



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

MARC DE PORTNEUF

**DOCUMENT PRÉPARÉ**

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

**DIRECTION**

Michel Gingras, par intérim

**RÉDACTION**

Caroline Leduc  
Martine Roy

**TRAITEMENT DES DONNÉES**

ÉCHO Sondage inc.  
Caroline Leduc

**COLLABORATION**

François-Yves Dubé  
Diane Wagner  
Bernard Dumont

**RÉVISION LINGUISTIQUE**

Le Graphe enr.

**PRODUCTION**

Service des communications

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

# AVANT-PROPOS

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

Pour alimenter sa connaissance du marché du travail, la Direction de la planification et du partenariat utilise plusieurs sources d'information. Parmi elles, les enquêtes sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre de la région sont sans contredit un outil essentiel à cette connaissance.

Cette enquête fait partie d'une série d'études qui analysent les divers bassins d'emploi de la région de la Capitale-Nationale. Le rapport de la MRC de Portneuf fait suite à ceux des MRC de Charlevoix et Charlevoix-Est, de la Côte-de-Beaupré et de L'Île-d'Orléans.

La présente étude s'inscrit dans la troisième génération d'enquêtes de la MRC de Portneuf, puisqu'elle avait fait l'objet d'une telle analyse en 2000 et 2002.

Le directeur de la planification et du partenariat, par intérim,



Michel Gingras

# TABLE des MATIÈRES

<b>Avant-propos</b> .....	<b>3</b>
<b>Introduction</b> .....	<b>5</b>
<b>1. Le territoire et sa structure économique</b> .....	<b>6</b>
<b>2. Aperçu de la méthodologie</b> .....	<b>8</b>
<b>3. Le profil démographique</b> .....	<b>10</b>
3.1. Le portrait de la population .....	10
3.2. Les caractéristiques de la population .....	11
<b>4. Les caractéristiques des entreprises et de la main-d'œuvre</b> .....	<b>13</b>
4.1. La répartition des emplois et des entreprises.....	13
4.2. La scolarisation de la main-d'œuvre.....	15
4.2.1. <i>Main-d'œuvre avec formation spécialisée</i> .....	15
4.2.2. <i>Main-d'œuvre avec formation non spécialisée</i> .....	15
4.2.3. <i>Main-d'œuvre sans diplôme (aucune formation)</i> .....	16
4.3. La variation de l'emploi.....	16
4.4. La masse salariale .....	17
4.5. Le nombre d'années d'existence des entreprises .....	17
4.6. La répartition des entreprises selon les marchés .....	18
<b>5. Les changements prévisibles dans les entreprises</b> .....	<b>19</b>
5.1. L'évolution des effectifs.....	19
5.2. Les principaux changements prévus .....	21
<b>6. Les besoins en main-d'œuvre</b> .....	<b>22</b>
6.1. Les postes vacants.....	22
6.2. Les intentions d'embauche .....	22
6.3. Les métiers en demande.....	22
6.4. Les difficultés de recrutement .....	24
<b>7. Les prévisions de retraite</b> .....	<b>25</b>
7.1. Les départs à la retraite selon le secteur d'activité .....	25
7.2. Les départs à la retraite selon la formation scolaire requise .....	26
7.2.1. <i>Départs à la retraite d'ici sept ans</i> .....	26
7.2.2. <i>Départs à la retraite d'ici trois ans</i> .....	27
7.3. Départs à la retraite selon les professions .....	28
<b>8. La gestion des ressources humaines</b> .....	<b>29</b>
8.1. Les difficultés de gestion des ressources humaines.....	29
8.2. Les sources de recrutement du personnel .....	30
8.3. Les politiques de retraite.....	31
8.3.1. <i>Règle de politique de retraite pour le personnel cadre</i> .....	32
8.3.2. <i>Règle de politique de retraite pour le personnel non cadre</i> .....	33
<b>9. La formation de la main-d'œuvre</b> .....	<b>34</b>
9.1. Les moyens utilisés pour dispenser la formation .....	35
9.2. Les sources de formation utilisées .....	35
9.3. Les difficultés relatives aux activités de formation .....	36
<b>10. Conclusion</b> .....	<b>37</b>
<b>11. Bibliographie</b> .....	<b>39</b>

# INTRODUCTION

**L**e présent document traite des caractéristiques de la demande de main-d'œuvre des entreprises<sup>1</sup> de la MRC de Portneuf. Les résultats, tirés de l'étude menée de juin à septembre 2004, sont décrits et analysés par la Direction de la planification et du partenariat de la Direction régionale de la Capitale-Nationale.

Cette étude est un outil essentiel pour tous ceux et celles qui désirent intervenir de près ou de loin sur le marché du travail de la MRC de Portneuf. Elle renseigne également les citoyens en général et les chercheurs d'emploi sur les possibilités qui s'offrent à eux sur ce même territoire.

Le document se compose de neuf parties au total. La première décrit le territoire de la MRC et présente un survol de sa structure économique. La deuxième porte sur la méthodologie de l'enquête, alors que la troisième dresse un portrait démographique de la population et décrit quelques-unes de ces caractéristiques. La quatrième partie traite des caractéristiques des établissements de la MRC ainsi que de sa main-d'œuvre. Les sections suivantes nous informent sur les changements prévisibles au cours de la prochaine année dans les établissements, sur les besoins de main-d'œuvre, soit les postes vacants et les intentions d'embauche, sur les prévisions de retraite et la gestion des ressources humaines.



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

# Le TERRITOIRE et sa STRUCTURE économique<sup>2</sup>

La MRC de Portneuf est située sur la rive nord du fleuve Saint-Laurent, entre Trois-Rivières et Québec. Elle est limitée à l'est par la Communauté métropolitaine de Québec et la MRC de la Jacques-Cartier, au nord par la MRC du Haut-Saint-Maurice et à l'ouest par les MRC de Mékinac et de Francheville.

La MRC de Portneuf s'étend sur un vaste territoire de plus de 4 000 kilomètres carrés, dont 80 % est sous couvert forestier. Dix-huit villes ou villages font partie de ce territoire. Cinq municipalités ont plus de 3 000 habitants, huit en ont entre 1 000 et 3 000 et cinq comptent moins de 1 000 habitants.



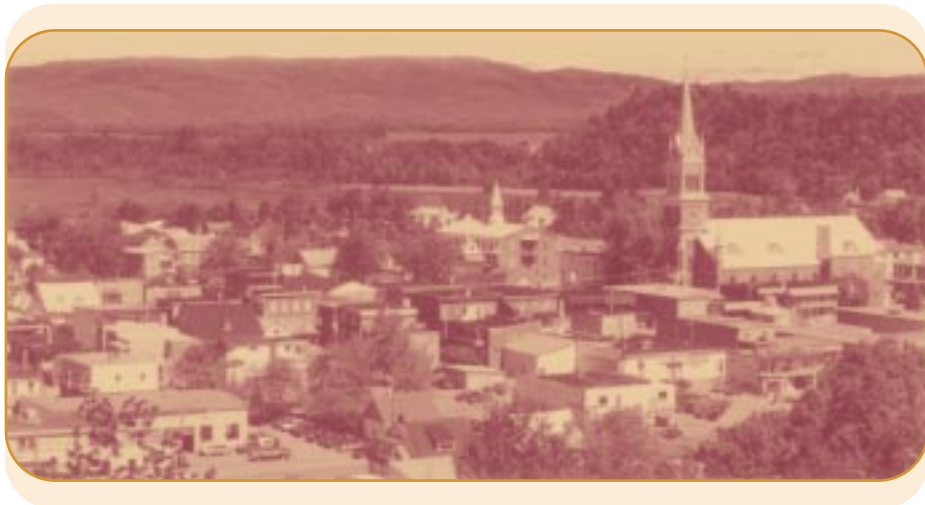
<sup>2</sup> Source : MRC de Portneuf, site Internet [www.portneuf.com/MRC](http://www.portneuf.com/MRC), page consultée en novembre 2004.

# Le TERRITOIRE ENQUÊTE

## et sa STRUCTURE économique

L'économie portneuvoise est semblable à celle des autres régions rurales de l'ensemble du Québec. Elle a longtemps été fortement axée sur l'exploitation des ressources naturelles, mais tend à se diversifier. D'ailleurs, le commerce occupe maintenant une place importante dans la MRC de Portneuf. Le secteur des autres services est également bien implanté dans l'économie locale. Les entreprises de 5 à 19 employés sont les plus présentes sur le territoire, suivies de celles de moins de 5 employés. La présence de PME sur le territoire est donc considérable.

Le secteur industriel tend à se développer. Ainsi, depuis quelques années, cinq Éco-Parcs ont vu le jour afin d'accueillir les entreprises. Ils sont situés, plus précisément, à Deschambault-Portneuf (secteur nord), Donnacona, Portneuf, Saint-Raymond et Saint-Marc-des-Carières. Ces Éco-Parcs industriels se trouvent à proximité des principales voies de communication, soit la voie aérienne (l'aéroport Jean-Lesage), le réseau ferroviaire, la voie maritime du Saint-Laurent et le réseau routier (autoroute 40), ce qui représente un avantage de taille pour les entreprises.



# APERÇU de la MÉTHODOLOGIE

Une étude semblable avait été réalisée à l'automne 2002. Elle était alors publiée en deux documents distincts. Cette année, nous avons fusionné les deux documents afin d'avoir une vue globale des résultats dans une même publication.

Les résultats présentés ont été recueillis entre juin et septembre 2004 par la firme *Écho Sondage inc.* Cette firme avait le mandat de recueillir et de compiler les données selon les regroupements sectoriels que nous leur avons indiqués, ainsi que selon la taille des entreprises. Le but de l'étude était de cibler les besoins présents et futurs des entreprises de la MRC de Portneuf en matière de main-d'œuvre. Nous voulions également connaître les perspectives de croissance et cerner les problèmes de gestion de ressources humaines qu'éprouvent les entreprises.

Les regroupements sectoriels ciblés sont présentés dans le tableau 1. Ces regroupements ont été

effectués selon le Système de classification des industries d'Amérique du Nord (SCIAN) afin d'uniformiser la présentation. Il est important de retenir que le secteur de l'agriculture, foresterie, pêche et chasse et celui des administrations publiques et soins de santé sont inclus dans l'étude, ce qui n'était pas le cas dans les études antérieures. Par ailleurs, la population à l'étude comprend les établissements de 5 employés et plus, au moment de la collecte des données, situés sur le territoire desservi par la MRC de Portneuf. Plus précisément, nous avons fait les regroupements suivants : 5 à 19 employés; 20 à 49 employés; 50 employés et plus.

La firme a recueilli les données du 15 juin au 5 septembre 2004. Elle les a obtenues à l'aide d'un questionnaire téléphonique portant sur les thèmes suivants : les caractéristiques de l'entreprise, les mouvements saisonniers de la main-d'œuvre, les tendances de l'emploi, les besoins en main-d'œuvre,

**TABLEAU 1**

Dénomination des regroupements sectoriels des secteurs d'activité économique

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

les prévisions de retraite, la gestion des ressources humaines ainsi que la formation du personnel.

Le tableau 2 indique les résultats notés par les intervieweurs lors de la collecte des données. En 2002, nous avons 370 entreprises de cinq employés et plus qui avaient répondu à notre questionnaire, pour un taux de réponse de 61,1 % et un taux de collaboration de 83,4 %. Cette année, nous avons plutôt 428 répondants de cinq employés et plus. Au total, nous

avons 811 répondants, mais aux fins de l'enquête nous avons conservé uniquement ceux qui comptent cinq employés et plus. Nous avons atteint cette année un taux de réponse de 62,7 % et un taux de collaboration de 82,3 %.

Aucune donnée du présent rapport n'a été pondérée. En effet, il s'agit d'un recensement et toutes les entreprises comprises dans nos listes ont été appelées.

**TABLEAU 2**  
Résultats des appels

	<b>Total</b>
<b>Population de départ</b>	<b>1 294</b>
<b>A. Numéros non valides</b>	
Hors service	131
Résidentiel	36
Télécopieur	9
Double	84
	1 034
<b>B. Numéros hors échantillon</b>	
Non admissible	48
	986
<b>C. Numéros dans l'échantillon, impossible d'établir l'admissibilité</b>	
Pas de réponse	82
Ligne occupée	11
	893
<b>D. Numéros admissibles dans l'échantillon, impossible de mener l'entrevue à terme</b>	
Questionnaire incomplet	10
Rendez-vous non complété	16
Refus une fois l'admissibilité établie	56
	811
<b>E. Entrevues complétées</b>	
Entreprises de moins de 5 employés	383
Entreprises de 5 employés et plus	428
Taux de réponse*, moins de 5 employés :	62,7 %
Taux de collaboration** :	82,3 %
Taux d'admissibilité*** :	76,2 %
Taux d'erreur de la liste**** :	19,6 %

\* Le taux de réponse est le rapport entre le nombre de questionnaires remplis et l'échantillon de départ (811 / 1 294).

\*\* Le taux de collaboration ne tient pas compte des entreprises non contactées ou non admissibles (811 / 986).

\*\*\* Le taux d'admissibilité est le rapport entre les numéros valides dans l'échantillon et l'échantillon de départ (986 / 1 294).

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

# Le PROFIL DÉMOGRAPHIQUE

**A**vant d'entreprendre l'analyse des résultats obtenus lors de l'étude, nous tenions à dresser un portrait de la population de la MRC de Portneuf, à l'aide des données des recensements de 1986, 1991, 1996 et 2001 publiées par Statistique Canada. Ce portrait nous permettra de mieux comprendre et mettre en contexte les résultats.

### 3.1. Le portrait de la population

Le tableau 3 donne un aperçu de l'évolution de la population de chaque ville formant la MRC de Portneuf. Il est à noter que depuis le 27 février 2002 les municipalités de Deschambault et Grondines forment une seule entité. En juillet 2002, c'était au tour de Portneuf et Notre-Dame-de-Portneuf de fusionner. C'est pourquoi la MRC compte maintenant 18 municipalités comparativement à 20 au moment de l'enquête de 2002.

Lors du recensement de 2001, Statistique Canada dénombrait une population de 44 955 personnes dans la MRC de Portneuf, ce qui représente 7,1 % de la population de la région de la Capitale-Nationale. La population de la MRC est demeurée relativement stable entre les années 1996 et 2001, passant de 45 185 à 44 955 (-0,5 % ou -230 personnes).

Le tableau suivant montre également la variation de la population des différentes villes ou villages de la MRC. Dix des 18 municipalités ont vu leur population décroître entre 1996 et 2001. Les principales pertes, en pourcentage, ont été enregistrées dans les municipalités suivantes : Saint-Thuribe (-13,1 % ou -47 résidents), Saint-Casimir (-11,3 % ou -201 résidents), Saint-Gilbert (-9,0 % ou -29 résidents) et Portneuf (-6,2 % ou -102 résidents). À l'inverse, huit municipalités ont vu leur population croître entre

**TABLEAU 3**  
Variation de la population dans les municipalités de la MRC de Portneuf

	Population 2001	Population 1996	Population 1991	Population 1986	Variation 1996-2001 (n)	Variation 1996-2001 (%)
<b>Capitale-Nationale</b>	<b>636 953</b>	<b>633 511</b>	<b>615 844</b>	<b>586 806</b>	<b>3 442</b>	<b>0,5</b>
<b>MRC de Portneuf</b>	<b>44 955</b>	<b>45 185</b>	<b>43 180</b>	<b>41 622</b>	<b>-230</b>	<b>-0,5</b>
Saint-Raymond	8 836	8 733	8 125	7 838	103	1,2
Pont-Rouge	7 146	6 821	6 100	5 391	325	4,8
Donnacona	5 479	5 739	5 660	5 435	-260	-4,5
Neuville	3 346	3 261	1 005	929	85	2,6
Portneuf	3 095	3 197	3 075	3 118	-102	-0,1
Saint-Marc-des-Carières	2 855	2 955	2 840	2 804	-100	-3,4
Saint-Basile	2 575	2 524	2 560	2 507	51	2,0
Cap-Santé	2 571	2 615	2 565	2 438	-44	-1,7
Deschambault-Grondines	1 965	1 958	1 870	1 906	7	0,0
Saint-Casimir	1 582	1 783	1 760	1 862	-201	-11,3
Saint-Ubalde	1 460	1 540	1 555	1 660	-80	-5,2
Saint-Alban	1 170	1 159	1 175	1 195	11	0,9
Saint-Léonard-de-Portneuf	1 010	988	995	994	22	2,2
Rivière-à-Pierre	689	694	670	682	-5	-0,7
Sainte-Christine-d'Auvergne	330	337	315	340	-7	-2,1
Saint-Thuribe	313	360	410	404	-47	-13,1
Saint-Gilbert	294	323	315	316	-29	-9,0
Lac-Sergent	239	198	220	188	41	20,7

Sources : Recensements de 1986, 1991, 1996 et 2001 (Statistique Canada).

1996 et 2001. Les principales hausses, en pourcentage, sont à : Lac-Sergent (+20,7 % ou +41 individus), Pont-Rouge (+ 4,8 % ou +325 individus), Neuville (+2,6 % ou +85 individus), Saint-Léonard-de-Portneuf (+2,2 % ou +22 individus) et Saint-Basile (+2,0 % ou +51 individus). La croissance plus marquée pour la municipalité de Lac-Sergent peut s'expliquer par le fait que cet endroit est devenu un endroit de villégiature et de résidence intéressant pour une certaine clientèle.

Si l'on compare les données de 1986 à 2001, nous notons que seulement trois municipalités ont connu une croissance marquée de leur population en 15 ans. Ce sont : Saint-Raymond, Pont-Rouge et Neuville.

### 3.2. Les caractéristiques de la population

Le tableau 4 illustre l'évolution de la population de la MRC de Portneuf, de la Capitale-Nationale et de l'ensemble du Québec, entre 1996 et 2001 et selon les groupes d'âge.

**TABLEAU 4**  
Variation de la population selon les groupes d'âge

Groupes d'âge	2001		1996		Variation 1996-2001 (%)	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
<b>MRC de Portneuf</b>						
0 à 14 ans	7 520	16,7	8 415	19,1	-895	-10,6
15 à 19 ans	2 780	6,2	3 080	7,0	-300	-9,7
20 à 24 ans	2 505	5,5	2 235	5,1	270	12,1
25 à 44 ans	12 370	27,5	13 810	31,4	-1 440	-10,4
45 à 54 ans	7 250	16,1	6 125	13,9	1 125	18,4
55 à 64 ans	5 335	11,9	4 540	10,3	795	17,5
65 ans et plus	7 205	16,1	5 805	13,2	1 400	24,1
<b>Région de la Capitale-Nationale</b>						
0 à 14 ans	99 170	15,5	106 870	17,1	-7 700	-7,2
15 à 19 ans	37 930	5,9	42 430	6,8	-4 500	-10,6
20 à 24 ans	46 910	7,3	44 015	7,0	2 895	6,6
25 à 44 ans	187 330	29,3	206 365	33,0	-19 035	-9,2
45 à 54 ans	104 260	16,4	92 490	14,8	11 770	12,7
55 à 64 ans	72 460	11,3	59 320	9,5	13 140	22,2
65 ans et plus	90 845	14,3	73 305	11,8	17 540	23,9
<b>Ensemble du Québec</b>						
0 à 14 ans	1 291 585	17,8	1 371 615	19,5	-80 030	-5,8
15 à 19 ans	462 070	6,4	492 465	7,0	-30 395	-6,2
20 à 24 ans	487 410	6,7	452 920	6,4	34 490	7,6
25 à 44 ans	2 165 755	29,9	2 321 000	32,9	-155 245	-6,7
45 à 54 ans	1 109 945	15,3	972 150	13,8	137 795	14,2
55 à 64 ans	760 900	10,6	647 560	9,3	113 340	17,5
65 ans et plus	959 810	13,3	787 365	11,1	172 445	21,9

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

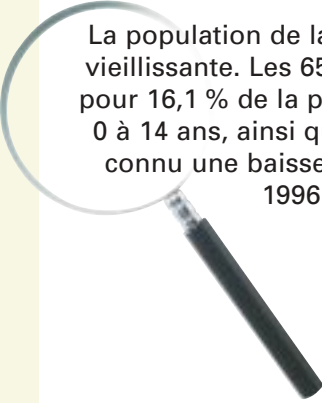
# Le PROFIL DÉMOGRAPHIQUE

En comparant les données de 1996 et de 2001 pour la MRC de Portneuf, on constate que la population est vieillissante. En effet, selon Statistique Canada, le groupe des 0 à 14 ans est passé de 8 415 à 7 520 personnes entre 1996 et 2001. Notons également que le groupe des 25 à 44 ans a connu une baisse de 10,4 % entre 1996 (13 810 personnes) et 2001 (12 370 personnes). De plus, dans le groupe des 55 ans et plus, nous constatons une hausse de la population; celle-ci est passée de 10 345 à 12 540 personnes entre les deux périodes.

La proportion de la population âgée de 65 ans et plus est de 16,1 % pour la MRC de Portneuf, comparativement à 14,3 % et 13,3 % respectivement pour la

Capitale-Nationale et pour l'ensemble du Québec. Si la population âgée est en plus grande proportion dans la MRC de Portneuf, celle des 14 ans et moins, avec une proportion de 16,7 % est à mi-chemin entre celle de la Capitale-Nationale (15,5 %) et celle de l'ensemble du Québec (17,8 %). Dans ces trois territoires, le groupe d'âge des 25 à 44 ans est celui où nous trouvons la plus forte proportion de gens lors du recensement de 2001.

La MRC de Portneuf se distingue également par sa faible proportion de personnes en âge de travailler (15 à 64 ans), qui est de 67,2 % (ou 30 240 personnes) contre 70,2 % pour la Capitale-Nationale et 68,9 % pour l'ensemble du Québec.



La population de la MRC de Portneuf est vieillissante. Les 65 ans et plus comptent pour 16,1 % de la population. Les gens de 0 à 14 ans, ainsi que les 25 à 44 ans ont connu une baisse de population entre 1996 et 2001.



# Les CARACTÉRISTIQUES des ENTREPRISES et de la MAIN-D'ŒUVRE

Les caractéristiques des entreprises renvoient à la répartition des emplois à temps plein et à temps partiel, de l'emploi total et des entreprises par secteur d'activité; à la variation de l'emploi; à la masse salariale des entreprises; à leur nombre d'années d'existence ainsi qu'à la répartition des marchés où elles traitent.

## 4.1. La répartition des emplois et des entreprises

Lors de la collecte des données réalisée entre juin et septembre 2004, 10 132 employés travaillaient pour les 428 entreprises répondantes. Le tableau 5 permet de voir la répartition des entreprises et des emplois selon les secteurs d'activité. Nous constatons que les secteurs les plus imposants, en pourcentage du

nombre d'entreprises, sont : le commerce de gros et de détail (27,5 %) ainsi que les arts, services publics, enseignement et services sociaux (20,0 %). Viennent ensuite, mais dans des proportions moins grandes : la fabrication (13,1 %) et l'hébergement et restauration (10,8 %). Par ailleurs, les petites entreprises dominent sur le marché, puisque 69,2 % des entreprises comptent de 5 à 19 employés.

Les secteurs d'activité qui fournissent le plus d'emplois, en pourcentage, sont : la fabrication (26,1 %); le commerce de gros et de détail (19,5 %); les arts, services publics, enseignement et services sociaux (16,9 %). Bien que les entreprises de 50 employés et plus ne représentent que 11,7 % des établissements, elles fournissent près de la moitié des emplois de la MRC de Portneuf.

**TABLEAU 5**  
Répartition des entreprises répondantes et des emplois

	Entreprises		Emplois	
	n	%	n	%
<b>Par regroupement sectoriel</b>				
Fabrication	56	13,1	2 642	26,1
Construction, transport et entreposage	42	9,9	677	6,7
Commerce de gros et de détail	117	27,5	1 977	19,5
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	85	20,0	1 708	16,9
Services financiers, assurances et immobilier	24	5,6	511	5,0
Services aux entreprises	21	4,9	314	3,1
Hébergement et restauration	46	10,8	723	7,1
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	15	3,5	642	6,3
Administrations publiques et soins de santé	20	4,7	938	9,3
<b>Par taille des établissements</b>				
5 à 19 employés	295	69,2	2 745	27,1
20 à 49 employés	81	19,0	2 507	24,7
50 employés et plus	50	11,7	4 880	48,2
<b>Total des établissements *</b>	<b>426</b>	<b>100,0</b>	<b>10 132</b>	<b>100,0</b>

\* À noter que deux entreprises n'ont pas répondu à la question.

# Les CARACTÉRISTIQUES des ENTREPRISES et de la MAIN-D'ŒUVRE

Le tableau 6 précise également s'il s'agit d'emplois à temps partiel (moins de 30 heures de travail par semaine) ou encore à temps plein (30 heures de travail et plus par semaine). Ainsi, la majorité des 10 132 emplois offerts par les entreprises répondantes de la MRC de Portneuf sont à temps plein, soit 74,1 % ou 7 508 emplois. Les secteurs qui offrent davantage ce type de postes se trouvent dans les domaines de la fabrication (92,8 % des postes sont à temps plein), de la construction, transport et entreposage (85,7 %) et des services aux entreprises (85,0 %).

À l'inverse, l'emploi à temps partiel occupe seulement 25,9 % du marché du travail de la MRC. Cette proportion est légèrement plus élevée que celle obtenue lors du recensement de 2001 de Statistique Canada. Une distinction importante doit cependant être faite. Les données du recensement sont bâties en fonction du lieu de résidence des personnes occupées, alors que l'enquête recense les emplois sur le territoire de la MRC de Portneuf.

Parmi les 10 132 emplois fournis par les entreprises répondantes, 2 624 sont à temps partiel. Nous ne sommes pas étonnés de constater que les principaux secteurs où l'on retrouve davantage ce type de postes sont : administrations publiques et soins de santé (45,0 % des postes sont à temps partiel); hébergement et restauration (44,4 %) et commerce de gros et de détail (34,6 %). Ces secteurs montrent en effet en tout temps une proportion d'emplois à temps partiel plus élevée que la moyenne.

Les résultats indiquent que l'emploi à temps plein est proportionnel à la taille de l'entreprise. En effet, plus l'entreprise est importante, en nombre de travailleurs, plus l'emploi à temps plein est dominant. Plus précisément, 77,3 % des entreprises de 50 employés et plus comptent des postes à temps plein, 72,6 % des entreprises de 20 à 49 employés en proposent et la proportion s'établit à 69,9 % pour les entreprises de 5 à 19 employés.

**TABLEAU 6**

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

	Emploi à temps plein (%)	Emploi à temps partiel (%)
<b>Par regroupement sectoriel</b>		
Fabrication	92,8	7,2
Construction, transport et entreposage	85,7	14,3
Commerce de gros et de détail	65,4	34,6
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	68,6	31,4
Services financiers, assurances et immobilier	73,4	26,6
Services aux entreprises	85,0	15,0
Hébergement et restauration	55,6	44,4
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	70,7	29,3
Administrations publiques et soins de santé	55,0	45,0
<b>Par taille des établissements</b>		
5 à 19 employés	69,9	30,1
20 à 49 employés	72,6	27,4
50 employés et plus	77,3	22,7
<b>Total des établissements</b>	<b>74,1</b>	<b>25,9</b>

# Les CARACTÉRISTIQUES des ENTREPRISES et de la MAIN-D'ŒUVRE

## 4.2. La scolarisation de la main-d'œuvre

Afin de qualifier les emplois des entreprises de la MRC de Portneuf, nous avons ajouté une nouvelle dimension à l'enquête. Ainsi, lors de la collecte téléphonique, nous avons demandé aux répondants de spécifier le niveau de scolarité des travailleurs déjà en place dans leur entreprise.

### 4.2.1. Main-d'œuvre avec formation spécialisée

Au total, 46,4 % des postes fournis par les établissements qui ont répondu à l'étude exigeaient une formation spécialisée (diplôme d'études professionnelles, collégiales ou universitaires). Trois secteurs emploient ce genre de diplômés dans une proportion supérieure à 50 %. Ce sont : administrations publiques et soins de santé (79,1 %); arts, services publics, enseignement et services sociaux (61,1 %); fabrication (53,1 %). Les entreprises de 50 employés et plus emploient un plus grand nombre de travailleurs

qui possèdent une formation spécialisée (53,4 %). Viennent ensuite celles de 20 à 49 employés (40,7 %) et celles de 5 à 19 employés (39,8 %).

### 4.2.2. Main-d'œuvre avec formation non spécialisée

Le tableau 7 révèle également que 33,7 % des postes occupés au sein des entreprises répondantes demandent une formation non spécialisée (diplôme d'études secondaires générales ou diplôme d'études collégiales préuniversitaires). Les secteurs qui ont le plus fréquemment cette exigence sont : services financiers, assurances et immobilier (50,5 %); services aux entreprises (42,4 %); commerce de gros et de détail (42,1 %); construction, transport et entreposage (41,1 %). Cette fois, ce sont les entreprises de 20 à 49 employés qui demandent ce genre de formation (40,7 %), suivies des entreprises de 50 employés et plus (32,7 %) et de celles qui ont entre 5 et 19 employés (28,9 %).

**TABLEAU 7**  
Répartition des employés selon leur formation

	Formation spécialisée (%)	Formation non spécialisée (%)	Aucune formation (%)
<b>Par regroupement sectoriel</b>			
Fabrication	53,1	33,7	13,2
Construction, transport et entreposage	37,4	41,1	21,6
Commerce de gros et de détail	20,8	42,1	37,1
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	61,1	25,7	13,1
Services financiers, assurances et immobilier	47,2	50,5	2,3
Services aux entreprises	41,7	42,4	15,9
Hébergement et restauration	23,4	32,9	43,7
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	48,2	28,9	22,9
Administrations publiques et soins de santé	79,1	15,8	5,1
<b>Par taille des établissements</b>			
5 à 19 employés	39,8	28,9	31,3
20 à 49 employés	40,7	40,7	18,6
50 employés et plus	53,4	32,7	13,9
<b>Total des établissements</b>	<b>46,4</b>	<b>33,7</b>	<b>19,9</b>

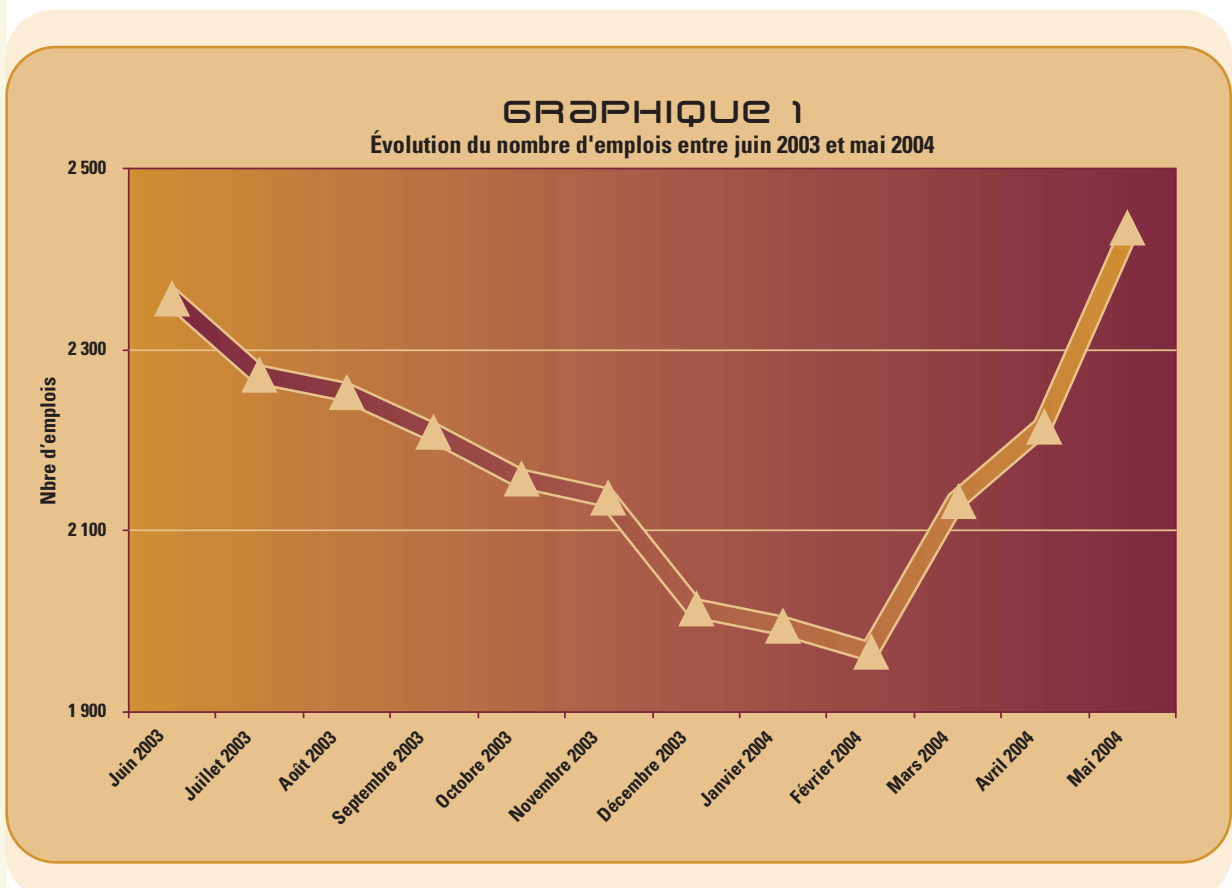
# Les CARACTÉRISTIQUES des ENTREPRISES et de la MAIN-D'ŒUVRE

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

Seulement 19,9 % des emplois occupés dans les entreprises interrogées ne requièrent aucune formation. Quatre secteurs d'activité affichent une proportion de travailleurs sans formation plus élevée que la moyenne. Ce sont : hébergement et restauration (43,7 %); commerce de gros et de détail (37,1 %); agriculture, foresterie, pêche et chasse (22,9 %); construction, transport et entreposage (21,6 %). Contrairement à ce que l'on observe pour les deux types de formation, ce sont ici les entreprises de 5 à 19 employés qui regroupent le plus d'emplois ne requérant aucun diplôme, suivies de celles qui comptent 20 à 49 employés (18,6 %) et 50 employés et plus (13,9 %).

## 4.3. La variation de l'emploi

Nous ferons état ici, entre autres, de la notion de saisonnalité. L'emploi saisonnier est un travail qui s'échelonne sur quelques mois de l'année seulement. Selon l'étude, 20,9 % des répondants disent avoir connu au cours des douze derniers mois une variation de leur nombre d'employés qui peut être en lien avec le travail saisonnier ou les changements conjoncturels. L'écart entre le niveau d'emploi le plus élevé et le niveau le plus bas est de 469 emplois, soit 19,3 %. Le graphique 1 illustre bien la variation du nombre d'emplois dans la MRC de Portneuf entre juin 2003 et mai 2004. Nous constatons que le niveau d'emploi le plus élevé se situe en mai 2004 et le plus bas en février 2004. Le creux de l'emploi apparaît entre décembre 2003 et février 2004. En revanche, l'apogée de l'emploi se situe en juin 2003, juillet 2003, août 2003 et mai 2004. Ces hauts niveaux d'emploi coïncident avec la période d'embauche estivale.



# Les CARACTÉRISTIQUES des ENTREPRISES et de la MAIN-D'ŒUVRE

Le secteur qui a connu la plus grande variation de l'emploi, en pourcentage, au cours de la dernière année est : hébergement et restauration (49,3 % ou 37 emplois). Ce résultat s'explique par le statut précaire des emplois dans le secteur de l'hébergement et restauration. Ce secteur est d'ailleurs en lien direct avec l'activité touristique. Notons qu'au total, tous secteurs d'activité confondus, nous avons un gain net de 78 emplois pour la période.

#### 4.4. La masse salariale

À la lecture du tableau 8, nous constatons que près du quart des 337 entreprises répondantes sont de petite taille, puisqu'elles versent moins de 100 000 \$ en salaires. À l'opposé, seulement 1,8 % des entreprises répondantes peuvent être qualifiées de très grosses, leur masse salariale annuelle étant de plus de cinq millions de dollars. Le tableau brosse un portrait plus détaillé de la situation pour chacune des catégories.

#### 4.5. Le nombre d'années d'existence des entreprises

Les données portant sur les années d'existence visent à repérer les entreprises à risque élevé, c'est-à-dire celles de cinq ans et moins, en plus de définir leur niveau de maturité. Le tableau 9 dresse le profil du nombre d'années d'existence des entreprises répondantes de la MRC de Portneuf.

On note que 12,7 % ou 51 des établissements répondants existent depuis cinq ans et moins. Plus de la moitié de ces établissements se concentrent dans les secteurs du commerce de gros et de détail ainsi que de l'hébergement et restauration. Au moment de l'enquête réalisée en 2002, cette proportion se fixait plutôt à 7,5 % ou 30 entreprises. On peut présumer qu'il s'agit, pour la plupart, de nouvelles entreprises, ce qui suggère une plus grande vitalité de l'économie portneuvoise.

**TABLEAU 8**  
Masse salariale des établissements répondants

Masse salariale	n	%
Moins de 100 000 \$	83	24,6
De 100 000 \$ à 250 000 \$	106	31,5
De 250 001 \$ à 750 000 \$	82	24,3
De 750 001 \$ à 5 000 000 \$	60	17,8
5 000 001 \$ et plus	6	1,8
n = 337		

**TABLEAU 9**  
Nombre d'années d'existence des établissements répondants

Années d'existence	n	%
5 ans et moins	51	12,7
De 6 à 10 ans	57	14,2
De 11 à 20 ans	111	27,7
De 21 à 35 ans	97	24,2
36 ans et plus	85	21,2
n = 401		
Moyenne = 26,4 ans		

# Les CARACTÉRISTIQUES des ENTREPRISES et de la MAIN-D'ŒUVRE

En contrepartie, bon nombre d'entreprises sont bien implantées dans la région, puisque 45,4 % d'entre elles sont en activité depuis 21 ans ou plus. Précisons, en terminant, que la moyenne d'années d'existence des établissements de la MRC de Portneuf est de 26,4 ans.

## 4.6. La répartition des entreprises selon les marchés

À la lecture du tableau 10, nous constatons que 94,8 % des entreprises interrogées traitent avec une clientèle locale. Nous en déduisons qu'environ 5 % des entreprises traitent exclusivement avec des clients de l'extérieur de la MRC. Les résultats montrent également qu'un certain nombre d'établissements exercent une part d'activités basiques<sup>3</sup>. En effet, 16,3 % des répondants disaient commercer avec d'autres provinces du Canada et 12,5 % avec d'autres pays. Pour la plupart des entreprises, ces transactions génèrent entre 1 % et 25 % de leur chiffre d'affaires.

Les secteurs d'activité où se pratiquent le plus les activités basiques sont : la fabrication; l'hébergement et restauration; l'agriculture, foresterie, pêche et chasse. Par ailleurs, en ce qui concerne les transactions avec les autres provinces, 46,0 % des entreprises de la fabrication en effectuent, contre 28,9 % dans l'hébergement et restauration et 27,3 % dans l'agriculture, foresterie, pêche et chasse. Ce sont les entreprises de 50 employés et plus (38,6 %) qui traitent davantage avec ce marché. Ensuite, en ce qui a trait aux transactions avec les autres pays, les secteurs demeurent inchangés, mais l'ordre diffère. On observe que 42,0 % des entreprises en fabrication commerceront avec d'autres pays, contre 25,0 % en agriculture, foresterie, pêche et chasse et 22,2 % en hébergement et restauration. Enfin, ce sont encore les entreprises de 50 employés et plus qui travaillent le plus avec d'autres pays, soit dans une proportion de 34,9 %.



**TABLEAU 10**  
Répartition des établissements selon les marchés

Répartition sur les marchés	Oui (%)	n*
Clientèle de la MRC	94,8	381
Clientèle des autres régions du Québec	57,5	230
Clientèle des autres provinces	16,3	65
Clientèle des autres pays	12,5	50

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

<sup>3</sup> Les activités basiques génèrent des entrées d'argent en provenance d'un territoire autre que celui à l'étude. Dans ce cas-ci, l'argent des activités basiques vient des autres provinces du Canada ainsi que des autres pays.

# Les CHANGEMENTS PRÉVISIBLES dans les ENTREPRISES

**D**ésireux de bien comprendre l'environnement des entreprises de la MRC de Portneuf, nous avons posé une série de questions aux employeurs afin de connaître les changements qui se sont produits au sein de leur entreprise au cours de la dernière année et ceux à prévoir au cours de la prochaine année. L'économie portneuvoise a connu depuis deux ans des pertes d'emplois non négligeables dans le domaine de la fabrication. En effet, le conflit du bois d'œuvre qui perdure ainsi que la hausse importante et rapide du dollar canadien, qui a rendu les investissements plus abordables pour les entreprises mais qui, en contrepartie, a limité leurs exportations, sont des éléments qu'on ne peut balayer du revers de la main. Les répondants devaient donc se prononcer sur l'évolution du nombre d'emplois dans leur entreprise entre le 1<sup>er</sup> juin 2003 et le 1<sup>er</sup> juin 2004, de même que sur la prévision de cette évolution au cours des douze prochains mois, soit entre le 1<sup>er</sup> juin 2004 et le 1<sup>er</sup> juin 2005. Ils devaient également nous indiquer les principaux changements prévus dans l'entreprise,

par exemple des mises à pied, le développement des marchés étrangers ou des départs à la retraite.

## 5.1. L'évolution des effectifs

Les données montrent que l'emploi se porte relativement bien dans la MRC de Portneuf. Le tableau 11 dresse un portrait de l'évolution des effectifs des entreprises répondantes, entre le 1<sup>er</sup> juin 2003 et le 1<sup>er</sup> juin 2004.

Au cours de la dernière année, 15,5 % des établissements répondants ont connu une croissance de leurs effectifs, alors que 5,6 % ont dû encaisser une décroissance. Par contre, la majorité d'entre eux, 78,8 %, disaient être restés stables à cet égard. Les secteurs d'activité où l'on a embauché le plus de personnel au cours de la dernière année sont : fabrication (216 emplois supplémentaires); arts, services publics, enseignement et services sociaux (107 emplois); hébergement et restauration (24 emplois). Les deux

**TABLEAU 11**  
Évolution des effectifs des établissements répondants  
entre le 1<sup>er</sup> juin 2003 et le 1<sup>er</sup> juin 2004

	Croissance (%)	Décroissance (%)	Stabilité (%)
<b>Par regroupement sectoriel</b>			
Fabrication	26,8	16,1	57,1
Construction, transport et entreposage	7,1	2,4	90,5
Commerce de gros et de détail	13,7	3,4	82,9
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	17,6	5,9	76,5
Services financiers, assurances et immobilier	0,0	16,7	83,3
Services aux entreprises	19,0	0,0	81,0
Hébergement et restauration	20,0	0,0	80,0
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	6,7	6,7	86,7
Administrations publiques et soins de santé	15,0	0,0	85,0
<b>Par taille des établissements</b>			
5 à 19 employés	9,9	4,8	85,4
20 à 49 employés	25,9	3,7	70,4
50 employés et plus	32,0	14,0	54,0
<b>Total des établissements</b>	<b>15,5</b>	<b>5,6</b>	<b>78,8</b>

n = 425

# Les CHANGEMENTS PRÉVISIBLES dans les ENTREPRISES

tiers de ces gains se concentrent dans les entreprises de 50 employés et plus (328 des 483 emplois).

À l'inverse, les secteurs qui ont perdu le plus d'emplois, en nombre, sont : fabrication (-136 emplois ou 16,1 %) et arts, services publics, enseignement et services sociaux (-40 ou 5,9 % emplois). Un peu plus de 60 % des pertes sont enregistrées dans les entreprises de 50 employés et plus.

Enfin, les entreprises qui sont demeurées stables sur le plan de l'emploi durant cette période à l'étude se trouvent dans les secteurs : construction, transport et entreposage (dans une proportion de 90,5 %); agriculture, foresterie, pêche et chasse (86,7 %); administrations publiques et soins de santé (85,0 %); services financiers, assurances et immobilier (83,3 %); commerce de gros et de détail (82,9 %).

Les données du tableau 12 se basent sur les prévisions des employeurs interrogés. Ceux-ci devaient se

projeter dans la prochaine année, soit entre le 1<sup>er</sup> juin 2004 et le 1<sup>er</sup> juin 2005, afin de prévoir la croissance, la décroissance ou la stabilité de l'emploi au sein de leur entreprise. Selon le tableau, 12,4 % des entreprises prévoient une croissance de leur effectif, tandis que 0,7 % anticipent une décroissance. Il est encourageant de constater que 86,9 % d'entre eux croient pouvoir maintenir leur niveau d'emploi au cours de la période étudiée.

Les secteurs où la croissance des effectifs est supérieure à la moyenne, sont : fabrication (18,2 % ou 94 emplois); agriculture, foresterie, pêche et chasse (13,3 % ou 53 emplois); commerce de gros et de détail (12,9 % ou 34 emplois); arts, services publics, enseignement et services sociaux (12,9 % ou 33 emplois). Les deux seuls secteurs où l'on s'attend à une baisse de l'emploi sont les arts, services publics, enseignement et services sociaux (-2,4 % ou -56 emplois) et les services financiers, assurances et immobilier (-4,2 % ou -2 emplois).

**TABLEAU 12**  
Prévision de l'évolution des effectifs des établissements répondants  
entre le 1<sup>er</sup> juin 2004 et le 1<sup>er</sup> juin 2005

	Croissance (%)	Décroissance (%)	Stabilité (%)
<b>Par regroupement sectoriel</b>			
Fabrication	18,2	0,0	81,8
Construction, transport et entreposage	7,3	0,0	92,7
Commerce de gros et de détail	12,9	0,0	87,1
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	12,9	2,4	84,7
Services financiers, assurances et immobilier	8,3	4,2	87,5
Services aux entreprises	4,8	0,0	95,2
Hébergement et restauration	13,6	0,0	86,4
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	13,3	0,0	86,7
Administrations publiques et soins de santé	10,0	0,0	90,0
<b>Par taille des établissements</b>			
5 à 19 employés	9,3	0,7	90,0
20 à 49 employés	17,3	0,0	82,7
50 employés et plus	22,0	2,0	76,0
<b>Total des établissements</b>	<b>12,4</b>	<b>0,7</b>	<b>86,9</b>
n = 421			

## 5.2. Les principaux changements prévus

Les résultats suivants permettent de tracer un portrait anticipé du marché du travail. En effet, l'information réunie dans le tableau 13 traite des changements prévus dans les établissements répondants, entre le 1<sup>er</sup> juin 2004 et le 1<sup>er</sup> juin 2005. Il y a 28,6 % des entreprises qui prévoient mettre à pied temporairement des employés. Par ailleurs, 14,9 % des établissements ont un projet d'expansion, 11,1 % prévoient des départs à la retraite et 10,3 % une modification des tâches des travailleurs.

Les principaux secteurs d'activité prévoyant des mises à pied temporaires sont, en pourcentage, construction, transport et entreposage (45,0 %), services aux entreprises (42,9 %) et fabrication (39,3 %). Toutefois, si l'on s'attarde plutôt au nombre, les secteurs les plus touchés diffèrent quelque peu. Des 970 employés qui seront mis à pied temporairement, 257 viendront du secteur de la fabrication; 171, des arts, services publics, enseignement et services sociaux; 158, de la construction, transport et entreposage; 134, de l'agriculture, foresterie, pêche et chasse et 110, de l'hébergement et restauration.

En ce qui a trait aux projets d'expansion, ce sont les entreprises du secteur de la fabrication (29,6 %) et du secteur de l'hébergement et restauration (19,6 %) qui prévoient en avoir au cours de la période.

Pour ce qui est de la modification des tâches des travailleurs, 20,8 % des entreprises opérant dans le secteur des services financiers, assurances et immobilier prévoient un tel changement, contre 17,9 % en arts, services publics, enseignement et services sociaux. En effet, depuis quelques années déjà le

secteur des services financiers, assurances et immobilier est en réorganisation. Certaines entreprises de ce secteur fusionnent ou encore réorientent leurs services. De cette façon, les employés voient leurs tâches redéfinies.

Ajoutons que 33,3 % des entreprises de la fabrication prévoient développer de nouveaux marchés, contre 13,3 % en agriculture, foresterie, pêche et chasse. Par conséquent, ce résultat n'est pas surprenant quand nous savons que le secteur du vêtement, par exemple, vit des difficultés dans la MRC de Portneuf. Certaines entreprises ont réduit leur effectif et, au cours des dernières années, quelques-unes ont même été dans l'obligation de fermer leurs portes. Pour survivre, les entreprises restantes doivent se tourner vers de nouveaux horizons, notamment en développant de nouveaux marchés. Les entreprises des secteurs des pâtes et papiers et de la métallurgie se retrouvent dans la même situation. Au cours des dernières années, elles ont dû faire de nombreuses mises à pied afin de rester sur le marché.

De même, les entreprises du secteur de l'agriculture, foresterie, pêche et chasse devront innover, entre autres, avec le développement de nouveaux marchés. En effet, ce secteur connaît actuellement de nombreuses difficultés, notamment en raison de la crise du bœuf qui affecte l'industrie. Toujours dans le domaine de l'agriculture, le nombre de fermes ne cesse de diminuer et la proportion de la main-d'œuvre âgée de 45 ans est importante. Par ailleurs, certaines entreprises connaissent, entre autres, plusieurs périodes d'arrêt de leurs opérations.

**TABLEAU 13**

Changements prévus par les établissements entre le 1<sup>er</sup> juin 2004 et le 1<sup>er</sup> juin 2005

Changements prévus	Oui (%)	n*
Mises à pied temporaires	28,6	119
Projets d'expansion	14,9	62
Départs à la retraite	11,1	47
Modification des tâches des travailleurs	10,3	43
Développement des marchés d'exportation	7,6	32
Mises à pied permanentes	1,4	6

\* Nombre d'entreprises qui ont mentionné ce changement.

# Les besoins en MAIN-D'ŒUVRE

**C**ette section présente les principaux résultats relatifs aux besoins en main-d'œuvre des entreprises interrogées. Afin de bien cibler cette demande, nous nous sommes appuyés sur quatre indicateurs : les postes vacants, les intentions d'embauche, les professions en demande ainsi que les difficultés de recrutement associées aux professions en demande.

## 6.1. Les postes vacants

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

Au moment de l'étude, seulement 10,1 % des entreprises interrogées avaient des postes vacants, ce qui représentait 124 postes disponibles. De ce nombre, 88,7 % étaient des emplois à temps plein. Les principaux secteurs où les répondants ont dit avoir des postes vacants au sein de leur entreprise sont : hébergement et restauration (15,2 % ou 10 emplois); arts, services publics, enseignement et services sociaux (14,1 % ou 27 emplois); agriculture, foresterie, pêche et chasse (13,3 % ou 48 emplois). Les résultats ne sont guère surprenants, puisque le secteur de l'hébergement et restauration ainsi que celui de l'agriculture, foresterie, pêche et chasse réalisent une grande part de leurs activités en période estivale, moment où la collecte des données a été effectuée.

## 6.2. Les intentions d'embauche

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

Selon l'étude, 20,3 % des entreprises répondantes avaient l'intention d'embaucher du personnel au cours de la prochaine année, ce qui représente 306 postes. Ces emplois se concentrent dans quatre secteurs : ad-

ministrations publiques et soins de santé (77 emplois), commerce de gros et de détail (71 emplois), fabrication (60 emplois), arts, services publics, enseignement et services sociaux (49 emplois). La proportion des emplois à temps plein se chiffre à 70,6 %.

Bien que les intentions d'embauche soient moins nombreuses dans les secteurs des services aux entreprises et de l'hébergement et restauration, une bonne proportion d'entre eux entrent en vue d'un besoin de main-d'œuvre.

## 6.3. Les métiers en demande

Les métiers en demande, présentés au tableau 14, constituent la demande totale de main-d'œuvre exprimée par les entreprises répondantes, puisqu'il s'agit de la somme des postes vacants et des intentions d'embauche. Les métiers en demande ont été regroupés selon l'intensité de la demande. Nous avons limité leur présentation à 24, alors que nous en avons 75 différents. D'ailleurs, seulement 24 professions comptaient cinq postes en demande ou plus. Le tableau, très complet, énumère les métiers en demande selon les codes de la Classification nationale des professions (CNP), le nombre d'établissements sollicitant les professions, la proportion de postes vacants et d'intentions d'embauche, ainsi que celle des postes à temps plein. La dernière colonne indique la proportion d'entreprises éprouvant au moins une difficulté de recrutement pour la profession indiquée. Les métiers sont également classés selon l'intensité de la demande. Une demande forte indique que plus de 20 postes sont à pourvoir pour cette profession; une demande moyenne signifie que l'on a besoin de 10 à 20 personnes supplémentaires et, enfin, une demande faible correspond à une demande pour 5 à 9 postes.

Ainsi qu'il a été dit précédemment, nous avons 75 professions pour 430 emplois en demande. Les professions les plus en demande sont : manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains; aides et auxiliaires médicaux; soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser; préposés de stations-service. Il est intéressant de noter que 78,4 % des métiers en demande sont des postes à temps plein. Pour la plupart des professions, la proportion d'intentions d'embauche est supérieure à celle des postes vacants. Par contre, nous remarquons l'inverse pour les manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains; enseignants aux niveaux primaire et préscolaire; ainsi que pour les mécaniciens, techniciens et réparateurs de véhicules automobiles, où la proportion de postes vacants, donc actuellement disponibles, l'emporte sur les intentions d'embauche.

**TABLEAU 14**

Liste des emplois en demande mentionnés par les établissements répondants

CNP	Métier	Nombre d'entreprises	Postes vacants (%)	Intentions d'embauche (%)	Temps plein (%)	Difficultés de recrutement (%)
<b>Intensité de la demande signalée : forte</b>						
8612	Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	4	93,3	6,7	100,0	75,0
3413	Aides et auxiliaires médicaux	1	0,0	100,0	71,4	100,0
7265	Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	5	50,0	50,0	91,7	80,0
6621	Préposés de stations-service	9	4,8	95,2	47,6	22,2
<b>Intensité de la demande signalée : moyenne</b>						
3233	Infirmiers auxiliaires autorisés	1	0,0	100,0	50,0	100,0
6623	Autres personnels élémentaires de la vente	11	5,0	95,0	65,0	63,6
3152	Infirmiers diplômés	1	0,0	100,0	66,7	100,0
9414	Opérateurs de machines dans le façonnage et la finition des produits en béton, en argile ou en pierre	1	0,0	100,0	100,0	0,0
9619	Autres manoeuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	3	13,3	86,7	86,7	33,3
6242	Cuisiniers	10	42,9	57,1	85,7	70,0
7411	Conducteurs de camions	6	33,3	66,7	85,7	66,7
8611	Manœuvres agricoles	3	33,3	66,7	75,0	33,3
6641	Serveurs au comptoir et préparateurs d'aliments dans les services alimentaires	7	36,4	63,6	72,7	42,9
<b>Intensité de la demande signalée : faible</b>						
6252	Boulangers-pâtisseries	2	0,0	100,0	88,9	50,0
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	4	14,3	85,7	85,7	25,0
6622	Commis d'épicerie et étalagistes	4	14,3	85,7	28,6	25,0
9451	Conducteurs de machines à piquer	3	0,0	100,0	100,0	100,0
2225	Techniciens et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture	2	0,0	100,0	100,0	50,0
4141	Enseignants au niveau secondaire	3	33,3	66,7	50,0	33,3
4142	Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire	4	100,0	0,0	50,0	0,0
5254	Animateurs et responsables de programmes de sports et de loisirs	2	20,0	80,0	100,0	0,0
6611	Caissiers	3	0,0	100,0	20,0	0,0
7321	Mécaniciens, techniciens et réparateurs de véhicules automobiles	5	60,0	40,0	100,0	40,0
7414	Chauffeurs-livreurs	3	0,0	100,0	60,0	66,7

# Les BESOINS en MAIN-D'ŒUVRE

## 6.4. Les difficultés de recrutement

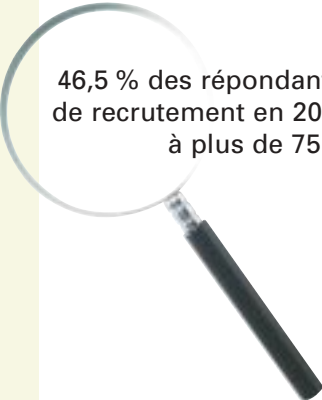
Les résultats de la dernière colonne du tableau sont calculés en fonction du nombre d'établissements qui ont dit vivre des difficultés de recrutement lors de l'embauche de la profession indiquée. L'information concerne uniquement les problèmes de recrutement pour les postes vacants et les intentions d'embauche.

Au total, 46,5 % des entreprises répondantes disaient connaître des difficultés de recrutement. C'est une nette amélioration si l'on compare la donnée à celle de l'étude menée en 2002, où plus de 75 % des répondants avaient ce genre de problème.

Ces difficultés semblent toucher particulièrement les postes vacants, puisque 54,5 % des entreprises ayant des postes vacants à offrir éprouvent des problèmes de recrutement. En ce qui regarde les intentions d'embauche, cette proportion s'établit à 42,3 %. L'une des raisons probables est que, les intentions

d'embauche étant des prévisions, certains employeurs n'ont peut-être pas anticipé un problème de recrutement futur pour la profession. Les professions en demande les plus touchées par des difficultés de recrutement sont : aides et auxiliaires médicaux; infirmiers auxiliaires autorisés; infirmiers diplômés ainsi que conducteurs de machines à piquer. Le secteur de la santé est considérablement affecté par les difficultés de recrutement.

D'ailleurs, 40,0 % des entreprises du secteur des administrations publiques et soins de santé nous indiquaient avoir de la difficulté à embaucher du personnel. Au total, 41,3 % des professions n'étaient aucunement touchées par les problèmes de recrutement. À l'opposé, les entreprises rencontraient des difficultés pour 29,3 % des professions. Les principales compétences demandées par les employeurs sont la détention d'un diplôme, l'expérience dans le domaine et enfin une connaissance spécifique de la profession.



46,5 % des répondants ont des difficultés de recrutement en 2004 comparativement à plus de 75 % en 2002.



# Les PRÉVISIONS de RETRAITE

**N**ous estimons ici les départs probables à la retraite dans les entreprises de la MRC de Portneuf. Ces estimations sont faites sur une période de sept ans et de trois ans. Il va sans dire que la prévision sur sept ans inclut celle de trois ans. Ce volet traite de plusieurs aspects, tels que le nombre de retraités selon le secteur d'activité, selon la formation scolaire requise et selon les professions.

## 7.1. Les départs à la retraite selon le secteur d'activité

Au cours des sept prochaines années, les entreprises interrogées estiment que 809 employés partiront à la retraite, ce qui représente une proportion de 8,0 % par rapport à l'emploi total de la MRC de Portneuf. Les secteurs d'activité où l'on retrouverait le plus

de départs d'ici sept ans, en nombre, sont : administrations publiques et soins de santé (184 départs), fabrication (171 départs), arts, services publics, enseignement et services sociaux (140 départs) et commerce de gros et de détail (122 départs). Les entreprises de 50 employés et plus prévoient 401 départs à la retraite d'ici sept ans, les 5 à 19 employés, 239 départs, et les 20 à 49 employés, 169 départs.

Le taux de retraite, qui se définit comme étant le nombre de départs à la retraite prévus sur le nombre total d'emplois, est estimé à 8 % d'ici sept ans dans l'ensemble des secteurs d'activité. Ce taux est toutefois beaucoup plus élevé que la moyenne pour le secteur des administrations publiques et soins de santé (19,6 %). On retrouve ensuite le secteur de la construction, transport et entreposage avec 10,6 %.

**TABLEAU 15**  
Départs à la retraite dans les entreprises

	Départs à la retraite d'ici 7 ans (n)	Taux de retraite d'ici 7 ans (%)	Départs à la retraite d'ici 3 ans (n)	Taux de retraite d'ici 3 ans (%)
<b>Par regroupement sectoriel</b>				
Fabrication	171	6,5	32	1,2
Construction, transport et entreposage	72	10,6	21	3,1
Commerce de gros et de détail	122	6,2	42	2,1
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	140	8,2	52	3,0
Services financiers, assurances et immobilier	35	6,8	9	1,8
Services aux entreprises	20	6,4	8	2,5
Hébergement et restauration	35	4,8	13	1,8
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	30	4,7	13	2,0
Administrations publiques et soins de santé	184	19,6	12	1,3
<b>Par taille des établissements</b>				
5 à 19 employés	239	8,7	82	3,0
20 à 49 employés	169	6,7	63	2,5
50 employés et plus	401	8,2	57	1,7
<b>Total des établissements</b>	<b>809</b>	<b>8,0</b>	<b>202</b>	<b>2,0</b>

# Les PRÉVISIONS de RETRAITE

Au cours des trois prochaines années, les employeurs interrogés anticipent 202 départs à la retraite, ce qui représente un taux de retraite de 2,0 %. Ce taux varie toutefois peu, passant de 1,2 % dans le domaine de la fabrication à 3,1 % pour le secteur de la construction, transport entreposage.

Les secteurs qui verront le plus d'employés quitter de façon définitive le marché du travail d'ici trois ans sont : arts, services publics, enseignement et services sociaux (52 départs); commerce de gros et de détail (42 départs); fabrication (32 départs).

## 7.2. Les départs à la retraite selon la formation scolaire requise

### 7.2.1. Départs à la retraite d'ici sept ans

Au cours des sept prochaines années, la majorité des postes qui devraient être disponibles en raison des départs à la retraite seront de niveau secondaire. En effet, 60,5 % des départs anticipés par les entreprises

portneuvoises sont des postes occupés par des diplômés du secondaire. Loin derrière, suivent les départs de personnel ayant fait des études collégiales (24,8 %) et ceux d'employés universitaires (14,7 %).

Les secteurs d'activité regroupant davantage de postes associés à une formation secondaire, et qui sont occupés par des travailleurs qui prendront leur retraite d'ici sept ans, sont : construction, transport et entreposage (98,1 %), hébergement et restauration (92,3 %) ainsi que commerce de gros et de détail (85,9 %). Ce sont les entreprises de 50 employés et plus qui verront le plus de diplômés du secondaire partir à la retraite d'ici sept ans.

Le secteur où domine le personnel ayant une formation collégiale est celui des services aux entreprises (68,4 %). On retrouve, ensuite, aux deuxième et troisième rangs les administrations publiques et soins de santé (37,8 %) et l'agriculture, foresterie, pêche et chasse (33,3 %). Ce sont également les entreprises de 50 employés et plus qui

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

	Secondaire (%)	Collégial (%)	Universitaire (%)
<b>Par regroupement sectoriel</b>			
Fabrication	75,9	22,2	1,9
Construction, transport et entreposage	98,1	0,0	1,9
Commerce de gros et de détail	85,9	9,4	4,7
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	20,2	27,2	52,6
Services financiers, assurances et immobilier	25,0	9,4	65,6
Services aux entreprises	21,1	68,4	10,5
Hébergement et restauration	92,3	7,7	0,0
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	66,7	33,3	0,0
Administrations publiques et soins de santé	60,0	37,8	2,2
<b>Par taille des établissements</b>			
5 à 19 employés	55,6	26,4	18,1
20 à 49 employés	52,1	18,1	29,9
50 employés et plus	66,0	26,9	7,1
<b>Total des établissements</b>	<b>60,5</b>	<b>24,8</b>	<b>14,7</b>

# Les PRÉVISIONS de RETRAITE ENQUÊTE

verront le plus d'employés diplômés du collégial (26,9 %) prendre leur retraite d'ici sept ans. Ces entreprises sont toutefois suivies de près par celles qui comptent de 5 à 19 employés (26,4 %).

Terminons par la formation universitaire. Ainsi, parmi les entreprises des services financiers, assurances et immobilier, 65,6 % des personnes qui prendront leur retraite seront des diplômés de niveau universitaire. Le domaine des arts, services publics, enseignement et services sociaux compte également une forte proportion de futurs retraités universitaires (52,6 %). Cette fois, les entreprises de 20 à 49 employés dominent, dans une proportion de 29,9 %.

## 7.2.2. Départs à la retraite d'ici trois ans

Au cours des trois prochaines années, 52,6 % des départs à la retraite seront associés à des postes demandant une formation secondaire, alors que

27,0 % le seront à des postes de niveau universitaire et 20,4 % à des postes de niveau collégial. Les secteurs comprenant le plus de départs de diplômés du secondaire sont : hébergement et restauration (100,0 %); construction, transport et entreposage (92,9 %); commerce de gros et de détail (81,8 %). Ce sont les entreprises de 50 employés et plus qui connaîtront le plus de départs associés à des postes exigeant une formation secondaire (64,9 %), suivies des entreprises de 5 à 19 employés (54,2 %) et de 20 à 49 employés (42,3 %).

Les départs à la retraite de personnel diplômé du collégial se feront surtout sentir dans les secteurs suivants : administrations publiques et soins de santé (70,0 %); services aux entreprises (62,5 %). Cette fois, ce sont les entreprises de 5 à 19 employés qui auront le plus de départs associés à des postes de niveau collégial (27,1 %), suivies des entreprises de 50 employés et plus (21,6 %) et de 20 à 49 employés (13,5 %).

**TABLEAU 11**  
Départs à la retraite d'ici 3 ans selon la scolarité

	Secondaire (%)	Collégial (%)	Universitaire (%)
<b>Par regroupement sectoriel</b>			
Fabrication	73,3	23,3	3,3
Construction, transport et entreposage	92,9	0,0	7,1
Commerce de gros et de détail	81,8	4,5	13,6
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	20,0	17,5	62,5
Services financiers, assurances et immobilier	33,3	0,0	66,7
Services aux entreprises	12,5	62,5	25,0
Hébergement et restauration	100,0	0,0	0,0
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	66,7	33,3	0,0
Administrations publiques et soins de santé	20,0	70,0	10,0
<b>Par taille des établissements</b>			
5 à 19 employés	54,2	27,1	18,8
20 à 49 employés	42,3	13,5	44,2
50 employés et plus	64,9	21,6	13,5
<b>Total des établissements</b>	<b>52,6</b>	<b>20,4</b>	<b>27,0</b>

# Les PRÉVISIONS de RETRAITE

En ce qui concerne les employés universitaires qui prendront leur retraite, ils seront les plus nombreux à le faire chez 66,7 % des entreprises présentes dans les services financiers, assurances et immobilier. C'est ensuite le cas dans le secteur des arts, services publics, enseignement et services sociaux (62,5 %). Les entreprises de 20 à 49 employés seront les plus touchées (44,2 %), suivies de celles qui comptent 5 à 19 employés (18,8 %) et 50 employés et plus (13,5 %).

### 7.3. Départs à la retraite selon les professions

Nous présentons ici les principaux métiers, selon la Classification nationale des professions (CNP), qui seront libérés par la prise de retraite d'ici sept ans et d'ici trois ans. L'étude situe en première place les infirmiers diplômés, pour les résultats d'ici sept ans, avec 54 départs prévus. Nous trouvons ensuite les

conducteurs de machines dans les usines de pâtes et papiers (52 départs), les aides et auxiliaires médicaux (51 départs) et les infirmiers auxiliaires autorisés (50 départs). Nous constatons, ainsi qu'il a été dit plus haut, que le secteur de la santé sera grandement touché puisqu'un départ à la retraite sur cinq s'y retrouve.

Pour la période couvrant les trois prochaines années, les professions diffèrent quelque peu. En première place, nous trouvons plutôt les enseignants au primaire et au préscolaire (16 départs), suivis des manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains (11 départs), des conducteurs de camions (9 départs) et du personnel élémentaire de la vente (9 départs). Le tableau 18 dresse le portrait détaillé de la situation.

**TABLEAU 18**  
Prévision de retraite par profession

CNP	Titre	Retraite d'ici 7 ans		Retraite d'ici 3 ans	
		(n)	(%)	(n)	(%)
3152	Infirmiers diplômés	54	6,7	1	0,5
9432	Conducteurs de machines dans les usines de pâtes et papiers	52	6,4	8	4,0
3413	Aides et auxiliaires médicaux	51	6,3	0	0,0
3233	Infirmiers auxiliaires autorisés	50	6,2	0	0,0
7411	Conducteurs de camions	41	5,1	9	4,5
4142	Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire	36	4,4	16	7,9
6623	Autres personnels élémentaires de la vente	28	3,5	9	4,5
9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	25	3,1	4	7,9
8612	Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	24	3,0	11	5,4
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	22	2,7	7	3,5
7271	Charpentiers-menuisiers	19	2,3	6	3,0
6611	Caissiers	17	2,1	8	4,0
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	15	1,9	3	1,5

# La GESTION des RESSOURCES humaines

**A**u moment de l'étude, nous avons mesuré une autre dimension du marché du travail de la MRC de Portneuf en interrogeant les répondants sur la gestion des ressources humaines (GRH). Nous les avons questionnés sur leur méthode de recrutement du personnel ainsi que sur les politiques de retraite.

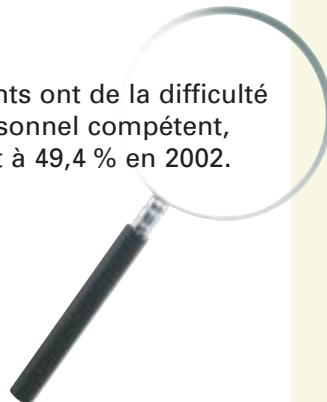
## 8.1. Les difficultés de gestion des ressources humaines

Bon nombre d'entreprises interrogées éprouvent des difficultés dans la gestion de leur personnel. Les secteurs d'activité qui connaissent davantage des difficultés à ce chapitre sont : agriculture, foresterie, pêche et chasse; administrations publiques et soins de

santé; services aux entreprises. De plus, ce sont les entreprises de 20 à 49 employés qui sont les plus touchées par les difficultés de gestion des ressources humaines.

Parmi les difficultés signalées, la principale est liée au recrutement de personnel compétent (36,2 %). Mentionnons toutefois qu'il s'agit d'une amélioration par rapport au résultat de l'enquête de 2002 qui était de 49,4 %.

Loin derrière, suivent le roulement du personnel (13,0 %) ainsi que la motivation du personnel (9,2 %). Le tableau 19 nous indique le détail des résultats obtenus.



36,2 % des répondants ont de la difficulté à recruter du personnel compétent, comparativement à 49,4 % en 2002.

**TABLEAU 19**

Problèmes de gestion des ressources humaines dans les établissements

Problèmes de gestion	Oui (%)	n*
Difficulté de recruter du personnel compétent	36,2	154
Roulement du personnel	13,0	55
Motivation du personnel	9,2	39
Vieillessement du personnel	7,8	33
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	7,8	33
Flexibilité de la main-d'œuvre (polyvalence)	7,1	30
Évaluation du rendement du personnel	6,4	27
Gestion et supervision du personnel	5,0	21
Élaboration d'outils pour la gestion des GRH	5,0	21
Absentéisme	4,2	18
Santé et sécurité au travail	1,7	7

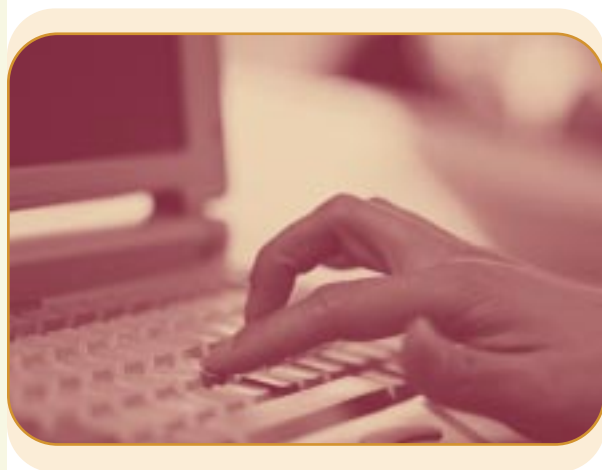
\* Nombre d'entreprises qui ont mentionné ce problème de gestion.

# La **GESTION** des **RESSOURCES** humaines

## 8.2. Les sources de recrutement du personnel

Le tableau 20 nous renseigne sur les sources de recrutement utilisées par les répondants au moment d'embaucher du personnel. Quelques sources de recrutement se démarquent : recommandations de candidats par des employés (78,4 %), banque de curriculum vitæ interne (75,1 %), contacts personnels des dirigeants des établissements (62,2 %) et journaux (59,1 %).

Les agences de placement publiques (39,8 %), les écoles, collèges et universités (33,7 %) et le site Internet d'agences de placement publiques (25,5 %) sont également populaires. Le tableau suivant détaille les résultats.



**TABLEAU 20**  
Sources de recrutement du personnel par les établissements

Sources de recrutement	Oui (%)	n*
Candidats recommandés par des employés	78,4	333
Banque de curriculum vitæ interne	75,1	319
Contacts personnels des dirigeants des établissements	62,2	263
Journaux	59,1	251
Agences de placement publiques	39,8	169
Écoles, collèges et universités	33,7	143
Site Internet d'agences de placement publiques	25,5	108
Site Internet de l'établissement	11,3	48
Publications d'affaires ou d'associations d'employeurs	11,1	47
Personnel des établissements concurrents	10,8	46
Agences de placement privées	8,9	38
Sites Internet spécialisés dans le recrutement du personnel	8,8	37

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

### 8.3. Les politiques de retraite

D'après les données, on observe que seulement 11,3 % des entreprises interrogées avaient une politique de retraite au sein de leur entreprise. La présence d'une politique de retraite est surtout concentrée dans les secteurs des services financiers, assurances et immobilier (33,3 %), des administrations publiques et soins de santé (30,0 %) ainsi que des arts, services publics, enseignement et services sociaux (21,2 %). Les politiques de retraite sont

davantage présentes dans les entreprises de 50 employés et plus (26,0 %), puis dans celles de 20 à 49 employés (19,8 %).

Nous notons que 10,7 % des entreprises interrogées offrent une politique de retraite à leur personnel cadre. Ce genre de politique est davantage présent dans les secteurs des services financiers, assurances et immobilier (34,8 %), des administrations publiques et soins de santé (31,6 %) ainsi que des arts, services publics, enseignement et services sociaux (20,2 %).

**TABLEAU 21**

Présence d'une politique de retraite dans les entreprises

	Présence d'une politique de retraite (%)	Présence d'une politique de retraite pour les cadres (%)	Présence d'une politique de retraite pour les non-cadres (%)
<b>Par regroupement sectoriel</b>			
Fabrication	3,6	3,6	3,6
Construction, transport et entreposage	9,5	7,1	4,8
Commerce de gros et de détail	6,8	6,0	5,1
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	21,2	20,2	15,7
Services financiers, assurances et immobilier	33,3	34,8	34,8
Services aux entreprises	0,0	0,0	0,0
Hébergement et restauration	2,2	2,2	2,2
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	6,7	6,7	0,0
Administrations publiques et soins de santé	30,0	31,6	21,1
<b>Par taille des établissements</b>			
5 à 19 employés	6,4	5,8	5,1
20 à 49 employés	19,8	18,8	16,5
50 employés et plus	26,0	26,0	16,0
<b>Total des établissements</b>	<b>11,3</b>	<b>10,7</b>	<b>8,6</b>

# La **GESTION** des **RESSOURCES** humaines

## **8.3.1. Règle de politique de retraite pour le personnel cadre**

La politique de retraite basée uniquement sur l'âge du travailleur est appliquée dans 14,0 % des entreprises interrogées de la MRC de Portneuf, comparativement à 86,0 % pour la combinaison des critères âge et ancienneté. Notons qu'aucune entreprise n'a de politique de retraite uniquement basée sur l'ancienneté pour son personnel cadre. Le tableau 22 nous indique que la politique basée sur l'âge seulement est présente dans toutes les entreprises de l'agriculture, foresterie, pêche et chasse (100,0 %) et dans 50,0 % de celles qui font des affaires dans la construction,

transport et entreposage. L'âge moyen à atteindre pour cette mesure est 60,8 ans, sans quoi des pénalités s'appliquent. Le secteur de la construction, transport et entreposage demande une moyenne d'âge de 55 ans seulement, soit la moyenne demandée la plus faible, comparativement à 65 ans pour le secteur des arts, services publics, enseignement et services sociaux ainsi que pour l'agriculture, foresterie, pêche et chasse. En ce qui concerne la politique de retraite basée sur la combinaison de l'âge et de l'ancienneté, la moyenne d'âge à atteindre est fixée à 57 ans et la moyenne d'années d'ancienneté est de 33,7 ans, pour un total de 90,7.

**TABLEAU 22**  
Règle de la politique de retraite pour les cadres

	Âge (%)	Ancienneté (%)	Combinaison âge-ancienneté (%)
<b>Par regroupement sectoriel</b>			
Fabrication	0,0	0,0	100,0
Construction, transport et entreposage	50,0	0,0	50,0
Commerce de gros et de détail	28,6	0,0	71,4
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	5,9	0,0	94,1
Services financiers, assurances et immobilier	0,0	0,0	100,0
Services aux entreprises	n. a.	n. a.	n. a.
Hébergement et restauration	0,0	0,0	100,0
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	100,0	0,0	0,0
Administrations publiques et soins de santé	16,7	0,0	83,3
<b>Par taille des établissements</b>			
5 à 19 employés	12,5	0,0	87,5
20 à 49 employés	0,0	0,0	100,0
50 employés et plus	30,8	0,0	69,2
<b>Total des établissements</b>	<b>14,0</b>	<b>0,0</b>	<b>86,0</b>

### 8.3.2. Règle de politique de retraite pour le personnel non cadre

Seulement 8,6 % des entreprises répondantes offrent une politique de retraite à leur personnel non cadre. Les secteurs où l'on retrouve le plus une politique de retraite sont encore une fois : services financiers, assurances et immobilier (34,8 %); administrations publiques et soins de santé (21,4 %); arts, services publics, enseignement et services sociaux (15,7 %). Plusieurs types de politiques de retraite sont présentes dans les entreprises : l'une est basée uniquement sur l'âge du travailleur (18,2 %), une autre se fonde sur l'ancienneté (3,0 %) et une dernière est la combinaison des deux précédentes, soit l'âge et l'ancienneté (78,8 %).

La règle qui se base uniquement sur l'âge est surtout présente dans la construction, transport et entreposage (100,0 %), de même que dans les administrations publiques et soins de santé (50,0 %). L'âge

moyen à atteindre pour ne pas être pénalisé est 61,7 ans, ce qui est comparable à la politique des cadres. Par contre, dans les entreprises de la construction, transport et entreposage la moyenne est de 55 ans, comparativement à 65 ans dans le secteur du commerce de gros et de détail ainsi que dans celui des arts, services publics, enseignement et services sociaux. La règle qui se base uniquement sur l'ancienneté est présente seulement dans les entreprises du domaine des arts, services publics, enseignement et services sociaux (7,7 %). Les travailleurs doivent avoir 35 ans d'ancienneté pour parvenir à la retraite. La dernière politique, qui est la combinaison de l'âge et de l'ancienneté, est davantage présente dans les entreprises de la fabrication (100,0 %), des services financiers, assurances et immobilier (100,0 %) ainsi que dans l'hébergement et restauration (100,0 %). Selon cette règle, l'âge moyen à atteindre est de 56,1 ans d'âge et de 34,1 ans d'ancienneté, pour un total de 90,2.

**TABLEAU 23**  
Règle de la politique de retraite pour les non-cadres

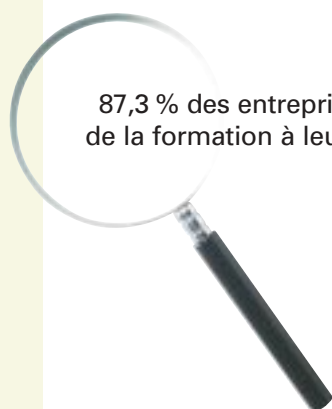
	Âge (%)	Ancienneté (%)	Combinaison âge-ancienneté (%)
<b>Par regroupement sectoriel</b>			
Fabrication	0,0	0,0	100,0
Construction, transport et entreposage	100,0	0,0	0,0
Commerce de gros et de détail	33,3	0,0	66,7
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	7,7	7,7	84,6
Services financiers, assurances et immobilier	0,0	0,0	100,0
Services aux entreprises	n. a.	n. a.	n. a.
Hébergement et restauration	0,0	0,0	100,0
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	n. a.	n. a.	n. a.
Administrations publiques et soins de santé	50,0	0,0	50,0
<b>Par taille des établissements</b>			
5 à 19 employés	15,4	0,0	84,6
20 à 49 employés	16,7	0,0	83,3
50 employés et plus	25,0	12,5	62,5
<b>Total des établissements</b>	<b>18,2</b>	<b>3,0</b>	<b>78,8</b>

# La FORMATION de la MAIN-D'ŒUVRE

**A**fin de pouvoir rester à la page, il est souhaitable que les employeurs adaptent le travail de leurs employés, en les formant aux nouvelles techniques et technologies du marché. La formation aide l'entreprise à faire face aux changements constants qui marquent l'économie. Cette section du document définit la nature et l'ampleur des besoins de formation des répondants. Il sera question des moyens utilisés pour donner la formation, des sources de formation utilisées, ainsi que des difficultés éprouvées lors des activités de formation.

Au moment de l'étude, 87,3 % des entreprises offraient de la formation à leurs employés. Le secteur des services financiers, assurances et immobilier (100,0 %) ainsi que celui des administrations

publiques et soins de santé (100,0 %) dominent à cet égard. Les arts, services publics, enseignement et services sociaux (90,6 %), le commerce de gros et de détail (90,6 %), la fabrication (89,3 %), les services aux entreprises (85,7 %) ainsi que l'hébergement et restauration (82,6 %) ne sont cependant pas à négliger non plus. Le fait de donner de la formation est directement proportionnel à la taille des entreprises. En effet, les entreprises de 50 employés et plus sont les plus nombreuses, proportionnellement (98,0 %), à donner de la formation à leurs employés; les proportions sont de 93,8 % pour les entreprises de 20 à 49 employés et de 83,7 % pour celles qui comptent de 5 à 19 employés. C'est dire que les employeurs sont très conscients de la nécessité de fournir les outils nécessaires à leurs travailleurs afin d'être compétitifs sur les marchés économiques.



87,3 % des entreprises donnent de la formation à leurs employés.

**TABLEAU 24**

Moyens utilisés par les établissements pour dispenser la formation

Moyens utilisés	Oui (%)	n*
Coaching par des employés expérimentés ou formation sur le tas	86,8	49
En remboursant, en totalité ou en partie, les dépenses de formation	71,7	263
En organisant des ateliers, des travaux pratiques ou des cours durant les heures de travail	68,5	254
En accordant des congés payés	47,7	176
En organisant des ateliers, des travaux pratiques ou des cours en dehors des heures de travail	40,5	150
En offrant des congés non payés	15,4	57

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

## 9.1. Les moyens utilisés pour dispenser la formation

Plusieurs moyens sont utilisés lorsque vient le temps de former adéquatement les travailleurs. Les employeurs interrogés en utilisent quelques-uns, dont les principaux sont : le *coaching* par des employés expérimentés (86,8 %), le remboursement, en totalité ou en partie, des dépenses de formation (71,7 %) et l'organisation d'ateliers, de travaux pratiques ou de cours durant les heures de travail (68,5 %).

Au cours des douze prochains mois, 318 ou 77,2 % des entreprises répondantes estiment que certains de leurs employés participeront à des activités de formation. Cinq secteurs affichent une proportion plus élevée que la moyenne. Il s'agit des administrations publiques et soins de santé (90,0 % ou 18 entreprises), des arts, services publics, enseignement et services sociaux (87,7 % ou 71 entreprises), de la fabrication (81,8 % ou 45 entreprises), des services financiers, assurances et immobilier (81,0 % ou 17 entreprises) et

des services aux entreprises (81,0 % ou 17 entreprises). Enfin, les entreprises de 50 employés et plus (96,0 %) sont les plus nombreuses à estimer que quelques employés participeront à des activités de formation au cours de la prochaine année.

## 9.2. Les sources de formation utilisées

Le tableau 25 énumère les différentes sources de formation qu'utilisent les entreprises pour dispenser la formation aux employés. Si l'on tient pour acquis qu'une bonne part de la formation est donnée aux nouveaux employés afin de les initier et de les intégrer au milieu de travail, il n'est guère surprenant de voir que 87,6 % des employeurs font appel à leur personnel déjà en place pour former ces employés. Par contre, lorsque les employeurs ont recours à des ressources formatrices externes, ils s'adressent principalement aux consultants ou aux formateurs du secteur (67,7 %), de même qu'aux vendeurs ou fournisseurs d'équipement (46,4 %).

**TABLEAU 25**

Les sources de formation utilisées par les établissements

	Oui (%)	n*
Le personnel de l'entreprise	87,6	325
Consultants ou formateurs du secteur	67,7	251
Vendeurs ou fournisseurs d'équipement	46,4	172
Université	16,3	60
Écoles et centres de formation du secondaire	15,1	56
Écoles et centres de formation collégiale	13,6	50

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

# La FORMATION de la MAIN-D'ŒUVRE

## 9.3. Les difficultés relatives aux activités de formation

Il est encourageant de constater que seulement 7,0 % ou 26 entreprises interrogées disaient éprouver des difficultés à réaliser des activités de formation. Ces difficultés se vivent surtout dans l'industrie des services financiers, assurances et immobilier (13,0 % ou 10 entreprises), de la construction, transport et entreposage (11,1 % ou 3 entreprises) ainsi que des services aux entreprises (11,1 % ou 2 entreprises). Ce sont surtout les entreprises de 5 à 19 employés qui éprouvent des difficultés à réaliser des activités de formation.

Les difficultés les plus fréquemment mentionnées sont : le manque de temps pour organiser les activités de formation (57,7 %), le remplacement du personnel à former sans ralentir la production ou le service (50,0 %) ainsi que les coûts de formation trop élevés (50,0 %). Le tableau 26 nous indique également que le manque de personnel pour donner la formation (26,9 %) et le manque d'intérêt de certains employés (23,1 %) sont à considérer. Par contre, selon les résultats précédents, ces difficultés ne semblent pas décourager les employeurs à donner de la formation, puisqu'un grand nombre d'entre eux en dispensent.

**TABLEAU 26**  
Les difficultés relatives aux activités de formation

Difficultés	Oui (%)	n*
Manque de temps pour organiser les activités de formation	57,7	15
Remplacement du personnel à former sans ralentir la production ou le service	50,0	13
Coûts des activités de formation trop élevés	50,0	13
Manque de personnel pour donner les activités de formation	26,9	7
Manque d'intérêt chez les employés	23,1	6
Méconnaissance des services et des programmes proposés par les maisons d'enseignement	19,2	5
Cours non disponibles ou mal adaptés	15,4	4
Scolarité insuffisante des employés pour suivre les activités de formation	7,7	2
Difficulté à évaluer les besoins de formation	7,7	2

\* Nombre d'établissements qui ont mentionné cette difficulté.

# CONCLUSION

L'ensemble des résultats présentés dans ce document permet de dégager quelques constats déterminants pour les différents intervenants oeuvrant sur le territoire de la MRC de Portneuf. Ces derniers auront une vue d'ensemble de la situation du territoire, notamment au point de vue des besoins quantitatifs et qualitatifs de main-d'œuvre et ce, dans un horizon de court et de moyen terme. Il est important de rappeler que tous les secteurs d'activité économique sont couverts par la présente étude puisqu'en 2004, le secteur de l'agriculture, foresterie, pêche et chasse, ainsi que celui des administrations publiques et soins de santé ont été ajoutés.

Le taux de collaboration à l'enquête est excellent et s'établit à 82,3 %. Au total, les données provenaient de 428 entreprises répondantes, qui offraient 10 132 emplois au moment de l'enquête, soit entre juin et septembre 2004.

Des 10 132 emplois répertoriés, les secteurs de la fabrication, du commerce de gros et de détail ainsi que des arts, services publics, enseignement et services sociaux en fournissaient près de la moitié.

Il est intéressant de constater que 74,1 % des emplois étaient à temps plein. Les secteurs offrant davantage ce type de postes sont la fabrication (92,8 %) la construction, transport et entreposage (85,7 %) et les services aux entreprises (85,0 %).

Autre fait intéressant, la MRC de Portneuf compte une plus forte proportion de nouvelles entreprises. Ainsi, en 2004, 12,7 % ou 51 établissements existent depuis cinq ans et moins comparativement à 7,5 % ou 30 entreprises en 2002. Plus de la moitié de ces nouveaux établissements se concentrent dans les secteurs du commerce de gros et de détail et de l'hébergement et restauration. Précisons, toutefois, que la moyenne d'années d'existence des entreprises de la MRC de Portneuf est de 26,4 ans.

Les établissements de la MRC de Portneuf génèrent des activités basiques puisque 5,2 % des entreprises traitent uniquement avec une clientèle extérieure de la MRC, 16,3 % commercent avec d'autres provinces et 12,5 % avec d'autres pays.



12,7 % des entreprises sont établies depuis cinq ans ou moins comparativement à 7,5 % en 2002.



# CONCLUSION

Parmi les autres constats intéressants, plusieurs embauches se feront au cours des prochains mois. En effet, 10,1 % des répondants avaient des postes vacants à pouvoir au moment de l'étude et 20,3 % avaient l'intention d'engager du personnel au cours de la prochaine année. Une forte proportion des postes vacants et des intentions d'embauche sont à temps plein.

Au total, nous avons recensé 430 emplois en demande soit 124 postes vacants et 306 intentions d'embauche, répartis en 75 professions différentes. Les plus importantes en ce qui regarde le nombre d'emplois sont : les manœuvres en aménagement paysager, les aides et les auxiliaires médicaux, les soudeurs et opérateurs de machine à brasser et les préposés de stations-service.

Concernant le volet des départs à la retraite, 11,3 % des entreprises répondantes disaient avoir une politique de retraite au sein de leur entreprise. Ces dernières estimaient les départs à la retraite à 809 d'ici sept ans et à 202 d'ici trois ans. 60,5 % des départs prévus d'ici sept ans nécessiteraient une formation

minimale de niveau secondaire, comparativement à 52,6 % d'ici trois ans. D'ici sept ans, le secteur de la santé sera l'un des plus touchés. Qu'il s'agisse des infirmiers diplômés, des infirmiers-auxiliaires ou des préposés aux bénéficiaires, le nombre de départs possibles pour ces professions sont parmi les plus importants. Ces emplois disponibles exigeront une formation de niveau secondaire ou collégial.

Bon nombre d'entreprises éprouvent des difficultés dans la gestion de leur personnel. Bien qu'elle soit moins présente qu'en 2002 (49,4 %), la principale difficulté signalée demeure encore celle de recruter du personnel compétent (36,2 %). Les établissements de la MRC de Portneuf sont sensibilisés par l'importance de la formation de leur personnel puisque 87,3 % d'entre eux en offraient.

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



La MRC de Portneuf compte 430 emplois en demande.



# BIBLIOGRAPHIE

**EMPLOI-QUÉBEC.** *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre : MRC de Portneuf*, Direction régionale d'Emploi-Québec de la Capitale-Nationale, décembre 2002, 26 p.

**EMPLOI-QUÉBEC.** *Enquête sur les politiques et les prévisions de retraite : MRC de Portneuf*, Direction régionale d'Emploi-Québec de la Capitale-Nationale, janvier 2003, 18 p.

**STATISTIQUE CANADA.** Recensements de 1986, 1991, 1996 et 2001, Gouvernement du Canada.

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



WWW.EMPLOIQUEBEC.NET

**Vous avez besoin de renseignements ?  
Pour vous informer sur les mesures ou sur les  
services disponibles, communiquez avec le :**

**Centre local d'emploi de Portneuf**

100, Route 138, bureau 220  
Donnacona (Québec) G3M 1B6  
Téléphone : (418) 285-2622  
Télécopieur : (418) 285-4717

**Direction régionale de la  
Capitale-Nationale**

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