

*Caractéristiques de la  
demande de main-d'oeuvre  
NRE - Ville de La Tuque  
2002 - 2003*

*Mai 2003*

La forme masculine utilisée dans ce document désigne aussi bien les femmes que les hommes et ce, dans le but d'alléger le texte.

## **Coordination**

**Michel Proulx**

Directeur

Direction du partenariat et de la planification  
et de l'information sur le marché du travail

## **Recherche, analyse et rédaction**

**François Hallé**

Agent de recherche et de  
développement socioéconomique

## **Montage et mise en page**

**Sylvie St-Arnaud**

Agente de bureau

# Table des matières

INTRODUCTION.....	7	
<b>CHAPITRE 1 - LE MARCHÉ DU TRAVAIL</b>		
1.1 Le territoire.....	10	
1.2 La population .....	10	
1.3 Les prestataires de l'assistance-emploi .....	11	
1.4 Les prestataires de l'assurance-emploi .....	13	
1.5 La répartition de l'emploi par secteur.....	13	
<b>CHAPITRE 2 - LA MÉTHODOLOGIE D'ENQUÊTE</b>		
2.1 La population étudiée.....	16	
2.2 Le questionnaire.....	17	
2.3 La collecte et le traitement des données .....	17	
<b>CHAPITRE 3 - LES CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOYEURS RÉPONDANTS</b>		
3.1 Secteurs d'activité .....	20	
3.2 Propriété de l'entreprise.....	20	
3.3 Perception des employeurs quant à la situation de l'emploi pour l'année 2003 .....	20	
<b>CHAPITRE 4 - LES POSTES VACANTS SIGNALÉS</b>		
4.1 Les postes vacants signalés par les employeurs répondants .....	24	
4.2 La scolarité exigée et l'expérience demandée .....	25	
4.3 Les difficultés de recrutement des employeurs répondants .....	26	
<b>CHAPITRE 5 - LES INTENTIONS D'EMBAUCHE</b>		
5.1 Les intentions d'embauche signalées par les employeurs répondants .....	28	
5.2 La scolarité exigée et l'expérience demandée .....	29	
<b>CHAPITRE 6 - LES BESOINS DE FORMATION</b>		
6.1 Les besoins pour les employés.....	32	
6.2 Les besoins liés au rendement des entreprises .....	33	
<b>CHAPITRE 7 - LES DIVERSES PRÉOCCUPATIONS DANS LES ENTREPRISES .....</b>		<b>36</b>
<b>ANNEXE</b>		
Annexe 1 - Le questionnaire.....	37	

# Liste des tableaux et graphique

Tableau 1	Structure d'âges de la population - MRC - Ville de La Tuque 2001.....	11
Tableau 2	Niveau de scolarité des prestataires sans contrainte et avec contraintes temporaires de l'assistance-emploi dans la MRC - Ville de La Tuque, janvier 2003.....	12
Tableau 3	Âge des prestataires adultes sur le territoire de la MRC - Ville de La Tuque, janvier 2003.....	12
Tableau 4	Les prestataires de l'assurance-emploi selon le sexe et l'âge, décembre 2002.....	13
Graphique 1	Prévision du niveau d'emploi par les employeurs répondants.....	21
Tableau 5	Les postes vacants signalés par les employeurs répondants .....	24
Tableau 6	Les postes vacants selon le niveau de scolarité .....	25
Tableau 7	Les causes des difficultés de recrutement .....	26
Tableau 8	Les intentions d'embauche par secteur .....	28
Tableau 9	Les intentions d'embauche .....	29
Tableau 10	Les intentions d'embauche selon le niveau de scolarité.....	30
Tableau 11	Les intentions d'embauche selon l'expérience demandée .....	30
Tableau 12	Les besoins de formation des employés.....	32
Tableau 13	Les besoins de formation liés au rendement des entreprises.....	33



# Introduction

---

La mission d'Emploi-Québec est l'appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Pour accéder à ce résultat, plusieurs étapes sont nécessaires. La première étape requise est une connaissance approfondie des caractéristiques de la main-d'œuvre sur un territoire spécifique. Une des façons fiables et valides pour obtenir une information récente, est de procéder par une enquête auprès des entreprises du territoire.

Cette enquête a été réalisée en partenariat avec le Centre local de développement du Haut-Saint-Maurice et le Centre local d'emploi de La Tuque et visait en plus de déterminer les caractéristiques de la main d'œuvre, de mesurer le niveau de satisfaction des usagers des deux organismes.

Les résultats de l'enquête pourront donc aider l'ensemble des partenaires du milieu de l'emploi à mieux planifier leurs actions au cours de la prochaine année et tendre de plus en plus vers l'équilibre qu'est le plein emploi.

L'enquête cible 281 entreprises réparties dans les secteurs d'activité économique présents sur le territoire. Les secteurs identifiés et sollicités sont répartis parmi les trois branches de l'activité économique, soit le primaire, le secondaire et enfin, le secteur tertiaire.



# Chapitre 1

## Le marché du travail



# CHAPITRE 1 – LE MARCHÉ DU TRAVAIL

## 1.1 Le territoire

D'une superficie de 29 703 km<sup>2</sup>, la MRC - Ville de La Tuque couvre près de 74,7 % du territoire de la Mauricie. Elle englobe le réservoir Gouin, les réserves indiennes d'Obedjiwan, de Coucoucache et de Weymontachie, les territoires municipalisés de La Tuque, La Croche, La Bostonnais, Lac Édouard et de Parent. Elle est caractérisée par la présence d'une vaste étendue forestière dominée par les résineux et d'un immense réseau de 3 500 lacs et de 300 rivières et enfin, d'une agriculture marginale. Le territoire municipalisé n'occupe que 8 % de la MRC, soit 2 398 km<sup>2</sup>. Les territoires non organisés se partagent les 27 298 km<sup>2</sup>.

## 1.2 La population

La population pour l'ensemble de la MRC se chiffrait à 15 860 habitants en 2001, ce qui représente une proportion de 6,2 % de la population de la Mauricie et à peine 0,2 % de celle du Québec. On remarque une légère baisse de population de l'ordre de 450 individus depuis 1996. Les trois quarts des résidents de la MRC habitent à La Tuque. Comparativement au reste de la région, la densité de la population est très faible, soit en moyenne 0,6 personnes/km<sup>2</sup>, contre 10,4 ailleurs dans la Mauricie. Par contre, la population de la MRC est la plus jeune du territoire. La proportion des personnes âgées entre 0 et 14 ans compte pour 19,9 %, le groupe des 15-24 ans se situe à 13,2 %, celui des 25-44 ans à 28,2 %, les 45-64 ans se chiffrent à 25,2 % contre 28,3 % ailleurs en Mauricie; enfin le groupe des 65 ans et plus représente 13,5 %, soit un écart favorable de 3 %.

La proportion des hommes est plus importante que celle des femmes sur le territoire de la MRC. Les hommes au nombre de 8 105 représentent 51,1 % de la population tandis que les femmes au nombre de 7 755 ont un poids de 48,9 %. Pour la Mauricie, on retrouve l'inverse avec 51,5 % de femmes et 48,5 % d'hommes.

**Tableau 1 - Structure d'âges de la population  
MRC - Ville de La Tuque 2001**

<b>Groupes d'âges</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Total</b>
0-14 ans	1 665	1 480	3 145
15-24 ans	1 120	970	2 090
25-44 ans	2 305	2 175	4 480
45-64 ans	2 025	1 955	3 980
65 ans et plus	975	1 155	2 130
<b>Total</b>	<b>8 105*</b>	<b>7 755*</b>	<b>15 860*</b>

\* : Données arrondies

Source : Institut de la statistique du Québec, population selon le groupe d'âge et le sexe

### **1.3 Prestataires de l'assistance-emploi**

Dans sa mission d'appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, Emploi-Québec supporte les prestataires de l'assistance-emploi et de l'assurance-emploi dans leur réintégration au marché du travail. Emploi-Québec fournit aux chercheurs d'emploi des informations sur le marché du travail, notamment sur les besoins en main-d'œuvre, les qualifications requises et la scolarité minimale demandée. Mais ces chercheurs d'emploi qui sont-ils? Les paragraphes suivants présenteront quelques caractéristiques des chercheurs d'emploi.

En janvier 2003, on dénombrait 1 112 prestataires de l'assistance-emploi dans la MRC. Les prestataires sans contrainte, c'est-à-dire, disponibles pour un emploi, représentaient 42 % de ce groupe. De ce groupe, 51 % sont des hommes (221) et 34 % sont des femmes (146).

La durée cumulative de présence à l'aide des adultes est de 144,4 mois, soit 141,0 mois pour les hommes et de 147,8 mois pour les femmes. Le groupe de prestataires comptant moins de 24 mois à l'aide, est fort restreint et se chiffre à 9 % seulement. Par contre, le groupe de prestataires comptant 120 mois et plus, représente 56 % des prestataires adultes.

Quant à la scolarité, on remarque que 76 % des prestataires ont atteint un niveau d'études secondaires, 10 % un niveau primaire et enfin, un faible 2 % pour le niveau universitaire.

*Tableau 2 - Niveau de scolarité des prestataires sans contrainte et avec contraintes temporaires de l'assistance-emploi dans la MRC - Ville de La Tuque, janvier 2003*

<b>Niveau de scolarité</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
Primaire	33	30	63	10 %
Secondaire	255	217	472	76 %
Collégial	14	14	28	5 %
Universitaire	4	6	10	2 %
Inconnu	10	35	45	7 %
<b>Total</b>	<b>316</b>	<b>302</b>	<b>618</b>	<b>100 %</b>

*Tableau 3 - Âge des prestataires adultes sur le territoire de la MRC - Ville de La Tuque, janvier 2003*

<b>Âge</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Total</b>
Moyenne	43,5	42,3	42,9
<b>Age des adultes</b>			
De 18 à 24 ans	55	50	105
De 25 à 29 ans	26	47	73
De 30 à 34 ans	29	37	66
De 35 à 44 ans	109	93	202
De 45 à 54 ans	108	105	213
De 55 ans et plus	105	99	204
<b>Total</b>	<b>432</b>	<b>431</b>	<b>863</b>

## 1.4 Prestataires de l'assurance-emploi

Le nombre de prestataires de l'assurance-emploi relevé au compte de Développement des ressources humaines Canada pour la région de la MRC - Ville de La Tuque en décembre 2002, s'élevait à 851 personnes. De ce groupe, 574 sont des hommes, soit une proportion de 67,4 %; les femmes quant à elles représentent 32,5 % avec 277 prestataires.

*Tableau 4 – Les prestataires de l'assurance-emploi selon le sexe et l'âge, décembre 2002*

Groupes d'âges	Hommes	Femmes	Total
15-24 ans	93	34	127
25-34 ans	147	57	204
35-44 ans	170	91	261
45-54 ans	100	72	172
55-64 ans	58	22	80

Parmi les prestataires de l'assurance-emploi, le groupe des 35-44 ans est celui qui domine avec une représentation de 30,6 % et compte 261 individus. Le groupe des 25-34 ans suit avec un poids de 24 % pour 204 individus.

## 1.5 Répartition de l'emploi par secteur

### *Secteur primaire:*

On dénombre une vingtaine d'établissements agricoles. La production laitière et l'élevage de bovins sont les principaux créneaux de la région. Cette activité économique génère très peu d'emplois et les établissements demeurent de petite taille. La forêt couvre plus de 90 % du territoire, soit 2,6 millions d'hectares et la forêt publique compte pour 90 % de ces hectares. L'exploitation forestière et les services forestiers procurent de l'emploi à environ 990 travailleurs et représente 15 % de l'emploi total de la MRC. Cet effectif se retrouve dans une trentaine d'entreprises de taille différente. Il faut aussi souligner l'autre contribution majeure de la forêt à l'économie locale via le créneau récréo-touristique. On y retrouve plus de 4 500 chalets, 63 pourvoiries, 9 Zec, et deux réserves écologiques. Cette dimension économique de la forêt se traduit à la fois par des centaines d'emplois directs et indirects, par le maintien de plusieurs emplois existants et contribue grandement au rayonnement de la région.

### *Secteur Secondaire :*

Le secteur manufacturier est caractérisé par la présence dominante des industries du bois, de l'industrie de la fabrication de carton et aussi, de l'industrie des meubles de maisons en bois où l'on dénombre une quinzaine d'entreprises pour un total de 1 535 emplois. Ce secteur industriel, à lui seul, compte pour 23,2 % de l'emploi total. Au cours des dernières années, l'apparition de plusieurs petites entreprises a permis de modifier la structure mono-industrielle de la région. Les ateliers d'usinage et les scieries font désormais partie du secteur. La compagnie Smurfit-Stone demeure cependant le principal employeur de la région avec un effectif de 700 travailleurs. Au cours des dernières années, cette entreprise s'est orientée dans la fabrication d'un produit à plus forte valeur ajoutée, le carton couverture white top et s'est aussi concentrée à conquérir de nouveaux marchés. La grande majorité des emplois de ce secteur sont occupés par des hommes (84 %). Enfin, l'ensemble du secteur de la construction fournit près de 350 emplois et pèse pour 4,8 % de l'emploi. Le secteur secondaire représente dans son ensemble 29,2 % de l'emploi total.

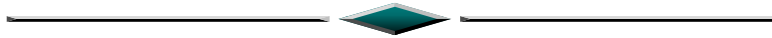
### *Secteur tertiaire :*

La grande majorité des entreprises, soit 82 % font partie de ce secteur d'activité. La part relative en termes d'emploi est de 66 % pour près de 5 650 emplois. Les services à la production qui incluent le transport, l'entreposage, les communications, la finance, les assurances et les services immobiliers regroupent 126 entreprises et plus de 700 emplois. Les services à la consommation, quant à eux fournissent au-delà de 2 000 emplois à l'intérieur de 440 entreprises. Le secteur des services de soins de santé et des services sociaux représente près de 40 % des emplois du secteur. L'administration publique, tant provinciale que locale, procure 570 emplois. Enfin, le secteur des services d'enseignement occupe près de 400 personnes.

# *Chapitre 2*

## *La méthodologie d'enquête*

## CHAPITRE 2 – LA MÉTHODOLOGIE D'ENQUÊTE



Cette section traite spécifiquement de la méthodologie de l'enquête auprès des entreprises. Les sujets suivants seront abordés : la population étudiée, le questionnaire utilisé, la collecte et le traitement des données.

### *2.1 La population étudiée*

En accord avec le CLD du Haut-Saint-Maurice, Emploi-Québec a ciblé dix-neuf sous secteurs d'activité économique pour mener à bien cette enquête. Les 426 entreprises retenues pour fins d'enquête, ont été extraites du document « Répertoire des employeurs de la Mauricie » réalisé par Emploi-Québec, mis à jour au cours de la saison estivale 2002 à partir du fichier de Développement ressources humaines Canada (DRHC).

Les employeurs retenus pour constituer l'échantillonnage de l'enquête comptent un minimum de cinq employés.

### *2.2 Le questionnaire*

Suite à une consultation entre les partenaires, le questionnaire a été élaboré à partir de celui utilisé par Emploi-Québec Mauricie en 2001 pour son enquête annuelle sur les caractéristiques de la demande en nouvelle main-d'œuvre. Quelques questions ont été ajoutées afin de recueillir l'information en matière de vieillissement de la main-d'œuvre, des mises à la retraite ainsi que la participation des femmes au marché du travail.

### *2.3 La collecte et le traitement des données*

Le moyen choisi pour recueillir les informations fut l'entrevue téléphonique. L'expérience démontre que cette façon de faire permet d'atteindre un meilleur taux de réponses. Le mandat de la cueillette des données a été confié à « Télé-Services Mauricie » entreprise de télémarketing.

L'échantillonnage et le questionnaire ont été déterminés par le mandataire et l'enquête a débuté au mois de décembre 2002.

Le taux de réponses fut de 84,4 %. Le bilan suivant explique les résultats :

- ◆ Des 426 entreprises ciblées, il fut impossible de compléter 67 entrevues, 19 numéros inscrits au fichier étaient non valides et 7 numéros étaient hors échantillon.
- ◆ De plus, le fichier comptait quelque 29 entreprises dont l'inscription était en double.

Ainsi, des 455 entreprises inscrites à l'échantillon, 333 d'entre elles demeuraient dans le potentiel d'entrevues. **Finalement, 281 entrevues furent complétées.**

La banque de données ainsi que l'analyse sommaire des résultats, furent livrées à Emploi-Québec à la mi-décembre.



# *Chapitre 3*

## *Les caractéristiques des employeurs répondants*

# CHAPITRE 3 – LES CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOYEURS RÉPONDANTS

## 3.1 Secteurs d'activité

L'enquête sur les caractéristiques de la main-d'œuvre a rejoint, comme mentionné plus tôt, 281 entreprises. Parmi ces dernières, 21 soit 7,4 % provenaient du secteur primaire où l'on retrouve les activités en agriculture, en foresterie et les activités minières. Le secteur secondaire qui regroupe les activités de la construction et de la fabrication, était représenté par 22 entreprises pour un poids de 7,8 %. Enfin, le secteur tertiaire où l'on retrouve tant les services aux entreprises que ceux offerts aux individus avec ses 242 répondants, représente 86,1 % des répondants. L'enquête a réussi à rejoindre 67,7 % des employeurs du secteur primaire, 70,9 % du secteur secondaire et enfin, une proportion de 61,7 % du secteur tertiaire où l'on retrouve 86,2 % des employeurs.

## 3.2 Propriété de l'entreprise

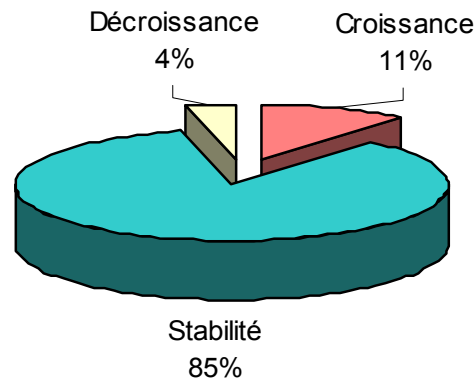
Si l'on s'attarde à la propriété des entreprises sur le territoire en tenant compte du sexe des propriétaires, on constate pour l'ensemble des secteurs une propriété féminine dans une proportion de 12,1 %, soit 55 femmes propriétaires. On remarque aussi que 13,8 % des entreprises sont la propriété à la fois d'un homme et d'une femme. La propriété féminine des entreprises se manifeste principalement dans le secteur tertiaire avec 51 entreprises détenues par une femme, soit une proportion de 11,2 %. À l'intérieur de la structure administrative des entreprises, on dénombre la présence de 45 femmes occupant un poste dans l'équipe de direction.

## 3.3 Perception des employeurs quant à la situation de l'emploi pour l'année 2003

On sait que le marché du travail de la Mauricie a connu une croissance de l'emploi de l'ordre de 4,2 % en 2002. Ce que l'on peut qualifier de performance exceptionnelle. Toutefois, lorsque l'on demande aux employeurs de prévoir leur niveau d'emploi pour la prochaine année, la grande majorité fait preuve de prudence et de réserve dans leurs prévisions.

La stabilité des effectifs est envisagée comme scénario pour 85 % (281) des entreprises (281) interrogées. Par contre, une faible proportion de 10,3 % des employeurs envisage un certain niveau de croissance. Malheureusement, 11 entreprises, soit 4 % s'attendent à une décroissance de leurs activités.

## Graphique 1 - Prédiction du niveau d'emploi par les employeurs répondants



La tendance énoncée par les employeurs de la MRC - Ville de La Tuque diffère quelque peu de la tendance remarquée chez l'ensemble des entreprises au Canada. En effet, une étude sur les besoins de main-d'œuvre réalisée à l'échelle du pays pour le compte de Manpower en novembre 2002, révèle que 15 % des employeurs prévoient l'embauche de personnel, 67 % croient à une stabilité et 16 % prévoient une décroissance de leur personnel.

L'incertitude de l'économie, les pénuries de personnel qualifié et certains changements dans les habitudes des résidents, pourraient expliquer la prudence des entreprises quant à l'estimation de leurs besoins en nouvelle main-d'œuvre. Au Québec, la tendance se rapproche de notre réalité régionale; ainsi 73 % des entreprises prévoient une stabilité, 15 % une croissance quant à leurs besoins en main-d'œuvre et enfin, 10 % d'entre elles s'attendent à une décroissance.



# *Chapitre 4*

## *Les postes vacants signalés*

## CHAPITRE 4 – LES POSTES VACANTS SIGNALÉS

Le chapitre 4 vise à donner des précisions sur les postes vacants. Le niveau de scolarité exigé, le bagage d'expérience souhaité ainsi que les difficultés de recrutement sont les éléments priorisés dans ce chapitre.

À la question « Cherchez-vous actuellement des employés à l'extérieur de votre entreprise pour combler des postes vacants ? », 19 entreprises ont répondu positivement.

### 4.1 *Les postes vacants signalés par les employeurs répondants*

Seulement 6,7 % de l'ensemble des répondants affirmaient avoir au moment de l'enquête des postes vacants à temps plein et à temps partiel à combler. On remarque que la majorité des emplois disponibles sont à temps plein dans une proportion de 77,7 %. Un total de 19 entreprises a donc signalé un total de 33 emplois vacants.

*Tableau 5 - Les postes vacants identifiés par les employeurs répondants*

Postes vacants	
Ingénieurs forestiers	Mécaniciens auto
Ingénieurs de procédé	Opérateurs de machinerie
Ingénieurs de projet	Opérateurs de sableuse
Contremaîtres en génie civil	Secrétaires
Techniciens en génie civil	Coiffeurs
Techniciens en électronique	Aides-ébénistes
Denturologistes	Cuisiniers
Inspecteurs de toiture	Aides-cuisiniers
Gestionnaires de camping	Chefs cuisiniers
Frigoristes	Cuisiniers-serveurs
Mécaniciens d'entretien	Serveuses
Vendeurs	

## 4.2 *La scolarité exigée et l'expérience demandée*

Un premier constat que l'on doit faire ressortir est que le niveau de scolarité ne peut pas être évoqué comme étant la raison principale de la difficulté pour les employeurs à combler leurs postes vacants. En effet, la scolarité exigée chez les postulants se situe dans une proportion de 45 % des cas à aucune scolarité spécifique. Un faible 27 % des postes vacants requièrent une formation professionnelle de niveau secondaire. Enfin, l'exigence d'un diplôme professionnel de niveau collégial compte pour 12 % des postes. Sur l'ensemble des 33 postes à combler, on dénote trois postes de niveau universitaire, ce qui représentent 9 % des emplois.

*Tableau 6 - Les postes vacants selon le niveau de scolarité*

Niveau de scolarité	% des postes vacants
Aucun	45 %
Diplôme secondaire	7 %
DEP	27 %
Formation technique	12 %
Diplôme universitaire	9 %

Au chapitre de l'expérience demandée, un travailleur qui détenait peu ou aucune expérience de travail avait de bonnes chances de se trouver un emploi. En effet, l'enquête révèle que 57,5 % des vacances signalées demandaient moins d'un an d'expérience ou aucune d'expérience. Enfin, une expérience se situant entre un et trois ans était exigée dans à peu près les mêmes proportions.

### 4.3 *Les difficultés de recrutement des employeurs répondants*

Certains employeurs ont fait état de difficultés particulières en matière de recrutement de main-d'œuvre pour combler leurs postes vacants. Lors de l'enquête, une question était posée à cet effet afin qu'ils se prononcent sur ces difficultés.

Globalement, les résultats indiquent que le manque de compétences et l'éloignement du lieu de travail sont les difficultés les plus souvent évoquées. En effet, dans 47 % des cas, les employeurs déclarent rencontrer des candidats qui n'ont pas les compétences requises et 24 % évoquent leur situation géographique comme étant la principale cause de leur difficulté.

*Tableau 7 - Les causes des difficultés de recrutement*

Causes	Taux de réponses
Activité saisonnière ou temporaire	12 %
Manque de candidats avec les compétences requises	47 %
Région éloignée ou difficile d'accès	24 %
Conditions de travail - horaire et salaire	12 %

# *Chapitre 5*

## *Les intentions d'embauche*

## CHAPITRE 5 – LES INTENTIONS D’EMBAUCHE

Ce chapitre vise à renseigner les partenaires sur la planification prévisionnelle de la main-d’œuvre sur le territoire de la MRC - Ville de La Tuque à partir des intentions d’embauche exprimées par les employeurs pour les douze prochains mois. De plus, suite à l’analyse, on pourra dégager certaines caractéristiques des futurs emplois.

### 5.1 *Les intentions d’embauche signalées par les employeurs répondants*

Un total de 44 entreprises sur un total de 281, soit une proportion de 15,6 % prévoient embaucher du personnel additionnel au cours de l’année 2003. Ces intentions d’embauche représentent un total de 105 postes. De ce nombre, 51,4 % sont des postes à temps plein. La balance des postes restants (51) sont, soit à temps partiel ou saisonniers.

*Tableau 8 : Intentions d’embauche par secteur*

Secteur	Temps plein	Temps partiel ou saisonnier
Primaire	5	10
Secondaire	11	6
Tertiaire	38	35
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>51</b>

Les occupations pour lesquelles les employeurs répondants ont indiqué leurs intentions d'embauche sont présentées dans le tableau suivant. On remarque que les postes mentionnés sont de niveau intermédiaire.

**Tableau 9 : Intentions d'embauche**

Débroussailleurs	Techniciens en génie civil
Préposés en aquaculture	Opérateurs de machinerie lourde
Préposés en apiculture	Préposés à l'entretien ménager
Ébénistes	Journaliers dans une pourvoirie
Journaliers d'usine	Guides en tourisme d'aventure
Laveurs de vaisselle	Cuisiniers
Serveuses aux tables	Comptables
Secrétaires	Animateurs de groupe
Éducatrices	Serveuses salle à manger
Livreurs	Serveuses-bar
Conducteurs de taxi	Animateurs d'émission de radio
Commis vendeurs quincaillerie	Mécaniciens auto
Techniciens en gaz propane	Commis aux pièces
Chauffeurs de camion	Fleuristes
Commis vendeurs mercerie	Commis de dépanneur
Caissières	Commis d'épicerie

## 5.2 *La scolarité exigée et l'expérience demandée*

Quelles seront les exigences des employeurs pour l'embauche de nouveaux travailleurs? Les réponses qu'offre l'enquête sont du même ordre que les exigences manifestées pour les postes vacants. Un faible niveau de scolarité et peu d'expérience de travail sont exigés pour occuper les futurs postes au cours de l'année 2003. Plus de 65 % des postes créés n'exigeront aucune scolarité spécifique. Une faible proportion de 21 % exigera une formation professionnelle de niveau secondaire. Enfin, un faible 4,7 % requiert une formation collégiale et un seul poste une formation universitaire.

*Tableau 10 : Les intentions d'embauche selon le niveau de scolarité*

Niveau de scolarité	% des intentions d'embauche
Aucun	65 %
Diplôme secondaire	15,2 %
Diplôme études professionnelles	14,2 %
Diplôme d'études collégiales	4,7 %
Diplôme universitaire	0,9 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>

Quant à l'expérience exigée, cette caractéristique ne constituera pas une difficulté majeure pour combler les intentions d'embauche.

*Tableau 11 : Les intentions d'embauche selon l'expérience*

Expérience	% des intentions d'embauche
Aucune expérience requise	57,1 %
Moins 1 an	17,1 %
1 à 3 ans	23,8 %
3 ans et plus	1,9 %

# *Chapitre 6*

## *Les besoins de formation*

## CHAPITRE 6 – LES BESOINS DE FORMATION

Cette section a pour objectif de cerner les caractéristiques des besoins de formation du personnel oeuvrant dans les entreprises ainsi que les besoins de formation liés à l'amélioration de la productivité de l'entreprise.

L'éclairage qu'apportent ces résultats permettra de mettre au point des interventions mieux adaptées aux besoins identifiés par les répondants et de mettre en œuvre l'aide nécessaire pour favoriser la poursuite du développement des compétences tant chez les employeurs que chez les travailleurs.

### 6.1 *Besoins de formation pour les employés*

Les employeurs étaient invités à répondre à la question suivante : « Quels sont les besoins de formation pour vos employés ? ». Seulement 21 % des entreprises ont répondu avoir différents besoins.

Afin d'obtenir une vision plus globale des besoins de formation, les résultats sont regroupés sous trois types de compétences. Les compétences de base regroupant les capacités d'écrire, de lire, de calculer; les compétences techniques étant les habiletés ou les capacités liées à l'utilisation spécifique de machinerie ou de la mise en œuvre des technologies; et les compétences génériques se définissant par les attitudes des travailleurs, leur comportement, leur savoir-être. Le tableau suivant, présente l'ensemble des réponses obtenues selon les trois types de compétences.

*Tableau 12 - Besoins de formation pour les employés*

Besoins de formation pour les employés	Taux de réponses
Compétences de base	2,8 %
Compétences techniques	13,8 %
Compétences génériques	7,1 %
Autres	8,8 %
Aucune	64,7 %
Ne sait pas	2,8 %

On constate que plus de six entreprises sur dix ne signalent aucun besoin de formation pour leurs travailleurs. Les compétences techniques constituent le plus important élément de formation avec 13,8 % des répondants. Enfin, les compétences génériques sont recherchées chez 7,1 % des entreprises. Les besoins de formation exprimés seront comblés tant par des ressources externes à l'entreprise que des gens de l'interne.

## 6.2 *Besoins liés au rendement des entreprises*

À la question « Selon vous, quels sont vos besoins de formation afin d'améliorer le rendement de votre entreprise ? », deux répondants sur dix ont signalé des besoins, soit un total de 59 entreprises. Il semble que 80 % de l'ensemble des entreprises ont déjà atteint le maximum de rendement et qu'aucune d'entre elles ne recherche d'autres avenues d'amélioration de rendement.

Le tableau ci-dessous expose l'ensemble des besoins de formation.

*Tableau 13 - Besoins de formation liés au rendement des entreprises*

Besoins de formation	Nombre d'employeurs
Gestion des ressources humaines	10 (3,5 %)
Gestion financière	8 (2,8 %)
Gestion des inventaires et de l'approvisionnement	6 (2,1 %)
Informatique	23 (8,1 %)
Anglais	2 (0,7 %)
Marketing	2 (0,7 %)



# *Chapitre 7*

## *Les diverses préoccupations dans les entreprises*

## CHAPITRE 7 – LES DIVERSES PRÉOCCUPATIONS DANS LES ENTREPRISES

---

Lors de l'enquête, quelques questions furent soumises aux employeurs afin de connaître leurs préoccupations sur divers sujets reliés à leur main-d'œuvre. L'un des sujets de préoccupation retenus, est le phénomène du vieillissement de la main-d'œuvre qui entraîne, pour les dirigeants d'entreprises, divers choix de gestion. À cette question, fait assez surprenant, une forte majorité des répondants ne se préoccupent pas de cette question ni de ses conséquences pour l'entreprise dans la poursuite de ses affaires. En effet, 74 % des dirigeants n'ont aucun souci. Fait aussi troublant, une proportion de 17,8 % se disent indifférents à ce phénomène. Ainsi, une très faible proportion des entreprises (8,1 %) se préoccupe du phénomène de relève de la main-d'œuvre.

En général, on remarque peu de préoccupations de la part des entreprises à l'égard de plusieurs problématiques de main-d'œuvre. Ainsi, la quasi totalité des entreprises (98,7 %) n'ont aucun souci quant au recrutement, une majorité de 90 % ignore le roulement de personnel. Enfin, le phénomène de mise à la retraite ne dérange aucunement la quiétude des gestionnaires, alors qu'une forte majorité ne semble pas concerné par cette réalité du marché du travail.

## Enquête sur les caractéristiques de la main-d'oeuvre 2002

### MRC du Haut-Saint-Maurice

Nom de l'entreprise : \_\_\_\_\_  
 Adresse : \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 Courriel: \_\_\_\_\_  
 Téléphone: \_\_\_\_\_  
 Télécopie : \_\_\_\_\_  
 Répondant : \_\_\_\_\_  
 Poste occupé dans l'entreprise : \_\_\_\_\_  
 Poste téléphonique : \_\_\_\_\_

#### Section I - Les caractéristiques générales de l'établissement

1) Veuillez décrire les produits fabriqués et/ou les services que vous offrez :

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

2) Combien de personnes travaillent dans votre entreprise ?

			Homme(s)	Femme(s)
Employés	Temps partiel	Saisonnier		
		Régulier		
	Temps plein	Saisonnier		
		Régulier		

Note: Temps plein = 30 heures/semaine et plus

Temps partiel = moins de 30 heures/semaine

3) Le ou la propriétaire de l'entreprise est :

- Femme
- Homme
- Homme et Femme
- Ne le sait pas

4) Prévoyez-vous que le nombre d'employés de votre établissement sera en croissance, en décroissance ou stable au cours des douze prochains mois ?

- Stabilité
- Croissance
- Décroissance
- Ne le sait pas

5) Prévoyez-vous des changements, technologiques, organisationnels ou de production, d'ici les 12 prochains mois dans votre entreprise ?

<b>Changements technologiques, organisationnels et/ou changements de marchés</b> (ex. : achat de nouveaux équipements)  Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>	<b>Précisez la nature de ces changements</b>			
<b>Impact sur l'emploi :</b>	<b>(Précisez le nombre)</b>	<b>(Précisez le titre de l'emploi)</b>		
◆ Création de nouveaux emplois				
◆ Suppression d'emplois existants				
◆ Consolidation d'emplois existants				
Combien d'employés existants devraient acquérir des compétences suite à ces changements?				

6) Avez-vous des préoccupations à l'égard de :

Vieillessement de la main-d'œuvre	oui	non	ne s'applique pas
Recrutement	oui	non	ne s'applique pas
Roulement de personnel	oui	non	ne s'applique pas
Qualité de production, échéanciers, etc.	oui	non	ne s'applique pas
Compétences du personnel	oui	non	ne s'applique pas
Adaptation aux changements	oui	non	ne s'applique pas
Planification et organisation de la formation	oui	non	ne s'applique pas

## Section II - Les besoins de main-d'oeuvre

- 1) Avez-vous présentement des postes vacants pour lesquels vous recherchez activement des travailleurs à l'extérieur de votre établissement? Oui  Non

Si oui, décrivez, le plus précisément possible, les professions ou métiers en cause.

	Exemple	Métier Profession 1	Métier Profession 2	Métier Profession 3	Métier Profession 4
	<b>Opérateur de machinerie lourde</b>				
<b>1) Nbre de postes vacants à temps plein et à temps partiel (précisez le nombre) :</b>	<b>(Précisez le nombre)</b>	<b>(Précisez le nombre)</b>	<b>(Précisez le nombre)</b>	<b>(Précisez le nombre)</b>	<b>(Précisez le nombre)</b>
♦ Temps plein (30 h et plus/sem.) →	2				
♦ Temps partiel (moins de 30 h/sem.) →	1				
♦ Total →	3				
<b>2) Scolarité minimum exigée :</b>	<b>cochez</b>	<b>cochez</b>	<b>cochez</b>	<b>cochez</b>	<b>cochez</b>
• Aucune 1 →					
• Diplôme de 5 <sup>e</sup> secondaire, formation générale 2 →					
• Diplôme de formation professionnelle (secondaire) (précisez la spécialisation, s'il y a lieu) 3 →	X				
• Diplôme de formation technique (collégial) (précisez la spécialisation, s'il y a lieu) 4 →					
• Diplôme de formation universitaire (Précisez la spécialisation, s'il y a lieu) 5 →					
<b>3) Expérience requise :</b>	<b>cochez</b>	<b>cochez</b>	<b>cochez</b>	<b>cochez</b>	<b>cochez</b>
❖ Moins d'une année 1 →	X				
❖ De 1 à 3 ans 2 →					
❖ Plus de 3 ans 3 →					
<b>4) Salaire offert (taux horaire) 1 →</b>					
<b>5) Rencontrez-vous des difficultés de recrutement ?</b>	<b>cochez</b>	<b>cochez</b>	<b>cochez</b>	<b>cochez</b>	<b>cochez</b>
Oui 1 →	X				
Non 2 →					
<b>6) Quelles sont les causes des difficultés de recrutement?</b>	<b>cochez</b>	<b>cochez</b>	<b>cochez</b>	<b>cochez</b>	<b>cochez</b>
• Activité saisonnière ou activité temporaire 1 →	X				
• Conditions de travail offertes 2 →	X				
• Manque de candidats ayant l'expérience recherchée 3 →					
• Manque de candidats ayant les compétences recherchées 4 →					
• Travail en région éloignée 5 →	X				
• Salaire offert 6 →					
• Manque de candidats ayant les qualités personnelles recherchées 7 →					
<b>7) Pouvez-vous préciser les qualités personnelles à la source des difficultés de recrutement?</b>	<b>cochez</b>	<b>cochez</b>	<b>cochez</b>	<b>cochez</b>	<b>cochez</b>
♦ Compétences de base (lire, écrire, compter) 1 →	X				
♦ Ponctualité 2 →	X				
♦ Relations interpersonnelles (travail en équipe) 3 →	X				
♦ Disponibilité 4 →					
♦ Endurance 5 →					
♦ Assiduité 6 →					
♦ Autres (précisez) 7 →					

### Section III - Les intentions d'embauche de main-d'oeuvre

1) En surplus des postes vacants actuels, prévoyez-vous embaucher du personnel additionnel au cours des douze prochains mois? Oui  Non

Si oui, décrivez, le plus précisément possible, les professions ou métiers.

	Exemple	Métier Profession 1	Métier Profession 2	Métier Profession 3	Métier Profession 4
	<u>Débroussailleur</u>	_____	_____	_____	_____
<b>1) Nbre d'embauche à temps plein et à temps partiel</b> (précisez le nombre) :	<b>(Précisez le nombre)</b>	<b>(Précisez le nombre)</b>	<b>(Précisez le nombre)</b>	<b>(Précisez le nombre)</b>	<b>(Précisez le nombre)</b>
♦ Temps plein (30 h et plus/sem.) →	2				
♦ Temps partiel (moins de 30 h/sem.) →	1				
♦ Total →	3				
<b>2) Scolarité minimum exigée :</b>	<b>cochez</b>	<b>cochez</b>	<b>cochez</b>	<b>cochez</b>	<b>cochez</b>
• <b>Aucune</b> 1 →	X				
• Diplôme de 5 <sup>e</sup> secondaire, formation générale					
• Diplôme de formation professionnelle (secondaire) 3 → (précisez la spécialisation, s'il y a lieu)					
• Diplôme de formation technique (collégial) 4 → (précisez la spécialisation, s'il y a lieu)					
• Diplôme de formation universitaire (précisez la spécialisation, s'il y a lieu)					
<b>3) Expérience requise :</b>	<b>cochez</b>	<b>cochez</b>	<b>cochez</b>	<b>cochez</b>	<b>cochez</b>
❖ Aucune					
❖ Moins d'une année 1 →	X				
❖ De 1 à 3 ans 2 →					
❖ Plus de 3 ans 3 →					

2) Quels moyens utiliserez-vous pour procéder à l'embauche de votre personnel?

- Placement en ligne (Emploi-Québec)
- Internet
- Réseau de contacts
- Recrutement interne
- Journaux
- Autres, Précisez : \_\_\_\_\_

#### **Section IV - Besoins de formation**

1) Votre entreprise est-elle assujettie à la loi 90 (loi du 1 %)

- Oui  
 Non

2) Offrez-vous des activités de formation à votre personnel ?

- Oui  
 Non

3) Pouvez-vous identifier les besoins de formation qui pourraient améliorer le rendement de vos employés ?

- Compétences de bases telles; lecture, écriture, calcul  
 Compétences techniques telles; savoir faire, manipulations d'un appareil, ou d'une machine  
 Compétences génériques telles; savoir être, collaboration, travail équipe, attitudes, respect, etc  
 Autre, précisez : \_\_\_\_\_

4) Pouvez-vous identifier les besoins de formation qui permettraient à l'entreprise d'améliorer son potentiel ?

- Gestion des ressources humaines (description tâches, recrutement, etc)  
 Gestion financière (tenue de livres, interprétation des état financiers, etc.)  
 Gestion des inventaires et de l'approvisionnement (achats)  
 Informatique  
 Marketing (promotion, prix, publicité etc.)  
 Autre, précisez : \_\_\_\_\_

5) Préciser le ou les moyens que vous utiliserez pour répondre aux besoins de formation identifiés?

- ❖ Personnel de l'entreprise   
❖ Consultants du secteur privé   
❖ École ou centre de formation

Niveau

Secondaire \_\_\_\_\_  
Collégial \_\_\_\_\_  
Universitaire \_\_\_\_\_

- ❖ Centre local de développement   
❖ Centre local d'emploi (CLE)   
❖ Fournisseurs   
❖ Autre

↳ Précisez \_\_\_\_\_

**Section V - Vieillessement de la main-d'oeuvre**

1) L'entreprise pour laquelle vous répondez, a-t-elle pensé à préparer la relève?

- Oui
- Non
- Ne le sait pas

4) Votre entreprise a-t-elle un programme de mise à la retraite pour les employés?

- Oui
- Non

5) Avez-vous des employés qui seront touchés par la retraite dans un avenir rapproché?

- Oui
- Non

6) Si oui, combien d'employés seront affectés par la retraite dans les 12 prochains mois, dans une période de 1 à 3 ans et de 3 à 5 ans?

Période	12 mois	1 à 3 ans	3 à 5 ans
<b>Nombre d'employés affectés (cochez)</b>			
1 à 3 employés			
4 à 7 employés			
8 à 10 employés			
Plus de 10 employés			
<b>Combien de postes ne seront pas comblés suite à la retraite ?</b>			

7) Seriez-vous intéressé à participer à un groupe de discussion qui porterait sur les problématiques du développement de la main-d'oeuvre du secteur d'activité (type d'entreprise) dans lequel vous œuvrez ?

- Oui
- Non
- Ne le sait pas

## **Section VI - Satisfaction des services offerts par le Centre local d'emploi (CLE) ainsi que le Centre local de développement (CLD) de la MRC du Haut-Saint-Maurice**

Cette section vise à mesurer la connaissance de votre entreprise à l'égard des services qu'offrent le Centre local d'emploi (CLE) et le Centre local de développement (CLD) de votre MRC en matière de soutien aux entreprises et en ressources humaines.

- 1) Connaissez-vous les services qu'offrent le Centre local d'emploi (CLE) et le Centre local de développement de La Tuque aux entreprises ?

**CLE :**            Oui            Non

**CLD :**            Oui            Non

- 2) Avez-vous déjà fait appel aux services du Centre local d'emploi (CLE) et du Centre local de développement (CLD) du Haut-Saint-Maurice ?

**Centre local d'emploi :**                    Oui            Non, pour-  
quoi ? \_\_\_\_\_

**Centre local de développement :**    Oui            Non, pour-  
quoi ? \_\_\_\_\_

- 3) Quels services avez-vous utilisés au CLE et au CLD ?

**Centre local d'emploi :**

- Recrutement et embauche
- Formation de votre personnel, fond national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO), loi 90 (1%)
- Information sur le marché du travail (taux de salaires, disponibilité de main-d'œuvre)
- Soutien à la gestion des ressources humaines (croissance, réduction de personnel, motivation des employés, description de tâches, échelle salariale, manuel des employés, etc.)
- Autres, précisez : \_\_\_\_\_

**Centre local de développement :**

- Plan d'affaires
- Recherche de financement
- Suivi en entreprise
- Informations diverses
- Autres, précisez : \_\_\_\_\_

- 4) Selon les réponses que vous avez obtenues à Emploi-Québec (CLE) et au Centre local de développement (CLD), pouvez-vous dire que vous avez reçu l'attention nécessaire pour répondre à votre besoin ?

**Centre local d'emploi :**

- Oui
- Non

**Centre local de développement :**

- Oui
- Non

- 5) Sur une échelle de 1 à 10 précisez votre degré de satisfaction suite aux services utilisés au Centre local d'emploi (CLE) et au Centre local de développement (CLD) de La Tuque, encerclez votre réponse.

**Centre local d'emploi :**

Insatisfait 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 tout à fait satisfait

Pourquoi ? \_\_\_\_\_

**Centre local de développement :**

Insatisfait 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 tout à fait satisfait

Pourquoi ? \_\_\_\_\_

- 6) Selon-vous croyez-vous que le Centre local d'emploi (CLE) et le Centre local de développement (CLD) du Haut Saint-Maurice sont suffisamment impliqués dans le milieu d'affaire de la MRC ?

**Centre local d'emploi**  Oui  Non

**Centre local de développement**  Oui  Non

- 7) Dans un avenir rapproché, seriez-vous intéressé à participer à une rencontre d'information sur les services qu'offre Emploi-Québec (CLE) de La Tuque et Le Centre local de développement (CLD) du Haut-Saint-Maurice aux entreprises ?

Oui

Non