

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

MRC de L'Île-d'Orléans

Information
sur le marché
du travail



Emploi
Québec
Capitale-Nationale



CRCDDQ
CENTRE RÉGIONAL
DE RECHERCHE ET DE
FORMATION EN
ÉCONOMIE QUÉBÉCOISE

DOCUMENT PRÉPARÉ

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

DIRECTION

Marian Lavoie

RÉDACTION

François-Yves Dubé
Martine Roy

TRAITEMENT DES DONNÉES

Firme Jolicoeur et Associés
François-Yves Dubé

COLLABORATION

Diane Wagner

RÉVISION LINGUISTIQUE

Le Graphe enr.

PRODUCTION

Service des communications

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

Avant-propos

AVANT-PROPOS

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

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

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

L'enquête de la MRC de l'Île-d'Orléans sera suivie d'autres publications qui couvriront les territoires de la Ville de Québec et de Portneuf.

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

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

Marian Lavoie



Table des matières

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	5
1. LE TERRITOIRE	6
2. UN APERÇU DE LA MÉTHODE UTILISÉE	7
3. LE PROFIL DÉMOGRAPHIQUE.....	9
3.1. LE PORTRAIT DE LA POPULATION	9
3.2. LES CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION.....	10
4. LES CARACTÉRISTIQUES DES ÉTABLISSEMENTS ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE	11
4.1. LA RÉPARTITION DES ENTREPRISES	11
4.2. LA RÉPARTITION DE LA MAIN-D'ŒUVRE.....	11
4.3. LA SCOLARISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE	13
4.3.1. Main-d'œuvre avec formation spécialisée.....	13
4.3.2. Main-d'œuvre avec formation non spécialisée	13
4.3.3. Main-d'œuvre sans diplôme (aucune formation).....	13
4.4. LA SAISONNALITÉ DE L'EMPLOI.....	14
4.5. LA MASSE SALARIALE	16
4.6. LE NOMBRE D'ANNÉES D'EXISTENCE DES ÉTABLISSEMENTS.....	16
4.7. LA RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LES MARCHÉS ..	17
5. LES CHANGEMENTS PRÉVISIBLES DANS LES ÉTABLISSEMENTS.....	18
5.1. L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS	18
5.2. LES PRINCIPAUX CHANGEMENTS PRÉVUS	20
6. LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE	21
6.1. LES POSTES VACANTS	21
6.2. LES INTENTIONS D'EMBAUCHE.....	21
6.3. LES MÉTIERS EN DEMANDE.....	21
6.4. LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	22
7. LES PRÉVISIONS DE RETRAITE.....	23
7.1. LES DÉPARTS À LA RETRAITE SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ ...	23
7.2. LES DÉPARTS À LA RETRAITE SELON LA FORMATION SCOLAIRE REQUISE.....	24
7.3. LES DÉPARTS À LA RETRAITE SELON LES PROFESSIONS	26
8. LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	27
8.1. LES DIFFICULTÉS DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ...	27
8.2. LES SOURCES DE RECRUTEMENT DU PERSONNEL	28
8.3. LES POLITIQUES DE RETRAITE	29
8.3.1. Règle de la politique de retraite pour le personnel cadre ...	30
8.3.2. Règle de la politique de retraite pour le personnel non cadre	31
9. LA FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE.....	32
9.1. LES MOYENS UTILISÉS POUR DISPENSER LA FORMATION	32
9.2. LES SOURCES DE FORMATION UTILISÉES	34
9.3. LES DIFFICULTÉS RELATIVES AUX ACTIVITÉS DE FORMATION ...	35
10. LA CONNAISSANCE DES SERVICES PUBLICS	36
CONCLUSION.....	37
BIBLIOGRAPHIE	39

Introduction

INTRODUCTION

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

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

Le document se divise en dix parties. La première section décrit le territoire à l'étude ainsi que sa structure économique, la deuxième précise la méthode utilisée dans l'étude, alors que la troisième dresse le profil démographique de la MRC de L'Île-d'Orléans, de la région de la Capitale-Nationale et de l'ensemble du Québec. On trouve dans les parties suivantes de l'étude les résultats sur les caractéristiques des établissements et de la main-d'œuvre, les changements que ces établissements anticipent, leurs besoins en main-d'œuvre, leurs prévisions de retraite et la façon dont ils gèrent les ressources humaines.

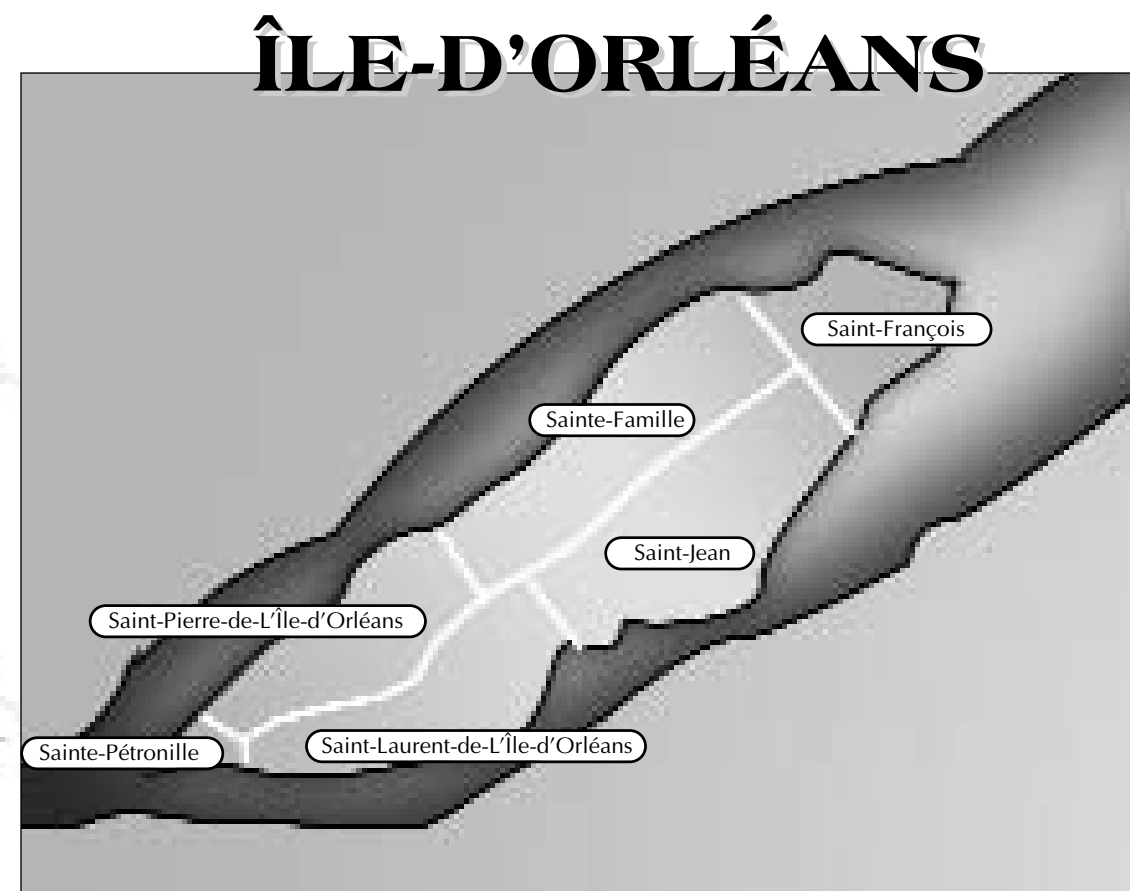
Dans les deux dernières sections nous nous intéressons à la formation du personnel et à la connaissance des services publics, soit du centre local d'emploi (CLE) et du centre local de développement (CLD) de la MRC de L'Île-d'Orléans.

Une enquête similaire a été réalisée en 2001, mais on ne peut y comparer les présents résultats, et ce, pour trois raisons. Premièrement, l'outil de collecte des deux études n'est pas tout à fait le même. Deuxièmement, pour l'étude de 2003 nous avons inclus dans l'univers de l'enquête les secteurs suivants : l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse ainsi que les administrations publiques et les soins de santé. Enfin, en 2001 on ne disposait de l'information que pour 16 entreprises.

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

Le territoire LE TERRITOIRE

La MRC de L'Île-d'Orléans se situe au sud de la ville de Beauport et de la MRC de La Côte-de-Beaupré. L'Île-d'Orléans fait 34 km de long sur 8 km de large; elle est reliée par un seul pont à la ville de Québec. Six municipalités composent la municipalité régionale de comté du même nom : Sainte-Famille, Saint-François, Saint-Jean, Saint-Laurent, Sainte-Pétronille et Saint-Pierre.



Un aperçu de la méthode utilisée UN APERÇU DE LA MÉTHODE UTILISÉE

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

La population à l'étude comprend l'ensemble des établissements de cinq employés et plus au moment de la collecte des données, situés sur le territoire de la MRC de L'Île-d'Orléans. Il est important de rappeler que le secteur de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse ainsi que les administrations

publiques et les soins de santé sont inclus dans l'étude. Comme il s'agit d'un recensement, aucune donnée n'a été pondérée.

Au moment de déterminer la population qui ferait l'objet de l'enquête, il était impossible de repérer les entreprises de cinq employés et plus. Il a donc été nécessaire de procéder à un recensement des 217 établissements correspondant aux secteurs d'activité économique ciblés par l'étude et d'exclure, dès le début de l'entrevue, les entreprises ayant moins de cinq employés.

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

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

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

Un aperçu de la méthode utilisée

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

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

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

Les résultats montrent que 143 entreprises ont répondu à la partie portant sur l'identification des établissements. L'étude s'adressant uniquement aux entreprises de cinq employés et plus, les 71 établissements qui respectaient ce critère ont été conservés. Un taux de réponse de 49,0 % a été obtenu, ce qui permet d'avoir un taux de collaboration de 84,5 % une fois les erreurs de liste corrigées.

Tableau 2
Résultats des appels

	Total
Population de départ	217
A. Numéros non valides	
Hors service	11
Résidentiel	1
	205
B. Numéros hors échantillon	
Non admissible	49
	156
C. Numéros dans l'échantillon, impossible d'établir l'admissibilité	
Pas de réponse	4
	152
D. Numéros admissibles dans l'échantillon, impossible de mener l'entrevue à terme	
Absence prolongée	1
Questionnaire incomplet	2
Rendez-vous non complété	3
Refus une fois l'admissibilité établie	3
	143
E. Entrevues complétées	
Entreprises de moins de 5 employés	72
Entreprises de 5 employés et plus	71
Taux de réponse 2 employés et plus :	65,9 %
Taux de réponse 5 employés et plus* :	49,0 %
Taux de collaboration** :	84,5 %
Taux d'admissibilité*** :	57,9 %
Taux d'erreur de la liste**** :	35,5 %

* Le taux de réponse est le rapport entre le nombre de questionnaires remplis et l'échantillon de départ (71/(217-72)).

** Le taux de collaboration ne tient pas compte des entreprises non contactées ou non admissibles (71/(156-72)).

*** Le taux d'admissibilité est le rapport entre les numéros valides dans l'échantillon et l'échantillon de départ (156-72)/(217-72).

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

Le profil démographique

LE PROFIL DÉMOGRAPHIQUE

3.1. LE PORTRAIT DE LA POPULATION

Le tableau 3 présente l'évolution, au cours de la période 1986 à 2001, de la population de chaque municipalité formant la MRC de L'Île-d'Orléans.

Lors du recensement de 2001, Statistique Canada a dénombré 6 779 personnes dans la MRC de L'Île-d'Orléans, ce qui représente 1,1 % de l'ensemble de la population de la Capitale-Nationale. Cette même statistique s'élevait à 1,2 % lors du recensement de 1986. Il est opportun de préciser que la population de la Capitale-Nationale a connu une augmentation significative de 8,6 % (gain de 50 647 personnes) entre

1986 et 2001, alors que celle de la MRC de L'Île-d'Orléans est demeurée presque stable, avec une légère augmentation de 10 personnes ou 0,1 %.

Le tableau 3 permet également de constater une certaine variation de la population à l'intérieur des six municipalités qui composent la MRC. Toutefois, deux d'entre elles retiennent particulièrement notre attention en raison des variations observées. Il s'agit des municipalités de Sainte-Famille (-144 personnes) et de Saint-Laurent (+211). En revanche, la population a peu varié dans les municipalités de Saint-François (+6) et de Saint-Pierre (-1).

Tableau 3
Variation de la population dans les municipalités de la MRC de L'Île-d'Orléans

	1986	1991	1996	2001	Variation 1986/2001 (%)	Variation 1986/2001 (n)
Région de la Capitale-Nationale	586 306	615 844	633 511	636 953	8,6	50 647
MRC de L'Île-d'Orléans	6 769	6 938	6 890	6 779	0,1	10
Sainte-Famille	1 026	942	915	882	-14,0	-144
Saint-François	483	493	485	489	1,2	6
Saint-Jean	894	832	845	862	-3,6	-32
Saint-Laurent	1 406	1 551	1 575	1 617	15,0	211
Sainte-Pétronille	1 068	1 128	1 090	1 038	-2,8	-30
Saint-Pierre	1 892	1 992	1 980	1 891	-0,1	-1

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

Le profil démographique

3.2. LES CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION

Le tableau 4 présente l'évolution de la population selon le groupe d'âge, entre 1996 et 2001, de la MRC de L'Île-d'Orléans, de la ville de Québec, des autres MRC de la Capitale-Nationale ainsi que de la région de la Capitale-Nationale.

En observant les données comparatives de la MRC de L'Île-d'Orléans, force est de constater que la population de ce territoire est moins jeune en 2001 qu'en 1996. En effet, selon Statistique Canada, le groupe des 0 à 14 ans a connu une baisse (-10,6 %), de même que ceux des 15 à 19 ans (-24,3 %) et des 25 à 44 ans (-9,2 %). En contrepartie, la proportion des personnes âgées de 45 ans et plus est passée de 40,5 % en 1996 à 46,7 % en 2001. C'est le groupe des 55 à 64 ans qui a vu sa

proportion s'accroître le plus, soit de 33,8 % entre 1996 et 2001.

La proportion de la population âgée de 65 ans et plus est de 13,7 % en 2001 pour la MRC de L'Île-d'Orléans, comparativement à 14,3 % pour la Capitale-Nationale. À l'opposé, la population âgée de 14 ans et moins représente 15,7 % de l'ensemble de la population de ce territoire; cette même statistique est de 15,5 % pour la Capitale-Nationale. Dans ces deux territoires, le groupe d'âge des 25 à 44 ans est encore le plus nombreux, proportionnellement, en 2001.

En terminant, la proportion de personnes en âge de travailler (les 15 à 64 ans) dans la MRC de L'Île-d'Orléans s'établit à 70,6 %, comparativement à 70,2 % pour la Capitale-Nationale.

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

Groupes d'âge	1996 (%)	2001 (%)	Variation 1996-2001 (%)
MRC de L'Île-d'Orléans			
0 à 14 ans	17,6	15,7	-10,6
15 à 19 ans	7,4	5,6	-24,3
20 à 24 ans	5,7	5,8	2,9
25 à 44 ans	28,8	26,2	-9,2
45 à 54 ans	17,1	18,6	8,9
55 à 64 ans	10,7	14,4	33,8
65 ans et plus	12,7	13,7	7,9
MRC de La Côte-de-Beaupré			
0 à 14 ans	17,8	16,6	-7,0
15 à 19 ans	6,6	5,8	-12,1
20 à 24 ans	5,4	5,4	-0,9
25 à 44 ans	31,9	28,5	-10,8
45 à 54 ans	14,9	17,2	15,4
55 à 64 ans	9,9	11,9	20,4
65 ans et plus	13,4	14,6	9,2
MRC de Charlevoix			
0 à 14 ans	17,3	14,6	-15,6
15 à 19 ans	7,2	6,4	-10,6
20 à 24 ans	5,1	5,6	9,7
25 à 44 ans	30,1	25,2	-16,1
45 à 54 ans	15,5	17,7	13,9
55 à 64 ans	10,9	13,4	23,1
65 ans et plus	13,9	17,1	23,0
MRC de Charlevoix-Est			
0 à 14 ans	17,9	15,3	-15,1
15 à 19 ans	7,9	6,9	-12,8
20 à 24 ans	5,8	6,1	4,1
25 à 44 ans	30,9	27,1	-12,9
45 à 54 ans	14,4	16,8	15,7
55 à 64 ans	10,2	11,9	16,1
65 ans et plus	12,7	15,7	22,2
MRC de Portneuf			
0 à 14 ans	18,6	16,7	-10,2
15 à 19 ans	6,8	6,2	-8,8
20 à 24 ans	5,2	5,5	5,8
25 à 44 ans	31,2	27,5	-11,9
45 à 54 ans	13,7	16,1	17,5
55 à 64 ans	10,1	11,9	17,8
65 ans et plus	14,3	16,1	12,6
MRC de La Jacques-Cartier			
0 à 14 ans	18,6	22,4	20,4
15 à 19 ans	6,8	5,8	-14,7
20 à 24 ans	5,2	5,7	9,6
25 à 44 ans	31,2	36,4	16,7
45 à 54 ans	13,7	14,6	6,6
55 à 64 ans	10,1	8,6	-14,9
65 ans et plus	14,3	6,6	-53,8
Ville de Québec			
0 à 14 ans	16,3	15,0	-8,0
15 à 19 ans	6,7	5,9	-11,9
20 à 24 ans	7,4	7,8	5,4
25 à 44 ans	32,8	29,4	-10,4
45 à 54 ans	14,8	16,3	10,1
55 à 64 ans	9,4	11,3	20,2
65 ans et plus	12,7	14,3	12,6
Région de la Capitale-Nationale			
0 à 14 ans	17,1	15,5	-9,4
15 à 19 ans	6,8	5,9	-13,2
20 à 24 ans	7,0	7,3	4,3
25 à 44 ans	33,0	29,3	-11,2
45 à 54 ans	14,8	16,4	10,8
55 à 64 ans	9,5	11,3	18,9
65 ans et plus	11,8	14,3	21,2

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

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

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

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

4.1. LA RÉPARTITION DES ENTREPRISES

En ce qui concerne le nombre d'entreprises, la lecture du tableau 5 nous révèle qu'un peu plus de deux entreprises sur trois se retrouvent dans les trois secteurs économiques suivants : les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (26,8 %); l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse (23,9 %); l'hébergement et la restauration (18,3 %).

Considérant la répartition selon la taille, les entreprises de 5 à 19 employés représentent 78,9 % des établissements dans la MRC de L'Île-d'Orléans. Viennent ensuite les établissements de 20 à 49 employés et ceux de 50 employés et plus, avec des proportions respectives de 18,3 % et de 2,8 %.

4.2. LA RÉPARTITION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Au moment de l'étude, 777 employés travaillaient pour les établissements répondants. L'examen du tableau 5 nous permet de constater que la majeure partie des emplois des entreprises répondantes est fournie par les établissements des secteurs suivants : hébergement et restauration (33,8 %); arts, services publics, enseignement et services sociaux (22,4 %); agriculture, foresterie, pêche et chasse (14,8 %); administrations publiques et soins de santé (12,1 %).

Il est également intéressant de signaler que, bien que les établissements de 50 employés et plus représentent seulement 2,8 % des entreprises de la MRC, ils fournissent 14,2 % des emplois.

Le tableau 6 présente la répartition des emplois à temps plein (30 heures et plus de travail par semaine) et à temps partiel (moins de 30 heures de travail par semaine) selon le regroupement sectoriel et la taille de l'entreprise.

Tableau 5
Répartition des entreprises répondantes et des emplois

	Entreprises		Emplois	
	n	%	n	%
Par regroupement sectoriel				
Fabrication	6	8,5	48	6,2
Construction, transport et entreposage	3	4,2	15	1,9
Commerce de gros et de détail	5	7,0	37	4,8
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	19	26,8	174	22,4
Services financiers, assurances et immobilier	3	4,2	26	3,3
Services aux entreprises	1	1,4	5	0,6
Hébergement et restauration	13	18,3	263	33,8
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	17	23,9	115	14,8
Administrations publiques et soins de santé	4	5,6	94	12,1
Par taille des établissements				
5 à 19 employés	56	78,9	382	49,2
20 à 49 employés	13	18,3	285	36,7
50 employés et plus	2	2,8	110	14,2
Total des établissements	71	100,0	777	100,0

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

Ainsi, à la lecture du tableau, il appert que l'emploi à temps plein (63,4 %)² prévaut sur l'emploi à temps partiel (36,6 %), et ce, dans presque tous les regroupements sectoriels, peu importe la taille des établissements. Les secteurs qui offrent le plus d'emplois à temps plein sont : la construction, le transport et l'entreposage (93,3 %); les services aux entreprises (80,0 %). En revanche, le secteur où l'emploi à temps

partiel est plus présent que l'emploi à temps plein est celui des administrations publiques et des soins de santé (68,1 %).

L'étude montre que l'emploi à temps plein est plus présent dans les établissements de 50 employés et plus (81,8 %). Ces établissements sont suivis des entreprises de 5 à 19 employés (66,5 %) et de celles de 20 à 49 employés (52,3 %).

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

	Emploi à temps plein (%)	Emploi à temps partiel (%)	Part de l'emploi dans ce secteur (%)
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	75,0	25,0	6,2
Construction, transport et entreposage	93,3	6,7	1,9
Commerce de gros et de détail	64,9	35,1	4,8
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	66,1	33,9	22,4
Services financiers, assurances et immobilier	76,9	23,1	3,3
Services aux entreprises	80,0	20,0	0,6
Hébergement et restauration	70,3	29,7	33,8
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	56,5	43,5	14,8
Administrations publiques et soins de santé	31,9	68,1	12,1
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	66,5	33,5	49,2
20 à 49 employés	52,3	47,7	36,7
50 employés et plus	81,8	18,2	14,2
Total des établissements	63,4	36,6	100

² Cette même statistique est de 67,5 % pour les MRC de Charlevoix-Charlevoix-Est, de 71,1 % pour la MRC de la Côte-de-Beaupré, de 77,9 % pour la MRC de Portneuf et enfin, de 88,7 % pour la MRC de La Jacques-Cartier.

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

4.3. LA SCOLARISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

4.3.1. Main-d'œuvre avec formation spécialisée

Actuellement, les entreprises de la MRC de L'Île-d'Orléans demandent une formation spécialisée (diplôme d'études professionnelles, collégiales ou universitaires) à 29,0 % de leur main-d'œuvre, c'est-à-dire à 225 employés. Les secteurs pour lesquels on observe les plus fortes proportions d'employés ayant une formation spécialisée sont les suivants : la construction, le transport et l'entreposage (100,0 % ou 15 employés); les services aux entreprises (100,0 % ou 5 employés); les services financiers, les assurances et l'immobilier (96,2 % ou 25 employés). En ce qui concerne la taille des établissements, la main-d'œuvre spécialisée est plus concentrée dans les entreprises de 5 à 19 employés (39,1 % ou 149 employés), suivies de celles de 50 employés et plus (27,3 % ou 30 employés) et des établissements de 20 à 49 employés (16,1 % ou 46 employés).

4.3.2. Main-d'œuvre avec formation non spécialisée

Chez les entreprises de la MRC de L'Île-d'Orléans, 129 employés (16,6 %) ont une formation non spécialisée (diplôme d'études secondaires générales ou diplôme d'études collégiales préuniversitaires). Les secteurs où

l'on trouve le plus de travailleurs ayant ce type de formation sont : le commerce de gros et de détail (41,7 %) et la fabrication (24,0 %).

Ce sont les entreprises de 5 à 19 employés qui comptent le plus de travailleurs ayant une formation non spécialisée (22,7 %). Elles sont suivies des établissements de 20 à 49 employés (12,7 %) et de ceux qui comptent 50 employés et plus (4,5 %).

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

Pour un peu plus de 54 %³ des emplois (423 personnes) de la MRC, aucune formation n'est préalablement exigée. Les secteurs qui réunissent le plus grand nombre de travailleurs n'ayant besoin d'aucun diplôme sont : l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse (72,5 % ou 83 emplois); l'hébergement et la restauration (65,6 % ou 173 emplois); les administrations publiques et les soins de santé (59,6 % ou 56 emplois).

Les entreprises de 20 à 49 employés (71,3 %) ainsi que celles de 50 employés et plus (68,2 %) emploient davantage de travailleurs qui n'ont besoin d'aucun diplôme. Elles sont suivies des établissements de 5 à 19 employés (38,2 %). Le tableau suivant illustre ces indications.

Tableau 7
Répartition des employés selon leur formation

	Formation spécialisée (%)	Formation non spécialisée (%)	Aucune formation (%)
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	24,0	24,0	52,0
Construction, transport et entreposage	100,0	0,0	0,0
Commerce de gros et de détail	16,7	41,7	41,7
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	49,2	17,7	33,1
Services financiers, assurances et immobilier	96,2	13,8	0,0
Services aux entreprises	100,0	0,0	0,0
Hébergement et restauration	20,0	14,4	65,6
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	8,5	19,0	72,5
Administrations publiques et soins de santé	30,9	9,6	59,6
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	39,1	22,7	38,2
20 à 49 employés	16,1	12,7	71,3
50 employés et plus	27,3	4,5	68,2
Total des établissements	29,0	16,6	54,4

³ Il s'agit de la plus forte proportion observée pour la main-d'œuvre sans diplôme et ce, sur l'ensemble des territoires étudiés. Cette proportion est de 31,3 % dans la MRC de La Côte-de-Beaupré, 30,6 % dans la MRC de Charlevoix, 24,1 % dans la MRC Charlevoix-Est, 26,1 % dans la MRC de La Jacques-Cartier et de 20,8 % dans celle de Portneuf.

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

4.4. LA SAISONNALITÉ DE L'EMPLOI

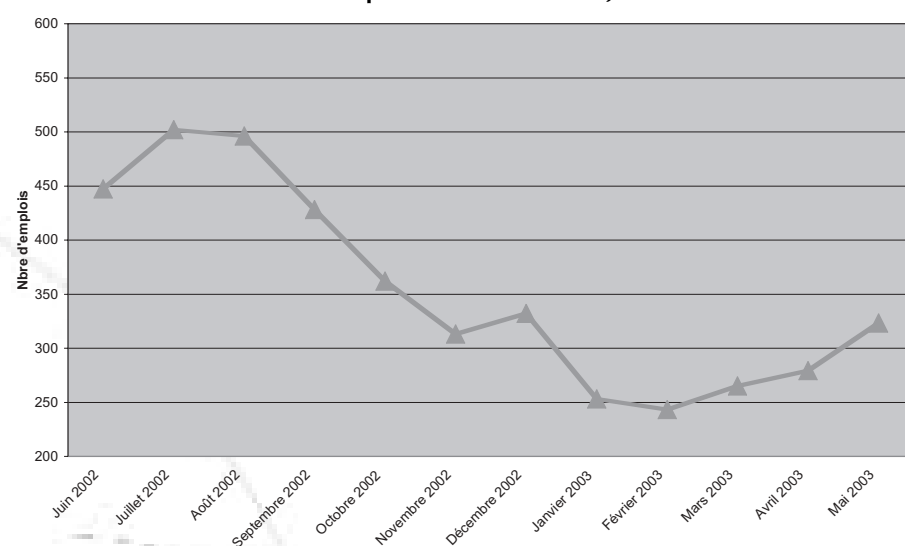
L'emploi saisonnier se définit comme étant un travail qui s'échelonne sur quelques mois de l'année seulement.

Les répondants de l'étude affirment, dans une proportion de 49,3 %, connaître des variations saisonnières sur le plan de l'emploi. L'écart relevé entre le niveau

d'emploi le plus élevé et le niveau le plus bas est de 259 emplois, soit 51,6 %. Le graphique 1 illustre l'évolution du nombre d'emplois saisonniers dans la MRC de L'île-d'Orléans entre juin 2002 et juin 2003.

La courbe du graphique montre que le niveau de l'emploi a atteint son apogée au mois de juillet 2002 (502 emplois). Malgré une légère baisse au cours

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

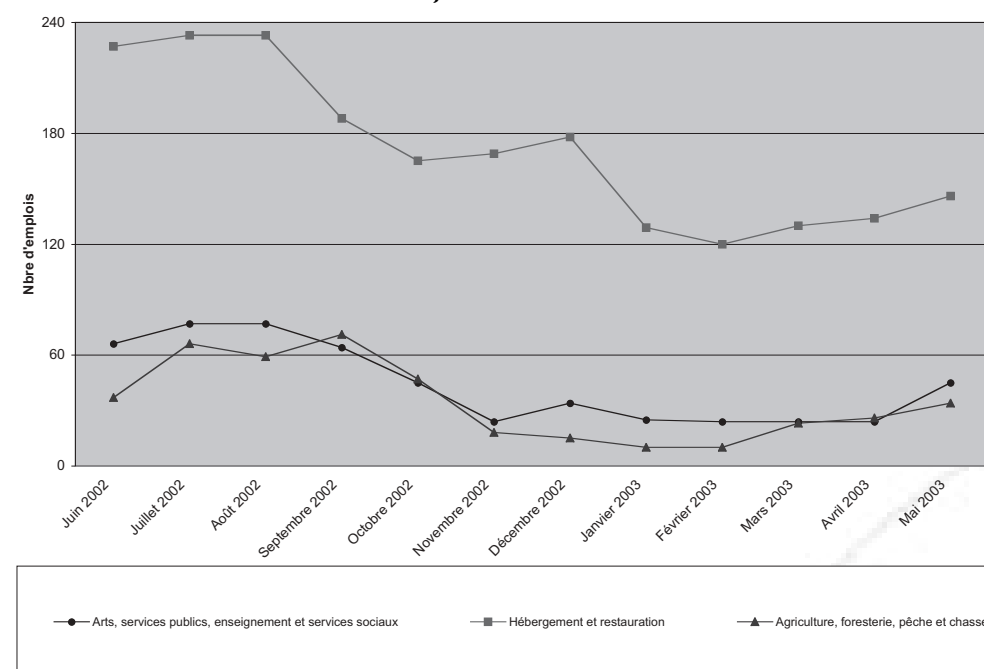


Les caractéristiques des établissements et de la main-d'œuvre

d'août 2002 (baisse de 6 emplois), ce mois demeure au deuxième rang pour le nombre d'emplois. Le niveau d'emploi le plus faible apparaît au mois de février 2003 (243 emplois); suivent de près les mois de janvier 2003 et de mars 2003 (respectivement 253 et 265 emplois).

L'analyse de ces mêmes résultats sous l'angle des secteurs confirme nos intuitions. Ainsi, l'hébergement et la restauration (113 emplois), l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse (61), les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (53) connaissent les plus fortes variations de l'emploi.

Graphique 2
Évolution du nombre d'emplois saisonniers par secteur entre juin 2002 et mai 2003



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

4.5. LA MASSE SALARIALE

L'examen des données sur la masse salariale permet de constater que 87,5 % des entreprises qui ont participé à l'enquête sont de petite taille. En effet, ces entreprises paient moins de 250 000 \$ en salaires. À l'opposé, aucune entreprise ne génère plus de deux millions de

dollars en masse salariale. Ajoutons que la moyenne de la masse salariale se situe à 158 995 \$. Il est bon de préciser que seulement cinq entreprises (12,5 %) sont soumises à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, communément appelée la « loi du 1 % ».

Tableau 8
Masse salariale des établissements répondants

Masse salariale	n	%
Moins de 100 000 \$	24	60,0
De 100 000 \$ à 250 000 \$	11	27,5
De 250 001 \$ à 750 000 \$	3	7,5
De 750 001 \$ à 2 000 000 \$	2	5,0
Plus de 2 000 000 \$	0	0,0
n = 40		
Moyenne = 158 995 \$		

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

Les données sur les années d'existence nous informent quant au niveau de maturité des établissements situés sur le territoire de la MRC de L'Île-d'Orléans. Le tableau 9 présente les résultats obtenus auprès des établissements répondants.

En moyenne, les établissements de la MRC de L'Île-d'Orléans ont trente ans d'existence. Un bon nombre d'entre eux font partie intégrante du tissu économique de ce territoire. En effet, 42,6 % des entreprises répondantes sont établies depuis plus de vingt ans. Les entreprises considérées comme étant les plus à risque, soit celles qui comptent moins de cinq ans d'existence, représentent 13,2 % des établissements répondants de la MRC de L'Île-d'Orléans. Elles se concentrent dans les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux.

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

Années d'existence	n	%
5 ans et moins	9	13,2
De 6 à 10 ans	11	16,2
De 11 à 20 ans	19	27,9
De 21 à 35 ans	19	27,9
36 ans et plus	10	14,7
n = 68		
Moyenne = 30 ans		

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

4.7. LA RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LES MARCHÉS

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

Les résultats montrent qu'un certain nombre d'établissements répondants exercent une part d'activités basiques⁴. En effet, 31,9 % d'entre eux font des affaires

avec d'autres pays, tandis que 29,0 % des répondants traitent avec d'autres provinces que le Québec. Il y a tout de même 68,1 % des répondants qui font affaire avec une clientèle provinciale. De plus, 91,3 % des répondants proposent aussi leurs produits et services à la clientèle de la MRC. Il est intéressant de constater que 8,7 % traitent exclusivement avec une clientèle de l'extérieur de la MRC de L'Île-d'Orléans.

Tableau 10
Répartition des établissements selon les marchés

Répartition sur les marchés	Oui (%)	n*
Clientèle de la MRC	91,3	63
Clientèle des autres régions du Québec	68,1	47
Clientèle des autres provinces	29,0	20
Clientèle des autres pays	31,9	22

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

⁴ Les activités basiques génèrent des entrées d'argent provenant d'un territoire autre que celui à l'étude. Dans ce cas-ci, l'argent des activités basiques vient des autres provinces du Canada ainsi que des autres pays. Les activités basiques les plus connues sont liées aux secteurs de la fabrication ainsi que du tourisme.

LES CHANGEMENTS PRÉVISIBLES DANS LES ÉTABLISSEMENTS

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

5.1. L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS

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

Ainsi, au cours de la dernière année, 74,6 % des établissements présentaient une stabilité en ce qui a trait au nombre d'employés; les établissements de 50 em-

ployés et plus sont demeurés les plus stables durant cette période (100,0 %). On note que 19,7 % des établissements ont connu une augmentation de leur effectif, ce qui représente un gain de 35 emplois. Les entreprises de 20 à 49 employés dominent à cet égard (23,1 %); elles sont suivies par celles de 5 à 19 employés (19,6 %). Les regroupements sectoriels qui ont connu une plus grande croissance de personnel entre juin 2002 et juin 2003 sont : les services aux entreprises (100,0 % ou 1 entreprise); la fabrication (50,0 % ou 3 entreprises); les administrations publiques et les soins de santé (50,0 % ou 2 entreprises).

Une faible proportion des employeurs (5,6 %) ont dû faire face à une décroissance de leur effectif (perte de 10 emplois). Ces pertes se concentrent, en particulier, dans les établissements de 20 à 49 employés (15,4 %) et dans le secteur de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse (11,8 % ou 2 entreprises). Si l'on compare la croissance et la décroissance des effectifs, le bilan demeure positif avec l'ajout de 25 postes entre juin 2002 et juin 2003.

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

	Croissance (%)	Décroissance (%)	Stabilité (%)
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	50,0	0,0	50,0
Construction, transport et entreposage	0,0	0,0	100,0
Commerce de gros et de détail	20,0	0,0	80,0
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	21,1	5,3	73,7
Services financiers, assurances et immobilier	0,0	0,0	100,0
Services aux entreprises	100,0	0,0	0,0
Hébergement et restauration	7,7	7,7	84,6
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	11,8	11,8	76,5
Administrations publiques et soins de santé	50,0	0,0	50,0
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	19,6	3,6	76,8
20 à 49 employés	23,1	15,4	61,5
50 employés et plus	0,0	0,0	100,0
Total des établissements	19,7	5,6	74,6
n = 71			

Les changements prévisibles dans les établissements

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

Les données révèlent que la croissance de l'effectif devrait se poursuivre, mais dans des proportions moindres que l'an dernier, dans les établissements répondants de la MRC de L'Île-d'Orléans. En effet, 8,6 % d'entre eux prévoient une croissance de leur effectif entre juin 2003 et juin 2004 (prévision d'un gain de 18 emplois). Dans une proportion de 87,1 % les établissements comptent maintenir leur nombre d'emplois, seulement 4,3 % prévoyant une décroissance de leur effectif (prévision d'une perte de 4 emplois). Si la prévision des entreprises se reflète dans la réalité, la MRC de L'Île-d'Orléans devrait connaître un ajout de 14 emplois entre les mois de juin 2003 et juin 2004.

La croissance de l'emploi sera plus présente dans les entreprises de 20 à 49 employés (16,7 %). Viennent ensuite les entreprises de 5 à 19 employés (7,1 %). Fait à noter, toutes les entreprises répondantes de 50 employés et plus ne prévoient pas de croissance de leur effectif entre le mois de juin 2003 et le mois de juin 2004.

Les regroupements sectoriels où le plus grand accroissement de l'effectif est prévu au cours de la prochaine année se distribuent de la façon suivante : la construction, le transport et l'entreposage (33,3 % ou 1 entreprise); l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse (17,6 % ou 3 entreprises); la fabrication (16,7 % ou 1 entreprise); les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (5,3 % ou 1 entreprise). Il est opportun de noter que les secteurs du

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

	Croissance (%)	Décroissance (%)	Stabilité (%)
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	16,7	0,0	83,3
Construction, transport et entreposage	33,3	0,0	66,7
Commerce de gros et de détail	0,0	0,0	100,0
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	5,3	10,5	84,2
Services financiers, assurances et immobilier	0,0	0,0	100,0
Services aux entreprises	0,0	0,0	100,0
Hébergement et restauration	0,0	0,0	100,0
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	17,6	5,9	76,5
Administrations publiques et soins de santé	0,0	0,0	100,0
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	7,1	3,6	89,3
20 à 49 employés	16,7	8,3	75,0
50 employés et plus	0,0	0,0	100,0
Total des établissements	8,6	4,3	87,1
n = 70			

Les changements prévisibles dans les établissements

commerce de gros et de détail, des services financiers, des assurances et de l'immobilier, des services aux entreprises, de l'hébergement et de la restauration, des administrations publiques et des soins de santé prévoient une stabilité complète de l'emploi (100,0 %) entre juin 2003 et juin 2004.

5.2. LES PRINCIPAUX CHANGEMENTS PRÉVUS

Les données relatives aux changements prévus par les établissements au cours de la prochaine année, soit entre juin 2003 et juin 2004, permettent de tracer un portrait anticipé du marché du travail. Ainsi, le tableau suivant révèle que 40,8 % des établissements répondants prévoient des mises à pied temporaires. C'est particulièrement le cas dans les secteurs : hébergement et restauration (53,8 %); agriculture, foresterie, pêche et chasse (52,9 %); arts, services publics, enseignement et services sociaux (42,1 %)⁵. Ces secteurs recourront davantage à cette mesure, tout comme les entreprises de 20 à 49 employés (61,5 %). Note plus réjouissante, 14,1 % des entreprises répondantes planifient des projets d'expansion.

Parmi les autres changements signalés, 10,1 % ou 7 employeurs répondants entrevoient des mises à pied permanentes au cours des 12 mois suivant l'enquête. Les établissements visés sont principalement regroupés

dans les secteurs suivants : les administrations publiques et les soins de santé (25,0 % ou 1 établissement); la fabrication (16,7 % ou 1 établissement); l'hébergement et la restauration (15,4 % ou 2 établissements); l'agriculture, foresterie, chasse et pêche (13,3 % ou 2 établissements). Ce sont les établissements de 20 à 49 employés (30,8 %) qui envisagent le plus des mises à pied permanentes.

Par ailleurs, 9,9 % des répondants pensent au développement de marchés étrangers au cours de la prochaine année. Ces répondants sont principalement concentrés dans les secteurs de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse (4 répondants) ainsi que de l'hébergement et de la restauration (2 répondants).

Le tableau 13 nous indique que 8,5 % des répondants envisagent la modification des tâches des travailleurs. Les entreprises de 5 à 19 employés (8,9 %) sont les plus touchées par cette mesure. Ce changement pourrait engendrer de nouveaux besoins de formation et amener une consolidation des emplois existants.

Parmi les changements prévus par les établissements, les départs à la retraite (4,3 %) viennent au dernier rang. Les entreprises de 20 à 49 employés (7,7 %) seront davantage visées par ce phénomène.

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

Changements prévus	Oui (%)	n*
Mises à pied temporaires	40,8	29
Projet d'expansion	14,1	10
Mises à pied permanentes	10,1	7
Développement des marchés d'exportation	9,9	7
Modification des tâches des travailleurs	8,5	6
Départs à la retraite	4,3	3

* Nombre d'entreprises qui ont mentionné ce changement.

⁵ Ce sont ces mêmes secteurs qui ont été identifiés comme ayant les fortes variations d'emplois saisonniers.

Les besoins EN MAIN-D'ŒUVRE

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

6.1. LES POSTES VACANTS

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

Les résultats de l'étude révèlent que 12,7 % des répondants avaient, au moment de l'enquête, des postes à pourvoir dans leur entreprise. Au total, cela représentait 16 postes vacants. De ce nombre, 81,3 % étaient des emplois à temps plein. Les secteurs d'activité économique qui avaient le plus de postes à pourvoir sont : l'hébergement et la restauration (50,0 %); les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (18,8 %). Par ailleurs, ces emplois étaient davantage présents dans les entreprises de 5 à 19 employés (68,8 %).

6.2. LES INTENTIONS D'EMBAUCHE

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

Selon l'étude, 25,4 % des répondants prévoient embaucher du personnel supplémentaire dans leur entreprise entre juin 2003 et juin 2004. Nous avons répertorié 96 intentions d'embauche au moment de la collecte des données, dont 80,2 % sont pour des emplois à temps plein. L'embauche se ferait surtout dans les secteurs suivants : l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse (59,4 %); l'hébergement et la restauration (19,8 %); les administrations publiques et les soins de santé (17,7 %). Elle serait concentrée dans les entreprises de 20 à 49 employés (72,9 %).

6.3. LES MÉTIERS EN DEMANDE

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

Très détaillé, ce tableau énumère les métiers en demande selon les codes de la Classification nationale des professions (CNP), le nombre d'établissements sollicitant les professions, la proportion de postes vacants et d'intentions d'embauche ainsi que celle des emplois à temps plein en demande. La dernière information donne le pourcentage d'entreprises éprouvant des difficultés de recrutement pour la profession mentionnée. Les métiers sont également classés selon l'intensité de la demande. Une demande forte signifie que plus de 25 postes sont à pourvoir pour cette profession, alors qu'une demande moyenne indique que l'on propose de 5 à 24 emplois; enfin, une demande faible correspond à un besoin variant entre 2 et 4 emplois.

Au total, on dénombre 124 emplois en demande. En raison des limites de l'enquête, nous ne disposons d'une information complète que pour 112 d'entre eux. Les professions les plus en demande sont : instructeur et responsable des programmes de sports et de loisirs; ouvrier agricole. Certaines conditions de travail semblent assez favorables, puisque 80,4 % des emplois en demande sont principalement des postes à temps plein.

Les besoins en main-d'œuvre

6.4. LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

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

Au total, 57,8 % des professions connaissent des difficultés de recrutement. Qui plus est, pour certaines professions (17,8 %) tous les employeurs éprouvent ces difficultés. Par contre, pour d'autres professions (13,3 %), les entreprises recrutent leur personnel sans difficulté.

Les problèmes de recrutement touchent plus les postes vacants (72,7 %) que les intentions d'embauche (52,9 %). L'une des raisons est que, les intentions d'embauche étant des prévisions, certains employeurs n'ont peut-être pas anticipé de difficultés de recrutement pour les professions en demande. Notons que les difficultés à cet égard ne semblent pas liées à la scolarité demandée par les employeurs pour occuper les emplois. Dans le cas des postes vacants, les employeurs n'ont aucune exigence en particulier (100,0 %). En ce qui concerne les intentions d'embauche, 79,4 % des employeurs n'exigent rien en particulier, tandis que 8,8 % des entreprises veulent des diplômés techniques du collégial.

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

CNP	Métier	Nombre d'entreprises	Postes vacants (%)	Intentions d'embauche (%)	Temps plein (%)	Difficultés de recrutement (%)
Intensité de la demande signalée : forte						
5254	Instructeur et responsable des programmes de sports et de loisirs	9	11,5	88,5	100,0	33,3
8431	Ouvrier agricole	6	4,0	96,0	100,0	100,0
Intensité de la demande signalée : moyenne						
8611	Manoeuvre agricole	2	0,0	100,0	100,0	50,0
6411	Représentant des ventes non techniques, vente en gros	1	0,0	100,0	0,0	0,0
6453	Serveur d'aliments et de boissons	6	33,3	66,7	33,3	50,0
Intensité de la demande signalée : faible						
6242	Cuisinier	4	0,0	100,0	100,0	100,0
5231	Annonceur et personnel assimilé de la radio et de la télévision	1	100,0	0,0	100,0	100,0
6641	Serveur au comptoir et préparateur d'aliments dans les services alimentaires	2	33,3	66,7	33,3	50,0
7411	Conducteur de camions	2	50,0	50,0	50,0	50,0
7621	Manoeuvre à l'entretien des travaux publics	1	0,0	100,0	100,0	0,0
8612	Manoeuvre en aménagement paysager et en entretien des terrains	2	50,0	50,0	50,0	50,0

Les prévisions de retraite

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

Nous estimons ici les sorties probables de main-d'œuvre dans la MRC de L'Île-d'Orléans en raison des prises de retraite sur des périodes de sept ans et de trois ans.

Au cours des sept prochaines années, 42 des 777 travailleurs de la MRC de L'Île-d'Orléans devraient prendre leur retraite, ce qui représente une proportion de 5,4 %. Le secteur d'activité le plus touché, en nombre, sera celui de l'industrie des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux, avec 10 départs à la retraite. Il est suivi du secteur de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse (9 départs).

Les entreprises de 5 à 19 employés seront les plus touchées par les départs à la retraite, le nombre de ces départs s'élevant à 30 dans les sept prochaines années. En ce qui concerne les établissements de 20 à 49 employés et ceux de 50 employés et plus, on compte 9 et 3 départs respectivement.

Le nombre d'employés devant prendre leur retraite au cours des trois prochaines années s'élève à 18 employés, soit 2,3 % du nombre total de travailleurs. Un peu plus de 72 % de ces départs à la retraite se retrouvent dans quatre secteurs : les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (4 départs); la construction, le transport et l'entre-

posage (3); l'hébergement et la restauration (3); l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse (3). Les entreprises de 5 à 19 employés demeurent celles où les départs à la retraite seront les plus nombreux dans les trois prochaines années (13).

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

Ainsi, le secteur de la construction, du transport et de l'entreposage laisse entrevoir le taux de retraite le plus élevé d'ici à sept ans, soit 26,7 %, mais seulement 4 postes disponibles. Ce secteur est suivi des services financiers, des assurances et de l'immobilier (11,5 % ou 3 postes); de la fabrication (8,3 % ou 4 postes); du commerce de gros et de détail (8,1 % ou 3 postes).

Dans ce cas-ci, la taille de l'entreprise est un facteur discriminant. Les établissements de 5 à 19 employés ont un taux de retraite plus élevé que les autres. Ce taux est de 7,9 % dans le cas des départs à la retraite d'ici sept ans et de 3,4 % dans le cas des départs dans les trois années à venir.

Tableau 15
Départs à la retraite dans les entreprises

	Départs à la retraite d'ici 7 ans (n)	Taux de retraite d'ici 7 ans (%)	Départs à la retraite d'ici 3 ans (n)	Taux de retraite d'ici 3 ans (%)
Par regroupement sectoriel				
Fabrication	4	8,3	1	2,1
Construction, transport et entreposage	4	26,7	3	20,0
Commerce de gros et de détail	3	8,1	1	2,7
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	10	5,7	4	2,3
Services financiers, assurances et immobilier	3	11,5	1	3,8
Services aux entreprises	0	0,0	0	0,0
Hébergement et restauration	5	1,9	3	1,1
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	9	7,8	3	2,6
Administrations publiques et soins de santé	4	4,3	2	2,1
Par taille des établissements				
5 à 19 employés	30	7,9	13	3,4
20 à 49 employés	9	3,2	3	1,1
50 employés et plus	3	2,7	2	1,8
Total des établissements	42	5,4	18	2,3

Les prévisions de retraite

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

Départs au cours des sept prochaines années

Chez les entreprises répondantes, au cours des sept prochaines années, 42,3 % des personnes qui prendront leur retraite auront un diplôme d'études secondaires, alors que 38,5 % auront une formation collégiale et 19,2 %, une formation universitaire.

Les secteurs où les diplômés de niveau secondaire quitteront leur emploi dans les proportions les plus fortes sont : le commerce de gros et de détail (100,0 % ou 3 emplois); l'hébergement et la restauration (100,0 % ou 5 emplois); l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse (83,3 % ou 8 emplois).

En ce qui concerne les personnes de formation collégiale qui quittent leur emploi, les secteurs qui affichent les proportions les plus fortes sont : les administrations publiques et les soins de santé (100,0 % ou 4 emplois); les services financiers, les assurances et l'immobilier (100,0 % ou 3 emplois).

Enfin, le secteur des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux (66,7 % ou 7 emplois) est celui où les personnes qui pourront prendre leur retraite sont proportionnellement les plus nombreuses à avoir une formation universitaire.

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

	Secondaire (%)	Collégial (%)	Universitaire (%)
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	n. d.	n. d.	n. d.
Construction, transport et entreposage	50,0	25,0	25,0
Commerce de gros et de détail	100,0	0,0	0,0
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	16,7	16,7	66,7
Services financiers, assurances et immobilier	0,0	100,0	0,0
Services aux entreprises	n. a.	n. a.	n. a.
Hébergement et restauration	100,0	0,0	0,0
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	83,3	16,7	0,0
Administrations publiques et soins de santé	0,0	100,0	0,0
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	47,6	42,9	9,5
20 à 49 employés	20,0	20,0	60,0
50 employés et plus	n. d.	n. d.	n. d.
Total des établissements	42,3	38,5	19,2

Les prévisions de retraite

Départs au cours des trois prochaines années

Au cours des trois prochaines années, 50,0 % des personnes prenant leur retraite auront un diplôme du secondaire, 40,0 % du collégial et 10,0 % de l'université. Les secteurs qui enregistreront les départs de diplômés du secondaire les plus fréquents sont : le commerce de gros et de détail (100,0 % ou 1 emploi); les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (100,0 % ou 4 emplois); l'hébergement et la restauration (100,0 % ou 3 emplois).

En ce qui regarde la formation collégiale, les secteurs des services financiers, des assurances et de l'immobilier (100,0 % ou 1 emploi), de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse (100,0 % ou 3 emplois) ainsi que des administrations publiques et des soins de santé (100,0 % ou 2 emplois) seront les plus touchés. Enfin, le secteur de la construction, du transport et de l'entreposage (33,3 % ou 1 emploi) est le seul secteur où les retraités auront une formation universitaire.

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

	Secondaire (%)	Collégial (%)	Universitaire (%)
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	n. d.	n. d.	n. d.
Construction, transport et entreposage	66,7	0,0	33,3
Commerce de gros et de détail	100,0	0,0	0,0
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	100,0	0,0	0,0
Services financiers, assurances et immobilier	0,0	100,0	0,0
Services aux entreprises	n. a.	n. a.	n. a.
Hébergement et restauration	100,0	0,0	0,0
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	0,0	100,0	0,0
Administrations publiques et soins de santé	0,0	100,0	0,0
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	44,4	44,4	11,1
20 à 49 employés	100,0	0,0	0,0
50 employés et plus	n. d.	n. d.	n. d.
Total des établissements	50,0	40,0	10,0

Les prévisions de retraite

7.3. LES DÉPARTS À LA RETRAITE SELON LES PROFESSIONS

Nous présentons ici les emplois libérés par la prise de retraite selon la codification CNP. Les résultats selon la profession placent les surveillants dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac au premier rang à long terme. Le nombre de départs prévus pour cette profession d'ici sept ans s'élève à quatre. Celle-ci

est suivie par les policiers (sauf cadre supérieur) (3), les ouvriers agricoles (3), les cuisiniers (3), les enseignants aux niveaux primaire et préscolaire (3) et les vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail (3). Ajoutons que ces mêmes professions représentent 33,3 % des 18 prises de retraite prévues dans les trois prochaines années, leur nombre variant de 0 à 2 selon la profession. Le détail des résultats obtenus est précisé au tableau qui suit.

Tableau 18
Prévision de retraite par profession

CNP	Titre	Retraite d'ici 3 ans		Retraite d'ici 7 ans	
		(n)	(%)	(n)	(%)
9213	Surveillant dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	1	5,6	4	9,5
6261	Policier (sauf cadre supérieur)	2	11,1	3	7,1
8431	Ouvrier agricole	2	11,1	3	7,1
6242	Cuisinier	1	5,6	3	7,1
4142	Enseignant aux niveaux primaire et préscolaire	0	0,0	3	7,1
6421	Vendeur et commis-vendeur - commerce de détail	0	0,0	3	7,1
911	Directeur de la fabrication	2	11,1	2	4,8
6641	Serveur au comptoir, aide de cuisine et personnel assimilé	2	11,1	2	4,8
7421	Conducteur d'équipement lourd (sauf les grues)	2	11,1	2	4,8
8251	Exploitant agricole et gestionnaire d'exploitations agricoles	1	5,6	2	4,8



La gestion des RESSOURCES HUMAINES

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

8.1. LES DIFFICULTÉS DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Les données obtenues nous indiquent qu'un bon nombre d'entreprises répondantes de la MRC de L'Île-d'Orléans éprouvent des difficultés dans la gestion des

ressources humaines. Ces établissements se concentrent dans les secteurs des arts, des services publics, de l'enseignement et les services sociaux; de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse; de l'hébergement et de la restauration. La proportion d'entreprises qui éprouvent des difficultés est plus élevée chez les entreprises de 20 à 49 employés (84,6 %). Le tableau 19 regroupe les principaux problèmes de gestion des ressources humaines vécus dans les établissements.

Tableau 19
Problèmes de gestion des ressources humaines dans les établissements

Problèmes de gestion	Oui (%)	n*
Difficulté de recruter du personnel compétent	59,2	42
Roulement du personnel	21,1	15
Motivation du personnel	19,7	14
Flexibilité de la main-d'œuvre	12,7	9
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	8,5	6
Gestion et supervision du personnel	8,5	6
Vieillesse du personnel	8,5	6
Absentéisme	5,6	4
Évaluation du rendement du personnel	2,8	2
Élaboration d'outils pour la gestion des GRH	2,8	2
Santé et sécurité au travail	1,4	1

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

La gestion des ressources humaines

À l'instar de ce qui a été observé lors des enquêtes sur la ville de Québec, sur les MRC de Portneuf, de La Jacques-Cartier et de Charlevoix-Charlevoix-Est, le principal problème de gestion des ressources humaines rapporté par les entreprises est la difficulté de recruter du personnel compétent. Ce problème, mentionné par 59,2 % des répondants, devance largement les autres difficultés signalées. Cette difficulté se vit davantage dans les entreprises de 20 à 49 employés (76,9 %), suivies par les entreprises de 5 à 19 employés (55,4 %) et par les établissements de 50 employés et plus (50,0 %).

Les autres problèmes qui affectent le plus les entreprises interrogées sont : le roulement du personnel (21,1 %), la motivation insuffisante du personnel

(19,7 %) et la flexibilité de la main-d'œuvre (12,7 %). Le roulement du personnel se vit davantage dans les entreprises de 20 à 49 employés (53,8 %) que dans les établissements de 5 à 19 employés (14,3 %).

8.2. LES SOURCES DE RECRUTEMENT DU PERSONNEL

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

Tableau 20
Sources de recrutement du personnel par les établissements

Sources de recrutement	Oui (%)	n*
Candidats recommandés par des employés	74,6	53
Contacts personnels des dirigeants des établissements	66,2	47
Banque de curriculum vitæ interne	60,6	43
Écoles, collèges et universités	56,3	40
Agences de placement publiques	53,5	38
Journaux	50,7	36
Site Internet d'agences de placement publiques	28,2	20
Site Internet de l'établissement	20,0	14
Personnel des établissements concurrents	14,1	10
Sites Internet spécialisés dans le recrutement du personnel	9,9	7
Publications d'affaires ou d'associations d'employeurs	8,5	6
Agences de placement privées	2,8	2

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

La gestion des ressources humaines

En effet, les sources de recrutement mentionnées le plus fréquemment par les employeurs sont : les candidats recommandés par des employés (74,6 %) et les contacts personnels des dirigeants des établissements (66,2 %). La consultation de la banque de curriculum vitæ interne vient au troisième rang, dans une proportion de 60,6 %. Il est intéressant de noter que les employeurs font plus souvent appel aux agences de placement publiques (53,5 %) qu'aux agences privées (2,8 %). Les établissements répondants se tournent aussi vers les écoles, collèges et universités (56,3 %), vers les journaux (50,7 %) et, dans une moindre mesure, vers les sites Internet d'agences de placement publiques (28,2 %).

8.3. LES POLITIQUES DE RETRAITE

On observe que 12,7 % ou 9 entreprises de cinq employés et plus de la MRC de L'Île-d'Orléans sont dotées d'une politique de retraite à l'intention de leur

personnel. Plus de la moitié d'entre elles sont présentes dans les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (5 entreprises).

Mentionnons également que la proportion des entreprises dotées d'une telle politique est plus élevée dans la catégorie des 5 à 19 employés (88,9 %).

Parmi les entreprises répondantes de la MRC de L'Île-d'Orléans, 10,0 % sont dotées d'une politique de retraite destinée à leur personnel cadre. Toutefois, ce taux est légèrement plus élevé chez le personnel non cadre (12,7 %). À peu de différences près, sauf en ce qui concerne la construction, le transport et l'entreposage, ces mêmes entreprises ont une politique de retraite à la fois pour leur personnel cadre et pour leur personnel non cadre.

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

	Présence d'une politique de retraite (%)	Présence d'une politique de retraite pour les cadres (%)	Présence d'une politique de retraite pour les non-cadres (%)
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	0,0	0,0	0,0
Construction, transport et entreposage	33,3	0,0	33,3
Commerce de gros et de détail	20,0	20,0	20,0
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	26,3	22,2	26,3
Services financiers, assurances et immobilier	66,7	66,7	66,7
Services aux entreprises	0,0	0,0	0,0
Hébergement et restauration	0,0	0,0	0,0
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	0,0	0,0	0,0
Administrations publiques et soins de santé	0,0	0,0	0,0
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	14,3	10,9	14,3
20 à 49 employés	7,7	7,7	7,7
50 employés et plus	0	0,0	0,0
Total des établissements	12,7	10,0	12,7

La gestion des ressources humaines

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

Pour le personnel cadre, la politique de retraite repose à la fois sur l'âge et sur l'ancienneté (combinaison âge-ancienneté) dans 100,0 % des entreprises. Cette com-

binaison est utilisée par l'ensemble des entreprises des secteurs : les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux; les services financiers, les assurances et l'immobilier.

Tableau 22
Règle de la politique de retraite pour les cadres

	Âge (%)	Ancienneté (%)	Combinaison âge-ancienneté (%)
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	n. a.	n. a.	n. a.
Construction, transport et entreposage	n. a.	n. a.	n. a.
Commerce de gros et de détail	n. a.	n. a.	n. a.
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	0,0	0,0	100,0
Services financiers, assurances et immobilier	0,0	0,0	100,0
Services aux entreprises	n. a.	n. a.	n. a.
Hébergement et restauration	n. a.	n. a.	n. a.
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	n. a.	n. a.	n. a.
Administrations publiques et soins de santé	n. a.	n. a.	n. a.
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	0,0	0,0	100,0
20 à 49 employés	0,0	0,0	100,0
50 employés et plus	n. a.	n. a.	n. a.
Total des établissements	0,0	0,0	100,0



La gestion des ressources humaines

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

La politique de retraite est basée sur l'âge et sur l'ancienneté (combinaison âge-ancienneté) dans 100,0 % des entreprises en ce qui concerne le personnel non cadre. Précisons que la combinaison âge-ancienneté est la seule règle de la prise de retraite chez les non-

cadres qui travaillent dans les secteurs suivants : la construction, le transport et l'entreposage (100,0 %); les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (100,0 %); les services financiers, les assurances et l'immobilier (100,0 %).

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

	Âge (%)	Ancienneté (%)	Combinaison âge-ancienneté (%)
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	n. a.	n. a.	n. a.
Construction, transport et entreposage	0,0	0,0	100,0
Commerce de gros et de détail	n. d.	n. d.	n. d.
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	0,0	0,0	100,0
Services financiers, assurances et immobilier	0,0	0,0	100,0
Services aux entreprises	n. a.	n. a.	n. a.
Hébergement et restauration	n. a.	n. a.	n. a.
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	n. a.	n. a.	n. a.
Administrations publiques et soins de santé	n. a.	n. a.	n. a.
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	0,0	0,0	100,0
20 à 49 employés	0,0	0,0	100,0
50 employés et plus	n. a.	n. a.	n. a.
Total des établissements	0,0	0,0	100,0

La formation de la main-d'œuvre

LA FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

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

9.1. LES MOYENS UTILISÉS POUR DISPENSER LA FORMATION

Au moment de la collecte des données, 78,9 %⁶ des établissements répondants donnaient de la formation à leurs employés. Cette réalité est présente dans l'ensemble des entreprises de 50 employés et plus (100,0 %); celles-ci sont suivies des établissements de 20 à 49 employés (92,3 %) et, enfin, des établissements qui emploient de 5 à 19 personnes (75,0 %).

Les secteurs du commerce de gros et de détail (100,0 %), des services financiers, des assurances et de l'immobilier (100,0 %), des services aux entreprises (100,0 %), de l'hébergement et de la restauration (92,3 %) ainsi que des arts, services publics, enseignement et services sociaux (89,5 %) offrent davantage la possibilité à leurs employés de suivre une formation. Le tableau 24 donne un bon aperçu des moyens utilisés par les établissements pour donner de la formation.

Tableau 24
Moyens utilisés par les établissements pour dispenser la formation

Moyens utilisés	Oui (%)	n*
Coaching par des employés expérimentés ou formation sur le tas	91,1	51
En remboursant, en totalité ou en partie, les dépenses de formation	69,1	38
En organisant des ateliers, des travaux pratiques ou des cours durant les heures de travail	64,3	36
En accordant des congés payés	46,4	26
En organisant des ateliers, des travaux pratiques ou des cours en dehors des heures de travail	41,1	23
En offrant des congés non payés	16,1	9

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

⁶ Cette même statistique est de 81,8 % pour l'enquête des MRC de Charlevoix et Charlevoix-Est, de 75,5 % pour celle de La Jacques-Cartier et de 85,3 % pour celle de La Côte-de-Beaupré.

La formation de la main-d'œuvre

Le *coaching* par des employés expérimentés, ou formation sur le tas, demeure le type de formation le plus répandu, puisque 91,1 % des répondants y ont recours. Le remboursement, en totalité ou en partie, des dépenses de formation arrive au deuxième rang avec 69,1 %.

L'organisation d'ateliers, de travaux pratiques ou de cours durant les heures de travail (64,3 %) et l'octroi de congés payés (46,4 %) suivent, aux troisième et quatrième rangs.

Au cours des douze prochains mois, 51,5 % des établissements répondants prévoient donner de la formation à leur personnel. Les établissements les plus

enclins à dispenser de la formation à leurs employés font partie des regroupements sectoriels suivants : les services aux entreprises (100,0 % ou 1 entreprise); les administrations publiques et les soins de santé (75,0 % ou 3 entreprises); les services financiers, les assurances et l'immobilier (66,7 % ou 2 entreprises); l'hébergement et la restauration (66,7 % ou 8 entreprises). Le secteur venant au dernier rang est la fabrication (16,7 % ou 1 entreprise). Ce sont les établissements de 50 employés et plus qui seront les plus nombreux à donner de la formation (100,0 %); suivent les entreprises de 20 à 49 employés (75,0 %) et celles de 5 à 19 employés (44,4 %).



La formation de la main-d'œuvre

9.2. LES SOURCES DE FORMATION UTILISÉES

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

Si l'on tient pour acquis qu'une bonne part de la formation est donnée aux nouveaux employés afin de les intégrer au milieu de travail, on ne s'étonnera guère que 94,6 % des employeurs fassent appel à leur per-

sonnel expérimenté pour former les nouveaux venus. Par ailleurs, lorsque les établissements se tournent vers des ressources externes, 46,4 % d'entre eux recourent aux services des vendeurs ou des fournisseurs d'équipement. Les consultants ou les formateurs du secteur arrivent au troisième rang (45,5 %). Les établissements de formation sont, peu importe le niveau, la source de formation la moins fréquemment retenue par les entreprises.

Tableau 25
Les sources de formation utilisées par les établissements

	Oui (%)	n*
Le personnel de l'entreprise	94,6	53
Vendeurs ou fournisseurs d'équipements	46,4	26
Consultants ou formateurs du secteur	45,5	25
Écoles et centres de formation collégiale	23,2	13
Université	20,0	11
Écoles et centres de formation du secondaire	5,5	3

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

9.3. LES DIFFICULTÉS RELATIVES AUX ACTIVITÉS DE FORMATION

Peu d'établissements (8,9 % ou 5 entreprises) ont dit éprouver des difficultés lorsque vient le temps d'organiser des activités de formation. Malgré ce faible pourcentage, il apparaît important de relever le type de difficultés que peuvent éprouver les établissements. Le tableau 26 dresse un bilan des obstacles rencontrés.

La difficulté la plus souvent signalée par les établissements est le remplacement du personnel à former sans ralentir la production ou le service; en effet, 80,0 % des répondants vivent cette difficulté. Ensuite, nous trouvons le manque de temps pour organiser les activités de formation (60,0 %) ainsi que le manque d'intérêt chez les employés (60,0 %).

Tableau 26
Les difficultés relatives aux activités de formation

Difficultés relatives	Oui (%)	n*
Remplacement du personnel à former sans ralentir la production ou le service	80,0	4
Manque de temps pour organiser les activités de formation	60,0	3
Manque d'intérêt chez les employés	60,0	3
Coûts des activités de formation trop élevés	40,0	2
Manque de personnel pour donner les activités de formation	40,0	2
Cours non disponibles ou mal adaptés	40,0	2
Méconnaissance des services et des programmes proposés par les maisons d'enseignement	20,0	1
Difficulté à évaluer les besoins de formation	20,0	1
Scolarité insuffisante des employés pour suivre les activités de formation	0,0	0

* Nombre d'établissements qui ont mentionné cette difficulté.

LA CONNAISSANCE DES SERVICES PUBLICS

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

Une proportion considérable des employeurs ne connaissent pas les services offerts par leur CLE et leur CLD. En effet, 39,4 % d'entre eux disent ne pas connaître du tout leur CLE. Ces employeurs se concentrent surtout dans les secteurs des arts, services publics, enseignement et services sociaux et de l'agriculture, foresterie, chasse et pêche. Toutefois, 29,6 % des répondants connaissent « bien » ou « très bien » les services proposés par cet organisme.

En ce qui concerne le CLD, la méconnaissance est plus élevée que dans le cas des CLE, puisque 42,3 % des répondants ignorent tout de cet organisme. On cons-

tate que 14 des 30 entreprises qui ne connaissent pas le CLD se retrouvent dans les secteurs des arts, services publics, enseignement et services sociaux et de l'agriculture, foresterie, chasse et pêche. À l'opposé, plus de 35 % des entreprises le connaissent « bien » ou « très bien ».

Par ailleurs, ces mêmes résultats analysés selon la taille de l'entreprise nous indiquent que les établissements comprenant 50 employés et plus connaissent « bien » ou « très bien » les services du CLE dans une proportion de 50,0 %, comparativement à 32,1 % pour les entreprises de 5 à 19 employés et à 15,4 % pour les entreprises de 20 à 49 employés.

En ce qui a trait au CLD, ce sont les établissements de 20 à 49 employés qui connaissent le moins ses services. En effet, 23,1 % d'entre eux affirment connaître « bien » ou « très bien » les services offerts par cet organisme. La proportion augmente à 37,5 % pour les entreprises de 5 à 19 employés et à 50,0 % pour celles qui comptent 50 employés et plus.

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

	Pas du tout (%)	Un peu (%)	Bien (%)	Très bien (%)
Centre local d'emploi				
5 à 19 employés	39,3	28,6	23,2	8,9
20 à 49 employés	46,2	38,5	7,7	7,7
50 employés et plus	0,0	50,0	50,0	0,0
Total des entreprises	39,4	31,0	21,1	8,5
n = 71				
Centre local de développement				
5 à 19 employés	41,1	21,4	21,4	16,1
20 à 49 employés	53,8	23,1	0,0	23,1
50 employés et plus	0,0	50,0	0,0	50,0
Total des entreprises	42,3	22,5	16,9	18,3
n = 71				

CONCLUSION

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

De prime abord, il est essentiel de préciser l'excellent taux de collaboration obtenu au moment de l'enquête (84,5 %). De plus, l'enquête de 2003 a permis de rejoindre 55 entreprises de plus qu'en 2000, le nombre des répondants passant de 16 à 71. Comme il s'agit d'un recensement des entreprises de cinq employés et plus, cette étude permet de dresser un portrait très réaliste et récent des entreprises de la MRC de L'Île-d'Orléans.

Les dernières données du recensement nous révèlent que la population est demeurée relativement stable dans la MRC de L'Île-d'Orléans au cours de la période 1986 à 2001. Toutefois, lorsque l'on compare les données des deux recensements les plus récents, soit 1996 et 2001, on constate une décroissance plus marquée de la population âgée de moins de 15 ans (-10,6 %) et de celle âgée de 15 à 19 ans (-24,3 %).

Le secteur des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux, celui de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse ainsi que celui de l'hébergement et de la restauration comptent un peu plus des deux tiers des entreprises répondantes et 71 % des emplois répertoriés par l'enquête sur L'Île-d'Orléans. Ajoutons également que cette MRC jouit d'une base économique relativement stable. En effet, 42,6 % des entreprises répondantes y sont établies depuis plus de vingt ans.

Par ailleurs, au moment de la collecte des données l'emploi à temps plein prévalait sur l'emploi à temps partiel (63,4 % contre 36,6 %), peu importe le regroupement sectoriel et la taille de l'entreprise. On constate également qu'une large part des emplois de la MRC de L'Île-d'Orléans n'exigent aucune formation (54,4 %).

En ce qui concerne la variation de l'emploi saisonnier, les entreprises employaient davantage de travailleurs au cours du mois de juillet 2002, alors que le creux de la vague se situait au cours du mois de février 2003.

Il est important de signaler que les établissements de la MRC de L'Île-d'Orléans génèrent des activités basiques, puisque 8,7 % des entreprises traitent uniquement avec une clientèle extérieure à la MRC et que 31,9 % font des affaires avec une clientèle d'autres pays.

Parmi les autres constats intéressants, notons qu'un nombre appréciable d'embauches se feront au cours des prochains mois. En effet, 12,7 % des répondants avaient des postes vacants à pourvoir au moment de l'étude et 25,4 % avaient l'intention d'engager du personnel au cours de la prochaine année. Une forte proportion des postes vacants et des intentions d'embauche sont à temps plein. Précisons que les entreprises de 20 à 49 employés et plus seront les plus dynamiques dans l'embauche de nouveau personnel.

Au total, 124 emplois seront en demande, répartis en 20 professions, dont les plus importantes en ce qui regarde le nombre de postes vacants sont : instructeur et responsable des programmes de sports et de loisirs; ouvrier agricole. Par contre, les entreprises éprouvent de la difficulté dans le recrutement de certaines professions (57,8 %).

Conclusion

Les entreprises répondantes ont dit éprouver des difficultés dans la gestion de leurs ressources humaines dans une proportion de 42,3 %. Ainsi qu'il a été observé au cours d'enquêtes précédentes sur les territoires de Portneuf, de La Jacques-Cartier, de Charlevoix-Charlevoix-Est, de la Côte-de-Beaupré, et de la ville de Québec, la principale difficulté signalée demeure encore celle de recruter du personnel compétent (59,2 %). Toutefois, 78,9 % des employeurs répondants offrent de la formation à leur personnel.

Les entreprises de la MRC de L'Île-d'Orléans devront composer avec 42 départs possibles à la retraite d'ici à 2010. Les entreprises de 5 à 19 employés seront les plus touchées avec 30 départs, suivies de celles de 20 à 49 employés (9) et de 50 employés et plus (3). L'analyse sectorielle nous révèle que le secteur des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux est celui qui devrait connaître le plus grand nombre de départs au cours de la même période. Les emplois disponibles exigeront, dans 51,8 % des cas, une formation de niveau secondaire.

Un dernier résultat à ne pas négliger est que 39,4 % des établissements ne connaissent pas les mesures et services du centre local d'emploi (CLE) et que 42,3 % des répondants ignorent tout des mesures et services du centre local de développement (CLD). Il sera donc nécessaire d'accroître les activités de promotion afin de faire découvrir aux employeurs les services offerts dans ces centres.

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

Bibliographie

EMPLOI-QUÉBEC. *Résumé de l'enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre : MRC de L'Île-d'Orléans*, Direction régionale d'Emploi-Québec de la Capitale-Nationale, novembre 2001, 4 p.

MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA (DRHC). *Fichier administratif du nombre d'employeurs et d'employés par secteur industriel et catégorie*, Gouvernement du Canada, mai 2002.

STATISTIQUE CANADA. *Enquête sur la population active (EPA)*, Gouvernement du Canada, 2001.

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

TREMBLAY, André. *Sondages, histoire, pratique et analyse*, Boucherville, Gaëtan Morin Éditeur, 1991, 492 p.

Vous avez besoin de renseignements ?

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

Centre local d'emploi de la Côte-de-Beaupré

9104, boulevard Sainte-Anne
Sainte-Anne-de-Baupré (Québec) G0A 3C0
Téléphone : (418) 827-6730
Télécopieur : (418) 827-6726

Direction régionale de la Capitale-Nationale

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

www.emploiquebec.net

Emploi
Québec 
Capitale-Nationale

