

**ENQUÊTE SUR LES BESOINS  
DE MAIN-D'ŒUVRE ET DE COMPÉTENCES  
DES ENTREPRISES DU CENTRE-DU-QUÉBEC**

**RAPPORT PAR MRC**

**L'ÉRABLE**

---

Préparé pour :

**Emploi-Québec  
Direction régionale du Centre-du-Québec**

**Emploi**  
**Québec**   
Centre-du-Québec

**Juin 2007**

---

## TABLE DES MATIÈRES

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>4</b>
<b>1.0 - MÉTHODOLOGIE</b> .....	<b>5</b>
<b>2.0 – PROFIL ET TENDANCES DE L'EMPLOI</b> .....	<b>7</b>
<i>TABLEAU 2.1 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEUR STATUT (SIÈGE SOCIAL, SUCCURSALE, ENTREPRISE UNIQUE) (Q5)</i> .....	8
<i>TABLEAU 2.2 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA PÉRIODE AU COURS DE LAQUELLE LE NOMBRE D'EMPLOIS MAXIMAL A ÉTÉ ATTEINT AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT (Q8)</i> .....	8
<i>TABLEAU 2.3 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON QUE LE NOMBRE D'EMPLOIS AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT ÉTAIT EN DIMINUTION, STABLE OU EN AUGMENTATION AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS (Q9)</i> .....	9
<i>TABLEAU 2.4. – VENTILATION DES EMPLOIS SELON LE SEXE ET LE STATUT - TEMPS PLEIN OU PARTIEL (Q7)</i> .....	10
<i>TABLEAU 2.5 – RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON L'ÂGE DE LEURS EMPLOYÉS (Q10)</i> .....	11
<i>TABLEAU 2.6. – RÉPARTITION SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES (Q7)</i> .....	13
<i>TABLEAU 2.7. – ENTREPRISES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ</i> .....	14
<b>3.0 – LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT</b> .....	<b>16</b>
<i>TABLEAU 3.1 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON QU'ILS ONT RENCONTRÉ OU NON DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS (Q11A)</i> .....	17
<i>TABLEAU 3.2 – PROFILS DES CANDIDAT(E)S RECHERCHÉ(E)S</i> .....	18
<i>TABLEAU 3.3 – DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT, COMPÉTENCES (Q11E)</i> .....	19
<i>TABLEAU 3.4 – DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT, CAUSES (Q11F)</i> .....	20
<i>TABLEAU 3.5 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LES CONSÉQUENCES AUXQUELLES ILS DEVRONT FAIRE FACE AU COURS DES 12 PROCHAINS MOIS SI LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PERSISTENT (Q11C)</i> .....	21
<b>4.0 – LES INTENTIONS D'EMBAUCHE</b> .....	<b>23</b>
<i>TABLEAU 4.1 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON QU'ILS AURONT OU NON BESOIN D'EMBAUCHER DU NOUVEAU PERSONNEL AU COURS DES 12 PROCHAINS MOIS (Q12A)</i> .....	24
<i>TABLEAU 4.2 – RÉPARTITION DES INTENTIONS D'EMBAUCHE SELON LA SCOLARITÉ ET L'EXPÉRIENCE (1E)</i> .....	25
<i>TABLEAU 4.3 – RÉPARTITION DES INTENTIONS D'EMBAUCHE SELON LES COMPÉTENCES EXIGÉES (Q12F)</i> .....	26
<i>TABLEAU 4.4 – RÉPARTITION DES INTENTIONS D'EMBAUCHE SELON LES RAISONS ET LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ANTICIPÉES (Q12C)</i> .....	27
<i>TABLEAU 4.5 – RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEURS MÉTHODES DE RECRUTEMENT LES PLUS EFFICACES (Q13)</i> .....	28
<i>TABLEAU 4.6 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON QU'ILS ENVISAGENT OU NON D'EMBAUCHER DE LA MAIN-D'ŒUVRE IMMIGRANTE AU COURS DE LA PROCHAINE ANNÉE (Q14)</i> .....	29
<b>5.0 – LES PRÉVISIONS DE MISES À PIED</b> .....	<b>30</b>
<i>TABLEAU 5.1 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON QU'ILS PRÉVOIENT OU NON EFFECTUER DES MISES À PIED PERMANENTES OU À DURÉE INDÉTERMINÉE AU COURS DES 12 PROCHAINS MOIS (Q15A)</i> .	30

<b>6.0 – LES INTENTIONS DE FORMATION .....</b>	<b>31</b>
<i>TABLEAU 6.1 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON QU'ILS PRÉVOIENT OU NON OFFRIR DES ACTIVITÉS DE FORMATION À LEURS EMPLOYÉS AU COURS DES 12 PROCHAINS MOIS (Q16) .....</i>	<i>32</i>
<i>TABLEAU 6.2 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEURS MÉTHODES LES PLUS FRÉQUEMMENT UTILISÉES POUR FORMER LEURS EMPLOYÉS (Q17) .....</i>	<i>33</i>
<b>7.0 – LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES .....</b>	<b>34</b>
<i>TABLEAU 7.1 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON QU'ILS ONT OU NON UN EMPLOYÉ RESPONSABLE DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS L'ÉTABLISSEMENT (Q18).....</i>	<i>35</i>
<i>TABLEAU 7.2 – TEMPS CONSACRÉ PAR LE RESPONSABLE EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS L'ÉTABLISSEMENT (PLUS DE 50 % OU MOINS DE 50 %) (Q18A) .....</i>	<i>35</i>
<i>TABLEAU 7.3 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEURS POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (Q19).....</i>	<i>36</i>
<i>TABLEAU 7.4 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEURS DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (Q20).....</i>	<i>37</i>
<i>TABLEAU 7.5 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEURS STRATÉGIES D'AFFAIRES ENVISAGÉES AU COURS DES 12 PROCHAINS MOIS (Q21).....</i>	<i>38</i>
<b>8.0 – DIVERS .....</b>	<b>39</b>
<i>TABLEAU 8.1 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON QU'ILS ONT UTILISÉ OU NON LES MESURES ET LES SERVICES OFFERTS AUX ENTREPRISES PAR EMPLOI-QUÉBEC VIA LES CENTRES LOCAUX D'EMPLOI (Q22) .....</i>	<i>39</i>
<b>ANNEXES .....</b>	<b>40</b>
ANNEXE 1 - RAPPORT ADMINISTRATIF DES APPELS .....	41
ANNEXE 2 - QUESTIONNAIRE .....	43
ANNEXE 3 – TABLEAUX PAR CNP .....	52
ANNEXE 4 – LA DESCRIPTION DES SECTEURS .....	53

# INTRODUCTION

Ce document présente les données recueillies dans le cadre de *l'enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des entreprises du Centre-du-Québec* réalisée par le *Centre National de Sondage*, filiale de *Jolicoeur et Associés*, pour le compte de la Direction régionale d'Emploi-Québec du Centre-du-Québec.

Les données sont présentées en huit (8) sections :

- Section 1 : Méthodologie ;
- Section 2 : Profil et tendances de l'emploi ;
- Section 3 : Les difficultés de recrutement ;
- Section 4 : Les intentions d'embauche ;
- Section 5 : Les prévisions de mises à pied ;
- Section 6 : Les intentions de formation ;
- Section 7 : La gestion des ressources humaines ;
- Section 8 : Divers.

# 1.0 - MÉTHODOLOGIE

La population visée est composée des entreprises de cinq (5) employés et plus du Centre-du-Québec.

Un pré-test a été effectué le 19 mars 2007 auprès de 48 répondants dans le but de s'assurer du bon déroulement du questionnaire.

Le sondage téléphonique a été effectué du 19 mars 2007 au 4 mai 2007 auprès des entreprises de 5 employés et plus. Les 1 991 entrevues téléphoniques complétées ont été administrées en français. Le temps moyen d'entrevue s'est avéré être d'environ 16 minutes. Pour assurer la qualité des entrevues et des données recueillies, de l'écoute a été effectuée par les superviseurs tout au long de la collecte, en plus d'une validation d'au moins 10 % de toutes les entrevues.

Le tableau de l'annexe 1 présente le résumé du rapport administratif des appels.

L'échantillon constitué est suffisant pour permettre une pondération corrigeant la non-réponse selon la région (cinq (5) MRC), la taille de l'entreprise (trois (3) catégories) et le secteur d'activité (douze (12) regroupements sectoriels). Les données pondérées permettent de refléter l'importance relative de ces trois variables. Les données présentées représentent donc adéquatement la situation globale du Centre-du-Québec, la

situation au sein de chacune des MRC, la situation des entreprises de diverses tailles ainsi que celle de chacun des regroupements sectoriels. Dans les tableaux, le « N » représente le nombre pondéré d'entreprises, de postes ou d'employés concernés, tandis que le « N non-pondéré » fait référence au nombre de répondants.

Concernant la municipalité régionale de comté de L'Érable, 240 entreprises de cinq (5) employés et plus ont été interrogées et les résultats ont été extrapolés à 326 entreprises actives dans cette MRC. Ces chiffres peuvent varier d'un tableau à l'autre en fonction des réponses manquantes à certaines questions. Toutefois, les pourcentages présentés sont calculés sur la base des réponses valides à chacune des questions.

## 2.0 – PROFIL ET TENDANCES DE L'EMPLOI

Cette section présente une description des entreprises de la MRC de L'Érable :

- Le type d'entreprise (tableau 2.1) ;
- Le nombre d'emplois maximal au cours des 12 derniers mois (tableau 2.2) ;
- La tendance du nombre d'emplois (tableau 2.3) ;
- La répartition selon l'âge des employés (tableau 2.4) ;
- Le statut de l'emploi (tableau 2.5) ;
- La taille des entreprises (tableau 2.6) ;
- Les emplois par secteur d'activité (tableau 2.7).

Chacun des tableaux présente le nombre d'entreprises de la MRC de L'Érable et le nombre d'entreprises dans les autres MRC (de cinq (5) employés et plus). Les totaux (100 %) sont horizontaux. Les entreprises de la MRC de L'Érable ayant collaboré sont au nombre de 240, ce qui correspond à 73,6 % des entreprises et 76,0 % des emplois de cette MRC. À titre de comparaison, le taux de participation pour l'ensemble est de 72,3 % et correspond à 74,0 % des emplois.

Le lecteur doit toutefois garder à l'esprit que l'emploi total décrit à ce rapport concerne uniquement les entreprises de cinq (5) employés et plus. De plus, dans la base de données utilisée pour cette enquête, fournie par Emploi-Québec Centre-du-Québec,

certaines entreprises peuvent être absentes en raison des difficultés à tenir à jour une telle banque de données. Ainsi, selon les estimations d'Emploi-Québec Centre-du-Québec, l'emploi total est d'environ 20 % à 25 % supérieur aux données présentées dans cette section.

Le tableau 2.1 présente au lecteur la répartition des établissements selon leur statut d'entreprise. Les données sont affichées pour la MRC, pour les autres MRC ainsi que pour l'ensemble de la région du Centre-du-Québec.

**Tableau 2.1 - Répartition des établissements selon leur statut (siège social, succursale, entreprise unique) (Q5)**

	Q5. Votre place d'affaires est-elle une...							
	Total		Entreprise unique	Un siège social	Une succursale	Une filiale, une franchise	Gouvernement	Un organisme à but non lucratif (OBNL)
	N	N (Non pondéré)	%	%	%	%	%	%
<b>L'Érable</b>	325	239	68,2%	5,7%	10,1%	5,9%	6,1%	4,0%
<b>Autres MRC</b>	2 414	1 740	59,3%	8,7%	12,4%	9,3%	4,3%	6,0%
<b>Total</b>	2 739	1 979	60,3%	8,4%	12,1%	8,9%	4,5%	5,8%

La majorité des entreprises de la MRC de L'Érable a un statut d'entreprise unique. Les organismes à but non lucratif sont les moins représentés dans cette MRC. De plus, la MRC de L'Érable a proportionnellement moins de sièges sociaux et de filiale ou franchise en comparaison avec la région du Centre-du-Québec.

Le tableau 2.2 rend compte des périodes de l'année durant lesquelles les entreprises ont atteint le plus haut nombre d'emplois au sein de leur établissement au cours des 12 derniers mois. Les données sont affichées pour la MRC, pour les autres MRC ainsi que pour l'ensemble de la région du Centre-du-Québec.

**Tableau 2.2 - Répartition des établissements selon la période au cours de laquelle le nombre d'emplois maximal a été atteint au cours des 12 derniers mois au sein de l'établissement (Q8)**

	Q8. Au cours de quelle période le nombre d'emplois maximal a-t-il été atteint au cours des 12 derniers mois au sein de votre établissement?						
	Total		Printemps (mars, avril, mai)	Été (juin, juillet, août)	Automne (sept., oct., nov.)	Hiver (déc., janv., fév.)	Ne s'applique pas (pas de variation)
	N	N (Non pondéré)	%	%	%	%	%
<b>L'Érable</b>	321	236	16,4%	28,3%	7,8%	9,4%	38,1%
<b>Autres MRC</b>	2 405	1 733	12,0%	27,9%	8,7%	9,0%	42,4%
<b>Total</b>	2 726	1 969	12,5%	28,0%	8,6%	9,1%	41,9%

Un peu plus du tiers des entreprises de la MRC de L'Érable n'a pas connu de variation du nombre d'employés au cours des douze derniers mois. C'est en été que l'on retrouve le plus grand nombre d'entreprises où le nombre maximal d'emplois a été atteint. Les résultats sont plutôt similaires pour les autres MRC et l'ensemble de la région du Centre-du-Québec.

La tendance du volume d'emplois dans les entreprises du Centre-du-Québec au cours des 12 derniers mois est présentée dans le tableau 2.3. Ainsi, le tableau démontre, pour la MRC, pour les autres MRC ainsi que pour l'ensemble de la région du Centre-du-Québec, la proportion des entreprises dont le nombre d'emplois est en diminution, stable ou en augmentation.

**Tableau 2.3 - Répartition des établissements selon que le nombre d'emplois au sein de l'établissement était en diminution, stable ou en augmentation au cours des 12 derniers mois (Q9)**

	Q9. Au cours des douze derniers mois, le nombre d'emplois au sein de votre établissement était-il en diminution, stable ou en augmentation?				
	Total		En diminution	Stable	En augmentation
	N	N (Non pondéré)	%	%	%
<b>L'Érable</b>	322	237	8,6%	69,8%	21,6%
<b>Autres MRC</b>	2 413	1 739	9,6%	71,3%	19,1%
<b>Total</b>	2 735	1 976	9,5%	71,2%	19,4%

Moins d'une entreprise sur dix a connu une baisse d'emplois dans la MRC de L'Érable. Également, environ 20 % des entreprises de la MRC ont connu une augmentation du nombre d'emplois au cours des douze derniers mois. Comparativement à l'ensemble du Centre-du-Québec, la MRC compte légèrement moins d'entreprises qui ont connu une diminution au cours des 12 derniers mois et légèrement plus qui ont connu une augmentation.

Le tableau ci-dessous présente le nombre d'employés total du Centre-du-Québec ainsi que la répartition du nombre d'employés par sexe et par type d'emploi (temps plein ou temps partiel). Les résultats sont présentés pour la MRC de L'Érable, pour les autres MRC ainsi que pour l'ensemble de la région du Centre-du-Québec. Les totaux hommes et femmes ne correspondent pas exactement à la somme des emplois à temps plein et partiel puisque certaines entreprises n'ont répondu que partiellement à cette question.

**Tableau 2.4. – Ventilation des emplois selon le sexe et le statut - temps plein ou partiel (Q7)**

	Q7. Combien d'employés travaillent contre rémunération dans votre établissement actuellement?		Q7A. Hommes	Hommes - Temps plein	Hommes - Temps partiel	Q7B. Femmes	Femmes - Temps plein	Femmes - Temps partiel
	Nombre d'employés	Nombre d'employés non-pondéré	Nombre d'employés	Nombre d'employés	Nombre d'employés	Nombre d'employés	Nombre d'employés	Nombre d'employés
<b>L'Érable</b>	7 403	5 628	4 540	4 046	406	2 863	2 031	767
<b>Autres MRC</b>	69 503	51 271	37 570	31 190	5 188	30 647	18 853	11 509
<b>Total</b>	76 906	56 899	42 110	35 236	5 594	33 510	20 884	12 276

Les employés à temps plein travaillent 30 heures et plus par semaine et les employés à temps partiel, moins de 30 heures par semaine.

La majorité des emplois occupés dans la MRC de L'Érable sont à temps plein, tant pour les hommes que pour les femmes. De plus, il y a moins d'hommes travaillant à temps partiel dans l'Érable, 8,9 %, que dans les autres MRC, 13,8 %, et moins de femmes travaillant à temps partiel dans la MRC, 24,6 %, que dans les autres MRC, 37,5 %. Également, environ six travailleurs sur dix, dans la MRC de L'Érable, sont des hommes.

Il est à noter que les emplois du Centre de santé et des services sociaux d'Arthabaska-L'Érable ainsi que ceux de la Commission scolaire des Bois-Francs sont présents dans les MRC d'Arthabaska et de L'Érable. Dans le cadre de cette enquête, l'emploi de ces

deux organismes ont toutefois été comptabilisés entièrement à leur principal centre de service, soit dans Arthabaska. Les emplois, les difficultés de recrutement, les besoins de main-d'œuvre et les intentions de formation des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation sont donc surestimés dans Arthabaska et sous-estimés dans L'Érable.

La répartition des employés selon leur groupe d'âge vous est présentée dans le tableau 2.5. Pour chaque groupe d'âge, la première colonne indique le nombre d'employés de ce groupe d'âge et la seconde fait part de la proportion de ce groupe d'âge parmi l'ensemble des employés de la MRC de L'Érable, parmi les autres MRC, puis parmi l'ensemble des employés de la région du Centre-du-Québec.

**Tableau 2.5 – Répartition des établissements selon l'âge de leurs employés (Q10)**

	Q10. Parmi votre personnel régulier actuellement en emploi, quels sont leurs groupes d'âge ?												
	Total	15-24 ans		25-34 ans		35-44 ans		45-54 ans		55-64 ans		65 ans et plus	
	Nombre d'employés	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
<b>L'Érable</b>	6 618	1 129	17,1%	1 558	23,5%	1 658	25,1%	1 626	24,6%	626	9,5%	21	0,3%
<b>Autres MRC</b>	64 955	10 105	15,6%	16 014	24,7%	16 779	25,8%	16 187	24,9%	5 508	8,5%	362	0,6%
<b>Total</b>	71 573	11 234	15,7%	17 573	24,6%	18 437	25,8%	17 813	24,9%	6 134	8,6%	383	0,5%

Près des trois quarts des travailleurs de la MRC de l'Érable ont entre 25 et 54 ans, avec comme classe modale les 35-44 ans. La structure est relativement semblable à celle du Centre-du-Québec, quoique la MRC de L'Érable compte proportionnellement plus de travailleurs de 15 à 24 ans et de 55 à 64 ans.

De la même façon, le tableau 2.6 fait état de la répartition des établissements en fonction de leur taille (définie selon le nombre d'employés). Trois (3) tailles d'entreprises ont été définies et pour chacune, vous serez à même d'observer la proportion des entreprises qui ont cette taille parmi l'ensemble des établissements de la MRC de L'Érable, parmi les autres MRC, puis pour l'ensemble de la région du Centre-du-Québec.

**Tableau 2.6. – Répartition selon la taille des entreprises (Q7)**

	Q7. Taille de l'entreprise											
	5 à 19 employés			20 à 49 employés			50 employés et plus			Total		
	N	N (non pondéré)	%	N	N (non pondéré)	%	N	N (non pondéré)	%	N	N (non pondéré)	%
<b>L'Érable</b>	227	166	69,6%	68	50	20,9%	31	24	9,5%	326	240	100,0%
<b>Autres MRC</b>	1 652	1 164	68,0%	516	391	21,2%	261	196	10,7%	2 429	1 751	100,0%
<b>Total</b>	1 879	1 330	68,2%	584	441	21,2%	292	220	10,6%	2 755	1 991	100,0%

Les deux tiers des entreprises de cinq (5) employés et plus de la région de L'Érable ont de cinq (5) à dix-neuf (19) employés. Les entreprises de cinquante (50) employés et plus sont les moins représentées avec 9,5 %. Les résultats sont plutôt similaires à ceux du Centre-du-Québec, quoiqu'il y ait légèrement moins d'entreprises de cinquante (50) employés et plus, et légèrement plus d'entreprises de cinq (5) à dix-neuf (19) employés dans la MRC de L'Érable.

Le tableau 2.7 présente, pour chaque secteur d'activité, le nombre d'entreprises existantes dans ce secteur dans la région du Centre-du-Québec, le nombre d'entreprises ayant participé à l'étude et la proportion des entreprises issues de ce secteur par rapport à l'ensemble des entreprises de la MRC de L'Érable, puis par rapport à l'ensemble des entreprises des autres MRC.

**Tableau 2.7. – Entreprises par secteur d'activité**

	L'érable			Autres MRC			Total		
	N	N (non pondéré)	%	N	N (non pondéré)	%	N	N (non pondéré)	%
<b>Agroalimentaire</b>	22	14	6,7%	101	64	4,2%	123	78	4,5%
<b>Forêt, bois et papier</b>	13	13	4,0%	83	60	3,4%	96	73	3,5%
<b>Mines et première transformation des métaux</b>	9	8	2,8%	21	14	0,9%	30	22	1,1%
<b>Services publics et construction</b>	16	11	4,9%	165	114	6,8%	181	125	6,6%
<b>Fabrication autres qu'alimentaire, bois et première transformation des métaux</b>	63	44	19,3%	330	259	13,6%	393	303	14,3%
<b>Commerce de gros et de détail</b>	62	41	19,0%	623	436	25,6%	685	477	24,9%
<b>Transport et entreposage</b>	19	15	5,8%	91	74	3,7%	110	89	4,0%
<b>Hébergement, restauration, communications et information, industrie culturelle et arts et spectacles</b>	44	32	13,5%	296	202	12,2%	340	234	12,3%
<b>Finances, assurances et services immobiliers</b>	12	9	3,7%	107	74	4,4%	119	83	4,3%
<b>Services professionnels, gestion de sociétés et services administratifs, gestion des déchets</b>	9	8	2,8%	141	105	5,8%	150	113	5,4%
<b>Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique</b>	42	34	12,9%	328	239	13,5%	370	273	13,4%
<b>Autres services</b>	15	11	4,6%	143	110	5,9%	158	121	5,7%
<b>Total</b>	326	240	100,0%	2 429	1 751	100,0%	2 755	1 991	100,0%

La MRC de L'Érable compte proportionnellement plus d'entreprises dans le secteur «fabrication autres qu'alimentaire, bois et première transformation des métaux» et le secteur « transport et entreposage » et moins dans les secteurs «commerce de gros et de détail» et « services professionnels, gestion de sociétés et services administratifs, gestion des déchets.

## 3.0 – LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Cette section présente les tableaux concernant les difficultés de recrutement qu'ont rencontrées les entreprises du Centre-du-Québec :

- Répartition des établissements selon qu'ils ont rencontré des difficultés de recrutement au cours des 12 derniers mois (tableau 3.1) ;
- Profils des candidats recherchés (tableau 3.2) ;
- Difficultés de recrutement, compétences (tableau 3.3) ;
- Difficultés de recrutement, causes (tableau 3.4) ;
- Répartition des établissements selon les conséquences liées aux difficultés de recrutement (tableau 3.5).

Les totaux (100 %) sont horizontaux. La présentation détaillée des difficultés de recrutement par CNP des tableaux 3.3 et 3.4 se trouve à l'annexe 3.

Le tableau suivant vous expose la proportion des entreprises du Centre-du-Québec qui ont rencontré des difficultés de recrutement et la proportion de celles qui n'en ont pas rencontré. Les résultats sont présentés pour la MRC de L'Érable, pour les autres MRC ainsi que pour l'ensemble de la région du Centre-du-Québec.

**Tableau 3.1 - Répartition des établissements selon qu'ils ont rencontré ou non des difficultés de recrutement au cours des 12 derniers mois (Q11A)**

	Q11A. Avez-vous rencontré des difficultés de recrutement au cours des 12 derniers mois?			
	Total		Oui	Non
	N	N (Non pondéré)	%	%
<b>L'Érable</b>	326	240	40,8%	59,2%
<b>Autres MRC</b>	2 421	1 745	37,7%	62,3%
<b>Total</b>	2 747	1 985	38,1%	61,9%

Plus de 40 % des entreprises de la MRC de L'Érable ont connu des difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois, ce qui est légèrement supérieur aux autres MRC de la région, avec 37,7 %.

Le portrait des candidat(e)s recherché(e)s par les emplois qui ont connu des difficultés de recrutement, en ce qui a trait à la scolarité et à l'expérience minimale requise est présenté dans le tableau ci-dessous. Les proportions sont présentées pour la MRC de L'Érable, pour les autres MRC, puis pour l'ensemble de la région du Centre-du-Québec.

**Tableau 3.2 – Profils des candidat(e)s recherché(e)s**

	Q11C. Quelle est la scolarité minimale exigée?									Q11D. Quelle est l'expérience minimale exigée?			
	Aucun diplôme	Secondaire III	DES	DEP	ASP	AEP	DEC/ général	DEC/ technique	Bacc. et plus	Aucune expérience	Moins d'un an	De 1 à 3 ans	Plus de 3 ans
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
<b>L'Érable</b>	17,7%	3,3%	21,0%	22,0%	1,7%	1,1%	6,1%	18,8%	8,3%	44,3%	8,4%	30,8%	16,5%
<b>Autres MRC</b>	26,7%	1,7%	24,1%	19,5%	1,2%	0,9%	4,2%	12,6%	9,2%	42,4%	8,6%	31,2%	17,8%
<b>Total</b>	25,6%	1,9%	23,7%	19,8%	1,2%	0,9%	4,4%	13,4%	9,1%	42,6%	8,6%	31,1%	17,7%

**DES** : Diplôme d'études secondaires

**DEP** : Diplôme d'études professionnelles

**ASP** : Attestation de spécialisation professionnelle

**AEP** : Attestation d'études professionnelles

**DEC / général** : Diplôme d'études collégiales, programmes de formation pré-universitaire

**DEC / technique** : Diplôme d'études collégiales, programmes de formation technique

**BACC et plus** : Diplôme universitaire de premier cycle (baccalauréat) et plus (études supérieures ; maîtrise, doctorat)

La majorité des emplois pour lesquels les entreprises ont connu des difficultés de recrutement au cours des 12 derniers mois dans la MRC de L'Érable nécessite un DEP ou un DES, près 19 % nécessitent un DEC technique alors que seulement 8,3 % nécessitent une formation universitaire. De plus, près de la moitié des emplois pour lesquels les entreprises ont connu des difficultés de recrutement ne requiert aucune expérience. Également, pour près du tiers de ces postes, une expérience minimale de une à trois années est exigée. On note également que la proportion des emplois n'exigeant aucun diplôme et pour lesquels les entreprises ont connu des difficultés de recrutement est plus faible parmi les entreprises de la MRC de L'Érable que parmi les entreprises des autres MRC (17,7 % contre 26,7 %)

Les tableaux 3.3 et 3.4 présentent au lecteur une synthèse des difficultés de recrutement. Le lecteur trouvera à l'annexe A du présent rapport la liste complète des professions ayant servi à constituer ces tableaux ainsi que les difficultés de recrutement s'y rattachant.

Le tableau 3.3 présente spécifiquement les compétences qui sont exigées lors de l'embauche. Les pourcentages vous indiquent la proportion des établissements qui exigent chaque type de compétence et ce, parmi l'ensemble des établissements de la MRC de L'Érable, des autres MRC et de l'ensemble du Centre-du-Québec.

**Tableau 3.3 – Difficultés de recrutement, compétences (Q11E)**

	Q11E. Quelles sont les compétences exigées à l'embauche?							
	Aucune compétence	Compétences de base	Compétences techniques	Compétences interpersonnelles	Connaissances linguistiques	Connaissances en informatique	Connaissances en planification	Autres compétences
	%	%	%	%	%	%	%	%
<b>L'Érable</b>	8,4%	7,9%	41,4%	25,4%	6,1%	7,9%	1,1%	28,8%
<b>Autres MRC</b>	10,4%	10,8%	46,0%	26,5%	5,6%	5,0%	0,9%	21,3%
<b>Total</b>	10,1%	10,4%	45,4%	26,4%	5,6%	5,4%	1,0%	22,3%

Environ 40 % des emplois dans la MRC pour lesquels les entreprises ont connu des difficultés de recrutement exigent des compétences d'ordre technique tandis que presque aucun emploi ne nécessite de connaissances en planification.

De la même façon, le tableau 3.4 rend compte des causes engendrant des difficultés de recrutement. Onze principales causes ont été identifiées lors de l'enquête et pour chacune, le tableau suivant vous fait part de la proportion des établissements qui ont rencontré cette cause de difficulté lors du recrutement. Les proportions sont présentées pour la MRC de L'Érable, pour les autres MRC, puis pour l'ensemble de la région du Centre-du-Québec.

**Tableau 3.4 – Difficultés de recrutement, causes (Q11F)**

	Q11F. Quelles sont les causes des difficultés de recrutement?											
	Durée du travail (saisonnier)	Durée du travail (temporaire)	Lieu de travail éloigné ou isolé	Salaire	Milieu de travail	Horaire de travail	Manque de candidats qualifiés	Manque de candidats expérimentés	Manque de candidats compétents	Lacunes dans les qualités personnelles	Connaissances linguistiques	Autres
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
<b>L'Érable</b>	8,0%	2,9%	15,0%	11,7%	2,7%	7,5%	45,2%	24,7%	20,1%	6,4%	1,4%	21,3%
<b>Autres MRC</b>	4,5%	3,9%	8,9%	10,6%	1,4%	14,3%	45,8%	26,1%	21,1%	5,5%	1,7%	22,2%
<b>Total</b>	5,0%	3,8%	9,6%	10,7%	1,6%	13,4%	45,7%	25,9%	21,0%	5,6%	1,7%	22,1%

Près de la moitié des causes de difficultés de recrutement s'explique par le manque de candidats qualifiés dans la MRC de L'Érable (45,2 %). Plus d'entreprises de la MRC que la moyenne du Centre-du-Québec ont mentionné le lieu de travail éloigné ou isolé, la durée du travail (saisonnier), et le milieu de travail, alors que moins ont mentionné l'horaire de travail.

Les entreprises ayant déclaré avoir eu des difficultés de recrutement au cours des 12 derniers mois ont identifié plusieurs conséquences liées à ces difficultés de recrutement. Celles-ci vous sont présentées ci-dessous. Ainsi, pour la MRC de L'Érable, pour les autres MRC et pour l'ensemble du Centre-du-Québec, le tableau présente les proportions des établissements qui ont identifié devoir faire face à chaque type de conséquence.

**Tableau 3.5 - Répartition des établissements selon les conséquences auxquelles ils devront faire face au cours des 12 prochains mois si les difficultés de recrutement persistent (Q11C)**

	Si vos difficultés de recrutement persistent, à quelle(s) conséquence(s) votre établissement pourrait-il faire face au cours des 12 prochains mois?											
	Total		Embaucher des candidats moins qualifiés	Former les employés en place	Prolonger les heures supplémentaires	Réorganiser le travail	Autres	Perdre des contrats	Faire appel à la sous-traitance	Aucune	Fermer l'établissement et cesser les activités	Déménager une partie ou la totalité des activités
	N	N (Non pondéré)	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
<b>L'érable</b>	133	99	36,5%	32,4%	29,5%	30,3%	22,1%	22,3%	23,1%	7,4%	3,9%	2,1%
<b>Autres MRC</b>	910	658	35,1%	32,8%	31,4%	30,8%	20,6%	19,2%	17,8%	7,4%	4,8%	2,1%
<b>Total</b>	1 043	757	35,3%	32,8%	31,2%	30,8%	20,8%	19,6%	18,4%	7,4%	4,7%	2,1%

Seulement 7,4 % des entreprises de la MRC de L'Érable ne rencontreront aucune conséquence si les difficultés de recrutement persistent. Les conséquences les plus souvent mentionnées sont l'embauche de candidats moins qualifiés, la formation des employés en place, la prolongation des heures supplémentaires et la réorganisation du travail. De

plus, 22,3 % des entreprises identifient comme conséquences la perte de contrat et 23,1 % indiquent qu'elles pourraient faire appel à la sous-traitance.

## 4.0 – LES INTENTIONS D'EMBAUCHE

Les six prochains tableaux présentent le nombre d'entreprises, dans la MRC de L'Érable et dans les autres MRC.

- Répartition des établissements selon qu'ils auront ou non besoin d'embaucher du nouveau personnel (tableau 4.1) ;
- Répartition des intentions d'embauche selon la scolarité et l'expérience (tableau 4.2) ;
- Répartition des intentions d'embauche selon les compétences exigées (tableau 4.3) ;
- Répartition des intentions d'embauche selon les raisons et les difficultés de recrutement anticipées (tableau 4.4) ;
- Répartition des établissements selon leurs méthodes de recrutement les plus efficaces (tableau 4.5) ;
- Répartition des établissements selon qu'ils envisagent ou non d'embaucher de la main-d'œuvre immigrante (tableau 4.6).

Les totaux (100 %) sont horizontaux. La description détaillée des intentions d'embauche par profession selon la Classification nationale des professions (CNP) des tableaux 4.2, 4.3 et 4.4 se trouve à l'annexe 3.

Les prévisions d'embauche des entreprises du Centre-du-Québec au cours des 12 prochains mois vous sont présentées dans le tableau ci-dessous. Pour la MRC de L'Érable, pour les autres MRC et pour l'ensemble de la région, le tableau permet d'observer le nombre d'entreprises qui ont l'intention d'embaucher du nouveau personnel, la proportion de ces entreprises et enfin le nombre de postes à combler au cours des 12 prochains mois.

**Tableau 4.1 - Répartition des établissements selon qu'ils auront ou non besoin d'embaucher du nouveau personnel au cours des 12 prochains mois (Q12A)**

	Q12A. Aurez-vous, au cours des douze prochains mois, besoin d'embaucher du nouveau personnel?						IE_1A. Combien de postes avez-vous à combler?	
	Total		Oui		Non		Nombre de CNP visés	Nombre de postes à combler
	Nombre d'entreprises	N (Non pondéré)	%	Nombre d'entreprises	%	Nombre d'entreprises		
<b>L'érable</b>	291	215	49,8%	145	50,2%	146	88	469
<b>Autres MRC</b>	2 246	1 616	53,0%	1 189	47,0%	1 056	261	4 851
<b>Total</b>	2 537	1 831	52,6%	1 334	47,4%	1 202	272	5 320

De façon générale, environ la moitié des entreprises de la MRC de L'Érable, des autres MRC et de la région du Centre-du-Québec auront besoin d'embaucher du nouveau personnel au cours des douze prochains mois. La MRC de L'Érable devra combler 88 types d'emplois et 469 postes au cours des douze prochains mois pour répondre aux besoins des entreprises en terme de ressources humaines.

La proportion d'entreprises prévoyant embaucher du nouveau personnel est légèrement plus faible dans la MRC L'Érable (49,8 %) que dans les autres MRC du Centre-du-Québec (53,0 %).

Le tableau ci-dessous dresse le portrait des futurs emplois en fonction des exigences minimales en termes de scolarité et d'expérience. Les proportions des établissements en fonction des exigences minimales recherchées lors de l'embauche sont présentées, pour la MRC de L'Érable, pour les autres MRC et pour l'ensemble de la région du Centre-du-Québec.

**Tableau 4.2 – Répartition des intentions d'embauche selon la scolarité et l'expérience (IE)**

	IE_1F. Quelle est la scolarité minimale exigée?									IE_1G. Quelle est l'expérience minimale exigée?			
	Aucun diplôme	Secondaire III	DES	DEP	ASP	AEP	DEC/ général	DEC/ technique	Bacc. et plus	Aucune expérience	Moins d'un an	De 1 à 3 ans	Plus de 3 ans
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
<b>L'Érable</b>	29,4%	4,7%	22,7%	16,0%	2,3%	0,6%	7,0%	11,8%	5,5%	52,7%	5,2%	28,8%	13,3%
<b>Autres MRC</b>	28,4%	2,5%	27,3%	15,7%	1,7%	1,0%	3,6%	11,6%	8,3%	50,6%	8,5%	26,1%	14,8%
<b>Total</b>	28,5%	2,7%	26,8%	15,7%	1,8%	1,0%	3,9%	11,6%	8,0%	50,8%	8,1%	26,4%	14,6%

**DES** : Diplôme d'études secondaires

**DEP** : Diplôme d'études professionnelles

**ASP** : Attestation de spécialisation professionnelle

**AEP** : Attestation d'études professionnelles

**DEC / général** : Diplôme d'études collégiales, programmes de formation pré-universitaire

**DEC / technique** : Diplôme d'études collégiales, programmes de formation technique

**BACC et plus** : Diplôme universitaire de premier cycle (baccalauréat) et plus (études supérieures ; maîtrise, doctorat)

Pour près de 30 % emplois à combler dans les 12 prochains mois dans la MRC de L'Érable, aucune scolarité minimale n'est exigée lors de l'embauche, et plus de la moitié de ces emplois n'exigent aucune expérience. Les emplois exigeant une formation universitaire sont moindres en termes de pourcentage dans L'Érable (5,5 %) comparativement à l'ensemble du Centre-du-Québec (8,0%).

Le tableau 4.3 démontre les compétences exigées lors de l'embauche, par les entreprises du Centre-du-Québec ayant l'intention d'embaucher du nouveau personnel au cours des douze prochains mois. Les résultats sont présentés pour la MRC de L'Érable, pour les autres MRC, puis pour l'ensemble de la région du Centre-du-Québec.

**Tableau 4.3 – Répartition des intentions d'embauche selon les compétences exigées (Q12F)**

	Q12F. Quelles sont les compétences exigées à l'embauche?							
	Aucune compétence	Compétences de base	Compétences techniques	Compétences interpersonnelles	Connaissances linguistiques	Connaissances en informatique	Connaissances en planification	Autres compétences
	%	%	%	%	%	%	%	%
<b>L'Érable</b>	10,8%	5,9%	42,7%	26,4%	1,2%	4,7%	1,8%	20,2%
<b>Autres MRC</b>	11,2%	8,4%	40,7%	27,4%	4,9%	4,7%	0,7%	20,0%
<b>Total</b>	11,1%	8,2%	40,9%	27,3%	4,5%	4,7%	0,9%	20,0%

Plus d'un employeur sur dix n'exige aucune compétence particulière (10,8 %) tandis qu'un peu près de 43 % des entreprises exigent des compétences techniques en ce qui a trait aux intentions d'embauche dans la MRC de L'Érable. Les écarts sont à considérer entre la MRC et le Centre-du-Québec en ce qui a trait aux compétences de base ainsi qu'aux connaissances linguistiques.

Le tableau suivant fait état des principales raisons qui expliquent l'embauche de personnel. Également, le tableau permet de noter la part des entreprises qui anticipent des difficultés de recrutement pour ces nouveaux postes. Les proportions des établissements vous sont présentées pour la MRC de L'Érable, pour les autres MRC et pour l'ensemble de la région du Centre-du-Québec.

**Tableau 4.4 – Répartition des intentions d'embauche selon les raisons et les difficultés de recrutement anticipées (Q12C)**

	Q12C. Quelles sont les raisons de l'embauche				IE_11. Rencontrez-vous ou anticipez-vous des difficultés de recrutement?	
	Roulement de personnel	Remplacement à la suite d'une retraite	Il s'agit d'un nouveau poste	Autre raison	Oui	Non
	%	%	%	%	%	%
<b>L'Érable</b>	36,9%	7,3%	22,9%	38,3%	59,5%	40,5%
<b>Autres MRC</b>	38,8%	7,0%	31,0%	29,9%	55,0%	45,0%
<b>Total</b>	38,6%	7,0%	30,2%	30,7%	55,4%	44,6%

La catégorie «autre raison» est la raison d'embauche la plus évoquée par environ 38 % des entreprises de la MRC alors que seulement 30,7 % des entreprises du Centre-du-Québec déclarent «autre raison». Pour 36,9 % des emplois à combler au cours des 12 prochains mois, le roulement de personnel est la raison de l'embauche. Également, 59,5 % des entreprises de la MRC de L'Érable ne rencontrent ou n'anticipent pas de difficultés de recrutement alors que cette proportion est légèrement plus faible dans les autres MRC du Centre-du-Québec, soit 55,0 %.

Les entreprises ont recours à diverses méthodes de recrutement, qu'elles considèrent plus ou moins efficaces selon les secteurs d'activité, les types d'entreprises et les postes à combler. Le tableau ci-dessous présente les proportions des entreprises qui utilisent chaque méthode de recrutement et ce, pour la MRC de L'Érable, pour les autres MRC et pour l'ensemble de la région du Centre-du-Québec.

**Tableau 4.5 – Répartition des établissements selon leurs méthodes de recrutement les plus efficaces (Q13)**

	Q13. Quelles méthodes sont habituellement les plus efficaces pour recruter votre main-d'œuvre ?											
	Total		Annonces	Placement en ligne (emploiquebec.net)	Par vos employés ou votre réseau de contacts	Autres	Banque de curriculum vitae	Centre local d'emploi	Institutions de formation	Agences de placement privées	Sites Internet liés à l'emploi	Événements promo- tionnels
	N	N (Non pondéré)	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
<b>L'Érable</b>	145	108	46,4%	41,0%	30,9%	16,6%	12,1%	12,4%	5,3%	8,4%	4,8%	0,0%
<b>Autres MRC</b>	1 188	852	42,0%	31,9%	29,1%	18,4%	16,5%	11,9%	9,8%	6,7%	6,1%	0,5%
<b>Total</b>	1 333	960	42,5%	32,9%	29,3%	18,2%	16,0%	12,0%	9,3%	6,9%	5,9%	0,5%

Les annonces ainsi que le placement en ligne sont respectivement les méthodes les plus mentionnées par les entreprises en termes d'efficacité dans la MRC de L'Érable. Il en est de même pour la région du Centre-du-Québec, quoique dans une moindre mesure. Le nombre d'entreprises ayant mentionné le placement en ligne est de 8,1 % supérieur dans la MRC de L'Érable.

Les prévisions d'embauche, en ce qui a trait à la main-d'œuvre immigrante, vous sont présentées dans le tableau 4.6. Ainsi, pour la MRC de L'Érable, pour les autres MRC et pour l'ensemble de la région du Centre-du-Québec, vous serez à même d'observer la part des entreprises qui ont l'intention d'avoir recours à la main-d'œuvre immigrante et la proportion des entreprises qui ne prévoient pas recruter de la main-d'œuvre immigrante.

**Tableau 4.6 - Répartition des établissements selon qu'ils envisagent ou non d'embaucher de la main-d'œuvre immigrante au cours de la prochaine année (Q14)**

	Q14. Envisagez-vous embaucher de la main-d'œuvre immigrante au cours des 12 prochains mois?			
	Total		Oui	Non
	N	N (Non pondéré)	%	%
<b>L'Érable</b>	128	95	38,0%	62,0%
<b>Autres MRC</b>	1 063	760	46,4%	53,6%
<b>Total</b>	1 191	855	45,5%	54,5%

Seulement 38 % des entreprises de la MRC de L'Érable envisage d'embaucher de la main-d'œuvre immigrante au cours des douze prochains mois, comparativement à 46,4 % pour les autres MRC et 45,5 % pour la région du Centre-du-Québec.

## 5.0 – LES PRÉVISIONS DE MISES À PIED

Le tableau suivant présente le nombre d'entreprises, dans la MRC de L'Érable et dans les autres MRC, qui prévoient effectuer des mises à pied permanentes ou à durée indéterminée au sein de leur établissement au cours des 12 prochains mois. Les totaux (100 %) sont horizontaux.

La description détaillée des prévisions de mises à pied par profession selon la Classification nationale des professions (CNP) du tableau 5.1 se trouve à l'annexe 3.

**Tableau 5.1 - Répartition des établissements selon qu'ils prévoient ou non effectuer des mises à pied permanentes ou à durée indéterminée au cours des 12 prochains mois (Q15A)**

	Q15A. Prévoyez-vous effectuer des mises à pied permanentes ou à durée indéterminée au sein de votre établissement au cours des 12 prochains mois?			
	Total		Oui	Non
	N	N (Non pondéré)	%	%
<b>L'érable</b>	311	229	8,4%	91,6%
<b>Autres MRC</b>	2 321	1 674	9,5%	90,5%
<b>Total</b>	2 632	1 903	9,3%	90,7%

Dans le Centre-du-Québec, comme dans la MRC de L'Érable, environ neuf entreprises sur dix n'envisagent pas d'effectuer de mises à pied au cours des douze prochains mois. Pour la MRC de L'Érable, 8,4 % des entreprises prévoient faire des mises à pied permanente ou à durée indéterminée, pour un total de 311 emplois.

## 6.0 – LES INTENTIONS DE FORMATION

Les deux tableaux suivants présentent le nombre d'entreprises, dans la MRC de L'Érable et dans les autres MRC, qui offriront des activités de formation à leurs employés au cours des 12 prochains mois ainsi que les méthodes les plus fréquemment utilisées pour former leurs employés. Dans le premier tableau, les totaux (100 %) sont horizontaux, alors que dans le second, le total horizontal est supérieur à cent puisque les répondants pouvaient choisir plusieurs méthodes de formation.

La description détaillée des intentions de formation par profession selon la Classification nationale des professions (CNP) du tableau 6.1 se trouve à l'annexe 3.

Le tableau 6.1 permet d'observer la proportion des établissements qui comptent offrir des activités de formation à leurs employés dans la prochaine année ainsi que le nombre d'employés visé par ces formations.

**Tableau 6.1 - Répartition des établissements selon qu'ils prévoient ou non offrir des activités de formation à leurs employés au cours des 12 prochains mois (Q16)**

	Q16A. Offrirez-vous des activités de formation à vos employés au cours des 12 prochains mois?			Q16C. Combien d'employés seront visés par la formation?	
	Total		Oui	Non	Nombre d'employés
	N	N (Non pondéré)	%	%	
<b>L'Érable</b>	298	219	57,1%	42,9%	1 757
<b>Autres MRC</b>	2 259	1 627	58,7%	41,3%	15 490
<b>Total</b>	2 557	1 846	58,5%	41,5%	17 247

Près de six entreprises sur dix comptent offrir des activités de formation à leurs employés au cours des douze prochains mois dans la MRC de L'Érable. Les employés formés de la MRC de L'Érable représentent 10 % de tous les employés formés au cours des douze prochains mois dans la région du Centre-du-Québec.

Les méthodes les plus couramment utilisées lors de la formation des employés dans les entreprises du Centre-du-Québec vous sont présentées ci-dessous. Pour chaque méthode de formation, vous pouvez noter la proportion des entreprises qui ont recours à cette méthode. Les proportions des établissements vous sont présentées pour la MRC de L'Érable, pour les autres MRC et pour l'ensemble de la région du Centre-du-Québec.

**Tableau 6.2 - Répartition des établissements selon leurs méthodes les plus fréquemment utilisées pour former leurs employés (Q17)**

	Q17. Quelles méthodes utilisez-vous le plus fréquemment pour former vos employés?								
	Total		Coaching par des employés expérimentés	Ateliers, travaux pratiques ou cours durant le travail	Congés de formation payés	Autres	Remboursement des dépenses de formation	Ateliers, travaux pratiques ou cours hors travail	Congés de formation non payés
	N	N (Non pondéré)	%	%	%	%	%	%	%
<b>L'Érable</b>	152	111	85,5%	11,5%	5,0%	6,9%	7,9%	5,5%	2,4%
<b>Autres MRC</b>	1 097	787	81,6%	17,9%	9,8%	9,1%	8,0%	6,4%	1,1%
<b>Total</b>	1 249	898	82,0%	17,1%	9,2%	8,8%	7,9%	6,2%	1,3%

Le coaching par des employés expérimentés est la méthode la plus fréquemment utilisée pour former les employés, tandis que peu d'entreprises forment leurs employés par le biais de congés de formation payés, par le biais d'ateliers, travaux pratiques ou cours hors travail, ou par des congés de formation non payés.

## 7.0 – LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Cette section présente cinq tableaux décrivant l'état de la gestion des ressources humaines.

- Répartition des établissements selon qu'ils ont ou non un responsable des ressources humaines (tableau 7.1) ;
- Temps consacré par le responsable à la gestion des ressources humaines dans l'établissement (tableau 7.2) ;
- Répartition des établissements selon leurs politiques de gestion des ressources humaines (tableau 7.3) ;
- Répartition des établissements selon leurs difficultés en matière de gestion des ressources humaines (tableau 7.4) ;
- Répartition des établissements selon leurs stratégies d'affaires envisagées (tableau 7.5).

Le tableau 7.1 présente la proportion des établissements comptant au moins un employé responsable de la gestion des ressources humaines dans l'entreprise tandis que le tableau 7.2 décrit la part du travail du responsable des ressources humaines consacrée à la gestion des ressources humaines parmi l'ensemble de son travail. La colonne de droite du tableau 7.2 présente aussi la moyenne de la part du temps de travail consacrée à la gestion des ressources humaines par le responsable des ressources humaines, pour la MRC de L'Érable, pour les autres MRC et pour l'ensemble de la région du Centre-du-Québec.

**Tableau 7.1 - Répartition des établissements selon qu'ils ont ou non un employé responsable de la gestion des ressources humaines dans l'établissement (Q18)**

	Q18. Avez-vous un employé responsable de la gestion des ressources humaines dans votre établissement?			
	Total		Oui	Non
	N	N (Non pondéré)	%	%
<b>L'Érable</b>	326	240	55,1%	44,9%
<b>Autres MRC</b>	2 429	1 751	61,1%	38,9%
<b>Total</b>	2 755	1 991	60,4%	39,6%

On note que 55,1 % des entreprises, de cinq employés et plus, ont un employé responsable de la gestion des ressources humaines au sein de leur établissement, dans la MRC de L'Érable. Cela représente 5,3 % de moins que dans la région du Centre-du-Québec.

**Tableau 7.2 – Temps consacré par le responsable en gestion des ressources humaines dans l'établissement (plus de 50 % ou moins de 50 %) (Q18A)**

	Q18B. Quel pourcentage de sa tâche cette personne consacre-t-elle à la gestion des ressources humaines dans votre établissement?				Moyenne
	Total		1 à 49%	50 à 100%	%
	N	N (Non pondéré)	%	%	
<b>L'Érable</b>	168	123	85,5%	14,5%	25,5%
<b>Autres MRC</b>	1 423	1 033	74,8%	25,2%	31,2%
<b>Total</b>	1 592	1 156	75,9%	24,1%	30,6%

Plus de 85 % des employés responsables de la gestion des ressources humaines au sein de leur entreprise consacrent moins de 50 % de leur tâche à cette fonction dans la MRC de L'Érable, ce qui représente plus de 10 % d'écart comparativement aux autres MRC. Il est également à noter que l'écart du temps moyen consacré à la tâche est de plus de 5 % entre la MRC de L'Érable et la région du Centre-du-Québec.

Le tableau 7.3 présente le nombre d'entreprises dans la MRC de L'Érable et dans les autres MRC qui ont implanté des politiques de gestion : description des tâches, politique d'accueil, évaluation du rendement, politique salariale, de formation, de recrutement, programme d'aide, aucune politique et politique de mise à la retraite.

**Tableau 7.3 - Répartition des établissements selon leurs politiques de gestion des ressources humaines (Q19)**

	Q19. Quelles politiques de gestion des ressources humaines avez-vous implantées ?											
	Total		Accueil et entraînement à la tâche	Description des tâches	Politique des salaires et avantages sociaux	Évaluation de rendement des employés	Politique de formation	Aucune	Politique de recrutement et de sélection	Programme d'aide aux employés	Politique de mise à la retraite	Autres
	N	N (Non pondéré)	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
<b>L'Érable</b>	322	237	45,1%	37,2%	37,7%	37,9%	37,4%	35,5%	24,4%	17,6%	9,7%	4,6%
<b>Autres MRC</b>	2 411	1 738	48,2%	47,4%	43,8%	42,9%	39,3%	32,2%	29,0%	21,5%	8,8%	3,4%
<b>Total</b>	2 733	1 975	47,9%	46,2%	43,1%	42,3%	39,1%	32,6%	28,4%	21,0%	8,9%	3,5%

Les politiques de gestion des ressources humaines les plus populaires au sein des entreprises de la MRC de L'Érable sont l'accueil et l'entraînement à la tâche, la description des tâches, les politiques des salaires et avantages sociaux, l'évaluation de rendement des employés et les politiques de formation. À l'autre bout de l'échelle, on constate que le tiers des entreprises n'a aucune politique de gestion des ressources humaines d'implantée. On remarque que la proportion d'entreprises ayant implanté chacune des politique de gestion des ressources humaines est inférieure dans L'Érable pour chaque politique à l'exception de la politique de mise à la retraite.

Le tableau 7.4 présente les types de difficultés qu'éprouvent les entreprises de la MRC de L'Érable et des autres MRC en matière de gestion des ressources humaines. Chaque colonne indique la proportion des établissements qui connaissent cette difficulté relative aux ressources humaines parmi les entreprises de la MRC de L'Érable, des autres MRC et de l'ensemble de la région du Centre-du-Québec.

**Tableau 7.4 - Répartition des établissements selon leurs difficultés en matière de gestion des ressources humaines (Q20)**

	Q20. Quelles difficultés éprouvez-vous en matière de gestion des ressources humaines ?											
	Total		Aucune	Recrutement, sélection et embauche	Roulement et rétention	Motivation, mobilisation et reconnaissance	Relève, prévision des ressources humaines, succession	Coaching, encadrement	Formation	Relations et climat de travail	Mises à pied, licenciement et congédiement	Autres
	N	N (Non pondéré)	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
<b>L'Érable</b>	322	237	41,2%	39,7%	17,3%	13,9%	11,8%	7,5%	9,9%	4,6%	5,1%	2,3%
<b>Autres MRC</b>	2 411	1 740	46,2%	33,9%	15,9%	15,3%	11,9%	10,9%	8,1%	6,8%	5,6%	2,1%
<b>Total</b>	2 734	1 977	45,6%	34,6%	16,0%	15,1%	11,9%	10,5%	8,3%	6,6%	5,5%	2,1%

On remarque que 41,2 % des entreprises de la MRC de L'Érable ne connaissent aucune difficulté en matière de gestion des ressources humaines, ce qui est moins que dans les autres MRC, tandis que le facteur «recrutement, sélection et embauche» est la difficulté la plus souvent mentionnée par les entreprises de la MRC qui rencontrent des difficultés. Ainsi, les entreprises de la MRC de L'Érable ont moins de politiques de gestion des ressources humaines d'implantées que les entreprises des autres MRC (tableau 7.3) mais sont également plus nombreuses à connaître des difficultés en matière de gestion des ressources humaines (tableau 7.4).

Enfin, le tableau 7.5 présente les stratégies d'affaires envisagées par les entreprises de la MRC de L'Érable et des autres MRC, pour les douze prochains mois. Chaque colonne indique la proportion des établissements qui pensent avoir recours à cette stratégie d'affaires, parmi les entreprises de la MRC de L'Érable, des autres MRC et de l'ensemble de la région du Centre-du-Québec.

**Tableau 7.5 - Répartition des établissements selon leurs stratégies d'affaires envisagées au cours des 12 prochains mois (Q21)**

	Q21. Quelle(s) stratégie(s) d'affaires envisagez-vous au cours des 12 prochains mois ?							
	Total		Croissance	Aucune	Restructuration et réorganisation	Diversification	Rationalisation et/ou désinvestissement	Autres
	N	N (Non pondéré)	%	%	%	%	%	%
<b>L'Érable</b>	313	230	49,6%	31,2%	20,5%	13,4%	3,3%	4,3%
<b>Autres MRC</b>	2 380	1 716	44,7%	36,1%	19,4%	12,4%	5,1%	3,4%
<b>Total</b>	2 693	1 946	45,3%	35,5%	19,5%	12,5%	4,9%	3,5%

Un peu moins du tiers des entreprises de cinq employés et plus de la MRC de L'Érable n'envisage aucune stratégie d'affaires pour l'année pour les douze prochains mois et près d'une entreprise sur deux envisage une croissance ce qui est légèrement plus élevé que dans les autres MRC.

## 8.0 – DIVERS

Cette section présente les données concernant l'utilisation des mesures et des services offerts par Emploi-Québec (tableau 8.1).

Ainsi, le tableau rend compte de la part des entreprises qui ont eu recours aux services d'Emploi-Québec parmi l'ensemble des entreprises de la MRC de L'Érable, parmi les entreprises des autres MRC puis parmi l'ensemble des établissements du Centre-du-Québec.

**Tableau 8.1 - Répartition des établissements selon qu'ils ont utilisé ou non les mesures et les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec (Q22)**

	Q22. Au cours des 12 derniers mois, avez-vous utilisé les mesures et les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec ?			
	Total		Oui	Non
	N	N (Non pondéré)	%	%
<b>L'Érable</b>	326	240	41,2%	58,8%
<b>Autres MRC</b>	2 429	1 751	40,9%	59,1%
<b>Total</b>	2 755	1 991	41,0%	59,0%

Environ 40% des entreprises de la MRC de L'Érable ont utilisé les mesures et services offerts par Emploi-Québec. Les résultats sont presque équivalents à ceux de l'ensemble de la région du Centre-du-Québec.

# ANNEXES

## **Annexe 1 - Rapport administratif des appels**

## Annexe 1 - Rapport administratif des appels

	L'Érable	Bécancour	Arthabaska	Drummond	Nicolet - Yamaska	TOTAL	%
GÉNÉRÉS	479	288	1235	1631	409	4042	100,00%
<b>UTILISÉS</b>	<b>479</b>	<b>288</b>	<b>1235</b>	<b>1631</b>	<b>409</b>	<b>4042</b>	<b>100,00%</b>
Pas de service	24	18	59	83	23	207	5,12%
Résidentiel	2	0	3	2	0	7	0,17%
Problème de ligne	2	0	10	19	4	35	0,87%
Fax	7	3	12	20	7	49	1,21%
Mauvais no. de tél.	1	0	10	6	1	18	0,45%
Entreprises fermées	7	6	34	21	12	80	1,98%
<b>Entreprises déménagées</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0,20%</b>
<b>A, NON VALIDE</b>	<b>43</b>	<b>27</b>	<b>131</b>	<b>155</b>	<b>47</b>	<b>403</b>	<b>9,97%</b>
<b>VALIDE</b>	<b>436</b>	<b>261</b>	<b>1104</b>	<b>1476</b>	<b>362</b>	<b>3639</b>	<b>90,03%</b>
Non éligible - (À valider)	1	2	1	3	0	7	0,19%
Problème de langue	2	0	3	7	2	14	0,38%
Age et maladie	1	0	0	2	0	3	0,08%
Autre (duplicata)	16	5	45	64	12	142	3,90%
<b>B, HORS ÉCHANTILLON</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>49</b>	<b>76</b>	<b>14</b>	<b>166</b>	<b>4,56%</b>
<b>ÉCHANTILLON</b>	<b>416</b>	<b>254</b>	<b>1055</b>	<b>1400</b>	<b>348</b>	<b>3473</b>	<b>85,92%</b>
<b>C, Refus RÉCEPTION</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>51</b>	<b>1,47%</b>
<b>D, Refus SÉLECTION</b>	<b>23</b>	<b>14</b>	<b>58</b>	<b>68</b>	<b>12</b>	<b>175</b>	<b>5,04%</b>
<b>D, Abs. Prolongée</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>19</b>	<b>5</b>	<b>41</b>	<b>1,18%</b>
<b>D, Incomplet</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>0,52%</b>
<b>C. Pas de réponse</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>29</b>	<b>40</b>	<b>7</b>	<b>86</b>	<b>2,48%</b>
<b>D, Rendez-vous</b>	<b>32</b>	<b>23</b>	<b>85</b>	<b>127</b>	<b>25</b>	<b>292</b>	<b>8,41%</b>
<b>COMPLÉTÉS - LONGS</b>	<b>240</b>	<b>136</b>	<b>617</b>	<b>790</b>	<b>208</b>	<b>1991</b>	<b>57,33%</b>
Non éligible - Moins de 5 employés	104	67	233	333	82	819	22,51%
<b>% REFUS</b>	<b>7,21%</b>	<b>7,87%</b>	<b>7,11%</b>	<b>5,93%</b>	<b>5,17%</b>	<b>6,51%</b>	
<b>% COMPLÉTÉS</b>	<b>57,69%</b>	<b>53,54%</b>	<b>58,48%</b>	<b>56,43%</b>	<b>59,77%</b>	<b>57,33%</b>	
<b>TAUX D'ÉLIGIBILITÉ</b>	<b>93,75%</b>	<b>96,17%</b>	<b>94,06%</b>	<b>93,01%</b>	<b>94,76%</b>	<b>93,81%</b>	
<b>TAUX DE RÉPONSE AIRMS</b>	<b>82,84%</b>	<b>80,05%</b>	<b>80,78%</b>	<b>80,44%</b>	<b>83,50%</b>	<b>81,11%</b>	

**A. NON VALIDE**

Aucun contact possible avec le répondant à ces numéros de téléphone

**B. HORS ÉCHANTILLON**

Les répondants ne sont pas éligibles ou aptes à répondre à l'étude

**ÉCHANTILLON****Numéros travaillables****C.**

ÉLIGIBILITÉ NON-ÉTABLIE: Pas de réponse et refus ménage

**D.**

ÉLIGIBILITÉ ÉTABLIE: Refus personne, Abs. Prolongée, Incomplet et rendez-vous

**% REFUS**

Somme des refus sur l'échantillon.

**% COMPLÉTÉS**

Entrevues complétées sur l'échantillon.

**TAUX D'ÉLIGIBILITÉ (T.É.)**

D+Complétés/B+D+Complétés

**TAUX DE RÉPONSE AIRMS**

Complétés/C\*(T.É.)+D+Complétés

## **Annexe 2 - Questionnaire**

## RECENSEMENT SUR LES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE ET DE COMPÉTENCES DES ENTREPRISES DU CENTRE-DU-QUÉBEC

### IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT

*(L'établissement est le lieu physique de production de biens ou de services auquel est normalement associé au moins un emploi rémunéré, incluant le propriétaire)*

- Nom du répondant à l'enquête** \_\_\_\_\_
- 1. Quel est le nom usuel de votre établissement?** \_\_\_\_\_
- 2. Quel est le nom légal de votre établissement?** Le même   
Précisez si diffère du nom usuel \_\_\_\_\_
- 3. Quelles sont les coordonnées de votre établissement?**
- Adresse physique \_\_\_\_\_
- Adresse postale \_\_\_\_\_ La même que l'adresse physique
- Autre, précisez \_\_\_\_\_
- Numéro de téléphone principal \_\_\_\_\_
- Numéro de télécopieur \_\_\_\_\_
- Courriel de l'établissement \_\_\_\_\_
- Adresse Internet \_\_\_\_\_
- 4. Quel est le nom du ou de la responsable des ressources humaines au sein de votre établissement?**
- Nom \_\_\_\_\_
- Numéro de téléphone \_\_\_\_\_ Le même que celui de l'établissement   
Précisez si celui-ci diffère \_\_\_\_\_
- Courriel \_\_\_\_\_
- 5. Votre établissement est-il? (Cochez la catégorie qui correspond à votre situation)**
- Un siège social
- Une succursale
- Une filiale
- Une franchise
- Le seul établissement
- 5a. Quel est votre numéro d'entreprise du Québec (NEQ) à dix chiffres ?** \_\_\_\_\_
- 6. Quelle est l'activité principale de votre établissement? Veuillez également préciser l'activité secondaire si cela s'applique. (Exemple : fabrication de papier, production de bois d'œuvre, vente de chaussures, etc.). (L'activité principale est celle qui génère en majeure partie ou en totalité le chiffre d'affaires.)**

**Principal produit ou service :**

**Produit ou service secondaire :**

**PROFIL ET TENDANCES DE L'EMPLOI**

7. Combien d'employés travaillent contre rémunération dans votre établissement actuellement? Veuillez détailler le nombre d'hommes et de femmes qui travaillent à temps plein (30 heures et plus par semaine) et à temps partiel (29 heures et moins par semaine).

NOMBRE D'EMPLOYÉS QUI ONT TRAVAILLÉ À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL <i>(régulier, temporaire/occasionnel, saisonnier)</i>	Femmes	Hommes	Total
	Temps plein (30 heures et plus par semaine)		
Temps partiel (moins de 30 heures par semaine)			
<b>Total</b>			

**Les renseignements que vous avez fournis aux questions 1 à 7 seront partagés avec certains organismes socioéconomiques et pourraient être publiés dans un répertoire d'entreprises. Or, pour les prochaines questions, les renseignements que vous nous transmettez demeureront confidentiels et serviront à la planification d'activités de formation et d'intervention et à la réalisation de portraits par Emploi-Québec.**

8. Au cours de quelle période le nombre d'emplois maximal a-t-il été atteint au cours des 12 derniers mois au sein de votre établissement? *(Choix unique)*

Période d'emploi maximale	Saison
Printemps (mars, avril, mai)	<input type="checkbox"/>
Été (juin, juillet, août)	<input type="checkbox"/>
Automne (septembre, octobre, novembre)	<input type="checkbox"/>
Hiver (décembre, janvier, février)	<input type="checkbox"/>
Ne s'applique pas (pas de variation)	<input type="checkbox"/>

9. Au cours des 12 derniers mois, le nombre d'emplois au sein de votre établissement était-il en diminution, stable ou en augmentation? *(Choix unique)*

	COCHEZ
En diminution	<input type="checkbox"/>
Stable	<input type="checkbox"/>
En augmentation	<input type="checkbox"/>

10. Parmi votre personnel régulier actuellement en emploi, quel est le nombre d'employés dans chacun de ces groupes d'âge?

15 - 24 ans	( )
25 - 34 ans	( )
35 - 44 ans	
45 - 54 ans	( )
55 - 64 ans	( )
65 ans et plus	( )
<b>Total</b>	( )

**DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT**

- 11 A) Rencontrez-vous ou avez-vous rencontré des difficultés de recrutement au cours des 12 derniers mois? *(Une difficulté de recrutement est observée lorsque, malgré les efforts de recrutement, un poste demeure ou est demeuré vacant pendant plus de 3 mois)*

Oui <input type="checkbox"/>
Non <input type="checkbox"/> Passez à la question 13
Ne sait pas <input type="checkbox"/> Passez à la question 13

11 B) Pour quelles professions et pour quelles raisons rencontrez-vous ou avez-vous rencontré des difficultés de recrutement au cours des 12 derniers mois? Précisez la scolarité, l'expérience, les compétences et les connaissances exigées à l'embauche.

	(1) COMPLÉTER	(2) COMPLÉTER	(3) COMPLÉTER	Exemple
<b>1. Titre de la profession</b> (si nécessaire, préciser les principales fonctions pour des fins de classification)	(_____)	(_____)	(_____)	Programmeur
<b>2. Scolarité exigée à l'embauche</b>				
Aucun diplôme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Secondaire III	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diplôme de 5 <sup>e</sup> secondaire (général)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diplôme de formation professionnelle (DEP) (précisez la spécialisation)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)
Attestation de spécialisation professionnelle (ASP) (précisez la spécialisation)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)
Diplôme de formation collégiale général (DEC)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	✓
Diplôme de formation collégiale technique (DEC) (précisez la spécialisation)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	✓ (informatique)
Diplôme universitaire (certificat, baccalauréat ou plus) (précisez la spécialisation)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)
<b>3. Expérience exigée à l'embauche</b>				
Aucune expérience	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moins d'un an	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	✓
De 1 à 3 ans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Plus de 3 ans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>4. Compétences et connaissances exigées à l'embauche</b>				
Aucune	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Compétences de base (lire, écrire, compter) (précisez)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/>
Compétences techniques propres à l'exercice de la profession (précisez)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	✓ (réseautique)
Compétences interpersonnelles et personnelles (précisez)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	✓ (autonomie)
Connaissances linguistiques (précisez)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	✓ (anglais)
Connaissances en informatique et en bureautique (précisez)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	✓ (windows)
Connaissances en planification et en gestion (précisez au besoin)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	✓ (_____)
Autres compétences et connaissances (précisez)	(_____)	(_____)	(_____)	<input type="checkbox"/>
<b>5. Cause des difficultés de recrutement rencontrées</b>				
Durée du travail irrégulière (saisonnier)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	✓
Durée du travail irrégulière (temporaire)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	✓
Lieu de travail (lieu éloigné ou isolé)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Conditions de travail (s: salaire; mt: milieu de travail; ht: horaire de travail)	s <input type="checkbox"/> mt <input type="checkbox"/> ht <input type="checkbox"/>	s <input type="checkbox"/> mt <input type="checkbox"/> ht <input type="checkbox"/>	s <input type="checkbox"/> mt <input type="checkbox"/> ht <input type="checkbox"/>	s <input type="checkbox"/> mt <input type="checkbox"/> ht <input type="checkbox"/>
Manque de candidats qualifiés (formation)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Manque de candidats expérimentés (expérience)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Manque de candidats compétents (qualité du travail exécuté)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lacunes dans les qualités personnelles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Connaissances linguistiques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres (précisez)	<input type="checkbox"/> ( )	<input type="checkbox"/> ( )	<input type="checkbox"/> ( )	<input type="checkbox"/> ( )

**11 C) Si vos difficultés de recrutement persistent, à quelle(s) conséquence(s) votre établissement pourrait-il faire face au cours des 12 prochains mois? (Choix multiple).**

	Cochez
Vous devrez réorganiser le travail	<input type="checkbox"/>
Vous devrez embaucher des candidats moins qualifiés	<input type="checkbox"/>
Vous devrez former vos employés en place	<input type="checkbox"/>
Vous devrez prolonger les heures supplémentaires	<input type="checkbox"/>
Vous devrez faire appel à la sous-traitance	<input type="checkbox"/>
Vous perdrez des contrats	<input type="checkbox"/>
Vous déménagerez une partie ou la totalité de vos activités	<input type="checkbox"/>
Vous fermerez votre établissement et cesserez vos activités	<input type="checkbox"/>
Aucune	<input type="checkbox"/>
Autres (précisez)	<input type="checkbox"/>

**INTENTIONS D'EMBAUCHE**

**12 A) Aurez-vous, au cours des 12 prochains mois, besoin d'embaucher du nouveau personnel?**

Oui   
 Non  Passez à la question 16  
 Ne sait pas  Passez à la question 16

**12 B) Indiquez le titre de la profession et le nombre d'employés que vous souhaitez embaucher comme salariés. Précisez la scolarité, l'expérience ainsi que les compétences requises à l'embauche. (Ne considérez que les postes pour lesquels un recrutement externe de nouveau personnel est requis)**

	(1) COMPLÉTER	(2) COMPLÉTER	(3) COMPLÉTER	Exemple
<b>1. Titre de la profession CNP 4</b> (si nécessaire, préciser les principales fonctions pour des fins de classification)	( )	( )	( )	Programmeur
<b>2. Nombre de postes à combler par profession</b>	( )	( )	( )	2
<b>3. Raison(s) de l'embauche</b>				
Roulement de personnel (précisez le nombre de postes à combler pour cette raison)	<input type="checkbox"/> ( )	<input type="checkbox"/> ( )	<input type="checkbox"/> ( )	<input type="checkbox"/>
Remplacement à la suite d'une prise de retraite (précisez le nombre de postes à combler pour cette raison)	<input type="checkbox"/> ( )	<input type="checkbox"/> ( )	<input type="checkbox"/> ( )	<input checked="" type="checkbox"/>
Nouveau poste (précisez le nombre de postes à combler pour cette raison)	<input type="checkbox"/> ( )	<input type="checkbox"/> ( )	<input type="checkbox"/> ( )	<input type="checkbox"/>
<b>4. Scolarité exigée à l'embauche</b>				
Aucun diplôme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Secondaire III	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diplôme de 5 <sup>e</sup> secondaire (général)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diplôme de formation professionnelle (DEP) (précisez la spécialisation)	<input type="checkbox"/> ( )	<input type="checkbox"/> ( )	<input type="checkbox"/> ( )	<input type="checkbox"/> ( )

Attestation de spécialisation professionnelle (ASP) ( <i>précisez la spécialisation</i> )	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)
Diplôme de formation collégiale général (DEC)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Diplôme de formation collégiale technique (DEC) ( <i>précisez la spécialisation</i> )	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input checked="" type="checkbox"/> (informatique)
Diplôme universitaire ( <i>certificat, baccalauréat ou plus</i> ) ( <i>précisez la spécialisation</i> )	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)
<b>5. Expérience exigée à l'embauche</b>				
Aucune expérience	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moins d'un an	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
De 1 à 3 ans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Plus de 3 ans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>6. Compétences et connaissances exigées à l'embauche</b>				
Aucune				
Compétences de base ( <i>lire, écrire, compter</i> ) ( <i>précisez</i> )	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/>
Compétences techniques propres à l'exercice de la profession ( <i>précisez</i> )	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input checked="" type="checkbox"/> (réseautique)
Compétences interpersonnelles et personnelles ( <i>précisez</i> )	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (autonomie)
Connaissances linguistiques ( <i>précisez</i> )	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input checked="" type="checkbox"/> (anglais)
Connaissances en informatique et en bureautique ( <i>précisez</i> )	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input checked="" type="checkbox"/> (Windows)
Connaissances en planification et en gestion ( <i>précisez</i> )	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)
Autres compétences et connaissances ( <i>précisez</i> )	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)
<b>7. Rencontrez-vous ou anticipez-vous des difficultés de recrutement?</b>				
Oui	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Non	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

13. Quelles méthodes vous sont habituellement les plus efficaces pour recruter votre main-d'œuvre? (Trois choix maximum).

	Cochez
Placement en ligne via emploi.quebec.net	<input type="checkbox"/>
Annonces (journaux, radio et publications diverses)	<input type="checkbox"/>
Agences de placement privées (chasseurs de tête, etc.)	<input type="checkbox"/>
Institutions de formation (stages, placement étudiant, etc.)	<input type="checkbox"/>
Centre local d'emploi	<input type="checkbox"/>
Sites Internet liés à l'emploi (Jobboom, Monster)	<input type="checkbox"/>
Recommandations de vos employés ou votre réseau de contacts	<input type="checkbox"/>
Banque de curriculum vitae de votre établissement (courrier ou courriel)	<input type="checkbox"/>
Événements promotionnels (portes ouvertes, salons, activité de " Grande séduction ", etc.)	<input type="checkbox"/>
Autres ( <i>précisez</i> )	<input type="checkbox"/>

14. Envisagez-vous embaucher de la main-d'œuvre immigrante au cours de la prochaine année?

Oui	<input type="checkbox"/>
Non	<input type="checkbox"/>

**MISES À PIED ANTICIPÉES au cours des 12 prochains mois**

**15 A) Prévoyez-vous effectuer des mises à pied permanentes ou à durée indéterminée au sein de votre établissement au cours des 12 prochains mois?**

Oui	<input type="checkbox"/>
Non	<input type="checkbox"/> Passez à la question 17
Ne sait pas	<input type="checkbox"/> Passez à la question 17

**15 B) Veuillez nous indiquer le titre de la profession et le nombre d'employés que vous prévoyez mettre à pied au cours des 12 prochains mois. (Ne considérez que les mises à pied permanentes ou à durée indéterminée)**

Titre de la profession (CNP 4)	Nombre de mises à pied prévues (par profession)
<b>Total des mises à pied</b>	

**INTENTIONS DE FORMATION**

**16 A) Offrirez-vous des activités de formation à vos employés au cours des 12 prochains mois?**

Oui	<input type="checkbox"/>	
Non	<input type="checkbox"/>	Passez à la question 18
Ne sait pas	<input type="checkbox"/>	Passez à la question 18

**16 B) Quelles formations offrirez-vous à votre personnel au cours des 12 prochains mois et à quel groupe d'employés s'adresseront-elles? (Exemples : PowerPoint pour les secrétaires, lecture de plans pour les soudeurs, etc.)**

	(1) (cochez et précisez)	(2) (cochez et précisez)	(3) (cochez et précisez)	EXEMPLE (cochez et précisez)
<b>1. Profession visée CNP 4</b> (si nécessaire, précisez les principales fonctions pour des fin de classification)	(_____)	(_____)	(_____)	Programmeur-analyste
<b>2. Nombre de personnes visées par la formation</b>	(_____)	(_____)	(_____)	5
<b>3. Nature de la formation ou des formations planifiées</b>				
Compétences de base (précisez)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (savoir lire)
Compétences techniques propres à l'exercice de la profession (précisez)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (programmation avancée)
Compétences interpersonnelles et personnelles (précisez)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (gestion du stress)
Connaissances linguistiques (précisez)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (anglais)
Connaissances en informatique (précisez)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (Word)
Connaissances en planification et en gestion (précisez)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (anglais)
Autres (précisez)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)

**17. Quelles méthodes utilisez-vous le plus fréquemment pour former vos employés? (Trois choix maximum)**

**Gestion des ressources humaines**

	<b>COCHEZ</b>
Coaching par des employés expérimentés (formation sur le tas)	<input type="checkbox"/>
Ateliers, travaux pratiques ou cours durant les heures de travail	<input type="checkbox"/>
Ateliers, travaux pratiques ou cours en dehors des heures de travail	<input type="checkbox"/>
Congés de formation non payés	<input type="checkbox"/>
Congés de formation payés	<input type="checkbox"/>
Remboursement en totalité ou en partie des dépenses de formation	<input type="checkbox"/>
Autres (précisez)	<input type="checkbox"/>

**18. Avez-vous un employé responsable de la gestion des ressources humaines dans votre établissement?**

Oui	<input type="checkbox"/>	oui, quel pourcentage de sa tâche y consacre-t-il?	_____ %)
Non	<input type="checkbox"/>		

**19. Quelles politiques de gestion des ressources humaines avez-vous implantées ? (Choix multiple)**

	<b>Cochez</b>
Programme d'aide aux employés	<input type="checkbox"/>
Politique de recrutement et de sélection	<input type="checkbox"/>
Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche	<input type="checkbox"/>
Politique d'évaluation de rendement des employés	<input type="checkbox"/>
Politique des salaires et avantages sociaux	<input type="checkbox"/>
Description des tâches	<input type="checkbox"/>
Plan de formation	<input type="checkbox"/>
Politique de mise à la retraite	<input type="checkbox"/>
Autres (précisez)	<input type="checkbox"/>
Aucune	<input type="checkbox"/>

**20. Quelles difficultés éprouvez-vous en matière de gestion des ressources humaines? (Choix multiple).**

	<b>Cochez</b>
Formation	<input type="checkbox"/>
Recrutement, sélection et embauche	<input type="checkbox"/>
Roulement et rétention	<input type="checkbox"/>
Motivation, mobilisation et reconnaissance	<input type="checkbox"/>
Mises à pied, licenciement et congédiement	<input type="checkbox"/>
Coaching, encadrement	<input type="checkbox"/>
Relations et climat de travail	<input type="checkbox"/>
Planification de la relève, gestion prévisionnelle des ressources humaines et succession d'entreprise	<input type="checkbox"/>
Autres (précisez)	<input type="checkbox"/>
Aucune	<input type="checkbox"/>

**21. Quelle(s) stratégie(s) d'affaires envisagez-vous pour les 12 prochains mois? (Choix multiple)**

	<b>Cochez</b>
Restructuration et réorganisation	<input type="checkbox"/>
Croissance	<input type="checkbox"/>
Diversification	<input type="checkbox"/>
Rationalisation et/ou désinvestissement	<input type="checkbox"/>
Autres : ( <i>précisez</i> )	<input type="checkbox"/>

**DIVERS**

**22. Au cours des 12 derniers mois, avez-vous utilisé les mesures et les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec?** (*Placement en ligne, formation, coaching de gestion, programme d'apprentissage, etc.*).

Oui	<input type="checkbox"/>
Non	<input type="checkbox"/>
Ne sais pas	<input type="checkbox"/>

### **Annexe 3 – Tableaux par CNP**

Section A – Difficultés de recrutement

Section B – Intentions d'embauche

Section C – Prévision de mises à pied

Section D – Gestion des ressources humaines : Nature de la formation

## **Annexe 4 – La description des secteurs**

---

**Annexe 4 - Descriptions des secteurs**

---

**Agroalimentaire**

111	Cultures agricoles
112	Élevage
114	Pêche, chasse et piégeage
1151	Activités de soutien aux cultures agricoles
1152	Activités de soutien à l'élevage
311	Fabrication d'aliments
312	Fabrication de boissons et de produits du tabac

**Forêt, bois et papier**

113	Foresterie et exploitation forestière
1153	Activités de soutien à la foresterie
321	Fabrication de produits en bois
322	Fabrication du papier

**Mines et première transformation des métaux**

211	Extraction de pétrole et de gaz
212	Extraction minière (sauf l'extraction de pétrole et de gaz)
213	Activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction de pétrole et de gaz
331	Première transformation des métaux

**Services publics et construction**

221	Services publics ÉU
23	Construction

**Fabrication autres qu'alimentaire, bois et première transformation des métaux**

313	Usines de textiles
314	Usines de produits textiles
315	Fabrication de vêtements
316	Fabrication de produits en cuir et de produits analogues
323	Impression et activités connexes de soutien
324	Fabrication de produits du pétrole et du charbon
325	Fabrication de produits chimiques
326	Fabrication de produits en plastique et en caoutchouc
327	Fabrication de produits minéraux non métalliques
332	Fabrication de produits métalliques
333	Fabrication de machines
334	Fabrication de produits informatiques et électroniques
335	Fabrication de matériel, d'appareils et de composants électriques
336	Fabrication de matériel de transport
337	Fabrication de meubles et de produits connexes
339	Activités diverses de fabrication

### Commerce de gros et de détail

411	Grossistes-distributeurs de produits agricoles CAN
412	Grossistes-distributeurs de produits pétroliers CAN
413	Grossistes-distributeurs de produits alimentaires, de boissons et de tabac CAN
414	Grossistes-distributeurs d'articles personnels et ménagers CAN
415	Grossistes-distributeurs de véhicules automobiles et de leurs pièces CAN
416	Grossistes-distributeurs de matériaux et fournitures de construction CAN
417	Grossistes-distributeurs de machines, de matériel et de fournitures CAN
418	Grossistes-distributeurs de produits divers CAN
419	Agents et courtiers du commerce de gros CAN
441	Marchands de véhicules automobiles et de leurs pièces ÉU
442	Magasins de meubles et d'accessoires de maisons ÉU
443	Magasins d'appareils électroniques et ménagers ÉU
444	Marchands de matériaux de construction et de matériel et fournitures de jardinage ÉU
445	Magasins d'alimentation ÉU
446	Magasins de produits de santé et de soins personnels ÉU
447	Stations services ÉU
448	Magasins de vêtements et d'accessoires vestimentaires ÉU
451	Magasins d'articles de sport, d'articles de passe-temps, d'articles de musique et de livres ÉU
452	Magasins de fournitures de tout genre ÉU
453	Magasins de détail divers ÉU
454	Détaillants hors magasins ÉU

### Transport et entreposage

481	Transport aérien
482	Transport ferroviaire
483	Transport par eau
484	Transport par camion
485	Transport en commun et transport terrestre de voyageurs
486	Transport par pipeline
487	Transport de tourisme et d'agrément
488	Activités de soutien au transport
491	Services postaux
492	Messageries et services de messagers
493	Entreposage

### Hébergement, restauration, communications et information, industrie culturelle et arts et spectacles

511	Édition (sauf par Internet)
512	Industrie du film et de l'enregistrement sonore
515	Radiotélévision (sauf par Internet)
516	Édition, radiodiffusion et télédiffusion par Internet
517	Télécommunications
518	Fournisseurs de services Internet, sites portails de recherche et services de traitement de données
519	Autres services d'information
711	Arts d'interprétation, sports-spectacles et activités connexes
712	Établissements du patrimoine
713	Divertissement, loisirs et jeux de hasard et loterie
721	Services d'hébergement
722	Services de restauration et débits de boissons

**Finances, assurances et services immobiliers**

521	Autorités monétaires – banque centrale
522	Intermédiation financière et activités connexes ÉU
523	Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes
524	Sociétés d'assurance et activités connexes
526	Fonds et autres instruments financiers CAN
531	Services immobiliers
532	Services de location et de location à bail
533	Baillleurs de biens incorporels non financiers (sauf les oeuvres protégées par le droit d'auteur)

**Services professionnels, scientifiques et techniques et gestion de sociétés et services administratifs et gestion des déchets**

541	Services professionnels, scientifiques et techniques
551	Gestion de sociétés et d'entreprises
561	Services administratifs et services de soutien
562	Services de gestion des déchets et d'assainissement

**Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique**

611	Services d'enseignement
621	Services de soins ambulatoires
622	Hôpitaux
623	Établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes
624	Assistance sociale
911	Administration publique fédérale CAN
912	Administrations publiques provinciales et territoriales CAN
913	Administrations publiques locales, municipales et régionales CAN
914	Administration publique autochtone CAN
919	Organismes publics internationaux et autres organismes publics extra-territoriaux CAN

**Autres services**

811	Réparation et entretien
812	Services personnels et services de blanchissage
813	Organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles et similaires
814	Ménages privés