

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

MRC Côte-de-Beaupré

Information
sur le marché
du travail

imt

Emploi

Québec
Capitale-Nationale



CRCDDQ

RENTRE BICENTENNAIRE
1867-2017
150 ANS DE QUÉBEC

DOCUMENT PRÉPARÉ

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

DIRECTION

Marian Lavoie

RÉDACTION

François-Yves Dubé
Martine Roy

TRAITEMENT DES DONNÉES

Firme Jolicoeur et Associés
François-Yves Dubé

COLLABORATION

Diane Wagner

RÉVISION LINGUISTIQUE

Le Graphe enr.

PRODUCTION

Service des communications

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

Avant-propos **AVANT-PROPOS**

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

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

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

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

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

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



Marian Lavoie

Table des matières

TABLE DES MATIÈRES

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

Introduction

INTRODUCTION

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

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

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

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

Une enquête similaire a été réalisée en 2000, mais on ne peut y comparer les présents résultats, et ce, pour deux raisons. D'une part, l'outil de collecte des deux études n'est pas tout à fait le même. D'autre part, pour l'étude de 2003 nous avons inclus dans l'univers de l'enquête les secteurs suivants : l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse ainsi que les administrations publiques et les soins de santé.

Il est bon de préciser que l'étude de 2003 a obtenu un taux de réponse de 53,9 %, comparativement à 41,1 % pour l'étude de 2000. Il va donc sans dire que les résultats de l'étude de 2003 sont plus représentatifs que ceux de l'étude précédente.

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

Le territoire

LE TERRITOIRE

La MRC de La Côte-de-Beaupré se situe entre la MRC de Charlevoix et la ville de Québec, anciennement la Communauté urbaine de Québec. Au sud, la MRC de La Côte-de-Beaupré a comme limite le fleuve Saint-Laurent. Rappelons que l'île d'Orléans ne fait pas partie du secteur de la MRC de la Côte-de-Beaupré, puisqu'il existe une MRC de L'Île-d'Orléans.

La MRC de La Côte-de-Beaupré couvre une superficie de près de 4 974 kilomètres carrés². Huit municipalités composent cette MRC : Beaupré, Boischatel, Château-Richer, L'Ange-Gardien, Sainte-Anne-de-Beaupré, Saint-Ferréol-les-Neiges, Saint-Joachim et Saint-Tite-des-Caps.

CÔTE-DE-BEAUPRÉ



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

In aperçu de la

UN APERÇU DE LA MÉTHODE UTILISÉE

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

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

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

Au moment de déterminer la population qui ferait l'objet de l'enquête, il était impossible de repérer les entreprises de cinq employés et plus. Il a donc été nécessaire de procéder à un recensement des 641 établissements correspondant aux secteurs d'activité économique ciblés par l'étude et d'exclure, dès le début de l'entrevue, les entreprises ayant moins de cinq employés.

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

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

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

Un aperçu de la méthode utilisée

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

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

d'emploi (CLE) et du centre local de développement (CLD) par les répondants.

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

Les résultats montrent que 425 entreprises ont répondu à la partie portant sur l'identification des établissements. L'étude s'adressant uniquement aux entreprises de cinq employés et plus, les 253 établissements qui respectaient ce critère ont été conservés. Un taux de réponse de 53,9 % a été obtenu, ce qui permet d'avoir un taux de collaboration de 84,3 % une fois les erreurs de liste corrigées.

Tableau 2
Résultats des appels

	Total
Population de départ	641
A. Numéros non valides	
Hors service	159
Résidentiel	5
	477
B. Numéros hors échantillon	
Non admissible	5
	472
C. Numéros dans l'échantillon, impossible d'établir l'admissibilité	
Pas de réponse	22
	450
D. Numéros admissibles dans l'échantillon, impossible de mener l'entrevue à terme	
Absence prolongée	1
Questionnaire incomplet	5
Rendez-vous non complété	3
Refus une fois l'admissibilité établie	16
	425
E. Entrevues complétées	
Entreprises de moins de 5 employés	172
Entreprises de 5 employés et plus	253
Taux de réponse 2 employés et plus :	66,3 %
Taux de réponse 5 employés et plus* :	53,9 %
Taux de collaboration** :	84,3 %
Taux d'admissibilité*** :	64,0 %
Taux d'erreur de la liste**** :	30,4 %

* Le taux de réponse est le rapport entre le nombre de questionnaires remplis et l'échantillon de départ (253/(641-172)).

** Le taux de collaboration ne tient pas compte des entreprises non contactées ou non admissibles (253/(472-172)).

*** Le taux d'admissibilité est le rapport entre les numéros valides dans l'échantillon et l'échantillon de départ (472-172)/(641-172).

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

Le profil LE PROFIL DÉMOGRAPHIQUE

3.1. LE PORTRAIT DE LA POPULATION

Le tableau 3 présente l'évolution, au cours de la période 1986 à 2001, de la population de chaque municipalité formant la MRC de La Côte-de-Beaupré.

Lors du recensement de 2001, Statistique Canada a dénombré 20 984 personnes dans la MRC de La Côte-de-Beaupré, ce qui représente 3,3 % de l'ensemble de la population de la Capitale-Nationale. Cette même statistique s'élevait à 3,5 % lors du recensement de 1986. Il est opportun de préciser que la population de la Capitale-Nationale a connu une augmentation significative de 8,6 % (gain de 50 647 personnes) entre 1986 et 2001, alors que celle de la MRC de La Côte-de-Beaupré s'est accrue de 2,0 % (augmentation de 421 personnes).

Le tableau 3 permet également de constater une grande variation de la population dans les municipalités de la MRC. Quatre municipalités ont vu leur population décroître entre 1986 et 2001 : Sainte-Anne-de-Beaupré (-410 personnes), Château-Richer (-360), Saint-Tite-des-Caps (-158) et Saint-Joachim (-18).

En revanche, les quatre autres municipalités affichent une croissance : Boischatel (+641 personnes), L'Ange-Gardien (+403), Saint-Ferréol-les-Neiges (+297) et Beaupré (+36). Précisons que, parmi ces dernières, la municipalité de Boischatel est la seule à avoir connu des gains au chapitre de la population au cours de la période 1996 à 2001 (+151 personnes).

Tableau 3
Variation de la population dans les municipalités de la MRC de La Côte-de-Beaupré

	1986	1991	1996	2001	Variation 1986/2001 (%)	Variation 1986/2001 (n)
Région de la Capitale-Nationale	586 306	615 844	633 511	636 953	8,6	50 647
MRC de La Côte-de-Beaupré	20 563	21 214	21 632	20 984	2,0	421
Beaupré	2 725	2 676	2 799	2 761	1,3	36
Boischatel	3 662	3 878	4 152	4 303	17,5	641
Château-Richer	3 802	3 690	3 579	3 442	-9,5	-360
L'Ange-Gardien	2 412	2 819	2 841	2 815	16,7	403
Sainte-Anne-de-Beaupré	3 162	3 146	3 023	2 752	-13,0	-410
Saint-Ferréol-les-Neiges	1 717	1 995	2 219	2 014	17,3	297
Saint-Joachim	1 489	1 478	1 493	1 471	-1,2	-18
Saint-Tite-des-Caps	1 584	1 523	1 522	1 426	-10,0	-158

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

Le profil démographique

3.2. LES CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION

Le tableau 4 présente l'évolution de la population selon le groupe d'âge, entre 1996 et 2001, de la MRC de La Côte-de-Beaupré, de la région de la Capitale-Nationale et de l'ensemble du Québec.

À la comparaison des données de la MRC de La Côte-de-Beaupré force est de constater que la population de ce territoire est moins jeune en 2001 qu'en 1996. En effet, selon Statistique Canada, le groupe des 0 à 14 ans a connu une baisse (-7,0 %), de même que ceux des 15 à 19 ans (-12,1 %) et des 25 à 44 ans (-10,8 %). En contrepartie, la proportion des personnes âgées de 45 ans et plus est passée de 38,2 % en 1996 à 43,7 % en 2001. Le seul groupe des 55 à 64 ans a vu sa proportion s'accroître de 20,4 %.

La proportion de la population âgée de 65 ans et plus est de 14,6 % en 2001 pour la MRC de La Côte-de-Beaupré, comparativement à 14,3 % pour la Capitale-Nationale. À l'opposé, la population âgée de 14 ans et moins représente 16,6 % de l'ensemble de la population de ce territoire; cette même statistique est de 15,5 % pour la Capitale-Nationale. Dans ces deux territoires, le groupe d'âge des 25 à 44 ans est encore le plus nombreux proportionnellement en 2001.

En terminant, la proportion de personnes en âge de travailler (les 15 à 64 ans) dans la MRC de La Côte-de-Beaupré s'établit à 68,8 %, comparativement à 70,2 % pour la Capitale-Nationale. Signalons que dans le cas de la MRC de La Côte-de-Beaupré cette même proportion est la même que lors du recensement de 1996.

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

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

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

Les caractéristiques des établissements

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

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

4.1. LA RÉPARTITION DES ENTREPRISES

En ce qui concerne le nombre d'entreprises, la lecture du tableau 5 nous révèle que deux entreprises sur trois se retrouvent dans les trois secteurs économiques suivants : le commerce de gros et de détail (26,5 %); les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (21,7 %); l'hébergement et la restauration (18,2 %).

Considérant la répartition selon la taille, les entreprises de 5 à 19 employés représentent 68,8 % des établissements dans la MRC de La Côte-de-Beaupré. Viennent ensuite les établissements de 20 à 49 employés et ceux de 50 employés et plus, avec des proportions respectives de 23,7 % et de 7,5 %.

4.2. LA RÉPARTITION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Au moment de l'étude, 4 873 employés travaillaient pour les établissements répondants. L'examen du tableau 5 nous permet de constater que la majeure partie des emplois des entreprises répondantes est fournie par les établissements des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux (21,9 %); de la fabrication (21,3 %); de l'hébergement et de la restauration (19,8 %) et du commerce de gros et de détail (17,7 %).

Il est également intéressant de signaler que, bien que les établissements de 50 employés et plus ne représentent que 7,5 % des entreprises de la MRC, ils comptent 43,4 % des emplois.

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

Tableau 5
Répartition des entreprises répondantes et des emplois

	Entreprises		Emplois	
	n	%	n	%
Par regroupement sectoriel				
Fabrication	18	7,1	1 040	21,3
Construction, transport et entreposage	21	8,3	252	5,2
Commerce de gros et de détail	67	26,5	864	17,7
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	55	21,7	1 068	21,9
Services financiers, assurances et immobilier	13	5,1	169	3,5
Services aux entreprises	6	2,4	42	0,9
Hébergement et restauration	46	18,2	964	19,8
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	14	5,5	201	4,1
Administrations publiques et soins de santé	13	5,1	273	5,6
Par taille des établissements				
5 à 19 employés	174	68,8	1 304	26,8
20 à 49 employés	60	23,7	1 456	29,9
50 employés et plus	19	7,5	2 113	43,4
Total des établissements	253	100,0	4 873	100,0

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

Ainsi, à la lecture du tableau 6, il appert que l'emploi à temps plein (71,1 %) prévaut sur l'emploi à temps partiel (28,9 %), et ce, dans presque tous les regroupements sectoriels, peu importe la taille des établissements. Les secteurs qui offrent le plus d'emplois à temps plein sont : les services aux entreprises (100,0 %); la fabrication (99,3 %); l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse (83,1 %). En revanche,

le secteur où l'emploi à temps partiel est plus présent que l'emploi à temps plein est celui de l'hébergement et de la restauration (50,6 %).

L'étude montre que l'emploi à temps plein est plus présent dans les établissements de 50 employés et plus (74,6 %). Ces établissements sont suivis des entreprises de 5 à 19 employés (69,9 %) et de celles de 20 à 49 employés (67,3 %).

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

	Emploi à temps plein (%)	Emploi à temps partiel (%)
Par regroupement sectoriel		
Fabrication	99,3	0,7
Construction, transport et entreposage	69,8	30,2
Commerce de gros et de détail	61,7	38,3
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	74,9	25,1
Services financiers, assurances et immobilier	63,3	37,7
Services aux entreprises	100,0	0,0
Hébergement et restauration	49,4	50,6
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	83,1	16,9
Administrations publiques et soins de santé	48,7	51,3
Par taille des établissements		
5 à 19 employés	69,9	30,1
20 à 49 employés	67,3	32,7
50 employés et plus	74,6	25,4
Total des établissements	71,1	28,9



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

4.3. LA SCOLARISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

4.3.1. Main-d'œuvre avec formation spécialisée

Actuellement, les entreprises de la MRC de La Côte-de-Beaupré demandent une formation spécialisée (diplôme d'études professionnelles, collégiales ou universitaires) à un peu moins de 41 % de leur main-d'œuvre, c'est-à-dire à 1 983 employés. Les secteurs pour lesquels on observe les plus fortes proportions d'employés ayant une formation spécialisée sont les suivants : la fabrication (66,2 % ou 689 employés); les services financiers, les assurances et l'immobilier (63,6 % ou 108 employés); les services aux entreprises (53,8 % ou 23 employés); les administrations publiques et les soins de santé (51,6 % ou 141 employés). En ce qui concerne la taille des établissements, la main-d'œuvre spécialisée est plus concentrée dans les entreprises de 50 employés et plus (46,4 % ou 980 employés), suivies de celles de 20 à 49 employés (37,6 % ou 547 employés) et des établissements de 5 à 19 employés (35,3 % ou 460 employés).

4.3.2. Main-d'œuvre avec formation non spécialisée

Chez les entreprises de la MRC de La Côte-de-Beaupré, 1 364 employés (28,0 %) ont une formation non spécialisée (diplôme d'études secondaires générales ou diplôme d'études collégiales préuniversitaires).

Les secteurs où l'on trouve le plus de travailleurs ayant ce type de formation sont : le commerce de gros et de détail (33,5 %); l'hébergement et la restauration (32,2 %); les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (30,8 %).

Ce sont les entreprises de 20 à 49 employés qui comptent le plus de travailleurs ayant une formation non spécialisée (31,3 %). Elles sont suivies des établissements de 50 employés et plus (28,0 %) et de ceux qui comptent 5 à 19 employés (24,3 %).

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

Pour un peu plus de 31 % des emplois (1 525 personnes) de la MRC, aucune formation n'est préalablement exigée. Les secteurs qui réunissent le plus grand nombre de travailleurs n'ayant besoin d'aucun diplôme sont : l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse (55,1 % ou 110 emplois); la construction, le transport et l'entreposage (49,2 % ou 124 emplois); l'hébergement et la restauration (49,2 % ou 474 emplois); les services aux entreprises (46,2 % ou 19 emplois); le commerce de gros et de détail (40,5 % ou 350 emplois).

Les entreprises de 5 à 19 employés (40,3 %) ainsi que celles de 20 à 49 employés (31,0 %) emploient davantage de travailleurs qui n'ont besoin d'aucun diplôme. Elles sont suivies des établissements de 50 employés et plus (25,5 %). Le tableau suivant illustre ces indications.

Tableau 7
Répartition des employés selon leur formation

	Formation spécialisée (%)	Formation non spécialisée (%)	Aucune formation (%)
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	66,2	25,6	8,3
Construction, transport et entreposage	41,6	9,2	49,2
Commerce de gros et de détail	24,9	33,5	40,5
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	45,6	30,8	23,6
Services financiers, assurances et immobilier	63,6	24,3	12,1
Services aux entreprises	53,8	0,0	46,2
Hébergement et restauration	18,6	32,2	49,2
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	23,6	21,3	55,1
Administrations publiques et soins de santé	51,6	24,5	23,8
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	35,3	24,3	40,3
20 à 49 employés	37,6	31,3	31,0
50 employés et plus	46,4	28,0	25,5
Total des établissements	40,7	28,0	31,3

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

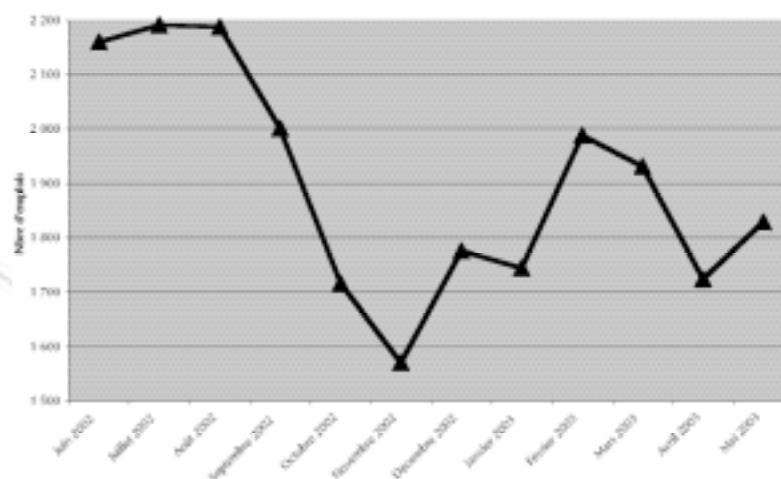
4.4. LA SAISONNALITÉ DE L'EMPLOI

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

Les répondants de l'étude affirment, dans une proportion de 39,1 %, connaître des variations saisonnières sur le plan de l'emploi. L'écart relevé entre le niveau d'emploi le plus élevé et le niveau le plus bas est de 621 emplois, soit 28,3 %. Le graphique 1 illustre l'évolution du nombre d'emplois saisonniers dans la MRC de La Côte-de-Beaupré entre juin 2002 et juin 2003.

La courbe du graphique montre que le niveau de l'emploi a atteint son apogée au mois de juillet 2002 (2 191 emplois). Malgré une légère baisse au cours d'août 2002 (baisse de 3 emplois), ce mois demeure au deuxième rang pour le nombre d'emplois. Le niveau d'emploi le plus faible apparaît au mois de novembre 2002 (1 570 emplois); suivent de près les mois d'octobre 2002 et d'avril 2003 (respectivement 1 716 et 1 724 emplois).

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

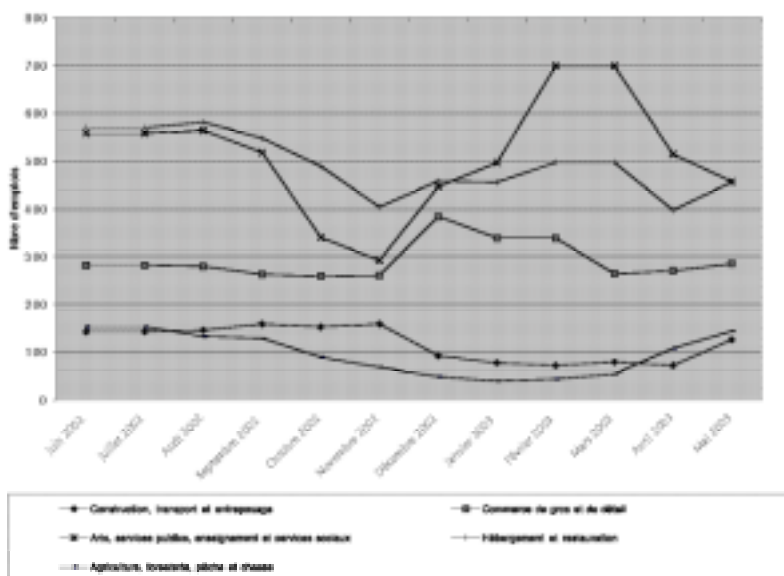


Les caractéristiques des établissements et de la main-d'œuvre

L'analyse de ces mêmes résultats sous l'angle des secteurs confirme nos intuitions. Ainsi, les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (écart de 407 emplois); l'hébergement et la restauration (184); le commerce de gros et de détail (125) connaissent les plus fortes variations de l'emploi. Le niveau de l'emploi fluctue également dans le secteur de la construction, du transport et de l'entreposage ainsi que dans celui de l'agriculture, de la foresterie, de la chasse et de la pêche, mais dans des volumes moins importants.

Ces variations marquées du niveau de l'emploi sont le fait, en grande partie, des entreprises dynamiques et de taille appréciable dans les sous-secteurs des divertissements et loisirs (Station de ski Mont-Sainte-Anne, terrains de golf et de camping) et de l'hébergement et de la restauration (Château Mont Sainte-Anne, Hôtel Val-des-Neiges) sur le territoire de la Côte-de-Beaupré.

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



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

4.5. LA MASSE SALARIALE

L'examen des données sur la masse salariale permet de constater que 65,3 % des entreprises qui ont participé à l'enquête sont de petite taille. En effet, ces entreprises paient moins de 250 000 \$ en salaires. À l'opposé, quatre entreprises (2,6 %) génèrent plus de

deux millions de dollars en masse salariale, ce qui laisse supposer qu'elles sont de grande taille. Ajoutons que la moyenne de la masse salariale se situe à 374 018 \$. Il est bon de préciser que 53 entreprises (34,6 %) sont soumises à Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, communément appelée la « loi du 1 % ».

Tableau 8
Masse salariale des établissements répondants

Masse salariale	n	%
Moins de 100 000 \$	45	29,4
De 100 000 \$ à 250 000 \$	55	35,9
De 250 001 \$ à 750 000 \$	36	23,5
De 750 001 \$ à 2 000 000 \$	13	8,5
Plus de 2 000 000 \$	4	2,6
n = 153 Moyenne = 374 018 \$		

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

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

En moyenne, les établissements de la MRC de La Côte-de-Beaupré ont 26 années d'existence. Un bon nombre d'entre eux font partie intégrante du tissu

économique de ce territoire. En effet, plus de 43 % des entreprises répondantes sont établies depuis plus de vingt ans. Les entreprises considérées comme étant les plus à risque, soit celles qui comptent moins de cinq ans d'existence, représentent 13,5 % des établissements répondants de la MRC de La Côte-de-Beaupré. Elles se concentrent dans le commerce de gros et de détail, dans les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux ainsi que dans l'hébergement et la restauration.

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

Années d'existence	n	%
5 ans et moins	31	13,5
De 6 à 10 ans	45	19,7
De 11 à 20 ans	53	23,1
De 21 à 35 ans	51	22,3
36 ans et plus	49	21,4
n = 229 Moyenne = 26 ans		

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

4.7. LA RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LES MARCHÉS

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

Les résultats montrent qu'un certain nombre d'établissements répondants exercent une part d'activités basiques³. En effet, 31,5 % d'entre eux font des affaires avec d'autres pays, tandis que 35,5 % des répondants traitent avec d'autres provinces que le Québec. Il y a tout de même 68,1 % des répondants qui font affaire avec une clientèle provinciale. De plus, 89,5 % des répondants proposent aussi leurs produits et services à

la clientèle de la MRC. Il est intéressant de constater que 10,5 % traitent exclusivement avec une clientèle de l'extérieur de la MRC de La Côte-de-Beaupré.

Par ailleurs, les établissements du secteur de l'hébergement et de la restauration sont les plus nombreux à composer avec une clientèle d'autres pays (71,1 %). En ce qui concerne les transactions locales, 22,2 % des établissements regroupés dans le secteur de la fabrication ne font aucunement affaire avec la clientèle de la MRC de La Côte-de-Beaupré.

Enfin, on remarque que la part du marché local diminue avec l'augmentation de la taille de l'entreprise. En effet, 89,5 % des entreprises de 5 à 19 employés traitent avec une clientèle locale, comparativement à 77,8 % pour les entreprises de 50 employés et plus.

Tableau 10
Répartition des établissements selon les marchés

Répartition sur les marchés	Oui (%)	n*
Clientèle de la MRC	89,5	222
Clientèle des autres régions du Québec	68,1	169
Clientèle des autres provinces	35,5	88
Clientèle des autres pays	31,5	78

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



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

LES CHANGEMENTS PRÉVISIBLES DANS LES ÉTABLISSEMENTS

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

5.1. L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS

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

Ainsi, au cours de la dernière année, 75,3 % des établissements présentaient une stabilité en ce qui a trait au nombre d'employés; les établissements de 50 employés et plus sont demeurés les plus stables durant cette période (84,2 %). On note que 19,0 % des établissements ont connu une augmentation de leur effectif, ce qui représente un gain de 142 emplois. Les entreprises de 20 à 49 employés ont fait leur part à cet égard (28,3 %), elles sont suivies par celles de 5 à 19 employés (17,3 %). Les regroupements sectoriels qui ont connu une plus grande croissance de personnel entre juin 2002 et juin 2003 sont : la construction, le transport et l'entreposage (33,3 % ou 7 entreprises); les services aux entreprises (33,3 % ou 2 entreprises); la fabrication (29,4 % ou 5 entreprises); le commerce de gros et de détail (19,4 % ou 13 entreprises).

Une faible proportion des employeurs (5,7 %) ont dû faire face à une décroissance de leur effectif (perte de 108 emplois). Ces pertes se concentrent, en particulier, dans les établissements de 50 employés et plus (10,5 %) et dans le secteur de l'hébergement et de la restauration (11,6 %). Si l'on compare la croissance et la décroissance des effectifs, le bilan demeure positif avec l'ajout de 34 postes entre juin 2002 et juin 2003.

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

	Croissance (%)	Décroissance (%)	Stabilité (%)
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	29,4	5,9	64,7
Construction, transport et entreposage	33,3	9,5	57,1
Commerce de gros et de détail	19,4	4,5	76,1
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	13,2	3,8	83,0
Services financiers, assurances et immobilier	7,7	7,7	84,6
Services aux entreprises	33,3	0,0	66,7
Hébergement et restauration	14,0	11,6	74,4
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	21,4	0,0	78,6
Administrations publiques et soins de santé	23,1	0,0	76,9
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	17,3	5,4	77,4
20 à 49 employés	28,3	5,0	66,7
50 employés et plus	5,3	10,5	84,2
Total des établissements	19,0	5,7	75,3
n = 247			

Les changements prévisibles dans les établissements

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

Les données révèlent que la croissance de l'effectif devrait se poursuivre et se maintenir sensiblement au même rythme que l'an dernier dans les établissements répondants de la MRC de La Côte-de-Beaupré. En effet, 18,0 % d'entre eux prévoient une croissance de leur effectif entre juin 2003 et juin 2004 (prévision d'un gain de 173 emplois). Une proportion de 78,7 % des établissements comptent maintenir leur nombre d'emplois, alors que seulement 3,3 % prévoient une décroissance de leur effectif (prévision d'une perte de 41 emplois). Si la prévision des entreprises se reflète dans la réalité, la MRC de La Côte-de-Beaupré devrait connaître un ajout de 132 emplois entre les mois de juin 2003 et juin 2004.

La croissance de l'emploi sera plus présente dans les entreprises de 20 à 49 employés (19,0 %). Viennent ensuite les entreprises de 5 à 19 employés (17,9 %) et celles de 50 employés et plus (15,8 %).

Les regroupements sectoriels où le plus grand accroissement de l'effectif est prévu au cours de la prochaine année se distribuent de la façon suivante : la fabrication (47,1 % ou 8 entreprises); l'agriculture, foresterie, pêche et chasse (28,6 % ou 4 entreprises); la finance, assurance et immobilier (23,1 % ou 3 entreprises); l'hébergement et la restauration (21,4 % ou 9 entreprises). Il est opportun de noter que le secteur des services aux entreprises (100,0 %) prévoit une stabilité de l'emploi entre juin 2003 et juin 2004.

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

	Croissance (%)	Décroissance (%)	Stabilité (%)
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	47,1	5,9	47,1
Construction, transport et entreposage	5,6	5,6	88,9
Commerce de gros et de détail	15,4	0,0	84,6
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	13,5	1,9	84,6
Services financiers, assurances et immobilier	23,1	0,0	76,9
Services aux entreprises	0,0	0,0	100,0
Hébergement et restauration	21,4	9,5	69,0
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	28,6	7,1	64,3
Administrations publiques et soins de santé	8,3	0,0	91,7
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	17,9	3,7	78,4
20 à 49 employés	19,0	1,7	79,3
50 employés et plus	15,8	5,3	78,9
Total des établissements	18,0	3,3	78,7
n = 239			

Les changements prévisibles dans les établissements

5.2. LES PRINCIPAUX CHANGEMENTS PRÉVUS

Les données relatives aux changements prévus par les établissements au cours de la prochaine année, soit entre juin 2003 et juin 2004, permettent de tracer un portrait anticipé du marché du travail. Ainsi, le tableau suivant révèle que 40,3 % des établissements répondants prévoient des mises à pied temporaires. Ceux de l'agriculture, foresterie, pêche et la chasse (64,3 %), de la construction, transport et entreposage (61,9 %) et de l'hébergement et restauration (54,3 %) utiliseront davantage cette mesure, tout comme les entreprises de 50 employés et plus (63,2 %). Note plus réjouissante, 16,6 % des entreprises répondantes planifient des projets d'expansion.

Parmi les autres changements signalés, notons la modification des tâches des travailleurs chez 13,4 % des répondants. Les entreprises de 50 employés et plus (42,1 %) sont les plus touchées par cette mesure. Ce changement pourrait engendrer de nouveaux besoins de formation et amener une consolidation des emplois existants.

Le tableau 13 nous indique que 8,3 % ou 20 employeurs répondants entrevoient des mises à pied permanentes au cours des 12 mois suivant l'enquête. Les établissements visés sont principalement regroupés dans les secteurs suivants : l'hébergement et la restauration (5 entreprises), les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (5 entreprises), la construction, le transport et l'entreposage (4 entreprises).

Par ailleurs, 6,7 % ou 17 des répondants pensent au développement de marchés étrangers au cours de la prochaine année. Ils sont principalement concentrés dans les secteurs de l'hébergement et de la restauration (7 répondants), des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux (4 répondants) ainsi que de la fabrication (3 répondants).

Parmi les changements prévus par les établissements, les départs à la retraite (6,1 %) viennent au dernier rang. Le principal secteur touché est la fabrication (16,7 %) et les entreprises de 50 employés et plus (33,3 %) seront davantage visées par ce phénomène.

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

Changements prévus	Oui (%)	n*
Mises à pied temporaires	40,3	102
Projet d'expansion	16,6	42
Modification des tâches des travailleurs	13,4	34
Mises à pied permanentes	8,3	20
Développement des marchés d'exportation	6,7	17
Départs à la retraite	6,1	15

* Nombre d'entreprises qui ont mentionné ce changement.

Les besoins LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE

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

6.1. LES POSTES VACANTS

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

Les résultats de l'étude révèlent que 20,6 % des répondants avaient, au moment de l'enquête, des postes à pourvoir dans leur entreprise. Au total, cela représentait 104 postes vacants. De ce nombre, 74,0 % étaient des emplois à temps plein. Les secteurs d'activité économique qui avaient le plus de postes à pourvoir sont : l'hébergement et la restauration (41,3 %); le commerce de gros et de détail (20,2 %); les arts, les services publics l'enseignement et les services sociaux (13,5 %). Par ailleurs, ces emplois étaient davantage présents dans les entreprises de 5 à 19 employés (46,2 %).

6.2. LES INTENTIONS D'EMBAUCHE

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

Selon l'étude, 37,7 % des répondants prévoient embaucher du personnel supplémentaire dans leur entreprise entre juin 2003 et juin 2004. Nous avons répertorié 337 intentions d'embauche, au moment de la collecte des données, dont 66,8 % sont pour des emplois à temps plein. L'embauche se ferait surtout dans les secteurs suivants : l'hébergement et la restauration (27,6 %); les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (22,3 %); le commerce de gros et de détail (16,9 %); la fabrication (16,3 %). Elle serait concentrée dans les entreprises de 5 à 19 employés (44,5 %).

6.3. LES MÉTIERS EN DEMANDE

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

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

Au total, on dénombre 477 emplois en demande. En raison des limites de l'enquête, nous ne disposons d'une information complète que pour 441 d'entre eux. Les professions les plus en demande sont : serveur au comptoir et préparateur d'aliments dans les services alimentaires, cuisinier, serveur d'aliments et de boissons, nettoyeur, caissier, vendeur et commis-vendeur, vente de détail. Certaines conditions de travail semblent assez favorables, puisque 68,5 % des emplois en demande sont principalement des postes à temps plein.

Les besoins en main-d'œuvre

6.4. LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

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

Au total, 65,8 % des professions connaissent des difficultés de recrutement. Qui plus est, pour certaines professions (17,3 %) tous les employeurs éprouvent ces difficultés. Par contre, pour d'autres professions (10,9 %), les entreprises recrutent leur personnel sans difficulté.

Les problèmes de recrutement touchent plus les postes vacants (87,7 %) que les intentions d'embauche (53,5 %). L'une des raisons est que, les intentions d'embauche étant des prévisions, certains employeurs n'ont peut-être pas anticipé de difficultés de recrutement pour les professions en demande. Notons que les difficultés à cet égard ne semblent pas liées à la scolarité demandée par les employeurs pour occuper les emplois. Dans le cas des postes vacants, les employeurs n'ont aucune exigence en particulier (51,4 %), alors que 27,8 % demandent un diplôme de 5^e secondaire. En ce qui concerne les intentions d'embauche, 40,4 % des employeurs n'exigent rien en particulier, tandis que 29,8 % des entreprises veulent des diplômés de 5^e secondaire.

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

CNP	Titulaire	Nombre d'établissements	Postes vacants (%)	Intentions d'embauche (%)	Temps plein (%)	Difficultés de recrutement (%)
Industrie et le commerce agricoles - Arts						
6401	Serveur au comptoir et préparateur d'aliments dans les services alimentaires	20	24,1	75,9	48,0	75,0
6242	Catier	14	32,0	68,0	31,9	65,7
6453	Serveur d'aliments et de boissons	14	36,5	63,5	62,4	57,1
6461	Hôte/ressort	10	20,0	79,1	24,8	60,0
6611	Catier	17	24,1	75,9	30,4	58,1
6501	Vendeur et vendeur, vendeur, vendeuse au détail	6	33,3	66,7	40,0	67,5
Industrie et le commerce agricoles - Services						
6412	Chercheur de personnes et de biens	2	25,0	75,0	100,0	100,0
6403	Monteur et contrôleur d'autres produits en bois	3	0,0	100,0	100,0	50,0
6401	Mûtre d'hôtel et d'hôte	3	6,7	93,3	67,3	53,3
6324	Instructeur et responsable des programmes de sports et de loisirs	3	33,0	66,0	73,3	60,0
6442	Guide d'activités récréatives et sportives de plein air	1	0,0	100,0	100,0	100,0
6611	Mécanisme agricole	3	0,0	100,0	100,0	50,0
6403	Mécanisme agricole	7	14,3	85,7	64,3	64,3
Industrie et le commerce agricoles - Métiers						
6441	Guide touristique et guide itinérant	3	0,0	100,0	33,3	0,0
7160	Soudeur et réparateur de machines à souder et à bras	2	50,0	50,0	50,0	50,0
9403	Constructeur de machines dans les usines de pâte à papier	1	0,0	100,0	100,0	0,0
6603	Opérateur d'équipement et d'outils	6	33,3	66,7	33,3	50,0
9619	Autre manoeuvre des services de transformation, de fabrication et d'entretien public	3	0,0	100,0	100,0	100,0
1403	Opérateur aux services à la clientèle, commis aux renseignements et personnel administratif	3	14,3	85,7	71,4	66,7
4214	Coordonnateur de garderie	3	16,7	83,3	33,3	33,3
7101	Mécanicien, entretien et réparation de véhicules automobiles	3	0,0	100,0	100,0	66,7
7402	Constructeur de machines d'entretien public	2	0,0	100,0	100,0	50,0
6403	Opérateur d'impression	3	33,0	66,0	100,0	100,0
6403	Autre personnel d'entretien des services sociaux	7	0,0	100,0	0,0	0,0

Les prévisions DE RETRAITE

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

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

Au cours des sept prochaines années, 209 des 4 873 travailleurs de la MRC de La Côte-de-Beaupré devraient prendre leur retraite, ce qui représente une proportion de 4,3 %. Le secteur d'activité le plus touché, en nombre, sera celui de l'industrie des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux, avec 62 départs à la retraite. Il est suivi de ceux de l'hébergement et de la restauration (44 départs); du commerce de gros et de détail (35 départs); de la construction, du transport et de l'entreposage (27 départs).

Les entreprises de 5 à 19 employés seront les plus touchées par les départs à la retraite, le nombre de ces départs s'élevant à 94 dans les sept prochaines années. En ce qui concerne les établissements de 20 à 49 employés et ceux de 50 employés et plus, on compte 72 et 43 départs respectivement.

Le nombre d'employés devant prendre leur retraite au cours des trois prochaines années s'élève à 54 employés, soit 1,1 % du nombre total de travailleurs. Un peu plus de 70 % de ces départs à la retraite se retrouvent dans trois secteurs : l'industrie des arts, les

services publics, l'enseignement et les services sociaux (16 départs); le commerce de gros et de détail (12); l'hébergement et la restauration (10). Les entreprises de 5 à 19 employés demeurent celles où les départs à la retraite seront les plus nombreux dans les trois prochaines années (26).

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

Ainsi, le secteur de la construction, du transport et de l'entreposage laisse entrevoir le taux de retraite le plus élevé d'ici sept ans, soit 10,7 %, mais seulement 27 postes disponibles. Ce secteur est suivi des services financiers, des assurances et de l'immobilier (8,9 % ou 15 postes) ainsi que des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux (5,8 % ou 62 postes).

Dans ce cas-ci, la taille de l'entreprise est un facteur discriminant. Les établissements de 5 à 19 employés ont un taux de retraite plus élevé que les autres. Ce taux est de 7,2 % dans le cas des départs à la retraite d'ici sept ans et de 2,0 % dans le cas des départs dans les trois années à venir.

Tableau 15
Départs à la retraite dans les entreprises

	Départs à la retraite d'ici 7 ans (n)	Taux de retraite d'ici 7 ans (%)	Départs à la retraite d'ici 3 ans (n)	Taux de retraite d'ici 3 ans (%)
<i>Par regroupement sectoriel</i>				
Fabrication	8	0,8	2	0,3
Construction, transport et entreposage	27	10,7	8	3,2
Commerce de gros et de détail	35	4,1	12	1,4
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	62	5,8	16	1,5
Services financiers, assurances et immobilier	15	8,9	3	1,8
Services aux entreprises	2	4,8	0	0,0
Hébergement et restauration	44	4,6	10	1,0
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	7	3,5	0	0,0
Administrations publiques et soins de santé	9	3,3	3	1,1
<i>Par taille des établissements</i>				
5 à 19 employés	94	7,2	26	2,0
20 à 49 employés	72	4,9	18	1,2
50 employés et plus	43	2	10	0,5
Total des établissements	209	4,3	54	1,1

Les prévisions de retraite

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

Départs au cours des sept prochaines années

Chez les entreprises répondantes, au cours des sept prochaines années, 51,8 % des personnes qui prendront leur retraite auront un diplôme d'études secondaires, alors que 28,1 % auront une formation collégiale et 20,1 %, une formation universitaire.

Les secteurs où les diplômés de niveau secondaire quitteront leur emploi dans les proportions les plus fortes sont : la fabrication (100,0 %); l'hébergement et la restauration (73,5 %); le commerce de gros et de détail (60,9 %); l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse (50,0 %).

En ce qui concerne les personnes de formation collégiale qui quittent leur emploi, les secteurs qui affichent les proportions les plus fortes sont : les administrations publiques et les soins de santé (55,6 % ou 4 emplois); la construction, le transport et l'entreposage (52,6 % ou 14 emplois).

Enfin, le secteur des services aux entreprises (100,0 % ou 2 emplois), celui des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux (50,0 % ou 31 emplois), de même que l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse (50,0 % ou 3 emplois) sont ceux où les personnes qui pourront prendre leur retraite sont proportionnellement les plus nombreuses à avoir une formation universitaire.

Peu importe la taille des établissements, les départs à la retraite d'ici sept ans se feront dans une plus forte proportion chez les travailleurs qui possèdent une scolarité de niveau secondaire.

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

	Secondaire (%)	Collégial (%)	Universitaire (%)
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	100,0	0,0	0,0
Construction, transport et entreposage	36,8	52,6	10,5
Commerce de gros et de détail	60,9	34,8	4,3
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	34,4	15,6	50,0
Services financiers, assurances et immobilier	27,3	36,4	36,4
Services aux entreprises	0,0	0,0	100,0
Hébergement et restauration	73,5	20,6	5,9
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	50,0	0,0	50,0
Administrations publiques et soins de santé	33,3	55,6	11,1
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	53,3	31,7	15,0
20 à 49 employés	52,4	19,0	28,6
50 employés et plus	48,6	32,4	18,9
Total des établissements	51,8	28,1	20,1

Les prévisions de retraite

Départs au cours des trois prochaines années

Au cours des trois prochaines années, 81,8 % des personnes prenant leur retraite seront des diplômés de niveau secondaire, 12,1 % de niveau collégial et 6,1 % de niveau universitaire. Les secteurs qui enregistreront les départs de diplômés de niveau secondaire les plus fréquents sont : la fabrication (100,0 %); les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (100,0 %); la construction, le transport et l'entreposage (85,7 %); le commerce de gros et de détail (83,3 %); le commerce de gros et de détail (83,3 %).

En ce qui regarde la formation collégiale, le secteur des administrations publiques et des soins de santé (33,3 %) sera le plus touché. Enfin, le secteur des services financiers, des assurances et de l'immobilier (100,0 %) est celui où les retraités auront davantage une formation universitaire.

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

	Secondaire (%)	Collégial (%)	Universitaire (%)
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	100,0	0,0	0,0
Construction, transport et entreposage	85,7	14,3	0,0
Commerce de gros et de détail	83,3	16,7	0,0
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	100,0	0,0	0,0
Services financiers, assurances et immobilier	0,0	0,0	100,0
Services aux entreprises	n.a.	n.a.	n.a.
Hébergement et restauration	75,0	12,5	12,5
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	n.a.	n.a.	n.a.
Administrations publiques et soins de santé	66,7	33,3	0,0
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	80,0	10,0	10,0
20 à 49 employés	80,0	20,0	0,0
50 employés et plus	87,5	12,5	0,0
Total des établissements	81,8	12,1	6,1



Les prévisions de retraite

7.3. LES DÉPARTS À LA RETRAITE SELON LES PROFESSIONS

Nous présentons ici les emplois libérés par la prise de retraite selon la codification CNP. Les résultats selon la profession placent les autres personnels élémentaires de services personnels au premier rang, et ce, tant à moyen qu'à long terme. Le nombre de départs prévus pour cette profession d'ici sept ans s'élève à 17. Celle-

ci est suivie par les préposés à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux léger (14), par les serveurs d'aliments et de boissons (10) et par les mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus (10). Ajoutons que ces mêmes professions représentent 25,9 % des 54 prises de retraite prévues dans les trois prochaines années, leur nombre variant de 2 à 5 selon la profession. Le détail des résultats obtenus est précisé au tableau qui suit.

Tableau 18
Prévision de retraite par profession

CNP	Titre	Retraite d'ici 3 ans		Retraite d'ici 7 ans	
		(n)	(%)	(n)	(%)
6683	Autre personnel élémentaire de services personnels	5	9,3	17	8,1
6661	Préposé à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	5	9,3	14	6,7
6453	Serveur d'aliments et de boissons	2	3,7	10	4,8
7321	Mécanicien et réparateur de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	2	3,7	10	4,8
4142	Enseignant aux niveaux primaire et préscolaire	0	0,0	8	3,8
711	Directeur de la construction	0	0,0	7	3,3
6421	Vendeur et commis-vendeurs – commerce de détail	3	5,6	7	3,3
6663	Concierge d'immeubles	2	3,7	7	3,3
631	Directeur de la restauration et des services d'alimentation	0	0,0	4	1,9
632	Directeur de services d'hébergement	1	1,9	4	1,9
6242	Cuisinier	2	3,7	4	1,9
6251	Boucher et coupeur de viandes - commerce de gros ou de détail	4	7,4	4	1,9
6435	Réceptionniste d'hôtel	1	1,9	4	1,9
7271	Charpentier-menuisier	1	1,9	4	1,9
8431	Ouvrier agricole	0	0,0	4	1,9



La gestion des LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

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

8.1. LES DIFFICULTÉS DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Les données obtenues nous indiquent que près de la moitié des entreprises répondantes de la MRC de La Côte-de-Beaupré éprouvent des difficultés dans la ges-

tion des ressources humaines. Ces établissements se concentrent dans les secteurs du commerce de gros et de détail (31 entreprises), de l'hébergement et de la restauration (26 entreprises), des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux (22 entreprises). La proportion d'entreprises qui éprouvent des difficultés est plus élevée chez les entreprises de 50 employés et plus (84,2 %) que chez les entreprises de plus petite taille. Le tableau 19 regroupe les principaux problèmes de gestion des ressources humaines vécus dans les établissements.

Tableau 19
Problèmes de gestion des ressources humaines dans les établissements

Problèmes de gestion	Oui (%)	n*
Difficulté de recruter du personnel compétent	47,6	119
Roulement du personnel	25,5	64
Motivation du personnel	13,9	35
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	13,1	33
Flexibilité de la main-d'œuvre	11,6	29
Évaluation du rendement du personnel	10,0	25
Gestion et supervision du personnel	8,0	20
Vieillessement du personnel	7,6	19
Absentéisme	7,2	18
Élaboration d'outils pour la gestion des GRH	6,9	17
Santé et sécurité au travail	4,8	12

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

La gestion des ressources humaines

À l'instar de ce qui a été observé lors des enquêtes sur la ville de Québec, sur les MRC de Portneuf, de La Jacques-Cartier et de Charlevoix-Charlevoix-Est, le principal problème de gestion des ressources humaines rapporté par les entreprises est la difficulté à recruter du personnel compétent. Ce problème, mentionné par 47,6 % des répondants, devance largement les autres difficultés signalées. Cette difficulté se vit davantage dans le secteur de l'hébergement et de la restauration (80,4 % ou 37 entreprises); dans la fabrication (55,6 % ou 10 entreprises); dans le commerce de gros et de détail (50,7 % ou 34 entreprises). Les autres problèmes qui affectent le plus les entreprises interrogées sont : le roulement du personnel (25,5 %), la motivation insuffisante du personnel (13,9 %) et l'adaptation du personnel aux nouvelles technologies

(13,1 %). Le roulement du personnel se vit davantage dans les secteurs du commerce de gros et de détail (20 entreprises), de l'hébergement et de la restauration (19 entreprises), des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux (12 entreprises). De plus, c'est dans les établissements de 50 employés et plus que l'on observe davantage cette difficulté (47,4 % ou 9 entreprises).

8.2. LES SOURCES DE RECRUTEMENT DU PERSONNEL

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

Tableau 20
Sources de recrutement du personnel par les établissements

Sources de recrutement	Oui (%)	n*
Candidats recommandés par des employés	81,1	202
Contacts personnels des dirigeants des établissements	68,0	170
Banque de curriculum vitae interne	64,9	163
Agences de placement publiques	54,0	135
Journaux	46,8	117
Écoles, collèges et universités	45,6	114
Site Internet d'agences de placement publiques	33,3	83
Personnel des établissements concurrents	15,3	38
Site Internet de l'établissement	11,7	29
Sites Internet spécialisés dans le recrutement du personnel	10,8	27
Publications d'affaires ou d'associations d'employeurs	9,2	23
Agences de placement privées	6,8	17

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

La gestion des ressources humaines

En effet, les sources de recrutement mentionnées le plus fréquemment par les employeurs sont : les candidats recommandés par des employés (81,1 %) et les contacts personnels des dirigeants des établissements (68,0 %). La consultation de la banque de curriculum vitæ interne vient au troisième rang, dans une proportion de 64,9 %. Il est intéressant de noter que les employeurs font plus souvent appel aux agences de placement publiques (54,0 %) qu'aux agences privées (6,8 %). Les établissements répondants se tournent aussi vers les journaux (46,8 %), vers les écoles, collèges et universités (45,6 %) et, dans une moindre mesure, vers les sites Internet d'agences de placement publiques (33,3 %).

8.3. LES POLITIQUES DE RETRAITE

On observe que 10,3 % ou 26 entreprises de cinq employés et plus de la MRC de La Côte-de-Beaupré sont dotées d'une politique de retraite à l'intention de

leur personnel. La moitié d'entre elles se trouvent dans le commerce de gros et de détail (8 entreprises) et dans les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (5 entreprises). Mentionnons également que la proportion des entreprises dotées d'une telle politique est plus élevée dans la catégorie des 50 employés et plus (15,8 %).

Parmi les entreprises répondantes de la MRC de La Côte-de-Beaupré, 8,1 % sont dotées d'une politique de retraite destinée à leur personnel cadre. Toutefois, ce taux est légèrement plus bas chez le personnel non cadre (7,7 %). À peu de différences près, mis à part les administrations publiques et les soins de santé, ces mêmes entreprises ont une politique de retraite à la fois pour leur personnel cadre et pour leur personnel non cadre.

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

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

La gestion des ressources humaines

8.3.1. RÈGLE DE LA POLITIQUE DE RETRAITE POUR LE PERSONNEL CADRE

Pour le personnel cadre, la politique de retraite repose à la fois sur l'âge et sur l'ancienneté (combinaison âge-ancienneté) dans 90,0 % des entreprises. Cette combinaison est utilisée par l'ensemble des entreprises des secteurs : la construction, le transport et l'entre-

posage; les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux; les services financiers, les assurances et l'immobilier; les services aux entreprises.

La politique de retraite basée sur l'unique critère de l'âge se trouve dans 5,0 % des entreprises; la proportion des entreprises qui tiennent compte de l'ancienneté est la même (5,0 %).

Tableau 22
Règle de la politique de retraite pour les cadres

	Âge (%)	Ancienneté (%)	Combinaison âge-ancienneté (%)
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	n. a.	n. a.	n. a.
Construction, transport et entreposage	0,0	0,0	100,0
Commerce de gros et de détail	0,0	14,3	85,7
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	0,0	0,0	100,0
Services financiers, assurances et immobilier	0,0	0,0	100,0
Services aux entreprises	0,0	0,0	100,0
Hébergement et restauration	50,0	0,0	50,0
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	n. a.	n. a.	n. a.
Administrations publiques et soins de santé	n. a.	n. a.	n. a.
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	0,0	8,3	91,7
20 à 49 employés	0,0	0,0	100,0
50 employés et plus	50,0	0,0	50,0
Total des établissements	5,0	5,0	90,0



La gestion des ressources humaines

Pour le personnel cadre qui travaille dans une entreprise où la règle se calcule selon l'âge et l'ancienneté (la combinaison âge-ancienneté), le seuil moyen en âge est de 57,9 ans et le nombre moyen d'années d'ancienneté est de 32,6 ans au moment de parvenir à la retraite.

La combinaison se fait toujours par addition de l'âge et de l'ancienneté afin d'établir un seuil combiné moyen qui tourne autour de la règle des 89 ans. L'âge est souvent la règle prépondérante. Par exemple, dans la règle combinée du 89 ans, l'âge doit souvent atteindre un seuil minimal, faute de quoi certaines réductions de rentes s'appliquent. Les données présentées ici correspondent aux conditions d'une pleine rétribution.

8.3.2. RÈGLE DE LA POLITIQUE DE RETRAITE POUR LE PERSONNEL NON CADRE

La politique de retraite est basée sur l'âge et sur l'ancienneté (combinaison âge-ancienneté) dans 87,5 % des entreprises en ce qui concerne le personnel non

cadre. Elle n'est fondée sur l'âge dans aucune entreprise, alors que l'ancienneté régit la politique de retraite dans 6,3 % des entreprises.

Enfin, précisons que la combinaison âge-ancienneté est la seule règle de la prise de retraite chez les non-cadres qui travaillent dans les secteurs suivants : la construction, le transport et l'entreposage (100,0 %); le commerce de gros et de détail (100,0 %); les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (100,0 %); les services financiers, les assurances et l'immobilier (100,0 %); les services aux entreprises (100,0 %).

Chez le personnel non cadre qui travaille dans une entreprise où la règle se calcule selon l'âge et l'ancienneté (la combinaison âge-ancienneté), le seuil moyen est de 58,3 ans et le nombre moyen d'années d'ancienneté est de 31,7 ans.

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

	Âge (%)	Ancienneté (%)	Combinaison âge-ancienneté (%)
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	n. a.	n. a.	n. a.
Construction, transport et entreposage	0,0	0,0	100,0
Commerce de gros et de détail	0,0	0,0	100,0
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	0,0	0,0	100,0
Services financiers, assurances et immobilier	0,0	0,0	100,0
Services aux entreprises	0,0	0,0	100,0
Hébergement et restauration	0,0	50,0	50,0
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	n. a.	n. a.	n. a.
Administrations publiques et soins de santé	0,0	0,0	66,7
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	0,0	0,0	100,0
20 à 49 employés	0,0	20,0	80,0
50 employés et plus	0,0	0,0	50,0
Total des établissements	0,0	6,3	87,5

LA FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

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

9.1. LES MOYENS UTILISÉS POUR DISPENSER LA FORMATION

Au moment de la collecte des données, 85,3 %⁴ des établissements répondants donnaient de la formation à leurs employés. Cette réalité est présente dans l'ensemble des entreprises de 50 employés et plus (100,0 %); celles-ci sont suivies des établissements de 20 à 49 employés (90,0 %) et, enfin, des établissements qui emploient de 5 à 19 personnes (82,0 %).

Les secteurs des services financiers, des assurances et de l'immobilier (100,0 %), des administrations publiques et des soins de santé (92,3 %), de la fabrication (88,9 %) ainsi que du commerce de gros et de détail (88,1 %) offrent davantage la possibilité à leurs employés de suivre une formation. Le tableau 24 donne un bon aperçu des moyens utilisés par les établissements pour donner de la formation.

Tableau 24
Moyens utilisés par les établissements pour dispenser la formation

Moyens utilisés	Oui (%)	n*
Coaching par des employés expérimentés ou formation sur le tas	92,1	197
En remboursant, en totalité ou en partie, les dépenses de formation	77,1	162
En accordant des congés payés	58,7	125
En organisant des ateliers, des travaux pratiques ou des cours durant les heures de travail	56,1	120
En organisant des ateliers, des travaux pratiques ou des cours en dehors des heures de travail	44,9	96
En offrant des congés non payés	14,6	31

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

⁴ Cette même statistique est de 81,8 % pour l'enquête des MRC de Charlevoix-Charlevoix-Est et de 75,5 % pour celle de La Jacques-Cartier.

La formation de la main-d'œuvre

Le *coaching* par des employés expérimentés, ou formation sur le tas, demeure le type de formation le plus répandu, puisque 92,1 % des répondants y ont recours. Le remboursement, en totalité ou en partie, des dépenses de formation arrive au deuxième rang avec 77,1 %.

L'octroi de congés payés (58,7 %) et l'organisation d'ateliers, de travaux pratiques ou de cours durant les heures de travail (56,1 %) suivent, aux troisième et quatrième rangs.

Au cours des douze prochains mois, 69,5 % des établissements répondants prévoient donner de la formation à leur personnel. Les établissements les plus enclins à dispenser de la formation à leurs employés

font partie des regroupements sectoriels suivants : les services financiers, les assurances et l'immobilier (91,7 % ou 11 entreprises); les administrations publiques et les soins de santé (84,6 % ou 11 entreprises); les services aux entreprises (83,3 % ou 5 entreprises). Le secteur venant au dernier rang est l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse (46,2 % ou 6 entreprises). Ce sont les établissements de 50 employés et plus qui seront les plus nombreux à donner de la formation (100,0 %); suivent les entreprises de 20 à 49 employés (82,8 %) et celles de 5 à 19 employés (61,4 %).



9.2. LES SOURCES DE FORMATION UTILISÉES

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

Si l'on tient pour acquis qu'une bonne part de la formation est donnée aux nouveaux employés afin de les intégrer au milieu de travail, on ne s'étonnera guère que 91,1 % des employeurs fassent appel à leur

personnel expérimenté pour former les nouveaux venus. Par ailleurs, lorsque les établissements se tournent vers des ressources externes, 54,2 % d'entre eux recourent aux services des consultants ou formateurs du secteur. Les services de vendeurs ou de fournisseurs d'équipements arrivent au troisième rang (50,9 %). Les établissements de formation sont, peu importe le niveau, la source de formation la moins fréquemment retenue par les entreprises.

Tableau 25
Les sources de formation utilisées par les établissements

	Oui (%)	n°
Le personnel de l'entreprise	91,1	195
Consultants ou formateurs du secteur	54,2	116
Vendeurs ou fournisseurs d'équipements	50,9	109
Écoles et centres de formation collégiale	16,9	36
Écoles et centres de formation du secondaire	14,6	61
Université	12,6	27

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



La formation de la main-d'œuvre

9.3. LES DIFFICULTÉS RELATIVES AUX ACTIVITÉS DE FORMATION

Peu d'établissements (10,8 % ou 23 entreprises) ont dit éprouver des difficultés lorsque vient le temps d'organiser des activités de formation. Malgré ce faible pourcentage, il apparaît important de relever le type de difficultés que peuvent éprouver les établissements. Le tableau 26 dresse un bilan des obstacles rencontrés.

La difficulté la plus souvent signalée par les établissements est le manque de temps pour organiser les activités de formation; en effet, 82,6 % des répondants vivent cette difficulté. Ensuite, nous trouvons le

remplacement du personnel à former sans ralentir la production ou le service (78,3 %). Les coûts des activités de formation trop élevés et le manque de personnel pour donner les activités de formation arrivent ex æquo, avec 52,2 %.

Les regroupements sectoriels où ces difficultés se font le plus sentir sont : l'hébergement et la restauration (20,5 % ou 8 entreprises); l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse (20,0 % ou 2 entreprises); les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (14,0 % ou 6 entreprises); le commerce de gros et de détail (8,6 % ou 5 entreprises).

Tableau 26
Les difficultés relatives aux activités de formation

Difficultés relatives	Oui (%)	n*
Manque de temps pour organiser les activités de formation	82,6	19
Remplacement du personnel à former sans ralentir la production ou le service	78,3	18
Coûts des activités de formation trop élevés	52,2	12
Manque de personnel pour donner les activités de formation	52,2	12
Cours non disponibles ou mal adaptés	47,8	11
Méconnaissance des services et des programmes proposés par les maisons d'enseignement	30,4	7
Scolarité insuffisante des employés pour suivre les activités de formation	30,4	7
Difficulté à évaluer les besoins de formation	26,1	6
Manque d'intérêt chez les employés	26,1	6

* Nombre d'établissements qui ont mentionné cette difficulté.

LA CONNAISSANCE DES SERVICES PUBLICS

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

Une proportion considérable des employeurs ne connaissent pas les services offerts par leur CLE et leur CLD. En effet, 40,4 % d'entre eux disent ne pas connaître du tout leur CLE. Toutefois, 24,0 % des répondants connaissent « bien » ou « très bien » les services proposés par cet organisme. En ce qui concerne le CLD, la méconnaissance est plus élevée que dans le cas des CLE, puisque 48,2 % des répondants ignorent tout de cet organisme. Près de 25 % des entreprises le connaissent « bien » ou « très bien ».

Par ailleurs, ces mêmes résultats analysés selon la taille de l'entreprise nous indiquent que les établissements comprenant 50 employés et plus connaissent bien ou très bien les services du CLE dans une proportion de 52,7 %, comparativement à 23,8 % pour les entreprises de 5 à 19 employés et à 15,3 % pour les entreprises de 20 à 49 employés. Des 190 établissements qui connaissent le moins ces services, donc qui ont

répondu « peu » ou « pas du tout », 59 font partie du secteur du commerce de gros et de détail, 40 de celui des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux, et 32 de l'hébergement et de la restauration. Notons toutefois que la proportion la plus élevée des entreprises qui connaissent « peu » ou « pas du tout » les services du CLE se retrouve dans les services financiers, les assurances et l'immobilier (92,3 % ou 12 entreprises).

En ce qui a trait au CLD, ce sont les établissements de 20 à 49 employés qui connaissent le moins ses services. En effet, 15,5 % d'entre eux affirment connaître « bien » ou « très bien » les services offerts par cet organisme. La proportion augmente à 25,6 % pour les entreprises de 5 à 19 employés et à 47,4 % pour celles qui comptent 50 employés et plus.

Précisons que les établissements qui connaissent le moins les services du CLD font partie des regroupements suivants : services financiers, assurances et immobilier (92,4 % ou 12 entreprises); construction, transport et entreposage (85,0 % ou 17 entreprises); commerce de gros et de détail (82,1 % ou 55 entreprises). Ce même indicateur est de 69,6 % dans le secteur de l'hébergement et de la restauration, ce qui correspond à 32 entreprises.

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

	Pas du tout (%)	Un peu (%)	Bien (%)	Très bien (%)
Centre local d'emploi				
5 à 19 employés	44,8	31,4	18,0	5,8
20 à 49 employés	37,3	47,5	8,5	6,8
50 employés et plus	10,5	36,8	21,1	31,6
Total des entreprises	40,4	35,6	16,0	8,0
n = 250				
Centre local de développement				
5 à 19 employés	50,6	23,8	19,8	5,8
20 à 49 employés	51,7	32,8	5,2	10,3
50 employés et plus	15,8	36,8	31,6	15,8
Total des entreprises	48,2	26,9	17,3	7,6
n = 249				

CONCLUSION

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

De prime abord, il est essentiel de préciser l'excellent taux de collaboration obtenu au moment de l'enquête (84,3 %) par rapport à l'enquête précédente (59,7 %). De plus, l'enquête de 2003 a permis de rejoindre 339 entreprises de plus qu'en 2000, le nombre des répondants passant de 86 à 425. Comme il s'agit d'un recensement des entreprises de cinq employés et plus, cette étude permet de dresser un portrait très réaliste et récent des entreprises de la MRC de La Côte-de-Beaupré.

Les dernières données du recensement nous révèlent que la population a augmenté de 2 %, dans la MRC de La Côte-de-Beaupré, au cours de la période 1986 à 2001. Toutefois, lorsque l'on compare les données des deux recensements les plus récents, soit 1996 et 2001, on constate une décroissance plus marquée de la proportion des personnes âgées de moins de 25 ans.

Les secteurs du commerce de gros et de détail, des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux ainsi que de l'hébergement et de la restauration regroupent les deux tiers des entreprises répondantes et près de 60 % des emplois répertoriés par l'enquête de La Côte-de-Beaupré. Ajoutons également que cette MRC jouit d'une base économique relativement stable. En effet, 43,7 % des entreprises répondantes sont établies depuis plus de vingt ans.

Par ailleurs, au moment de la collecte des données l'emploi à temps plein prévalait sur l'emploi à temps partiel (71,1 % contre 28,9 %), peu importe le regroupement sectoriel et la taille de l'entreprise. En ce qui concerne la variation de l'emploi saisonnier, les entreprises employaient davantage de travailleurs au cours du mois de juillet 2002, alors que le creux de la vague se situait au cours du mois de novembre 2002. La présence d'entreprises de bonne taille dans le secteur de l'hébergement et de la restauration ainsi que dans celui des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux peut expliquer, en grande partie, ces écarts.

Il est important de signaler que les établissements de la MRC de La Côte-de-Beaupré génèrent des activités basiques, puisque 10,5 % des entreprises traitent uniquement avec une clientèle extérieure à la MRC et que 31,5 % font des affaires avec une clientèle d'autres pays.

Parmi les autres constats intéressants, notons que plusieurs embauches se feront au cours des prochains mois. En effet, 20,6 % des répondants avaient des postes vacants à pourvoir au moment de l'étude et 37,7 % avaient l'intention d'engager du personnel au cours de la prochaine année. Une forte proportion des postes vacants et des intentions d'embauche sont à temps plein. Précisons que les entreprises de 5 à 19 employés et plus seront les plus dynamiques dans l'embauche de nouveau personnel.

Au total, 477 emplois seront en demande, répartis en 75 professions, dont les plus importantes en ce qui regarde le nombre de postes vacants sont : serveur au comptoir et préparateur d'aliments dans les services alimentaires, cuisinier, serveur d'aliments et de boissons, nettoyeur, caissier, vendeur et commis-vendeur, vente de détail. Par contre, les entreprises éprouvent de la difficulté dans le recrutement de certaines professions (65,8 %).

Conclusion

Près de la moitié des entreprises répondantes disent connaître des difficultés dans la gestion de leurs ressources humaines. Ainsi qu'il a été observé au cours d'enquêtes précédentes sur les territoires de Portneuf, de La Jacques-Cartier et de Charlevoix–Charveloix-Est et de la ville de Québec, la principale difficulté signalée demeure encore celle de recruter du personnel compétent (47,6 %). Toutefois, 85,3 % des employeurs répondants offrent de la formation à leur personnel.

Les entreprises de la MRC de La Côte-de-Beaupré devront composer avec 209 départs possibles à la retraite d'ici sept ans. Les entreprises de 5 à 19 employés seront les plus touchées avec 94 départs, suivies de celles de 20 à 49 employés (72) et de 50 employés et plus (43). L'analyse sectorielle nous révèle que le secteur des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux est celui qui devrait connaître le plus grand nombre de départs au cours de la même période. Les emplois disponibles exigeront, dans 51,8 % des cas, une formation de niveau secondaire.

Un dernier résultat à ne pas négliger est que 40,4 % des établissements ne connaissent pas les mesures et services du centre local d'emploi (CLE) et que 48,2 % des répondants ignorent tout des mesures et services du centre local de développement (CLD). Il sera donc nécessaire d'accroître les activités de promotion afin de faire découvrir aux employeurs les services offerts dans ces centres.

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



Bibliographie

BIBLIOGRAPHIE

EMPLOI-QUÉBEC. *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre : MRC de La Côte-de-Beaupré*, Direction régionale d'Emploi-Québec de la Capitale-Nationale, novembre 2002, 28 p.

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

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

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

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

Vous avez besoin de renseignements ?

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

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

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

Direction régionale de la Capitale-Nationale

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

www.emploi.quebec.net

Emploi
Québec 
Capitale-Nationale

