

*Enquête sur les caractéristiques
de la demande de main-d'oeuvre*

Secteur de commerce de gros



Juin 2006

Table des matières

LISTE DES TABLEAUX.....	5
LISTE DES GRAPHIQUES.....	8
INTRODUCTION.....	9
MÉTHODOLOGIE	10
CHAPITRE 1 - LE PORTRAIT DES ENTREPRISES.....	11
CHAPITRE 2 - L'EMBAUCHE AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS.....	17
CHAPITRE 3 - LES INTENTIONS D'EMBAUCHE AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS	33
CHAPITRE 4 - LES CHANGEMENTS DANS LES ENTREPRISES.....	40
CHAPITRE 5 - LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	42
CONCLUSION	45
ANNEXE I - LISTE DES AUTRES SECTEURS ET SOUS-SECTEURS SOUS ENQUÊTE	47



Liste des tableaux

Tableau 1	Les entreprises et l'emploi selon le territoire	11
Tableau 2	Les entreprises et les emplois selon le sous-secteur d'activité	12
Tableau 3	Les entreprises et les emplois du sous-secteur Grossistes – distributeurs de matériaux et de fournitures de construction selon le territoire	13
Tableau 4	Les entreprises et les emplois du sous-secteur Grossistes - distributeurs de machines, de matériel et de fournitures selon le territoire	13
Tableau 5	Les emplois selon le sous-secteur d'activité et selon le territoire	13
Tableau 6	Les entreprises selon la taille de l'entreprise et le territoire	14
Tableau 7	Les entreprises selon le sous-secteur d'activité et la taille de l'entreprise.....	15
Tableau 8	Le statut d'emploi selon le territoire	16
Tableau 9	Le statut d'emploi selon le sous-secteur d'activité	16
Tableau 10	Les embauches selon le territoire	17
Tableau 11	Les embauches selon le sous-secteur d'activité.....	18
Tableau 12	Les embauches selon le sous-secteur d'activité et le territoire	19

Tableau 13	Les embauches selon la taille de l'entreprise	20
Tableau 14	Les embauches selon le territoire et le statut	21
Tableau 15	Les embauches selon les professions les plus importantes	21
Tableau 16	Les embauches selon le territoire et la raison de l'embauche	22
Tableau 17	Les embauches selon le sous-secteur d'activité et la raison de l'embauche	23
Tableau 18	Les embauches selon la profession et la raison de l'embauche.....	24
Tableau 19	Les embauches selon la scolarité	24
Tableau 20	Les embauches selon le sous-secteur d'activité et la scolarité	25
Tableau 21	Les embauches selon les principales professions et la scolarité.....	26
Tableau 22	Les embauches selon le sous-secteur d'activité et l'expérience de travail.....	27
Tableau 23	Les embauches selon les professions et l'expérience de travail	27
Tableau 24	Les embauches selon le sous-secteur d'activité et le salaire	28
Tableau 25	Les salaires dans les principales professions des embauches	29
Tableau 26	Les difficultés de recrutement selon le territoire.....	30
Tableau 27	Les difficultés de recrutement selon le sous-secteur d'activité et les emplois	30
Tableau 28	Les principales professions en difficulté de recrutement	31
Tableau 29	Les raisons des difficultés de recrutement.....	31
Tableau 30	Part des entreprises ayant embauché des personnes issues des clientèles cibles.....	32
Tableau 31	Les entreprises ayant embauché des clientèles cibles selon la taille de l'entreprise.....	32




Tableau 32	Les intentions d'embauche selon le territoire et les entreprises	33
Tableau 33	Les intentions d'embauche selon la taille de l'entreprise	34
Tableau 34	Les intentions d'embauche selon le sous-secteur d'activité et le statut d'emploi ...	34
Tableau 35	Les intentions d'embauche selon les principales professions et le statut d'emploi.....	35
Tableau 36	Les intentions d'embauche selon la scolarité.....	36
Tableau 37	Les intentions d'embauche selon le sous-secteur d'activité et l'expérience de travail.....	36
Tableau 38	Les difficultés de recrutement selon le sous-secteur d'activité	38
Tableau 39	Les raisons des difficultés de recrutement.....	38
Tableau 40	Les principales professions en difficulté de recrutement	39
Tableau 41	Les types de changements selon le sous-secteur d'activité	40
Tableau 42	Les impacts des changements sur l'emploi.....	41
Tableau 43	Les entreprises ayant des difficultés en gestion des ressources humaines selon le sous-secteur d'activité.....	42
Tableau 44	Les difficultés de gestion des ressources humaines dans les entreprises.....	43
Tableau 45	Les entreprises ayant eu des difficultés au chapitre de la formation selon la taille des entreprises.....	44
Tableau 45	Les difficultés en matière de formation dans les entreprises	44



Liste des graphiques

Graphique 1	Les emplois selon la taille de l'entreprise	14
Graphique 2	Les embauches selon le territoire	17
Graphique 3	La taille des entreprises qui ont embauché au cours des douze derniers mois	19
Graphique 4	Intentions d'embauche selon le salaire offert.....	37

Introduction

L'agence Emploi-Québec vise à assurer un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, afin d'améliorer le fonctionnement du marché du travail. Elle contribue à la réduction de l'exclusion socioprofessionnelle, à la prévention des pertes d'emplois, à la stabilité de l'emploi et à la levée des obstacles dans la création d'emplois.

L'arrimage entre l'offre et la demande de main-d'œuvre commande d'avoir de l'information fiable et complète sur les besoins des entreprises en matière de ressources humaines. Plusieurs outils sont à la disposition d'Emploi-Québec, dont l'enquête régionale annuelle sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre des entreprises.

Cette enquête renseigne notamment sur les mouvements récents de main-d'œuvre dans les

établissements, sur les intentions d'embauche au cours des douze prochains mois et, finalement, sur les besoins en matière de gestion des ressources humaines et de formation.

Le présent rapport d'enquête dresse le portrait statistique des caractéristiques de la demande de main-d'œuvre des établissements du commerce de gros. Ce document se retrouve dans la collection d'enquêtes sectorielles menées en 2006 par l'agence Emploi-Québec.

Afin d'alléger la lecture du rapport, les libellés identifiant les sous-secteurs du commerce de gros selon le SCIAN sont abrégés dans le texte, mais écrits au long dans les tableaux. Par exemple, les grossistes-distributeurs de machines, de matériel et de fournitures sont réduits à distributeurs de machines.

Méthodologie

L'étude sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre des établissements dans le secteur d'activité du commerce de gros a été réalisée par la direction du Partenariat, de la planification et de l'information sur le marché du travail. La base de données des établissements ciblés a été tirée de la liste des industries et commerces (LIC) de la Mauricie.

La firme Cible Recherche, chargée de la cueillette des informations, a procédé par entrevues téléphoniques, assistées par ordinateur. La cueillette a été effectuée entre le 6 février et le 17 février 2006. En tout, jusqu'à quatre appels ont été faits pour tenter de joindre les employeurs visés.

Sur une liste de 360 établissements, 64 entreprises ont été exclues de l'échantillon pour deux raisons, soit qu'elles étaient fermées ou que le numéro de téléphone n'était pas valide, ce qui amène l'échantillonnage à 296 établissements. De ceux-ci, 183 entrevues ont été complétées auprès des entreprises du commerce de gros de la Mauricie. Les employeurs qui ont refusé de répondre se chiffrent à 66, tandis que 47 entreprises n'ont pu être rejointes.

Le taux de réponse obtenu est de 62 %. Le taux d'employeurs qui ont refusé de répondre au questionnaire s'élève à 22 %.

Chapitre 1

Le portrait des entreprises

Le secteur du commerce de gros comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre en gros des marchandises et à fournir des services connexes de logistique, de marketing et de soutien. Il y a deux grands types de grossistes : les marchands en gros et les agents et courtiers en gros. Les marchands en gros achètent et vendent des marchandises pour leur propre compte. Les agents et courtiers en gros achètent et vendent des marchandises pour le compte d'un tiers moyennant le versement d'honoraires ou de commission.

Un nombre de 183 entreprises sur les 296 entreprises, enquêtées dans le secteur du commerce de gros, ont complété un questionnaire. Ces entreprises répondantes totalisent 2612 emplois. La Ville de Trois-Rivières et la Ville de Shawinigan regroupent les plus grandes parts d'entreprises répondantes (61 % et 16 %) et d'emplois (74 % et 13 %). La MRC de Maskinongé compte pour 11 % des entreprises répondantes et 8 % de l'emploi. Enfin, une proportion de 12 % des entreprises répondantes se répartit également dans la Ville de La Tuque, la MRC de Mékinac et la MRC des Chenaux.

Tableau 1 - Les entreprises et l'emploi selon le territoire

Territoire	Entreprise		Emploi	
	Nombre	%	Nombre	%
Ville de Trois-Rivières	112	61,2 %	1 928	73,8 %
Ville de Shawinigan	29	15,8 %	331	12,7 %
Ville de La Tuque	7	3,8 %	35	1,3 %
MRC Maskinongé	20	10,9 %	199	7,6 %
MRC Mékinac	7	3,8 %	28	1,1 %
MRC des Chenaux	8	4,4 %	91	3,5 %
TOTAL	183	100,0 %	2 612	100,0 %

Le secteur du commerce de gros se répartit en neuf sous-secteurs. Les 183 entreprises répondantes se distribuent principalement dans trois sous-secteurs d'activité c'est-à-dire les distributeurs de machines (31 %), les distributeurs de matériaux de construction (19 %) et les distributeurs de produits divers (13 %). Ces sous-secteurs représentent 69 % de l'emploi total, soit 29 % chez les distributeurs de matériaux de

construction, 24 % chez les distributeurs de machines et 16 % chez les distributeurs de produits divers. À l'inverse, trois sous-secteurs sont peu représentés par les entreprises répondantes à savoir les distributeurs de produits agricoles (2 %), les agents et courtiers du commerce de gros (3 %) et les distributeurs de produits pétroliers (3 %).

Tableau 2 - Les entreprises et les emplois selon le sous-secteur d'activité

Sous-secteur d'activité (SCIAN) ¹	Entreprise		Emploi	
	Nombre	%	Nombre	%
Grossistes-distributeurs de produits agricoles	3	1,6 %	46	1,8 %
Grossistes-distributeurs de produits pétroliers	6	3,3 %	49	1,9 %
Grossistes-distributeurs de produits alimentaires, de boissons et de tabac	19	10,4 %	292	11,2 %
Grossistes-distributeurs d'articles personnels et ménagers	16	8,7 %	104	4,0 %
Grossistes-distributeurs de véhicules automobiles et de leurs pièces	19	10,4 %	249	9,5 %
Grossistes-distributeurs de matériaux et fournitures de construction	35	19,1%	764	29,2 %
Grossistes-distributeurs de machines, de matériel et de fournitures	56	30,6 %	621	23,8 %
Grossistes-distributeurs de produits divers	24	13,1 %	412	15,8 %
Agents et courtiers du commerce de gros	5	2,7 %	75	2,9 %
TOTAL	183	100,0 %	2 612	100,0 %

Les entreprises répondantes de la distribution de matériaux de construction se trouvent principalement sur les territoires de la Ville de Trois-Rivières (24 entreprises – 567 emplois) et de la Ville de Shawinigan (six entreprises – 166 emplois). Les territoires de la Ville de La Tuque et de la MRC des Chenaux ne comptent aucune entreprise répondante dans ce sous-secteur d'activité.

Quant aux distributeurs de machines, les entreprises répondantes se situent surtout sur le territoire de la Ville de Trois-Rivières (44 entreprises – 527 emplois). Ce secteur est peu représenté sur les territoires de la Ville de La Tuque et de la MRC des Chenaux.

¹ SCIAN : Système de classification des industries de l'Amérique du Nord

Tableau 3 – Les entreprises et les emplois du sous-secteur - Grossistes – distributeurs de matériaux et de fournitures de construction selon le territoire

Territoire	Entreprise	Emploi
	Nombre	
Ville de Trois-Rivières	24	567
Ville de Shawinigan	6	166
Ville de La Tuque	0	0
MRC Maskinongé	2	10
MRC Mékinac	3	21
MRC des Chenaux	0	0
TOTAL	35	764

Tableau 4 – Les entreprises et les emplois du sous-secteur - Grossistes – distributeurs de machines, de matériel et de fournitures selon le territoire

Territoire	Entreprise	Emploi
	Nombre	
Ville de Trois-Rivières	44	527
Ville de Shawinigan	3	35
Ville de La Tuque	1	1
MRC Maskinongé	5	40
MRC Mékinac	2	2
MRC des Chenaux	1	16
TOTAL	56	621

Les neuf sous-secteurs du commerce de gros ne sont pas présents sur tous les territoires. La Ville de La Tuque et la MRC de Mékinac comptent des emplois seulement dans quatre des neuf

sous-secteurs d'activité. Inversement, la Ville de Trois-Rivières et la MRC de Maskinongé couvrent l'ensemble des sous-secteurs.

Tableau 5 - Les emplois selon le sous-secteur d'activité et selon le territoire

Sous-secteur d'activité	Ville de Trois-Rivières	Ville de Shawinigan	Ville de La Tuque	MRC Maskinongé	MRC Mékinac	MRC des Chenaux	Total
Grossistes-distributeurs de produits agricoles	4	0	0	42	0	0	46
Grossistes-distributeurs de produits pétroliers	20	9	10	6	0	4	49
Grossistes-distributeurs de produits alimentaires, de boissons et de tabac	250	18	12	8	0	4	292
Grossistes-distributeurs d'articles personnels et ménagers	71	27	0	4	2	0	104
Grossistes-distributeurs de véhicules automobiles et de leurs pièces	197	16	12	8	3	13	249
Grossistes-distributeurs de matériaux et fournitures de construction	567	166	0	10	21	0	764
Grossistes-distributeurs de machines, de matériel et de fournitures	527	35	1	40	2	16	621
Grossistes-distributeurs de produits divers	230	60	0	76	0	46	412
Agents et courtiers du commerce de gros	62	0	0	5	0	8	75
TOTAL	1928	331	35	199	28	91	2612

La taille des entreprises

Une proportion de 46 % (85) des entreprises répondantes ont entre cinq et dix-neuf employés. Le tiers des entreprises (62) embauche moins de cinq employés. Les plus grandes parts de ces deux catégories d'employés se situent sur les territoires de la Ville de Trois-Rivières et de la

Ville de Shawinigan. La majorité des entreprises répondantes de la MRC de Maskinongé ont de cinq à dix-neuf employés. Huit des dix plus grandes entreprises, c'est-à-dire celles de 50 employés et plus, sont principalement localisées sur le territoire de la Ville de Trois-Rivières.

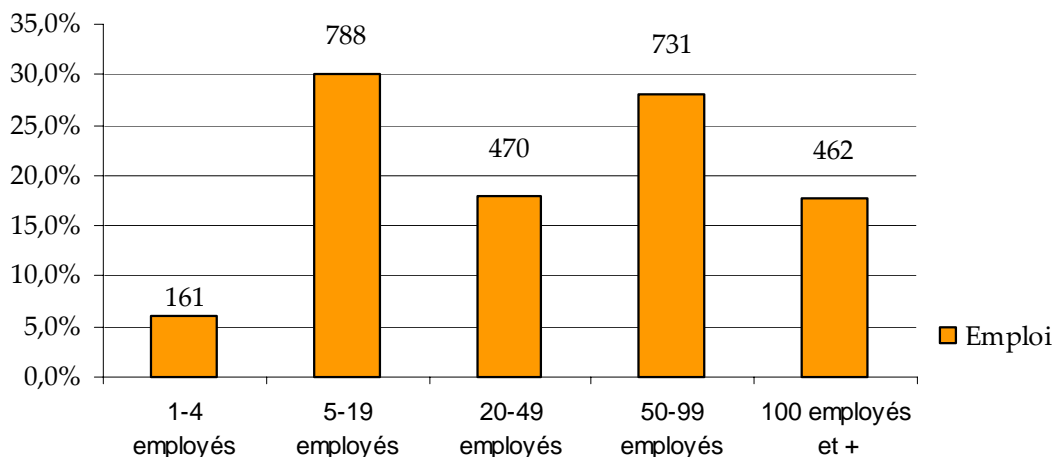
Tableau 6 - Les entreprises selon la taille de l'entreprise et le territoire

Territoire	1-4 employés	5-19 employés	20-49 employés	50-99 employés	100 employés et +
	Nombre				
Ville de Trois-Rivières	34	49	21	5	3
Ville de Shawinigan	11	14	3	1	0
Ville de La Tuque	4	3	0	0	0
MRC Maskinongé	6	12	1	1	0
MRC Mékinac	5	2	0	0	0
MRC des Chenaux	2	5	1	0	0
TOTAL	62 33,9 %	85 46,4 %	26 14,2 %	7 3,8 %	3 1,6 %

Les entreprises de moins de vingt employés englobent plus de 35 % (949) des emplois et

celles de 50 employés et plus en regroupent 45 % (1193).

Graphique 1 - Les emplois selon la taille de l'entreprise



La majorité des entreprises ayant entre cinq et dix-neuf employés oeuvre dans les deux sous-secteurs les plus importants du commerce de gros soit les distributeurs de matériaux de cons-

truction (17) et les distributeurs de machines (28). Quant aux entreprises de moins de cinq employés, elles se trouvent principalement chez les distributeurs de machines (19).

Tableau 7 - Les entreprises selon le sous-secteur d'activité et la taille de l'entreprise

Sous-secteur d'activité (SCIAN)	1-4	5-19	20-49	50-99	100	Total
	employés	employés	employés	employés	employés et +	
Nombre d'entreprises						
Grossistes-distributeurs de produits agricoles	1	1	1	0	0	3
Grossistes-distributeurs de produits pétroliers	3	2	1	0	0	6
Grossistes-distributeurs de produits alimentaires, de boissons et de tabac	9	7	1	1	1	19
Grossistes-distributeurs d'articles personnels et ménagers	9	11	4	0	0	24
Grossistes-distributeurs de véhicules automobiles et de leurs pièces	4	11	4	0	0	19
Grossistes-distributeurs de matériaux et fournitures de construction	9	17	6	1	2	35
Grossistes-distributeurs de machines, de matériel et de fournitures	19	28	7	2	0	56
Grossistes-distributeurs de produits divers	7	11	3	3	0	24
Agents et courtiers du commerce de gros	1	2	2	0	0	5
TOTAL	62	85	26	7	3	183

Les statuts d'emploi

Les emplois dans le secteur du commerce de gros se répartissent à 89 % à temps plein et à 11 % à temps partiel. Seulement deux territoires présentent des parts d'emploi supérieures à 89 % soit la Ville de Trois-Rivières (93 %) et la MRC de Mékinac (93 %). À l'inverse, la plus grande

part de l'emploi à temps partiel se situe sur le territoire de la Ville de Shawinigan avec 28 %, alors que ce territoire compte la deuxième plus grande proportion de l'emploi total du secteur du commerce de gros soit 13 %.

Tableau 8 - Le statut d'emploi selon le territoire

Territoire	Emploi temps partiel		Emploi temps plein		Emploi total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Ville de Trois-Rivières	135	7,0 %	1 793	93,0 %	1 928	73,8 %
Ville de Shawinigan	93	28,1 %	238	71,9 %	331	12,7 %
Ville de La Tuque	7	20,0 %	28	80,0 %	35	1,3 %
MRC Maskinongé	46	23,1 %	153	76,9 %	199	7,6 %
MRC Mékinac	2	7,1 %	26	92,9 %	28	1,1 %
MRC Des Chenaux	12	13,2 %	79	86,8 %	91	3,5 %
TOTAL	295	11,3 %	2 317	88,7 %	2 612	100,0 %

Cinq sous-secteurs d'activité se composent majoritairement d'emplois à temps plein, soit les distributeurs de matériaux de construction (688 emplois), les distributeurs de machines (568 emplois), les distributeurs de produits divers (348 emplois), les distributeurs de

produits alimentaires (266) et les distributeurs de véhicules automobiles (214). La proportion d'emploi à temps partiel la plus importante se situe chez les distributeurs d'articles ménagers avec 26 %, suivis des distributeurs des produits pétroliers avec 16 %.

Tableau 9 - Le statut d'emploi selon le sous-secteur d'activité

Sous-secteur d'activité (SCIAN)	Emploi temps partiel	Emploi temps plein	Emploi total	Emploi temps partiel %
Grossistes-distributeurs de produits agricoles	2	44	46	4,3 %
Grossistes-distributeurs de produits pétroliers	8	41	49	16,3 %
Grossistes-distributeurs de produits alimentaires, de boissons et de tabac	26	266	292	8,9 %
Grossistes-distributeurs d'articles personnels et ménagers	27	77	104	26,0 %
Grossistes-distributeurs de véhicules automobiles et de leurs pièces	35	214	249	14,1 %
Grossistes-distributeurs de matériaux et fournitures de construction	76	688	764	9,9 %
Grossistes-distributeurs de machines, de matériel et de fournitures	53	568	621	8,5 %
Grossistes-distributeurs de produits divers	64	348	412	15,5 %
Agents et courtiers du commerce de gros	4	71	75	5,3 %
TOTAL	295	2 317	2 612	11,3 %

Chapitre 2

L'embauche au cours des douze derniers mois

Les entreprises participantes ont effectué 176 nouvelles embauches au cours de la dernière année sur l'ensemble des territoires de la Mauricie. La majorité de ces embauches ont été réalisées sur les territoires de la Ville de Trois-Rivières et de la MRC des Chenaux.

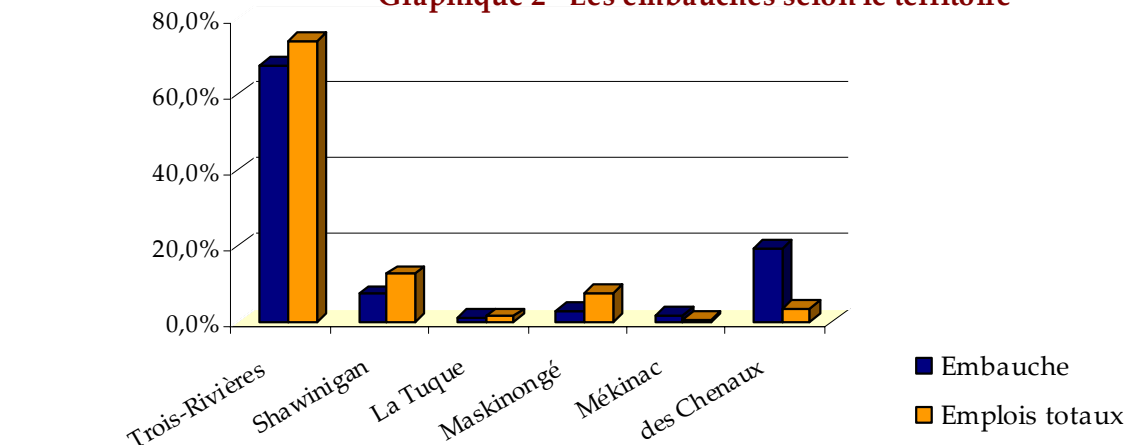
Tableau 10 - Les embauches
selon le territoire

Territoire	Embauche	
	Nombre	%
Ville de Trois-Rivières	119	67,6 %
Ville de Shawinigan	13	7,4 %
Ville de La Tuque	2	1,1 %
MRC Maskinongé	5	2,8 %
MRC Mékinac	3	1,7 %
MRC des Chenaux	34	19,3 %
TOTAL	176	100,0 %

En effet, une proportion de 68 % des nouvelles embauches ont été réalisées sur le territoire de la Ville de Trois-Rivières, ce qui est inférieur à leur part relative de 74 % dans l'emploi total du secteur d'activité. La situation est similaire pour la ville de Shawinigan et la MRC Maskinongé qui ont procédé à 7,4 % et 2,8 % des nouvelles

embauches alors que leurs parts relatives de l'emploi total sont 12,7 % et 7,7 %. Les MRC Mékinac et MRC des Chenaux ont effectué des nouvelles embauches proportionnellement quatre fois plus élevé que leur poids relatif d'emploi sur leur territoire avec respectivement 2 % (0,5 %) et 19 % (4 %).

Graphique 2 - Les embauches selon le territoire



Les 176 embauches effectuées au cours de l'année précédente se répartissent dans l'ensemble des secteurs du commerce de gros. La majorité de celles-ci se trouvent chez les distributeurs de machines (31 %), les distributeurs de produits divers (26 %) et les distributeurs de matériaux de construction (17 %). En comparant

les embauches à la répartition de l'emploi total par sous-secteur, les distributeurs de machines et les distributeurs de produits divers ont procédé à l'embauche dans une proportion de 31 % et de 26 %, alors que leur poids relatif de l'emploi est respectivement de 24 % et de 16 %.

Tableau 11 - Les embauches selon le sous-secteur d'activité

Sous-secteur d'activité (SCIAN)	Embauche effectuée au cours des 12 derniers mois		Répartition de l'emploi total par sous-secteur d'activité
	Nombre	%	
Grossistes-distributeurs de produits agricoles	1	0,6 %	1,8 %
Grossistes-distributeurs de produits pétroliers	1	0,6 %	1,9 %
Grossistes-distributeurs de produits alimentaires, de boissons et de tabac	13	7,4 %	11,2 %
Grossistes-distributeurs d'articles personnels et ménagers	8	4,5 %	4,0 %
Grossistes-distributeurs de véhicules automobiles et de leurs pièces	18	10,2 %	9,5 %
Grossistes-distributeurs de matériaux et fournitures de construction	30	17,0 %	29,2%
Grossistes-distributeurs de machines, de matériel et de fournitures	54	30,7 %	23,8 %
Grossistes-distributeurs de produits divers	45	25,6 %	15,8 %
Agents et courtiers du commerce de gros	6	3,4 %	2,9%
TOTAL	176	100,0 %	100,0 %

La majorité (60 %) des embauches, effectuées sur le territoire de la Ville de Trois-Rivières, l'a été chez les distributeurs de machines et chez les distributeurs de matériaux de construction. Plus

des deux tiers (68 %) des embauches, réalisées au cours des douze derniers mois sur le territoire de la MRC des Chenaux, se situent chez les distributeurs de produits divers.

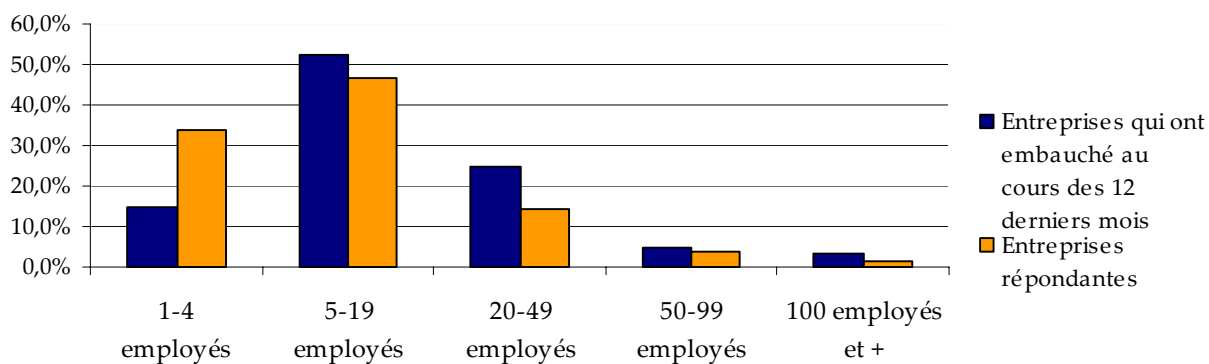
Tableau 12 - Les embauches selon le sous-secteur d'activité et le territoire

Sous-secteur d'activité (SCIAN)	Ville de Trois-Rivières	Ville de Shawinigan	Ville de La Tuque	MRC Maskinongé	MRC Mékinac	MRC des Chenaux	Total
Grossistes-distributeurs de produits agricoles	1	0	0	0	0	0	1
Grossistes-distributeurs de produits pétroliers	0	0	0	0	0	1	1
Grossistes-distributeurs de produits alimentaires, de boissons et de tabac	10	1	2	0	0	0	13
Grossistes-distributeurs d'articles personnels et ménagers	5	3	0	0	0	0	8
Grossistes-distributeurs de véhicules automobiles et de leurs pièces	13	0	0	1	0	4	18
Grossistes-distributeurs de matériaux et fournitures de construction	27	0	0	0	3	0	30
Grossistes-distributeurs de machines, de matériel et de fournitures	44	1	0	4	0	5	54
Grossistes-distributeurs de produits divers	14	8	0	0	0	23	45
Agents et courtiers du commerce de gros	5	0	0	0	0	1	6
TOTAL	119	13	2	5	3	34	176

Les embauches, au cours des douze derniers mois, ont été réalisées dans 61 entreprises sur les 183 répondantes soit 33 %. La répartition de ces entreprises, en terme de taille, diffère quelque peu des entreprises répondantes. Les employeurs de moins de cinq employés représentent le tiers des entreprises répondantes, alors qu'ils constituent seulement 15 % de ceux qui ont effectué des embauches au cours de l'année

précédente. De plus, les établissements de 20 à 49 employés représentent 25 % des entreprises ayant effectué de l'embauche, alors qu'elles constituent 14 % des entreprises répondantes. Quant aux employeurs de 50 employés et plus, la moitié des entreprises répondantes ont embauché du personnel au cours de la dernière année.

Graphique 3 - La taille des entreprises qui ont embauché au cours des 12 derniers mois



Les embauches se sont réalisées principalement dans les établissements de cinq à 49 employés. Ainsi, les entreprises de cinq à dix-neuf employés ont effectué 44 % des embauches, alors qu'elles représentent 30 % de l'emploi total. La proportion de nouvelles embauches effectuées par les entreprises de 20 à 49 employés est de

36 %, soit deux fois plus élevée que leur part de 18 % de l'emploi total. Inversement, les entreprises de 50 employés et plus ont procédé à seulement 14 % des nouvelles embauches bien qu'elles constituent 46 % de l'emploi total.

Tableau 13 - Les embauches selon la taille de l'entreprise

Taille de l'entreprise	Embauche effectuée au cours des 12 derniers mois		Emploi total	
	Nombre	%	Nombre	%
1-4 employés	10	5,7 %	161	6,2 %
5-19 employés	78	44,3 %	788	30,2 %
20-49 employés	63	35,8 %	470	18,0 %
50-99 employés	15	8,5 %	731	28,0 %
100 employés et +	10	5,7 %	462	17,7 %
TOTAL	176	100 %	2 612	100 %

Les statuts d'emploi des embauches

Le tableau de la page suivante nous montre que les embauches comprennent 79 % de l'emploi à temps plein et 21 % de l'emploi à temps partiel, alors que 89 % de l'emploi total est à temps plein et 11 % à temps partiel. Toutes les embauches réalisées sur le territoire de la MRC Mékinac étaient à temps plein. À l'inverse, les embauches

effectuées sur le territoire de la Ville de La Tuque sont toutes à temps partiel. Les entreprises de la Ville de Shawinigan ont effectué 85 % d'embauches à temps plein ce qui est supérieur à la proportion de 72 % des emplois à temps plein sur leur territoire.

Tableau 14 - Les embauches selon le territoire et le statut

Territoire	Embauche effectuée au cours des 12 derniers mois				Emploi total
	Emploi temps partiel		Emploi temps plein		Emploi temps plein
	Nombre	%	Nombre	%	%
Ville de Trois-Rivières	13	11,0 %	105	89,0 %	93,0 %
Ville de Shawinigan	2	15,4 %	11	84,6 %	71,9 %
Ville de La Tuque	2	100,0 %	0	0,0 %	80,0 %
MRC Maskinongé	2	40,0 %	3	60,0 %	76,9 %
MRC Mékinac	0	0,0 %	3	100,0 %	92,9 %
MRC des Chenaux	17	50,0 %	17	50,0 %	86,8 %
TOTAL	36	20,6 %	139	79,4 %	88,7 %

Les embauches : métiers et professions

Les 176 embauches effectuées au cours de la dernière année dans le secteur du commerce de gros se répartissent dans 37 professions comptant de un à 30 postes. Seulement huit professions regroupent 65 % des postes. Parmi ces

professions, les chauffeurs – livreurs (CNP 7414) viennent en tête avec 30 postes, les représentants des ventes non techniques (CNP 6411) arrivent en second avec 21 postes et, enfin, les manutentionnaires (CNP 7452) avec seize postes.

Tableau 15 - Les embauches selon les professions les plus importantes

Profession (CNP) ²	Embauche effectuée au cours des 12 derniers mois	
	Nombre	%
Chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses – services de livraison et de messagerie	30	17,0 %
Représentants/représentantes des ventes non techniques	21	11,9 %
Manutentionnaires	17	9,7 %
Technologues et techniciens/techniciennes en génie électronique et électrique	13	7,3 %
Commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	10	5,7 %
Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	10	5,7 %
Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses	8	4,5 %
Conducteurs/conductrices de camions	7	4,0 %
TOTAL	116	65,9 %

² Classification nationale des professions

Les raisons de l'embauche

En région, quelle a été la raison d'embauche au cours des douze derniers mois. Est-ce la création de poste ou le remplacement d'un poste?

Plus de 50 % des embauches ont été effectuées dans le cadre d'un remplacement de poste et 36 % pour la création de postes. Il s'est révélé que 64 nouveaux postes ont été créés dans le secteur du commerce de gros pendant cette période. Cette création a permis une croissance de l'emploi total de 2,5 % dans le secteur.

Pour les entreprises de la Ville de Trois-Rivières, les créations d'emplois et les remplacements

sont à valeur égale, soit 51 postes dans les deux cas. Les employeurs de la MRC des Chenaux ont procédé à 85 % des embauches dans le but de remplacer des postes et 12 % équivaut à une création d'emploi. Malgré un faible taux de création d'emplois, le territoire enregistre la plus forte croissance de l'emploi avec 4,6 %. Les autres raisons de l'embauche correspondent notamment au surplus de travail et à la croissance de l'entreprise, ce qui représente 13 % des embauches.

Tableau 16 - Les embauches selon le territoire et la raison de l'embauche

Territoire	Création		Remplacement		Autre		Croissance de l'emploi %
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Ville de Trois-Rivières	51	42,9 %	51	42,9 %	17	14,3 %	2,7 %
Ville de Shawinigan	4	30,8 %	8	61,5 %	1	7,7 %	1,2 %
Ville de La Tuque	0	0,0 %	2	100,0 %	0	0,0 %	0,0 %
MRC Maskinongé	4	80,0 %	0	0,0 %	1	20,0 %	2,1 %
MRC Mékinac	1	33,3 %	0	0,0 %	2	66,7 %	3,7 %
MRC des Chenaux	4	11,8 %	29	85,3 %	1	2,9 %	4,6 %
TOTAL	64	36,4 %	90	51,1 %	22	12,5 %	2,5 %

Les deux sous-secteurs les plus importants du commerce de gros ont principalement embauché, en vue de la création d'emplois, avec 47 % (14) chez les distributeurs de matériaux de construction et 46 % (25) chez les distributeurs de machines. Par ailleurs, les distributeurs de véhicules automobiles (72 % - 13) et les distributeurs

de produits divers (80 % - 36) ont surtout procédé à du remplacement de postes. Quant aux distributeurs de produits alimentaires, ils ont embauché autant pour la création de postes soit (46 % - 6) que pour le remplacement de postes (46 % - 6).

**Tableau 17 - Les embauches selon le sous-secteur d'activité
et la raison de l'embauche**

Sous-secteur d'activité (SCIAN)	Création		Remplacement		Autre		Nombre d'embauches
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Grossistes-distributeurs de produits agricoles	0	0,0 %	0	0,0 %	1	100,0 %	1
Grossistes-distributeurs de produits pétroliers	1	100,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	1
Grossistes-distributeurs de produits alimentaires, de boissons et de tabac	6	46,2 %	6	46,2 %	1	7,7 %	13
Grossistes-distributeurs d'articles personnels et ménagers	3	37,5 %	0	0,0 %	5	62,5 %	8
Grossistes-distributeurs de véhicules automobiles et de leurs pièces	5	27,8 %	13	72,2 %	0	0,0 %	18
Grossistes-distributeurs de matériaux et fournitures de construction	14	46,7 %	11	36,7 %	5	16,7 %	30
Grossistes-distributeurs de machines, de matériel et de fournitures	25	46,3 %	20	37,0 %	9	16,7 %	54
Grossistes-distributeurs de produits divers	9	20,0 %	36	80,0 %	0	0,0 %	45
Agents et courtiers du commerce de gros	1	16,7 %	4	66,7 %	1	16,7 %	6
Total	64	36,4 %	90	51,1 %	22	12,5 %	176

Au chapitre des professions visées par l'embauche, 27 postes de chauffeurs-livreurs sur les 30 nouveaux pour cette profession ont servi à du remplacement de personnel. Cette information indique que la profession de chauffeurs-livreurs fait l'objet d'un taux de roulement plus élevé que les autres professions importantes du secteur. Une proportion de 80 % (8) des embauches de mécaniciens d'équipement lourd est

attribuable à du remplacement de postes. Étant donné le petit nombre d'embauches pour cette profession, le constat du taux de roulement s'avère peu probant. La création d'emploi a été surtout faite dans les professions de commis aux services à la clientèle (70 %), de technologues en génie électronique (77 %) et de représentants des ventes non techniques (52 %).

Tableau 18 - Les embauches selon la profession et la raison de l'embauche

Profession (CNP)	Création		Remplacement		Autres		Total Nombre
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses – services de livraison et de messagerie	2	6,7 %	27	90,0 %	1	3,3 %	30
Représentants/représentantes des ventes non techniques	11	52,4 %	10	47,6 %	0	0,0 %	21
Manutentionnaires	6	35,3 %	7	41,2 %	4	23,5 %	17
Technologues et techniciens/techniciennes en génie électronique et électrique	10	76,9 %	1	7,7 %	2	15,4 %	13
Commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	7	70,0 %	2	20,0 %	1	10,0 %	10
Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	2	20,0 %	8	80,0 %	0	0,0 %	10
Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses	0	0,0 %	3	37,5 %	5	62,5 %	8
Conducteurs/conductrices de camions	2	28,6 %	5	71,4 %	0	0,0 %	7
TOTAL	40	34,5 %	63	54,3 %	13	11,2 %	116

La scolarité exigée lors des embauches

Des 176 embauches, 40 % (71) exigent un diplôme d'études secondaires, 34 % (60) demandent un diplôme universitaire ou collégial alors

que les postes peu ou pas qualifiés demandant un secondaire III ou moins représentent 26 % (45).

Tableau 19 - Les embauches selon la scolarité

Niveau de scolarité	Embauche	
	Nombre	%
Secondaire III ou moins	45	25,6 %
Diplôme d'études secondaires (DES)	71	40,3 %
Diplôme d'études professionnelles (DEP) - Attestation de spécialisation professionnelle (ASP) / Attestation d'études professionnelles (AEP)	29	16,5 %
Diplôme d'études collégiales (DEC) Attestation d'études collégiales (AEC)	29	16,5 %
Baccalauréat ou plus	2	1,1 %
TOTAL	176	100,0 %

Le diplôme d'études secondaires est exigé majoritairement pour les embauches chez les distributeurs de produits pétroliers (100 %), les distributeurs de véhicules automobiles (67 %), les agents et courtiers du commerce de gros (67 %) et les distributeurs d'articles ménagers (50 %).

Près de 45 % des embauches chez les distributeurs de produits divers demandent un secondaire III ou moins. Les distributeurs de produits agricoles demandent le diplôme d'études collégiales pour l'ensemble de leurs postes additionnels.

Tableau 20 Les embauches selon le sous-secteur d'activité et la scolarité

Sous-secteur d'activité (SCIAN)	Sec 3 et -	DES	DEP-ASP-AEP	DEC-AEC	BAC et +
Grossistes-distributeurs de produits agricoles	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %
Grossistes-distributeurs de produits pétroliers	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Grossistes-distributeurs de produits alimentaires, de boissons et de tabac	38,5 %	46,2 %	0,0 %	15,4 %	0,0 %
Grossistes-distributeurs d'articles personnels et ménagers	37,5 %	50,0 %	0,0 %	12,5 %	0,0 %
Grossistes-distributeurs de véhicules automobiles et de leurs pièces	5,6 %	66,7 %	27,8 %	0,0 %	0,0 %
Grossistes-distributeurs de matériaux et fournitures de construction	23,3 %	46,7 %	20,0 %	3,3 %	6,7 %
Grossistes-distributeurs de machines, de matériel et de fournitures	16,7 %	29,6 %	24,1 %	29,6 %	0,0 %
Grossistes-distributeurs de produits divers	44,4 %	31,1 %	8,9 %	15,6 %	0,0 %
Agents et courtiers du commerce de gros	0,0 %	66,7 %	16,7 %	16,7 %	0,0 %
TOTAL	25,6 %	40,3 %	16,5 %	16,5 %	1,1 %

L'étude a démontré précédemment que le niveau de scolarité exigé pour les embauches passées diffère selon les sous-secteurs d'activité du commerce de gros.

Qu'en est-il des principales professions de ce secteur ? Toutes les embauches de mécaniciens d'équipement lourd ont demandé un diplôme d'études professionnelles. Ce diplôme est aussi requis dans 63 % des cas chez les vendeurs et commis-vendeurs. Par ailleurs, 83 % des postes de technologues en génie électronique ont nécessité un diplôme d'études collégiales. La majorité

des embauches de manutentionnaires (94 %) a exigé le diplôme de secondaire général. Ce diplôme a été requis en grande partie pour les commis aux services à la clientèle (60 %) et pour les conducteurs de camion (57 %). Quant aux chauffeurs-livreurs, 53 % des postes ont demandé un secondaire III ou moins.

Enfin, le diplôme d'étude postsecondaire, soit professionnelle ou collégiale, a été obligatoire pour 58 % des emplois chez les représentants des ventes non techniques.

Tableau 21 - Les embauches selon les principales professions et la scolarité

Professions	Sec III et -	DES	DEP-ASP- AEP	DEC-AEC	BAC et +
Chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses – service de livraison et de messagerie	53,3 %	46,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Représentants/représentantes des ventes non techniques	15,8 %	26,3 %	26,3 %	31,6 %	0,0 %
Manutentionnaires	5,9 %	94,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Technologues et techniciens/techniciennes en génie électronique et électrique	0,0 %	8,3 %	8,3 %	83,4 %	0,0 %
Commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	30,0 %	60,0 %	0,0 %	10,0 %	0,0 %
Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %
Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses	37,5 %	0,0 %	62,5 %	0,0 %	0,0 %
Conducteurs/conductrices de camion	28,6 %	57,1 %	14,3 %	0,0 %	0,0 %

L'expérience de travail exigée lors des embauches

On constate dans le tableau de la page suivante qu'une proportion de 63 % (110) des embauches effectuées au cours des douze derniers mois du commerce de gros demandent moins d'un an d'expérience, 33 % (58) de un à trois ans et 4 % (8), plus de trois ans. L'exigence au niveau de l'expérience varie beaucoup selon le sous-secteur d'activité. Le critère de moins d'un an d'expérience est demandé pour la majorité des

postes chez six des neuf sous-secteurs du commerce de gros. Les agents et courtiers du commerce de gros demandent principalement une expérience de un à trois ans pour 83 % de leurs embauches. Les distributeurs de matériaux de construction exigent moins d'un an d'expérience pour 47 % des postes et une expérience de un à trois ans pour 37 % de leurs postes.

Tableau 22 - Les embauches selon le sous-secteur d'activité et l'expérience de travail

Sous-secteur d'activité (SCIAN)	Moins d' 1 an		1 à 3 ans		Plus de 3 ans		Total
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre
Grossistes-distributeurs de produits agricoles	0	0,0 %	0	0,0 %	1	100,0 %	1
Grossistes-distributeurs de produits pétroliers	1	100,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	1
Grossistes-distributeurs de produits alimentaires, de boissons et de tabac	10	76,9 %	3	23,1 %	0	23,1 %	13
Grossistes-distributeurs d'articles personnels et ménagers	7	87,5 %	1	12,5 %	0	0,0 %	8
Grossistes-distributeurs de véhicules automobiles et de leurs pièces	11	61,1 %	5	27,8 %	2	11,1 %	18
Grossistes-distributeurs de matériaux et fournitures de construction	14	46,7 %	11	36,7 %	5	16,7 %	30
Grossistes-distributeurs de machines, de matériel et de fournitures	34	63,0 %	20	37,0 %	0	0,0 %	54
Grossistes-distributeurs de produits divers	32	71,1 %	13	28,9 %	0	0,0 %	45
Agents et courtiers du commerce de gros	1	16,7 %	5	83,3 %	0	0,0 %	6
TOTAL	110	62,5 %	58	33,0 %	8	4,5 %	176

Les employeurs exigent moins d'une année d'expérience pour la totalité des emplois dans neuf des 22 professions qui ont fait l'objet d'une embauche au cours des douze derniers mois. Parmi les huit principales professions du

secteur, quatre d'entre elles demandent moins d'un an d'expérience pour la majorité de leurs nouveaux postes et les quatre autres exigent de un à trois ans d'expérience pour la plus grande part de leurs embauches

Tableau 23 - Les embauches selon les professions et l'expérience de travail

Profession (CNP)	Moins d' 1 an		1 à 3 ans		Plus de 3 ans		Total
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre
Commis aux services à clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	3	30,0 %	7	70,0 %	0	0,0 %	10
Technologues et techniciens/techniciennes en génie électronique et électrique	4	30,8 %	9	69,2 %	0	0,0 %	13
Représentants/représentantes des ventes non techniques	13	68,4 %	2	10,5 %	4	21,1 %	19
Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	5	50,0 %	3	30,0 %	2	20,0 %	10
Chauffeurs – livreurs/chauffeuses – livreuses – services de livraison et de messagerie	27	90,0 %	3	10,0 %	0	0,0 %	30
Manutentionnaires	14	82,4 %	3	17,6 %	0	0,0 %	17
Vendeurs – commis vendeurs	3	37,5 %	5	62,5 %	0	0,0 %	8
Conducteurs/conductrices de camion	2	28,6 %	5	71,4 %	0	0,0 %	7
Total	71		37		6		114

Le salaire lors des embauches

La majorité (71 %) des embauches effectuées, au cours de l'année précédente, a reçu un salaire horaire entre 10,00 \$ et 15,99 \$. Comment se ventile le salaire horaire dans les trois principaux sous-secteurs du commerce de gros ? Les distributeurs de produits divers ont offert un salaire variant entre 10,00 \$ et 15,99 \$ pour 98 % de

leurs postes. Par ailleurs, 79 % des embauches passées des distributeurs de machines ont reçu une rémunération entre 7,00 \$ et 12,99 \$ de l'heure. Quant aux distributeurs de matériaux de construction, 41 % des postes ont obtenu un salaire entre 10,00 \$ et 12,99 \$ et 22 % ont un salaire entre 16,00 \$ et 18,99 \$.

Tableau 24 - Les embauches selon le sous-secteur d'activité et le salaire

Sous-secteur d'activité SCIAN	7,00 \$ - 9,99 \$	10,00 \$ - 12,99 \$	13,00 \$ - 15,99 \$	16,00 \$ - 18,99 \$	19,00 \$ - 21,99 \$	22,00 \$ et +
Grossistes-distributeurs de machines, de matériel et de fournitures	34,9 %	44,2 %	16,3 %	2,3 %	0,0 %	2,3 %
Grossistes-distributeurs de produits divers	2,4 %	42,9 %	54,8 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Grossistes-distributeurs de matériaux et de fournitures de construction	7,4 %	40,7 %	18,5 %	22,2 %	0,0 %	11,1 %
Grossistes-distributeurs de véhicules automobiles et de leurs pièces	44,4 %	44,4 %	11,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Grossistes-distributeurs de produits alimentaires, boissons et tabac	44,4 %	44,4 %	11,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Agents et courtiers de commerce de gros	0,0 %	16,7 %	16,7 %	0,0 %	0,0 %	66,7 %
Grossistes-distributeurs d'articles personnels et ménagers	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %

L'analyse des salaires, selon les principales professions, démontre que les technologues en génie électronique reçoivent entre 10,00 \$ et 15,99 \$ de l'heure. Tous les mécaniciens d'équipement lourd et tous les vendeurs et commis-vendeurs ont un salaire horaire entre 10,00 \$ et 12,99 \$. Les commis aux services à la clientèle reçoivent en majorité (89 %) entre 10,00 \$ et 12,99 \$ de l'heure. Les chauffeurs-livreurs

obtiennent un salaire horaire entre 13,00 \$ et 15,99 \$ dans 64 % des embauches, alors que pour la même proportion chez les représentants des ventes non techniques, le salaire varie entre 7,00 \$ et 12,99 \$. Quant aux manutentionnaires, 43 % obtiennent entre 10,00 \$ et 12,99 \$ de l'heure, alors que 36 % reçoivent entre 16,00 \$ et 18,99 \$ de l'heure.

Tableau 25 - Les salaires dans les principales professions des embauches

Profession (CNP)	7,00 \$ - 9,99 \$	10,00 \$ - 12,99 \$	13,00 \$ - 15,99 \$	16,00 \$ - 18,99 \$
Chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses – services de livraison et de messagerie	36,4 %	0,0 %	63,6 %	0,0 %
Manutentionnaires	14,3 %	42,9 %	7,1 %	35,7 %
Technologues et techniciens/techniciennes en génie électronique et électrique	0,0 %	41,7 %	58,3 %	0,0 %
Représentants/représentantes des ventes non techniques – commerce de gros	27,3 %	36,4 %	18,2 %	18,2 %
Commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	0,0 %	88,9 %	0,0 %	11,1 %
Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %
Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses – commerce de détail	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %

Les difficultés de recrutement des employeurs

Parmi les 61 entreprises, qui ont embauché au cours des douze derniers mois, 41 % (25) ont éprouvé des difficultés de recrutement. Plus de 75 % (19) de ces entreprises se trouvent sur le territoire de la Ville de Trois-Rivières. Treize entreprises, dans les secteurs de la distribution des matériaux de construction et de la distribution de machines, témoignent de difficultés de recrutement.

Les employeurs ont fait part des difficultés de recrutement pour 63 des 176 embauches (36 %). Ces emplois se répartissent majoritairement sur le territoire de la Ville de Trois-Rivières (59 %) et de la MRC des Chenaux (30 %). Une part de 68 % des embauches ont été effectuées sur le territoire de la Ville de Trois-Rivières, alors que 59 % des postes en difficultés s'y retrouvent. À l'inverse, la Ville de Shawinigan compte 19 % des embauches sur son territoire, tandis qu'elle comporte 30 % des postes en difficulté.

Tableau 26 - Les difficultés de recrutement selon le territoire

Territoire	Entreprise		Emploi en difficulté de recrutement		Embauche
	Nombre	% des entreprises ayant embauché au cours des 12 derniers mois	Nombre	%	%
Ville de Trois-Rivières	19	31,1 %	37	58,7 %	67,6 %
Ville de Shawinigan	1	1,6 %	4	6,3 %	7,4 %
Ville de La Tuque	0	0,0 %	0	0,0 %	1,1 %
MRC Maskinongé	1	1,6 %	1	1,6 %	2,8 %
MRC Mékinac	1	1,6 %	2	3,2 %	1,7 %
MRC des Chenaux	3	4,9 %	19	30,2 %	19,3 %
TOTAL	25	41,0 %	63	100,0 %	100,0 %

Les distributeurs de produits divers regroupent 36,5 % des postes en difficulté de recrutement alors qu'ils comptent 25,6 % des embauches. À l'inverse, les distributeurs de machines et les distributeurs de matériaux de construction comportent 28,6 % et 12,7 % des postes en difficultés

de recrutement bien qu'ils contiennent respectivement 30,7 % et 17,0 % des embauches. Les distributeurs de produits agricoles, les distributeurs de produits pétroliers et les distributeurs de produits alimentaires n'ont pas mentionné de postes en difficulté de recrutement.

Tableau 27- Les difficultés de recrutement selon le sous-secteur d'activité et les emplois

Sous-secteur d'activité (SCIAN)	Emploi en difficulté de recrutement		Part des embauches au cours des 12 derniers mois
	Nombre	%	
Grossistes – distributeurs de produits agricoles	0	0,0 %	0,6 %
Grossistes – distributeurs de produits pétroliers	0	0,0 %	0,6 %
Grossistes – distributeurs de produits alimentaires, de boissons et de tabac	0	0,0 %	7,4 %
Grossistes – distributeurs d'articles personnels et ménagers	4	6,3 %	4,5 %
Grossistes – distributeurs de véhicules automobiles et de leurs pièces	5	7,9 %	10,2 %
Grossistes – distributeurs de matériaux et fournitures de construction	8	12,7 %	17,0 %
Grossistes – distributeurs de machines, de matériel et de fournitures	18	28,6 %	30,7 %
Grossistes – distributeurs de produits divers	23	36,5 %	25,6 %
Agents et courtiers du commerce de gros	5	7,9 %	3,4 %
TOTAL	63	100,0 %	100,0 %

Les employeurs ont éprouvé des difficultés de recrutement pour cinq des huit principales professions des embauches. Ces cinq professions demandent une scolarité plus faible que l'ensemble des embauches effectuées au cours de l'année précédente. En effet, 28,2 % de celles-ci demandent un secondaire III ou moins comparativement à 25,6 % pour l'ensemble des embauches. Le diplôme d'études secondaires est exigé dans 49,4 % des cinq professions, alors qu'il l'est

dans 40,3 % pour les embauches. Le diplôme d'études collégiales est demandé deux fois moins, en proportion, chez les professions en difficulté de recrutement que pour l'ensemble des embauches soit 7,1 % et 16,5 %. De plus, les cinq principales professions en difficulté de recrutement demandent moins d'expérience que l'ensemble des embauches.

Tableau 28 - Les principales professions en difficulté de recrutement

- ▶▶ Chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses – services de livraison et de messagerie
- ▶▶ Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd
- ▶▶ Représentants/représentantes des ventes non techniques – commerce de gros
- ▶▶ Manutentionnaires
- ▶▶ Conducteurs/conductrices de camions

Les principales raisons de difficultés de recrutement évoquées par les employeurs sont les compétences spécifiques techniques reliées à la profession, les qualités personnelles, l'expérience recherchée et l'horaire de travail. Les postes

pour lesquels les employeurs ont eu le plus de difficulté de recrutement sont les chauffeurs-livreurs et les mécaniciens d'équipement lourd.

Tableau 29 - Les raisons des difficultés de recrutement

Raison	Nombre	%
Compétences spécifiques techniques reliées à la profession	11	22,0 %
Qualités personnelles	6	12,0 %
Horaire de travail	4	8,0 %
Expérience recherchée	4	8,0 %

Les embauches des personnes issues des clientèles cibles

La clientèle cible est une appellation pour nommer les différents types de personnes, selon des critères bien établis tels que l'âge et le sexe, qui peuvent recourir aux services d'Emploi-Québec. Sur les 61 entreprises qui ont procédé à l'embauche issue d'une clientèle cible, 79 % ont pris à leur emploi des jeunes. Ceux-ci restent la main-d'œuvre privilégiée par les employeurs. La proportion d'entreprises diminue de moitié pour

l'embauche des femmes. Une part de 36 % d'employeurs a privilégié les femmes lors de leurs embauches. Le troisième choix se porte sur les personnes âgées de 50 ans et plus (16 %). Par contre, seulement 7 % des employeurs ont engagé des personnes immigrantes, alors qu'aucune entreprise n'a embauché des personnes handicapées.

Tableau 30 - Part des entreprises ayant embauché des personnes issues des clientèles cibles

Clientèle cible	Nombre d'entreprises	Part des entreprises ayant embauché des clientèles cibles
Jeunes	48	78,7 %
Femmes	22	36,1 %
50 ans et plus	10	16,4 %
Personnes handicapées	0	0,0 %
Personnes immigrantes	4	6,6 %

L'analyse de l'embauche des clientèles cibles, selon la taille des entreprises indique, qu'à l'exception de la catégorie des cinq à dix-neuf employés, les petites ou grandes entreprises ont engagé des clientèles cibles en proportion semblable à leur part d'embauches réalisées au cours de la dernière année dans le secteur. Quant aux entreprises de cinq à dix-neuf employés, elles représentent 53 % des embauches passées comparativement à 49 % pour l'engagement de clientèles cibles.

Tableau 31 - Les entreprises ayant embauché des clientèles cibles selon la taille de l'entreprise

Taille de l'entreprise	Part des entreprises	
	Embauche de personnes issues de clientèles cibles	Embauche effectuée au cours des 12 derniers mois
1-4 employés	14,8 %	5,7 %
5-19 employés	52,5 %	44,3 %
20-49 employés	24,6 %	35,8 %
50-99 employés	4,9 %	8,5 %
100 employés et +	3,3 %	5,7 %
	100,0 %	100,0 %

Chapitre 3

Les intentions d'embauche au cours des douze prochains mois

Vingt-neuf entreprises sur les 183 enquêtées prévoient effectuer 57 embauches au cours de la prochaine année. Ces intentions d'embauche se situent majoritairement sur le territoire de la Ville de Trois-Rivières avec 44 embauches. Les treize embauches restantes se répartissent dans les cinq autres territoires de la région. Le nombre varie entre une et quatre selon les territoires. La

part de l'embauche prévue sur les territoires de la Ville de Trois-Rivières, de la MRC de Mékinac et de la MRC de Maskinongé est plus importante que celle de leurs embauches effectuées au cours des douze derniers mois. À l'inverse, la proportion d'embauches prévues sur le territoire de la MRC des Chenaux est trois fois moins importante que celle des embauches passées.

Tableau 32- Les intentions d'embauche selon le territoire et les entreprises

Territoire	Entreprises		Intention d'embauche au cours des 12 prochains mois		Embauche au cours des 12 derniers mois
	Nombre	%	Nombre	%	%
Ville de Trois-Rivières	21	72,4 %	44	77,2 %	67,6 %
Ville de Shawinigan	3	10,3 %	3	5,3 %	7,4 %
Ville de La Tuque	1	3,4 %	1	1,8 %	1,1 %
MRC Maskinongé	1	3,4 %	2	3,5 %	2,8 %
MRC Mékinac	2	6,9 %	3	5,3 %	1,7 %
MRC des Chenaux	1	3,4 %	4	7,0 %	19,3 %
TOTAL	29	100,0 %	57	100,0 %	100,0 %

Une part de 14 % des intentions d'embauche est prévue chez les entreprises de moins de cinq employés, alors qu'elles ont effectué seulement 6 % d'embauches au cours de la dernière année. Les entreprises, comptant entre 20 et 49 em-

ployés, prévoient 11 % de postes à combler comparativement à 36 % d'embauches passées. Le tiers des intentions d'embauche provient des entreprises de 50 employés et plus bien qu'elles avaient effectué seulement 14 % des embauches.

Tableau 33 - Les intentions d'embauche selon la taille de l'entreprise

Taille de l'entreprise	Intention d'embauche		Embauche au cours des 12 derniers mois	
	Nombre	%	Nombre	%
1-4 employés	8	14,0 %	10	5,7 %
5-19 employés	24	42,1 %	78	44,3 %
20-49 employés	6	10,5 %	63	35,8 %
50-99 employés	11	19,3 %	15	8,5 %
100 employés et +	8	14,0 %	10	5,7 %
TOTAL	57	100,0 %	176	100,0 %

Les statuts d'emploi des intentions d'embauches

Les intentions d'embauche se répartissent en 49 postes à temps plein et huit à temps partiel. Les employeurs de la distribution de machines se proposent d'engager 27 personnes (48 %) dont seulement trois à temps partiel. Ceux de la distribution de matériaux de construction prévoient l'embauche de quatorze personnes (23 %) à temps plein, aucun poste à temps partiel. Ceux de la distribution d'articles personnels planifient l'engagement de neuf personnes (16 %) dont

deux à temps partiel. Les sept (12 %) intentions d'embauche restantes se répartissent chez les distributeurs de produits divers (3), chez les distributeurs de produits alimentaires (2) et chez les distributeurs de véhicules automobiles (2). L'embauche future à temps plein (86 %) est plus importante en proportion que l'embauche effectuée au cours des douze derniers mois à temps plein (79 %).

Tableau 34 - Les intentions d'embauche selon le sous-secteur d'activité et le statut d'emploi

Sous-secteur d'activité (SCIAN)	Emploi temps partiel		Emploi temps plein	
	Nombre	%	Nombre	%
Grossistes-distributeurs de machines, de matériel et de fournitures	3	11,1 %	24	88,9 %
Grossistes-distributeurs de matériaux et fournitures de construction	0	0,0 %	14	100,0 %
Grossistes-distributeurs d'articles personnels et ménagers	2	22,2 %	7	77,8 %
Grossistes-distributeurs de produits divers	2	66,7 %	1	33,3 %
Grossistes-distributeurs de véhicules automobiles et de leurs pièces	0	0,0 %	2	100,0 %
Grossistes-distributeurs de produits alimentaires, de boissons et de tabac	1	50,0 %	1	50,0 %
TOTAL	8	14,0 %	49	86,0 %

Les employeurs prévoient offrir 57 postes au cours de la prochaine année. Ces postes se distribuent dans dix-sept professions, alors que les embauches se répartissaient dans 37 professions. Onze de ces dix-sept professions seront uniquement des postes à temps plein. Sept professions compteront un seul poste. Les autres professions comprendront entre deux et treize postes. Les

manutentionnaires seront les plus en demande (23 %) suivis par les représentants des ventes non techniques (14 %), les mécaniciens d'équipement lourd (12 %) et les vendeurs et commis-vendeurs (9 %). Ces proportions sont deux fois plus grandes que celles des embauches au cours des douze derniers mois pour ces mêmes professions.

Tableau 35 - Les intentions d'embauche selon les principales professions et le statut d'emploi

Profession (CNP)	Intention d'embauche						Embauche dans les 12 derniers mois %
	Emploi temps partiel		Emploi temps plein		Emploi total		
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Représentants/représentantes des ventes non techniques – commerce de gros	0	0,0 %	8	100,0 %	8	14,0 %	10,8 %
Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses – commerce de détail	3	60,0 %	2	40,0 %	5	8,8 %	4,5 %
Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	0	0,0 %	7	100,0 %	7	12,3 %	5,7 %
Manutentionnaires	1	7,7 %	12	92,3 %	13	22,8 %	9,1 %
TOTAL	4		29		33		

Les intentions d'embauche selon la scolarité exigée

Les employeurs exigent plus de qualification postsecondaire pour leurs intentions d'embauche que pour les embauches effectuées au cours des douze derniers mois. En effet, 42 % des futurs postes demandent un diplôme d'études professionnelles, d'études collégiales ou d'études universitaires par rapport à 34 % des postes comblés au cours de la dernière année. De

plus, 46 % des intentions d'embauche exigent le diplôme d'études secondaires par rapport à 40 % des embauches. À l'inverse, 26 % des postes comblés au cours de la dernière année ont demandé un niveau de secondaire III ou moins comparativement à seulement 12 % pour les futures embauches.

Tableau 36 - Les intentions d'embauche selon la scolarité

Niveau de scolarité	Intention d'embauche		Embauche au cours des 12 derniers mois	
	Nombre	%	Nombre	%
Sec III ou moins	7	12,3 %	45	25,6 %
DES	26	45,6 %	71	40,3 %
DEP-ASP-AEP	10	17,5 %	29	16,5 %
DEC-AEC	12	21,1 %	29	16,5 %
BAC ou plus	2	3,5 %	2	1,1 %
TOTAL	57	100,0 %	176	100,0 %

Les intentions d'embauche selon l'expérience requise

Plus de 51 % (28) des intentions d'embauche demandent moins d'une année d'expérience. L'expérience de plus de trois ans est la moins demandée pour les embauches futures avec une part de 17 % (9). Quel est le critère d'expérience exigé par les principaux sous-secteurs d'activité du commerce de gros ? Chez les distributeurs de

matériaux de construction, l'exigence de moins d'une année d'expérience est requise pour les deux tiers de leurs intentions d'embauche. Quant aux futurs postes chez les distributeurs de machines, l'exigence de moins d'un an d'expérience est requise pour quatorze postes et de un à trois ans d'expérience pour huit postes.

Tableau 37 - Les intentions d'embauche selon le sous-secteur d'activité et l'expérience de travail

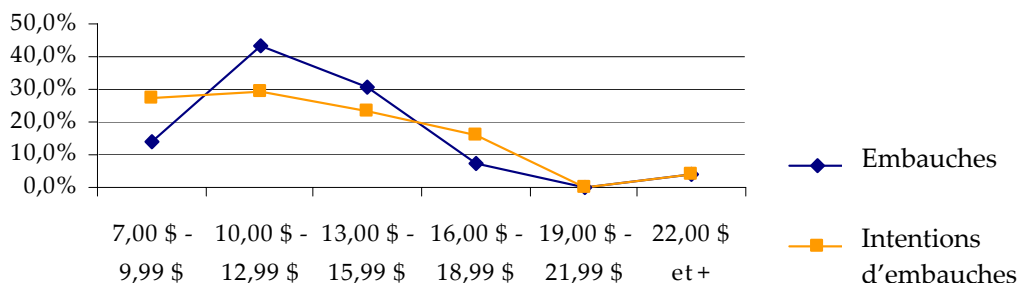
Sous-secteur d'activité (SCIAN)	Moins d'1 an		1 à 3 ans		Plus de 3 ans		Total
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre
Grossistes-distributeurs de produits agricoles	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0
Grossistes-distributeurs de produits pétroliers	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0
Grossistes-distributeurs de produits alimentaires, de boissons et de tabac	0	0,0 %	1	50,0 %	1	50,0 %	2
Grossistes-distributeurs d'articles personnels et ménagers	4	44,4 %	4	44,4 %	1	11,1 %	9
Grossistes-distributeurs de véhicules automobiles et de leurs pièces	1	50,0 %	1	50,0 %	0	0,0 %	2
Grossistes-distributeurs de matériaux et fournitures de construction	8	66,7 %	1	8,3 %	3	25,0 %	12
Grossistes-distributeurs de machines, de matériel et de fournitures	14	53,8 %	8	30,8 %	4	15,4 %	26
Grossistes-distributeurs de produits divers	1	33,3 %	2	66,7 %	0	0,0 %	3
Agents et courtiers du commerce de gros	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0
TOTAL	28	51,9 %	17	31,5 %	9	16,7 %	54

Les intentions d'embauche selon les salaires projetés

Les salaires horaires offerts aux futurs postes varient beaucoup de ceux reçus pour les postes comblés au cours de la dernière année. En effet, 74 % des embauches effectuées au cours de la dernière année ont reçu un salaire entre 10,00 \$ et 15,99 \$, alors que 53 % des embauches futures recevraient ce même salaire. Plus de 26 % des

intentions d'embauche obtiendraient un salaire entre 7,00 \$ et 9,99 \$ de l'heure, alors que 14 % des embauches passées ont eu ce salaire. Inversement, 20 % des postes futurs se verrait offrir un salaire de 16,00 \$ et plus tandis que 11 % des embauches passées ont reçu ce même salaire.

Graphique 4 - Intentions d'embauche selon le salaire offert



Les difficultés de recrutement anticipées

Des 29 entreprises ayant des intentions d'embauche, seize ont signifié des difficultés de recrutement, soit 55 %, ce qui est plus élevé que la proportion de 42 % des entreprises qui ont évoqué des difficultés de recrutement, lors de leurs embauches passées. Dans l'ensemble du secteur, les employeurs prévoient avoir des difficultés de recrutement pour 49 % de leurs futurs postes. Deux sous-secteurs signifient des difficultés pour 50 % et plus de leurs intentions d'embauche, il s'agit des distributeurs d'articles

ménagers (67 %), des distributeurs de machines (59 %) et des distributeurs de produits alimentaires (50 %). Quant aux deux autres sous-secteurs, les difficultés de recrutement sont attribuées à 33 % des futurs postes chez les distributeurs de véhicules automobiles et à 29 % des intentions d'embauche chez les distributeurs de matériaux de construction. Les distributeurs de produits divers n'ont pas exprimé de difficultés de recrutement pour leurs postes futurs.

Tableau 38 - Les difficultés de recrutement selon le sous-secteur d'activité


Sous-secteur d'activité (SCIAN)	Intention d'embauche		Poste en difficulté de recrutement dans les intentions d'embauche	
	Nombre		Nombre	%
Grossistes-distributeurs de produits alimentaires, de boissons et de tabac	2		1	50,0 %
Grossistes-distributeurs d'articles personnels et ménagers	9		6	66,7 %
Grossistes-distributeurs de véhicules automobiles et de leurs pièces	3		1	33,3 %
Grossistes-distributeurs de matériaux et fournitures de construction	14		4	28,6 %
Grossistes-distributeurs de machines, de matériel et de fournitures	27		16	59,3 %
Grossistes-distributeurs de produits divers	3		0	0,0 %
TOTAL	57		28	49,1 %

Les principales raisons des difficultés de recrutement exprimées par les employeurs pour leurs postes futurs diffèrent de celles des embauches passées. L'expérience recherchée, le travail temporaire, les qualités personnelles, les compé-

tences spécifiques reliées à la profession, le salaire et l'horaire de travail sont les plus souvent évoqués par les employeurs. Le manque de candidats est aussi une raison fréquemment donnée par ceux-ci.

Tableau 39 - Les raisons des difficultés de recrutement



Raison	Intention d'embauche		Embauche au cours des 12 derniers mois
	Nombre	%	
Expérience recherchée (nombre d'années)	7	22,6 %	8,0 %
Travail temporaire (pas de stabilité d'emploi)	4	12,9 %	6,0 %
Qualités personnelles	3	9,7 %	12,0 %
Compétences spécifiques techniques reliées à la profession	3	9,7 %	22,0 %
Salaire	3	9,7 %	2,0 %
Horaire de travail	3	9,7 %	8,0 %

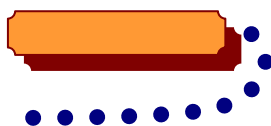


Les employeurs prévoient des difficultés de recrutement pour onze des dix-huit professions faisant l'objet d'intentions d'embauche.

Ces difficultés touchent quatre des principales professions du secteur du commerce de gros.

Tableau 40 - Les principales professions en difficulté de recrutement

- 
- ▶▶ Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd
 - ▶▶ Représentants/représentantes des ventes non techniques – commerce de gros
 - ▶▶ Manutentionnaires
 - ▶▶ Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses – commerce de détail
- 



Chapitre 4

Les changements dans les entreprises

Les employeurs ont été questionnés sur les changements survenus dans l'année précédant l'enquête et leurs impacts sur les mouvements de la main-d'œuvre constatés dans leur entreprise.

Dans le secteur du commerce de gros, 25 entreprises (14 %) ont signifié des changements orga-

nisationnels, technologiques ou de réglementation. Ces entreprises se répartissent principalement dans la distribution de machines (11) et dans la distribution de matériaux de construction (5). Les changements annoncés par les employeurs sont de nature organisationnelle dans 46 % des cas, 36 % sont de nature technologique et 18 % de réglementation.

Tableau 41 - Les types de changements selon le sous-secteur d'activité

Sous-secteur d'activité (SCIAN)	Entreprise ayant eu des changements		Type de changements				
	Nombre		Organisationnel	Technologique	Réglementation		
Grossistes-distributeurs de machines, de matériel et de fournitures	11	8	44,4 %	6	33,3 %	4	22,2 %
Grossistes-distributeurs de matériaux et de fournitures de construction	5	4	80,0 %	1	20,0 %	0	0,0 %
Grossistes-distributeurs de produits divers	3	3	50,0 %	2	33,3 %	1	16,7 %
Grossistes-distributeurs de véhicules automobiles et de leurs pièces	2	2	50,0 %	1	25,0 %	1	25,0 %
Grossistes-distributeurs d'articles personnels et ménagers	2	0	0,0 %	2	100,0 %	0	0,0 %
Grossistes-distributeurs de produits alimentaires, boissons et tabac	2	1	25,0 %	2	50,0 %	1	25,0 %
TOTAL	25	18	46,2 %	14	35,9 %	7	17,9 %

Sur les 25 entreprises qui ont déclaré des changements, cinq d'entre elles ont affirmé que les changements ont eu un impact sur la création d'emplois. Quatre entreprises indiquent que les impacts ont influé sur la consolidation d'emploi.

Les changements, survenus à l'intérieur des organisations, semblent provoquer des impacts positifs puisque seulement une entreprise a fait part de suppression d'emploi.

Tableau 42 - Les impacts des changements sur l'emploi

Nature de l'impact	Organisationnel	Technologique	Réglementation	Total des impacts
	Nombre d'entreprises			
Création de nouveaux emplois	3	2	0	5
Suppression d'emplois existants	1	0	0	1
Consolidation d'emplois existants	3	1	0	4
Aucun impact	11	11	7	29
TOTAL	18	14	7	

Chapitre 5

La gestion des ressources humaines

Quarante entreprises sur 183 ont signalé des difficultés en gestion des ressources humaines soit 22 %. Quinze (27 %) des 56 entreprises du sous-secteur des distributeurs de machines éprouvent des difficultés en gestion des ressources humaines, 37 % (7) des entreprises chez les distributeurs de véhicules automobiles et

17 % (6) chez les distributeurs de matériaux de construction éprouvent les mêmes difficultés. Les entreprises comptant entre cinq et dix-neuf employés ont témoigné, en plus grande proportion, de difficultés en gestion des ressources humaines.

Tableau 43 - Les entreprises ayant des difficultés en gestion des ressources humaines selon le sous-secteur d'activité

Sous-secteur d'activité (SCIAN)	Taille de l'entreprise					TOTAL
	1-4 employés	5-19 employés	20-49 employés	50-99 employés	100 employés et +	
Nombre d'entreprises						
Grossistes-distributeurs de produits agricoles	0	1	1	0	0	2
Grossistes-distributeurs de produits alimentaires, boissons et tabac	1	1	0	1	0	3
Grossistes-distributeurs d'articles personnels et ménagers	0	1	1	0	0	2
Grossistes-distributeurs de véhicules automobiles et de leurs pièces	1	5	1	0	0	7
Grossistes-distributeurs de matériaux et de fournitures de construction	1	1	2	1	1	6
Grossistes-distributeurs de machines, de matériel et de fournitures	1	10	4	0	0	15
Grossistes-distributeurs de produits divers	0	1	0	2	0	3
Agents et courtiers du commerce de gros	0	1	1	0	0	2
TOTAL	4	21	10	4	1	40

Les principales difficultés en gestion des ressources humaines énumérées par les employeurs sont le recrutement (37 %), la planification de la relève (15 %), le roulement et la rétention de la main-d'œuvre (13 %) ainsi que la motivation au travail (13 %). Donc, plus du tiers des motifs de difficultés touchent les fonctions de recrutement, de sélection, d'embauche et de congédiement.

Est-ce les petites ou les grandes entreprises qui éprouvent le plus de difficultés de gestion des ressources humaines ? Les établissements comptant entre 5 et 49 employés sont les plus nombreux à invoquer des problèmes dans certaines fonctions de gestion des ressources humaines. Ces fonctions concernent surtout le recrutement,

la planification de la relève, la motivation au travail et le roulement et rétention de la main-d'œuvre.

Quels sous-secteurs sont les plus touchés par les difficultés en matière de gestion des ressources humaines ? Les distributeurs de machines ont invoqué principalement des contraintes liées au recrutement, à la planification de la relève et au roulement et rétention de la main-d'œuvre. Par ailleurs, les distributeurs de véhicules automobiles et les distributeurs de matériaux de construction ont signifié particulièrement des difficultés en lien avec le recrutement, la planification de la relève et la motivation au travail.

Tableau 44 - Les difficultés de gestion des ressources humaines dans les entreprises

Type de difficultés	%
Recrutement, sélection, embauche, congédiement	36,8 %
Planification de la relève, succession d'entreprise	14,5 %
Motivation, mobilisation et reconnaissance	13,2 %
Roulement et rétention	13,2 %
Description de tâches et planification	9,2 %
Évaluation	6,6 %
Coaching, encadrement	6,6 %
Autres (précisez)	0,0 %

Les difficultés au chapitre de la formation

Une part de 24 % (45) des entreprises répondantes ont éprouvé des difficultés en matière de formation. La plus grande proportion de ces entreprises (51 %) comptent entre cinq et dix-neuf employés.

Tableau 45 - Les entreprises ayant eu des difficultés au chapitre de la formation selon la taille des entreprises

Taille de l'entreprise	Entreprise	
	Nombre	%
1-4 employés	4	8,9 %
5-19 employés	23	51,1 %
20-49 employés	12	26,6 %
50-99 employés	3	6,7 %
100 employés et +	3	6,7 %
TOTAL	45	100,0 %

Les employeurs ont indiqué que leurs employés éprouvent, au chapitre de la formation, des difficultés en matière de connaissances techniques liées à la profession (42 %), de connaissances linguistiques (27 %), de connaissances en santé, sécurité et environnement (18 %) et enfin de connaissance de base (13%).

Quelle est la taille des entreprises qui éprouvent le plus de problèmes en matière de formation de la main-d'œuvre ? La majorité de ces entreprises comptent entre cinq et 49 employés et les principaux obstacles concernent les connaissances techniques, les connaissances linguistiques et les connaissances de base.

Dans quels sous-secteurs d'activité invoque-t-on le plus fréquemment des difficultés en matière de formation de la main-d'œuvre ? Les distributeurs de machines et les distributeurs de véhicules automobiles ont surtout signifié des difficultés en connaissances techniques et en connaissances linguistiques. Les connaissances de base et les connaissances en santé et sécurité ont principalement été invoquées par les distributeurs de produits divers. Enfin les distributeurs de matériaux de construction ont désigné des difficultés en connaissances techniques, en connaissances linguistiques et en connaissances en santé et sécurité.

Tableau 46 - Les difficultés en matière de formation dans les entreprises

Type de difficultés	%
Connaissances techniques spécifiques liées à la profession	42,2 %
Connaissances linguistiques	26,7 %
Connaissances en santé, sécurité et environnement	17,8 %
Connaissance de base (lire, écrire, compter)	13,3 %

Conclusion


L'analyse des données issue de l'Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre révèle plusieurs points importants, tant pour les entreprises de l'échantillon que pour l'ensemble des activités économiques représentées. Des 296 entreprises faisant partie de l'échantillon, 183 ont répondu à l'enquête avec un taux de réponse de 62 %. Quelles caractéristiques concernant ces entreprises se dégagent de ce portrait ? Elles comptent 2612 emplois dont 2317 sont à temps plein et 295 à temps partiel. Ce sont surtout des entreprises de petite taille puisque 46 % de celles-ci comptent entre cinq et dix-neuf employés. La majorité de ces entreprises sont situées sur les territoires de la Ville de Trois-Rivières (112 entreprises, 1928 emplois), de la Ville de Shawinigan (29 entreprises, 331 emplois) et de la MRC Maskinongé (20 entreprises, 199 emplois). Il y a trois principaux sous-secteurs qui regroupent 63 % (115) des entreprises répondantes et 69 % de l'emploi total. Il s'agit des distributeurs de machines, des distributeurs de matériaux de construction et des distributeurs de produits divers.

La section portant sur l'embauche, faite au cours des douze mois précédant l'enquête, a contribué d'une part à identifier les caractéristiques marquantes de la demande de main-d'œuvre et, d'autre part, d'évaluer le dynamisme des entreprises au chapitre des besoins en ressources humaines. Il y a eu 176 embauches au cours des douze derniers mois. La majorité de celles-ci se répartit chez les distributeurs de machines (54), les distributeurs de produits divers (45) et les distributeurs de matériaux de construction (30).

Les embauches ont été effectuées principalement sur les territoires de la Ville de Trois-Rivières (119) et de la MRC des Chenaux (34). Les embauches comprennent 79 % de l'emploi à temps plein et 21 % de l'emploi à temps partiel.

Quelles sont les raisons de ces embauches ? Elles ont servi principalement pour le remplacement de postes (90) et la création de postes (64). Les principales professions recrutées, au cours de la dernière année, sont de niveau intermédiaire et technique. Le remplacement de postes a surtout touché les chauffeurs-livreurs (27). La majorité des nouveaux postes de technologues et techniciens en génie électronique et électrique sont de la création d'emplois. Les exigences exprimées par les employeurs pour l'embauche de nouveaux postes sont le diplôme d'études secondaires ou moins dans 66 % des cas. Quant à l'expérience exigée, 63 % des nouveaux postes demandent moins d'un an et le salaire horaire varie entre 10,00 \$ et 15,99 \$ pour 74 % des embauches réalisées au cours de l'année précédente.

Plus de 35 % des postes comblés au cours de la dernière année ont été difficiles à recruter. Parmi les raisons évoquées, les compétences spécifiques reliées à la profession et les qualités personnelles sont les plus fréquemment exprimées par les employeurs. Des clientèles desservies par Emploi-Québec, les jeunes sont privilégiés puisque 79 % de l'embauche comptaient parmi la clientèle jeune.



Ce portrait de la demande a pu être actualisé, jusqu'à un certain point, dans la portion du document traitant des intentions d'embauche. À cette fin, plusieurs variables ont été retenues, comme le salaire, la scolarité, la profession et l'expérience requise. Une attention spéciale a été accordée aux difficultés de recrutement. Les employeurs prévoient 57 embauches au cours de la prochaine année. Elles se trouvent surtout sur le territoire de la Ville de Trois-Rivières. Les embauches prévues sont majoritairement de niveau intermédiaire et technique et elles demandent plus de qualification postsecondaire et davantage d'expérience. La proportion de postes futurs qui recevront un salaire entre 7,00 \$ et 9,99 \$ est presque le double de celle des postes comblés au cours de la dernière année. Les difficultés de recrutement anticipées sont semblables à celles rencontrées au cours de l'année précédente. Les principales professions en difficulté de recrutement sont les mécaniciens d'équipement lourd, les représentants des ventes non techniques, les manutentionnaires et les vendeurs et commis-vendeurs.

Il a aussi été possible de déterminer les changements auxquels ont été confrontées les entreprises répondantes. Ces modifications à leur environnement étaient de nature organisationnelle, technologique ou touchaient la réglementation. Une question avait trait spécifiquement à l'impact de ces changements sur l'emploi. Vingt-cinq entreprises ont signifié des changements organisationnels, technologiques ou de réglementation. Le changement organisationnel (46 %) est celui qui a eu le plus d'impact sur l'emploi. Ces impacts sont majoritairement de la création et de la consolidation d'emplois.

Les entreprises ont souligné aussi les difficultés présentes dans leur établissement au chapitre des ressources humaines tels que le recrutement, le coaching ou la planification de la relève. Ce sont surtout les entreprises ayant entre 5 et 49 employés qui ont signifié des difficultés en gestion de ressources humaines. Les principales difficultés touchent le recrutement, la planification de la relève, le roulement de la main-d'œuvre et la motivation au travail. Ces difficultés sont invoquées particulièrement par les distributeurs de machines, les distributeurs de véhicules automobiles et les distributeurs de matériaux de construction. De plus, un inventaire des problèmes liés à la formation du personnel a été dressé. Quant aux difficultés en matière de formation de la main-d'œuvre, elles sont principalement en lien avec les connaissances techniques spécifiques liées à l'emploi et la connaissance en santé, sécurité et environnement. Elles sont spécifiquement présentes chez les entreprises comptant entre 5 et 49 employés. Les employeurs de la distribution de machines, de la distribution de véhicules automobiles, de la distribution de matériaux de construction constituent le plus grand nombre d'entreprises ayant signifié des contraintes liées à la formation de leur main-d'œuvre.

Cette étude permet de dégager un portrait plus précis des employeurs et de la main-d'œuvre du secteur du commerce de gros.

Devant de tels constats, nous espérons vivement que l'information contenue dans cette étude soit utile à des fins opérationnelles pour que les intervenants en matière de développement de l'emploi et de la main-d'œuvre puissent soutenir les entreprises en matière de ressources humaines et de formation de la main-d'œuvre.

Annexe I

Liste des sous-secteurs sous enquête

- » TRANSFORMATION ALIMENTAIRE
- » FABRICATION DE PRODUITS MÉTALLIQUES
- » FABRICATION DE MACHINES
- » FABRICATION DE MATÉRIEL DE TRANSPORT
- » COMMERCE DE GROS
- » FINANCE ET ASSURANCES
- » SERVICES IMMOBILIERS ET SERVICES DE LOCATION ET DE LOCATION À BAIL
- » SERVICES PROFESSIONNELS, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES
- » TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS
- » ÉCONOMIE SOCIALE