoix-Est ne comptant pas d'établissements recourant à cette mesure.

Pour le personnel cadre qui travaille dans une entreprise de Charlevoix, où la règle se calcule selon l'âge et l'ancienneté (la combinaison âge-ancienneté), le seuil moyen en âge est de 56 ans et le nombre moyen d'années d'ancienneté est de 34,0 ans au moment de parvenir à la retraite. Du côté de Charlevoix-Est, le seuil est plutôt de 57,5 ans en âge et de 29,5 années en ancienneté.

La combinaison se fait toujours par addition de l'âge et de l'ancienneté afin d'établir un seuil combiné moyen qui tourne autour de la règle des 87,6 ans dans les entreprises de Charlevoix et de 86,2 ans dans celles de Charlevoix-Est. L'âge est souvent la règle prépondérante. Par exemple, dans la règle combinée des 87,6 ans et 86,2 ans, l'âge doit souvent atteindre un seuil minimal, faute de quoi certaines réductions de rentes s'appliquent. Les données présentées ici correspondent aux conditions d'une pleine rétribution.

Tableau 22
Règle de la politique de retraite pour les cadres

MRC Charlevoix			
	Âge	Ancienneté	Combinaison
	(%)	(%)	âge-ancienneté
			(%)
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	25,0	25,0	25,0
Construction, transport et entreposage	0,0	0,0	50,0
Commerce de gros et de détail	25,0	25,0	50,0
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	22,2	0,0	77,8
Services financiers, assurances et immobilier	0,0	20,0	80,0
Services aux entreprises	0,0	0,0	50,0
Hébergement et restauration	0,0	0,0	0,0
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	0,0	0,0	0,0
Administrations publiques et soins de santé	0,0	0,0	100,0
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	11,1	11,1	61,1
20 à 49 employés	0,0	0,0	100,0
50 employés et plus	28,6	14,3	42,9
Total des établissements	12,9	9,7	64,5
MRC Charlevoix-Est			
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	0,0	0,0	100,0
Construction, transport et entreposage	50,0	0,0	25,0
Commerce de gros et de détail	40,0	0,0	60,0
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	15,4	0,0	76,9
Services financiers, assurances et immobilier	0,0	0,0	100,0
Services aux entreprises	0,0	0,0	0,0
Hébergement et restauration	100,0	0,0	0,0
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	0,0	0,0	0,0
Administrations publiques et soins de santé	33,3	0,0	66,7
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	22,2	0,0	72,2
20 à 49 employés	28,6	0,0	57,1
50 employés et plus	25,0	0,0	75,0
Total des établissements	24,2	0,0	69,7

La gestion des ressources humaines

8.3.2. Règle de la politique de retraite pour le personnel non cadre

La politique de retraite est basée sur l'âge et sur l'ancienneté (combinaison âge-ancienneté) dans 58,1 % des entreprises de la MRC de Charlevoix, comparativement à 60,6 % pour celles de Charlevoix-Est. Une grande différence entre les données des deux MRC se manifeste au niveau de la règle selon l'âge. En effet, 9,7 % des entreprises de Charlevoix l'utilisent, contre 30,3 % dans Charlevoix-Est. En ce qui concerne la règle selon l'ancienneté, nous retrouvons une proportion de 9,7 % des entreprises de Charlevoix et une de 3,0 % pour Charlevoix-Est.

Enfin, pour la MRC de Charlevoix, précisons que la combinaison âge-ancienneté est davantage présente chez les non-cadres qui travaillent dans les secteurs suivants : services financiers, assurances et immobilier (80,0 %) et arts, services publics, enseignement et services sociaux (77,8 %). Dans Charlevoix-Est, ces secteurs sont : services financiers, assurances et immobilier (80,0 %), arts, services publics, enseignement et

services sociaux (75,0 %) ainsi qu'administrations publiques et soins de santé (75,0 %).

Dans le cas du personnel non cadre qui travaille dans une entreprise où la règle se calcule seulement en fonction de l'âge, le seuil moyen d'une pleine rétribution à la retraite est de 60,0 ans dans Charlevoix et de 63,7 ans dans Charlevoix-Est. Dans le cas où la politique s'applique seulement à l'ancienneté, le seuil moyen est de 23,3 années pour les entreprises de Charlevoix.

Chez le personnel non cadre qui travaille dans une entreprise où la règle se calcule selon l'âge et l'ancienneté (la combinaison âge-ancienneté), le seuil d'âge moyen et le nombre moyen d'années d'ancienneté sont respectivement de 56,4 ans et 29,2 ans pour les entreprises de Charlevoix et de 55,7 ans et 30,3 ans pour celles de Charlevoix-Est. Le seuil combiné moyen tourne autour de la règle des 84,1 ans dans Charlevoix et de 86,3 ans dans Charlevoix-Est. La comparaison de ces résultats avec ceux obtenus pour le personnel cadre nous révèle qu'il y a peu de différences entre les deux catégories de travailleurs lorsque vient le temps de la retraite.

Tableau 23
Règle de la politique de retraite pour les non-cadres

MRC Charlevoix			
	Âge	Ancienneté	Combinaison
	(%)	(%)	âge-ancienneté
			(%)
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	33,3	0,0	33,3
Construction, transport et entreposage	14,3	0,0	28,6
Commerce de gros et de détail	0,0	33,3	66,7
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	11,1	11,1	77,8
Services financiers, assurances et immobilier	0,0	20,0	80,0
Services aux entreprises	0,0	0,0	50,0
Hébergement et restauration	0,0	0,0	0,0
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	0,0	0,0	0,0
Administrations publiques et soins de santé	0,0	0,0	50,0
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	5,6	16,7	55,6
20 à 49 employés	0,0	0,0	85,7
50 employés et plus	33,3	0,0	33,3
Total des établissements	9,7	9,7	58,1
MRC Charlevoix-Est			
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	66,7	0,0	33,3
Construction, transport et entreposage	25,0	25,0	50,0
Commerce de gros et de détail	50,0	0,0	25,0
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	16,7	0,0	75,0
Services financiers, assurances et immobilier	20,0	0,0	80,0
Services aux entreprises	0,0	0,0	0,0
Hébergement et restauration	100,0	0,0	0,0
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	0,0	0,0	0,0
Administrations publiques et soins de santé	25,0	0,0	75,0
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	26,3	0,0	63,2
20 à 49 employés	33,3	16,7	50,0
50 employés et plus	37,5	0,0	62,5
Total des établissements	30,3	3,0	60,6

La formation

LA FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

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

9.1. LES MOYENS UTILISÉS POUR DISPENSER LA FORMATION

Au moment de la collecte des données, 81,8 % des établissements répondants⁵ donnaient de la formation à leurs employés. Cette réalité est particulièrement présente chez les entreprises qui comptent 50 employés et plus (97,6 %).

Dans la MRC de Charlevoix, les secteurs des services financiers, assurances et immobilier (100,0 %), de l'agriculture, foresterie, pêche et chasse (92,9 %) et des administrations publiques et soins de santé (92,3 %) offrent davantage la possibilité à leurs employés de suivre une formation. Pour la MRC de Charlevoix-Est, ces secteurs sont : administrations publiques et soins

de santé (100,0 %), fabrication (92,9 %) ainsi que services financiers, assurances et immobilier (92,3 %). Le tableau 24 donne un bon aperçu des moyens utilisés par les établissements pour donner de la formation.

Le coaching par des employés expérimentés, également appelé formation sur le tas, demeure le type de formation le plus répandu, puisque 87,6 % des répondants y ont recours. Par contre, ce type de formation est plus utilisé dans les entreprises de Charlevoix-Est (90,9 %) que dans celles de Charlevoix (84,3 %). Le remboursement, en totalité ou en partie, des dépenses de formation vient au deuxième rang, dans une proportion de 76,0 %. L'organisation d'ateliers, de travaux pratiques ou de cours durant les heures de travail constitue un moyen de formation utilisé dans une proportion de 59,2 %.

Au cours des douze prochains mois, 66,7 % des établissements répondants prévoient donner de la formation à leur personnel. Les établissements les plus enclins à dispenser de la formation à leurs employés font partie des regroupements sectoriels suivants : administrations publiques et soins de santé (95,7 %), services financiers, assurances et immobilier (87,0 %) et, enfin, arts, services publics, enseignement et services sociaux (73,3 %). Ce sont les établissements de 50 employés et plus qui seront les plus nombreux à donner de la formation (97,5 %).

Tableau 24
Moyens utilisés par les établissements pour dispenser la formation

Moyens utilisés	Oui (%)	n*
Coaching par des employés expérimentés ou formation sur le tas	87,6	367
En remboursant, en totalité ou en partie, les dépenses de formation	76,0	316
En organisant des ateliers, des travaux pratiques ou des cours durant les heures de travail	59,2	248
En accordant des congés payés	57,2	239
En organisant des ateliers, des travaux pratiques ou des cours en dehors des heures de travail	40,2	168
En offrant des congés non payés	14,7	61

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

⁵ Cette même proportion s'établissait à 75,5 % lors de l'enquête réalisée en avril 2003 sur le territoire de la MRC de La Jacques-Cartier.

La formation de la main-d'œuvre

9.2. LES SOURCES DE FORMATION UTILISÉES

Le tableau 25 présente les sources de formation utilisées par les établissements.

Si l'on tient pour acquis qu'une bonne part de la formation est donnée aux nouveaux employés afin de les intégrer au milieu de travail, on ne s'étonnera guère que 88,0 % des employeurs fassent appel à leur personnel expérimenté pour former les nouveaux venus. Par ailleurs, lorsque les établissements se tournent vers des ressources externes, 56,5 % d'entre eux sollicitent des consultants ou formateurs du secteur. De plus, 49,4 % des établissements utilisent les services de vendeurs ou de fournisseurs d'équipements. L'université est la source de formation la moins fréquemment retenue (18,5 %).

9.3. LES DIFFICULTÉS RELATIVES AUX ACTIVITÉS DE FORMATION

Peu d'établissements (13,9 %) ont mentionné éprouver des difficultés lorsque vient le temps de réaliser des activités de formation. Malgré ce faible pourcentage, il apparaît important de relever le type de difficultés que peuvent éprouver les établissements. Le tableau 26 dresse un bilan des obstacles rencontrés.

Tableau 25
Les sources de formation utilisées par les établissements

	Oui (%)	n*
Le personnel de l'entreprise	88,0	368
Consultant ou formateur du secteur	56,5	236
Vendeurs ou fournisseurs d'équipements	49,4	205
Écoles et centres de formation collégiale	25,0	104
Écoles et centres de formation du secondaire	20,4	85
Université	18,5	77

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

Tableau 26
Les difficultés relatives aux activités de formation

Difficultés relatives	Charlevoix		Charlevoix-Est	
	Oui (%)	n*	Oui (%)	n*
Manque de temps pour organiser les activités de formation	76,9	20	71,9	23
Remplacement du personnel à former sans ralentir la production ou le service	60,0	15	62,5	20
Cours non disponibles ou mal adaptés	40,0	10	43,7	14
Coûts des activités de formation trop élevés	30,8	8	43,7	14
Manque de personnel pour donner les activités de formation	30,8	8	46,9	15
Méconnaissance des services et des programmes proposés par les maisons d'enseignement	30,8	8	9,4	3
Manque d'intérêt chez les employés	28,0	7	40,6	13
Difficulté à évaluer les besoins de formation	26,9	7	15,6	5
Scolarité insuffisante des employés pour suivre les activités de formation	11,5	3	15,6	5

* Nombre d'établissements qui ont mentionné cette difficulté.

La formation de la main-d'œuvre

La difficulté la plus souvent relevée par les établissements est le manque de temps pour organiser des activités de formation. En effet, 76,9 % des répondants de la MRC de Charlevoix vivent cette difficulté, comparativement à 71,9 % pour ceux de Charlevoix-Est. Ensuite, au deuxième rang, c'est le personnel remplaçant qu'il faut former sans ralentir la production ou le service. Dans Charlevoix, 60,0 % des entreprises vivent cette difficulté contre 62,5 % dans Charlevoix-Est.

Dans la MRC de Charlevoix, les regroupements sectoriels où les difficultés, en général, se font le plus sentir sont : l'hébergement et la restauration (18,6 %), les administrations publiques et les soins de santé (16,7 %),

les arts, services publics, enseignement et services sociaux (16,3 %). En ce qui a trait à la taille des entreprises, nous remarquons que les difficultés de formation sont vécues davantage dans les établissements de 5 à 19 employés (14,7 %). Du côté de la MRC de Charlevoix-Est, ces secteurs sont : administrations publiques et soins de santé (27,3 %), agriculture, foresterie, pêche et chasse (25,0 %), arts, services publics, enseignement et services sociaux (19,0 %), et hébergement et restauration (15,6 %). De plus, les difficultés sont vécues davantage dans les entreprises de 50 employés et plus (35,0 %).



LA CONNAISSANCE DES SERVICES PUBLICS

Dans la dernière partie du questionnaire, on a tenté d'évaluer la connaissance des services offerts par le centre local d'emploi (CLE) et par le centre local de développement (CLD) dans la MRC de Charlevoix et dans celle de Charlevoix-Est. L'examen du tableau 27 fournira aux divers intervenants des pistes précieuses en matière de promotion de ces services.

Près du quart des employeurs ne connaissent pas les services offerts par leur CLE. En effet, 24,6 % d'entre eux disent ne pas connaître du tout leur CLE. En ce qui concerne le CLD, la méconnaissance est encore plus élevée que dans le cas des CLE, puisque 38,8 % des répondants ignorent tout de cet organisme. Près de 30 % des entreprises le connaissent « bien » ou « très bien ».

Par ailleurs, ces mêmes résultats analysés selon la taille de l'entreprise nous indiquent que les établissements de 50 employés et plus connaissent (bien ou très bien) les services du CLE dans une proportion de 64,3 %, comparativement à 40,9 % pour les entreprises de 20 à 49 employés et à 30,5 % pour les entreprises de 5 à 19 employés. Les établissements de la MRC de Charlevoix qui ne connaissent pas du tout les services du CLE se retrouvent dans les regroupements des arts, services publics, enseignement et services sociaux (19 entreprises), du commerce de gros et de détail (14 entreprises), et de l'hébergement et de la restauration (10 entreprises). Dans le cas de la MRC de Charlevoix-Est, elles se concentrent dans les secteurs du commerce de gros et de détail (18 entreprises), des arts, services publics, enseignement et services sociaux (16 entreprises), de la construction, transport et entreposage (12 entreprises), et de l'hébergement et de la restauration (12 entreprises).

Remarquons que les entreprises de Charlevoix connaissent les services du CLE plus en profondeur (très bien) dans une proportion de 14,3 %, comparativement à 9,2 % pour celles de Charlevoix-Est. Par contre, une plus forte proportion de répondants de cette MRC (26,2 %) ont dit bien connaître les services offerts par le CLE, comparativement à 20,6 % pour Charlevoix.

En ce qui a trait à la connaissance du CLD, les résultats diffèrent quelque peu, puisque ce sont les établissements de 50 employés et plus qui connaissent le mieux ses services. En effet, 42,9% de ces établissements affirment connaître « bien » ou « très bien » les services offerts par cet organisme. La proportion baisse à 36,5 % pour les entreprises de 20 à 49 employés et à 26,7 % pour celles qui comptent 5 à 19 employés. Précisons que les établissements qui connaissent le moins ces services dans la MRC de Charlevoix font partie des regroupements suivants : commerce de gros et de détail (26 établissements), hébergement et restauration (21 établissements), arts, services publics, enseignement et services sociaux (16 entreprises). Du côté de la MRC de Charlevoix-Est, il s'agit des mêmes secteurs : commerce de gros et de détail (35 entreprises), arts, services publics, enseignement et services sociaux (24 entreprises), hébergement et restauration (23 établissements).

Encore une fois, il est intéressant de constater que les entreprises de la MRC de Charlevoix semblent mieux connaître les services offerts par le CLD, puisque 21,6 % d'entre elles ont répondu « bien » connaître les services, comparativement à 16,5 % des entreprises de Charlevoix-Est.

Tableau 27
Niveau de connaissance qu'ont les établissements répondants des mesures et services offerts par le CLE et le CLD

	Pas du tout (%)	Un peu (%)	Bien (%)	Très bien (%)
Centre local d'emploi				
5 à 19 employés	26,5	43,0	20,7	9,8
20 à 49 employés	17,2	41,9	26,9	14,0
50 employés et plus	23,8	11,9	40,5	23,8
Total des entreprises	24,6	40,2	23,4	11,7
n = 512				
Centre local de développement				
5 à 19 employés	40,0	33,3	17,9	8,8
20 à 49 employés	37,6	25,8	20,4	16,1
50 employés et plus	31,0	26,2	26,2	16,7
Total des entreprises	38,8	31,4	19,0	10,8
n = 510				

CONCLUSION

Les résultats présentés dans cette étude permettent de dégager quelques constats qui semblent déterminants pour les intervenantes et les intervenants en développement de la main-d'œuvre. Ceux-ci auront une vue d'ensemble en ce qui a trait, notamment, aux besoins et aux difficultés des répondants, ce qui facilitera la planification de leurs actions. Toutefois, il ne faut pas oublier que certains éléments conjoncturels peuvent entraîner des changements imprévus dans la structure économique de la région de Charlevoix.

De prime abord, il est essentiel de préciser l'excellent taux de collaboration obtenu au moment de l'enquête (89,1 %) par rapport à l'enquête précédente (72,5 %). De plus, l'enquête 2003 était un recensement des entreprises de cinq employés et plus de la région, alors qu'il s'agissait d'un échantillon d'entreprises de deux employés et plus en 2000. Comme elle s'appuie sur un recensement, cette étude permet de dresser un portrait très réaliste et récent du marché du travail de la MRC de Charlevoix et de la MRC de Charlevoix-Est.

Les dernières données du recensement nous révèlent que la population a diminué de 7,1 %, dans la MRC de Charlevoix, et de 8,9 %, dans la MRC de Charlevoix-Est, au cours de la période 1981 à 2001. On constate également une décroissance plus marquée de la proportion des personnes âgées de 25 à 44 sur ces deux territoires que celle observée dans la région de la Capitale-Nationale.

La région de Charlevoix jouit d'une base économique relativement stable. D'ailleurs, la moyenne d'années d'existence des entreprises se situe à 26 ans. Ensuite, en ce qui regarde le nombre d'entreprises, les secteurs d'activité économique dominants dans la région sont le commerce de gros et de détail, l'hébergement et la restauration, ainsi que les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux. Pour le nombre d'emplois, les secteurs sont plutôt : hébergement et restauration; arts, services publics, enseignement et services sociaux; administrations publiques et soins de santé.

Rappelons qu'au moment de la collecte des données l'emploi à temps plein prévalait sur l'emploi à temps partiel dans les deux MRC, peu importe le regroupement sectoriel, en général, et la taille de l'entreprise. En ce qui concerne la variation de l'emploi saisonnier, les entreprises employaient davantage de travailleurs au cours du mois d'août 2002, alors que le creux de

l'emploi se situait au cours du mois de novembre 2002. La présence d'entreprises du domaine touristique peut expliquer, en grande partie, ces écarts.

Il est important de signaler que les établissements de la région de Charlevoix génèrent des activités basiques, puisque 26,9 % des entreprises traitent avec une clientèle des autres pays et que 25,9 % font des affaires avec une clientèle des autres provinces.

Les secteurs d'activité qui participeront le plus à la croissance de l'emploi de la région au cours de la prochaine année sont le commerce de gros et de détail, l'hébergement et restauration, les arts, services publics, l'enseignement et services sociaux, et la fabrication.



Conclusion

Parmi les autres constats intéressants, notons que plusieurs embauches se feront au cours des prochains mois. En effet, 18,9 % des répondants avaient des postes vacants à pourvoir au moment de l'étude et 26,7 % avaient l'intention d'engager du personnel au cours de la prochaine année. Précisons que ces embauches seront principalement des postes à temps plein.

Au total, 659 emplois seront en demande, dont les plus importants sont (pas nécessairement dans l'ordre) : serveur au comptoir d'aliments dans les services alimentaires, cuisinier ainsi que serveur d'aliments et de boissons. Par contre, les entreprises éprouvent de la difficulté dans le recrutement de certaines professions (38,0 % dans Charlevoix et 33,3 % dans Charlevoix-Est).

De plus, 43,5 % des répondants admettaient connaître au moins un problème de gestion des ressources humaines. Ainsi qu'il a été observé au cours d'enquêtes précédentes sur les territoires de Portneuf, de la MRC de La Jacques-Cartier et de la ville de Québec, la principale difficulté demeure encore celle de recruter du personnel compétent (46,4 %).

Par ailleurs, les employeurs de la région de Charlevoix sont sensibilisés à la formation de leur main-d'œuvre puisque 81,8 % d'entre-eux offraient de la formation à leurs employés.

Les entreprises de la région de Charlevoix devront composer avec 739 départs possibles à la retraite d'ici sept ans, ce qui représente environ 7,0 % des travailleurs. La MRC de Charlevoix aura des défis importants à relever en matière de remplacement dans le domaine de la santé, puisqu'un bon nombre des prises de retraites, d'ici sept ans, se concentrent dans ces professions. De plus, le secteur de l'hébergement et de la restauration sera, lui aussi, touché dans les deux MRC. Les emplois disponibles exigeront, dans une forte proportion, une formation de niveau secondaire. Par contre, il est à noter que seulement 16,7 % des entreprises sont dotées d'une politique de retraite, résultat comparable à ceux des autres régions.

Un dernier résultat à ne pas négliger est que 24,6 % des établissements ne connaissent pas du tout les mesures et services du centre local d'emploi (CLE) et que 38,8 % des répondants ignorent tout des mesures et services du centre local de développement (CLD). Il sera donc nécessaire d'accroître les activités de promotion afin de faire découvrir aux employeurs les services offerts dans ces centres, plus particulièrement auprès de ceux qui embauchent de 5 à 19 employés.

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



Bibliographie

BIBLIOGRAPHIE

EMPLOI-QUÉBEC. *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre : MRC de La Jacques-Cartier*, Direction régionale d'Emploi-Québec de la Capitale-Nationale, novembre 2003.

EMPLOI-QUÉBEC. *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre : MRC de Portneuf*, Direction régionale d'Emploi-Québec de la Capitale-Nationale, novembre 2002, 26 p.

EMPLOI-QUÉBEC. *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre : Ville de Québec*, Direction régionale d'Emploi-Québec de la Capitale-Nationale, novembre 2002, 26 p.

EMPLOI-QUÉBEC. *Enquête sur les politiques et les prévisions de retraite, MRC de Portneuf*, Direction régionale d'Emploi-Québec de la Capitale-Nationale, novembre 2002, 28 p.

EMPLOI-QUÉBEC. *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre : MRC Charlevoix et MRC de Charlevoix-Est*, Direction régionale d'Emploi-Québec de la Capitale-Nationale, mars 2001, 26 p.

MINISTÈRE DES AFFAIRES MUNICIPALES, DU SPORT ET DU LOISIR, *Répertoire des municipalités, 2003*.

STATISTIQUE CANADA. *Recensements de 1986, 1991, 1986, 1996 et 2001*, Gouvernement du Canada.

Vous avez besoin de renseignements ?

Pour vous informer sur les mesures ou sur les services disponibles, communiquez avec le :

Centre local d'emploi de Baie-Saint-Paul

915, boul. Mgr Laval
Baie-Saint-Paul (Québec) G3Z 1A2
Téléphone : (418) 435-5590
Télécopieur : (418) 435-6766

Centre local d'emploi de La Malbaie

21, rue Patrick Morgan, C.P. 338
La Malbaie (Québec) G5A 1T8
Téléphone : (418) 665-4491
Télécopieur : (418) 665-2757

Direction régionale de la Capitale-Nationale

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

www.emploi.quebec.net

Emploi
Québec 
Capitale-Nationale

