



*Caractéristiques de la
demande de main-d'oeuvre
auprès des dirigeantes
d'entreprises en Mauricie
2002 - 2003*



La forme masculine utilisée dans ce document désigne aussi bien les femmes que les hommes et ce, dans le but d'alléger le texte.

Coordination

Michel Proulx

Directeur

Direction du partenariat et de la planification
et de l'information sur le marché du travail

Recherche, analyse et rédaction

Louise Boulay

Agente de recherche et de
développement socioéconomique

Montage et mise en page

Sylvie St-Arnaud

Agente de bureau

Table des matières

SOMMAIRE	7	
INTRODUCTION.....	9	
CHAPITRE 1 - LE MARCHÉ DU TRAVAIL		
1.1 Le territoire.....	12	
1.2 La population mauricienne.....	12	
1.3 Les indicateurs du marché du travail	14	
1.4 Les prestataires de l'assistance-emploi	15	
1.5 Les prestataires de l'assurance-emploi	17	
1.6 La répartition sectorielle de l'emploi en Mauricie.....	19	
CHAPITRE 2 - LA MÉTHODOLOGIE D'ENQUÊTE		
2.1 La population étudiée.....	22	
2.2 Le questionnaire.....	23	
2.3 La collecte et le traitement des données	23	
CHAPITRE 3 - LES CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOYEURS RÉPONDANTS		
3.1 La taille des entreprises répondantes.....	26	
3.2 Les types d'emplois dans les entreprises répondantes	27	
3.3 Les entreprises répondantes selon les secteurs d'activité.....	27	
3.4 Les entreprises répondantes selon les territoires.....	28	
3.5 Perception des employeurs quant à la situation de l'emploi pour l'année 2003	29	
CHAPITRE 4 - LES POSTES VACANTS SIGNALÉS		
4.1 Les postes vacants signalés par les employeurs répondants	32	
4.1 La scolarité exigée et l'expérience demandée	33	
4.2 Les difficultés de recrutement des employeurs répondants	35	
CHAPITRE 5 - LES INTENTIONS D'EMBAUCHE		
5.1 Les intentions d'embauche signalées par les employeurs répondants	38	
5.2 La scolarité exigée et l'expérience demandée	39	
CHAPITRE 6 - LES BESOINS DE FORMATION		
6.1 Les besoins pour les employés	42	
6.2 Les besoins liés au rendement des entreprises	43	
CHAPITRE 7 - LA RELÈVE DANS LES ENTREPRISES.....		46
CONCLUSION.....		47
ANNEXES		
Annexe 1 – Liste des secteurs d'activité économique retenus.....	48	
Annexe 2 – Taux de réponses par secteurs d'activité économique	49	
Annexe 3 – Le questionnaire.....	50	

Liste des tableaux

Tableau 1	Structure d'âges de la population - Mauricie 2002	13
Tableau 2	Niveau de scolarité de la population – Mauricie 2002.....	14
Tableau 3	Indicateurs du marché du travail – janvier et décembre 2002.....	15
Tableau 4	Niveau de scolarité des prestataires de l'assistance-emploi en Mauricie – décembre 2002.....	16
Tableau 5	Âge des prestataires de l'assistance-emploi en Mauricie – décembre 2002	17
Tableau 6	Répartition des prestataires de l'assurance-emploi par niveau de compétences – décembre 2002	18
Tableau 7	Répartition des prestataires de l'assurance-emploi par genres de compétences – décembre 2002.....	18
Tableau 8	Les postes vacants identifiés par les employeurs répondants	33
Tableau 9	Les causes des difficultés de recrutement	35
Tableau 10	Les types de compétences à la source des difficultés de recrutement	36
Tableau 11	Les intentions d'embauche	38
Tableau 12	Les intentions d'embauche selon le niveau de scolarité.....	39
Tableau 13	Les intentions d'embauche selon l'expérience demandée	39
Tableau 14	Les besoins de formation des employés.....	42
Tableau 15	Les besoins de formation liés au rendement des entreprises.....	43

Liste des graphiques

Graphique 1	Répartition des entreprises répondantes selon leur taille.....	26
Graphique 2	Répartition des emplois selon le sexe.....	27
Graphique 3	Répartition des employeurs selon les secteurs d'activité.....	28
Graphique 4	Répartition des entreprises répondantes selon les territoires.....	28
Graphique 5	Prévision d'emploi des employeurs	29
Graphique 6	Les postes vacants selon le niveau de scolarité	34
Graphique 7	Les postes vacants selon l'expérience demandée.....	34

Sommaire

L'enquête nous révèle une présence importante des femmes dans le domaine de l'entrepreneuriat mauricien puisqu'une entreprise répondante sur trois indique avoir une femme seule ou un homme et une femme comme propriétaire. Plus de 75 % de celles-ci œuvrent dans le secteur tertiaire. La majorité des entreprises répondantes comptent moins de 20 employés et plus de 70 % des emplois sont à temps plein. Nous retrouvons plus de travailleuses que de travailleurs chez les employeurs féminins mais celles-ci sont plus nombreuses à travailler moins de 30 heures par semaine que leurs collègues masculins.

Par ailleurs, plus de 70 % des dirigeantes d'entreprises envisagent une stabilité de l'emploi pour l'année 2003 tandis que 24 % prévoient une croissance de leur main-d'œuvre.

Plus de 15 % des employeurs féminins disent avoir des postes vacants dont la majorité sont à temps plein. Les emplois offerts se retrouvent surtout dans la restauration et l'hébergement, pour en nommer quelques-uns. Les vacances signalées par les entreprises demandent principalement une scolarité inférieure à un diplôme d'études professionnelles et peu d'expérience. Malgré ces exigences, les employeurs affirment rencontrer des candidats ayant un manque de compétences ou d'expérience. Selon ceux-ci, les qualités personnelles telles que l'initiative et le sens des responsabilités sont la source principale des difficultés rencontrées pour combler leurs postes.

En plus des postes vacants, plus de 25 % des employeurs féminins prévoient embaucher du personnel additionnel en 2003. La majorité des postes prévus sont à temps plein. La présence d'entreprises des secteurs primaires et secondaires amène une diversité d'occupations. Nous retrouvons, entre autres, des emplois traditionnellement masculins tels que camionneurs, techniciens forestiers, reboiseurs et débroussailliers. Tout comme pour les vacances signalées, les futurs postes demandent un faible niveau de scolarité et peu d'expérience de travail.

Les dirigeantes d'entreprises sont moins nombreuses à identifier des besoins de formation pour leurs employés que l'ensemble des entreprises répondantes. Le principal besoin s'avère le développement des compétences génériques telles que la collaboration, la ponctualité et le travail d'équipe. Les employeurs utiliseront surtout le personnel de l'entreprise pour mettre à jour ces compétences.

Quant aux besoins liés au rendement de l'entreprise, les employeurs ont signalé principalement les domaines de l'informatique, la gestion des ressources humaines et le marketing.

Tout comme pour l'ensemble des entreprises répondantes, une faible proportion de dirigeantes d'entreprises prévoient prendre une retraite dans un avenir rapproché. La majorité de celles-ci ont prévu une relève qui sera assurée surtout par un membre de la famille. La mise en vente de l'entreprise sera l'alternative pour près d'une entreprise sur trois.

Une faible proportion d'employeurs possèdent une politique de mise à la retraite et le retrait progressif est privilégié par la majorité de ceux-ci. De plus, seulement 8 % des entreprises répondantes disent avoir à leur emploi des employés pour lesquels le départ à la retraite est connu.

Introduction

Au cœur de sa mission d'appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, Emploi-Québec est en quête d'informations valides et récentes sur les besoins des entreprises en matière de ressources humaines. Emploi-Québec dispose de plusieurs moyens pour accéder à ces informations. L'enquête régionale demeure une source fiable et valide pour obtenir l'information sur les besoins de main-d'œuvre. Elle permet aux intervenants d'Emploi-Québec de mieux diriger les interventions nécessaires à l'appariement entre les besoins des employeurs et les compétences disponibles dans le bassin de main-d'œuvre.

Cette enquête régionale a été réalisée en partenariat avec le Conseil régional de développement de la Mauricie (CRDM), notamment afin de cerner la présence des femmes dans l'entrepreneuriat mauricien. Le présent rapport a été produit à partir des informations recueillies par l'enquête. Les employeurs féminins identifiés dans ce rapport, regroupent les entreprises qui ont indiqué une femme seule ou un homme et une femme comme propriétaire.

Les résultats de l'enquête régionale renseignent sur quelques caractéristiques des entreprises, les postes vacants, les intentions d'embauche, les besoins en formation des employés et des dirigeantes d'entreprises ainsi que sur la relève de la main-d'œuvre.

L'information colligée permettra à la Table sectorielle Condition féminine de contribuer à la réalisation du projet visant l'augmentation du nombre d'entreprises dirigées par les femmes propriétaires. Ce projet est issu du plan d'action régional 2001-2003 du CRDM.

L'enquête cible 930 employeurs, répartis dans 19 secteurs d'activité économique. Les secteurs identifiés et sollicités sont répartis parmi les trois branches d'activité économique, soit le primaire, le secondaire et le tertiaire.

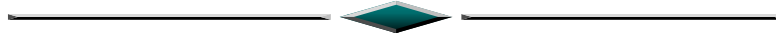
Le premier chapitre expose quelques données sur la population de la région Mauricie, ainsi que sur les indicateurs du marché du travail et les principales caractéristiques de la population en recherche d'emploi. Le second chapitre décrit la méthodologie utilisée pour l'enquête. Le troisième chapitre, pour sa part, renseigne sur quelques caractéristiques des entreprises répondantes telles que la taille, le statut d'emploi et leur perception de la situation de l'emploi en 2003. Le quatrième chapitre, quant à lui, fait connaître les postes vacants signalés par les employeurs répondants de même que les difficultés de recrutement rencontrées. Le cinquième et le sixième chapitres dévoilent respectivement les intentions d'embauche et les besoins de formation des dirigeantes d'entreprises ainsi que ceux des employés. Finalement, le septième chapitre fait état de la connaissance des employeurs en regard des mises à la retraite de leurs employés, ainsi que l'avenir de leur entreprise lors de leur propre retraite.

Chapitre 1

Le marché du travail



CHAPITRE 1 – LE MARCHÉ DU TRAVAIL



1.1 *Le territoire*

La Mauricie se situe, géographiquement, entre les pôles urbains de Montréal et de Québec. La Mauricie est entourée par huit régions administratives. Elle est limitée au Sud par la région du Centre-du-Québec, à l'Est par la région de Québec, au Nord-Est par la région du Saguenay-Lac-St-Jean, au Nord-Ouest par la région du Nord-du-Québec et à l'Ouest par les régions de l'Abitibi-Témiscamingue, l'Outaouais, Les Laurentides et Lanaudière.

La Mauricie couvre 2,6 % du territoire du Québec avec une superficie de 39 706 km². Elle compte six municipalités régionales de comté (MRC) sur son territoire, soit la Ville de Trois-Rivières, la Ville de Shawinigan, la MRC de Maskinongé, la MRC du Haut-St-Mauricie, la MRC de Mékinac et la MRC Des Chenaux. Plus de 20 % de l'ensemble du territoire est habité. La majorité demeure non organisée et se situe dans la MRC du Haut-St-Maurice.

1.2 *La population mauricienne*

La population mauricienne représente 3,9 % de la population québécoise, soit environ 260 000 personnes. Les femmes constituent 51 % de la population régionale comparativement à 49 % pour les hommes.

La population de la Mauricie est aussi vieillissante que l'ensemble du Québec. En effet, la cohorte des 45 ans et plus représente 45,2 % de la population, soit 117 603 personnes. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans cette strate d'âge avec respectivement 47,6 % et 42,8 %. La Mauricie compte 18,5 % de sa population âgée entre 15 à 29 ans. Nous retrouvons 19,5 % chez les hommes et 17,5 % chez les femmes dans cette catégorie d'âge.

**Tableau 1 - Structure d'âges de la population
Mauricie 2002**

Groupes d'âges	Hommes	Femmes	Total
Moins de 15 ans	20 415	18 968	39 383
15-19 ans	8 325	7 833	16 158
20-24 ans	9 234	8 533	17 767
25-29 ans	7 315	6 836	14 151
30-34 ans	6 650	6 517	13 167
35-39 ans	9 445	9 362	18 807
40-44 ans	11 451	11 447	22 898
45-49 ans	11 642	11 300	22 942
50-54 ans	10 067	9 937	20 004
55-59 ans	8 684	8 977	17 661
60-64 ans	6 884	7 332	14 216
65-69 ans	5 514	6 478	11 992
70 ans et plus	11 760	19 028	30 788
Total	127 386	132 548	259 934

Source : Institut de la statistique du Québec, population selon le groupe d'âge et le sexe, Mauricie, 1986, 1991, 1996, 2001-2002

Selon les études, il est démontré que la sous-scolarisation est un facteur important de risque de chômage de longue durée. Près du quart (24,6 %) de la population mauricienne détient moins d'un certificat d'études secondaires. Les femmes sont plus touchées par cette situation avec un taux de 25,4 % comparativement à 23,8 % chez les hommes. À l'opposé, le tiers de la population a obtenu un certificat d'études collégiales ou universitaires. Les femmes sont plus nombreuses avec un taux de 35,4 % que les hommes avec 30,3 % à détenir ce type de certificat.

**Tableau 2 - Niveau de scolarité de la population
Mauricie 2002**

Scolarité	Hommes	Femmes	Total
Moins d'un certificat d'études secondaires	18 301 (23,8 %)	19 945 (25,4 %)	38 246 (24,6 %)
Certificat d'études secondaires	19 774 (25,7 %)	21 726 (27,7 %)	41 500 (26,7 %)
Certificat ou diplôme d'une école de métier	15 551 (20,2 %)	8 970 (11,4 %)	24 521 (15,8 %)
Certificat ou diplôme d'études collégiales	12 381 (16,1 %)	15 677 (20,0 %)	28 058 (18,1 %)
Certificat, diplôme ou grade universitaire	10 933 (14,2 %)	12 114 (15,4 %)	23 047 (14,8 %)
Total	76 940 (100 %)	78 432 (100 %)	155 372 (100 %)

1.3 *Les indicateurs du marché du travail*

L'année 2002 a commencé avec une baisse de l'emploi de 0,2 %, soit une perte de 200 emplois. Ce recul a été temporaire puisque la participation au marché du travail a augmenté au cours de l'année pour se terminer en décembre 2002 avec une hausse de 8,3 % de l'emploi. En fait, ce sont 9 000 postes qui se sont ajoutés au marché du travail faisant passer la population en emploi à 117 400 pour le mois de décembre 2002. La progression de l'emploi a été moins importante chez les femmes que chez les hommes. En effet, la population féminine en emploi a augmenté de 7,3 % comparativement à 9,1 % pour la population masculine. Le gain réalisé par les femmes s'est fait au niveau de l'emploi à temps partiel au détriment de l'emploi à temps plein. Effectivement, la population féminine travaillant moins de 30 heures par semaine a augmenté de 33,3 % par rapport à une baisse de 3,8 % pour celle qui travaille 30 heures et plus par semaine. Les hommes, pour leur part, ont réalisé un gain de 10,9 % de l'emploi à temps plein et une baisse de 4,4 % du temps partiel.

En 2002, le taux de chômage régional a diminué au cours de l'année pour passer de 12,8 % à 9,8 %. Le taux de chômage des hommes et des femmes a respectivement baissé pour se rapprocher du taux régional. Quant au taux d'activité, il est passé de 57,4 % à 60,3 % en décembre 2002. Cette augmentation du taux d'activité touche autant les femmes que les hommes. Au cours de l'année, la population mauricienne en chômage a connu une baisse de 20 %. Les hommes ont connu un recul de 28,6 % de leur population en chômage par rapport à seulement 4,9 % pour les femmes.

La vigueur du marché du travail a eu un impact positif sur les populations actives des hommes et des femmes puisque leur nombre s'est accru de 3,8 % et 6,2 % respectivement.

Le tableau 3 présente l'évolution des principaux indicateurs du marché du travail pour l'ensemble de la population, les hommes et les femmes au cours de l'année 2002 en mettant en parallèle les mois de janvier 2002 et de décembre 2002.

Tableau 3 - Indicateurs du marché du travail
Janvier et décembre 2002

Indicateurs	Mauricie		Hommes		Femmes	
	Décembre 2002	Janvier 2002	Décembre 2002	Janvier 2002	Décembre 2002	Janvier 2002
Population de 15 ans et plus	215 900	216 400	104 700	103 600	111 100	112 700
Population active	130 200	124 300	71 700	69 100	58 600	55 200
Population en emploi	117 400	108 300	64 700	59 300	52 700	49 100
Temps plein	91 000	86 600	58 200	52 500	32 800	34 100
Temps partiel	26 400	21 800	6 500	6 800	20 000	15 000
Population en chômage	12 800	16 000	7 000	9 800	5 800	6 100
Taux d'activité	60,3 %	57,4 %	68,5 %	66,7 %	52,7 %	49,0 %
Taux de chômage	9,8 %	12,9 %	9,8 %	14,2 %	9,9 %	11,1 %
Taux d'emploi	54,4 %	50,0 %	61,8 %	57,2 %	47,4 %	43,6 %

Source : Enquête sur la population active de Statistique Canada, Québec, régions administratives et RMR selon l'âge (MM3M), janvier et décembre 2002

1.4 Prestataires de l'assistance-emploi

La mission d'Emploi-Québec est d'arrimer l'offre et la demande de main-d'œuvre et ainsi supporter les prestataires de l'assistance-emploi et de l'assurance-emploi dans leur réintégration au marché du travail. Emploi-Québec fournit aux chercheurs d'emploi des informations sur le marché du travail notamment sur les besoins de main-d'œuvre, les qualifications exigées et la scolarité demandée. Le présent chapitre présente quelques caractéristiques sur les prestataires de l'assistance-emploi à partir des données administratives du mois de décembre 2002.

En décembre 2002, la Mauricie comptait 19 565 prestataires de l'assistance-emploi dont 51,0 % étaient des femmes. Les prestataires sans contrainte, c'est-à-dire disponibles pour un emploi, représentaient 42,1 % de cette population. Les hommes sont plus nombreux dans cette catégorie avec 48,2 % de sa population alors que 36,2 % des femmes prestataires sont sans contrainte. Par contre, près du tiers des femmes prestataires ont des contraintes temporaires à l'emploi comparativement à seulement 19,8 % des hommes prestataires. Par rapport à décembre 2001, le nombre de femmes prestataires a diminué

de 4,2 % et le nombre d'hommes prestataires de 3,2 %. Le taux de dépendance à l'assistance-emploi, c'est-à-dire le pourcentage de prestataires de l'assistance-emploi adultes aptes par rapport à la population âgée de 15 à 64 ans, se situe à 7,7 % pour les femmes et 7,3 % pour les hommes.

Près de 15 % des hommes et environ 12 % des femmes prestataires cumulent des prestations d'assistance-emploi depuis moins de 24 mois. À l'opposé, nous retrouvons plus de la moitié (51,3 %) des femmes avec une durée cumulative de prestations de plus de dix ans en comparaison à 46,3 % chez les hommes. Quant à la durée consécutive, 53,9 % des femmes et 44,6 % des hommes perçoivent des prestations depuis plus de quatre ans. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à recevoir consécutivement des prestations depuis 10 ans et plus soit, 27,9 % et 21,1 % respectivement.

En ce qui a trait à la scolarité des prestataires de l'assistance-emploi, le prochain tableau indique que 60,0 % des prestataires détiennent moins d'un secondaire 5. Les hommes sont plus touchés par cette situation avec une proportion de 61,3 % comparativement à 58,0 % chez les femmes.

Tableau 4 - Niveau de scolarité des prestataires de l'assistance-emploi en Mauricie – décembre 2002

Niveau de scolarité	Hommes	Femmes	Total	%
Moins d'un secondaire II	1 377	1 451	2 828	21,3 %
Secondaire II à IV	2 593	2 498	5 091	38,3 %
Secondaire V	1 386	1 487	2 873	21,6 %
Collégial	414	517	931	7,0 %
Universitaire	267	185	452	3,4 %
Inconnu	442	673	1 115	8,4 %

Source : Données administratives du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, décembre 2002

La population de la Mauricie est légèrement plus âgée que celle de l'ensemble du Québec. De même, les prestataires de l'assistance-emploi sont beaucoup plus nombreux à faire partie de la cohorte des 45 ans et plus. En effet, 45,4 % des hommes et 43,3 % des femmes font partie de ce groupe d'âge. Ils sont pour la plupart confrontés à plusieurs difficultés lorsque vient le temps de réintégrer le marché du travail.

Tableau 5 - Âge des prestataires de l'assistance-emploi en Mauricie - décembre 2002

Âge	Hommes	Femmes	Total
Moins de 25 ans	884	999	1 883 (14,2 %)
Entre 25 et 29 ans	633	669	1 302 (9,8 %)
Entre 30 et 44 ans	2 018	2 196	4 214 (31,7 %)
Entre 45 et 54 ans	1 565	1 602	3 167 (23,8 %)
55 ans et plus	1 379	1 345	2 724 (20,5 %)

Source : Données administratives du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, décembre 2002

1.5 Prestataires de l'assurance-emploi

Malgré un taux d'emploi élevé en décembre 2002, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi relevé au compte de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) était d'environ 13 725 prestataires, soit 8 346 hommes (60,8 %) et 5 378 femmes (39,2 %) pour la Mauricie. Le portrait des prestataires d'assurance-emploi démontre bien le lien entre le niveau de compétences (scolarité et expérience) et l'incidence du chômage.

Le tableau suivant présente le nombre de prestataires selon leur niveau de compétences. Il apparaît que plus le niveau de scolarité est élevé, plus le taux de prestataires d'assurance-emploi est faible. Les prestataires de niveau de compétences intermédiaires affichent la plus forte proportion avec 46,8 % des femmes et 38,8 % des hommes, suivi du niveau de compétences techniques avec 36,7 % des hommes et 29,6 % des femmes.

Tableau 6 - Répartition des prestataires de l'assurance-emploi par niveaux de compétences - décembre 2002

Sexe	Niveaux de compétences			
	A Professionnel	B Technique	C Intermédiaire	D Élémentaire
Hommes	291	3 065	3 238	1 752
Femmes	410	1 593	2 516	859
Total	701	4 658	5 754	2 611

Source : Banque de données de Développement des ressources humaines Canada, décembre 2002

Les genres de compétence correspondent aux domaines d'activités professionnelles des travailleurs et des travailleuses et sont au compte de dix catégories. Les prestataires de l'assurance-emploi se retrouvent principalement dans quatre de ces catégories avec 37 % dans les métiers, transport et machineries, 17 % dans la vente et services, 14 % dans les affaires, finances et administration et finalement, 13 % dans la transformation, fabrication et service d'utilité publique.

Les hommes prestataires ont œuvré surtout dans les métiers, transport et machineries dans une proportion de 53,6 %. Quant aux femmes prestataires, 30,4 % de celles-ci ont œuvré dans les affaires, finances et administration et 25,5 % dans la vente et services.

Tableau 7 - Répartition des prestataires de l'assurance-emploi par genres de compétences - décembre 2002

Genres de compétences	Hommes	Femmes	Total
Gestion	156	135	291
Affaires, finances et administration	318	1 674	1 992
Sciences naturelles et appliquées	407	136	543
Santé	0	236	236
Sciences sociales, enseignement, administration publique, religion	153	462	615
Arts, cultures, sports et loisirs	84	99	183
Ventes et services	922	1 405	2 327
Métiers, transport et machinerie	4 531	680	5 211
Secteur primaire	639	134	773
Transformation, fabrication, utilité publique	1 252	541	1 793

Source : Banque de données de Développement des ressources humaines Canada, décembre 2002

1.6 Répartition sectorielle de l'emploi en Mauricie

Les 117 400 emplois repérés, au mois de décembre 2002, en Mauricie, se répartissent selon les secteurs primaire, secondaire et tertiaire. Le secteur primaire, plus particulièrement l'agriculture et la forêt, regroupe 3 800 emplois (3,2 %) en Mauricie.

Quant au secteur secondaire, il représente 32 100 emplois (27,3 %). Il se divise en deux grands groupes, soit la construction avec 5 900 emplois (5,0 %) et le secteur manufacturier avec 26 200 emplois (22,3 %).

Le secteur tertiaire, pour sa part, occupe 71,1 % de la main-d'oeuvre en emploi. Il se divise en trois sous-secteurs, soit la production avec 16 400 emplois (20,1 %), la consommation avec 35 800 (43,9 %), ainsi que les services gouvernementaux avec 29 300 (36,0 %).

Chapitre 2

La méthodologie d'enquête

CHAPITRE 2 – LA MÉTHODOLOGIE

Cette section traite de la méthodologie de l'enquête régionale et aborde les sujets suivants : la population étudiée, le questionnaire utilisé, la collecte et le traitement des données.

2.1 *La population étudiée*

En accord avec le Conseil régional de développement de la Mauricie, Emploi-Québec a ciblé dix-neuf sous-secteurs d'activité économique pour mener à bien cette enquête. Les 932 entreprises retenues pour l'enquête ont été extraites du document « Répertoire des employeurs de la Mauricie » réalisé par Emploi-Québec, mis à jour en mai 2002 à partir du fichier de Développement ressources humaines Canada (DRHC).

Étant donné le volume d'entreprises, il a été convenu de conserver tous les employeurs de cinq employés et plus pour constituer l'échantillonnage. Voici la liste des sous-secteurs ciblés par l'enquête :

Au secteur primaire, l'enquête porte sur les entreprises de l'exploitation forestière et des services forestiers.

Au secteur secondaire, seuls les industries faisant partie du secteur manufacturier ont été incluses dans l'étude. Ce sont :

- ◆ les industries des aliments, sauf les poissons et les huiles;
- ◆ l'industrie des boissons, excluant les vins;
- ◆ l'industrie du bois, mises à part les portes et fenêtres, boîtes et palettes et autres transformations du bois;
- ◆ l'industrie du meuble et d'articles d'ameublement;
- ◆ l'industrie du papier et des produits connexes;
- ◆ l'industrie des produits métalliques, sauf l'industrie des articles de quincaillerie, d'outillage et de coutellerie, l'industrie du matériel de chauffage;
- ◆ l'industrie de la machinerie;
- ◆ l'industrie du matériel de transport;
- ◆ le secteur des autres industries manufacturières touche exclusivement l'industrie du matériel scientifique et professionnel.

Au secteur tertiaire, les sous-secteurs ciblés sont :

- ◆ l'industrie du camionnage;
- ◆ l'industrie des véhicules automobiles, pièces et accessoires commerce de gros;

- ◆ l'industrie des véhicules automobiles, pièces et accessoires, ventes et service;
- ◆ l'industrie des services aux entreprises, plus particulièrement les services d'informatique et les services connexes;
- ◆ l'industrie de l'hébergement et de la restauration;
- ◆ l'industrie des services de divertissements et loisirs;
- ◆ les autres industries de services, plus spécifiquement les services de voyages.

2.2 *Le questionnaire*

Suite à une consultation des partenaires, le questionnaire a été élaboré à partir de celui utilisé en 2001 par Emploi-Québec Mauricie pour son enquête annuelle sur les caractéristiques de la demande en nouvelle main-d'œuvre des entreprises. Quelques questions ont été ajoutées afin de recueillir l'information en matière de vieillissement de la main-d'œuvre, des mises à la retraite, ainsi que sur la présence des femmes dans l'entrepreneuriat mauricien.

2.3 *La collecte et le traitement des données*

Le moyen choisi pour recueillir les informations fut l'entrevue téléphonique. L'expérience démontre que cette façon de faire permet d'atteindre un meilleur taux de réponses après l'appel d'offre. Le mandat de la cueillette d'informations a été confié à « Télé-Services Mauricie », entreprise de télémarketing du Collège Lafleche.

L'échantillonnage et le questionnaire ont été déterminés par le mandataire et l'enquête a débuté au mois de décembre 2002. Les entrevues téléphoniques ont été réalisées du 2 au 13 décembre 2002.

Le taux de réponses fut de 73,2 %. Le bilan suivant explique les résultats :

- ◆ Des 932 entreprises ciblées, 228 n'ont pu être rejointes parce que les entreprises n'existaient plus ou parce qu'elles refusaient de répondre.
- ◆ De plus, le fichier comptait quelque 101 entreprises dont l'inscription était en double et d'autres dont le numéro de téléphone n'était plus valide.

Ainsi, des 932 entreprises inscrites à l'échantillon, **593 entreprises ont complété le questionnaire lors de l'entrevue téléphonique**. De ces entreprises, 200 comptent une femme comme propriétaire.

La banque de données, ainsi que l'analyse sommaire des résultats, furent livrées à Emploi-Québec à la mi-décembre 2002.

Chapitre 3

Les caractéristiques des employeurs répondants

CHAPITRE 3 – LES CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOYEURS RÉPONDANTS

Cette section présente quelques caractéristiques des 200 employeurs féminins qui ont répondu à l'enquête, telles que la taille, les types d'emplois selon le sexe ainsi que leur perception quant à l'évaluation de la situation de l'emploi pour l'année 2003.

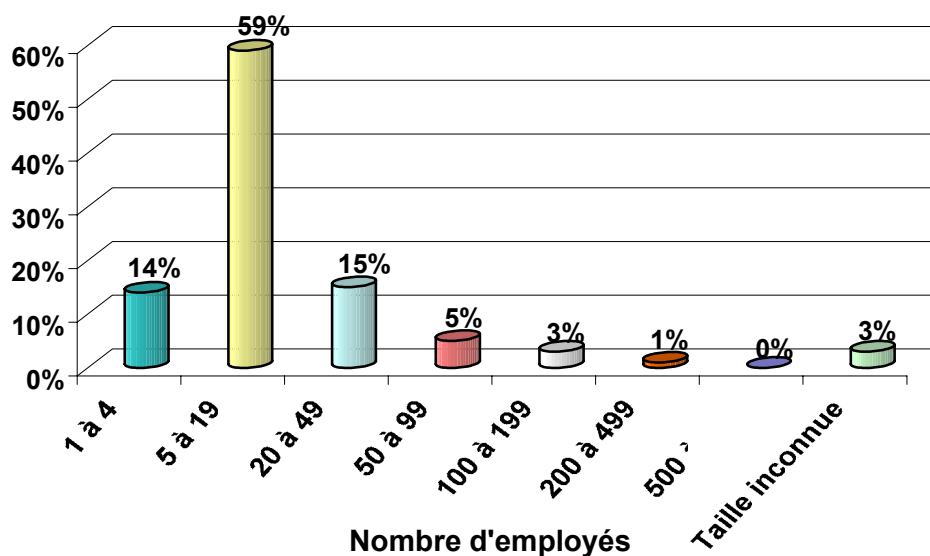
3.1 *La taille des entreprises répondantes*

Des 200 entreprises répondantes, 28,0 % sont gérées par une femme seule (56) et 72,0 % conjointement avec un homme (144). Ce sont principalement les entreprises de moins de 20 employés qui ont répondu à l'enquête avec une proportion de 73,0 % (146). À l'opposé, seulement 6,5 % (13) des entreprises comptent plus de 100 employés.

Puisque l'enquête ne ciblait pas les entreprises ayant moins de 5 employés, nous ne devrions pas retrouver d'entreprises de cette taille. Toutefois, 14 % de celles-ci comptent moins de 5 employés. Les changements qui ont pu survenir au sein même de l'entreprise peuvent expliquer la présence des entreprises de petite taille.

Le graphique, ci-dessous, présente la répartition des entreprises répondantes selon leur taille.

Graphique 1 - Répartition des entreprises répondantes selon leur taille

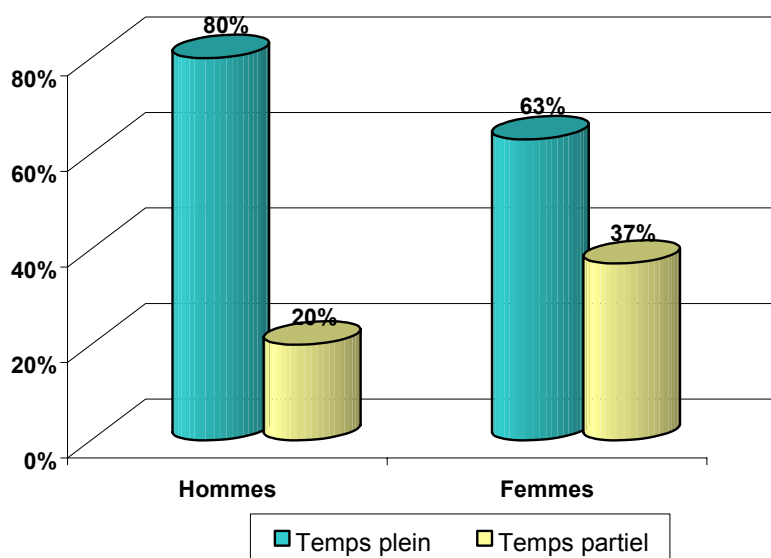


3.2 Les types d'emplois dans les entreprises répondantes

Le nombre d'emplois totalisés par les entreprises répondantes est de 4 310. Plus de 70 % des postes sont à temps plein. Les travailleuses sont plus nombreuses chez les employeurs féminins que dans l'ensemble des employeurs. En effet, les 200 entreprises gérées par des femmes regroupent 41 % d'employés féminins par rapport à 32 % dans l'ensemble des 593 entreprises répondantes. Malgré une présence accrue de travailleuses chez les employeurs féminins, elles sont plus sollicitées par le travail à temps partiel que leurs collègues masculins. Effectivement, 37 % des femmes travaillent moins de 30 heures par semaine comparativement à 20 % pour les hommes.

Le graphique, ci-dessous, présente la répartition des emplois selon le sexe.

Graphique 2 - Répartition des emplois selon le sexe

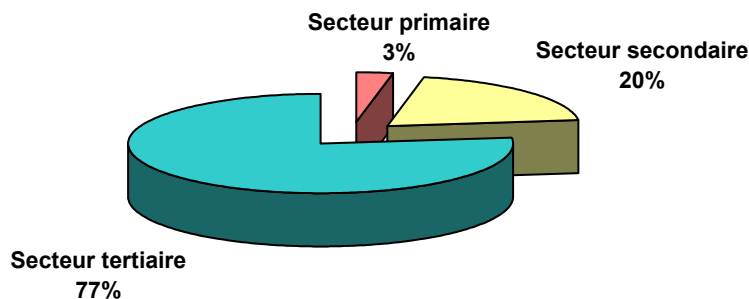


3.3 Les entreprises répondantes selon les secteurs d'activité

Le secteur tertiaire regroupe le plus grand nombre d'entreprises ciblées par l'enquête. Ce qui explique un taux de réponse plus grand chez les employeurs du secteur tertiaire que chez les employeurs des secteurs secondaires et primaires. C'est pourquoi, 77 % des employeurs féminins qui ont répondu à l'enquête se retrouvent dans le secteur tertiaire dont la majorité œuvre dans les industries de la restauration (47 %), des véhicules automobiles (20 %) et des services de divertissement et de loisirs (16 %). Quant au secteur secondaire, il regroupe 20 % des entreprises répondantes oeuvrant surtout dans les industries du meuble (33 %), de la fabrication des produits métalliques (28 %) et des aliments (20 %). Le secteur primaire, pour sa part, représente seulement 3 % des entreprises répondantes dont la majorité se retrouve dans l'industrie des services forestiers avec une proportion de 86 %.

Le graphique, ci-dessous, rapporte la répartition des entreprises répondantes selon les secteurs d'activité.

Graphique 3 - Répartition des entreprises répondantes selon les secteurs d'activité

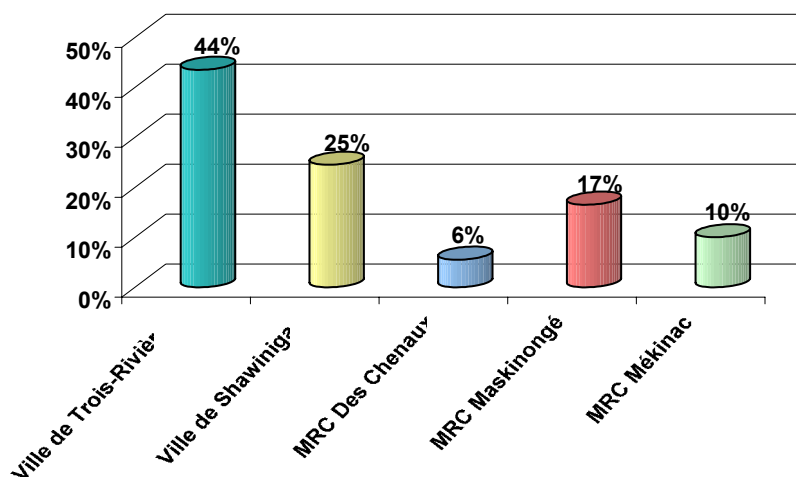


3.4 Les entreprises répondantes selon les territoires

Les territoires des Villes de Trois-Rivières et de Shawinigan comptent le plus grand nombre d'entreprises sondées lors de l'enquête. Ce qui peut expliquer une présence plus accrue des entreprises répondantes sur ces territoires par rapport à ceux des MRC de Maskinongé, de Mékinac et Des Chenaux. En effet, près de 70 % des employeurs féminins se retrouvent sur le territoire de la Ville de Trois-Rivières (44 %) et de la Ville de Shawinigan (25 %).

Le graphique, ci-dessous, rapporte la répartition des entreprises répondantes selon les territoires.

Graphique 4 - Répartition des entreprises répondantes selon les territoires



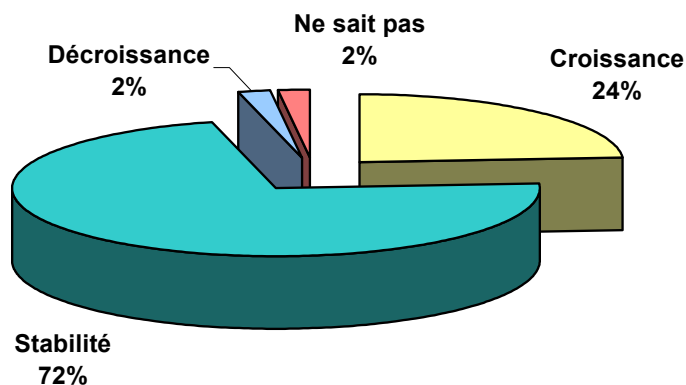
3.5 Perception des employeurs quant à la situation de l'emploi pour l'année 2003

Le marché du travail régional a connu une croissance de l'emploi en 2002. Toutefois, lorsqu'on demande aux employeurs de prévoir leurs besoins de main-d'œuvre pour la prochaine année, la majorité opte pour la prudence dans leurs prévisions.

La stabilité est envisagée comme scénario par 72 % des employeurs féminins et la croissance par 24 %. Ces scénarios rejoignent ceux de l'ensemble des entreprises répondantes à l'enquête et les entreprises québécoises. En effet, ces dernières prévoient une stabilité dans 75 % et 73 % des cas et une croissance dans 20 % et 15 % des cas. Il apparaît que les dirigeantes d'entreprise démontrent un peu plus de confiance quant à la prévision de leurs besoins de main-d'œuvre pour l'année 2003.

Le graphique, ci-dessous, présente la répartition des employeurs selon leur perception en regard de la situation de l'emploi pour l'année 2003.

Graphique 5 - Prévision d'emploi des employeurs



Chapitre 4

Les postes vacants signalés

CHAPITRE 4 – LES POSTES VACANTS SIGNALÉS



Le chapitre 4 décrit le nombre de postes vacants, le niveau de scolarité exigé et l'expérience souhaitée pour combler les postes vacants. De plus, les difficultés de recrutement sont discutées en fin de chapitre.

À la question « Cherchez-vous actuellement des employés à l'extérieur de votre entreprise pour combler des postes vacants ? », 32 entreprises gérées par des femmes ont répondu positivement.

4.1 Les postes vacants signalés par les employeurs répondants

Des 200 employeurs féminins qui ont répondu à l'enquête, 16 % disaient avoir des postes vacants à temps plein et à temps partiel. Les 64 emplois offerts par ces employeurs étaient majoritairement à temps plein avec une proportion de 73 % (47).

Une faible proportion des entreprises répondantes font appel au Service de Placement en ligne d'Emploi-Québec pour combler leurs postes vacants. Ceci nous indique que le marché caché de l'emploi ne doit pas être négligé par les chercheurs d'emploi puisque les employeurs n'utilisent pas nécessairement les médias ou les moyens électroniques pour recruter des employés.

Les chercheurs d'emploi inscrits sur le Service de Placement en ligne sont majoritairement de niveau professionnel ou technique. Cependant, les emplois offerts demandent un niveau de scolarité intermédiaire. Nous constatons la même situation pour les postes identifiés par l'enquête. En effet, les postes vacants interpellent davantage les travailleurs et travailleuses semi-spécialisés de niveau intermédiaire.

Près de 70 % des postes vacants ont été identifiés par des employeurs de la Ville de Shawinigan et de la MRC de Maskinongé. Les emplois offerts se retrouvent surtout dans le secteur tertiaire, soit dans les industries des véhicules automobiles, pièces et accessoires, ventes et services (16 %), de l'hébergement (20 %) et de la restauration (42 %). Ce qui explique une demande plus importante de cuisiniers, d'aide-cuisiniers et de serveurs. Par ailleurs, certains postes, tels que mécaniciens, bûcherons et ébénistes, occupés majoritairement par des hommes, sont déclarés vacants par les entreprises répondantes.

Tableau 8 - Les postes vacants identifiés par les employeurs répondants

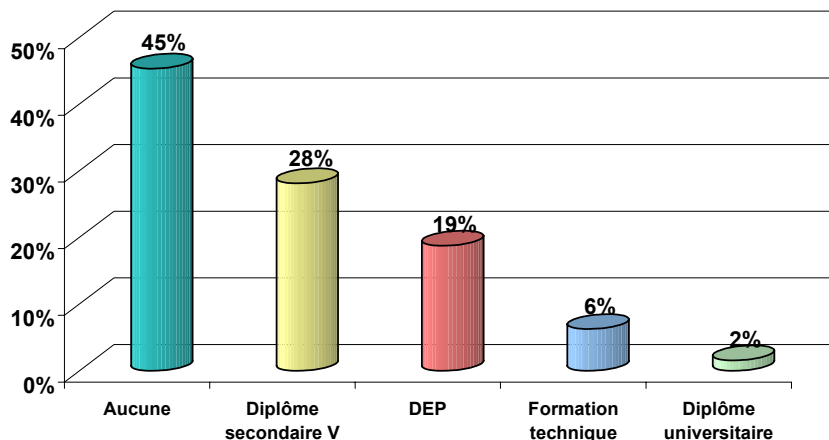
Postes vacants	
Cuisiniers	Aide-cuisiniers
Bûcherons	Hôtesse
Serveurs	Démonteurs de pièces
Vendeurs	Ébénistes
Commis	Rembourseurs
Mécaniciens	Pompistes
Maîtres d'hôtel	Secrétaires
Massothérapeutes	Désosseurs
Aligneurs	Opérateurs

4.2 *La scolarité exigée et l'expérience demandée*

Les vacances signalées par les dirigeantes d'entreprises demandent principalement une scolarité inférieure à un diplôme d'études professionnelles et peu d'expérience. En effet, 73 % des postes offerts requièrent une formation moindre qu'une formation professionnelle. De plus, 45 % des emplois n'exigent pas de formation et 28 % exigent un diplôme de cinquième secondaire. Par ailleurs, l'exigence de la scolarité diffère selon l'employeur pour un même poste. Par exemple, un poste de mécanicien exige un diplôme d'études professionnelles pour un employeur, tandis que pour un autre, le diplôme de cinquième secondaire est suffisant. Ces exigences de scolarité sont conformes à celles de l'ensemble des 593 entreprises répondantes ainsi qu'à celles qui apparaissent au Service de Placement en ligne.

Le graphique, ci-dessous, présente les postes vacants selon le niveau de scolarité.

Graphique 6 - Les postes vacants selon le niveau de scolarité

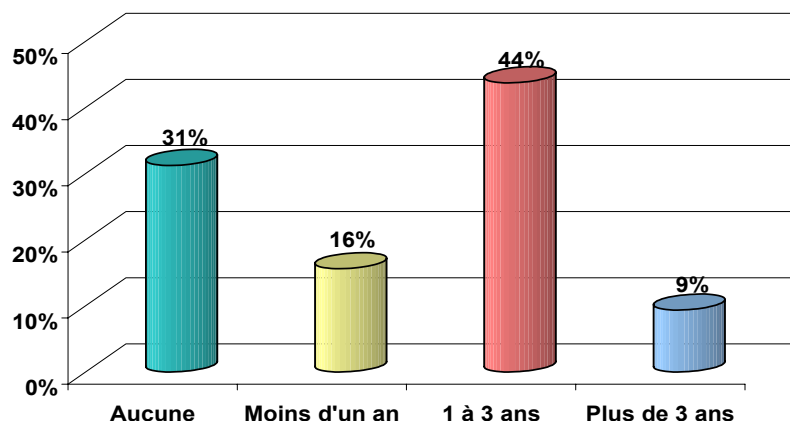


Quant à l'expérience demandée, 31 % des postes vacants n'exigent aucune expérience tandis que 16 % requièrent moins d'une année d'expérience. Tout comme pour la scolarité, les résultats de l'enquête auprès des employeurs féminins vont dans le même sens que ceux de l'ensemble des entreprises répondantes. Il apparaît que les emplois semi-spécialisés accaparent une bonne part du marché de l'emploi en Mauricie.

Le marché du travail mauricien offre plusieurs opportunités d'intégrer un emploi à la clientèle ayant un profil de niveau intermédiaire ou élémentaire.

Le graphique, ci-dessous, présente les postes vacants selon l'expérience demandée.

Graphique 7 - Les postes vacants selon l'expérience demandée



4.3 *Les difficultés de recrutement des employeurs répondants*

Lors de l'enquête, une question a été posée aux employeurs afin qu'ils se prononcent sur leurs difficultés en matière de recrutement de main-d'œuvre.

Les résultats indiquent que le manque de compétences et le manque d'expérience sont les principales difficultés invoquées par les entreprises répondantes pour combler leurs postes vacants. En effet, 41 % des employeurs affirment rencontrer des candidats n'ayant pas les compétences requises. De plus, le manque de candidats avec expérience est identifié comme difficulté de recrutement par 41 % des employeurs. Pourtant, plus de 45 % des emplois offerts exigent moins d'une année d'expérience. Malgré le peu d'expérience demandée, les postes demeurent vacants.

Tableau 9 - Les causes des difficultés de recrutement

Causes	Taux de réponses
Compétitivité des conditions de travail	3 %
Manque de candidats avec le diplôme requis	6 %
Manque de candidats avec l'expérience	41 %
Manque de candidats avec les compétences	41 %

Parmi les compétences liées aux difficultés de recrutement, les qualités personnelles telles que l'initiative et le sens des responsabilités arrivent au premier rang avec 34 % des entreprises répondantes, suivi de l'endurance avec 13 %.

Les difficultés de recrutement énoncées par les employeurs féminins sont conformes à celles de l'ensemble des entreprises qui ont signalé des postes vacants.

Le tableau suivant nous permet de visualiser d'autres compétences recherchées.

Tableau 10 : Les types de compétences à la source des difficultés de recrutement

Type de compétences	Taux de réponses
Compétences de base	9 %
Qualités personnelles	34 %
Relations interpersonnelles	6 %
Capacités physiques limitées	9 %
Endurance	13 %

Chapitre 5

Les intentions d'embauche

CHAPITRE 5 – LES INTENTIONS D’EMBAUCHE

Ce chapitre renseigne sur la planification prévisionnelle de la main-d’œuvre, soit les intentions d’embauche des employeurs féminins pour la prochaine année. L’analyse permet de dégager le nombre d’emplois possiblement créés et les exigences demandées, telles la scolarité et l’expérience.

5.1 *Les intentions d’embauche signalées par les employeurs répondants*

Plus de 25 % (55) des employeurs prévoient embaucher du personnel additionnel pour l’année 2003. Quelque 302 emplois font l’objet d’intention d’embauche pour les prochains 12 mois. La majorité des emplois prévus sont à temps plein avec une proportion de 70 %. La croissance prévue par 24 % des entreprises sera certainement à l’origine de ces besoins de main-d’œuvre.

Tout comme pour les vacances signalées, nous retrouvons une demande pour les cuisiniers et les serveurs. Par contre, la présence d’entreprises des secteurs primaires et secondaires amène une diversification des occupations prévues pour l’année 2003. Parmi celles-ci, nous retrouvons des emplois traditionnellement masculins tels que camionneurs, techniciens forestiers, reboiseurs et débroussailleurs. Les emplois prévus sont principalement de niveau intermédiaire.

Tableau 11 : Intentions d’embauche

Animateurs	Techniciens forestiers
Assembleurs	Machinistes
Caissières	Pâtisseries
Commis aux pièces	Sableurs de finition
Cuisiniers	Peintres
Débroussailleurs	Conducteurs de camion
Journaliers	Pompistes
Ébénistes	Réceptionnistes
Mécaniciens	Carrossiers
Reboiseurs	Déménageurs
Serveurs	Soudeurs-monteurs

5.2 *La scolarité exigée et l'expérience demandée*

Quelles seront les exigences des employeurs pour embaucher du personnel additionnel ? Les réponses qu'offre l'enquête sont du même ordre que les exigences manifestées lors du questionnement sur les postes vacants. Un faible niveau de scolarité et peu d'expérience de travail sont exigés pour occuper les futurs postes en 2003. Environ 72 % des postes créés exigeront moins d'un diplôme d'études professionnelles et 70 % n'exigeront pas d'expérience. Cependant, 7 % des employeurs demanderont une à trois années d'expérience.

Tableau 12 : Les intentions d'embauche selon le niveau de scolarité

Niveau de scolarité	% des intentions d'embauche
Aucun	44 %
Diplôme secondaire V	28 %
DEP	7 %
Collégial	21 %

Tableau 13: Les intentions d'embauche selon l'expérience

Expérience	% des intentions d'embauche
Aucune expérience requise	70 %
Moins d'une année	20 %
1 à 3 ans	7 %
3 ans et plus	3 %

Chapitre 6

Les besoins de formation

CHAPITRE 6 – LES BESOINS DE FORMATION

Cette section a pour objectif de cerner les caractéristiques des besoins de formation du personnel dans les entreprises ainsi que des besoins liés à l'amélioration du rendement de l'entreprise.

L'éclairage qu'apporte ces résultats permettra de mettre au point des interventions mieux adaptées aux besoins identifiés par les répondants et de mettre en œuvre l'aide nécessaire pour favoriser la poursuite du développement des compétences, tant des employeurs que de leurs employés.

6.1 *Besoins de formation pour les employés*

Il apparaît que l'entreprise qui s'actualise en matière de formation reste compétitive et intéressante tout en permettant aux employés de mettre à jour leurs compétences. Les employeurs étaient invités à répondre à la question suivante : « Quels sont les besoins de formation pour vos employés ? ». Près de la moitié des employeurs féminins ont répondu avoir différents besoins par rapport à plus de 60 % chez l'ensemble des entreprises répondantes.

Afin d'obtenir une vision plus globale des besoins de formation, les résultats sont regroupés sous trois types de compétences. Les compétences de base regroupent les capacités d'écrire, de lire et de calculer. Les compétences techniques, pour leur part, sont les habilités ou les capacités liées à l'utilisation spécifique de machinerie ou de nouvelles technologies. Quant aux compétences génériques, elles se définissent par les attitudes des travailleurs, leurs comportements et leur savoir-être.

Le prochain tableau présente la ventilation des réponses obtenues selon les trois types de compétences.

Tableau 14 - Besoins de formation pour les employés

Besoins de formation pour les employés	Taux de réponses
Compétences de base	7 %
Compétences techniques	22 %
Compétences génériques	32 %
Autres	4 %
Aucune	50 %
Ne sait pas	1 %

Les compétences génériques telles que la collaboration, la ponctualité et le travail d'équipe constituent le plus important volume de besoins de formation pour les employés. Ces besoins sont signalés par 32 % des employeurs. Quant au développement des compétences techniques, il est intimement lié aux occupations exercées. Près de 22 % des employeurs féminins ont signalé des besoins de formation en regard des compétences techniques alors que 33 % de l'ensemble des entreprises répondantes l'ont choisi comme premier besoin.

Plus de 75 % des employeurs utiliseront le personnel de l'entreprise pour mettre à jour les compétences génériques et techniques de leurs employés. Dans une moindre proportion, certaines entreprises feront appel à une firme privée ou un consultant ou encore à l'école pour mettre à jour les compétences techniques de leurs employés.

6.2 *Besoins liés au rendement des entreprises*

À la question « Selon vous, quels sont vos besoins de formation afin d'améliorer le rendement de votre entreprise ? » environ 30 % (60) des employeurs ont signalé des besoins. Les besoins de formation liés à l'informatique, à la gestion des ressources humaines et au marketing ont été invoqués respectivement par 29 %, 26 % et 22 % des employeurs. Ces résultats rejoignent les besoins énoncés par l'ensemble des entreprises répondantes. Toutefois, la formation en regard du marketing semble moins prioritaire pour ces dernières.

Le tableau ci-dessous expose l'ensemble des besoins de formation.

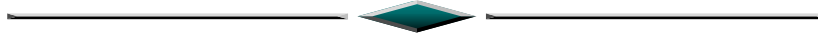
Tableau 15 - Besoins de formation liés au rendement des entreprises

Besoins de formation	Nombre d'employeurs
Gestion des ressources humaines	23 (26 %)
Gestion financière	10 (11%)
Gestion des inventaires et de l'approvisionnement	10 (11%)
Informatique	25 (29 %)
Marketing	19 (22 %)

Chapitre 7

La relève dans les entreprises

CHAPITRE 7 – LA RELÈVE DANS LES ENTREPRISES



Lors de l'enquête, quelques questions furent posées aux employeurs afin de connaître leur situation quant à leur propre relève et celle de leur main-d'œuvre. Le phénomène du vieillissement de la population étant une préoccupation de plus en plus présente, les employeurs ont été invités à faire connaître les actions qu'ils ont menées ou qu'ils entreprendront dans les prochains mois.

Un peu plus de 8 % des dirigeantes d'entreprises ont indiqué qu'elles prévoient prendre une retraite dans un avenir rapproché. Plus de 70 % de celles-ci affirment avoir prévu une relève de leur entreprise. Cette relève sera un membre de la famille dans 67 % des cas et 25 % à un employé ou une personne extérieure à l'entreprise. Toutefois, pour l'ensemble des entreprises répondantes, le recours à un membre de la famille est privilégié dans 75 % des cas. La mise en vente de l'entreprise sera l'alternative pour près de 30 % des employeurs prévoyant une retraite dans un avenir rapproché.

En matière de politique de mise à la retraite, près de 6 % des employeurs féminins indiquent posséder une telle politique. Pour 64 % de ceux-ci, le retrait progressif est privilégié tandis que 18 % optent pour le retrait total.

Environ 8 % des entreprises interrogées ont à leur emploi des employés pour lesquels le départ à la retraite est connu. Les principaux métiers et professions touchés par la retraite progressive et la retraite totale sont : livreurs, journaliers, aides de soutien à domicile et réceptionnistes.

Conclusion

Les résultats de l'enquête démontrent bien la place qu'occupent les femmes dans l'entrepreneuriat mauricien. En fait, une entreprise sur trois révèle avoir une femme comme propriétaire. Par ailleurs, plus de 15 % de ces entreprises signalaient des postes vacants au mois de décembre 2002 et plus d'une entreprise sur quatre prévoyait embaucher du personnel supplémentaire au cours de 2003.

Que ce soit pour leurs postes vacants ou leurs emplois additionnels, les dirigeantes d'entreprise recherchent davantage les services de personnel peu ou pas spécialisé. En effet, une proportion substantielle des postes vacants et des intentions d'embauche demande une scolarité inférieure à un diplôme d'études professionnelles et peu ou pas d'expérience. Par contre, nous constatons qu'une faible proportion des emplois nécessitent une expérience dépassant une année d'expérience.

Annexe 1 Liste des secteurs d'activité économique retenus

Secteurs	Sous-secteurs
Exploitation forestière (04)	Exploitation forestière (041)
Services forestiers (05)	Services forestiers (051)
Aliments (10)	Viande et volaille (101) Préparation fruits et légumes (103) Industries laitières (104) Farine, céréales de table préparées et des aliments pour animaux (105) Produits de boulangerie pâtisserie (107) Sucre et confiseries (108) Autres produits alimentaires (109)
Boissons (11)	Boissons gazeuses (111) Bière (113)
Bois (25)	Scieries, ateliers de rabotage et usines de bardeaux (251) Placages et contreplaqués (252)
Meuble et articles d'ameublement (26)	Meubles de maison (261) Meubles de bureau (264) Autres meubles et articles d'ameublement (269)
Papiers et produits connexes (27)	Pâtes et papiers (271) Boîtes en carton et des sacs en papiers (273)
Fabrication de produits métalliques (30)	Fabrication d'éléments de charpentes métalliques (302) Produits métalliques d'ornements et d'architecture (303) L'emboutissage, du matriçage et du revêtement de produits en métal (304) Fil métallique et de ses produits (305) Ateliers d'usinage (308) Autres produits en métal (309)
Transport (45)	Camionnage (456)
Autres industries manufacturières (39)	Matériel scientifique et professionnel (391)
Véhicules automobiles, pièces et accessoires commerce de gros (55)	Véhicules automobiles, commerce de gros (551) Pièces et accessoires de véhicules automobiles, commerce de gros (552)
Véhicules automobiles, pièces et accessoires, vente et service (63)	Concessionnaires d'automobiles (631) Marchands de véhicules de loisir (632) Stations-service (633) Magasins de pièces et d'accessoires pour véhicules automobiles (634) Ateliers de réparation de véhicules automobiles (635) Autres services pour véhicules automobiles (639)
Services aux entreprises (77)	Services d'informatique et services connexes (772)
Hébergement (91)	Hôtels, motels et camps pour touristes (911) Pensions de famille et hôtels privés (912) Terrains de camping et parcs à roulettes (913) Camps de vacances (914)
Restauration (92)	Services de restauration (921) Tavernes, bars et boîtes de nuits (922)
Autres industries de services de divertissements et loisir (96)	Production et distribution de films et de matériel audiovisuel (961) Projection de films cinématographiques (962) Théâtres et autres spectacles (963) Sports commerciaux (964) Clubs sportifs et services de loisir (965) Loteries et jeux de hasard (966) Autres services de divertissement et de loisir (969)
Autres industries de services (99)	Services de voyages (996)

Annexe 2

Taux de réponses par secteurs d'activité économique Décembre 2002

Secteur d'activité	Nombre d'entreprises ciblées	Taux de réponses
Exploitation forestière	20	35 %
Industrie des services forestiers	13	85 %
Industrie des aliments	35	71 %
Industrie des boissons	5	100 %
Industrie du bois	12	50 %
Industrie des meubles et articles d'ameublement	52	87 %
Industrie du papier et des produits connexes	12	50 %
Industrie de la fabrication des produits métalliques	41	71 %
Industrie de la machinerie	16	69 %
Industrie du matériel de transport	17	59 %
Autres industries manufacturières	2	100 %
Industrie du transport	48	69 %
Industrie des véhicules automobiles, commerce de gros	14	43 %
Industrie des véhicules automobiles, ventes et services	174	67 %
Industrie des services aux entreprises	11	82 %
Industrie de l'hébergement	57	68 %
Industrie de la restauration	307	57 %
Industrie des services de divertissements et loisirs	88	59 %
Autres industries de services	8	75 %
Total des entreprises	932	

Annexe 3

Enquête sur les caractéristiques de la main-d'oeuvre

2002

► MAURICIE ◀

Nom de l'entreprise :	_____
Adresse :	_____ _____ _____
Site web :	_____
Adresse internet :	_____
Téléphone :	_____
Répondant :	_____
Poste occupé dans l'entreprise :	_____
Poste téléphonique :	_____

Section I - Les caractéristiques générales de l'établissement

1) Veuillez décrire les produits fabriqués et/ou les services que vous offrez :

2) Présentement combien y a-t-il d'employés à temps plein et à temps partiel dans votre établissement ?

a) À temps plein (30 heures et plus par semaine)

Nombre : _____ H F

b) À temps partiel (moins de 30 heures par semaine)

Nombre : _____ H F

3) Le ou la propriétaire de l'entreprise est :

- Femme
 Homme
 Homme et Femme
 Ne le sait pas

4. Prévoyez-vous que le nombre d'employés de votre établissement sera en croissance, en décroissance ou stable, au cours des douze prochains mois ?

- Stabilité
 Croissance
 Décroissance
 Ne sait pas

Section II - Les besoins de main-d'oeuvre

1) Avez-vous présentement des postes vacants pour lesquels vous recherchez activement des travailleurs à l'extérieur de votre établissement ? Oui Non

Si oui, décrivez, le plus précisément possible, les professions ou métiers en cause.

	Exemple	Métier Profession 1	Métier Profession 2	Métier Profession 3	Métier Profession 4
	Programmeur analyste				
1) Nbre 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 hres et plus par semaine)	2	_ _	_ _	_ _	_ _
♦ Temps partiel (moins de 30 hres par semaine) →	1	_ _	_ _	_ _	_ _
♦ Total →	3	_ _	_ _	_ _	_ _
2. Scolarité minimale 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 secondaire V, 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) →	()	()	()	()	()
• Diplôme de formation technique (collégial) (précisez la spécialisation, s'il y a lieu) 4 →	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(précisez la spécialisation, s'il y a lieu) →	(informatique)	()	()	()	()
• Diplôme universitaire (précisez la spécialisation, s'il y a lieu) 5 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(précisez la spécialisation, s'il y a lieu) →	()	()	()	()	()
3. Expérience requise :	cochez	cochez	cochez	cochez	cochez
❖ Moins d'une année 1 →	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
❖ De 1 à 3 ans 2 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
❖ Plus de 3 ans 3 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Salaire offert (taux horaire) 1 →					
5. Rencontrez-vous des difficultés de recrutement pour au moins un de ces postes?	cochez	cochez	cochez	cochez	cochez
Oui 1 →	<input checked="" 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"/>

6) Quelles sont les causes des difficultés de recrutement?	Cochez	cochez	cochez	cochez	cochez
• <u>Activité saisonnière ou activité temporaire</u> 1 →	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• <u>Conditions de travail offertes</u> 2 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• <u>Travail en région éloignée ou difficile d'accès</u> 3 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• <u>Manque de candidats ayant le diplôme requis</u> 4 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• <u>Manque de candidats ayant l'expérience recherchée</u> 5 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• <u>Manque de candidats ayant les compétences recherchées</u> 6 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7) Pouvez-vous préciser les compétences à la source des difficultés de recrutement?	cochez	cochez	cochez	cochez	cochez
♦ <u>Compétences de base (lire, écrire, compter)</u> 1 →	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
♦ <u>Qualités personnelles (initiative, responsabilités)</u> 2 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
♦ <u>Relations interpersonnelles (travail en équipe)</u> 3 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
♦ <u>Langue seconde</u> 4 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
♦ <u>Capacité physique limitée</u> 5 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
♦ <u>Endurance</u> 6 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
♦ <u>Règles Santé et sécurité et environnement</u> 7 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
♦ <u>Bureautique et télécommunications</u> 8 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
♦ <u>Informatique de gestion</u> 9 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
♦ <u>Autre (précisez)</u> 10 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Section III - Les intentions d'embauche de main-d'oeuvre

- 1) À l'exception des postes vacants, prévoyez-vous embaucher du personnel additionnel au cours des douze prochains mois ? Oui Non
Si oui, décrivez, le plus précisément possible, les professions ou métiers.

	Exemple	Métier Profession 1	Métier Profession 2	Métier Profession 3	Métier Profession 4
	Programmeur analyste				
1) Nbre d'embauche 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 hres et plus par semaine)	2	_ _	_ _	_ _	_ _
♦ Temps partiel (moins de 30 hres par semaine) →	1	_ _	_ _	_ _	_ _
♦ Total →	3	_ _	_ _	_ _	_ _
2. Scolarité minimale 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 secondaire 5, 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) →	()	()	()	()	()
• Diplôme de formation technique (collégial) 4 →	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(précisez la spécialisation, s'il y a lieu)	(informatique)	()	()	()	()
• 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'une année 1 →	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
❖ De 1 à 3 ans 2 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
❖ Plus de 3 ans 3 →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

SECTION VI BESOINS EN FORMATION

1) Selon vous, quels sont vos besoins de formation afin d'améliorer le rendement de votre entreprises ?

- Gestion des ressources humaines
- Gestion financière
- Gestion des inventaires et de l'approvisionnement
- Informatique
- Marketing

2) De plus, quels sont les besoins de formation de vos employés ?

3) Pouvez-vous préciser le ou les moyens que vous utiliserez pour répondre aux besoins de formation de vos employés ?

- ❖ Personnel de l'entreprise
- ❖ Consultants du secteur privé
- ❖ École ou Centre de formation

Niveau

Secondaire _____

Collégial _____

Universitaire _____

- ❖ Fournisseurs
- ❖ Autre

→ Précisez _____

Section V VIEILLISSEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

1) Dans un avenir rapproché, en tant qu'entrepreneur, prévoyez-vous prendre votre retraite?

- Oui (passez à la question 2)
- Non (passez à la question 3)
- Ne le sais pas (passez à la question 3)

2) Existe-il une relève pour votre entreprise ?

- Oui (passez à la question a)
- Non (passez à la question b)

a) *Si oui, à qui le transfert se fera-t-il ?*

- Membre de la famille
- Un ou des employés
- Étranger
- Autre

↳ Précisez _____

b) *Si non, qu'arrivera-t-il de votre entreprise ?*

- Mise en vente
- Fermeture total
- Transfert dans une autre localité
- Autre

↳ Précisez _____

3) Prévoyez-vous une retraite, pour vos employés, dans les 24 prochains mois ?

- Oui
- Non

4) Votre entreprise a-t-elle une politique de mise à la retraite ?

- Oui
- Non

5) Si oui, quelle est-elle ?

6) Si oui, combien d'employés seront touchés par cette politique dans les 24 prochains mois ?

Nombre d'employés touchés						
Titre de l'emploi	Mises à la retraite totale		Retraits progressifs		Postes non comblés	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes