

**ENQUÊTE SUR LES CARACTÉRISTIQUES  
DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE DE LA  
MRC DES CHUTES-DE-LA-CHAUDIÈRE**

Direction de la planification et du partenariat  
Direction régionale de la Chaudière-Appalaches

**Décembre 2000**

## **DOCUMENT PRÉPARÉ**

par la Direction de la planification et du partenariat d'Emploi-Québec, région de la Chaudière-Appalaches

## **DIRECTION**

Andrée Morin

## **COORDINATION ET RÉDACTION**

Suzanne Lefebvre  
Agente de recherche, de planification et de développement

## **TRAITEMENT DES DONNÉES**

Sophie Desfossés  
Technicienne

## **SAISIE DES DONNÉES**

Karine Verreault  
Sophie Desfossés  
Marie-Claude Bélanger

## **RÉVISION DE TEXTE ET MISE EN PAGE**

Noëlline April  
Agente de secrétariat

## **AUTRES COLLABORATIONS**

Centre local d'emploi des Chutes-de-la-Chaudière  
Centre local de développement de la MRC des Chutes-de-la-Chaudière  
Commission scolaire des Navigateurs  
Cégep de Lévis-Lauzon  
Chambre de commerce de la Rive-Sud de Québec

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2000  
ISBN 2-550-36899-1

## **NOTE**

---

Dans le présent document, le masculin est utilisé dans le seul but d'alléger le texte et, lorsque le contexte s'y prête, il désigne aussi bien les femmes que les hommes.

# TABLE DES MATIÈRES

	Page
<b>AVANT-PROPOS</b> .....	IV
<b>SOMMAIRE</b> .....	V
<b>INTRODUCTION</b> .....	XIII
<b>1. LE MARCHÉ DU TRAVAIL</b> .....	1
1.1. La population .....	1
1.2. La main-d'œuvre potentiellement disponible .....	1
1.3. Le marché du travail et la réalité économique .....	3
<b>2. LA MÉTHODOLOGIE D'ENQUÊTE</b> .....	6
2.1. La population étudiée .....	6
2.2. La collecte et le traitement des données .....	7
2.3. Les résultats de la collecte .....	7
2.4. La pondération .....	8
<b>3. LES CARACTÉRISTIQUES DES ÉTABLISSEMENTS</b> .....	9
3.1. Les caractéristiques générales .....	9
3.2. La saisonnalité .....	10
3.3. Les postes vacants actuels .....	11
3.3.1. Les caractéristiques des postes vacants .....	11
3.3.2. La répartition professionnelle des postes vacants .....	15
3.3.3. Les difficultés de recrutement .....	17
<b>4. LES CHANGEMENTS PRÉVISIBLES AU COURS DES ANNÉES 2000-2001 ET 2001-2002</b> .....	23
4.1. Les investissements .....	23
4.2. L'évolution de l'emploi .....	24
4.3. Les changements technologiques, organisationnels et de marché .....	25
4.3.1. Les changements technologiques .....	26
4.3.2. Les changements organisationnels .....	27
4.3.3. Les changements de marché .....	28
<b>5. LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE AU COURS DES ANNÉES 2000-2001 ET 2001-2002</b> .....	29
5.1. La répartition professionnelle des intentions d'embauche .....	30
<b>6. LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES</b> .....	33
6.1. La responsabilité de la gestion des ressources humaines .....	33
6.2. Les difficultés éprouvées dans la gestion des ressources humaines .....	34
<b>7. LA FORMATION DU PERSONNEL</b> .....	36
7.1. Les moyens utilisés pour donner la formation .....	36
7.2. Les difficultés éprouvées dans la réalisation des activités de formation .....	37
<b>ANNEXES</b>	
ANNEXE 1 Le questionnaire	
ANNEXE 2 Le taux de réponse	
ANNEXE 3 La pondération	
ANNEXE 4 La comparaison des statistiques par MRC	

# AVANT-PROPOS

---

Cette enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre a été réalisée par la Direction de la planification et du partenariat d'Emploi-Québec, région de la Chaudière-Appalaches, à la demande de la Table Emploi et Main-d'œuvre des MRC des Chutes-de-la-Chaudière et de Desjardins<sup>1</sup>.

En réponse au besoin d'information exprimé par les partenaires, cette étude à caractère local nous renseigne sur les activités spécifiques des entreprises, notamment les intentions d'embauche, les postes vacants, la gestion des ressources humaines, les changements prévisibles et les compétences particulières recherchées.

Les données recueillies serviront aux différents intervenants locaux et régionaux qui travaillent au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi ainsi qu'au développement économique. Elles pourront être couramment réinvesties lors de la prestation de services aux usagers ainsi qu'aux entreprises, lors de l'établissement des planifications locales, de même que dans le cadre de tout projet centré sur le développement et la promotion de l'emploi.

À titre d'exemple, ces renseignements pourront être utilisés dans le cadre des mesures et services d'Emploi-Québec, en ce qui concerne notamment l'information sur le marché du travail, service qui s'adresse à l'ensemble de la population d'un territoire, aux personnes en emploi et sans emploi, de même qu'aux entreprises. L'information sur le marché du travail vise à soutenir les personnes dans le choix d'une formation ou d'un emploi ou dans leur recherche d'emploi. L'information sur le marché du travail vise aussi à aider les entreprises dans leur planification en matière de ressources humaines ainsi que dans leur recrutement.

Soulignons que cette étude s'inscrit dans la foulée d'une vaste enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre menée en 1995, par le Bureau de la statistique du Québec et Statistique Canada, et couvrant le Québec et ses régions. Les résultats globaux et régionaux de cette enquête ont été publiés respectivement à l'automne 1996 et au printemps 1997<sup>2</sup>. Signalons que pour la région de la Chaudière-Appalaches, ce rapport est le neuvième d'une série de onze, le rapport de la MRC de Desjardins étant le huitième. En effet, Emploi-Québec, région de la Chaudière-Appalaches, a déjà publié *l'Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre pour les territoires suivants*<sup>3</sup> : Bellechasse, Montmagny, L'Islet, La Nouvelle-Beauce, Robert-Cliche, Beauce-Sartigan et L'Amiante. Des rapports concernant d'autres MRC de la région de la Chaudière-Appalaches seront publiés dans la prochaine année. Certains des aspects traités dans ces différentes enquêtes deviennent donc comparables.

Un merci spécial à la Table Emploi et main-d'œuvre pour sa collaboration tout au long de l'enquête de même qu'aux entreprises répondantes, celles-ci étant à la base de l'information consignée dans ce rapport.

---

<sup>1</sup> La Table Emploi et Main-d'œuvre des MRC des Chutes-de-la-Chaudière et de Desjardins rassemble les représentants et les représentantes des organismes ou entreprises suivants : Centres locaux d'emploi de Lévis et des Chutes-de-la-Chaudière, Centres locaux de développement de la MRC de Desjardins et des Chutes-de-la-Chaudière, Commission scolaire des Navigateurs, Cégep de Lévis-Lauzon, Chambre de commerce de la Rive-Sud de Québec, Direction régionale Emploi-Québec, Groupe Brochu-Lafleur et Produits forestiers J.V.

<sup>2</sup> S. Bélisle et R. Lachapelle (Développement des ressources humaines Canada et Société québécoise de développement de la main-d'œuvre), *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, résultats globaux*, 1996 et S. Lefebvre (Société québécoise de développement de la main-d'œuvre), *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, région de la Chaudière-Appalaches*, 1997.

<sup>3</sup> S. Lefebvre (Direction de la planification et du partenariat) Emploi-Québec, région de la Chaudière-Appalaches, *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre*, MRC de Bellechasse (novembre 1998), MRC de Montmagny et de L'Islet (juin 1999), MRC de La Nouvelle-Beauce, Robert-Cliche et Beauce-Sartigan (décembre 1999), L'Amiante (juin 2000).

# SOMMAIRE

---

## ENQUÊTE SUR LES CARACTÉRISTIQUES DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE DE LA MRC DES CHUTES-DE-LA-CHAUDIÈRE

### PRÉSENTATION

- L'enquête a touché quelque 4 300 emplois des secteurs manufacturier et des services informatiques. Près de 92 % des emplois visés par l'enquête sont des emplois à temps plein, tandis que 8 % sont des emplois à temps partiel.

### LA SAISONNALITÉ

- Le marché du travail est dynamique. Tout au long d'une année, on enregistre un nombre élevé d'embauches et de cessations d'emploi. La fréquence de mises à pied permanentes et d'embauches est de trois à quatre fois supérieure dans les petites entreprises comparativement à la fréquence observée dans les grandes entreprises.
- Durant une année, le niveau d'emploi varie considérablement. Ainsi, dans la MRC des Chutes-de-la-Chaudière, la différence entre le nombre maximal (quelque 4 800 emplois) et le nombre minimal d'emplois (quelque 3 200 emplois) au cours des douze mois précédents l'enquête s'élève précisément à 1 520 emplois.
- L'été est la saison la plus fréquemment ciblée en ce qui a trait au nombre maximal d'emplois.

### LES POSTES VACANTS

- Au printemps et à l'été 2000, 21,8 % des entreprises manufacturières et des services informatiques de la MRC des Chutes-de-la-Chaudière faisaient état de 192 postes vacants pour lesquels elles recherchaient activement des travailleurs et des travailleuses à l'extérieur de leur établissement.
- Par rapport au nombre d'emplois estimé (4 300 emplois), le nombre de postes vacants (192) représente 4,5 %.

### POSTES VACANTS PAR RAPPORT AU NOMBRE D'EMPLOIS ESTIMÉ SECTEUR MANUFACTURIER, RÉGION DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES

LOCALITÉ (MRC)	POSTES VACANTS PAR RAPPORT À L'EMPLOI (%)
Montmagny	3,2
L'Islet	2,4
Bellechasse	4,3
Nouvelle-Beauce	4,0
Robert-Cliche	7,4
Beauce-Sartigan	5,9
L'Amiante	4,3
Desjardins	3,4
Chutes-de-la-Chaudière	4,5

Note : Il s'agit exclusivement des postes vacants du secteur manufacturier et de l'emploi estimé du secteur manufacturier.

- Le secteur de la fabrication des produits métalliques se démarque par le nombre de ses postes vacants, ce secteur raflant plus de 50 % des postes vacants.
- Nous relevons les résultats suivants au sujet des sources de recrutement :

Sources de recrutement	Pourcentage (%)
Centre local d'emploi (Emploi-Québec)	60,1
Candidats recommandés par les employés	42,8
Journaux	42,6
Contacts personnels des dirigeants de l'entreprise	36,0
Établissements scolaires	18,1
Agences de placement privées	13,2
Internet	6,7
Autres organismes publics d'emploi	4,4
Publications d'affaires ou d'associations d'employeurs	4,2

Note : Une même entreprise peut mentionner plus d'une source de recrutement.

- Certaines entreprises font état de difficultés particulières quant au recrutement professionnel pour combler les postes vacants. En fait, pour quelque 94 % des postes vacants, les entreprises mentionnent des difficultés de recrutement.
- Les résultats nous indiquent que le manque de compétences des candidats est la première cause des difficultés de recrutement. On trouve la mention de cette cause pour 60,3 % des postes vacants. L'expérience recherchée est la deuxième cause de difficultés et ce, pour 41,9 % des postes vacants. La compétitivité des conditions de travail offertes (salaire, milieu de travail, horaire de travail) est aussi une cause importante de difficultés de recrutement puisque cette cause a été mentionnée pour 39,7 % des postes vacants. L'activité saisonnière ou travail temporaire se classe au quatrième rang des causes et on la retrouve pour 14 % des postes vacants. La difficulté d'accès par le transport en transport est mentionné pour 4,4 % des postes vacants tandis que les employeurs ne mentionnent pas le diplôme recherché parmi les causes de leurs difficultés de recrutement.
- Les qualités personnelles (sens de l'initiative, responsabilité, honnêteté), et les compétences reliées à la fonction exercée sont les deux compétences majeures à la source des difficultés de recrutement. Les compétences reliées à la fonction exercée sont variées et ont trait à la connaissance du béton, des fenêtrages PVC, à l'efficacité, à la minutie en couture, à la lecture de plans, à l'expérience, au rendement à la productivité, à la débrouillardise, au savoir-être, etc.

**LISTE DES POSTES ACTUELLEMENT VACANTS, SELON L'ENQUÊTE SUR LES  
CARACTÉRISTIQUES DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE<sup>4</sup>  
MRC DES CHUTES-DE-LA-CHAUDIÈRE**

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	TITRE DE LA PROFESSION	NOMBRE
Aliments	Électromécaniciens/Électromécaniciennes	1
Aliments	Secrétaires comptables	1
Plastique/Caoutc.	Techniciens/Techniciennes recherche et développement	1
Plastique/Caoutc.	Pulvérisateurs/Pulvérisatrices	1
Habillement	Couturiers/Couturières; Tailleurs/Tailleuses	12
Habillement	Représentants/Représentantes	4
Bois	Manoeuvres	4
Bois	Journaliers/Journalières	7
Bois	Mécaniciens/Mécaniciennes machines fixes	1
Bois	Techniciens/Techniciennes industriel(le)s	1
Bois	Peintres	Inconnu
Bois	Opérateurs/Opératrices de jointeuses	7
Bois	Ingénieurs/Ingénieures industriel(le)s	1
Meuble	Ébénistes	3
Meuble	Monteurs/Monteuses-Journaliers/Journalières	2
Meuble	Commis de bureau	3
Meuble	Couturiers/Couturières	1
Imprimerie	Conseillers/Conseillères en publicité	1
Produits métalliques	Électriciens/Électriciennes	3
Produits métalliques	Surveillants/Surveillantes de chantier	1
Produits métalliques	Prémonteurs/Prémonteuses de portes d'acier	inconnu
Produits métalliques	Apprentis/Apprenties Soudeurs/Soudeuses; Assembleurs/Assembleuses-Soudeurs/Soudeuses; Soudeurs/Soudeuses	19
Produits métalliques	Machinistes; Opérateurs/Opératrices de presses plieuses	6
Produits métalliques	Chargés/Chargées de projets	1
Produits métalliques	Production; Aides atelier;	11
Produits métalliques	Assembleurs/Assembleuses charpentes métal	8
Produits métalliques	Ferblantiers/Ferblantières	1
Produits métalliques	Dessinateurs/Dessinatrices	7
Produits métalliques	Prémonteurs/Prémonteuses fenêtres PVC	5
Produits métalliques	Techniciens/Techniciennes qualité	1

<sup>4</sup> Liste des postes vacants mentionnés au printemps et à l'été 2000.

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	TITRE DE LA PROFESSION	NOMBRE
Produits métalliques	Mécaniciens/Mécaniciennes	1
Produits métalliques	Ingénieurs/Ingénieures	1
Produits métalliques	Acheteurs/Acheteuses	1
Produits métalliques	Peintres	1
Machinerie	Soudeurs/Soudeuses	3
Machinerie	Mécaniciens/Mécaniciennes	1
Matériel de transport	Débossseurs/Débossseuses pour camions	1
Produits électriques et électroniques	Vendeurs/Vendeuses	4
Produits minéraux non métalliques	Vendeurs/Vendeuses de béton	1
Produits minéraux non métalliques	Chauffeurs/Chauffeuses	1
Produits chimiques	Vente, représentation	4
Manufacturier divers	Vente, représentation	4
Manufacturier divers	Couturiers/Couturières	4
Manufacturier divers	Mécaniciens/Mécaniciennes d'opération	1
Services informatiques	Techniciens/Techniciennes cartouches laser	2
<b>Total</b>		<b>144</b>

Note : Le nombre total de postes vacants peut varier en raison de l'arrondissement pour chacun des nombres par métier.

### LES INVESTISSEMENTS

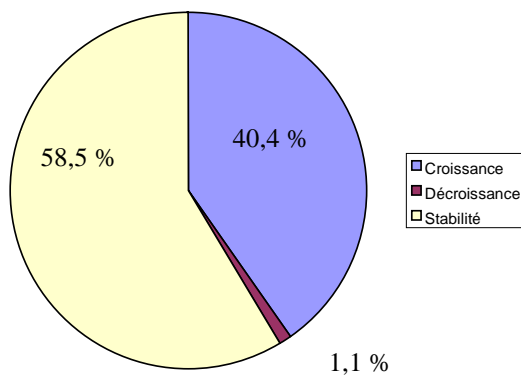
- Près de 44 % des entreprises des secteurs manufacturier et des services informatiques de la MRC des Chutes-de-la-Chaudière prévoient effectuer un investissement au cours des années 2000-2001 et 2001-2002.
- Les investissements prévus varient de 2 000 \$ à 4 000 000 \$. L'investissement total prévu représente la somme 17 227 000 \$.

### L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

- Quarante pour cent des entreprises manufacturières et des services informatiques de la MRC de Chutes-de-la-Chaudière prévoient une croissance de l'emploi au cours des années 2000-2001 et 2001-2002. Très peu d'établissements appréhendent une décroissance, tandis que 58,5 % optent pour la stabilité.

- Une majorité d'entreprises qui anticipent particulièrement la croissance appartiennent aux secteurs suivants : le plastique, la transformation du bois, le meuble, l'imprimerie, la fabrication des produits métalliques, le matériel de transport, les produits électriques et électroniques, les produits minéraux non métalliques et les services informatiques. En termes de perspectives professionnelles et de domaines d'avenir dans la MRC des Chutes-de-la-Chaudière, il est important de connaître et de s'intéresser à ces secteurs d'activité.

### Projections des entreprises au sujet du nombre d'employés



### LES CHANGEMENTS PRÉVUS

- Ce sont les changements technologiques qui sont les plus largement prévus par les entreprises de la MRC des Chutes-de-la-Chaudière. Ainsi, 43,5 % des entreprises affirment avoir l'intention de réaliser ce type de changement au cours des années 2000-2001 et 2001-2002. Les changements de marché arrivent au second rang, avec 41,3 % des entreprises qui les anticipent. Les changements organisationnels sont prévus dans une proportion moindre, soit 17,8 %.

### LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE AU COURS DES ANNÉES 2000-2001 ET 2001-2002

- Vingt-six pour cent des entreprises manufacturières et des services informatiques de la MRC des Chutes-de-la-Chaudière prévoient embaucher du personnel additionnel au cours des années 2000-2001 et 2001-2002.
- Les intentions d'embauche pour la MRC des Chutes-de-la-Chaudière sont particulièrement concentrées autour de quelques entreprises et représentent tout de même un nombre substantiel, soit 612 emplois. Elles se trouvent principalement dans le secteur de la fabrication des produits métalliques et dans la métallurgie, en général.
- En ce qui concerne la scolarité, mentionnons que les employeurs de la MRC des Chutes-de-la-Chaudière exigent au moins un diplôme de 5<sup>e</sup> secondaire pour 92 % des intentions d'embauche.

**LISTE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE<sup>5</sup> AU COURS  
DES ANNÉES 2000-2001 ET 2001-2002, MRC DES CHUTES-DE-LA-CHAUDIÈRE**

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	TITRE DE LA PROFESSION	NOMBRE
Aliments	Secrétaires	3
Aliments	Responsables à l'exportation	3
Habillement	Opérateurs/Opératrices machines broder	4
Transformation du bois	Manœuvres	7
Transformation du bois	Manœuvres	10
Transformation du bois	Chauffeurs classe 3	2
Transformation du bois	Opérateurs/Opératrices jointeuse, Botteurs	8
Transformation du bois	Opérateurs	1
Transformation du bois	Techniciens/Techniciennes cuisiniste	1
Meuble	Techniciens/Techniciennes contrôle numérique	3
Meuble	Aides, Journaliers/Journalières	11
Meuble	Secrétaires comptables	3
Meuble	Ébénistes	12
Meuble	Peintres	5
Meuble	Sableurs/Sableuses	5
Imprimerie	Techniciens/Techniciennes gestion documentaire	8
Imprimerie	Infographes	1
Imprimerie	Imprimeurs/Imprimeuses sur vêtements	4
Métaux primaires	Estimateurs/Estimatrices	1
Métaux primaires	Opérateurs/Opératrices chariots élévateurs	3
Métaux primaires	Peintres industriels	6
Métaux primaires	Manœuvres	2
Produits métalliques	Opérateurs/Opératrices laser; Opérateurs/Opératrices presses plieuses	9
Produits métalliques	Soudeurs/Soudeuses; Soudeurs-assembleurs/Soudeuses-assembleuses	14
Produits métalliques	Secrétaires	3
Produits métalliques	Journaliers/Journalières	6
Produits métalliques	Ouvriers menuisiers/Ouvrières menuisières	5
Produits métalliques	Assembleurs/Assembleuses; Production	13
Produits métalliques	Ingénieurs/Ingénieures	3
Produits métalliques	Peintres	1
Produits métalliques	Dessinateurs/Dessinatrices	8
Produits métalliques	Responsables transport	1
Produits métalliques	Assembleurs/Assembleuses	4
Produits métalliques	Expédition	2
Machinerie	Techniciens/Techniciennes	15
Machinerie	Mécaniciens soudeurs/Mécaniciennes soudeuses	3
Machinerie	Ouvriers/Ouvrières; Journaliers spécialisés/Journalières spécialisées	9
Matériel de transport	Soudeurs/Soudeuses	30
Matériel de transport	Mécaniciens/Mécaniciennes	10

<sup>5</sup> Liste des intentions d'embauche mentionnées au printemps et à l'été 2000.

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	TITRE DE LA PROFESSION	NOMBRE
Matériel de transport	Agents/Agentes de personnel	2
Matériel de transport	Manœuvres	8
Matériel de transport	Préparateurs/Préparatrices	8
Matériel de transport	Monteurs-finisseries/Monteuses-finisseries	8
Matériel de transport	Peintres débosseleurs/débosseleuses	3
Produits électriques et électroniques	Techniciens/Techniciennes	3
Produits électriques et électroniques	Journaliers/Journalières	3
Produits électriques et électroniques	Ébénistes	4
Produits électriques et électroniques	Assembleurs/Assembleuses	17
Manufacturier divers	Techniciens/Techniciennes informatiques	2
Manufacturier divers	Représentants/Représentantes	5
Manufacturier divers	Soudeurs-monteurs-assembleurs/Soudeuses-monteuses-assembleuses	5
Manufacturier divers	Couturiers/Couturières	2
Manufacturier divers	Secrétaires à l'exportation; Secrétaires	7
Manufacturier divers	Livreurs/Livreuses	5
Manufacturier divers	Production	Inconnu
Manufacturier divers	Ventes	Inconnu
Manufacturier divers	Administration	Inconnu
Services informatiques	Programmeurs/Programmeuses analystes; Techniciens/Techniciennes imprimante	11
Services informatiques	Vente	3
Services informatiques	Représentants/Représentantes	9
Services informatiques	Techniciens/Techniciennes cartouche	5
<b>Total</b>		<b>350</b>

Note : Le nombre total des intentions d'embauche peut varier en raison de l'arrondissement pour chacun des nombres par métier.

## LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

- Près de 20 % des entreprises déclarent avoir une personne qui s'occupe du personnel ou des ressources humaines de l'entreprise, à l'exclusion du ou des propriétaires.
- À l'instar de ce que l'on trouve dans des études antérieures concernant la main-d'œuvre, la difficulté de recrutement de personnel qualifié est le problème le plus criant. Le faible bassin de main-d'œuvre et la difficulté d'accès par transport en commun sont aussi aux rangs des difficultés importantes mentionnées par les employeurs, des proportions respectives de 27,6 % et de 22,5 %.

**LA FORMATION DU PERSONNEL**

- Quelque 54 % des entreprises des secteurs manufacturier et des services informatiques offrent de la formation à leur personnel, ce qui est peu en comparaison des données obtenues lors des enquêtes précédentes.
- Les entreprises offrant de la formation ont principalement recours aux moyens suivants : la formation structurée à l'intérieur de l'entreprise (67,3 %); la formation donnée par des établissements d'enseignement publics et privés (48,6 %) et d'autres moyens (31,6 %). Les autres moyens sont : cours par correspondance (CCFD), séminaire de formation, les fournisseurs et fabricants, la Chambre de commerce de la Rive-sud de Québec, les associations, les comités paritaires, des cours spécifiques, le CLSC, la CSST, les colloques, groupe d'ingénieurs conseil, des formateurs externes.
- Les principales difficultés éprouvées dans la réalisation des activités de formation sont le manque de temps des employés pour suivre les activités de formation (36,3 %); le remplacement des personnes à former sans que ralentissent la production ou le service (26,7 %); le coût trop élevé des activités de formation (23,2 %); et les cours non disponibles ou mal adaptés (21,4 %). Soulignons que ces difficultés sont sans cesse mentionnées par les employeurs au cours des enquêtes main-d'œuvre que nous menons dans les divers territoires de la région de la Chaudière-Appalaches.

# INTRODUCTION

---

Ce rapport est divisé en sept sections. À la première section, nous présentons succinctement les différentes caractéristiques de la population, puis nous examinons l'évolution des principaux indicateurs du marché du travail, soit le taux d'emploi, le taux de chômage et le taux d'activité. Par la suite, nous décrivons la structure économique. Ce bref tour d'horizon permet de mieux connaître le marché du travail local.

La section suivante explique la méthodologie retenue pour la réalisation du projet d'enquête. C'est dans cette section que l'on trouvera les renseignements sur la population visée par l'enquête, les résultats de la collecte de données et les méthodes d'estimation.

À la suite de cette section, nous établissons le portrait des entreprises qui ont répondu et nous décrivons, le plus explicitement possible, les postes vacants et les difficultés de recrutement. Puis nous nous attardons, à la quatrième section, aux changements prévus. Les thèmes suivants sont alors abordés : les investissements, l'évolution de l'emploi et les changements technologiques, organisationnels et de marché prévus.

À la section 5, nous rapportons les intentions d'embauche des employeurs pour les années 2000-2001 et 2001-2002. Les répartitions industrielle et professionnelle des intentions d'embauche sont aussi examinées.

La section 6 traite de la gestion des ressources humaines, tandis que la section 7 s'attarde plus spécifiquement à la formation du personnel.

Ces renseignements recueillis auprès des entreprises aideront, nous l'espérons, à atteindre une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.

## 1.1 LA POPULATION

La MRC des Chutes-de-la-Chaudière, est située dans la partie nord de la région de la Chaudière-Appalaches, à la tête des ponts Pierre-Laporte et de Québec. Cette MRC couvre 418,02 km<sup>2</sup>, soit 2,8 % du territoire de la région de la Chaudière-Appalaches (dixième sur onze).

La population des Chutes-de-la-Chaudière (75 598 personnes), qui se classe première quant au nombre d'habitants, représente près de 20 % de la population régionale. Entre 1991 et 1996, Les Chutes-de-la-Chaudière a connu une croissance démographique de l'ordre de 12 %, soit la croissance la plus importante de la région et l'une des plus fortes au Québec.

Cette MRC regroupe une part importante de la population âgée de moins de 15 ans, soit 23,3 %, signe de l'établissement d'un grand nombre de jeunes familles avec enfants sur son territoire. Cette situation a notamment pour effet de créer des besoins nouveaux en matière d'éducation (nouvelles écoles, emplois en enseignement), services de garde, santé et loisir.

La proportion de personnes de 15 ans et plus qui, en 1996, possédaient au moins un diplôme d'études secondaires était de 75,7 % comparativement à 60,2 % pour l'ensemble de la région. La localisation géographique des Chutes-de-la-Chaudière influence ces chiffres. Située dans la zone métropolitaine de Québec, la MRC est près des institutions d'enseignement des régions de la Chaudière-Appalaches et de Québec.

## 1.2 LA MAIN-D'ŒUVRE POTENTIELLEMENT DISPONIBLE

En mars 2000<sup>6</sup>, on comptait 1 640 prestataires adultes de l'assistance-emploi dans la MRC des Chutes-de-la-Chaudière. Par rapport à mars 1999, il s'agit d'une diminution de l'ordre de 14,6 %, le nombre de prestataires passant de 1 880 en mars 1999 à 1 640 en mars 2000.

En mars 2000, les 1 640 prestataires de l'assistance-emploi se composaient de 452 adultes inaptes au travail de façon permanente et de 1 188 adultes aptes au travail.

Dans la MRC des Chutes-de-la-Chaudière, la proportion de prestataires de l'assistance-emploi aptes (1 188) par rapport à la population âgée de 15 à 64 ans (53 410) se situait, en mars 2000, à 2,2 % comparativement à 3,7 % pour l'ensemble de la région de la Chaudière-Appalaches.

---

<sup>6</sup> Source : Fichier de la sécurité du revenu du ministère de la Sécurité sociale (mars 1999 et 2000). Compilations Emploi-Québec, région de la Chaudière-Appalaches, Direction de la planification et du partenariat.

Les 1 188 prestataires de l'assistance-emploi adultes et aptes au travail se répartissaient de la façon suivante. Nous remarquons ici la grande proportion de femmes prestataires et l'écart important entre les hommes et les femmes.

Les femmes	58,6 %
Les hommes	41,4 %
Les moins de 20 ans	3,3 %
Les 20 à 29 ans	20,8 %
Les 30 à 44 ans	33,2 %
Les 45 à 54 ans	24,2 %
Les 55 ans et plus	18,5 %
Pourcentage de prestataires de l'assistance-emploi adultes et aptes au travail qui ont une durée cumulative <i>de moins de 2 ans</i>	20,4 %
Pourcentage de prestataires de l'assistance-emploi adultes et aptes au travail qui ont une durée cumulative <i>de moins de 4 ans</i>	35,8 %
Pourcentage de prestataires de l'assistance-emploi adultes et aptes au travail chefs de familles monoparentales	17,0 %

Par ailleurs, la MRC des Chutes-de-la-Chaudière regroupait, au premier trimestre de 2000, 1 900 bénéficiaires réguliers (sans gains) de l'assurance-emploi<sup>7</sup>; il s'agit d'une diminution de l'ordre de 5,5 % par rapport au même trimestre de 1999. Le pourcentage de prestataires de l'assurance-emploi par rapport à la population âgée de 15 à 64 ans se situait, au premier trimestre de 2000, à 3,6 %, comparativement à 3,7 % pour l'ensemble de la région de la Chaudière-Appalaches.

L'addition du nombre de personnes prestataires de l'assistance-emploi aptes au travail (1 188) et du nombre de personnes bénéficiaires réguliers (sans gains) de l'assurance-emploi (1 900) nous permet de quantifier, à tout le moins, le bassin d'une main-d'œuvre disponible de 3 088 personnes. À ce chiffre s'ajoute très certainement le nombre de personnes sans soutien du revenu, tels les diplômés des écoles professionnelles et techniques, les femmes sans revenu qui cherchent un emploi et toutes les personnes non admissibles aux prestations de l'assistance-emploi ou de l'assurance-emploi.

<sup>7</sup> Source : Statistique Canada, Division de la statistique du travail (1<sup>er</sup> trimestres de 1999 et de 2000). Compilations Emploi-Québec, région de la Chaudière-Appalaches, Direction de la planification et du partenariat.

**Tableau 1**  
**INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL**  
**SELON LA MRC, LA RÉGION ET L'ENSEMBLE DU QUÉBEC**

Localité	Population 15 ans et plus	Taux de diplomation  Diplôme de 5 <sup>e</sup> secondaire et plus	Taux de chômage	Taux d'emploi	Prestataires aptes de l'assistance- emploi	Bénéficiaires réguliers (sans gains) de l'assurance- emploi
	n	%	%	%	%	%
L'Islet	15 700	46,5	13,9	49,2	4,7	5,4
Montmagny	19 230	51,4	12,2	51,0	6,2	3,7
Bellechasse	23 355	55,6	8,8	53,4	3,4	4,1
Desjardins	41 360	68,9	11,1	56,4	4,8	3,9
Chutes-de-la-Chaudière	57 475	75,7	7,8	66,1	2,2	3,6
Nouvelle-Beauce	19 230	58,1	7,7	60,7	2,6	3,8
Robert-Cliche	14 380	53,4	8,8	54,6	3,3	3,5
Les Etchemins	14 335	45,9	12,0	49,2	3,6	3,4
Beauce-Sartigan	35 275	53,5	8,7	59,3	3,3	3,1
L'Amiante	36 330	58,1	9,5	52,1	4,6	3,1
Lotbinière	20 605	55,5	9,6	55,9	3,4	5,4
Région de la Chaudière- Appalaches	297 275	60,2	9,5	56,9	3,7	3,7
Ensemble du Québec	5 673 470	64,5	11,8	55,0	6,6	3,9

Taux de diplomation : Personnes de 15 ans et plus détenant au moins un diplôme de 5<sup>e</sup> secondaire par rapport à la population de 15 ans et plus. Recensement 1996.

Taux de chômage : Nombre de chômeurs par rapport à la population active. Recensement 1996.

Taux d'emploi : Emploi par rapport à la population de 15 ans et plus. Recensement 1996.

Prestataires de l'assistance-emploi : Nombre de prestataires aptes par rapport à la population âgée de 15 à 64 ans. Premier trimestre 2000.

Bénéficiaires réguliers de l'assurance-emploi : Nombre de bénéficiaires par rapport à la population âgée de 15 à 64 ans. Premier trimestre 2000.

### 1.3 LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LA RÉALITÉ ÉCONOMIQUE

En 1996, la MRC des Chutes-de-la-Chaudière affichait un taux d'emploi de 66,1 % comparativement à 56,9 % pour l'ensemble de la région. Mentionnons que le taux d'emploi chez les femmes était de 59,8 % et celui chez les hommes, de 72,5 %. Ces proportions pour la région étaient de 49,3 % chez les femmes et de 64,7 % chez les hommes.

Quant au taux d'emploi chez les jeunes âgés entre 15 et 24 ans, on remarque un taux d'emploi de 44,7 % comparativement à 45,5 % chez les jeunes de l'ensemble de la région. On peut questionner la situation des jeunes âgés entre 15 et 19 ans et ne fréquentant pas l'école car leur taux d'emploi, soit 34,2 %, est inférieur à celui de l'ensemble du Québec (43,7 %).

Le tableau 2 présente les principaux indicateurs du marché du travail des MRC des Chutes-de-la-Chaudière, de la région de la Chaudière-Appalaches et de l'ensemble du Québec.

**Tableau 2**  
**PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL**  
**MRC DES CHUTES-DE-LA-CHAUDIÈRE**  
**RÉGION DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES ET ENSEMBLE DU QUÉBEC**

LOCALISATION	TAUX D'EMPLOI (%)		TAUX D'ACTIVITÉ (%)		TAUX DE CHÔMAGE (%)	
	1991	1996	1991	1996	1991	1996
Les Chutes-de-la-Chaudière	68,4	66,1	73,8	71,7	7,3	7,8
Région de la Chaudière-Appalaches	58,4	56,9	64,4	62,9	9,3	9,5
Ensemble du Québec	57,3	55,0	65,1	62,3	12,1	11,8

Source : Statistique Canada, Recensements 1991 et 1996.

Parmi les 37 970 résidents des Chutes-de-la-Chaudière occupant un emploi, quelque 32 815 possèdent un lieu de travail habituel. Les 5 160 personnes qui n'ont pas de lieu de travail habituel travaillent soit à domicile, soit en dehors du Canada ou n'ont pas de lieu de travail fixe.

La majorité des résidents qui possèdent un lieu de travail habituel (32 815) exercent leur métier dans des établissements situées dans la Communauté urbaine de Québec, et ce, dans une proportion de 53,7 %. Les 15 190 autres résidents ayant un lieu de travail habituel se répartissent ainsi : quelque 12 610 travaillent dans les MRC des Chutes-de-la-Chaudière et de Desjardins; 1 330 travaillent dans les MRC de Lotbinière, La Nouvelle-Beauce et Bellechasse; 235 travaillent dans les autres MRC de la région de la Chaudière-Appalaches et 1 015 travaillent ailleurs au Québec. En contrepartie, ils sont 5 970 à entrer dans la MRC des Chutes-de-la-Chaudière pour y travailler.

La MRC des Chutes-de-la-Chaudière se démarque quant à son nombre d'emploi dans le secteur tertiaire. Ainsi, en 1996, la proportion d'emploi dans le secteur tertiaire était de 81,2 % comparativement à 65,1 % dans la région de la Chaudière-Appalaches. Le phénomène du navettage contribue à cette forte proportion. Dans les faits, le marché du travail de la région de Québec influence le type d'occupation des résidents et résidentes de la MRC des Chutes-de-la-Chaudière. Selon le recensement de 1996, 53,7 % des résidents en emploi exercent leur métier dans la Communauté urbaine de Québec. Dans la MRC, les principaux secteurs générateurs d'emploi sont : le commerce de détail et de gros, la santé et les services sociaux, l'administration

publique, l'enseignement, les institutions financières et assureurs, les services aux entreprises et l'hébergement et la restauration.

Le secteur manufacturier rassemblait, quant à lui, en 1996, 10,7 % des emplois de la MRC comparativement à 21,8 % pour la région. Selon le recensement de 1996, le secteur des aliments et boissons regroupe la plus grande concentration d'emploi, soit 2,1 %. Le bois et les produits métalliques sont aussi des secteurs d'importance, regroupant en moyenne 425 emplois. Selon les données du Centre local de développement, 22,3 % des entreprises manufacturières situées sur le territoire de la MRC exportaient en 1998.

Le secteur primaire regroupait, quant à lui, 2,2 % de l'emploi comparativement à 8,1 % dans l'ensemble de la région. Le territoire est entièrement compris dans les basses-terres du Saint-Laurent et recèle un potentiel agricole généralement élevé. Les fermes occupent 23 % du territoire total de la MRC et 30 % de sa zone agricole. Malgré la petitesse de son territoire et son urbanisation importante, on y retrouve 2,7 % des fermes de la région.

En termes de prévisions, d'opportunités et de domaines d'avenir dans la MRC des Chutes-de-la-Chaudière, le Plan d'action pour l'économie et l'emploi fait état et mise sur les activités suivantes : les cultures maraîchères et l'horticulture, la biotechnologie, la transgénie et le nutraceutique, la transformation des aliments, les produits métalliques, le bois, les produits du pétrole, les technologies de l'information, le commerce de détail spécialisé de la catégorie moyenne à haute gamme et le tourisme.

Ainsi que l'illustre le tableau 3, la MRC des Chutes-de-la-Chaudière regroupe 1 860 employeurs.

**Tableau 3**

**RÉPARTITION DES EMPLOYEURS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ  
MRC DES CHUTES-DE-LA-CHAUDIÈRE**

SECTEUR D'ACTIVITÉ	EMPLOYEURS (%) (n = 1 860)
Primaire	3,0
Manufacturier	14,6
Construction	12,8
Tertiaire	69,6
Total	100,0

Source : Développement des ressources humaines Canada, octobre 2000.

Mentionnons que la majorité des entreprises sont de petite taille; en effet, 88,9 % d'entre elles emploient moins de 20 salariés. Il apparaît que la présence de PME manufacturières pourrait avoir un impact positif sur la création nette d'entreprises<sup>8</sup>. En effet, les entrepreneurs potentiels qui travaillent dans les PME ont une propension plus grande à se lancer en affaires que ceux qui travaillent dans les grandes entreprises, ce qui est positif pour Chutes-de-la-Chaudière.

<sup>8</sup> M.-U. Proulx, et N. Riverin *L'entrepreneuriat dans les régions administratives et leurs territoires MRC*, Observatoire socio-économique des territoires du Québec, UQAC, mars 1999.

Cette section traite spécifiquement de la méthodologie de l'enquête. Les sujets suivants y sont abordés : la population visée, la collecte et le traitement des données, le résultat de la collecte et la pondération.

## 2.1 LA POPULATION ÉTUDIÉE

Nous avons utilisé, pour cette enquête, un fichier d'entreprises provenant du Centre local de développement de la MRC des Chutes-de-la-Chaudière.

Aux fins de la présente enquête, le comité responsable de l'enquête<sup>9</sup> a retenu l'ensemble des établissements appartenant au secteur manufacturier, de même que les établissements appartenant aux services informatiques.

**Tableau 4**  
**NOMBRE DE QUESTIONNAIRES EXPÉDIÉS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ**  
**ET LA TAILLE DE L'ENTREPRISE**  
**MRC DES CHUTES-DE-LA-CHAUDIÈRE**

SECTEUR	QUESTIONNAIRES EXPÉDIÉS SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES				
	0-9 employés (questionnaires) (n)	10 à 49 employés (questionnaires) (n)	50 à 199 employés (questionnaires) (n)	200 employés et plus (questionnaires) (n)	Total (questionnaires) (n)
<b>Ensemble des Industries</b>	<b>202</b>	<b>74</b>	<b>19</b>	<b>4</b>	<b>299</b>
Aliments/boissons	14	9	3		26
Caoutchouc/plastique	4	4	1		9
Cuir	2				2
Textiles	2				2
Habillement	16	3			19
Bois	13	7	1	1	22
Meuble	24	3	2		29
Papier	1	2	1		4
Imprimerie	19	2	1		22
Métaux primaires	1	1			2
Produits métalliques	35	26	3	1	65
Machinerie	10	3	1		14
Matériel de transport	8	4	1	1	14
Produits électriques et électroniques	8		2		10
Minéraux non métalliques	7	1	1		9
Pétrole et charbon			1	1	2
Industries chimiques	4	2			6
Manufacturier divers	25	6	1		32
Services informatiques	9	1			10

<sup>9</sup> Le comité responsable de l'enquête est la Table Emploi et Main-d'œuvre des MRC des Chutes-de-la-Chaudière et de Desjardins.

## 2.2 LA COLLECTE ET LE TRAITEMENT DES DONNÉES

Les entreprises ont eu à répondre à un questionnaire<sup>10</sup> qui comprenait 25 questions réparties dans les cinq sections suivantes : les caractéristiques de l'établissement, la sous-traitance, les changements prévus, la gestion des ressources humaines et la formation de la main-d'œuvre.

En raison des difficultés que pose généralement toute forme d'enquête relative aux besoins en main-d'œuvre des entreprises, il a été convenu de reproduire une bonne partie des questions posées dans *l'Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre au Québec*<sup>11</sup>. Cet emprunt comporte deux avantages non négligeables. Il nous dispense d'un prétest, puisque cette étape a déjà été effectuée de façon très rigoureuse par le Bureau de la statistique du Québec. Il nous permet aussi de comparer nos résultats avec ceux qui ont été obtenus en 1995 pour l'ensemble du Québec et pour la région de la Chaudière-Appalaches, de même qu'avec ceux recueillis dans les autres enquêtes locales que nous menons<sup>12</sup>.

La mise à la poste des 299 questionnaires s'est faite durant la semaine du 13 mars 2000. L'envoi postal comprenait les documents suivants : une lettre de présentation de l'enquête signée par MM Robert Handfield du Centre local d'emploi (CLE) des Chutes-de-la-Chaudière et Raymond Gouin du Centre local de développement (CLD) des Chutes-de-la-Chaudière et par madame Suzanne Bonnette de la Chambre de Commerce de la Rive-Sud de Québec, un exemplaire du questionnaire ainsi qu'une enveloppe de retour affranchie. Mentionnons que les médias locaux ont été mis à contribution pour la promotion.

Pour s'assurer de la collaboration des entreprises et maximiser le taux de réponse, deux séries de rappels téléphoniques ont été effectuées par le CLE des Chutes-de-la-Chaudière, la Commission scolaire des Navigateurs, le CEGEP Lévis-Lauzon, le CLD des Chutes-de-la-Chaudière et la Chambre de commerce de la Rive-Sud de Québec durant les mois d'avril, mai et juin 2000. Quelques rappels ciblés ont aussi été effectués en septembre 2000.

Pendant la même période, nous avons construit la base de données informatisée à l'aide du logiciel Excel. Les autres démarches, comme la vérification des questionnaires, la codification des réponses, la saisie informatique et la validation de la base de données, se sont faites en continu.

## 2.3 LES RÉSULTATS DE LA COLLECTE

Sur l'ensemble des 299 établissements visés par l'enquête, 34 établissements ont été déclarés fermés ou ne répondaient pas aux critères de l'enquête. L'échantillon admissible en vue du calcul du taux de réponse est donc de 265. Cent vingt quatre établissements admissibles ayant rempli le questionnaire, le taux de réponse à l'enquête s'élève à 46,8 %. Les résultats globaux de la collecte sont présentés au tableau 5. Les taux de réponse selon les strates, c'est-à-dire selon la taille et le secteur, sont présentés à l'annexe 2.

<sup>10</sup> Le questionnaire est présenté à l'annexe 1.

<sup>11</sup> S. Bélisle et R. Lachapelle, *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre au Québec, résultats globaux, op. cit.*, page IV.

<sup>12</sup> S. Lefebvre, *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, MRC de Bellechasse, Montmagny et L'Islet, Robert-Cliche, Beauce-Sartigan, La Nouvelle-Beauce et L'Amiante, op. cit.*, page IV.

Tableau 5

RÉSULTATS GLOBAUX DE LA COLLECTE	
Échantillon initial (1)	299
Échantillon inadmissible (entreprises fermées ou ne répondant pas aux critères) (2)	34
Échantillon admissible (3)	265
Nombre de questionnaires admissibles (4)	124
Nombre de non-répondants (5)	141
<b>Taux de réponse (4/3)</b>	<b>46,8 %</b>

## 2.4 LA PONDÉRATION

Un des aspects intéressants d'une enquête est de relier les données des répondants à la population visée afin d'en arriver à décrire ce qui ressemble le plus aux entreprises du territoire à l'étude.

Afin de relier les données des répondants à la population visée de cette enquête dans Les Chutes-de-la-Chaudière, soit les entreprises des secteurs manufacturier et des services informatiques, chaque entreprise s'est vu associer un poids. Ce poids correspond en fait au nombre d'établissements de la population que l'établissement répondant représente.

La pondération des données de la présente enquête a été effectuée en deux étapes : on a établi, dans un premier temps, le poids de base de chaque répondant, puis on a calculé un poids pour chaque question afin de tenir compte des non-réponses. Des informations plus complètes et détaillées sur la pondération sont présentées à l'annexe 3.

## 3.1 LES CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES

Ainsi que le montre le tableau 6, près de cinquante pour cent des entreprises répondantes, soit 49,2 %, se situent dans les secteurs de la transformation des aliments, du bois et de la fabrication des produits métalliques. Les répondants comprennent 84,7 % d'entreprises ayant de 0 à 49 employés et 15,3 % d'entreprises comptant plus de 50 employés.

**Tableau 6**  
**RÉPARTITION DES ENTREPRISES RÉPONDANTES**  
**MRC DES CHUTES-DE-LA-CHAUDIÈRE**

CARACTÉRISTIQUES	EMPLOYEURS (%) (n = 124)
<b>SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE</b>	
Aliments	9,7
Caoutchouc/plastique	2,4
Cuir	0,8
Textiles	0,8
Habillement	4,8
Bois	10,5
Meuble	8,9
Papier	1,6
Imprimerie	5,6
Métaux primaires	0,8
Produits métalliques	29,0
Machinerie	3,2
Matériel de transport	4,2
Produits électriques et électroniques	3,2
Minéraux non métalliques	3,2
Produits chimiques	0,8
Manufacturier divers	8,9
Services informatiques	1,6
<b>TAILLE</b>	
0 à 9 employés	46,0
10 à 49 employés	38,7
50 à 199 employés	13,7
200 employés et plus	1,6

La majorité des entreprises manufacturières et des services informatiques situées dans la MRC des Chutes-de-la-Chaudière, soit 85,3 %, sont constituées d'un seul établissement. L'autre catégorie de répondants, soit 14,7 %, rassemble des entreprises constituées de plusieurs établissements,

lesquels établissements sont situés à l'extérieur de la MRC des Chutes-de-la-Chaudière. Ces établissements<sup>13</sup> sont situés ailleurs dans la région de la Chaudière-Appalaches (38,6 %), dans d'autres régions du Québec (66,6 %), ailleurs au Canada (27,2 %), aux États-Unis (20,3 %), au Mexique et dans d'autres pays de l'Amérique du Sud (8,9 %) ainsi que dans d'autres pays (11 %).

L'enquête a touché quelque 4 300 emplois<sup>14</sup>. Près de 92 % pour cent des emplois visés par l'enquête sont des emplois à temps plein, tandis que 8 % sont des emplois à temps partiel.

### 3.2 LA SAISONNALITÉ

Le marché du travail est dynamique. Durant toute une année, il y a un nombre élevé d'embauches et de cessations d'emploi. Il y a embauche lorsqu'une entreprise crée un nouvel emploi, lorsqu'on comble un poste devenu vacant par une démission, une retraite, etc. Il peut y avoir embauches temporaires ou permanentes, à la suite d'un projet. Bref, le marché du travail est très en mouvement, et le nombre d'emplois créés chaque année est important. La fréquence de mises à pied permanentes et d'embauches est de trois à quatre fois supérieure dans les petites entreprises comparativement à la fréquence observée dans les grandes entreprises. Examinons un des aspects de la dynamique de l'emploi, soit la saisonnalité de l'emploi sur le territoire de la MRC des Chutes-de-la-Chaudière.

Durant une année, le niveau d'emploi varie considérablement. Ainsi, dans la MRC des Chutes-de-la-Chaudière, la différence entre le nombre maximal (quelque 4 800 emplois) et le nombre minimal d'emplois (quelque 3 200 emplois) au cours des douze mois précédant l'enquête s'élève précisément à 1 520 emplois.

Pour l'ensemble des entreprises répondantes, l'été est la saison la plus fréquemment ciblée en ce qui a trait au nombre maximal d'emplois. Toutefois, l'emploi semble assez florissant durant toute l'année, exception faite de l'hiver. Les résultats sont donc les suivants : 32,3 % des entreprises indiquent l'été (juin, juillet, août) comme étant la saison ou l'emploi est au maximum, 27,4 % choisissent l'automne (septembre, octobre, novembre), 20,2 %, le printemps (mars, avril, mai) et 8,1 %, l'hiver (décembre, janvier, février). Mentionnons que pour une forte proportion d'entreprises, soit 37,9 %, il ne semble pas y avoir de « pics » d'emploi durant l'année.

---

<sup>13</sup> Une même entreprise peut mentionner plus d'une localisation géographique. Le total des pourcentages est supérieur à 100 %.

<sup>14</sup> Il s'agit du nombre d'emplois estimé pour la population visée, soit l'ensemble des entreprises touchées par l'enquête.

Tableau 7

**RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LA SAISON OÙ L'EMPLOI A ÉTÉ LE PLUS ÉLEVÉ  
AU COURS DES 12 MOIS PRÉCÉDANT L'ENQUÊTE**

**MRC DES CHUTES-DE-LA-CHAUDIÈRE**

SAISON	ENTREPRISES (MANUFACTURIER ET SERVICES INFORMATIQUES) (%)
Printemps	20,2
Été	32,3
Automne	27,4
Hiver	8,1
Ne s'applique pas	37,9
Sans réponse	7,3

Note : Une même entreprise peut mentionner plus d'une saison.

En ce qui concerne le nombre minimal d'emplois, l'hiver est la saison la plus fréquemment citée par les entreprises répondantes. Les résultats sont les suivants : 33,9 % des entreprises indiquent l'hiver, 17,7 % mentionnent le printemps, 8,9 % l'été et 8,1 % choisissent l'automne. La proportion d'entreprises où l'effet de la saisonnalité ne semble pas exister est de 40,3 %.

Tableau 8

**RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LA SAISON OÙ L'EMPLOI A ÉTÉ LE PLUS FAIBLE  
AU COURS DES 12 MOIS PRÉCÉDANT L'ENQUÊTE**

**MRC DES CHUTES-DE-LA-CHAUDIÈRE**

SAISON	ENTREPRISES (MANUFACTURIER ET SERVICES INFORMATIQUES) (%)
Printemps	17,7
Été	8,9
Automne	8,1
Hiver	33,9
Ne s'applique pas	40,3
Sans réponse	7,3

Note : Une même entreprise peut mentionner plus d'une saison.

### 3.3 LES POSTES VACANTS ACTUELS

#### 3.3.1 Les caractéristiques des postes vacants

Cette section vise principalement à cerner la nature et l'étendue des postes vacants dans les secteurs manufacturier et services informatiques de la MRC des Chutes-de-la-Chaudière, c'est-à-dire les postes ouverts exclusivement aux personnes de l'extérieur des entreprises.

Au printemps et à l'été 2000, 21,8 % des entreprises manufacturières et des services informatiques de la MRC des Chutes-de-la-Chaudière faisaient état de 192 postes vacants pour lesquels elles recherchaient activement des travailleurs à l'extérieur de leur établissement. Par rapport au nombre d'emplois estimé (4 300 emplois), le nombre de postes vacants (192) représente 4,5 %. Le secteur de la fabrication des produits métalliques se démarque par le nombre de ses postes vacants, ce secteur raflant plus de 50 % des postes vacants, soit 53,6 %.

Le tableau 9 nous permet de comparer la proportion de postes vacants du secteur manufacturier dans Les Chutes-de-la-Chaudière avec celles obtenues à partir d'enquêtes locales identiques à celle-ci, mais réalisées antérieurement<sup>15</sup>, exception faite de celle de la MRC de Desjardins réalisée au cours de la même période que celle des Chutes-de-la-Chaudière.

Tableau 9

**POSTES VACANTS PAR RAPPORT AU NOMBRE D'EMPLOIS ESTIMÉ  
SECTEUR MANUFACTURIER, RÉGION DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES**

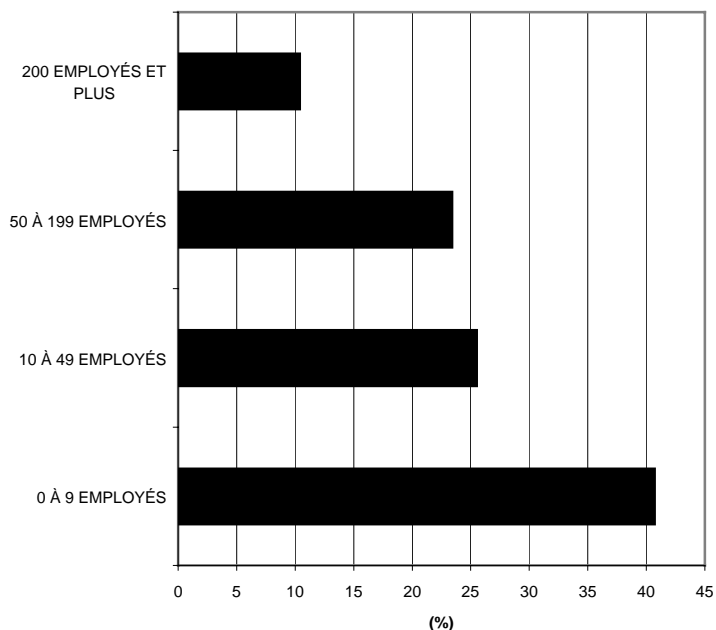
LOCALITÉ (MRC)	POSTES VACANTS PAR RAPPORT À L'EMPLOI (%)
Montmagny	3,2
L'Islet	2,4
Bellechasse	4,3
Nouvelle-Beauce	4,0
Robert-Cliche	7,4
Beauce-Sartigan	5,9
L'Amiante	4,3
Desjardins	3,4
Chutes-de-la-Chaudière	4,5

Note : Il s'agit exclusivement des postes vacants estimés du secteur manufacturier et de l'emploi estimé du secteur manufacturier.

Ainsi qu'il est illustré au graphique 1, on retrouve 40,7 % des postes vacants dans les entreprises comptant moins de 10 employés, 25,5 % dans les entreprises comptant entre 10 et 49 employés, 23,4 % dans les entreprises employant de 50 à 199 employés et 10,4 % dans celles de 200 employés et plus. D'une façon concrète, l'enquête nous indique qu'il ne faut pas omettre d'aller visiter les très petites entreprises lorsque l'on est en recherche d'emploi ou encore, au cours des activités de services aux entreprises offerts par les divers organismes.

<sup>15</sup> S. Lefebvre, *Enquêtes sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre*, MRC de Bellechasse, Montmagny, L'Islet, La Nouvelle-Beauce, Robert-Cliche, Beauce-Sartigan, *L'Amiante*, op. cit., page IV.

**Graphique 1**  
**POSTES VACANTS SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES**  
**MRC DES CHUTES-DE-LA-CHAUDIÈRE**



En ce qui concerne la scolarité, mentionnons que les employeurs de la MRC des Chutes-de-la-Chaudière exigent au moins un diplôme de 5<sup>e</sup> secondaire pour 78,2 % des postes vacants. Le diplôme de formation professionnelle au secondaire obtient la faveur des employeurs en tant qu'exigence scolaire.

Ainsi, les employeurs visés par l'enquête demandent pour leurs postes à combler :

<b>Scolarité</b>	<b>Postes vacants (%)</b>
Diplôme de 5 <sup>e</sup> secondaire (formation générale)	23,2
Diplôme de formation professionnelle (secondaire)	43,0
Diplôme de formation technique (collégial)	9,2
Diplôme universitaire	2,8
Aucune scolarité exigée	21,8
Total	100

En ce qui concerne la spécialisation professionnelle privilégiée pour combler les postes vacants, les employeurs mentionnent pour la formation professionnelle au secondaire :

- L'électrodynamique
- Machiniste
- ASP, commandes numériques
- La mécanique industrielle
- La peinture industrielle
- L'assistance dans l'assemblage des charpentes métalliques
- L'ébénisterie
- La menuiserie
- La soudure (soudeur-assembleur)
- La lecture de plans
- Les techniques d'architecture
- Le dessin industriel

Pour la formation technique au collégial, les employeurs mentionnent :

- La supervision
- Le marketing
- La comptabilité
- Les techniques du génie civil ou de l'architecture

En ce qui concerne l'expérience recherchée, les résultats se répartissent ainsi :

<b>Expérience</b>	<b>Postes vacants (%)</b>
Moins d'un an d'expérience	32,4
Entre un an et trois ans d'expérience	53,2
Plus de trois ans d'expérience	14,4
Total	100,0

Nous relevons les résultats suivants au sujet des sources de recrutement :

<b>Sources de recrutement</b>	<b>Pourcentage (%)</b>
Centre local d'emploi (Emploi-Québec)	60,1
Candidats recommandés par les employés	42,8
Journaux	42,6
Contacts personnels des dirigeants de l'entreprise	36,0
Établissements scolaires	18,1
Agences de placement privées	13,2
Internet	6,7
Autres organismes publics d'emploi	4,4
Publications d'affaires ou d'associations d'employeurs	4,2

Note : Une même entreprise peut mentionner plus d'une source de recrutement.

### 3.3.2 La répartition professionnelle des postes vacants

Quant aux catégories professionnelles<sup>16</sup>, les postes vacants se répartissent de la façon suivante :

Catégorie professionnelle	(%)
Personnel de l'administration	3,5
Personnel des sciences naturelles (sciences et génie)	13,8
Personnel de la vente et des services	12,4
Personnel des métiers	43,6
Personnel de la transformation et fabrication	26,7
<b>ENSEMBLE DES CATÉGORIES</b>	<b>100,0</b>

La plus grande partie des postes vacants se retrouvent dans la catégorie du personnel des métiers, avec une proportion de 43,6 %. Ceci n'est nullement étonnant, compte tenu du nombre important de postes vacants mentionnés par les industries de la fabrication des produits métalliques. Il s'agit de postes spécialisés tels que ceux d'électriciens, de soudeurs et d'apprentis soudeurs, de débosseleurs pour camions, d'électromécaniciens, de machinistes, etc. Le personnel de la transformation et de la fabrication rassemble, quant à elle, 26,7 % des postes vacants. Il s'agit de postes intermédiaires et élémentaires<sup>17</sup> tels que ceux de prémonteurs de portes d'acier, ouvriers de production, manœuvres, couturiers, etc.

Les autres postes vacants, soit 29,7 %, sont regroupés à l'intérieur des catégories suivantes : le personnel des sciences naturelles (13,8 %), celui de la vente et des services (12,4 %) et le personnel de l'administration (3,5 %).

Le tableau 10 présente chacun des postes vacants mentionnés par les employeurs de la MRC des Chutes-de-la-Chaudière au cours du printemps et de l'été 2000.

<sup>16</sup> En référence à la *Classification nationale des professions* (CNP), publication de Emploi et Immigration Canada, 1993.

<sup>17</sup> En général, les postes intermédiaires et élémentaires demandent de une à quatre années d'études secondaires.

**Tableau 10**  
**LISTE DES POSTES ACTUELLEMENT VACANTS, SELON L'ENQUÊTE SUR LES**  
**CARACTÉRISTIQUES DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE<sup>18</sup>**  
**MRC DES CHUTES-DE-LA-CHAUDIÈRE**

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)	TITRE DE LA PROFESSION	NOMBRE
Aliments	7333	Électromécaniciens/Électromécaniciennes	1
Aliments	1241	Secrétaires comptables	1
Plastique/Caoutc.	2233	Techniciens/Techniciennes recherche et développement	1
Plastique/Caoutc.	9422	Pulvérisateurs/Pulvérisatrices	1
Habillement	7342	Couturiers/Couturières; Tailleurs/Tailleuses	12
Habillement	6411	Représentants/Représentantes	4
Bois	9619	Manoeuvres	4
Bois	9614	Journaliers/Journalières	7
Bois	7351	Mécaniciens/Mécaniciennes machines fixes	1
Bois	2233	Techniciens/Techniciennes industriel(le)s	1
Bois	9496	Peintres	Inconnu
Bois	9614	Opérateurs/Opératrices de jointeuses	7
Bois	2141	Ingénieurs/Ingénieures industriel(le)s	1
Meuble	7272	Ébénistes	3
Meuble	9619	Monteurs/Monteuses-Journaliers/Journalières	2
Meuble	1411	Commis de bureau	3
Meuble	9451	Couturiers/Couturières	1
Imprimerie	6411	Conseillers/Conseillères en publicité	1
Produits métalliques	7242	Électriciens/Électriciennes	3
Produits métalliques	9211	Surveillants/Surveillantes de chantier	1
Produits métalliques	9484	Prémonteurs/Prémonteuses de portes d'acier	inconnu
Produits métalliques	7265	Apprentis/Apprenties Soudeurs/Soudeuses; Assembleurs/Assembleuses-Soudeurs/Soudeuses; Soudeurs/Soudeuses	19
Produits métalliques	7231	Machinistes; Opérateurs/Opératrices de presses plieuses	6
Produits métalliques	2232	Chargés/Chargées de projets	1
Produits métalliques	9612	Production; Aides atelier;	11
Produits métalliques	7263	Assembleurs/Assembleuses charpentes métal	8
Produits métalliques	7261	Ferblantiers/Ferblantières	1
Produits métalliques	2231	Dessinateurs/Dessinatrices	7
Produits	9498	Prémonteurs/Prémonteuses fenêtres PVC	5

<sup>18</sup> Liste des postes vacants mentionnés au printemps et à l'été 2000.

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)	TITRE DE LA PROFESSION	NOMBRE
métalliques			
Produits métalliques	2233	Techniciens/Techniciennes qualité	1
Produits métalliques	7321	Mécaniciens/Mécaniciennes	1
Produits métalliques	2132	Ingénieurs/Ingénieures	1
Produits métalliques	1225	Acheteurs/Acheteuses	1
Produits métalliques	7294	Peintres	1
Machinerie	7265	Soudeurs/Soudeuses	3
Machinerie	7321	Mécaniciens/Mécaniciennes	1
Matériel de transport	7322	Débossseurs/Débosseuses pour camions	1
Produits électriques et électroniques	6411	Vendeurs/Vendeuses	4
Produits minéraux non métalliques	6411	Vendeurs/Vendeuses de béton	1
Produits minéraux non métalliques	7411	Chauffeurs/Chauffeuses	1
Produits chimiques	6411	Vente, représentation	4
Manufacturier divers	6411	Vente, représentation	4
Manufacturier divers	9451	Couturiers/Couturières	4
Manufacturier divers	7311	Mécaniciens/Mécaniciennes d'opération	1
Services informatiques	9615	Techniciens/Techniciennes cartouches laser	2
<b>Total</b>			144

Note : Le nombre total de postes vacants peut varier en raison de l'arrondissement pour chacun des nombres par métier.

### 3.3.3 Les difficultés de recrutement

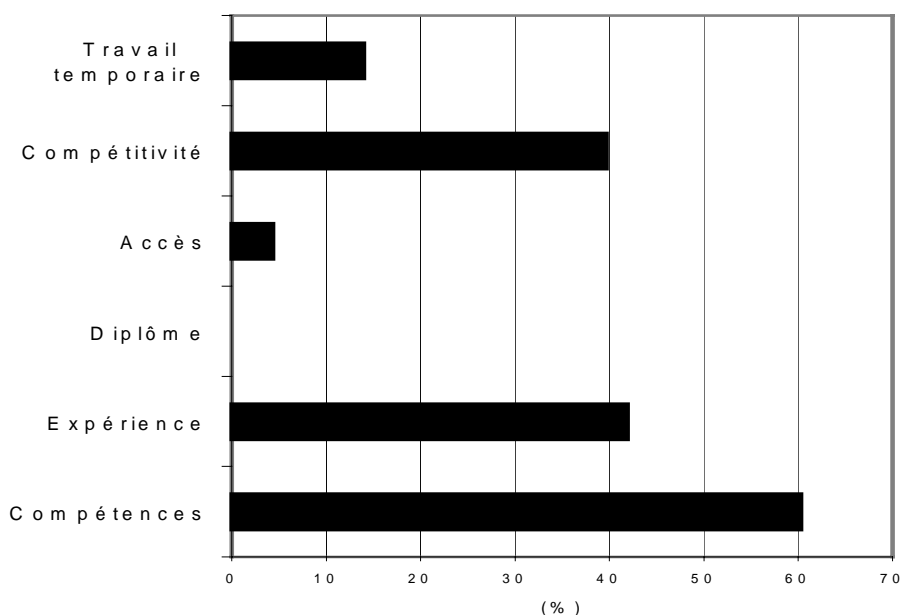
Certaines entreprises font état de difficultés particulières quant au recrutement professionnel pour combler les postes vacants. En fait, pour quelque 94 % des postes vacants, les entreprises mentionnent des difficultés de recrutement.

L'ensemble des entreprises ayant admis connaître des difficultés de recrutement pour au moins un de leurs postes vacants ont eu à se prononcer sur les motifs de ces difficultés.

Globalement, et ainsi qu'il apparaît au graphique 2, les résultats nous indiquent que le manque de compétences des candidats est la première cause des difficultés de recrutement. On trouve la mention de cette cause pour 60,3 % des postes vacants. L'expérience recherchée est la deuxième cause de difficultés et ce, pour 41,9 % des postes vacants. La compétitivité des conditions de travail

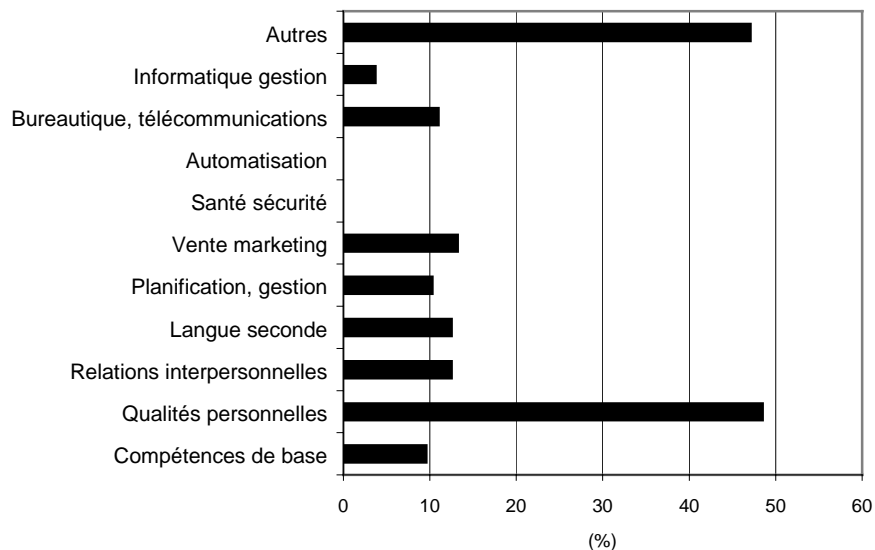
offertes (salaire, milieu de travail, horaire de travail) est aussi une cause importante de difficultés de recrutement puisque cette cause a été mentionnée pour 39,7 % des postes vacants. L'activité saisonnière ou travail temporaire se classe au quatrième rang des causes et on la retrouve pour 14 % des postes vacants. La difficulté d'accès par le transport en transport est mentionné pour 4,4 % des postes vacants tandis que les employeurs ne mentionnent pas le diplôme recherché parmi les causes de leurs difficultés de recrutement.

**Graphique 2**  
**CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT**  
**MRC DES CHUTES-DE-LA-CHAUDIÈRE**



Note : Le total des proportions est supérieur à 100 %, car plusieurs causes peuvent être mentionnées pour un même poste vacant.

Abordons maintenant la question des compétences qui sont à la source des difficultés de recrutement. La préoccupation majeure est celle des qualités personnelles (sens de l'initiative, responsabilité, honnêteté), qui recueille 48,5 % des réponses. Les compétences liées à la fonction exercée vient tout de suite au deuxième rang, avec 47,1 %, suivant ainsi de très près la première compétence à la source des difficultés. Les compétences liées à la fonction exercée sont très variées et ont trait à la connaissance du béton, à la connaissance des fenêtres PVC, au soudage, à l'efficacité, à la lecture de plans, à l'expérience, au rendement à la productivité, à la débrouillardise, au savoir-être, à la minutie en couture, etc.

**Graphique 3****COMPÉTENCES À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT  
MRC DES CHUTES-DE-LA-CHAUDIÈRE**

De façon plus précise, le tableau 11 présente, pour chacune des 42 professions connaissant des difficultés de recrutement, les causes et les compétences s'y rattachant.

**Tableau 11**

**PROFESSIONS PRÉSENTANT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT, CAUSES ET COMPÉTENCES RECHERCHÉES  
MRC DES CHUTES-DE-LA-CHAUDIÈRE**

SECTEURS	CNP	PROFESSIONS	CAUSES	COMPÉTENCES À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
Aliments	7333	Électromécaniciens/Électromécaniciennes	1) Compétitivité des conditions de travail offertes 2) Expérience recherchée	1) Qualités personnelles 2) Relations interpersonnelles 3) Langue seconde
Aliments	1241	Secrétaires comptables		1) Qualités personnelles 2) Langue seconde
Plastique/Caoutc.	2233	Techniciens/Techniciennes recherche et développement	1) Expérience recherchée 2) Compétences recherchées	Compétences de base
Plastique/Caoutc.	9422	Pulvérisateurs/Pulvérisatrices	1) Expérience recherchée 2) Compétences recherchées	Compétences de base
Habillement	7342	Couturiers/Couturières; Tailleurs/Tailleuses	1) Activité saisonnière ou travail temporaire 2) Compétences recherchées	1) Qualités personnelles 2) Compétences reliées à la fonction exercée (Minutie)
Habillement	6411	Représentants/Représentantes	1) Expérience recherchée 2) Compétences recherchées	1) Qualités personnelles 2) Vente et marketing 3) Bureautique et télécommunications
Bois	9619	Manœuvres	Compétitivité des conditions de travail offertes	
Bois	9614	Journaliers/Journalières	1) Compétitivité des conditions de travail offertes 2) Expérience recherchée 3) Compétences recherchées	1) Compétences de base 2) Qualités personnelles 3) Relations interpersonnelles 4) Compétences reliées à la fonction exercée
Bois	7351	Mécaniciens/Mécaniciennes machines fixes	Expérience recherchée	
Bois	2233	Techniciens/Techniciennes industriel(le)s	Compétences recherchées	1) Qualités personnelles 2) Relations interpersonnelles
Bois	9496	Peintres	1) Activité saisonnière ou travail temporaire 2) Compétences recherchées	Compétences reliées à la fonction exercée
Bois	9614	Opérateurs/Opératrices de jointeuses		
Bois	2141	Ingénieurs/Ingénieures industriel(le)s	Compétences recherchées	1) Qualités personnelles 2) Relations interpersonnelles
Meuble	7272	Ébénistes	1) Compétitivité des conditions de travail offertes 2) Expérience recherchée 3) Compétences recherchées	1) Compétences de base 2) Qualités personnelles 3) Compétences reliées à la fonction exercée

**Tableau 11 - suite**

SECTEURS	CNP	PROFESSIONS	CAUSES	COMPÉTENCES À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
Meuble	1411	Commis de bureau	1) Expérience recherchée 2) Compétences recherchées	1) Compétences de base 2) Qualités personnelles 3) Langue seconde 4) Bureautique et télécommunications
Meuble	9451	Couturiers/Couturières	Compétences recherchées	Compétences reliées à la fonction exercée (couture)
Imprimerie	6411	Conseillers/Conseillères en publicité	Compétences recherchées	1) Relations interpersonnelles 2) Vente et marketing
Produits métalliques	9211	Surveillants/Surveillantes de chantier	1) Compétitivité des conditions de travail offertes 2) Expérience recherchée 3) Compétences recherchées	1) Langue seconde 2) Compétences reliées à la fonction exercée
Produits métalliques	9484	Prémonteurs/Prémonteuses de portes d'acier		Compétences reliées
Produits métalliques	7265	Apprentis/Apprenties-Soudeurs/Soudeuses; Assembleurs/Assembleuses-Soudeurs/Soudeuses; Soudeurs/Soudeuses	1) Difficultés d'accès par transport en commun 2) Compétences recherchées	1) Qualités personnelles 2) Planification et gestion 3) Compétences reliées à la fonction exercée (débrouillardise, savoir-être, lecture de plans et de développement de pièces)
Produits métalliques	7231	Machinistes; Opérateurs/Opératrices de presses plieuses; Opérateurs/Opératrices laser	1) Difficultés d'accès par transport en commun 2) Expérience recherchée 3) Compétences recherchées	1) Qualités personnelles 2) Planification et gestion
Produits métalliques	2232	Chargés/Chargées de projets	Expérience recherchée	Compétences reliées à la fonction exercée (Manque de main-d'œuvre spécialisée)
Produits métalliques	9612	Production; Aides atelier		1) Qualités personnelles 2) Compétences reliées à la fonction exercée (savoir-être)
Produits métalliques	7263	Assembleurs/Assembleuses charpentés métal	1) Compétitivité des conditions de travail offertes 2) Expérience recherchée 3) Compétences recherchées	1) Qualités personnelles 2) Compétences reliées à la fonction exercée
Produits métalliques	7261	Ferblantiers/Ferblantières	1) Expérience recherchée 2) Compétences recherchées	
Produits métalliques	2231	Dessinateurs/Dessinatrices	1) Compétitivité des conditions de travail offertes 2) Expérience recherchée 3) Compétences recherchées	1) Qualités personnelles 2) Informatique de gestion 3) Compétences reliées à la fonction exercée
Produits métalliques	9498	Prémonteurs/Prémonteuses fenêtres PVC	1) Activité saisonnière ou travail temporaire 2) Compétitivité des conditions de travail offertes	
Produits métalliques	2233	Techniciens/Techniciennes qualité	Compétences recherchées	1) Qualités personnelles 2) Langue seconde
Produits métalliques	7321	Mécaniciens/Mécaniciennes	Compétences recherchées	1) Qualités personnelles 2) Compétences reliées à la fonction exercée
Produits métalliques	2132	Ingénieurs/Ingénieures	1) Expérience recherchée 2) Compétences recherchées	Informatique de gestion

**Tableau 11 - suite**

SECTEURS	CNP	PROFESSIONS	CAUSES	COMPÉTENCES À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
Produits métalliques	1225	Acheteurs/Acheteuses	Compétences recherchées	1) Qualités personnelles 2) Langue seconde
Produits métalliques	7294	Peintres	Compétences recherchées	1) Qualités personnelles 2) Compétences reliées à la fonction exercée
Machinerie	7265	Soudeurs/Soudeuses	1) Compétitivité des conditions de travail offertes 2) Expérience recherchée 3) Compétences recherchées	Compétences reliées à la fonction exercée (Plan, efficacité)
Machinerie	7321	Mécaniciens/Mécaniciennes	1) Qualités personnelles 2) Expérience recherchée 3) Compétences recherchées	Compétences reliées à la fonction exercée
Matériel de transport	7322	Débossseurs/Débossseuses pour camions	1) Expérience recherchée 2) Compétences recherchées	1) Qualités personnelles 2) Compétences reliées à la fonction exercée (rendement, productivité)
Produits électriques et électroniques	6411	Vendeurs/Vendeuses	Expérience recherchée	Vente et marketing
Produits minéraux non métalliques	6411	Vendeurs/Vendeuses de béton	Expérience recherchée	Compétences reliées à la fonction exercée (connaissance du béton)
Produits chimiques	6411	Vente, représentation	1) Compétitivité des conditions de travail offertes 2) Expérience recherchée 3) Compétences recherchées	1) Relations interpersonnelles 2) Langue seconde 3) Planification et gestion 4) Vente et marketing 5) Bureautique et télécommunications 6) Compétences reliées à la fonction exercée (expérience dans le domaine)
Manufacturier divers	6411	Vente, représentation	1) Compétitivité des conditions de travail offertes 2) Expérience recherchée 3) Compétences recherchées	1) Relations interpersonnelles 2) Langue seconde 3) Planification et gestion 4) Vente et marketing 5) Bureautique et télécommunications 6) Compétences reliées à la fonction exercée (expérience dans le domaine)
Manufacturier divers	9451	Couturiers/Couturières	1) Activité saisonnière ou travail temporaire 2) Compétences recherchées	Compétences reliées à la fonction exercée (couture sur mesure)

## LES CHANGEMENTS PRÉVISIBLES AU COURS DES ANNÉES 2000-2001 ET 2001-2002

### 4.1 LES INVESTISSEMENTS

Près de 44 % des entreprises des secteurs manufacturier et des services informatiques de la MRC des Chutes-de-la-Chaudière prévoient effectuer un investissement au cours des années 2000-2001 et 2001-2002. C'est l'achat ou la modernisation de la machinerie et de l'équipement ainsi que l'agrandissement ou le réaménagement, de même que les nouveaux produits et services, qui expliquent la majeure partie des engagements. Le tableau 12 rassemble les principales réponses ayant trait à la nature des investissements.

Tableau 12

#### NATURE DES INVESTISSEMENTS MRC DES CHUTES-DE-LA-CHAUDIÈRE

<b>Aliments</b>	Agrandissement; Ajout d'espace bureaux; Ajout de divers éléments ou procédés; Augmentation de la capacité de production.
<b>Plastique et caoutchouc</b>	Construction neuve.
<b>Cuir</b>	Ordinateur pour un site.
<b>Habillement</b>	Achat de bâtisse; Machinerie et tissus; Équipements nouveaux.
<b>Bois</b>	Réaménagement et réparation des bureaux et de l'usine; Rajouter opération de jointage et bottage; Installation nouvelle machinerie; Amélioration d'équipement de production; Machinerie; Équipement et formation ; Agrandissement de l'immeuble; Achat de machines à ensacher automatique.
<b>Meuble</b>	Bâtiment, équipement, matériel roulant; Fabrication de meubles sur mesure; Achat et réparation d'inventaire de location; Centre d'usinage à contrôle numérique; Équipement/locaux; Achat d'équipements spécialisés (contrôle numérique); Nouveaux logiciels informatiques.
<b>Papier</b>	Équipement et bâtisse (réfection).
<b>Imprimerie</b>	Équipement de traitement documentaire électronique; Ordinateurs; Imprimante laser; Presse; Imprimerie commerciale.
<b>Produits primaires</b>	Usine 60 X 200.
<b>Produits métalliques</b>	Agrandissement; Machinerie; Équipement/bâtiment; Outillage; Développer de nouveaux produits; Équipement de nettoyage de l'acier; Ajout d'équipements.
<b>Machinerie</b>	Machinerie (machine-outil); Agrandissement d'usine, achat d'équipement; Machinerie et équipement, agrandissement.
<b>Matériel de transport</b>	Ajout d'une deuxième chambre à peinture; Investissement divers de production; Achat d'équipements et amélioration locative.
<b>Produits électriques et électroniques</b>	Amélioration de l'entrepôt et set up entrepôt; Expansion; Acquisition d'équipements automatisés et réaménagement.
<b>Minéraux non métalliques</b>	Amélioration locative.
<b>Manufacturier divers</b>	Agrandissement de l'usine et local prévu (le bureau) pour la comptabilité; Vente au particulier; Réacteur produit chimique; Terrain et agrandissement; Machinerie.
<b>Services informatiques</b>	Agrandissement des locaux, amélioration locative; Embauche d'un représentant.

Les investissements prévus par les entreprises répondantes varient de 2 000 \$ à 4 000 000 \$. L'investissement total prévu représente la somme de 17 227 000 \$. L'investissement médian<sup>19</sup> est de 82 500 \$ et l'investissement moyen, de 374 500 \$.

Examinons, de façon plus détaillée, la répartition des entreprises selon quatre grandes classes d'investissements, à savoir moins de 100 000 \$, de 100 000 \$ à moins de 250 000 \$, de 250 000 \$ à moins de 1 000 000 \$ et 1 000 000 \$ et plus.

**Tableau 13**

**RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LES INVESTISSEMENTS PRÉVUS  
ET SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ  
MRC DES CHUTES-DE-LA-CHAUDIÈRE**

MOINS DE 100 000 \$		100 000 \$ À MOINS DE 250 000 \$		250 000 \$ À MOINS DE 1 000 000 \$		1 000 000 \$ ET PLUS		TOTAL	
(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)
28	60,9	4	8,7	10	21,7	4	8,7	46	100

#### 4.2 L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

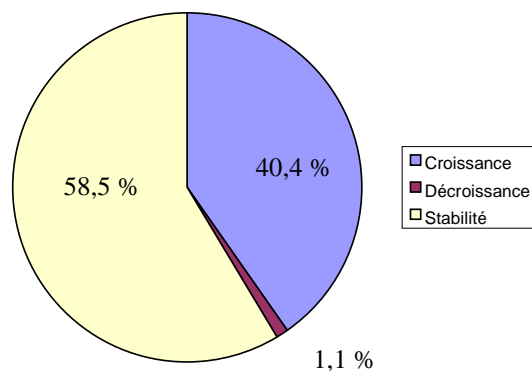
Quarante pour cent des entreprises des secteurs manufacturier et des services informatiques de la MRC des Chutes-de-la-Chaudière prévoient une croissance de l'emploi au cours des années 2000-2001 et 2001-2002. Très peu d'entreprises appréhendent une décroissance, tandis que 58,5 % s'en remettent à la stabilité de l'emploi dans leur entreprise.

Les entreprises qui anticipent particulièrement la croissance se trouvent dans les secteurs suivants : le plastique, la transformation du bois, le meuble, l'imprimerie, la fabrication des produits métalliques, le matériel de transport, les produits électriques et électroniques, les produits minéraux non métalliques et les services informatiques. En termes de perspectives professionnelles et de domaines d'avenir dans la MRC des Chutes-de-la-Chaudière, il est important de connaître et de s'intéresser à ces secteurs d'activité.

<sup>19</sup> L'investissement médian est celui qui se situe juste au milieu des investissements ordonnés en ordre croissant, tandis que la moyenne est la somme des investissements divisée par le nombre de données.

**Graphique 4**

**Projections des entreprises au sujet du nombre d'employés**



**4.3 LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES, ORGANISATIONNELS ET DE MARCHÉ**

Par ailleurs, afin qu'on cerne mieux l'environnement dans lequel leur établissement s'intègre, les employeurs étaient invités à mentionner les changements technologiques, organisationnels et de marché qu'ils avaient l'intention de réaliser au cours des deux années suivant l'enquête.

Ce sont les changements technologiques qui sont les plus largement prévus par les entreprises de la MRC des Chutes-de-la-Chaudière. Ainsi, 43,5 % des entreprises affirment avoir l'intention de réaliser ce type de changement au cours des années 2000-2001 et 2001-2002. Les changements de marché arrivent au second rang avec 41,3 % des entreprises qui les anticipent. Les changements organisationnels sont prévus dans une proportion moindre, soit 17,8 %.

**Tableau 14**

**POURCENTAGE D'ENTREPRISES QUI PRÉVOIENT RÉALISER DES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES, ORGANISATIONNELS ET DE MARCHÉ SELON L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE  
MRC DES CHUTES-DE-LA-CHAUDIÈRE**

Changements prévus	Entreprises (Manufacturier et Services informatiques) (%)
Changements technologiques	43,5
Changements organisationnels	17,8
Changements de marché	41,3

Note : Le tableau présente les pourcentages d'entreprises ayant répondu « oui » aux questions posées.

Le tableau suivant nous indique la manifestation d'une certaine ébullition partout, peu importe la taille des entreprises.

**Tableau 15**

**POURCENTAGES D'ENTREPRISES QUI PRÉVOIENT RÉALISER DES CHANGEMENTS  
TECHNOLOGIQUES, ORGANISATIONNELS ET DE MARCHÉ, SELON LA TAILLE  
MRC DES CHUTES-DE-LA-CHAUDIÈRE**

<b>CHANGEMENTS PRÉVUS</b>	<b>0 À 9 EMPLOYÉS (%)</b>	<b>10 À 49 EMPLOYÉS</b>	<b>50 À 199 EMPLOYÉS (%)</b>	<b>200 EMPLOYÉS ET PLUS (%)</b>	<b>TOTAL (%)</b>
Changements technologiques	43,5	37,1	70,6	50,0	43,5
Changements organisationnels	8,2	35,2	52,9	0	17,8
Changements de marché	37,0	48,6	56,3	50,0	41,3

Note : Le tableau présente les pourcentages d'entreprises ayant répondu « oui » aux questions posées.

Les sections suivantes nous permettent d'examiner, de façon détaillée, la nature des changements prévus par les employeurs dans la mesure où ceux-ci étaient invités, au moyen du questionnaire, à décrire ce qu'ils anticipaient.

#### **4.3.1 Les changements technologiques**

Les changements technologiques sont surtout prévus par les secteurs de l'habillement, de la transformation du bois, du meuble, du matériel de transport, des produits électriques et électroniques, des produits minéraux non métalliques, du manufacturier divers et des services informatiques.

Nous avons classé les résultats obtenus concernant les changements technologiques selon les trois grandes classes suivantes : Technologies de bureau et de gestion; Technologies de production et de service; Commerce électronique. Le tableau 16 présente une information détaillée pour chacune des grandes classes.

Tableau 16

**NATURE DES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES PRÉVUS ENTRE 2000 et 2002  
MRC DES CHUTES-DE-LA-CHAUDIÈRE**

TECHNOLOGIES DE BUREAU ET DE GESTION (15,4%)	TECHNOLOGIES DE PRODUCTION ET DE SERVICE (69,2%)	COMMERCE ÉLECTRONIQUE (21,2%)
Télécopieur	Équipement de numérisation de document	Commerce électronique; Site WEB; Vente aux particuliers par Internet
Nouveau logiciel comptable	Équipement plus performant	
Informatique, codes à barres	Automatisation et nouveaux procédés; Contrôle numérique; Système de production MRP;	
Systèmes informatiques et téléphoniques	Sablage au great d'auer et sablage automatique	
	Réacteurs pour nouveaux produits	
	Système de gestion de production informatisé	
	Changement de technologie des fusils à peinture	
	Achat de traceur informatisé	
	Contrôles électriques	
	Deuxième machine à broyer et plus grande gamme de couleur pour photos	
	Couture en système modulaire	
	Équipement de production (presse et die)	

Note : Le total est supérieur à 100 %, car une même entreprise peut mentionner plus d'un changement.

#### 4.3.2 Les changements organisationnels

Les changements organisationnels sont particulièrement prévus par les établissements des secteurs de la transformation des aliments, de la transformation du bois et du matériel de transport.

Nous avons classé les résultats obtenus concernant les changements organisationnels selon les deux grandes classes suivantes : Restructuration; Gestion, modes de production et normes. Le tableau 17 présente l'information pour chacune de ces deux grandes classes.

Tableau 17

**NATURE DES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS PRÉVUS ENTRE 2000 ET 2002  
MRC DES CHUTES-DE-LA-CHAUDIÈRE**

<b>RESTRUCTURATION ET RÉORGANISATION (30 %)</b>	<b>GESTION, MODES DE PRODUCTION ET NORMES (86,7 %)</b>
Réingénierie	ISO 9000; ISO 9002; ISO 2000; HACCP; PUA
Acquisition et fusion	Service de ressources humaines
Organisation de l'ensemble de l'entreprise par départements	Production à valeur ajoutée
Réorganisation du personnel, embauche	Manuel administratif (échelle salariale)

Note : Le total des proportions est supérieur à 100 %, car une même entreprise peut mentionner plus d'un changement.

**4.3.3 Les changements de marché**

Les secteurs anticipant particulièrement des changements de marché sont nombreux. Il s'agit des secteurs d'activité suivants : la transformation des aliments, l'habillement, le meuble, les produits électriques et électroniques, le matériel de transport, la machinerie, les produits minéraux non métalliques, le manufacturier divers et les services informatiques.

Nous avons classé les résultats obtenus concernant les changements de marché selon les deux grandes classes suivantes : Nouveaux produits et services; Augmentation des ventes, nouveaux clients et exportations.

Tableau 18

**NATURE DES CHANGEMENTS DE MARCHÉ PRÉVUS ENTRE 2000 ET 2002  
MRC DES CHUTES-DE-LA-CHAUDIÈRE**

<b>NOUVEAUX PRODUITS ET SERVICES (39,6%)</b>	<b>AUGMENTATION DES VENTES, NOUVEAUX CLIENTS ET EXPORTATION (66,7%)</b>
Nouveau design de kiosques	Développement des marchés ontarien et américain; Nouveau-Brunswick
Amélioration service et vente	Augmentation des ventes à l'exportation; Vente de services à l'international;
Commerce électronique, logiciels sous environnement Windows	Étude de marché pour l'Europe
Fer ornemental	Marché de l'Angleterre
Achat de machines de climatisation pour voiture	Changement de clientèle, du privé au public
Développement et production d'un nouveau produit avec collaboration d'un nouveau client	Aventure sur les marchés européens (1 nouveau produit par année); Augmentation des exportations vers l'Europe et l'Asie
Métallisation, matériel industriel	

Note : Le total des proportions est supérieur à 100 %, car une même entreprise peut mentionner plus d'un changement.

## LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE AU COURS DES ANNÉES 2000-2001 ET 2001-2002

Dans cette section, l'enquête nous renseigne sur un aspect de la planification de main-d'œuvre, soit les intentions d'embauche des entreprises au cours des années 2000-2001 et 2001-2002. L'analyse des réponses nous permet principalement de préciser la structure industrielle des intentions d'embauche, de même que leur répartition selon le statut d'emploi (temps plein et temps partiel), la scolarité demandée et l'expérience exigée par les employeurs. On peut aussi en faire une distribution selon les métiers et les professions.

Vingt six pour cent des entreprises manufacturières et des services informatiques de la MRC des Chutes-de-la-Chaudière prévoient embaucher du personnel additionnel au cours des années 2000-2001 et 2001-2002.

Les intentions d'embauche pour la MRC des Chutes-de-la-Chaudière sont particulièrement concentrées autour de quelques secteurs d'activité et représentent tout de même un nombre substantiel, soit 612 emplois. Elles se trouvent principalement dans le secteur de la fabrication des produits métalliques et dans la métallurgie, en général.

La répartition des intentions d'embauche selon le statut d'emploi (temps plein, temps partiel) révèle qu'il s'agit d'emplois à temps plein dans une proportion de 96,9 %.

En ce qui concerne la scolarité, mentionnons que les employeurs de la MRC des Chutes-de-la-Chaudière exigent au moins un diplôme de 5<sup>e</sup> secondaire pour 92 % des intentions d'embauche.

Ainsi, les employeurs visés par l'enquête demandent pour leurs intentions d'embauche :

Scolarité	Intentions d'embauche (%)
Diplôme de 5 <sup>e</sup> secondaire (formation générale)	20,3
Diplôme de formation professionnelle (secondaire)	44,3
Diplôme de formation technique (collégial)	25,1
Diplôme universitaire	2,3
Aucune scolarité exigée	8,0
Total	100,0

Quant à la spécialisation professionnelle demandée pour les intentions d'embauche, les employeurs mentionnent :

En matière de formation professionnelle au secondaire :

- La soudure générale
- Le bois ouvré
- Le métal en feuille
- La menuiserie
- Le secrétariat
- L'administration
- L'infographie
- L'assemblage de moteur
- L'ébénisterie
- La mécanique
- La répartition
- Le génie civil

Pour la formation technique au collégial :

- La gestion documentaire
- L'informatique
- Le marketing (bilingue)
- L'aménagement intérieur
- L'électronique
- Le secrétariat
- Le génie civil

En ce qui concerne l'expérience recherchée, les résultats se répartissent ainsi :

Expérience	Intentions d'embauche (%)
Moins d'un an d'expérience	43,2
Entre un an et trois ans d'expérience	44,8
Plus de trois ans d'expérience	12,0
Total	100

## 5.1 LA RÉPARTITION PROFESSIONNELLE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE

Par rapport aux catégories professionnelles<sup>20</sup>, les intentions d'embauche sont surtout concentrées dans deux catégories et elles se répartissent de la façon qui suit.

Catégorie professionnelle	(%)
Personnel de l'administration	7,2
Personnel des sciences naturelles (sciences et génie)	12,4
Personnel des arts, de la culture, des sports et loisirs	2,8
Personnel de la vente et des services	4,8
Personnel des métiers	34,8
Personnel de la transformation et de la fabrication	38,0
<b>ENSEMBLE DES CATÉGORIES</b>	<b>100,0</b>

La plus grande partie des intentions d'embauche se trouve dans la catégorie professionnelle de la transformation et de la fabrication, avec une proportion de 38 %. Il s'agit exclusivement de postes intermédiaires et élémentaires<sup>21</sup> tels que ceux d'opérateurs de machinerie, d'assembleurs, de monteurs finisseurs, de journaliers spécialisés, de manœuvres de préparateurs, etc. La catégorie professionnelle des métiers regroupe, quant à elle, 34,8 % des intentions d'embauche. On y retrouve un ensemble de postes spécialisés tels que des techniciens en contrôle numérique, des assembleurs pour les produits métalliques, des ébénistes, des peintres, des soudeurs, des assembleurs-soudeurs, des soudeurs-monteurs, des mécaniciens soudeurs, des opérateurs laser, des opérateurs de presses plieuses, etc.

<sup>20</sup> En référence à la *Classification nationale des professions* (CNP), voir page 15.

<sup>21</sup> En général, les postes intermédiaires et élémentaires demandent de une à quatre années d'études secondaires.

Les autres intentions d'embauche, soit 27,2 %, sont regroupées à l'intérieur des catégories suivantes : la catégorie des sciences naturelles (12,4 %), la catégorie de l'administration (7,2 %), la catégorie de la vente et des services (4,8 %) et la catégorie des arts et de la culture (2,8 %).

**Tableau 19**  
**LISTE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE<sup>22</sup> AU COURS**  
**DES ANNÉES 2000-2001 ET 2001-2002, MRC DES CHUTES-DE-LA-CHAUDIÈRE**

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)	TITRE DE LA PROFESSION	NOMBRE
Aliments	1241	Secrétaires	3
Aliments	1122	Responsables à l'exportation	3
Habillement	9451	Opérateurs/Opératrices machines broder	4
Transformation du bois	9619	Manœuvres	7
Transformation du bois	9614	Manœuvres	10
Transformation du bois	7411	Chauffeurs classe 3	2
Transformation du bois	9434	Opérateurs/Opératrices jointeuse, Botteurs	8
Transformation du bois	9513	Opérateurs	1
Transformation du bois	5242	Techniciens/Techniciennes cuisiniste	1
Meuble	7231	Techniciens/Techniciennes contrôle numérique	3
Meuble	9619	Aides, Journaliers/Journalières	11
Meuble	1241	Secrétaires comptables	3
Meuble	7272	Ébénistes	12
Meuble	9496	Peintres	5
Meuble	9494	Sableurs/Sableuses	5
Imprimerie	5211	Techniciens/Techniciennes gestion documentaire	8
Imprimerie	5223	Infographes	1
Imprimerie	9493	Imprimeurs/Imprimeuses sur vêtements	4
Métaux primaires	2233	Estimateurs/Estimatrices	1
Métaux primaires	7452	Opérateurs/Opératrices chariots élévateurs	3
Métaux primaires	7294	Peintres industriels	6
Métaux primaires	9611	Manœuvres	2
Produits métalliques	7231	Opérateurs/Opératrices laser; Opérateurs/Opératrices presses plieuses	9
Produits métalliques	7265	Soudeurs/Soudeuses; Soudeurs- assembleurs/Soudeuses-assembleuses	14
Produits métalliques	1241	Secrétaires	3
Produits métalliques	9514	Journaliers/Journalières	6
Produits métalliques	7271	Ouvriers menuisiers/Ouvrières menuisières	5
Produits métalliques	9612	Assembleurs/Assembleuses; Production	13
Produits métalliques	2131	Ingénieurs/Ingénieures	3
Produits métalliques	7294	Peintres	1
Produits métalliques	2231	Dessinateurs/Dessinatrices	8

<sup>22</sup> Liste des intentions d'embauche mentionnées au printemps et à l'été 2000.

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)	TITRE DE LA PROFESSION	NOMBRE
Produits métalliques	1475	Responsables transport	1
Produits métalliques	7263	Assembleurs/Assembleuses	4
Produits métalliques	1471	Expédition	2
Machinerie	2233	Techniciens/Techniciennes	15
Machinerie	7265	Mécaniciens soudeurs/Mécaniciennes soudeuses	3
Machinerie	9612	Ouvriers/Ouvrières; Journaliers spécialisés/Journalières spécialisées	9
Matériel de transport	7265	Soudeurs/Soudeuses	30
Matériel de transport	7311	Mécaniciens/Mécaniciennes	10
Matériel de transport	1241	Agents/Agentes de personnel	2
Matériel de transport	9612	Manœuvres	8
Matériel de transport	9421	Préparateurs/Préparatrices	8
Matériel de transport	9486	Monteurs-finisateurs/Monteurs-finisatrices	8
Matériel de transport	7322	Peintres débosseurs/débosseuses	3
Produits électriques et électroniques	2241	Techniciens/Techniciennes	3
Produits électriques et électroniques	9619	Journaliers/Journalières	3
Produits électriques et électroniques	7272	Ébénistes	4
Produits électriques et électroniques	9483	Assembleurs/Assembleuses	17
Manufacturier divers	2241	Techniciens/Techniciennes informatiques	2
Manufacturier divers	6411	Représentants/Représentantes	5
Manufacturier divers	7265	Soudeurs-monteurs-assembleurs/Soudeuses-monteurs-assembleuses	5
Manufacturier divers	7342	Couturiers/Couturières	2
Manufacturier divers	1241	Secrétaires à l'exportation; Secrétaires	7
Manufacturier divers	7411	Livreurs/Livreuses	5
Manufacturier divers	9613	Production	Inconnu
Manufacturier divers	6221	Ventes	Inconnu
Manufacturier divers	1441	Administration	Inconnu
Services informatiques	2241	Programmeurs/Programmeuses analystes; Techniciens/Techniciennes imprimante	11
Services informatiques	6411	Vente	3
Services informatiques	6221	Représentants/Représentantes	9
Services informatiques	9615	Techniciens/Techniciennes cartouche	5
<b>Total</b>			<b>350</b>

Note : Le nombre total des intentions d'embauche peut varier en raison de l'arrondissement pour chacun des nombres par métier.

Cette section nous renseigne, de façon générale, sur les activités de gestion des ressources humaines dans les entreprises de la MRC des Chutes-de-la-Chaudière. Les aspects suivants sont examinés : la responsabilité de la gestion des ressources humaines, l'utilisation de politiques écrites et les difficultés les plus fréquemment éprouvées.

### **6.1 LA RESPONSABILITÉ DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

Près de 20 % des entreprises des secteurs manufacturier et des services informatiques déclarent employer une personne qui s'occupe du personnel ou des ressources humaines de l'entreprise, cette personne n'étant pas le ou les propriétaires. Selon les résultats de l'enquête, le secteur de la machinerie se démarque quant à sa fonction ressources humaines. En effet, 92,3 % des entreprises de ce secteur mentionnent l'emploi d'une personne qui s'occupe des ressources humaines.

Évidemment, la taille de l'entreprise est un critère déterminant quant au nombre de personnes affectées à la gestion des ressources humaines. Une étude de Benoît et Rousseau sur la gestion des ressources humaines dans les PME<sup>23</sup> fait ressortir que le nombre moyen de personnes affectées à la gestion des ressources humaines croît avec la taille des entreprises. Cela se vérifie dans la présente étude, puisque 10,1 % des entreprises comptant moins de 10 employés affirment qu'une personne dans l'entreprise s'occupe des ressources humaines, tandis que cette proportion s'élève à 28,2 % pour les entreprises ayant entre 10 et 49 employés. La proportion continue de croître, se situant à 82,4 % dans les entreprises comptant entre 50 et 199 employés et à 100 % dans les entreprises de 200 employés et plus.

Parmi les entreprises affirmant qu'une personne dans l'entreprise s'occupe de la gestion des ressources humaines, 80,9 % mentionnent que cette personne y consacre moins de 50 % de son temps, tandis que 19,1 % affirment qu'elle y consacre plus de 50 % de son temps.

Les résultats de l'enquête nous indiquent que certaines entreprises ont des politiques écrites en matière de gestion de ressources humaines. Les politiques les plus populaires ont trait à la description de tâches (40 % des entreprises) tandis que celles qui seraient les moins utilisées ont trait au recrutement et à la sélection (18,8 % des entreprises).

---

<sup>23</sup> C. Benoît et M.-D. Rousseau (Direction de la recherche du ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle), *La gestion des ressources humaines dans les PME au Québec : Perception des dirigeants*, 1993.

Tableau 20

**POURCENTAGE D'UTILISATION DE POLITIQUES ÉCRITES  
EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES  
MRC DES CHUTES-DE-LA-CHAUDIÈRE**

<b>Politiques</b>	<b>Entreprises (Secteur manufacturier et services informatiques) (%)</b>
Recrutement et sélection	18,8
Accueil et entraînement à la tâche	35,3
Évaluation du rendement	24,1
Description de tâches	40,0

## 6.2 LES DIFFICULTÉS ÉPROUVÉES DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Le tableau 21 présente les difficultés éprouvées dans la gestion des ressources humaines. À l'instar de ce que l'on trouve dans des études antérieures concernant la main-d'œuvre<sup>24</sup>, le recrutement de personnel qualifié est le problème le plus criant et mentionné par 44,1 % des entreprises. Le faible bassin de main-d'œuvre et la difficulté d'accès par transport en commun sont aussi aux rangs des difficultés importantes mentionnées par les employeurs, des proportions respectives de 27,6 % et 22,5 %.

Ainsi, on peut présumer que l'entreprise embauchera le meilleur candidat possible, même si celui-ci ne possède pas toutes les compétences requises. Toutefois, cette situation peut entraîner les conséquences suivantes : pour l'entreprise, le manque de qualification de la main-d'œuvre peut constituer un obstacle à l'expansion ou au développement de nouveaux projets industriels, alors que pour l'employé cette lacune peut faire obstacle à sa capacité de progression interne ou externe.

<sup>24</sup> S. Bélisle et R. Lachapelle, *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, résultats globaux et S. Lefebvre, Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, région de la Chaudière-Appalaches et MRC, op. cit.*, page IV. C. Benoît et M.-D. Rousseau, *La gestion des ressources humaines dans les PME au Québec : Perception des dirigeants, op. cit.*, page 33.

Tableau 21

**DIFFICULTÉS RELATIVES À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES  
MRC DES CHUTES-DE-LA-CHAUDIÈRE**

<b>DIFFICULTÉS</b>	<b>BEAUCOUP OU ASSEZ DE DIFFICULTÉS (%)</b>	<b>PEU OU PAS DE DIFFICULTÉS (%)</b>
Recrutement	44,1	55,9
Bassin de main-d'œuvre	27,6	72,4
Difficulté d'accès par transport en commun	22,5	77,5
Stabilité de production	15,1	84,9
Roulement	14,3	85,7
Adaptation aux nouvelles technologies	13,7	86,3
Compétences	12,9	87,1
Calendriers de production	12,5	87,5
Progression des employés	12,5	87,5
Compétitivité des conditions de travail offertes	11,1	88,9
Commerce international	10,9	89,1
Qualité	10,0	90,0
Vieillessement	9,7	90,3
Motivation	7,6	92,4
Supervision	5,9	94,1
Accidents de travail	5,9	94,1
Absentéisme	5,4	94,6
Relations de travail	5,2	94,8
Compétences de base	4,5	95,5
Horaire de travail	4,4	95,6

Cette section a pour objectif de cerner les caractéristiques des activités de formation du personnel dans les entreprises. Pour analyser cette situation, des questions portaient sur la définition des besoins de formation, les moyens utilisés pour donner de la formation et les difficultés des entreprises au regard de la réalisation d'activités de formation.

En plus de rendre possible la mise au point d'une intervention mieux adaptée aux besoins des industries, de tels renseignements permettent d'accroître le niveau de connaissances générales de l'offre de main-d'œuvre<sup>25</sup>, puisque la formation professionnelle offerte dans les entreprises s'avère un bon indicateur du niveau de compétence des travailleurs et des compétences recherchées par les employeurs<sup>26</sup>.

Quelque 54 % des entreprises des secteurs manufacturier et des services informatiques offrent de la formation à leur personnel, ce qui est peu en comparaison des données obtenues lors des enquêtes locales précédentes. Ces données comparatives sont présentées au tableau 6 de l'annexe 4.

Les entreprises comptant moins de 10 employés disent offrir de la formation dans une proportion de 39,7%. Cette proportion grimpe à 82,4 % chez les entreprises employant entre 10 et 49 personnes, puis à 93,8 % chez celles comptant entre 50 et 199 employés et finalement à 100 % chez les entreprises comptant plus de 200 employés.

Les résultats de l'enquête nous indique que peu d'entreprises, soit 12,1 %, ont élaboré un plan de formation pour les deux prochaines années.

Examinons maintenant les moyens favorisés pour donner la formation.

## **7.1 LES MOYENS UTILISÉS POUR DONNER LA FORMATION**

Les entreprises qui offrent de la formation ont principalement recours aux moyens suivants : la formation structurée à l'intérieur de l'entreprise (67,3 %); la formation donnée par des établissements d'enseignement publics et privés (48,6 %) et autres moyens (31,6 %). Les autres moyens sont les suivants : cours par correspondance (CCFD), séminaire de formation, les fournisseurs et fabricants, la Chambre de commerce de la Rive-sud de Québec, les associations, les comités paritaires, des cours spécifiques, le CLSC, la CSST, les colloques, groupe d'ingénieurs conseil, des formateurs externes.

Une étude de Béland, Lalande et Roy<sup>27</sup> portant sur le développement des compétences rapporte le commentaire suivant au sujet de l'apprentissage sur le tas, à savoir :

---

<sup>25</sup> On associe généralement à la notion d'offre de main-d'œuvre celle de population active, qui regroupe l'ensemble de la population âgée de 15 ans et plus qui est en emploi ou en recherche d'emploi.

<sup>26</sup> Cette idée est développée dans Y. Lefrançois et S. Lefebvre, (SQDM de Québec, de la Chaudière-Appalaches et du Nord-du-Québec), *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, région de Québec*, 1997.

<sup>27</sup> P. Béland, D. Lalande et N. Roy, *Le développement des compétences, le défi des années 90*, gouvernement du Québec (MMSRFP), janvier 1991.

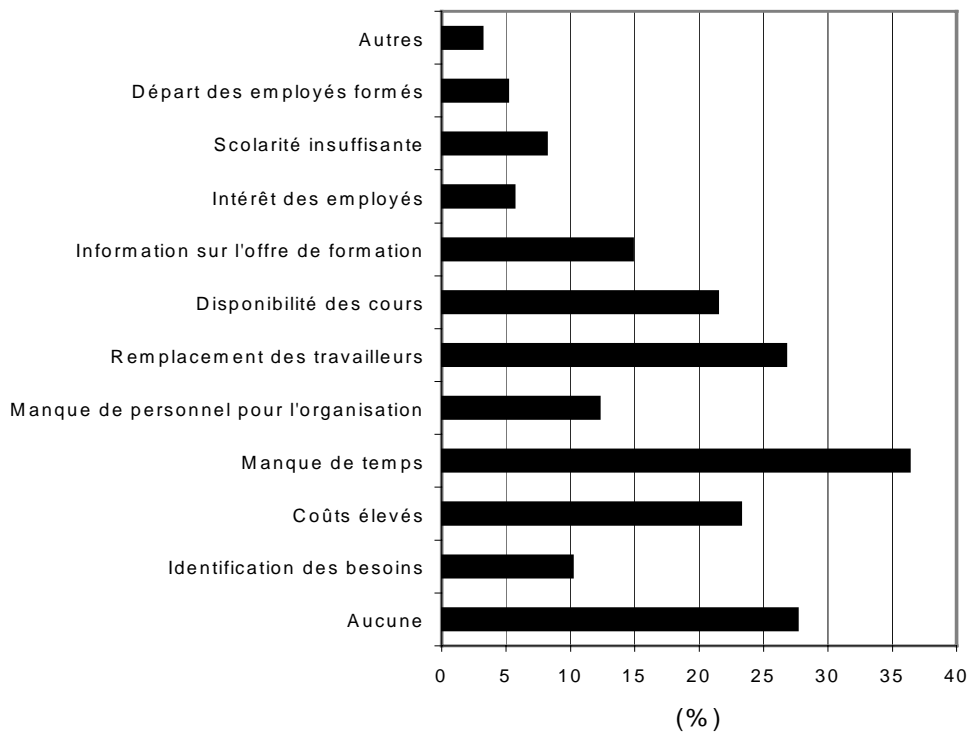
*Même s'il a toujours sa place, l'apprentissage sur le tas s'avère alors nettement insuffisant pour permettre aux entreprises de mener à bien leur effort de modernisation. Parce qu'elle doit développer de nouvelles compétences, l'entreprise ne peut plus en effet compter sur la seule diffusion interne du savoir des travailleurs les plus expérimentés vers les plus jeunes.*

## 7.2 LES DIFFICULTÉS ÉPROUVÉES DANS LA RÉALISATION DES ACTIVITÉS DE FORMATION

Les principales difficultés éprouvées dans la réalisation des activités de formation sont le manque de temps des employés pour suivre les activités de formation (36,3 %); le remplacement des personnes à former sans que ralentissent la production ou le service (26,7 %) le coût trop élevé des activités de formation (23,2 %); et les cours non disponibles ou mal adaptés (21,4 %). Soulignons que ces difficultés sont sans cesse mentionnées par les employeurs au cours des enquêtes main-d'œuvre que nous menons dans les divers territoires de la région de la Chaudière-Appalaches.

Graphique 5

### DIFFICULTÉS ÉPROUVÉES DANS LA RÉALISATION DES ACTIVITÉS DE FORMATION MRC DES CHUTES-DE-LA-CHAUDIÈRE



Note : Le total des proportions est supérieur à 100 %, car plusieurs difficultés peuvent être mentionnées par une même entreprise. Autres : Disponibilité des locaux, approbation de la haute direction.

# **ANNEXES**

---

# ENQUÊTE SUR LES CARACTÉRISTIQUES DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE 2000

➤ MRC des Chutes-de-la-Chaudière et MRC de Desjardins ↙

(Nom et adresse)

(Corrigez s'il y a lieu)

Nom de la personne responsable de l'entreprise : \_\_\_\_\_

Titre : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Ville : \_\_\_\_\_

Code postal : \_\_\_\_\_

Téléphone : (\_\_\_\_) \_\_\_\_\_  
 Télécopieur : (\_\_\_\_) \_\_\_\_\_  
 Courrier électronique : \_\_\_\_\_

**Les renseignements obtenus par ce questionnaire seront traités de manière confidentielle.**

**PARTIE 1 - LES CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉTABLISSEMENT**

1. Description des produits fabriqués et/ou des services offerts : \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

2. Votre établissement fait-il partie d'une entreprise constituée de plusieurs établissements ?

Oui  Non

Si oui, où se situent les autres établissements ? (répondez à l'ensemble du questionnaire en ne considérant que l'établissement dont l'adresse apparaît sur l'étiquette)

	Oui	Non		Oui	Non
Dans la région Chaudière-Appalaches	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Aux États-Unis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dans d'autres régions du Québec	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mexique et autres pays de l'Amérique du Sud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ailleurs au Canada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Autres pays	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Présentement, combien y a-t-il d'employés à temps plein et à temps partiel dans votre établissement ?

(inclure le personnel de direction et/ou le ou les propriétaire(s)-dirigeant(s))

	Nombre
À temps plein (30 heures et plus / semaine)	
À temps partiel (moins de 30 heures / semaine)	
Total	

4. Au cours des douze derniers mois, quels ont été les nombres minimum et maximum d'employés dans votre établissement ?

(inclure le personnel de direction et/ou le ou les propriétaire(s)-dirigeant(s))

Nombre minimum : \_\_\_\_\_

Nombre maximum : \_\_\_\_\_

Saison de l'année, minimum d'employés :

Saison de l'année, maximum d'employés :

PRINTEMPS (mars, avril, mai)	1	<input type="checkbox"/>
ÉTÉ (juin, juillet, août)	2	<input type="checkbox"/>
AUTOMNE (sept. oct. nov.)	3	<input type="checkbox"/>
HIVER (déc. janv. fév.)	4	<input type="checkbox"/>
NE S'APPLIQUE PAS	5	<input type="checkbox"/>

PRINTEMPS (mars, avril, mai)	1	<input type="checkbox"/>
ÉTÉ (juin, juillet, août)	2	<input type="checkbox"/>
AUTOMNE (sept. oct. nov.)	3	<input type="checkbox"/>
HIVER (déc. janv. fév.)	4	<input type="checkbox"/>
NE S'APPLIQUE PAS	5	<input type="checkbox"/>

5. Comparativement à l'année dernière, prévoyez-vous que le nombre d'employés de votre établissement sera en croissance, en décroissance ou stable au cours des deux prochaines années ?

En croissance	1	<input type="checkbox"/>
En décroissance	2	<input type="checkbox"/>
Stable	3	<input type="checkbox"/>

6. Avez-vous **présentement** des postes vacants pour lesquels vous recherchez activement des travailleurs à l'extérieur de votre établissement ? (Ne considérez pas les postes réservés au rappel d'employés mis à pied temporairement ni les postes devant être comblés par promotion ou mutation à l'intérieur de l'établissement)

Oui  Non  **Si oui, combien au total ? \_\_\_\_\_ Si non, passez à la question no. 7**

Si oui, décrivez le plus précisément possible en tête de colonne, les métiers ou les professions pour lesquels vous avez des postes vacants (ex. : *Programmeur analyste*).

Par la suite, complétez les questions a à g pour chaque métier ou profession.

	Exemple	1 - métier profession	2 - métier profession	3 - métier profession	4 - métier profession
	Programmeur-analyste	_____	_____	_____	_____
<b>a. Nombre de postes vacants à temps plein et à temps partiel:</b>	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)
• Temps plein (30 h et plus/sem.)	2	_ _	_ _	_ _	_ _
• Temps partiel (moins de 30h/sem.)	1	_ _	_ _	_ _	_ _
• Total	3	_ _	_ _	_ _	_ _
<b>b. Scolarité minimum exigée:</b>	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
• Aucune 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Diplôme de 5 <sup>e</sup> secondaire, formation générale 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Diplôme de formation professionnelle (secondaire) 3 (précisez la spécialisation, s'il y a lieu) :	(_____)	(_____)	(_____)	(_____)	(_____)
• Diplôme de formation technique (collégial) (précisez la spécialisation, s'il y a lieu) 4	<input checked="" type="checkbox"/> (informatique)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Diplôme universitaire (précisez la spécialisation, s'il y a lieu) : 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>c. Expérience requise :</b>	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
• Moins d'un an 1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• De 1 à 3 ans 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Plus de 3 ans 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>d. Taux de salaire horaire à l'entrée</b>	10,25 \$				
<b>Taux de salaire horaire après 5 ans</b>	13,00 \$				
<b>e. Rencontrez-vous des difficultés de recrutement pour au moins un de ces postes ?</b>	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
• Oui 1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Non, si non passer à la question 7 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>f. Quelles sont les causes des difficultés de recrutement ?</b>	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
• Activité saisonnière ou travail temporaire 1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Compétitivité des conditions de travail offertes (salaire, milieu de travail, horaire de travail) 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Difficulté d'accès par transport en commun 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Diplôme recherché 4	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Expérience recherchée 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Compétences recherchées 6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>g. Quelles sont les compétences à la source des difficultés de recrutement ?</b>	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
• Compétences de base (lire, écrire, compter) 1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Qualités personnelles (sens de l'initiative, responsabilité, honnêteté) 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Relations interpersonnelles (travail en équipe, service aux clients) 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Langue seconde 4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Planification et gestion 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Vente et marketing 6	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Règles santé et sécurité et environnement 7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Automatisation des procédés de production 8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Bureautique et télécommunications 9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Informatique de gestion 10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Compétences reliées à la fonction exercée (précisez) : _____ 11	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**PARTIE 2 - LA SOUS-TRAITANCE****7. Est-ce que votre établissement utilise la sous-traitance ?**Oui  Non  (Si non, passez à la question no 12)**8. Quel est le chiffre d'affaires attribuable à la sous-traitance ?**

Valeur en % \_\_\_\_\_ Valeur en \$ \_\_\_\_\_.

**9. Mes sous-traitants sont localisés :**

(placez par ordre d'importance 1, 2 ou 3, le 1 étant la valeur la plus forte de sous-traitance)

- sur le territoire des MRC des Chutes-de-la-Chaudière et de Desjardins
- dans d'autres MRC de la région de la Chaudière-Appalaches
- dans la région de Québec
- dans la région métropolitaine de Montréal
- ailleurs au Québec
- à l'extérieur du Québec

**10. Est-ce que vous avez des difficultés à trouver des sous-traitants dans la région de Chaudière-Appalaches ?**Oui  Non **11. D'ici à deux ans :** (cochez s.v.p.)

- la part de mon chiffre d'affaires attribuable à la sous-traitance augmentera
- je vais rapatrier au sein de mon établissement la production habituellement donnée en sous-traitance
- la part de mon chiffre d'affaires attribuable à la sous-traitance restera stable
- ne s'applique pas

**PARTIE 3 - LES CHANGEMENTS PRÉVUS****12. Prévoyez-vous effectuer un investissement dans votre établissement au cours des deux prochaines années ?**Oui  Non 

Si oui, pouvez-vous en préciser la nature et le coût approximatif ?

Nature de l'investissement : \_\_\_\_\_

Coût approximatif : \_\_\_\_\_ \$

**13. Est-ce que les changements énumérés ci-dessous se produiront d'ici à deux ans dans votre établissement ?**

- **CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES** : (ex. : équipement de production automatisée, nouveaux procédés de fabrication, commerce électronique, etc.)

Oui  Non 

Si oui, précisez :

**La nature des changements technologiques** : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

- **CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS** : (ex. : mise sur pied d'un service des ressources humaines, normes : (ISO, HACCP, PASA), production à valeur ajoutée, réingénierie, rationalisation, fusion et acquisition, vente d'une division, etc.)

Oui  Non 

Si oui, précisez :

**La nature des changements organisationnels** : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

- **CHANGEMENTS DE MARCHÉ** : (ex. : modification et/ou développement de nouveaux produits et services, augmentation des exportations, etc.)

Oui  Non 

Si oui, précisez :

**La nature des changements de marché** : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**14. Compte tenu des changements identifiés à la question précédente (no. 13) ou d'autres événements à survenir, prévoyez-vous embaucher du personnel additionnel au cours des deux prochaines années (à l'exception des postes présentement vacants) ?**

Oui  Non  **Si oui, combien au total ? \_\_\_\_\_ Si non, passez à la question no. 15**

Si oui, décrire précisément en tête de colonne les métiers ou professions pour lesquels vous prévoyez faire de l'embauche (ex. : *technicien en comptabilité, ingénieur civil, opérateur de grue*).

Remplir ensuite les questions a à c pour chaque métier ou profession.

	Exemple	1 - métier profession	2 - métier profession	3 - métier profession	4 - métier profession
	Ouvrier sylvicole	_____	_____	_____	_____
<b>a. Nombre d'embauches à temps plein et à temps partiel:</b>	<i>(Précisez le nombre)</i>	<i>(Précisez le nombre)</i>	<i>(Précisez le nombre)</i>	<i>(Précisez le nombre)</i>	<i>(Précisez le nombre)</i>
• Temps plein (30 h et plus/sem.)	4	_ _	_ _	_ _	_ _
• Temps partiel (moins de 30h/sem.)	0	_ _	_ _	_ _	_ _
• Total	4	_ _	_ _	_ _	_ _
<b>b. Scolarité minimum exigée:</b>	<i>(cochez)</i>	<i>(cochez)</i>	<i>(cochez)</i>	<i>(cochez)</i>	<i>(cochez)</i>
• Aucune 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Diplôme de 5 <sup>e</sup> secondaire, formation générale 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Diplôme de formation professionnelle (secondaire) 3 <i>(précisez la spécialisation, s'il y a lieu) :</i>	<input checked="" type="checkbox"/> <i>(sylviculture)</i>	<input type="checkbox"/> <i>(_____)</i>	<input type="checkbox"/> <i>(_____)</i>	<input type="checkbox"/> <i>(_____)</i>	<input type="checkbox"/> <i>(_____)</i>
• Diplôme de formation technique (collégial) 4 <i>(précisez la spécialisation, s'il y a lieu)</i>	<input type="checkbox"/> <i>(_____)</i>	<input type="checkbox"/> <i>(_____)</i>	<input type="checkbox"/> <i>(_____)</i>	<input type="checkbox"/> <i>(_____)</i>	<input type="checkbox"/> <i>(_____)</i>
• Diplôme universitaire 5 <i>(précisez la spécialisation, s'il y a lieu) :</i>	<input type="checkbox"/> <i>(_____)</i>	<input type="checkbox"/> <i>(_____)</i>	<input type="checkbox"/> <i>(_____)</i>	<input type="checkbox"/> <i>(_____)</i>	<input type="checkbox"/> <i>(_____)</i>
<b>c. Expérience requise :</b>	<i>(cochez)</i>	<i>(cochez)</i>	<i>(cochez)</i>	<i>(cochez)</i>	<i>(cochez)</i>
• Moins d'un an 1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• De 1 à 3 ans 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Plus de 3 ans 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**15. Quelles sont vos principales sources de recrutement ?**

Agences de placement privées 1	<input type="checkbox"/>
Centre local d'emploi (Emploi-Québec) 2	<input type="checkbox"/>
Établissements scolaires 3	<input type="checkbox"/>
Journaux 4	<input type="checkbox"/>
Autres organismes publics d'emploi 5	<input type="checkbox"/>

Publications d'affaires ou d'associations d'employeurs 6	<input type="checkbox"/>
Candidats recommandés par les employés 7	<input type="checkbox"/>
Contacts personnels des dirigeants de l'entreprise 8	<input type="checkbox"/>
Internet 9	<input type="checkbox"/>

**PARTIE 4 - LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

**16. À l'exclusion du ou des propriétaire(s), y a-t-il une personne qui s'occupe de la gestion des ressources humaines dans votre établissement ?**

Oui  Non

Si oui, quel pourcentage de son temps cette personne y consacre-t-elle?

Moins de 50 % de son temps <sub>1</sub>

50 % et plus de son temps <sub>2</sub>

**17. Pour chacun des aspects de la gestion des ressources humaines énumérés ci-dessous, indiquez si vous avez une politique écrite ?**

Politique de recrutement, sélection	Oui	<input type="checkbox"/>	Non	<input type="checkbox"/>
Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche	Oui	<input type="checkbox"/>	Non	<input type="checkbox"/>
Politique d'évaluation du rendement du personnel	Oui	<input type="checkbox"/>	Non	<input type="checkbox"/>
Description des tâches	Oui	<input type="checkbox"/>	Non	<input type="checkbox"/>

18. Indiquez si votre établissement éprouve des **difficultés** relativement aux situations énumérées ci-dessous :

	Beaucoup	Assez	Peu	Aucune
Roulement du personnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recrutement de personnel qualifié	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Absentéisme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Relations de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vieillessement du personnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gestion et supervision du personnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qualité de la production	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Respect des calendriers de production	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Compétences du personnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies ou aux changements organisationnels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Motivation du personnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Accidents de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Compétences de base (lire, écrire, compter)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adaptation du personnel au commerce international (exportation)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Difficulté d'accès par transport en commun	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Horaire de travail (quarts de travail)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bassin de main-d'œuvre disponible	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stabilité ou régularité dans la production	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacité de progression des employés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Compétitivité des conditions de travail offertes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### PARTIE 5 - LA FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

19. Est-ce que vos employés participent à des activités de formation ?

Oui  Non

**Si oui**, pouvez-vous préciser le ou les moyen(s) que vous utilisez. (Cochez plus d'une case s'il y a lieu)

- En participant à de la formation structurée à l'intérieur de l'entreprise .....  1
- En participant à de la formation donnée par des institutions d'enseignement publiques et privées (écoles, collèges, universités) .....  2
- Autre (précisez) \_\_\_\_\_  3

20. Quelles sont les difficultés que vous éprouvez dans la réalisation d'activités de formation ?

(cochez plus d'une case s'il y a lieu)

- Aucune difficulté .....  1
- Difficulté à estimer ou évaluer les besoins de formation .....  2
- Coûts des activités de formation trop élevés .....  3
- Manque de temps de la part des employés pour suivre les activités de formation .....  4
- Manque de personnel pour organiser les activités de formation .....  5
- Remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service .....  6
- Cours non disponibles ou mal adaptés .....  7
- Manque d'information sur les services de formation .....  8
- Manque d'intérêt chez les employés .....  9
- Scolarité insuffisante des employés pour suivre les activités de formation .....  10
- Crainte de perdre les employés formés au profit des concurrents .....  11
- Autre (précisez) \_\_\_\_\_  12

21. Est-ce que votre établissement a élaboré un plan de formation pour les deux prochaines années ?

Oui  Non

**Si oui**, est-ce que le plan de formation est prévu pour :

- Les employés de bureau Oui  Non
- Les employés de production Oui  Non

22. Est-ce que vous connaissez le régime de qualification d'Emploi-Québec ?

Oui  Non

**23. Toujours dans le but de former une main-d'œuvre adaptée aux besoins de votre établissement et de votre secteur d'activité, êtes-vous disposé à accueillir et à former :**

- Des stagiaires non rémunérés                      Oui                          Non
- Des stagiaires rémunérés                            Oui                          Non
- Des apprentis    Oui                          Non

**24. Est-ce que vous utilisez les services aux entreprises offerts par les centres locaux d'Emploi-Québec (ex. : aide à la mise sur pied d'un service des ressources humaines, diagnostic d'entreprises, prise d'offres, Fonds national de formation de la main-d'œuvre, etc.) ?**Oui                          Non    

Si oui, lesquels \_\_\_\_\_

si non, pourquoi \_\_\_\_\_

**25. Souhaitez-vous recevoir un sommaire du rapport de recherche ?**Oui                          Non    

Chaque questionnaire reçu améliore la réussite du sondage. Prière de poster celui-ci, au Centre local d'emploi, dans l'enveloppe déjà pré-affranchie. Pour toutes questions relatives au questionnaire, prière de communiquer avec madame Sophie Desfossés, au numéro de téléphone 1 800 463-5907, poste 252.

Merci de votre collaboration !

## TAUX DE RÉPONSE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE ET PAR TAILLE, MRC DES CHUTES-DE-LA-CHAUDIÈRE, 2000

Secteur	Expéd.	Ret.	Adm.	Taux rép.	Expéd.	Ret.	Adm.	Taux rép.	Expéd.	Ret.	Adm.	Taux rép.	Expéd.	Ret.	Adm.	Taux rép.	Expéd.	Ret.	Adm.	Taux rép.
	0-9				10 à 49				50 à 199				200 et +				Total			
	n	n	n	%	n	n	n	%	n	n	n	%	n	n	n	%	n	n	n	%
<b>ENSEMBLE DES ACTIVITÉS</b>	<b>164</b>	<b>57</b>	<b>57</b>	<b>34,8</b>	<b>78</b>	<b>49</b>	<b>48</b>	<b>62,3</b>	<b>22</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>81,0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>66,7</b>	<b>267</b>	<b>126</b>	<b>124</b>	<b>46,8</b>
<b>Ind. manufacturières (toutes)</b>	<b>157</b>	<b>56</b>	<b>56</b>	<b>35,7</b>	<b>77</b>	<b>48</b>	<b>47</b>	<b>61,8</b>	<b>22</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>81,0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>66,7</b>	<b>259</b>	<b>124</b>	<b>122</b>	<b>47,5</b>
Industries des aliments	11	5	5	45,5	9	4	4	44,4	3	3	3	100,0	0	0	0	Nul	23	12	12	52,2
Industries des boissons	1	0	0	0,0	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	1	0	0	0,0
Aliments et boissons	12	5	5	41,7	9	4	4	44,4	3	3	3	100,0	0	0	0	Nul	24	12	12	50,0
Industries des produits en caoutchouc	1	1	1	100,0	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	1	1	1	100,0
Industries des produits en matière plastique	2	0	0	0,0	4	2	1	33,3	1	1	1	100,0	0	0	0	Nul	7	3	2	33,3
Caoutchouc/plastique	3	1	1	33,3	4	2	1	33,3	1	1	1	100,0	0	0	0	Nul	8	4	3	42,9
Cuir	2	1	1	50,0	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	2	1	1	50,0
Textiles	2	1	1	50,0	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	2	1	1	50,0
Habillement	9	4	4	44,4	4	2	2	50,0	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	13	6	6	46,2
Bois	12	4	4	33,3	7	7	7	100,0	2	2	2	100,0	0	0	0	Nul	21	13	13	61,9
Meuble	21	8	8	38,1	2	1	1	50,0	3	3	2	100,0	0	0	0	Nul	26	12	11	44,0
Papier et produits connexes	1	0	0	0,0	2	1	1	50,0	1	1	1	100,0	0	0	0	Nul	4	2	2	50,0
Imprimerie	16	5	5	31,3	2	2	2	100,0	1	0	0	0,0	0	0	0	Nul	19	7	7	36,8
Première transformation des métaux	1	1	1	100,0	1	0	0	0,0	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	2	1	1	50,0
Produits métalliques	30	14	14	46,7	28	18	18	64,3	4	3	3	75,0	1	1	1	100,0	63	36	36	57,1
Machinerie	7	1	1	14,3	4	3	3	75,0	1	0	0	0,0	0	0	0	Nul	12	4	4	33,3
Matériel de transport	7	0	0	0,0	5	3	3	60,0	1	1	1	100,0	1	1	1	100,0	14	5	5	35,7
Produits électriques et électroniques	7	2	2	28,6	0	0	0	Nul	2	2	2	100,0	0	0	0	Nul	9	4	4	44,4
Minéraux non métalliques	5	2	2	40,0	1	1	1	100,0	1	1	1	100,0	0	0	0	Nul	7	4	4	57,1
Pétrole	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	1	0	0	0,0	1	0	0	0,0	2	0	0	0,0
Produits chimiques	4	1	1	25,0	2	0	0	0,0	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	6	1	1	16,7
Manufacturier divers	18	6	6	33,3	6	4	4	66,7	1	1	1	100,0	0	0	0	Nul	25	11	11	44,0
Services informatiques	7	1	1	14,3	1	1	1	100,0	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	8	2	2	25,0

## LA PONDÉRATION

Un des aspects intéressants d'une enquête consiste à relier les données des répondants à la population visée afin d'en arriver à décrire ce qui ressemble le plus aux entreprises du territoire à l'étude.

Idéalement, avec un taux de réponse de 100 %, la population visée par l'enquête serait entièrement couverte. Dans la réalité, on sait que, par envoi postal, il est rarement possible d'atteindre l'ensemble de cette population; on utilise alors les méthodes statistiques afin de généraliser des estimations pour l'ensemble de la population visée.

### LA PONDÉRATION DE BASE DE CHAQUE RÉPONDANT<sup>28</sup>

Dans le cas qui nous occupe, chacun des 124 établissements de la population visée, soit les établissements des secteurs manufacturier et des services informatiques, s'est vu attribuer un poids initial. Ce poids se définit comme suit :

Pour la strate  $i$  (nombre d'entreprises résultant du croisement des variables *taille* et *secteur d'activité économique*<sup>29</sup>) :

$N_i$	=	Nombre de questionnaires expédiés dans la strate $i$
$R_i$	=	Nombre de répondants dans la strate $i$
Poids $i$	=	$N_i / R_i$

### LA PONDÉRATION RELATIVE AUX QUESTIONS

Étant donné la présence de non-réponses partielles (c'est-à-dire la non-réponse par question) variable selon les questions, nous avons corrigé le poids de base (poids) en créant un poids par question pour chaque répondant. Ce poids se définit comme suit :

Pour une question  $j$  :

$r_{ij}$	=	Nombre de répondants dans la strate $i$ à la question $j$
$R_i$	=	Nombre de répondants dans la strate $i$
Poids ajusté $j$	=	$\text{Poids}_i \times \frac{R_i}{r_{ij}}$

<sup>28</sup> Méthode expérimentée au printemps 1997 avec Sylvain Mélançon, économiste régional, Emploi-Québec, région de Québec.

<sup>29</sup> La *taille* : 0 à 9 employés, 10 à 49, 50 à 199 et 200 employés et plus.

Le *secteur d'activité économique* : secteurs d'activité de la *Classification des activités économiques du Québec*, code à deux chiffres appartenant aux secteurs manufacturier et du touristique.

**La comparaison des statistiques par MRC**  
**Bellechasse, Montmagny, L'Islet, La Nouvelle-Beauce, Robert-Cliche,**  
**Beauce-Sartigan, L'Amiante, Desjardins et les Chutes-de-la-Chaudière<sup>30</sup>**

Tableau 1

<i>Avez-vous présentement des postes vacants pour lesquels vous recherchez activement des travailleurs à l'extérieur de votre établissement ?</i>		
<b>Localité</b>	<b>Oui (%)</b>	<b>Non (%)</b>
MRC de Bellechasse	22,0	78,0
MRC de Montmagny	24,0	76,0
MRC de L'Islet	15,0	85,0
MRC de La Nouvelle-Beauce	30,9	69,1
MRC de Robert-Cliche	39,7	60,3
MRC de Beauce-Sartigan	37,4	62,6
MRC de L'Amiante	28,4	71,6
MRC de Desjardins	19,6	80,4
MRC des Chutes-de-la-Chaudière	21,8	78,2

Tableau 2

<i>Proportion de postes vacants par rapport à l'emploi estimé par l'enquête</i>	
<b>Localité</b>	<b>(%)</b>
MRC de Bellechasse	4,7
MRC de Montmagny	3,5
MRC de L'Islet	3,9
MRC de La Nouvelle-Beauce	4,0
MRC de Robert-Cliche	7,4
MRC de Beauce-Sartigan	5,9
MRC de L'Amiante	4,4
MRC de Desjardins	3,6
MRC des Chutes-de-la-Chaudière	4,5

<sup>30</sup> Les enquêtes Bellechasse, Montmagny, L'Islet et L'Amiante couvrent les secteurs manufacturier et touristique, celles de Desjardins et Chutes-de-la-Chaudière, les secteurs manufacturiers et services informatiques et celles de La Nouvelle-Beauce, Robert-Cliche et Beauce-Sartigan, le manufacturier.

Tableau 3

<b><i>À l'exception des postes présentement vacants, prévoyez-vous embaucher du personnel additionnel au cours des deux prochaines années ?</i></b>		
<b>Localité</b>	<b>Oui (%)</b>	<b>Non (%)</b>
MRC de Bellechasse	42,1	57,9
MRC de Montmagny	34,0	66,0
MRC de L'Islet	31,0	69,0
MRC de La Nouvelle-Beauce	45,7	54,3
MRC de Robert-Cliche	51,9	48,1
MRC de Beauce-Sartigan	43,7	56,3
MRC de L'Amiante	38,2	61,8
MRC de Desjardins	31,0	69,0
MRC des Chutes-de-la-Chaudière	26,4	73,6

Note : Les secteurs d'activité économiques couverts appartiennent aux secteurs manufacturier et touristique, sauf pour les territoires de La Nouvelle-Beauce, de Robert-Cliche et de Beauce-Sartigan, où l'enquête ne couvre que le manufacturier.

Tableau 4

<b><i>À l'exclusion du ou des propriétaires, y a-t-il une personne qui s'occupe de la gestion des ressources humaines dans votre établissement ?</i></b>		
<b>Localité</b>	<b>Oui (%)</b>	<b>Non (%)</b>
MRC de Bellechasse	26,5	73,5
MRC de Montmagny	30,4	69,6
MRC de L'Islet	29,1	70,9
MRC de La Nouvelle-Beauce	37,8	62,2
MRC de Robert-Cliche	42,2	57,8
MRC de Beauce-Sartigan	34,8	65,2
MRC de L'Amiante	26,9	73,1
MRC de Desjardins	18,9	81,1
MRC des Chutes-de-la-Chaudière	19,6	80,4

Tableau 5

**Est-ce que vous éprouvez beaucoup ou assez de difficultés au regard de certains éléments de gestion des ressources humaines ?**

Difficultés	MRC de Bellechasse	MRC de Montmagny	MRC de L'Islet	MRC de La Nouvelle-Beauce (%)	MRC de Robert-Cliche (%)	MRC de Beauce-Sartigan (%)	MRC de L'Amiante (%)	MRC de Desjardins (%)	MRC des Chutes-de-la-Chaudière (%)
Roulement	12,4	18,5	11,0	15,4	25,5	13,7	16,4	15,6	14,3
Recrutement	50,0	51,3	40,3	59,1	63,1	67,6	65,5	48,7	44,1
Absentéisme	5,3	1,9	3,4	8,6	9,2	15,0	6,9	4,8	5,4
Griefs/rel. de travail	-	-	2,0	6,0	1,0	1,3	0,8	7,1	5,2
Supervision	3,2	5,2	5,6	8,2	5,0	4,3	13,3	13,2	5,9
Qualité	6,4	9,8	5,0	11,2	6,1	6,4	12,6	7,1	10,0
Calendriers	7,6	10,3	6,1	14,8	12,5	9,6	11,7	19,6	12,5
Compétences	19,1	16,3	8,7	27,0	29,0	22,4	26,3	20,1	12,9
Adaptation aux nouvelles technologies et aux changements organisationnels	7,6	21,1	13,0	21,6	21,7	10,5	19,1	7,3	13,7
Motivation	6,4	17,9	5,7	10,9	15,3	13,5	21,3	6,7	7,6
Accidents	4,2	1,1	4,4	14,3	2,1	5,7	4,9	4,4	5,9
Vieillessement	4,3	6,6	8,0	12,7	10,8	11,1	14,2	7,0	9,7
Compétences de base	n.d.	6,6	6,1	5,5	1,0	4,8	4,7	4,1	4,5
Commerce international	8,3	10,8	4,9	15,4	1,8	15,2	9,4	3,7	10,9
Localisation géographique/accès	n.d.	14,4	8,0	6,8	2,1	10,7	16,6	3,1	22,6
Horaire de travail	n.d.	8,8	6,9	5,3	8,0	3,0	8,4	6,6	4,4
Bassin de main-d'œuvre	n.d.	24,1	23,3	33,6	43,9	39,8	46,5	41,6	27,6
Stabilité de production	n.d.	13,8	10,5	9,7	15,3	8,4	14,7	16,9	15,1
Progression des employés	n.d.	16,1	11,2	15,1	20,3	14,1	15,3	11,8	12,5
Compétitivité des conditions de travail offertes	n.d.	n.d.	n.d.	16,2	18,3	15,5	20,6	17,1	11,1

Tableau 6

<b>Offrez-vous de la formation à vos employés ?</b>		
Localité	Oui (%)	Non (%)
MRC de Bellechasse	70,0	30,0
MRC de Montmagny	75,8	24,2
MRC de L'Islet	73,4	26,6
MRC de La Nouvelle-Beauce	80,1	19,9
MRC de Robert-Cliche	77,8	22,2
MRC de Beauce-Sartigan	79,1	20,9
MRC de L'Amiante	61,0	39,0
MRC de Desjardins	58,8	41,2
MRC des Chutes-de-la-Chaudière	54,0	46,0