



EMPLOI-QUÉBEC

CHAUDIÈRE-APPALACHES

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

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

JUIN 1999

DOCUMENT PRÉPARÉ

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

DIRECTION

Andrée Morin
Directrice par intérim

TRAITEMENT ET RÉDACTION

Suzanne Lefebvre
Agente de recherche, de planification et de développement

RÉVISION DE TEXTE ET MISE EN PAGE

Noëlline April
Agente de secrétariat

AUTRES COLLABORATIONS

Centre local d'emploi de Montmagny et de L'Islet
Centre local de développement de la MRC de L'Islet
Corporation de développement économique de la MRC de Montmagny
Centre d'études collégiales de Montmagny
Commission scolaire de la Côte-du-sud
Développement des ressources humaines Canada

NOTE

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

TABLE DES MATIÈRES

Page

AVANT-PROPOS	V
INTRODUCTION	VI

SECTION 1 – MRC DE MONTMAGNY

SECTION 2 – MRC DE L'ISLET (voir l'autre document)

SOMMAIRE	2
1. LE MARCHÉ DU TRAVAIL	5
1.1. La population	5
1.2. Les indicateurs du marché du travail	6
1.3. La structure économique	7
2. LA MÉTHODOLOGIE D'ENQUÊTE	9
2.1. La population étudiée	9
2.2. La collecte et le traitement des données	11
2.3. Les résultats de la collecte	11
2.4. La pondération	12
3. LES CARACTÉRISTIQUES DES ÉTABLISSEMENTS	13
3.1. Les caractéristiques générales	13
3.2. La saisonnalité	14
4. LES CHANGEMENTS PRÉVISIBLES	17
4.1. Les investissements	17
4.2. Les changements technologiques, organisationnels et de marché	19
4.3. Les changements technologiques	21
4.4. Les changements organisationnels	22
4.5. Les changements de marché	23
5. LES POSTES VACANTS	24
5.1. La répartition industrielle des postes vacants	25
5.2. La répartition professionnelle des postes vacants	26
5.3. Les causes à la source des difficultés de recrutement	27
6. LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE	33
6.1. La répartition industrielle des intentions d'embauche	34
6.2. La répartition professionnelle des intentions d'embauche	34
7. LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	35
7.1. La responsabilité de la gestion des ressources humaines	35
7.2. Les difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines	35
7.3. L'accueil et l'entraînement à la tâche	37
8. LA FORMATION DU PERSONNEL	38
8.1. Les moyens utilisés pour offrir la formation	38
8.2. Les difficultés rencontrées dans la réalisation des activités de formation	39
9. LES BESOINS DE FORMATION	41

ANNEXES

ANNEXE 1	Le taux de réponse	44
ANNEXE 2	La pondération	45
ANNEXE 3	La liste des postes vacants	46
ANNEXE 4	La liste des intentions d'embauche	48

ANNEXES : LES RÉSULTATS GLOBAUX

Le questionnaire

Le taux de réponse, MRC de Montmagny et de L'Islet

Les comparaisons des données statistiques

AVANT-PROPOS

Cette enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre a été réalisée par la Direction de la planification et du partenariat d'Emploi-Québec, région de la Chaudière-Appalaches, à la demande du comité Regroupement des intervenants main-d'œuvre (RIM). Ce comité, formé depuis plusieurs années, regroupe des intervenants des MRC de Montmagny et de L'Islet et a pour but de favoriser des actions cohérentes et concertées en matière d'emploi et de main-d'œuvre. À cet effet, des représentants du RIM, soit le Centre local d'emploi de Montmagny et de L'Islet, le Centre local de développement de la MRC de L'Islet inc., la Corporation de développement économique de la MRC de Montmagny, le Centre d'études collégiales de Montmagny et la Commission scolaire de la Côte-du-Sud ont contribué au travail accompli dans le cadre de cette enquête. Mentionnons aussi la collaboration de Développement des ressources humaines Canada lors de l'élaboration du questionnaire.

En réponse au besoin d'information manifesté par les partenaires, cette étude à caractère local nous renseigne notamment sur les activités spécifiques des entreprises tels les intentions d'embauche, les postes vacants, les changements prévisibles et les compétences spécifiques recherchées. Les données recueillies serviront aux différents intervenants locaux et régionaux œuvrant au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi ainsi qu'au développement économique et pourront être couramment réinvesties lors de la prestation de services, de l'établissement des planifications locales de même que dans le cadre de tout projet centré sur le développement et la promotion de l'emploi.

À titre d'exemple, ces renseignements pourront être utilisés dans le cadre des mesures actives d'Emploi-Québec, en ce qui concerne notamment la mesure préparation à l'emploi, laquelle répond aux besoins de la clientèle en matière d'orientation, de *counselling*, de développement de l'employabilité ainsi qu'en matière d'aide à la formation générale, professionnelle et technique.

Soulignons que cette étude s'inscrit dans la foulée d'une vaste enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre réalisée, en 1995, par le Bureau de la statistique du Québec et Statistique Canada et couvrant le Québec et ses régions. Les résultats globaux et régionaux de cette enquête ont été publiés respectivement à l'automne 1996 et au printemps 1997¹. Certains des aspects traités dans ces différentes enquêtes deviennent donc comparables.

¹ BÉLISLE, S. et LACHAPELLE, R., (Développement des ressources humaines Canada et Société québécoise de développement de la main-d'œuvre), *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, résultats globaux*, 1996 et LEFEBVRE, S., (Société québécoise de développement de la main-d'œuvre), *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, région de la Chaudière-Appalaches*, 1997.

INTRODUCTION

Ce document contient deux rapports, soit un rapport concernant la MRC de L'Islet et un autre concernant la MRC de Montmagny. Chacune des MRC peut donc avoir accès à ses données respectives issues de la présente enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre.

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

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

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

Dans les sections 5 et 6, nous décrivons, le plus explicitement possible, les postes vacants, les difficultés de recrutement et les intentions d'embauche. Les répartitions industrielle et professionnelle des postes vacants et des intentions d'embauche sont aussi examinées.

La section 7 traite de la gestion des ressources humaines tandis que la section 8 s'attarde plus spécifiquement sur la formation du personnel. Finalement, la section 9 présente les besoins de formation identifiés par les entreprises.

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

MRC DE MONTMAGNY

SOMMAIRE

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

Section 3 : LES CARACTÉRISTIQUES DES ÉTABLISSEMENTS

- Les réponses au sujet de la provenance des employés nous indiquent que plus d'un emploi sur quatre, soit 28 %, sont occupés par des personnes résidant en dehors de la MRC de Montmagny, soit 12 % en provenance de la MRC de L'Islet et 16 % en provenance d'autres endroits.
- Pour le secteur manufacturier et celui du tourisme, l'été ressort comme étant la saison où l'emploi a été au maximum au cours des douze derniers mois. Toutefois, la proportion d'entreprises où l'effet saisonnalité semble ne pas exister est importante, soit 40,2 %. Cette situation est surtout remarquable dans le secteur manufacturier (45,6 %).

Section 4 : LES CHANGEMENTS PRÉVISIBLES

- Près de 38 % des entreprises de la MRC de Montmagny faisant partie des secteurs d'activité économique visés par l'enquête prévoient effectuer un investissement au cours des deux années suivant l'enquête. Les investissements prévus varient de 3000 \$ à 2 500 000 \$. L'investissement total prévu est de 12 970 000 \$.
- Mentionnons que onze entreprises manufacturières, soit 26,8 %, ont affirmé investir plus de 250 000 \$ au cours des deux prochaines années. Cette proportion est élevée comparativement aux résultats obtenus dans d'autres études, soit celles des MRC de L'Islet (18,5 %) et de Bellechasse (23,1 %).
- Parmi les types de changement prévus, ce sont les changements technologiques qui sont les plus fréquemment identifiés. Ainsi, à l'automne-hiver 1998-1999, 38,7 % des entreprises affirmaient avoir l'intention de réaliser ce type de changement au cours des deux années suivant l'enquête. Les changements de marché se classent au second rang, 27,2 % les prévoyant. La proportion se situe à 22,8 % pour les changements organisationnels.
- Le secteur manufacturier se démarque quant aux changements technologiques et de marché tandis que le secteur du tourisme se démarque quant aux changements organisationnels.

Section 5 : LES POSTES VACANTS

- À l'automne-hiver 1998-1999, 24 % des entreprises de la MRC de Montmagny appartenant aux secteurs d'activité économique visés par l'enquête faisaient état de quelque 163 postes vacants. Par rapport au nombre d'emplois estimé par l'enquête, soit 4684, ce nombre de postes vacants représente 3,5 %, une proportion importante comparativement aux résultats obtenus pour

l'ensemble du Québec (1,5 %) et pour la région de la Chaudière-Appalaches (2 %)² lors de l'Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre réalisée en 1995.

- Mentionnons que les employeurs de la MRC de Montmagny sont assez exigeants en ce qui concerne la scolarité demandée pour occuper les postes vacants. En effet, les employeurs exigent au moins un diplôme de 5^e secondaire pour 87,8 % des postes vacants. Deux types de formation en demande retiennent particulièrement l'attention, à savoir le diplôme de 5^e secondaire, formation générale, exigé pour 37,8 % des postes vacants, et le diplôme de formation professionnelle (secondaire) qui est, quant à lui, exigé dans 28,9 % des cas.
- Les sources de recrutement les plus populaires sont les suivantes : les candidats recommandés par les employés (48,5 %), le contact personnel des employeurs (41,4 %) et les journaux (41,4 %).
- Mentionnons que l'on retrouve 77,4 % des postes vacants dans le secteur manufacturier et 22,3 % dans le secteur du tourisme.
- Les plus grandes proportions de postes vacants se retrouvent dans les trois catégories occupationnelles suivantes³ : le personnel de la transformation et de la fabrication (52,2 %), la vente et les services (16,7 %) et le personnel des métiers (12,2 %). Deux autres catégories professionnelles méritent d'être présentées en raison de la valeur des emplois, soit la catégorie des sciences naturelles ou sciences et génie (8,9 %, surtout des postes professionnels) et celle de l'administration (5,6 %, surtout des postes techniques).
- Certaines entreprises font état de difficultés particulières quant au recrutement professionnel pour combler les postes vacants. Les causes les plus souvent mentionnées touchent le manque de candidats ayant les compétences (49,4 %) ou le diplôme (43,2 %) recherchés. Les compétences à la source des difficultés de recrutement sont liées aux qualités personnelles (confiance en soi, responsabilité, honnêteté), aux compétences intellectuelles (raisonner, apprendre, décider et résoudre des problèmes) et aux relations interpersonnelles (travailler en équipe, communiquer, servir les clients).

Section 6 : LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE

- Quelque 34 % des entreprises de la MRC de Montmagny faisant partie des entreprises visées par l'enquête prévoient embaucher du personnel additionnel au cours des deux années suivant l'enquête, ce qui représente quelque 330 emplois.
- Les employeurs demandent au moins un diplôme de 5^e secondaire pour 91,3 % des intentions d'embauche. Tout comme pour les postes vacants, deux types de formation retiennent particulièrement l'attention, à savoir le diplôme de 5^e secondaire, formation générale, exigé pour 49 % des intentions d'embauche et le diplôme de formation professionnelle au secondaire qui est, quant à lui, exigé dans 27,8 % des cas.
- Pour ce qui est de la spécialisation professionnelle demandée, les résultats obtenus pour la formation professionnelle au secondaire touchent les domaines suivants : la soudure, les techniques d'usinage et de machiniste, celle de pressier, la cuisine, la reliure, le contrôle numérique (CNC), l'accueil en tourisme et le service aux tables. Pour la formation technique au

² *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, résultats globaux et Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, région de la Chaudière-Appalaches, op. cit.*

³ En référence à la classification nationale des professions (CNP) qui est une taxonomie des professions que l'on retrouve sur le marché du travail canadien. Emploi et Immigration Canada, 1993.

collégial, les résultats mentionnés concernent le marketing, l'administration et la comptabilité. Du côté universitaire, les domaines d'études visés sont l'architecture, le génie industriel et les relations industrielles.

Section 7 : LA RESPONSABILITÉ DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

- Une minorité d'entreprises, soit 30,4 %, déclarent avoir une personne qui s'occupe du personnel ou des ressources humaines de l'entreprise, à l'exclusion du ou des propriétaires. Compte tenu de la forte proportion d'entreprises de très petite taille, soit 87,2 % comptant dix salariés et moins, ces résultats paraissent tout de même avantageux.
- Parmi les entreprises affirmant qu'il y a effectivement une personne dans l'entreprise qui s'occupe de la gestion des ressources humaines, 80,5 % mentionnent que cette personne y consacre moins de 50 % de son temps.
- Les principales difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines sont les suivantes : le recrutement de personnel qualifié, le bassin de main-d'œuvre, l'adaptation du personnel aux nouvelles technologies ou aux changements organisationnels, le roulement, la motivation, les compétences, la progression des employés, la localisation géographique, la stabilité de production, l'adaptation du personnel au commerce international de même que le calendrier de production.
- Par ailleurs, l'accueil et l'entraînement à la tâche sont des pratiques qui existent dans 63,7 % des entreprises.

Section 8 : LA FORMATION DU PERSONNEL

- Quelque 75,8 % des entreprises offrent de la formation à leur personnel. Les entreprises comptant plus de 50 employés affirment, à l'unanimité, offrir de la formation. Les entreprises du secteur manufacturier offrent de la formation dans une proportion de 78,6 % tandis que celles du tourisme le font, dans une proportion de 72,8 %.
- Les entreprises offrant de la formation ont principalement recours aux moyens suivants : la formation en cours de production ou sur le tas (93,8 %), le remboursement des dépenses de formation (38,3 %), l'organisation d'ateliers et de travaux pratiques durant les heures de travail (24,7 %) et l'organisation d'ateliers et de travaux pratiques en dehors des heures de travail (13,6 %).
- Les principales difficultés rencontrées dans la réalisation des activités de formation sont le manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation (31,2 %), le remplacement des personnes à former sans ralentir la production (25,7 %), la scolarité insuffisante des employés pour suivre la formation (22 %), les cours non disponibles ou mal adaptés (15,6 %) et le coût des activités de formation trop élevé (13,8 %).

Section 9 : LES BESOINS DE FORMATION

- Globalement, ce sont les besoins de formation de la catégorie gestion qui ont été le plus souvent signalés par les entreprises, soit une proportion de 32,6 %. Les besoins de formation de la catégorie production arrivent en second lieu avec une proportion de 28,8 %, puis s'ensuivent les besoins de formation en vente et marketing, avec 27,6 %. Finalement, les besoins de formation en compétences générales sont mentionnés dans 22,2 % des cas.

1.1 LA POPULATION

La MRC de Montmagny, presque à la limite est du territoire régional, couvre une superficie de 1 678,26 km². La population de cette MRC (23 794 personnes), qui se classe huitième quant au nombre d'habitants, représente 6,3 % de la population régionale. Entre 1991 et 1996, la MRC a connu une croissance démographique de l'ordre de 0,5 %, soit une croissance inférieure à celle de la région qui se situait à 3,5 %.

Mentionnons qu'une personne sur quatre a plus de 55 ans dans la MRC de Montmagny.

La proportion de personnes de 15 ans et plus qui, en 1996, possédaient au moins un diplôme d'études secondaires était de 51,4 %, comparativement à 60,2 % dans l'ensemble de la région de la Chaudière-Appalaches. Par rapport aux onze MRC de la région, la MRC de Montmagny occupe le neuvième rang quant au critère de posséder au moins un diplôme d'études secondaires.

En décembre 1998, on comptait 1664 prestataires de la sécurité du revenu adultes dans la MRC de Montmagny. Par rapport à décembre 1997, il s'agit d'une diminution de l'ordre de 7,9 %, le nombre de prestataires passant de 1806 en décembre 1997 à 1664 en décembre 1998.

En décembre 1998, les 1664 prestataires de la sécurité du revenu⁴ adultes se composaient de 516 adultes inaptes au travail de façon permanente et de 1148 adultes aptes au travail. Le taux de dépendance de la sécurité du revenu de la MRC, c'est-à-dire le pourcentage de prestataires de la sécurité du revenu adultes aptes par rapport à la population âgée entre 15 et 64 ans, se situait alors à 7,1 % comparativement à 4,1 % pour l'ensemble de la région. Il s'agit d'un taux de dépendance fort élevé.

Les 1148 prestataires de la sécurité du revenu adultes et aptes au travail se répartissaient de la façon suivante :

Les femmes	55,3 %
Les hommes	44,7 %
Les moins de 20 ans	4,5 %
Les 20 à 29 ans	18,0 %
Les 30 à 44 ans	35,5 %
Les 45 à 54 ans	24,2 %
Les 55 ans et plus	17,8 %
Pourcentage de prestataires de la sécurité du revenu adultes et aptes au travail qui avaient une durée cumulative à l'aide sociale de plus de dix ans.	50,1 %

Par ailleurs, la MRC de Montmagny regroupait, au troisième trimestre de 1998, 267 bénéficiaires réguliers (sans gains) de l'assurance-emploi⁵; il s'agit d'une diminution de l'ordre de 29,8 % par

⁴ Source : Emploi-Québec, Direction du plan et de l'information sur le marché du travail, Données sur les prestataires de décembre 1998. Compilations Emploi-Québec, région de la Chaudière-Appalaches, avril 1999.

⁵ Source : Emploi-Québec, Direction du plan et de l'information sur le marché du travail, données sur les prestataires réguliers (sans gains) de l'assurance-emploi, compilations Emploi-Québec, Direction de la planification et du partenariat, région de la Chaudière-Appalaches, mars 1999

rapport au même trimestre de 1997. Le taux d'assurance-emploi, c'est-à-dire le pourcentage de prestataires de l'assurance-emploi par rapport à la population âgée entre 15 et 64 ans, se situait, au troisième trimestre de 1998, à 1,7 % comparativement à 2,4 % pour l'ensemble de la région.

1.2 LES INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

En 1996, la MRC de Montmagny affichait un taux d'emploi⁶ de 51,1 %, comparativement à 56,9 % pour l'ensemble de la région.

Mentionnons que le taux d'emploi des femmes dans Montmagny était, en 1996, de 41,7 % et celui des hommes, de 60,4 %. Ces proportions pour la région de la Chaudière-Appalaches étaient de 49,3 % pour les femmes et de 64,7 % pour les hommes. Quant au taux d'emploi des jeunes âgés entre 15 et 24 ans, en 1996, on remarque un taux d'emploi de 45 % comparativement à 45,5 % chez les jeunes de l'ensemble de la région.

Le tableau 1 présente les principaux indicateurs du marché du travail pour la MRC de Montmagny, la région de la Chaudière-Appalaches et l'ensemble du Québec.

Tableau 1

PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL, MRC DE MONTMAGNY, RÉGION DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES ET ENSEMBLE DU QUÉBEC

LOCALISATION	TAUX D'EMPLOI (%)		TAUX D'ACTIVITÉ (%)		TAUX DE CHÔMAGE (%)	
	1991	1996	1991	1996	1991	1996
Montmagny	51,8	51,0	58,7	58,2	11,8	12,2
Région de la Chaudière-Appalaches	58,4	56,9	64,4	62,9	9,3	9,5
Ensemble du Québec	57,3	55,0	65,1	62,3	12,1	11,8

Source : Statistique Canada, Recensements 1991 et 1996.

1.3 LA STRUCTURE ÉCONOMIQUE

⁶ Le taux d'emploi est le rapport entre les personnes occupées et le nombre de personnes âgées de 15 ans et plus.

Du nord au sud, trois ensembles géographiques se succèdent, soit le fleuve Saint-Laurent avec l'archipel de l'Isle-aux-Grues, la plaine et le plateau appalachien, lequel est recouvert de vastes forêts habitées par une faune diversifiée⁷. La majorité des entreprises manufacturières et de services se retrouve sur une bande longeant le fleuve et traversée par l'autoroute Jean-Lesage.

Le secteur manufacturier rassemblait, en 1996, 28,9 % de l'emploi territorial comparativement à 21,8 % dans l'ensemble de la région. Le secteur industriel local est dominé par les industries liées à la «transformation des ressources» et par les «industries manufacturières traditionnelles». L'emploi s'y concentre, en effet, dans les quatre grands groupes industriels suivants : le meuble et les articles d'ameublement (6,8 %), le bois (6 %), les produits électriques (4,1 %) et le textile (3,1 %). La ville de Montmagny entend mettre l'emphase, au cours des prochaines années, sur le développement de son secteur industriel⁸. En effet, la Ville décidait d'investir plus d'un demi million, à l'été 1998, pour aménager cinq emplacements dans un nouveau développement industriel.

Le secteur primaire regroupait, en 1996, 7,3 % de l'emploi territorial comparativement à 8,1 % dans l'ensemble de la région. On retrouve 5,8 % de l'emploi dans le secteur agricole, les principales productions étant le lait, les bovins de boucherie, le porc, les produits forestiers et les produits de l'érable. La MRC entend accroître l'emploi notamment par l'amélioration des productions agricoles et forestières.

Enfin, le secteur tertiaire occupait près de 60 % de l'emploi territorial comparativement à 65,1 % dans l'ensemble de la région. Parmi l'ensemble des MRC de la région, Montmagny arrive au quatrième rang quant à l'emploi dans le secteur tertiaire. Les secteurs les plus générateurs d'emploi sont, par ordre d'importance : le commerce de gros et de détail (16,8 %), la santé et les services sociaux (12,1 %), l'hébergement et la restauration (7 %) et l'enseignement (6,4 %). La MRC entend accroître l'emploi notamment par la mise en valeur des installations récréo-touristiques.

⁷ Perreault, P. (Les productions du milieu inc. (CRCD Chaudière-Appalaches) *Survot socio-économique*, Conseil régional de concertation et de développement, 1996.

⁸ *Montmagny fait de l'œil aux nouveaux promoteurs* dans *L'Oie blanche*, 4 avril 1998.

Tel qu'illustré au tableau 2, la MRC de Montmagny regroupe environ 1075 employeurs.

Tableau 2
RÉPARTITION DES EMPLOYEURS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ,
MRC DE MONTMAGNY

SECTEUR D'ACTIVITÉ	EMPLOYEURS (%) (n. = 1075)
Primaire	3,7
Manufacturier	11,9
Tertiaire	84,4
Total	100

Source : La corporation de développement économique de la MRC de Montmagny.

Mentionnons que la majorité des entreprises sont de petite taille; en effet, 87,2 % d'entre elles embauchent dix salariés et moins et 98,7 %, 100 salariés et moins. La MRC compte 14 entreprises qui embauchent plus de 100 salariés. En voici la liste :

ENTREPRISES	SECTEURS
Consoltex inc.	Textile
Fenêtres Montmagny inc.	Bois
Prolam inc.	Bois
Bois Daaquam inc.	Bois
Les produits métalliques Roy inc.	Meuble
Montel inc.	Meuble
Meubles Morigeau inc.	Meuble
Ressorts Liberté inc.	Produits métalliques
Picard Industries inc.	Produits métalliques
Garant, division USI Canada inc.	Produits métalliques
Inglis	Produits électriques
Commission scolaire de la Côte-du-Sud	Enseignement
Centre hospitalier de l'Hôtel-Dieu	Santé et services sociaux
Centre hospitalier de soins de longue durée	Santé et services sociaux

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

2.1 LA POPULATION ÉTUDIÉE

Nous avons utilisé, pour cette enquête, un fichier d'entreprises provenant de la Corporation de développement économique de Montmagny. Le fichier est récent et mis à jour fréquemment.

Aux fins de la présente enquête, le demandeur, en l'occurrence le Regroupement des intervenants main-d'œuvre, a retenu les secteurs d'activité économique suivants : l'ensemble des établissements appartenant au secteur manufacturier et à l'industrie touristique.

Dans cette enquête, nous entendons par industrie touristique les secteurs suivants : la restauration (sauf les casse-croûte), cabanes à sucre comprises; l'hébergement, soit les hôtels et les motels, l'ensemble des gîtes touristiques et les campings; les musées, les divertissements et loisirs qui comprennent les clubs de golf, les salles de quilles, les centres de plein-air, clubs de motoneige, d'équitation, etc.

Tableau 3

NOMBRE DE QUESTIONNAIRES EXPÉDIÉS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ ET LA TAILLE DE L'ENTREPRISE, MRC DE MONTMAGNY

SECTEUR	QUESTIONNAIRES EXPÉDIÉS SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES				
	0-9 employés	10 à 49 employés	50 à 199 employés	200 et + employés	Total
	(questionnaires) (n.)	(questionnaires) (n.)	(questionnaires) (n.)	(questionnaires) (n.)	(questionnaires) (n.)
Ensemble des activités	139	61	15	5	220
Industries manufacturières	69	34	14	5	122
Aliments/boissons	5	4			9
Caoutchouc/plastique	1				1
Cuir	1				1
Textiles	1	2	3		6
Habillement	1				1
Bois	13	16	3	2	34
Meuble	7	3	4	1	15
Pâtes et papier		1			1
Imprimerie	11	2	1		14
Métaux primaires	1		1		2
Produits métalliques	16	3	2	1	22
Machinerie	1				1
Matériel de transport	2				2
Produits électriques et électroniques.				1	1
Minéraux non-métalliques	1				1
Industries manufacturières diverses	8	3			11
Tourisme	70	27	1		98
Musée	4				4
Hébergement	27	7			34
Restauration	27	15	1		43
Divertissements et loisirs	12	5			17

2.2 LA COLLECTE ET LE TRAITEMENT DES DONNÉES

Les entreprises ont eu à répondre à un questionnaire⁹ qui comprenait 24 questions réparties dans 4 sections, traitant des caractéristiques des établissements; des postes vacants, des difficultés de recrutement et des intentions d'embauche; de la gestion des ressources humaines; ainsi que de la formation de la main-d'œuvre.

Compte tenu des difficultés que pose généralement toute forme d'investigation relative aux besoins en main-d'œuvre des entreprises, il a été convenu de reproduire une bonne partie des questions posées dans l'Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre au Québec¹⁰. Cet emprunt comportait deux avantages non négligeables. Il nous a tout d'abord dispensé d'un pré-test puisque cette étape avait déjà été effectuée de façon très rigoureuse par le Bureau de la statistique du Québec. Il nous a aussi permis de comparer nos résultats avec ceux qui ont été obtenus en 1995 pour l'ensemble du Québec et pour la région de la Chaudière-Appalaches.

La mise à la poste des 220 questionnaires s'est effectuée durant la semaine du 19 octobre 1998. L'envoi postal comprenait les documents suivants : une lettre de présentation de l'enquête signée par madame Suzanne Lacombe de la Corporation de développement économique de Montmagny, un exemplaire du questionnaire, de même qu'une enveloppe de retour affranchie. Mentionnons que les médias locaux ont été mis à contribution pour la promotion.

Pour s'assurer de la collaboration des entreprises et maximiser le taux de réponse, deux séries de rappels téléphoniques ont été effectuées par le Centre local d'emploi de Montmagny, la Corporation de développement économique de la MRC de Montmagny, le Centre d'études collégiales de Montmagny et la Commission scolaire de la Côte du sud, sur une période s'échelonnant du mois de novembre au mois de février 1999.

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

2.3 LES RÉSULTATS DE LA COLLECTE

Sur l'ensemble des 220 établissements visés par l'enquête, 114 établissements ont complété et retourné le questionnaire. Le taux de réponse à l'enquête, qui représente le rapport entre le nombre de questionnaires admissibles et la taille initiale de la population de laquelle on soustrait le nombre d'établissements inadmissibles, s'élève donc à 51,6 %, un taux avantageux compte tenu du type d'envoi, soit un envoi postal. Les résultats globaux de la collecte sont présentés au tableau 4.

⁹ Le questionnaire est présenté à l'annexe : les résultats globaux.

¹⁰ *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, résultats globaux, op.cit.*

Tableau 4

RÉSULTATS GLOBAUX DE LA COLLECTE

Échantillon initial (1)	220
Échantillon inadmissible (2)	1
Échantillon admissible (3)	219
Nombre de questionnaires admissibles (4)	113
Nombre de non-répondants (5)	105
Taux de réponse (4/3)	51,6

Les taux de réponse selon les strates, c'est-à-dire selon la taille et le secteur, sont présentés à l'annexe 1. L'examen du tableau sur les taux de réponse laisse voir des taux de réponse de plus en plus élevés selon l'augmentation de la taille de l'entreprise, ce qui est positif compte tenu de la demande généralement plus forte en ce qui concerne les postes vacants ou les intentions d'embauche provenant des entreprises de grande taille. De plus, mentionnons que les taux de réponse selon le secteur varient de 29,4 % à 100 %.

Pour des raisons statistiques ou de confidentialité, il nous est apparu important de regrouper quelques-uns des secteurs d'activité économique. Ainsi, dans le présent rapport, nous avons regroupé les renseignements concernant les secteurs du plastique, du cuir et des pâtes et papier et ceux concernant la machinerie et les produits électriques et électroniques.

2.4 LA PONDÉRATION

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

Afin d'inférer les données des répondants à la population visée de cette enquête dans Montmagny, soit l'ensemble des entreprises du secteur manufacturier et du tourisme, chaque entreprise s'est vue associer un poids. Ce poids correspond en réalité au nombre d'établissements de la population que l'établissement répondant représente.

La pondération des données de la présente enquête a été effectuée en deux étapes : on a établi, dans un premier temps, le poids de base de chaque répondant, puis on a calculé un poids pour chaque question. Des informations plus complètes et détaillées sur la pondération sont présentées à l'annexe 2.

3.1 LES CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES

Tel qu'illustré au tableau 5, la majeure partie des entreprises répondantes, soit 59,3 %, appartiennent au secteur manufacturier. Le secteur du tourisme représente, quant à lui, 40,7 %. Les répondants comprennent 84,1 % d'entreprises ayant de 0 à 49 employés et 15,9 % d'entreprises comptant plus de 50 employés.

Tableau 5

RÉPARTITION DES ENTREPRISES RÉPONDANTES MRC DE MONTMAGNY

CARACTÉRISTIQUES	EMPLOYEURS (%) (n = 113)
SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	
Manufacturier	59,3
Tourisme	40,7
TAILLE	
0 à 9	52,2
10 à 49	31,9
50 à 199	11,5
200 et +	4,4

La majorité des entreprises, soit 89,4 %, ne font pas partie d'une entreprise constituée de plusieurs établissements. Les autres entreprises (10,6 %), soit celles faisant effectivement partie d'une entreprise constituée de plusieurs établissements, sont principalement des sièges sociaux (42,2 %), des succursales ou des filiales (27,8 %), des franchises (11,1 %) ou autres (18,9 %) (regroupement de musées, restaurant/station-service).

Les réponses au sujet de la provenance des employés nous indiquent que la plus grande part des emplois appartenant aux entreprises visées par l'enquête sont occupés par des résidents et des résidentes de la MRC de Montmagny. En effet, 72 % des employés proviennent de la MRC de Montmagny, 12 % de la MRC de L'Islet et 16 %, d'autres endroits.

Par ailleurs et tel qu'illustré au tableau 6, l'enquête a touché quelque 4684 emplois, soit environ 47,7 % du nombre d'emplois que l'on retrouve dans la MRC de Montmagny (9810 emplois)¹¹. Quatre-vingt-onze pour cent (91,1 %) des emplois visés par l'enquête sont des emplois à temps plein.

Tableau 6

**RÉPARTITION DES EMPLOIS COUVERTS PAR L'ENQUÊTE
MRC DE MONTMAGNY**

SECTEUR	EMPLOIS (%) (n = 4684)
Manufacturier	84,1
Tourisme <i>Hébergement et restauration (13,7 %)</i> <i>Divertissement et loisirs/musées (2,2 %)</i>	15,9
Total	100

Note : Il s'agit du nombre d'emplois estimé pour la population visée, soit l'ensemble des entreprises touchées par l'enquête.

Les réponses à la question portant sur les catégories occupationnelles laissent voir que la catégorie administration et marketing rassemble 42,5 % d'hommes et 57,5 % de femmes, direction et cadres exclus. Dans la catégorie production et opération, on retrouve 80,3 % d'hommes et 19,7 % de femmes, tous secteurs confondus, c'est-à-dire manufacturier et tourisme. Mentionnons que, pour le secteur du tourisme, la proportion de femmes dans la catégorie production et opération n'a rien à voir avec la moyenne (19,7 %) puisqu'on y retrouve 71,2 % de femmes, cette proportion étant fortement liée avec les secteurs de l'hébergement et surtout de la restauration.

Finalement, mentionnons que seulement 8,7 % des entreprises de la MRC de Montmagny visées par l'enquête affirment être syndiquées. Il s'agit exclusivement d'entreprises du secteur manufacturier. Mentionnons que les syndicats visés appartiennent aux affiliations suivantes, soit la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) mentionnée 12 fois, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) mentionnée 2 fois et Autres (BASIC, section locale) mentionnée 2 fois.

3.2 LA SAISONNALITÉ

Globalement, pour l'ensemble des entreprises faisant partie des secteurs d'activité économique visés par l'enquête, l'été est la saison la plus fréquemment ciblée en ce qui a trait au nombre maximal d'emplois. Les résultats sont les suivants : 28,5 % des entreprises indiquent l'été (juin, juillet, août) comme étant la saison où l'emploi a été au maximum au cours des douze derniers mois, 7,9 %

¹¹ Source : Statistique Canada, Recensement 1996.

indiquent l'hiver (décembre, janvier, février), 5,5 %, l'automne (septembre, octobre, novembre) et 1,2 % choisissent le printemps (mars, avril, mai).

Par ailleurs, certaines entreprises ont inscrit plus d'une réponse à la question portant sur la saison où le nombre d'employés a été le plus élevé. Nous avons décidé de tenir compte de ces réponses et de les traiter. Ainsi, certaines entreprises ont indiqué l'été, l'automne et l'hiver (6,6%), d'autres, le printemps, l'été et l'hiver (1,9 %), certaines, le printemps, l'automne et l'hiver (1,3 %) et quelques autres, enfin, indiquent le printemps, l'été et l'automne (6,8 %).

Tableau 7

**RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LA SAISON OÙ L'EMPLOI A ÉTÉ
AU «MAXIMUM» AU COURS DES 12 MOIS PRÉCÉDANT L'ENQUÊTE
ET SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE
MRC DE MONTMAGNY**

SAISON	MANUFACTURIER (%)	TOURISME (%)	ENSEMBLE DES ENTREPRISES (%)
Printemps	2,2	0,0	1,2
Été	16,6	42,8	28,5
Automne	6,4	4,5	5,5
Hiver	8,9	6,7	7,9
Printemps-été-automne	11,6	1,1	6,8
Printemps-été-hiver	1,7	2,2	1,9
Printemps-automne-hiver	2,4	0,0	1,3
Été-automne-hiver	4,7	8,9	6,6
Ne s'applique pas	45,6	33,9	40,2
Total	100,0	100,0	100,0

Tel qu'illustré au tableau 7, pour le secteur manufacturier et celui du tourisme, l'été ressort comme étant la saison où l'emploi a été au maximum au cours des douze derniers mois. Mentionnons que cette proportion est beaucoup plus élevée que la moyenne dans l'industrie du tourisme, soit une proportion de 42,8 %. De même, la proportion d'entreprises où l'effet saisonnalité semble ne pas exister est importante (40,2 %). Cette situation est surtout remarquable dans le secteur manufacturier (45,6 %).

En ce qui concerne le nombre minimal d'emplois, l'hiver est la saison la plus fréquemment citée par les employeurs de la MRC de Montmagny. Les résultats sont les suivants : 18 % des entreprises indiquent l'hiver comme étant la saison où l'emploi a été au minimum au cours des douze derniers mois, 7,2 % pointent l'été, 4,9 %, le printemps et 3,7 %, l'automne.

Par ailleurs, certaines entreprises ont inscrit plus d'une réponse à la question portant sur la saison où le nombre d'employés a été au minimum. Tout comme nous l'avons fait précédemment pour l'emploi maximal, nous avons décidé de tenir compte de ces réponses et de les traiter. Ainsi, certaines entreprises ont indiqué l'été, l'automne et l'hiver (6,4 %), d'autres, le printemps, l'été et l'automne (2,5 %), certaines, le printemps, l'automne et l'hiver (11,7 %) et quelques autres, enfin, indiquent le printemps, l'été et l'hiver (3,5 %).

Tableau 8

**RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LA SAISON OÙ L'EMPLOI A ÉTÉ
AU «MINIMUM» AU COURS DES 12 MOIS PRÉCÉDANT L'ENQUÊTE
ET SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE
MRC DE L'MONTMAGNY**

SAISON	MANUFACTURIER (%)	TOURISME (%)	ENSEMBLE DES ENTREPRISES (%)
Printemps	2,1	7,2	4,9
Été	10,3	3,5	7,2
Automne	0,0	8,0	3,7
Hiver	25,8	9,1	18,0
Printemps-été-automne	0,9	4,4	2,5
Printemps-été-hiver	2,7	4,5	3,5
Printemps-automne-hiver	4,5	20,8	11,7
Été-automne-hiver	5,0	8,1	6,4
Ne s'applique pas	48,6	34,5	42,0
Total	100,0	100,0	100,0

Tel qu'illustré au tableau 8, pour le secteur manufacturier et celui du tourisme, l'hiver ressort comme étant la saison où l'emploi a été au minimum au cours des douze derniers mois. À remarquer, pour le secteur du tourisme, la très forte proportion quant à l'emploi minimum, soit 20,8 % pour le printemps, l'automne et l'hiver. Finalement, à l'instar des résultats obtenus sur l'emploi maximal, la proportion d'entreprises où l'effet saisonnalité ne semble pas exister est importante, avec une proportion globale de 42,0 %.

4.1 LES INVESTISSEMENTS

Près de 38 % des entreprises de la MRC de Montmagny faisant partie des secteurs d'activité économique visés par l'enquête prévoient effectuer un investissement au cours des deux années suivant l'enquête. C'est l'achat ou la modernisation de la machinerie et de l'équipement ainsi que l'agrandissement ou le réaménagement de même que les nouveaux produits et services qui expliquent la majeure partie des engagements. Le tableau 9 rassemble les principales réponses ayant trait à la nature des investissements.

Tableau 9

**NATURE DES INVESTISSEMENTS
MRC DE MONTMAGNY**

SECTEUR MANUFACTURIER		
Nouveaux produits et services	Machinerie et équipement	Agrandissement et/ou réaménagement
Amélioration, marketing	Machinerie et développement de produits	Bâtir nouvel entrepôt
Développer de nouveaux produits	Équipements	Nouveau bâtiment
Centre de distribution	Amélioration de la production par de nouvelles machines	Agrandissement de la bâtisse
	Modernisation de machines	Doubler la superficie de l'usine
	Achat d'un écorceur	Construction usine neuve
	Voie ferroviaire transbordement en usine, valeur ajoutée, botteur multi-scies	Agrandissement des installations
	Nouvel équipement de sciage	
	Changement d'ordinateur	
	Presse	
	Logiciel informatique, ordinateur, imprimante	
	Découpeuse laser additionnelle	
	Fabrication de moules (aluminium)	

**NATURE DES INVESTISSEMENTS
MRC DE MONTMAGNY
(suite)**

TOURISME		
Nouveaux produits et services	Machinerie et équipement	Agrandissement et/ou réaménagement
Aménagement d'un sentier pédestre, piste d'hébertisme	Informatique	Construction de deux nouvelles chambres de bain
Bar terrasse	Restauration de l'équipement	Construction d'un chalet
	Équipements	Agrandissement
		Rénovations
		Rénovations dans certaines chambres et à l'extérieur
		Réaménagement de la cuisine
		Rénovation cuisine
		Agrandissement côté est
		Amélioration du terrain et équipements
		Amélioration des équipements sanitaires

Les investissements prévus par les entreprises répondantes varient de 3000 \$ à 2 500 000 \$. L'investissement total prévu est de 12 970 000 \$ et l'investissement moyen est de 316 341 \$.

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

Tableau 10

**RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LES INVESTISSEMENTS PRÉVUS
ET SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ
MRC DE MONTMAGNY**

LOCALISATION	MOINS DE 100 000		100 000 À MOINS DE 250 000		250 000 À MOINS DE 1 000 000		1 000 000 ET PLUS		TOTAL	
	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)
Manufacturier	10	38,5	5	19,2	7	26,9	4	15,4	26	100,0
Tourisme	12	80,0	3	20,0	0	0	0	0	15	100,0
Total	22	53,7	8	19,5	7	17,1	4	9,7	41	100,0

Le tableau 10 nous permet d'observer que la majorité des entreprises répondantes ayant affirmé investir au cours des deux prochaines années, soit 53,7 %, se retrouvent à l'intérieur de l'intervalle «moins de 100 000 \$ d'investissements prévus». Les entreprises touristiques s'y retrouvent en plus grand nombre, soit 12 entreprises, comparativement à 10 entreprises manufacturières tandis qu'à la classe suivante, soit «de 100 000 \$ à moins de 250 000 \$», les entreprises manufacturières dominent (5 entreprises par rapport à 3 pour le secteur du tourisme).

Les classes «de 250 000 \$ à moins de 1 000 000 \$» de même que celle de 1 000 000 \$ et plus sont entièrement occupées par des entreprises provenant du secteur manufacturier, soit 11 entreprises. Ce nombre d'entreprises représente 26,8 % par rapport au nombre total d'entreprises de la MRC de Montmagny ayant affirmé investir au cours des deux prochaines années. Mentionnons que cette proportion est élevée comparativement aux résultats obtenus dans d'autres études, soit celles des MRC de l'Islet (18,5 %) et de Bellechasse (23,1 %).

Le croisement des investissements prévus et de la taille de l'entreprise laisse voir une nette démarcation entre les entreprises comptant moins de 50 employés et celles qui en comptent plus de 50. Comme on pouvait s'y attendre, l'investissement, malgré un nombre d'entreprises moindre, est plus important dans les entreprises comptant plus de 50 employés, soit 73,1 % comparativement à 26,9 % dans les entreprises comptant moins de 50 employés. Les entreprises comptant plus de 50 employés et provenant des secteurs du bois, du meuble, du textile et des produits métalliques sont principalement visées par des investissements importants, soit 9 000 000 \$, la modernisation de la machinerie en étant la principale cause.

4.2 LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES, ORGANISATIONNELS ET DE MARCHÉ

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

Ce sont les changements technologiques qui sont les plus fortement appréhendés par les entreprises de la MRC de Montmagny. Ainsi, 38,7 % des entreprises affirment avoir l'intention de réaliser ce type de changement au cours des deux années suivant l'enquête. Les changements de marché arrivent au second rang avec 27,2 % des entreprises qui les anticipent. Les changements organisationnels sont prévus dans une proportion moindre, soit 22,8 %. Examinons ces résultats selon la taille des entreprises et selon le secteur d'activité économique.

Le tableau 11 nous permet de voir qu'en général, tous les types de changement croissent avec la taille de l'entreprise. Les entreprises comptant entre 50 et 199 employés se démarquent spécialement pour les changements technologiques et de marché prévus.

Tableau 11

**POURCENTAGE D'ENTREPRISES QUI PRÉVOIENT RÉALISER DES CHANGEMENTS
TECHNOLOGIQUES, ORGANISATIONNELS ET DE MARCHÉ
SELON LA TAILLE
MRC DE MONTMAGNY**

CHANGEMENTS PRÉVUS	0 À 9 EMPLOYÉS (%)	10 À 49 EMPLOYÉS	50 À 199 EMPLOYÉS (%)	200 EMPLOYÉS ET + (%)	TOTAL (%)
Changements technologiques	30,7	49,5	66,4	75,0*	38,7
Changements organisationnels	22,3	23,2	18,8	50,0*	22,8
Changements de marché	20,6	33,1	67,8	25,0*	27,2

Note : * : Réponses de 3 entreprises sur 4.

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

Tel qu'illustré au tableau 12, le secteur manufacturier se démarque quant aux changements technologiques et de marché tandis que le secteur du tourisme se démarque quant aux changements organisationnels.

Tableau 12

**POURCENTAGE D'ENTREPRISES QUI PRÉVOIENT RÉALISER DES CHANGEMENTS
TECHNOLOGIQUES, ORGANISATIONNELS ET DE MARCHÉ
SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE
MRC DE MONTMAGNY**

CHANGEMENTS PRÉVUS	MANUFACTURIER (%)	TOURISME (%)	TOTAL (%)
Changements technologiques	49,0	27,1	38,7
Changements organisationnels	18,3	28,1	22,8
Changements de marché	37,9	14,9	27,2

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

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

4.3 LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Nous avons classé les résultats obtenus concernant les changements technologiques selon les trois grandes classes suivantes : Technologies de bureau et de gestion; Technologies de production et de service; Systèmes de conception et de dessin assistés par ordinateur. Le tableau 13 présente une information détaillée pour chacune des grandes classes. Tel qu'illustré, la classe «Technologies de production et de service» domine avec 62,2 % des réponses.

Tableau 13

**NATURE DES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES PRÉVUS D'ICI À DEUX ANS ET
SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE
MRC DE MONTMAGNY**

TECHNOLOGIES DE BUREAU ET DE GESTION (48,6 %)	TECHNOLOGIES DE PRODUCTION ET DE SERVICE (62,2 %)	SYSTÈMES DE CONCEPTION ASSISTÉE PAR ORDINATEUR ET DE DESSIN ASSISTÉ PAR ORDINATEUR (5,4 %)
MANUFACTURIER		
Logiciels bureautiques, comptable	Machinerie de production	Logiciels de dessin, dessin de fabrication
Rapports statistiques de production	Appareil pour appliquer la résine et le fibre de verre rapidement	
Collection du temps en usine	Logiciel de production	
Gestion de l'inventaire	Équipements de production automatisés, robotisation	
Logiciel intégré de gestion	Gestion de production (codes à barre)	
	Nouvel enrouleur automatique à contrôle numérique	
	Machinerie, ferblanterie, polissage des métaux	
	Système à contrôle numérique	
TOURISME		
Bureautique, logiciel, mise à jour	Nouvelles méthodes de production des denrées alimentaires	
Système informatique pour les chambres	Ordinateur pour caisse enregistreuse	
Comptabilité facturation	Équipement cuisine	

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

Quant aux impacts sur la main-d'œuvre, des résultats de l'enquête nous informe que les changements technologiques donneront lieu à la création de nouveaux emplois, tels ceux de : Journaliers, Fibre de verre, Ébénistes, Contremaîtres, Directeurs financiers, Tôliers industriels,

Mouleurs, Sableurs, Assembleurs-Soudeurs, Accrocheurs, Emballeurs, Décrocheurs, Machinistes, Polissage, Technologues, Accueil et cuisine, Serveurs-Bar, Cuisine et salle à manger, Serveurs et Techniciens.

De même, selon l'enquête, les changements technologiques feront en sorte que les entreprises auront besoin des compétences suivantes : Informatique et gestion informatisée d'un centre de distribution.

4.4 LES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS

Nous avons classé les résultats obtenus concernant les changements organisationnels selon les trois grandes classes suivantes : Restructuration et réorganisation, Implantation de normes et Sous-traitance. Le tableau 14 présente l'information pour chacune des grandes classes. Tel qu'illustré, la classe "Restructuration et Réorganisation" domine avec 47,1 % des réponses.

Tableau 14

**NATURE DES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS PRÉVUS D'ICI À DEUX ANS ET
SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE
MRC DE MONTMAGNY**

RESTRUCTURATION ET RÉORGANISATION (47,1 %)	IMPLANTATION DE NORMES (41,2 %)	SOUS-TRAITANCE (29,4 %)
MANUFACTURIER		
Nouvelles techniques de travail	Normes HACCP	Sous-traitance
Réingénierie des processus administratifs	ISO	
Fusion et/ou acquisition	ISO 9002	
TOURISME		
Transaction à venir		
Marketing (nouvelle division)		
Réalisation du projet de l'expodrome		

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

Quant aux impacts sur la main-d'œuvre, les résultats de l'enquête nous informe que les changements organisationnels donneront lieu à de la création de nouveaux emplois, tels ceux de : Vendeurs, Fibreurs, Journaliers, Adjointes à la production, Peintres, Soudeurs, Guides touristiques et Hôtesses.

Selon l'enquête, face aux changements organisationnels, la compétence recherchée par certains employeurs est celle du service à la clientèle.

4.5 LES CHANGEMENTS DE MARCHÉ

Nous avons classé les résultats obtenus concernant les changements de marché selon les deux grandes classes suivantes : Nouveaux produits et services; Nouveaux territoires et exportations. Le tableau 15 présente l'information pour chacune des grandes classes. Tel que présenté, la classe «Nouveaux territoires et exportations» est celle qui est la plus fortement appréhendée.

Tableau 15

**NATURE DES CHANGEMENTS DE MARCHÉ PRÉVUS D'ICI À DEUX ANS ET
SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE
MRC DE MONTMAGNY**

NOUVEAUX PRODUITS ET SERVICES (48,3 %)	NOUVEAUX TERRITOIRES ET EXPORTATIONS (62,1 %)
MANUFACTURIER	
Nouveaux produits	Marché du détail
Fibre de verre dans les moules, Production en série	Exportation
Nouveau bâtiment	Tendance à l'exportation des sous-produits
Ajout d'un nouveau produit en cèdre à valeur ajoutée	Exportation aux USA
Nouveaux produits en inoxydable	Agrandissement du territoire desservi, expansion du marché
Additionner les pièces de grande envergure que je ne pouvais faire auparavant	
TOURISME	
Clientèle d'affaires	Touristes européens et plus familial
Nouvelle variété alimentaire	Tourisme international

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

Quant aux impacts sur la main-d'œuvre, il appert que, selon l'enquête, les changements de marché donneront lieu à la création de nouveaux emplois, tels ceux de : Aides-fromagers, Journaliers, Fibre de verre, Assembleurs, Journaliers-classificateurs, Production, Représentants, Usine, Mouleurs, Sableurs, Accrocheurs, Emballeurs, Décrocheurs, Technologues, animateurs, Guides, Secrétaires et Assistants au marketing.

Selon l'enquête, les changements de marché feront en sorte que les entreprises auront besoin des compétences suivantes : le bilinguisme et le travail avec l'inoxidable.

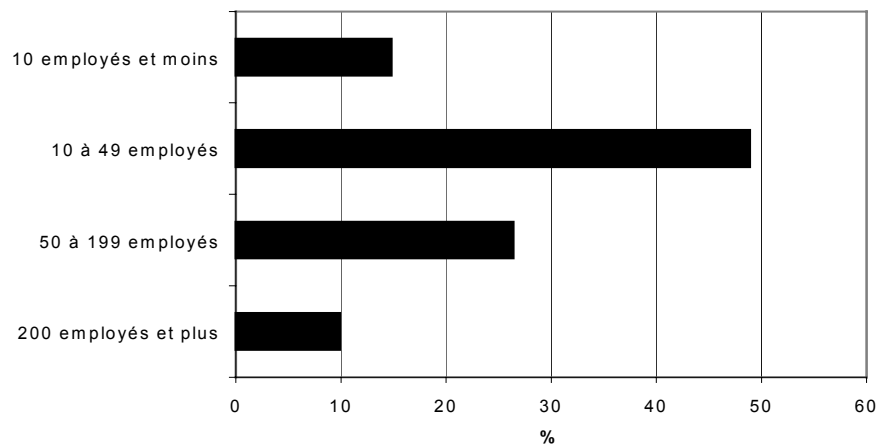
Cette section vise principalement à cerner la nature et l'étendue des postes vacants dans la MRC de Montmagny, c'est-à-dire les postes ouverts exclusivement aux personnes de l'extérieur des entreprises.

À l'automne-hiver 1998-1999, 24 % des entreprises de la MRC de Montmagny appartenant aux secteurs d'activité économique visés par l'enquête faisaient état de quelque 163 postes vacants pour lesquels elles recherchaient activement des travailleurs à l'extérieur de leur établissement. Par rapport à l'emploi estimé par l'enquête (4684 emplois), ce nombre de postes vacants représente 3,5 %, une proportion importante comparativement aux enquêtes antérieures déjà réalisées¹².

Tel qu'illustré au graphique 1, on retrouve 14,8 % des postes vacants dans les entreprises comptant 10 employés et moins, 48,9 % dans les entreprises comptant entre 10 et 49 employés, 26,4 % dans les entreprises embauchant entre 50 et 199 employés et 9,9 % dans celles de 200 employés et plus.

Graphique 1

**POSTES VACANTS SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES
MRC DE MONTMAGNY**



En ce qui concerne la scolarité demandée pour occuper les postes vacants, mentionnons que les employeurs de la MRC de Montmagny sont assez exigeants. En effet dans la MRC de Montmagny, ceux-ci exigent au moins un diplôme de 5^e secondaire pour 87,8 % des postes vacants tandis que cette proportion dans la MRC de L'Islet est de 75,2 %.

¹² *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, résultats globaux, et Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, région de la Chaudière-Appalaches, op.cit.*

Le diplôme de 5^e secondaire, formation générale est exigé dans la proportion de 37,8 %, tandis que le diplôme de formation professionnelle (secondaire) occupe le deuxième rang, avec 28,9 % des postes vacants. Le diplôme de formation technique (collégial) occupe le troisième rang avec 12,2 % des postes vacants et le diplôme universitaire est, quant à lui, exigé pour 8,9 % de ces postes. Finalement, mentionnons que pour 12,2 % des postes vacants, il n'y a aucune scolarité demandée.

Quant à la spécialisation professionnelle privilégiée pour combler les postes vacants, les employeurs optent, en matière de formation professionnelle au secondaire, pour les domaines suivants : le moulage, la soudure, le contrôle numérique, la mécanique fixe. Pour la formation technique au collégial, les employeurs mentionnent la technique du textile, le technologue contrôle programmable, la technique dentaire, la comptabilité, la finance, l'infographie et le génie mécanique. Du côté universitaire, on demande un diplôme dans les domaines suivants : l'administration, le génie industriel, le génie électrique et l'architecture.

En ce qui concerne l'expérience recherchée pour combler les postes vacants, les résultats se répartissent ainsi : pour 55,6 % des postes vacants, les employeurs demandent moins d'un an d'expérience; pour 37,8 % de ces postes, ils demandent entre un an et trois ans d'expérience. Les besoins d'employés ayant plus de trois ans d'expérience touchent 10 % des postes vacants.

Quant aux sources de recrutement, mentionnons que le contact direct est des plus populaire, car dans 48,5 % des cas, les employeurs recrutent des candidats recommandés par les employés et dans 41,4 %, les employeurs se basent sur leurs contacts personnels. Le recrutement par les journaux a aussi la faveur, pour 41,4 % des cas. Les employeurs comptent, dans une moindre mesure, sur les écoles, collèges et universités (27,3 %), les agences de placement publiques (20,2 %), les autres sources de recrutement (17,2 %), les agences de placement privées (8,1 %) et les publications d'affaires ou d'associations d'employeurs (1 %).

L'item "autres sources de recrutement" laissent voir le détail suivant : les banques de candidats, le bouche à oreilles, les curriculum vitae et les offres de services reçues.

5.1 LA RÉPARTITION INDUSTRIELLE DES POSTES VACANTS

Par rapport à la répartition industrielle des quelques 163 postes vacants signalés, soulignons que 77,4 % d'entre eux se retrouvent dans le secteur manufacturier, tandis que 22,3 % se retrouvent dans celui du tourisme.

On remarque des concentrations majeures de postes vacants dans le secteur d'activité économique du bois.

5.2 LA RÉPARTITION PROFESSIONNELLE DES POSTES VACANTS¹³

Quant aux catégories professionnelles¹⁴, les postes vacants se répartissent de la façon suivante :

Catégorie professionnelle	(%)
Personnel de gestion	1,1
Personnel de l'administration	5,6
Personnel des sciences naturelles (sciences et génie)	8,9
Personnel de la santé	1,1
Personnel des sciences sociales	1,1
Personnel de la culture et des loisirs (en lien avec le tourisme)	1,1
Personnel de la vente et des services	16,7
Personnel des métiers	12,2
Personnel de la transformation et fabrication	52,2
ENSEMBLE DES CATÉGORIES	100,0

La plus grande proportion de postes vacants se retrouve dans la catégorie professionnelle du personnel de la transformation et fabrication, soit 52,2 %. Les postes proviennent exclusivement du secteur manufacturier. Il s'agit de postes intermédiaires et élémentaires¹⁵. Au second rang, la catégorie de la vente et des services regroupe 16,7 % des postes vacants. Cette fois-ci, les postes sont presque tous disponibles dans le secteur du tourisme. À titre d'exemple, on retrouve les postes vacants de cuisiniers, guides et serveurs. Le troisième rang est attribuable aussi au secteur manufacturier puisque l'on retrouve 12,2 % des postes vacants dans la catégorie professionnelle des métiers. On y retrouve une majorité de postes spécialisés tels que les tôliers, les mécaniciens et les opérateurs de machines à commande numérique.

Nous poursuivons avec deux catégories professionnelles de moindre importance (moins de 10 % des postes vacants) mais qui méritent d'être présentées en raison de la valeur des emplois. Il s'agit de la catégorie des sciences naturelles (sciences et génie) qui regroupent 8,9 % des postes vacants (surtout des postes professionnels) et de la catégorie de l'administration qui rassemblent 5,6 % des postes vacants (surtout des postes techniques).

Finalement, quatre catégories professionnelles se partagent le restant des postes vacants, soit 4,4 %. Chacune d'entre elles obtient une quantité minimale de postes, soit 1 poste. Il s'agit des catégories professionnelles de la gestion, de la santé, des sciences sociales et de la culture et des loisirs (tourisme).

¹³ Les postes vacants sont tous présentés à l'annexe 3.

¹⁴ En référence à la *Classification nationale des professions (CNP)*, *op.cit.*

¹⁵ En général, les postes intermédiaires et élémentaires requièrent de une à quatre années d'études secondaires.

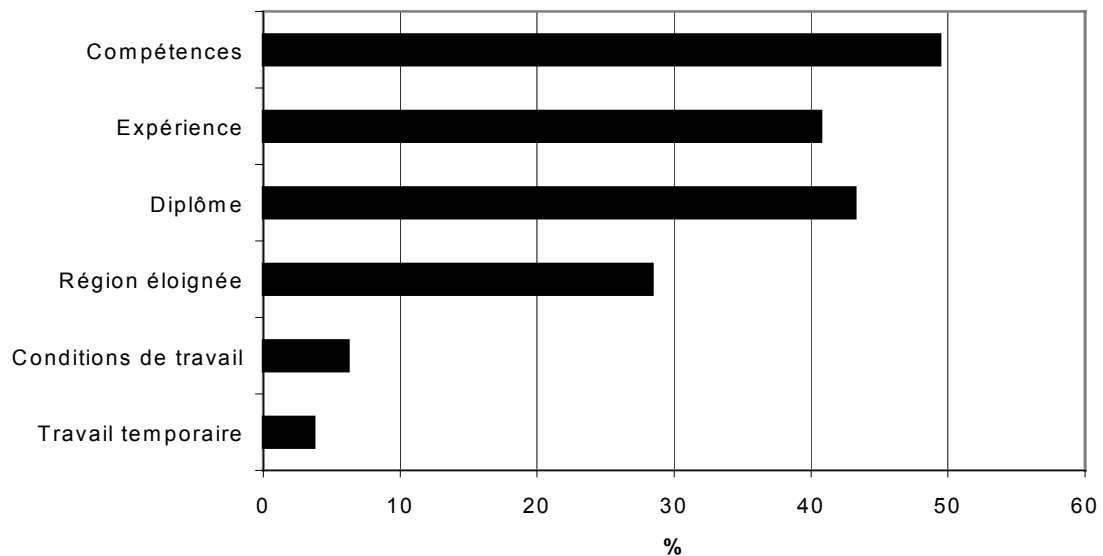
5.3 LES CAUSES À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Certaines entreprises font état de difficultés particulières quant au recrutement professionnel pour combler les postes vacants. L'ensemble des entreprises ayant admis connaître des difficultés de recrutement, pour au moins un de leurs postes vacants, ont eu à se prononcer sur les motifs de ces difficultés. Globalement, et tel qu'illustré au graphique 2, les résultats nous indiquent que le manque de compétences des candidats intervient dans 49,4 % des cas, et le manque de candidats ayant le diplôme recherché, dans 43,2 % des cas. Le manque d'expérience est la cause des difficultés de recrutement pour 40,7 % des cas tandis que l'éloignement l'est dans 28,4 % des cas. Les autres difficultés mentionnées ont trait aux conditions de travail défavorables (6,2 %) et à l'activité saisonnière (3,7 %).

Mentionnons que l'importance des réponses attribuables au manque de candidats ayant le diplôme recherché est remarquable puisque les études antérieures que nous avons produites laissaient voir des résultats plus faibles à cette réponse.

Graphique 2

CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT MRC DE MONTMAGNY



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

Examinons maintenant, de façon détaillée, la principale cause des difficultés de recrutement soit les compétences à la source des difficultés de recrutement. Trois compétences se démarquent et rassemblent chacune plus de 25 % des réponses. Il s'agit des qualités personnelles (confiance en

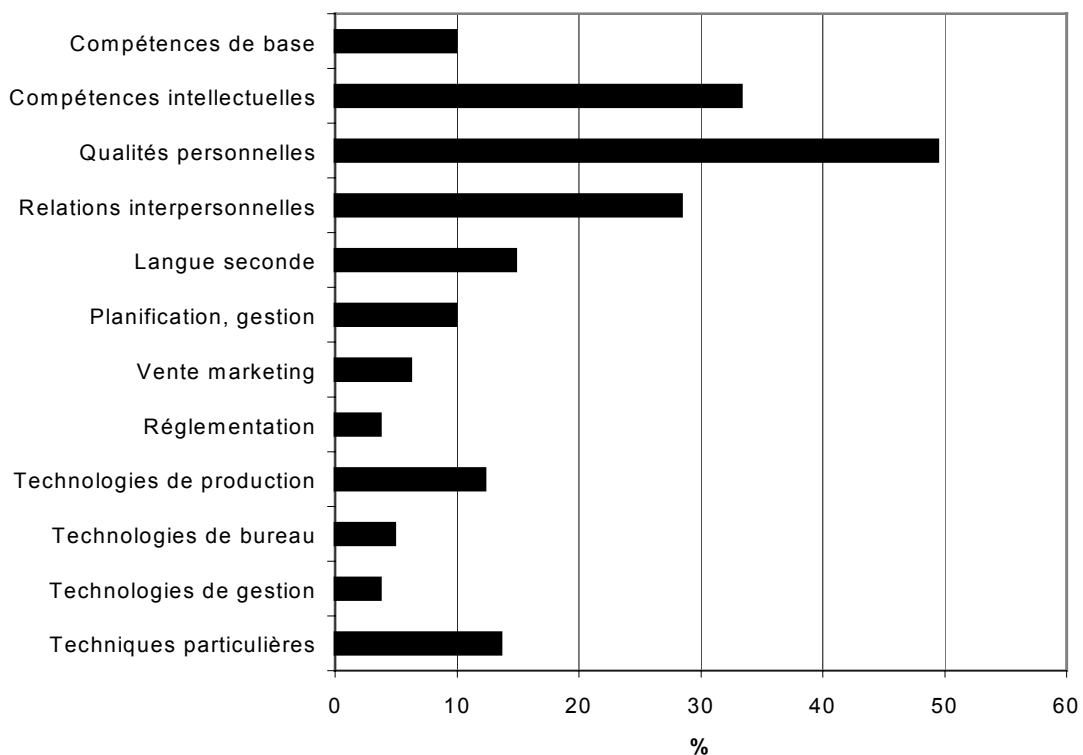
soi, responsabilité, honnêteté), des compétences intellectuelles (raisonner, apprendre, décider et résoudre des problèmes) et des relations interpersonnelles (travailler en équipe, communiquer, servir les clients).

Trois autres compétences regroupent respectivement un peu plus de 10 % des réponses, soit la langue seconde, l'automatisation des procédés de production et autres. Dans "autres", nous retrouvons les compétences ou les réponses suivantes : la rapidité, les logiciels d'information, la soudure, le manque d'intérêt des candidats et la lecture de plans.

Les autres réponses sont distribuées par petits groupes selon les compétences suivantes : les compétences de base et la planification et gestion (9,9 % chacune), la vente et marketing (6,2 %), la bureautique (4,9 %), l'information de gestion et la santé et sécurité (3,7 % chacune). Le graphique 3 présente les compétences à la source des difficultés de recrutement.

Graphique 3

**COMPÉTENCES À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
MRC DE MONTMAGNY**



De façon plus précise, le tableau 16 présente, pour chacune des 39 professions faisant l'objet de difficultés de recrutement, les causes et les compétences s'y rattachant.

Tableau 16

**PROFESSIONS PRÉSENTANT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT, CAUSES ET COMPÉTENCES RECHERCHÉES
MRC DE MONTMAGNY**

SECTEURS	CNP	PROFESSIONS	CAUSES	COMPÉTENCES À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
Textile	0611	Directeurs/Directrices des ventes	1) Manque de candidats ayant le diplôme recherché 2) Manque de candidats ayant l'expérience recherchée 3) Manque de candidats ayant les compétences recherchées	
Textile	1111	Contrôleurs/Contrôleuses	Manque de candidats ayant les compétences recherchées	1) Langue seconde 2) Planification et gestion
Divertissements et loisirs	1212	Techniciens/Techniciennes comptabilité	1) Conditions de travail défavorables 2) Manque de candidats ayant l'expérience recherchée 3) Manque de candidats ayant les compétences recherchées	Bureautique et communication
Bois	1221	Techniciens/techniciennes en administration	Manque de candidats ayant les compétences recherchées	1) Langue seconde 2) Planification et gestion
Textile	1241	Secrétaires de direction		Langue seconde
Bois	1474	Gestion inventaire	1) Région éloignée des grands centres 2) Manque de candidats ayant le diplôme recherché 3) Manque de candidats ayant l'expérience recherchée	1) Compétences de base 2) Compétences intellectuelles 3) Langue seconde 4) Bureautique et communication 5) Informatique de gestion 6) Autres (Rapidité)
Bois	2132	Ingénieurs/Ingénieures	Manque de candidats ayant les compétences recherchées	1) Langue seconde 2) Planification et gestion
Meuble	2141	Adjoints/Adjointes direction usine	1) Région éloignée des grands centres 2) Manque de candidats ayant le diplôme recherché 3) Manque de candidats ayant l'expérience recherchée	1) Langue seconde 2) Planification et gestion

Tableau 16 - suite

SECTEURS	CNP	PROFESSIONS	CAUSES	COMPÉTENCES À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
Meuble	2151	Chargés/Chargées de projets	1) Région éloignée des grands centres 2) Manque de candidats ayant l'expérience recherchée 3) Manque de candidats ayant les compétences recherchées	Langue seconde
Produits métalliques	2232	Conseillers/Conseillères techniques	1) Manque de candidats ayant le diplôme recherché 2) Manque de candidats ayant l'expérience demandée 3) Manque de candidats ayant les compétences demandées	Vente et marketing
Manufacturier divers	2233	Technologues contrôle prog.	1) Manque de candidats ayant le diplôme recherché 2) Manque de candidats ayant l'expérience demandée 3) Manque de candidats ayant les compétences demandées	1) Compétences de base 2) Compétences intellectuelles 3) Qualités personnelles 4) Relations interpersonnelles 5) Santé/sécurité 6) Automatisation des procédés 7) Bureautique et communication 8) Informatique de gestion
Manufacturier divers	3223	Techniciens/Techniciennes dentaire	1) Manque de candidats ayant le diplôme recherché 2) Manque de candidats ayant l'expérience recherchée 3) Manque de candidats ayant les compétences recherchées	1) Compétences intellectuelles 2) Qualités personnelles 3) Relations interpersonnelles
Divertissements et loisirs	4167	Chargés/Chargées de projets	1) Conditions de travail défavorables 2) Manque de candidats ayant le diplôme recherché	Autres (Manque d'intérêts)
Imprimerie	5241	Infographistes	1) Manque de candidats ayant l'expérience recherchée 2) Manque de candidats ayant les compétences recherchées	Autres (Soudure)
Divertissements et loisirs	6221	Vendeurs/Vendeuses spécialisé(e)s	1) Manque de candidats ayant les compétences recherchées 2) Activité saisonnière 3) Conditions de travail défavorables	1) Compétences de base 2) Qualités personnelles 3) Planification et gestion 4) Vente et marketing 5) Compétences intellectuelles
Produits métalliques	6221	Vendeurs/Vendeuses bilingues	Manque de candidats ayant les compétences recherchées	1) Langue seconde 2) Vente et marketing

Tableau 16 - suite

SECTEURS	CNP	PROFESSIONS	CAUSES	COMPÉTENCES À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
Hébergement/Restauration	6242	Cuisiniers/Cuisinières	Conditions de travail défavorables	1) Compétences de base 2) Compétences intellectuelles 3) Qualités personnelles 4) Relations interpersonnelles 5) Planification et gestion
Hébergement	6442	Guides	1) Conditions de travail défavorables 2) Région éloignée des grands centres 3) Manque de candidats ayant le diplôme recherché	1) Compétences intellectuelles 2) Qualités personnelles 3) Relations interpersonnelles 4) Langue seconde 5) Santé/sécurité
Restauration	6451	Hôtesse/Hôtes	Manque de candidats ayant les compétences recherchées	1) Compétences de base 2) Compétences intellectuelles 3) Qualités personnelles 4) Relations interpersonnelles 5) Langue seconde
Hébergement	6453	Serveurs/serveuses	1) Région éloignée des grands centres 2) Manque de candidats ayant l'expérience recherchée 3) Manque de candidats ayant les compétences recherchées	1) Qualités personnelles 2) Relations interpersonnelles 3) Langue seconde
Hébergement	6661	Service de ménage		1) Qualités personnelles 2) Autres (Lecture de plans)
Produits métalliques	7231	Opérateurs/Opératrices CNC	Manque de candidats ayant le diplôme recherché	Automatisation des procédés
Meuble	7261	Tôliers/Tôlières industriel(le)s	1) Région éloignée des grands centres 2) Manque de candidats ayant le diplôme recherché 3) Manque de candidats ayant l'expérience recherchée	1) Qualités personnelles 2) Autres (Lecture de plans)
Bois	7272	Ébénistes	1) Manque de candidats ayant le diplôme recherché 2) Manque de candidats ayant les compétences recherchées	Compétences intellectuelles
Bois	7311	Mécaniciens/Mécaniciennes millwright	1) Région éloignée des grands centres 2) Manque de candidats ayant le diplôme recherché 3) Manque de candidats ayant l'expérience recherchée	Automatisation des procédés

Tableau 16 - suite

SECTEURS	CNP	PROFESSIONS	CAUSES	COMPÉTENCES À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
Bois	7351	Mécaniciens/Mécaniciennes Classe 4	1) Manque de candidats ayant le diplôme recherché 2) Manque de candidats ayant l'expérience recherchée 3) Manque de candidats ayant les compétences recherchées	Automatisation des procédés
Bois	7421	Opérateurs/Opératrices loader	1) Activité saisonnière 2) Région éloignée des grands centres 3) Manque de candidats ayant l'expérience recherchée	1) Compétences de base 2) Compétences intellectuelles 3) Qualités personnelles
Textile	9216	Techniciens/Techniciennes en textile	1) Région éloignée des grands centres 2) Manque de candidats ayant le diplôme recherché	Planification et gestion
Produits métalliques	9226	Techniciens/Techniciennes contrôle qualité	1) Manque de candidats ayant l'expérience recherchée 2) Manque de candidats ayant les compétences recherchées	Automatisation des procédés
Métaux primaires	9412	Mouleurs/Mouleuses	Manque de candidats ayant les compétences recherchées	Qualités personnelles
Bois	9431	Scieurs/Scieuses de bois franc	1) Manque de candidats ayant le diplôme recherché 2) Manque de candidats ayant l'expérience recherchée	
Bois	9436	Classeurs/Classeuses de bois franc	1) Manque de candidats ayant le diplôme recherché 2) Manque de candidats ayant l'expérience recherchée	
Meuble	9515	Soudeurs/Soudeuses	1) Région éloignée des grands centres 2) Manque de candidats ayant le diplôme recherché	Automatisation des procédés
Produits métalliques	9515	Soudeurs/Soudeuses	1) Manque de candidats ayant le diplôme recherché 2) Manque de candidats ayant les compétences recherchées	Autres (Soudure)
Métaux primaires	9612	Sableurs/Sableuses	Manque de candidats ayant l'expérience recherchée	Qualités personnelles
Bois	9614	Scieurs/Scieuses de bardeaux	Manque de candidats ayant l'expérience recherchée	
Bois	9614	Manœuvres	Manque de candidats ayant les compétences recherchées	1) Compétences intellectuelles 2) Qualités personnelles 3) Relations interpersonnelles
Meuble	9619	Polisseurs/Polisseuses	1) Région éloignée des grands centres 2) Manque de candidats ayant l'expérience recherchée	
Meuble	9619	Journaliers/Journalières	1) Région éloignée des grands centres 2) Manque de candidats ayant le diplôme recherché	

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

Quelque 34 % des entreprises de la MRC de Montmagny faisant partie des secteurs d'activité économique visés par l'enquête prévoient embaucher du personnel additionnel au cours des deux années suivant l'enquête. Il s'agit ici d'une demande intéressante comparativement aux résultats de l'enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre¹⁶ où l'on obtenait, en 1995, des intentions d'embauche pour 16 % des entreprises de la Chaudière-Appalaches et pour 18,1 % des entreprises de l'ensemble du Québec. Les intentions d'embauche pour la MRC de Montmagny représentent quelque 329 emplois.

La répartition des intentions d'embauche selon le statut d'emploi (temps plein, temps partiel) révèle qu'il s'agit d'emplois à temps plein dans une proportion de 85,6 %.

En ce qui concerne la scolarité demandée, mentionnons que les employeurs de Montmagny sont assez exigeants en matière d'embauche. En effet, dans la MRC de Montmagny, les employeurs exigent au moins un diplôme de 5^e secondaire pour 91,3 % des intentions d'embauche.

Tout comme pour les postes vacants, deux types de formation retiennent particulièrement l'attention, à savoir le diplôme de 5^e secondaire, formation générale, exigé pour 49 % des intentions d'embauche et le diplôme de formation professionnelle au secondaire qui est, quant à lui, exigé dans 32,2 % des cas. L'item aucune scolarité retient 8,7 % des réponses, puis on retrouve aux quatrième et cinquième rangs, la formation technique au collégial (7,2 %) et le diplôme universitaire (2,9 %).

Pour ce qui est de la spécialisation professionnelle demandée, les résultats obtenus pour la formation professionnelle au secondaire touchent les domaines suivants : la soudure, les techniques d'usinage et de machiniste, celles de pressier, la cuisine, la reliure, le contrôle numérique (CNC), l'accueil en tourisme, le service aux tables. Pour la formation technique au collégial, les résultats mentionnés concernent le marketing, l'administration, la comptabilité. Du côté universitaire, les domaines d'études visés sont l'architecture, le génie industriel et les relations industrielles.

Quant à l'expérience recherchée pour les intentions d'embauche, les résultats se répartissent ainsi : pour 44,2 % des intentions d'embauche, les employeurs demandent entre un an et trois ans d'expérience et pour 38,5 % ils demandent moins d'un an d'expérience. On exige plus de trois ans d'expérience pour 3,4 % des intentions d'embauche. Mentionnons que pour 13,9 % des intentions d'embauche, il n'y a aucune réponse indiquée.

¹⁶ *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, résultats globaux et Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, région de la Chaudière-Appalaches, op. cit.*

6.1 LA RÉPARTITION INDUSTRIELLE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE

Globalement, les intentions d'embauche se distribuent ainsi selon les grands secteurs : 72,8 % des intentions d'embauche sont signalées par des entreprises du secteur manufacturier, 27,3 %, par des entreprises du tourisme. On remarque des concentrations d'intentions d'embauche, dans les secteurs suivants du manufacturier, soit le bois, le meuble et les produits métalliques. De même, dans le tourisme, les intentions d'embauche se regroupent surtout dans l'hébergement.

On retrouve 58,1% des intentions d'embauche dans les entreprises comptant moins de 50 employés et 42 % dans les entreprises en comptant plus de 50.

6.2 LA RÉPARTITION PROFESSIONNELLE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE¹⁷

Par rapport aux catégories professionnelles¹⁸, les intentions d'embauche sont surtout concentrées dans trois catégories et se répartissent de la façon suivante

Catégorie professionnelle	(%)
Personnel de l'administration	3,8
Personnel des sciences naturelles (sciences et génie)	4,4
Personnel de la vente et des services	27,4
Personnel des métiers	14,9
Personnel de la transformation et fabrication	49,5
ENSEMBLE DES CATÉGORIES	100,0

La plus grande proportion d'intentions d'embauche se retrouve dans la catégorie professionnelle de la transformation et fabrication, soit 49,5 %, les plus fortes proportions provenant des industries du meuble, du bois et des produits métalliques. Il s'agit principalement de postes intermédiaires et élémentaires¹⁹.

Au second rang, le personnel de la vente et des services regroupe 27,4 % des intentions d'embauche. Il s'agit ici de divers postes tels que cuisiniers, serveurs, etc. Le personnel des métiers est concerné par 14,9 % des intentions d'embauche, lesquelles sont toutes reliées au secteur manufacturier, notamment au secteur des produits métalliques et du meuble. Il s'agit ici de postes spécialisés.

Le restant des intentions d'embauche se répartissent entre les deux catégories professionnelles suivantes : soit celle des sciences naturelles (sciences et génie) (4,4 %) et l'administration (3,8 %).

¹⁷ Les intentions d'embauche sont toutes présentées à l'annexe 4.

¹⁸ En référence à la *Classification nationale des professions (CNP)*, *op.cit.*

¹⁹ En référence à la *Classification nationale des professions*. Les postes intermédiaires et élémentaires requièrent de une à quatre années d'études secondaires.

Cette section nous renseigne, de façon générale, sur les activités de gestion des ressources humaines dans les entreprises de la MRC de Montmagny. Les aspects suivants sont examinés : la responsabilité de la gestion des ressources humaines et les problèmes les plus fréquemment rencontrés.

7.1 LA RESPONSABILITÉ DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Une minorité d'entreprises, soit 30,4%, déclarent avoir une personne qui s'occupe du personnel ou des ressources humaines de l'entreprise, à l'exclusion du ou des propriétaires. Cette proportion est de 26,8 % pour le secteur manufacturier et de 34,4 % pour le secteur du tourisme.

Évidemment, la taille de l'entreprise est un critère déterminant sur le nombre de personnes affectées à la gestion des ressources humaines. Une étude de Benoît et Rousseau sur la gestion des ressources humaines dans les PME²⁰ fait ressortir que le nombre moyen de personnes affectées à la gestion des ressources humaines croît avec la taille des entreprises. Ceci se vérifie dans la présente étude puisque 23,6 % des entreprises comptant moins de 10 employés affirment qu'il y a effectivement une personne dans l'entreprise qui s'occupe des ressources humaines de l'entreprise tandis que cette proportion s'élève à 32,4 % pour les entreprises ayant entre 10 et 49 employés. La proportion continue de croître, se situant à 69,8 % dans les entreprises comptant entre 50 et 199 employés et à 80 % dans les entreprises de 200 employés et plus, ces grandes entreprises ayant donc en grande majorité une personne qui s'occupe de la gestion des ressources humaines.

Parmi les entreprises affirmant qu'il y a effectivement une personne dans l'entreprise qui s'occupe de la gestion des ressources humaines, 80,5 % mentionnent que cette personne y consacre moins de 50 % de son temps tandis que 19,5 % affirment qu'elle y consacre plus de 50 % de son temps.

7.2 LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Le tableau 17 présente les difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines. À l'instar de ce que l'on retrouve dans des études antérieures concernant la main-d'œuvre²¹, le recrutement de personnel qualifié est le problème le plus criant. Ainsi, on peut présumer que l'entreprise embauchera le meilleur candidat possible, même si celui-ci ne possède pas toutes les compétences requises. Toutefois, cette situation peut entraîner les conséquences suivantes, à savoir : pour l'entreprise, le manque de qualification de la main-d'œuvre peut constituer un obstacle à

²⁰ BENOIT, C. et ROUSSEAU, M.-D., Direction de la recherche du ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, *La gestion des ressources humaines dans les PME au Québec : Perception des dirigeants*, 1993.

²¹ *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, résultats globaux, Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, région de la Chaudière-Appalaches et MRC de Bellechasse et La gestion des ressources humaines dans les PME au Québec : Perception des dirigeants, op. cit.*

l'expansion ou au développement de nouveaux projets industriels alors que, pour l'employé, cette lacune peut faire obstacle à sa capacité de progression interne ou externe.

Par ailleurs, en plus du recrutement de personnel qualifié, les problèmes majeurs qui apparaissent dans les entreprises de la MRC de Montmagny sont les suivants : le bassin de main-d'œuvre, l'adaptation aux nouvelles technologies, le roulement, la motivation, les compétences, la progression des employés, la localisation géographique, la stabilité de production, l'adaptation du personnel au commerce international et le calendrier de production.

Tableau 17

**DIFFICULTÉS RELATIVES À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
MRC DE MONTMAGNY**

DIFFICULTÉS	BEAUCOUP OU ASSEZ DE DIFFICULTÉS (%)	PEU OU AUCUNE DIFFICULTÉ (%)
Roulement	18,5	81,5
Recrutement	51,3	48,7
Absentéisme	1,9	98,1
Griefs	0	100
Supervision	5,2	94,8
Qualité	9,8	90,2
Calendriers de production	10,3	89,7
Compétences	16,3	83,7
Adaptation nouvelles technologies	21,1	78,9
Motivation	17,9	82,1
Accidents	1,1	98,9
Vieillessement	6,6	93,4
Compétences de base	6,6	93,4
Commerce international	10,8	89,2
Milieu social environnant	3,9	96,1
Localisation géographique	14,4	85,6
Horaire de travail	8,8	91,2
Bassin de main-d'oeuvre	24,1	75,9
Stabilité de production	13,8	86,2
Progression des employés	16,1	83,9

7.3 L'ACCUEIL ET L'ENTRAÎNEMENT À LA TÂCHE

Par ailleurs, l'accueil et l'entraînement à la tâche sont des pratiques qui existent dans 63,7 % des entreprises. Les entreprises ont mis en place des programmes formels plus ou moins élaborés d'accueil et d'orientation des nouveaux employés. On organisera, par exemple, de la formation, un suivi des activités, une rencontre de discussions, des visites guidées. On peut aussi remettre à l'employé un document comprenant des renseignements mis à jour sur la nature de l'entreprise, ses structures, etc. Le tableau 18 donne un aperçu des réponses qui nous ont été fournies par les employeurs lors de l'enquête.

Tableau 18

**PRATIQUES D'ACCUEIL ET D'ENTRAÎNEMENT À LA TÂCHE
MRC DE MONTMAGNY**

Formation	Suivi des discussions	Rencontre de discussions	Documents	Visites guidées
Formation et entraînement avec les employés sur place (contremaître, employé parrain, employés en place)	Suivi de près pour les nouveaux employés	Rencontre explicative avec chaque personne concernée	Description de tâches	Visite d'usine
ISO 9000	Évaluation périodique	Rencontre avec les administrateurs et présentation des enjeux	Manuel d'employés, guide du nouvel employé	Présentation des lieux et d'autres membres de l'équipe
Normes d'entraînement établies avec le syndicat	Suivi avec superviseur		Plan d'entraînement (liste des cours à suivre)	
Amélioration continue et résolutions de problèmes			Profil d'emploi	
Instruction de travail et d'entretien préventif			Documentation de la part des pourvoyeurs	
Valeurs de l'entreprise, philosophie de gestion, formation santé et sécurité, instruction de travail				
Formation cassette, formation pratique				

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

En plus de rendre possible la mise au point d'une intervention mieux adaptée aux besoins des industries, de tels renseignements permettent d'accroître le niveau de connaissance générale de l'offre de main-d'œuvre²² puisque la formation professionnelle offerte dans les entreprises s'avère un bon indicateur du niveau de qualification des travailleurs et des compétences recherchées par les employeurs²³.

Quelque 75,8 % des entreprises faisant partie des secteurs d'activité économique visés par l'enquête offrent de la formation à leur personnel. Les entreprises du secteur manufacturier offrent de la formation dans une proportion de 78,6 % tandis que celles du tourisme le font, dans une proportion de 72,8 %.

Les entreprises comptant entre 10 et 49 employés affirment offrir de la formation dans une proportion de 97 %. Cette proportion est de 100 % chez les entreprises comptant 50 employés et plus. Examinons dans la section suivante les façons d'offrir la formation.

8.1 LES MOYENS UTILISÉS POUR OFFRIR LA FORMATION

Les entreprises offrant de la formation ont principalement recours aux moyens suivants : la formation en cours de production ou sur le tas (93,8 %), le remboursement des dépenses de formation (38,3%), l'organisation d'ateliers, de travaux pratiques ou de cours durant les heures de travail (24,7 %) et l'organisation d'ateliers, de travaux pratiques ou de cours en-dehors des heures de travail (13,6 %). Le moyen le plus fréquemment utilisé est donc sans contredit la formation sur le tas. Une étude de Béland, Lalande et Roy²⁴ portant sur le développement des compétences présente les commentaires suivants au sujet de l'apprentissage sur le tas, à savoir :

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

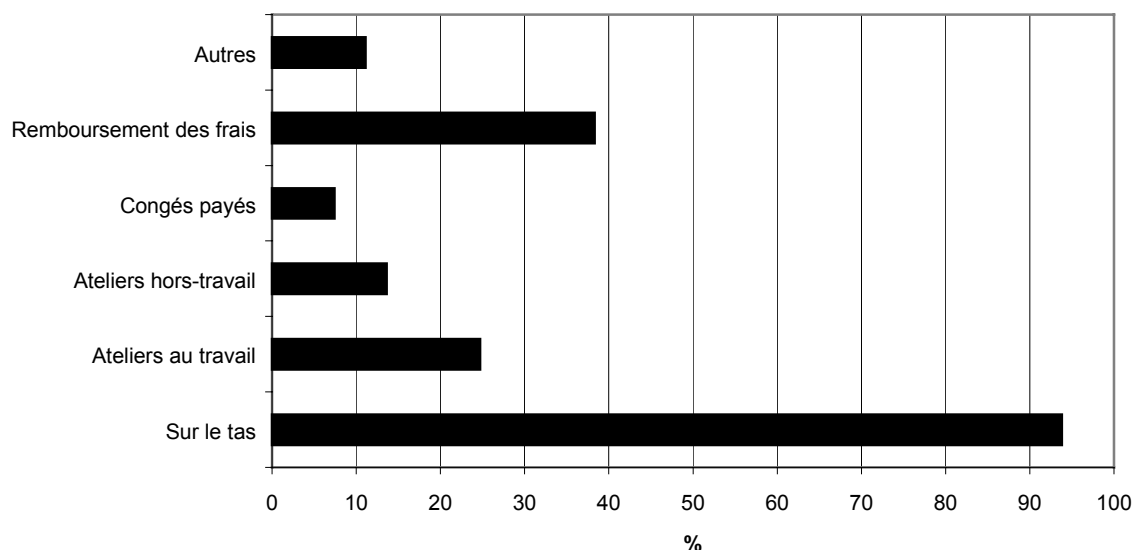
²² On associe généralement à la notion d'offre de main-d'œuvre celle de population active qui regroupe l'ensemble de la population âgée de 15 ans et plus qui est en emploi ou en recherche d'emploi.

²³ Cette idée est élaborée dans LEFRANCOIS, Y. et LEFEBVRE, S., SQDM de Québec, de la Chaudière-Appalaches et du Nord-du-Québec, *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, région de Québec*, 1997.

²⁴ BÉLAND, P., LALANDE, D., ROY, N., MMSRFP, *Le développement des compétences, le défi des années 90*, janvier 1991.

Graphique 4

**MOYENS UTILISÉS POUR LA FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE
MRC DE MONTMAGNY**



Note : Le total des proportions est supérieur à 100 % car plusieurs moyens peuvent être mentionnés par une même entreprise. Autres : stage de recherche, observation à l'extérieur; réunion sur le tourisme; cours de radio VHF certifié; formation pour animateurs terrains de jeux.

Nous venons de voir que la formation sur le tas ou coaching par des employés expérimentés est le moyen privilégié des employeurs de la MRC de Montmagny. Nous allons maintenant examiner qui donne la formation.

La formation sur le tas étant importante, il n'est pas étonnant de constater que c'est surtout le personnel de l'entreprise qui enseigne aux collègues, soit dans une proportion de 94,3 %. Les consultants ou formateurs du secteur privé (35,6 %) de même que les vendeurs ou fournisseurs d'équipement (21,8 %) ainsi que les écoles ou centres de formation du secondaire (17,2 %) donnent aussi une très bonne proportion de la formation offerte par les entreprises de Montmagny.

Les autres entreprises ou organismes qui donnent la formation sont les suivantes : les universités (8 %), les collèges (6,9 %) et autres (4,6 %) (le propriétaire, etc.)

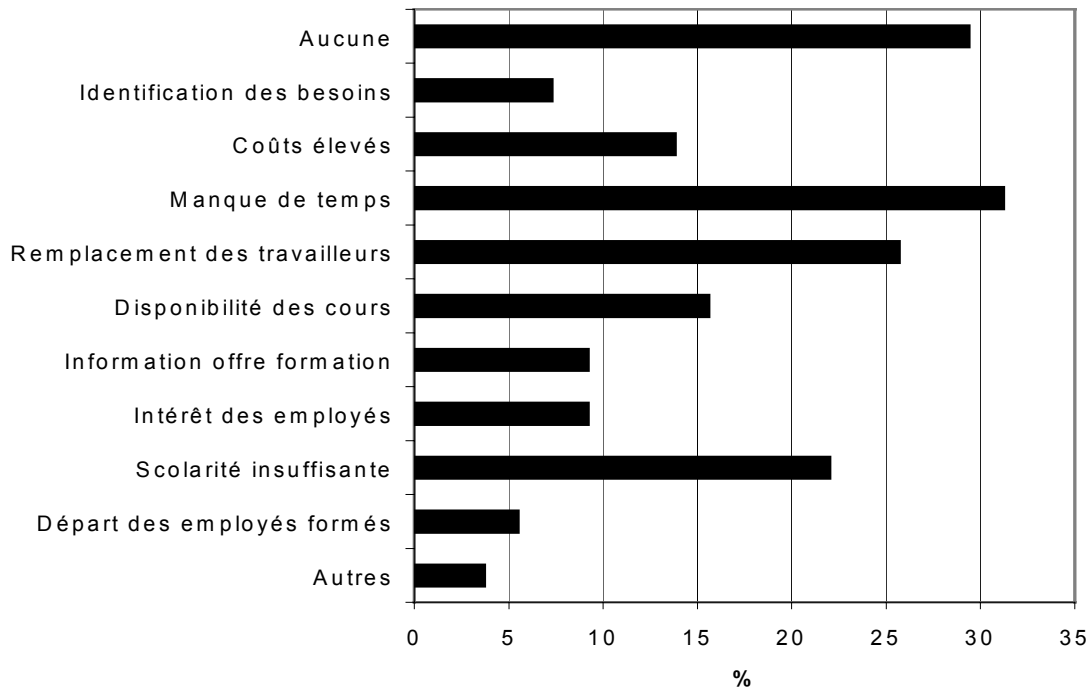
8.2 LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES DANS LA RÉALISATION DES ACTIVITÉS DE FORMATION

Les principales difficultés rencontrées dans la réalisation des activités de formation sont le manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation (31,2 %), le remplacement des personnes à former sans ralentir la production (25,7 %), la scolarité insuffisante des employés pour

suivre la formation (22 %), les cours non disponibles ou mal adaptés (15,6 %) et le coût des activités de formation trop élevé (13,8 %). Le graphique 5 présente ces résultats.

Graphique 5

**DIFFICULTÉS RENCONTRÉES DANS LA RÉALISATION DES ACTIVITÉS DE FORMATION
MRC DE MONTMAGNY**



Note : Le total des proportions est supérieur à 100 % car plusieurs difficultés peuvent être mentionnées par une même entreprise. Autres : Entreprise trop petite, entreprise en redémarrage, formation se donne à l'extérieur de la MRC.

Afin de mieux cerner la nature et l'étendue des besoins de formation en entreprise, quatre grandes catégories d'activité sont examinées, soit les catégories de la gestion, de la vente et du marketing, de la production et des compétences générales.

Globalement, ce sont les besoins de formation de la catégorie gestion qui ont été le plus souvent signalés par les entreprises, soit une proportion de 32,6 %. Les besoins de formation de la catégorie production arrivent en second lieu avec une proportion de 28,8 %, puis s'ensuivent les besoins de formation en vente et marketing avec 27,6 %. Finalement les besoins de formation en compétences générales sont mentionnés dans 22,2 % des cas.

Tableau 19

**NATURE DES BESOINS DE FORMATION EN GESTION
MRC DE MONTMAGNY**

MANUFACTURIER
Planification stratégique
Gestion des ressources humaines et informatique
Aimerait envoyer le personnel dans un établissement de formation pour développer d'autres produits
Cours de vente
Démarche d'amélioration continue
Coaching, gestion et supervision
Cours peu accessible au personnel (loin et non fonctionnel pour eux)
Perfectionnement en bureautique
Responsabilisation du personnel, motivation
Gestion de production
Perfectionnement informatique, Plan de développement des ressources humaines
Gestion par priorité. Informatique (Excell, Words, Access, Fortune 1000), Gestion du temps
Cours de bureautique, Cours en gestion et planification, Cours sur la gestion du stress, Cours d'anglais
TOURISME
Gestion des ressources humaines
Perfectionnement en bureautique
Cours d'informatique de gestion des ressources humaines
Premiers soins
Perfectionnement en bureautique, gestion des terrains de golf
Planification stratégique

Tableau 20

**NATURE DES BESOINS DE FORMATION EN PRODUCTION
MRC DE MONTMAGNY**

MANUFACTURIER
Logiciel
Entretien des équipements
École de moulage
Formation pour accroître la performance et la productivité des employés
Opération des machines
Nouveaux produits à fabriquer
Vente bardeaux et bois de sciage (cèdre et tremble)
Programme d'entretien préventif
Transformation de feuillus
Entretien et réparation (limeur et classificateur)
Formation en mécanique, formation sur ordinateur de production
Formation sur le contrôle de qualité, responsabilisation du personnel
Formation en soudure et techniques propres à l'exercice de métier
Soudage, tôlerie industrielle, lecture de plans, programmation, peinture par poudrage, poinçonnage, machinage
Efficacité personnelle
Formation en fonderie, lecture de plans
OAO (informatique)
Possiblement formation si nouvelles machines
Implantation de ISO
Machinage et programmation (logiciel)
Lecture de plans, opérer équipements contrôle numérique
Soudage, nouvelles technologies, techniques reliées au métier
Formation loi équité, loi formation, formation de cariste (liftman), Kanban, Ergonomie
Machines fixes, traitement des eaux, plan central, mesures, etc.
Opération de nouveaux systèmes (Empress 2)
Technologie CNC
Dessins, formation par des fournisseurs
TOURISME
Formation sur les nouvelles tendances du consommateur
Vidéo plus documentation fournis par le franchiseur
Cours de pâtisserie, cuisine spécialisée
Cuisine, formation nouveaux produits et services, nouvelles techniques de préparation
Réglementation et logiciels
Télécommunications

Tableau 21

**NATURE DES BESOINS DE FORMATION EN VENTE ET MARKETING
MRC DE MONTMAGNY**

MANUFACTURIER
Exportation
Cours à la COOP Fédérée Québec
À la recherche de représentants pour développement
Moulin à scie, moulin à bardeaux
Cours par cassettes et livres
Service à la clientèle
Techniques de vente
Perfectionnement, approche client
Marché international
TOURISME
Fusion avec d'autres partenaires
Vidéo cassette du franchiseur
Serveuse pour offrir produits aux clients
Tourisme international, producteur d'aventure, télécommunication
Négociations de commandite
Vente de publicité

Tableau 22

**NATURE DES BESOINS DE FORMATION CONCERNANT LES COMPÉTENCES GÉNÉRALES
MRC DE MONTMAGNY**

MANUFACTURIER
Langue seconde
Français, mathématiques, anglais
Santé et sécurité
Formation sur violence en milieu de travail
TOURISME
Compétences de base
Anglais pour l'accueil des touristes
Lire, écrire, compter, vente, bilinguisme

TAUX DE RÉPONSE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE ET PAR TAILLE, MRC DE MONTMAGNY, 1998

Secteur	Expéd.	Taux rép.	Expéd.	Taux rép.	Expéd.	Taux rép.	Expéd.	Taux rép.	Expéd.	Ret.	Adm.	Inadm.	Taux rép.
	0-9		10 à 49		50 à 199		200 et +		Total	Total	Total	Total	Total
	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%	n.	n.	n.	n.	%
ENSEMBLE DES ACTIVITÉS	139	42,8	61	59,0	15	86,7	5	100,0	220	114	113	1	51,6

Ind. manufacturières (toutes)	69	46,4	34	52,9	14	85,7	5	100,0	122	67	67		54,9
Aliments/Boissons	5	40,0	4	75,0					9	5	5	0	55,6
Caoutchouc/Plastique	1	100,0							1	1	1	0	100,0
Cuir	1	100,0							1	1	1	0	100,0
Textiles	1	0,0	2	50,0	3	100,0			6	4	4	0	66,7
Habillement	1	0,0							1	0		0	0,0
Bois	13	61,5	16	37,5	3	66,7	2	100,0	34	18	18	0	52,9
Meuble	7	42,9	3	0,0	4	75,0	1	100,0	15	7	7	0	46,7
Pâtes et papier			1	100,0					1	1	1		100,0
Imprimerie	11	36,4	2	50,0	1	100,0			14	6	6	0	42,9
Métaux primaires	1	100,0			1	100,0			2	2	2	0	100,0
Prod. métall.	16	50,0	3	100,0	2	100,0	1	100,0	22	14	14	0	63,6
Machinerie	1	100,0							1	1	1	0	100,0
Matériel de transport	2	0,0							2	0	0	0	0,0
Produits électriques et électroniques							1	100,0					
Minéraux non-métal.	1	0,0							1	1	1	0	100,0
Autres ind. manuf.	8	37,5	3	100,0					11	6	6	0	54,5

SEC. TERTIAIRE	70	39,1	27	66,7	1	100,0	0		98	47	46	1	47,4
Musées	4	75,0							4	3	3	0	75,0
Hébergement	27	53,8	7	57,1					34	19	18	1	54,5
Restauration	27	25,9	15	80,0	1	100,0			43	20	20	0	46,5
Divertissements et loisirs	12	25,0	5	40,0					17	5	5	0	29,4

LA PONDÉRATION

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

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

LA PONDÉRATION DE BASE DE CHAQUE RÉPONDANT²⁵

Dans le cas qui nous occupe, chacun des 113 établissements de la population visée, soit les établissements du manufacturier et du tourisme s'est vu attribuer un poids initial. Ce poids se définit comme suit :

Pour la strate i (nombre d'entreprises résultant du croisement des variables taille et secteur d'activité économique²⁶ :

N_i = Nombre de questionnaires expédiés dans la strate i

R_i = Nombre de répondants dans la strate i

Poids i = N_i / R_i

LA PONDÉRATION RELATIVE AUX QUESTIONS

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

Pour une question j :

r_{ij} = Nombre de répondants dans la strate i à la question j

R_i = Nombre de répondants dans la strate i

Poids ajusté j = Poids $_i$ x $\frac{R_i}{r_{ij}}$

LA FIABILITÉ DES DONNÉES

Pour des raisons statistiques ou de confidentialité, il nous est apparu important de regrouper quelques-uns des secteurs d'activité économique. Ainsi, dans le présent rapport, nous avons regroupé les renseignements concernant les secteurs du Plastique/Cuir/Pâtes et papier et la Machinerie/Produits électriques et électroniques.

²⁵ Méthode travaillée au printemps 1997 avec Sylvain Mélançon, économiste régional, Emploi-Québec, région de Québec.

²⁶ La taille : 0 à 9 employés, 10 à 49, 50 à 199 et 200 et plus.

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

**LISTE DES POSTES ACTUELLEMENT VACANTS MENTIONNÉS EN
AUTOMNE 1998 ET EN HIVER 1999 PAR LES EMPLOYEURS DE
MONTMAGNY**

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	TITRE DE LA PROFESSION	CODE CNP
Aliments et boissons	Marketing	6221
Textile	Secrétaires de direction	1241
Textile	Directeurs/Directrices des ventes	0611
Textile	Techniciens/Techniciennes textile	9216
Bois	Scieurs/Scieuses de bardeaux	9614
Bois	Ensacheurs/Ensacheuses	9614
Bois	Opérateurs/Opératrices de machineries lourdes	7421
Bois	Pileurs/Pileuses	9614
Bois	Mécaniciens/Mécaniciennes d'entretien	7311
Bois	Scieurs/Scieuses de bois francs	9431
Bois	Classeurs/Classeuses de bois francs	9436
Bois	Gestion inventaire	1474
Bois	Mécaniciens/Mécaniciennes classe 4	7351
Bois	Ébénistes	7272
Bois	Contrôleurs/Contrôleuses	1111
Bois	Ingénieurs/Ingénieures	2132
Bois	Techniciens/Techniciennes administration	1221
Bois	Manceuvres	9614
Meuble	Adjoints/adjointes en direction usine	2141
Meuble	Tôliers/Tôlières industriels	7261
Meuble	Chargés/Chargées de projets (architecture)	2151
Meuble	Soudeurs/Soudeuses	9515
Meuble	Polisseurs/polisseuses	9619
Meuble	Journaliers/Journalières	9619
Imprimerie	Infographistes	5241
Métaux primaires	Mouleurs/Mouleures	9412
Métaux primaires	Sableurs/Sableuses	9612
Produits métalliques	Techniciens/Techniciennes usine contrôle qualité	9226
Produits métalliques	Soudeurs/Soudeuses	9515
Produits métalliques	Conseillers/Conseillères techniques	7261

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	TITRE DE LA PROFESSION	CODE CNP
Produits métalliques	Opérateurs CNC/Opératrices CNC	7231
Produits métalliques	Vendeurs/Vendeuses bilingues	6221
Machinerie/Produits électriques et électroniques	Ingénieurs/Ingénieures	2132
Manufacturier divers	Technologues contrôle prog.	2233
Manufacturier divers	Techniciens/Techniciens dentaires	3223
Hébergement	Serveurs/serveuses	6453
Hébergement	Journaliers/Journalières	6671
Hébergement	Cuisiniers/Cuisinières	6242
Hébergement	Guides	6442
Hébergement	Service ménage	6661
Restauration	Cuisiniers/Cuisinières	6242
Restauration	Caissiers/Caissières	6611
Restauration	Hôtes/hôtesse	6451
Divertissements et loisirs	Techniciens/Techniciennes comptabilité	1212
Divertissements et loisirs	Manœuvres terrain	6671
Divertissements et loisirs	Vendeurs/vendeuses spécialisés	6221
Divertissements et loisirs	Chargé/Chargée de projets	4167

**LISTE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE MENTIONNÉES EN AUTOMNE 1998
ET EN HIVER 1999 PAR LES EMPLOYEURS DE MONTMAGNY POUR LES
DEUX PROCHAINES ANNÉES**

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	TITRE DE LA PROFESSION	CODE CNP
Plastique/Cuir/Pâtes et papier	Production	9422
Plastique/Cuir/Pâtes et papier	Journaliers/Journalières	9614
Bois	Assembleurs/Assembleuses	9493
Bois	Ébénistes	7272
Bois	Manœuvres	9614
Bois	Journaliers/Journalières	9614
Bois	Classeurs/Classeuses	9436
Bois	Opérateurs/Opératrices machineries lourdes	7421
Bois	Mécaniciens/Mécaniciennes millwright	7311
Bois	Service à la clientèle	1213
Bois	Ingénieurs/Ingénieures	2132
Meuble	Soudeurs/Soudeuses	9515
Meuble	Manœuvres	9612
Meuble	Peintres	9496
Meuble	Soudeurs/Soudeuses	9515
Meuble	Journaliers/Journalières	9614
Meuble	Chargés/Chargées de projets (architecture)	2151
Meuble	Agents/Agentes aux ressources humaines	1121
Meuble	Commis administratifs	1221
Meuble	Tôliers/Tôlières industriels	7261
Imprimerie	Infographes	2253
Imprimerie	Représentants/Représentantes	6411
Imprimerie	Pressiers/Pressières	9471
Imprimerie	Assemblage	9473
Imprimerie	Général	9619
Métaux primaires	Commis bureau	1411
Produits métalliques	Assembleurs soudeurs/Assembleuses soudeuses	7265
Produits métalliques	Emballeurs/Emballeuses	7265
Produits métalliques	Accrocheurs/Accrocheuses	9612

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	TITRE DE LA PROFESSION	CODE CNP
Produits métalliques	Décrocheurs/Décrocheuses	9612
Produits métalliques	Peintres	9496
Produits métalliques	Assembleurs/Asembleuses	7265
Produits métalliques	Machinistes	7231
Produits métalliques	Soudeurs/Soudeuses	9515
Produits métalliques	Opérateurs/Opératrices CNC	7231
Produits métalliques	Opérateurs/Opératrices	9612
Machinerie/produits électriques et électroniques	Production	9484
Manufacturier divers	Technologues	2233
Musée	Guides interprètes	6441
Hébergement	Guides	6442
Hébergement	Cuisiniers/Cuisinières	6242
Hébergement	Serveurs/Serveuses	6452
Hébergement	Préposés à la réception/Préposées à la réception	
Hébergement	Main-d'œuvre	6671
Hébergement	Journaliers/Journalières	6671
Restauration	Serveurs/Serveuses	6453
Restauration	Cuisiniers/Cuisinières	6242
Restauration	Pâtisseries cuisiniers/Pâtisseries cuisinières	6252
Restauration	Pongeurs/Plongeuses	6642
Divertissements et loisirs	Contrôleurs/Contrôleuses	1111

ANNEXE :

Les résultats globaux

TAUX DE RÉPONSE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE ET PAR TAILLE, MRC DE MONTMAGNY ET DE L'ISLET, 1998

Secteur	Expéd.	Taux rép.	Expéd.	Taux rép.	Expéd.	Taux rép.	Expéd.	Taux rép.	Expéd.	Ret.	Adm.	Inadm.	Taux rép.
	0-9		10 à 49		50 à 199		200 et +		Total	Total	Total	Total	Total
	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%	n.	n.	n.	n.	%
ENSEMBLE DES ACTIVITÉS	244	41,1	100	61,0	30	83,3	9	100,0	383	197	194	3	51,1
Ind. manufacturières (toutes)	109	42,6	53	50,9	25	84,0	9	100,0	196	104	103	1	52,8
Aliments/Boissons	7	57,1	5	60,0					12	7	7	0	58,3
Caoutchouc/Plastique	3	n.d.	1	n.d.	1	n.d.			5	2	2	0	40,0
Cuir	2		1	0,0					3	1	1	0	33,3
Textiles	1		2	50,0	4	100,0			7	5	5	0	71,4
Habillement	2		2	50,0	3	66,7			7	3	3	0	42,9
Bois	30	46,7	26	42,3	5	60,0	4	100,0	65	32	32	0	49,2
Meuble	9	44,4	5	20,0	5	80,0	3	100,0	22	12	12	0	54,5
Pâtes et papier			1	100,0					1	1	1	0	100,0
Imprimerie	15	40,0	2	50,0	1				18	8	8	0	44,4
Métaux primaires	2				2				4	4	4	0	100,0
Prod. métal.	19	47,4	4	100,0	3	100,0	1	100,0	27	17	17	0	63,0
Machinerie	2	50,0							2	1	1	0	50,0
Matériel de transport	2		1	100,0					3	1	1	0	33,3
Produits électriques et électroniques					1		1	100,0	2	2	2	0	100,0
Minéraux non-métal.	1								1	0	0	0	0,0
Pétrole et charbon	1								1	1	0	1	
Industries chimiques	2	50,0							2	1	1	0	50,0
Autres ind. manif.	11	27,3	3						14	6	6	0	42,9
SEC. TERTIAIRE	135	39,8	47	72,3	5	80,0	0		187	93	91	2	49,2
Musées	7	n.d.	1	n.d.					8	4	4	0	50,0
Hébergement	58	47,4	16	62,5	3	66,7			77	40	39	1	51,3
Restauration	45	34,1	21	81,0	2	100,0			68	35	34	1	50,7
Divertissements et loisirs	25	32,0	9	66,7					34	14	14	0	41,2
Note : n.d. (pour des raisons de confidentialité, nous ne divulguons pas le taux de réponse).													

**ENQUÊTE SUR LES CARACTÉRISTIQUES
DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE
1998**

➤ **MRC de Montmagny et L'Islet** ◀

(Nom et adresse)

(Corrigez s'il y a lieu)

Nom de la personne responsable
de l'entreprise : _____

Titre : _____

Adresse : _____

Ville : _____

Code postal : _____

Téléphone : _____

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

PARTIE 1 - LES CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉTABLISSEMENT

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

2. **Type d'établissement :**

- | | | | |
|-------------------------------|----------------------------|------------|----------------------------|
| Corporation à but lucratif | <input type="checkbox"/> 1 | Enregistré | <input type="checkbox"/> 4 |
| Coopérative | <input type="checkbox"/> 2 | Société | <input type="checkbox"/> 5 |
| Corporation sans but lucratif | <input type="checkbox"/> 3 | | |

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

Non 1 Si vous avez inscrit non, passez à la question 5 Oui 2

Si oui, répondez à l'ensemble du questionnaire en ne considérant que votre établissement.

4. **Si votre établissement fait partie d'une entreprise constituée de plusieurs établissements, quel est le statut de votre établissement ?**

- | | | |
|--------------------|----------------------------|---|
| Succursale/filiale | <input type="checkbox"/> 1 | Autre (précisez) _____ ⁴ |
| Franchise | <input type="checkbox"/> 2 | Lieu du siège social, s'il y a lieu : _____ |
| Siège social | <input type="checkbox"/> 3 | |

5. **Présentement, combien y a-t-il d'employés à temps plein et à temps partiel dans votre établissement ?**
(inclure le personnel de direction et/ou le ou les propriétaire(s)-dirigeant(s))

(nombre)

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

6. **Approximativement, quel est le pourcentage d'employés à temps plein et à temps partiel de votre établissement qui résident dans les MRC et hors des MRC ?**

Dans la MRC de Montmagny : _____ % Dans la MRC de L'Islet : _____ % Autres : _____ %

7. **Combien d'hommes et de femmes sont présentement employés dans chaque catégorie d'occupation (emplois à temps plein et à temps partiel) ?**

CATÉGORIE D'OCCUPATION	----- NOMBRE D'HOMMES -----	----- NOMBRE DE FEMMES -----
Administration et marketing (direction et cadres exclus) (professionnel/technique/emplois de bureau)	_____	_____
Production et opération (professionnel/technique/métiers spécialisés/emplois reliés à la transformation, à la fabrication et à l'assemblage/emplois reliés aux services)	_____	_____

8. Au cours des douze derniers mois, quels ont été les nombres *minimum* et *maximum* d'employés dans votre établissement ? (Inclure le personnel de direction et/ou le ou les propriétaire(s)-dirigeant(s))

(nombre minimum) : _____ Saison de l'année où le nombre d'employés a été au *minimum* :

PRINTEMPS (mars, avril, mai) 1
 ÉTÉ (juin, juillet, août) 2
 AUTOMNE (sept. oct. nov.) 3
 HIVER (déc. janv. fév.) 4
 NE S'APPLIQUE PAS 5

(nombre maximum) : _____ Saison de l'année où le nombre d'employés a été au *maximum* :

PRINTEMPS (mars, avril, mai) 1
 ÉTÉ (juin, juillet, août) 2
 AUTOMNE (sept. oct. nov.) 3
 HIVER (déc. janv. fév.) 4
 NE S'APPLIQUE PAS 5

9. Les employés de votre établissement sont-ils représentés syndicalement ?

Non 1 Oui 2

Nom de l'association syndicale :

Groupe d'employés représenté :

Affiliée à :

10. Prévoyez-vous effectuer un investissement dans votre établissement au cours des deux prochaines années ?

Non 1 Oui 2

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

- Nature de l'investissement : _____
- Coût approximatif : _____ \$

11. Est-ce que les changements énumérés ci-dessous se produiront d'ici à deux ans dans votre établissement et quels seront les impacts sur la main-d'œuvre ?

■ **CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES** : Non 1 Oui 2

(ex. : logiciels bureautiques, équipement de production automatisée, etc.)

Si oui, précisez :

La nature des changements technologiques : _____

L'impact sur l'emploi (cochez plus d'une case, s'il y a lieu) :

Création de nouveaux emplois 3 Précisez le ou les titre(s) d'emploi : _____
 Suppression d'emplois existants 4 Précisez le ou les titre(s) d'emploi : _____
 Consolidation d'emplois existants 5 Précisez le ou les titre(s) d'emploi : _____
 Besoins de nouvelles compétences 6 Précisez la ou les compétence(s) : _____

■ **CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS** : Non 1 Oui 2

(ex. : norme ISO, réingénierie, sous-traitance, fusion et acquisition, rationalisation, etc.)

Si oui, précisez :

La nature des changements organisationnels : _____

L'impact sur l'emploi (cochez plus d'une case, s'il y a lieu) :

Création de nouveaux emplois 3 Précisez le ou les titre(s) d'emploi : _____
 Suppression d'emplois existants 4 Précisez le ou les titre(s) d'emploi : _____
 Consolidation d'emplois existants 5 Précisez le ou les titre(s) d'emploi : _____
 Besoins de nouvelles compétences 6 Précisez la ou les compétence(s) : _____

■ **CHANGEMENTS DE MARCHÉ** : Non 1 Oui 2

(ex. : modification ou développement de nouveaux produits ou de nouveaux services, augmentation des exportations, etc.)

Si oui, précisez :

La nature des changements de marché : _____

L'impact sur l'emploi (cochez plus d'une case, s'il y a lieu) :

Création de nouveaux emplois 3 Précisez le ou les titre(s) d'emploi : _____
 Suppression d'emplois existants 4 Précisez le ou les titre(s) d'emploi : _____
 Consolidation d'emplois existants 5 Précisez le ou les titre(s) d'emploi : _____
 Besoins de nouvelles compétences 6 Précisez la ou les compétence(s) : _____

PARTIE 2 - LES POSTES VACANTS, LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT, LES INTENTIONS D'EMBAUCHE ET LES SOURCES DE RECRUTEMENT

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

Non 1 Oui 2 **Si oui, combien au total ?** _____

Si oui, décrivez le plus précisément possible en tête de colonne, les métiers ou les professions pour lesquels vous avez des postes vacants (ex. : *technicien en comptabilité, ingénieur civil, scieur de bois d'oeuvre, ouvrier sylvicole*).

Par la suite, complétez les questions 1 à 6 pour chaque métier ou profession.

	EXEMPLE	métier profession 1	métier profession 2	métier profession 3	métier profession 4
	<i>Programmeur-analyste</i>	_____	_____	_____	_____
1. Nombre de postes vacants à temps plein et à temps partiel (précisez le nombre) :	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)
• Temps plein (30 h et plus/sem.) →	2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Temps partiel (moins de 30 h/sem.) →	1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Total →	3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Scolarité minimum exigée :	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
• Aucune 1 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Diplôme de 5 ^e secondaire, formation générale 2 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Diplôme de formation professionnelle (secondaire) (précisez la spécialisation, s'il y a lieu) : 3 →	(_____)	(_____)	(_____)	(_____)	(_____)
• Diplôme de formation technique (collégial) (précisez la spécialisation, s'il y a lieu) →	(Informatique)	(_____)	(_____)	(_____)	(_____)
• Diplôme universitaire 5 5 → (précisez la spécialisation, s'il y a lieu) : →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(_____)	(_____)	(_____)	(_____)	(_____)
3. Expérience requise :	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
• Moins d'un an 1 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• De 1 à 3 ans 2 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Plus de 3 ans 3 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Rencontrez-vous des difficultés de recrutement pour au moins un de ces postes ?	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
Oui 1 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Non 2 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Quelles sont les causes des difficultés de recrutement ?	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
• Activité saisonnière ou travail temporaire. 1 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Conditions de travail défavorables ou non concurrentielles (salaire, milieu de travail, horaire de travail) 2 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Travail en région éloignée ou difficile d'accès 3 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Manque de candidats ayant le diplôme recherché 4 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Manque de candidats ayant l'expérience recherchée 5 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Manque de candidats ayant les compétences recherchées. 6 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Quelles sont les compétences à la source des difficultés de recrutement	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
• Compétences de base (lire, écrire, compter) 1 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Compétences intellectuelles (raisonner, apprendre, décider, résoudre des problèmes) 2 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Qualités personnelles (confiance en soi, responsabilité, honnêteté) 3 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Relations interpersonnelles (travailler en équipe, communiquer, servir les clients) 4 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Langue seconde 5 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Planification et gestion 6 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Vente et marketing 7 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Application des règles de santé et sécurité et de protection de l'environnement 8 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Application de technologies relatives à l'automatisation des procédés de production 9 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Application de technologies relatives à la bureautique et à la communication (traitement de texte, etc.) 10 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Application de technologies relatives à l'informatique de gestion 11 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Autres (précisez) _____ 12 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. À l'exception des postes présentement vacants, prévoyez-vous embaucher du personnel additionnel au cours des deux prochaines années ?

Non 1 Oui 2 **Si oui, combien au total ? _____**

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

Remplir ensuite les questions 1 à 3 pour chaque métier ou profession.

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

14. Quelles sont vos principales sources de recrutement ?

1. Agences de placement privées 1
2. Agences de placement publiques 2
3. Journaux 3
4. Publications d'affaires ou d'associations d'employeurs 4
5. Candidats recommandés par les employés 5
6. Écoles, collèges et universités 6
7. Contacts personnels des dirigeants de l'entreprise 7
8. Autres (précisez) _____ 8

PARTIE 3 - LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

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

Non 1 Oui 2

Si oui, quel pourcentage de son temps cette personne consacre-t-elle à la gestion du personnel ou des ressources humaines ?

- Moins de 50 % de son temps 1
50 % et plus de son temps 2

- **VENTE ET MARKETING :** Non 1 Oui 2

Si oui, précisez la nature de l'activité : _____

- **PRODUCTION :** (techniques propres à l'exercice du métier/profession, réglementation, logiciels et technologies)

Non 1 Oui 2

(exemples pour les entreprises manufacturières : entretien et réparation d'équipement industriel, soudage, etc.)

(exemples pour les entreprises de services : formation sur une loi ou un règlement, contenu d'une offre de services, etc.)

Si oui, précisez la nature de l'activité : _____

- **COMPÉTENCES GÉNÉRALES :** (compétences de base : lire, écrire, compter; formation en langue seconde; compétences sociales)

Non 1 Oui 2

(ex. : compétences de base (lire, écrire, compter), formation en langue seconde)

Si oui, précisez la nature de l'activité : _____

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

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

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

22. a) Toujours dans le but de former une main-d'œuvre adaptée aux besoins de votre entreprise et de votre secteur d'activité, êtes-vous disposé à accueillir et à former :

- des stagiaires non rémunérés Non 1 Oui 2
- des stagiaires rémunérés Non 1 Oui 2
- des apprentis Non 1 Oui 2

b) Présentement, y a-t-il d'autres formes de collaboration avec les organismes scolaires dans votre établissement ?

(ex. : prêt de professeurs, accueil de professeurs en stage, etc.)

Non 1 Oui 2

Si oui, précisez : _____

23. Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (Loi 90)

Pourcentage de votre masse salariale attribuée à la formation : _____ %

24. Commentaires à émettre ou éléments à proposer en matière de formation :

25. Souhaitez-vous recevoir un avis de réception ?

Non 1 Oui 2

26. Souhaitez-vous recevoir un exemplaire du rapport de recherche ?

Non 1 Oui 2

Merci de votre collaboration !