

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

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

MARS 2001

DOCUMENT PRÉPARÉ

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

DIRECTION

Andrée Morin
Directrice

COORDINATION ET RÉDACTION

Suzanne Lefebvre
Agente de recherche, de planification et de développement

TRAITEMENT DES DONNÉES

Sophie Desfossés
Technicienne

RÉVISION DE TEXTE ET MISE EN PAGE

Noëlline April
Agente de secrétariat

AUTRES COLLABORATIONS

Centre local de développement de la MRC Des Etchemins
Centre local d'emploi de Lac Etchemin

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2000
ISBN 2-550-37176-3

NOTE

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

TABLE DES MATIÈRES

Page

AVANT-PROPOS	IV
SOMMAIRE	V
INTRODUCTION	XI
1. LE MARCHÉ DU TRAVAIL	1
1.1. La population	1
1.2. La main-d'œuvre potentiellement disponible	2
1.3. Le marché du travail et la réalité économique	4
2. LA MÉTHODOLOGIE D'ENQUÊTE	8
2.1. La population étudiée	8
2.2. La collecte et le traitement des données	9
2.3. Les résultats de la collecte	9
2.4. La pondération	10
3. LES CARACTÉRISTIQUES DES ÉTABLISSEMENTS	11
3.1. Les caractéristiques générales	11
3.2. La saisonnalité	12
3.3. Les postes vacants actuels	12
3.3.1. Les caractéristiques des postes vacants	12
3.3.2. La répartition professionnelle des postes vacants	15
3.3.3. Les difficultés de recrutement	17
4. LES CHANGEMENTS PRÉVISIBLES AU COURS DES ANNÉES 2001 ET 2002	22
4.1. Les investissements	22
4.2. L'évolution de l'emploi	23
4.3. Les changements technologiques, organisationnels et de marché	24
4.3.1. Les changements technologiques prévus	25
4.3.2. Les changements organisationnels prévus	25
4.3.3. Les changements de marché prévus	26
5. LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE AU COURS DES ANNÉES 2001 ET 2002	27
5.1. La répartition professionnelle des intentions d'embauche	28
6. LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	30
6.1. La responsabilité de la gestion des ressources humaines	30
6.2. Les difficultés éprouvées dans la gestion des ressources humaines	31
7. LA FORMATION DU PERSONNEL	33
7.1. Les moyens utilisés pour donner la formation	33
7.2. Les difficultés éprouvées dans la réalisation des activités de formation	34
ANNEXES	
ANNEXE 1 Le questionnaire	
ANNEXE 2 Le taux de réponse	
ANNEXE 3 La pondération	
ANNEXE 4 La comparaison des statistiques par MRC	

AVANT-PROPOS

Cette enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre a été réalisée par la Direction de la planification et du partenariat d'Emploi-Québec, région de la Chaudière-Appalaches, en collaboration avec le Centre local d'emploi (CLE) de Lac Etchemin et le Centre local de développement (CLD) de la MRC des Etchemins. Le rapport final de l'enquête de même que le dépliant synthèse constituent des documents d'information sur le marché du travail. L'information sur le marché du travail est un service qui s'adresse à l'ensemble de la population d'un territoire, aux personnes en emploi et sans emploi, de même qu'aux entreprises.

En réponse au besoin d'information exprimé par les partenaires, cette étude à caractère local nous renseigne sur les activités spécifiques des entreprises, notamment les postes vacants actuels, les difficultés de recrutement et les compétences recherchées, les changements prévus d'ici les deux prochaines années, les intentions d'embauche de même que la gestion des ressources humaines.

L'information tirée de l'enquête servira aux différents intervenants et intervenantes qui travaillent auprès des chercheurs et chercheuses d'emploi ainsi qu'auprès des entreprises. Elle donne des pistes pour la recherche d'un emploi ou le choix d'une formation. L'information sur le marché du travail vise aussi à aider les entreprises dans leur planification en matière de ressources humaines ainsi que dans leur recrutement.

Soulignons que cette étude s'inscrit dans la foulée d'une vaste enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre menée en 1995, par le Bureau de la statistique du Québec et Statistique Canada, et couvrant le Québec et ses régions. Les résultats globaux et régionaux de cette enquête avaient été publiés respectivement à l'automne 1996 et au printemps 1997¹.

Ce rapport est le dixième d'une série de onze. En effet, Emploi-Québec, région de la Chaudière-Appalaches, a déjà publié l'*Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre* pour les territoires suivants² : Bellechasse, Montmagny, L'Islet, La Nouvelle-Beauce, Robert-Cliche, Beauce-Sartigan, Les-Chutes-de-la-Chaudière et Desjardins. Certains des aspects traités dans ces différentes enquêtes deviennent donc comparables.

Finalement, un merci spécial au CLE de Lac Etchemin et au CLD de la MRC des Etchemins de même qu'aux entreprises répondantes, celles-ci étant à la base de l'information consignée dans ce rapport.

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

² S. Lefebvre (Direction de la planification et du partenariat Emploi-Québec, région de la Chaudière-Appalaches, *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre*, MRC de Bellechasse (novembre 1998), MRC de Montmagny et de L'Islet (juin 1999), MRC de La Nouvelle-Beauce, Robert-Cliche et Beauce-Sartigan (décembre 1999), MRC des Chutes-de-la-Chaudière et de Desjardins (décembre 2000).

SOMMAIRE

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

PRÉSENTATION

- L'enquête a touché quelque 2 100 emplois des secteurs de la forêt, du manufacturier et du transport, soit environ 30 % du nombre d'emplois que l'on trouve dans la MRC des Etchemins (7 055 emplois). Quatre vingt treize pour cent (93 %) des emplois visés par l'enquête sont des emplois à temps plein; tandis que 7 % sont des emplois à temps partiel.

LA SAISONNALITÉ

- Le marché du travail est dynamique. Tout au long d'une année, on enregistre un nombre élevé d'embauches et de cessations d'emploi. La fréquence de mises à pied permanentes et d'embauches est de trois à quatre fois supérieure dans les petites entreprises comparativement à la fréquence observée dans les grandes entreprises.
- Durant une année, le niveau d'emploi varie considérablement. Ainsi, dans la MRC des Etchemins, la différence entre le nombre maximal (quelque 2 258 emplois) et le nombre minimal d'emplois (quelque 1 629 emplois) au cours des douze mois précédant l'enquête s'élève précisément à 629 emplois.
- L'été est la saison la plus fréquemment ciblée en ce qui a trait au nombre maximal d'emplois.

LES POSTES VACANTS

- À l'été 2000, 21,6 % des entreprises des secteurs de la forêt, du manufacturier et du transport de la MRC des Etchemins faisaient état d'une centaine de postes vacants pour lesquels elles recherchaient activement des travailleurs et des travailleuses à l'extérieur de leur établissement.
- Par rapport au nombre d'emplois estimé dans le secteur manufacturier (1 608 emplois), le nombre de postes vacants (86) représente 5,3 %, un chiffre substantiel.

**POSTES VACANTS PAR RAPPORT AU NOMBRE D'EMPLOIS ESTIMÉ
SECTEUR MANUFACTURIER, RÉGION DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES**

LOCALITÉ (MRC)	POSTES VACANTS PAR RAPPORT À L'EMPLOI (%)
Montmagny	3,2
L'Islet	2,4
Bellechasse	4,3
Nouvelle-Beauce	4,0
Robert-Cliche	7,4
Beauce-Sartigan	5,9
L'Amiante	4,3
Desjardins	3,4
Chutes-de-la-Chaudière	4,5
Les Etchemins	5,3

Note : Il s'agit exclusivement des postes vacants estimés du secteur manufacturier et de l'emploi estimé du secteur manufacturier.

- Les secteurs de la transformation du bois et de l'habillement se démarquent par le nombre de postes vacants, soit une soixantaine.
- Nous relevons les résultats suivants au sujet des sources de recrutement :

Sources de recrutement	Pourcentage (%)
Contacts personnels des dirigeants de l'entreprise	59,7
C.V. reçus à l'entreprise	53,5
Candidats recommandés par les employés	46,0
Journaux	26,8
Centre local d'emploi (Emploi-Québec)	25,4
Autres organismes publics d'emploi	6,3
Établissements scolaires	6,2
Internet	4,8
Agences de placement privées	0,8
Publications d'affaires ou d'associations d'employeurs	0

Note : Une même entreprise peut mentionner plus d'une source de recrutement.

- Certaines entreprises font état de difficultés particulières quant au recrutement professionnel pour combler les postes vacants. En fait, pour quelque 97 % des postes vacants, les entreprises mentionnent des difficultés de recrutement.

- Les causes des difficultés de recrutement dans Les Etchemins sont diversifiées. Bien que la compétitivité des conditions de travail prime, les autres causes sont aussi mentionnées fréquemment. Ainsi, la compétitivité des conditions de travail offertes (salaire, milieu de travail, horaire de travail) est mentionnée pour 35,7 % des postes vacants. Cette première cause est suivie par quelques autres : les lacunes en matière d'expérience de travail (24,5 %), la localisation géographique ou travail en région éloignée (18,4 %), les lacunes en ce qui concerne les compétences des candidats (17,3 %), l'activité saisonnière ou travail temporaire (15,3 %) et le diplôme recherché (2 %).
- Abordons maintenant la question des compétences qui sont à la source des difficultés de recrutement. La préoccupation majeure est celle des lacunes en ce qui concerne les compétences directement reliées à la fonction exercée, cette préoccupation recueille 66,3 % des réponses. Il s'agit ici des compétences telles que la rapidité, l'efficacité, la débrouillardise, la polyvalence, les connaissances techniques et la difficulté liée au manque de main-d'œuvre. Mentionnons, en second lieu, des difficultés de recrutement liées aux qualités personnelles (sens de l'initiative, responsabilité, honnêteté) (25,5 %) et aux compétences de base (lire, écrire, compter) (12,2 %).

**LISTE DES POSTES ACTUELLEMENT VACANTS, SELON L'ENQUÊTE SUR LES
CARACTÉRISTIQUES DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE³
MRC DES ETCHEMINS**

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	TITRE DE LA PROFESSION	NOMBRE
Forêt	Ouvriers/Ouvrières sylvicoles	10
Aliments	Pâtisseries/Pâtisseries	2
Aliments	Livreurs vendeurs/Livreuses vendeuses	1
Habillement	Contremaîtresses/Contremaîtres	1
Habillement	Couturières/Couturiers	41
Habillement	Mécaniciens/Mécaniciennes	1
Bois	Emballeurs/Emballeuses; Pileurs/Pileuses; Journaliers/Journalières	9
Bois	Mécaniciens/Mécaniciennes d'entretien	1
Bois	Classeurs/Classeuses	2
Bois	Opérateurs/Opératrices de machines; Scieurs/Scieuses	4
Imprimerie	Pressiers/Pressières	1
Imprimerie	Commis caissiers/Commis caissières	1
Produits métalliques	Soudeurs mécaniciens/Soudeuses mécaniciennes	1
Machinerie	Machinistes soudeurs/Machinistes soudeuses	2
Machinerie	Ingénieurs/ingénieures génie mécanique	1
Machinerie	Techniciens/Techniciennes génie mécanique	1
Machinerie	Soudeurs/Soudeuses	1
Produits minéraux non métalliques	Conducteurs/Conductrices de camions	5

³ Liste des postes vacants mentionnés à l'été 2000.

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	TITRE DE LA PROFESSION	NOMBRE
Produits minéraux non métalliques	Journaliers/Journalières	4
Manufacturier divers	Journaliers/Journalières	4
Transport	Conducteurs/Conductrices de camions; opérateurs/opératrices de machinerie lourde	7
Transport	Mécaniciens/Mécaniciennes de machinerie forestière	1
Total		104

Note : Le nombre total de postes vacants peut varier en raison de l'arrondissement pour chacun des nombres par métier.

LES INVESTISSEMENTS

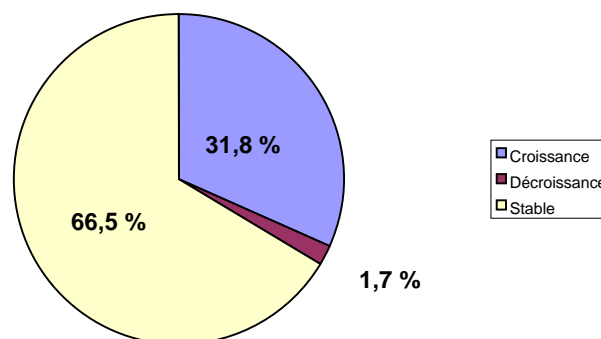
- Près de 40 % des entreprises des secteurs de la forêt, du manufacturier et du transport de la MRC des Etchemins prévoient effectuer un investissement au cours des années 2001 et 2002.
- Les investissements prévus varient de 3 000 \$ à 2 000 000 \$. L'investissement total prévu représente la somme de 13 918 000 \$.

L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

- Près de 32 % des entreprises des secteurs de la forêt, du manufacturier et du transport de la MRC des Etchemins prévoient une croissance de l'emploi au cours des années 2001 et 2002. Très peu d'établissements appréhendent une décroissance, tandis que 66,5 % optent pour la stabilité.
- Une majorité d'entreprises qui prévoient une croissance appartiennent aux secteurs suivants : la transformation des aliments, l'habillement et la machinerie.

Graphique 4

Projections des entreprises au sujet du nombre d'employés



LES CHANGEMENTS PRÉVUS

- Ce sont les changements de marché et les changements technologiques qui sont les plus largement prévus par les entreprises de la MRC des Etchemins. Ainsi, 23,8 % des entreprises affirment avoir l'intention de réaliser des changements de marché au cours des années 2001 et 2002 et 23,4 %, des changements technologiques. Les changements organisationnels sont prévus dans une proportion moindre, soit 4,9 %.

LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE AU COURS DES ANNÉES 2001 ET 2002

- Quelque 24 % des entreprises des secteurs de la forêt, du manufacturier et du transport de la MRC des Etchemins prévoient embaucher du personnel additionnel au cours des années 2001 et 2002.
- Les intentions d'embauche représentent quelque 150 emplois et sont principalement concentrées dans les secteurs de la transformation du bois, de la machinerie, du transport, de l'habillement et du manufacturier divers.
- En ce qui concerne la scolarité, mentionnons que les employeurs de la MRC des Etchemins exigent au moins un diplôme de 5^e secondaire pour 63,3 % des intentions d'embauche.

LISTE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE⁴ AU COURS DES ANNÉES 2001 ET 2002, MRC DES ETCHEMINS

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	TITRE DE LA PROFESSION	NOMBRE
Forêt	Techniciens/Techniciennes agricoles	2
Transformation des aliments	Pâtisseries/Pâtisseries	4
Transformation des aliments	Emballeurs/Emballeuses	4
Habillement	Couturiers/Couturières	10
Transformation du bois	Électroniciens/Électroniciennes	1
Transformation du bois	Programmeurs/Programmeuses dessin sur ordinateur	1
Transformation du bois	Ébénistes	5
Transformation du bois	Contremaîtres/Contremaîtresses	1
Transformation du bois	Classeurs/Classeuses de bois	6
Transformation du bois	Opérateurs/Opératrices de machine à bois, machine principale; Scieurs/Scieuses	17
Transformation du bois	Ébouteurs/Ébouteuses; Manœuvres; Journaliers/Journalières teinture; Pileurs/Pileuses	16
Imprimerie	Pressiers/Pressières	1
Produits métalliques	Tôliers/Tôlières	1
Produits métalliques	Assembleurs/Assembleuses	3
Machinerie	Ingénieurs/Ingénieures mécanique	3
Machinerie	Techniciens/Techniciennes conception	5
Machinerie	Soudeurs/Soudeuses	15
Machinerie	Machinistes conventionnels et commande	10

⁴ Liste des intentions d'embauche mentionnées à l'été 2000.

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	TITRE DE LA PROFESSION	NOMBRE
	numérique	
Produits minéraux non métalliques	Ingénieurs/Ingénieures	1
Produits minéraux non métalliques	Conseillers/Conseillères marketing	1
Manufacturier divers	Graphistes, Internet Webmestre	2
Manufacturier divers	Journaliers/Journalières	8
Transport	Secrétaires horairistes	3
Transport	Mécaniciens/Mécaniciennes diesel	3
Transport	Camionneurs/Camionneuses	13
Total		136

Note : Le nombre total des intentions d'embauche peut varier en raison de l'arrondissement pour chacun des nombres par métier.

LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

- Quelque 27 % des entreprises déclarent avoir une personne qui s'occupe du personnel ou des ressources humaines de l'entreprise, à l'exclusion du ou des propriétaires.
- À l'instar de ce que l'on trouve dans des études antérieures concernant la main-d'œuvre, le recrutement de personnel qualifié est un problème criant et mentionné par 55,3 % des entreprises. Le faible bassin de main-d'œuvre est aussi relevé par 49 % des entreprises.

LA FORMATION DU PERSONNEL

- Quelque 41 % des entreprises des secteurs de la forêt, du manufacturier et du transport offrent de la formation à leur personnel, ce qui est peu en comparaison des données obtenues lors des enquêtes précédentes.
- Les entreprises offrant de la formation ont principalement recours aux moyens suivants : la formation structurée à l'intérieur de l'entreprise (58,4 %); la formation donnée par des établissements d'enseignement publics et privés (30,8 %) et d'autres moyens (39,6 %). Les autres moyens sont : les compagnies et les équipements de l'imprimerie, Emploi-Québec et son association, les cours spéciaux en milieu de travail, le stage d'entraînement à la tâche, l'entreprise privée, les formules préparées pour les cadres intermédiaires, les expositions, les séminaires et les journées de formation, les visites d'études.
- Les principales difficultés éprouvées dans la réalisation des activités de formation sont le manque de temps des employés pour suivre les activités de formation (44,6 %); le remplacement des personnes à former sans que ralentissent la production ou le service (33,3 %); les cours non disponibles ou mal adaptés (22,7 %). Soulignons que ces difficultés sont sans cesse mentionnées par les employeurs au cours des enquêtes main-d'œuvre que nous menons dans les divers territoires de la région de la Chaudière-Appalaches.

INTRODUCTION

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

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

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

À la section 5, nous rapportons les intentions d'embauche des employeurs pour les années 2001 et 2002. Les répartitions industrielle et professionnelle des intentions d'embauche sont aussi examinées.

La section 6 traite de la gestion des ressources humaines, tandis que la section 7 s'attarde plus spécifiquement à la formation du personnel.

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

1.1 LA POPULATION

La MRC des Etchemins est située au sud de la région de la Chaudière-Appalaches. Cette MRC est bordée au nord par la MRC de Bellechasse, au sud par les États-Unis, à l'est par la MRC de Montmagny et à l'ouest par la Beauce. Située sur le plateau appalachien, la MRC couvre une superficie de 1 811 km² et compte 14 municipalités, mais aucun pôle urbain. Le territoire forestier totalise 159 565 hectares, soit 88 % du territoire de la MRC. Les terres privées comptent pour 89,6 % de cette zone tandis que les terres publiques comptent pour 10,4 %⁵. On retrouve, à la limite nord du territoire, le Massif du sud, qui, avec une altitude de plus de 900 mètres, constitue le principal massif montagneux de la région de la Chaudière-Appalaches.

La population de la MRC (18 356 personnes), qui se classe onzième quant au nombre d'habitants, représente 4,8 % de la population régionale. Entre 1991 et 1996, la MRC des Etchemins a connu une décroissance démographique de l'ordre de 1,7 %, tandis que la région de la Chaudière-Appalaches connaissait une croissance démographique de l'ordre de 3,5 %. Les diminutions les plus sévères ont touché les localités de Saint-Magloire-de-Bellechasse (- 8,2 %), Saint-Cyprien (- 7,1 %), Sainte-Aurélie (- 6,8 %), Saint-Louis-de-Gonzague (- 6,8 %), Lac-Etchemin (- 6,5 %) et Saint-Luc (- 5,8 %). Le Plan d'action pour l'économie et l'emploi du Centre local de développement de la MRC des Etchemins⁶, parle d'un déclin démographique modéré, mais persistant.

Mentionnons qu'une personne sur quatre est âgée de plus de 55 ans dans Les Etchemins. La tendance suivante pourrait, en partie, expliquer cette situation, à savoir les jeunes quittent leur MRC natale notamment pour étudier et ne reviennent pas, l'attrait des grands centres les influençant. Les jeunes demeurant dans la MRC ou encore ceux y revenant ont décidé de prendre les choses en main, et ont commencé à se réunir afin de créer une image plus positive d'eux-mêmes⁷. Bien qu'ils soient moins nombreux, ils veulent montrer qu'ils ont leur place dans la MRC des Etchemins.

La proportion de personnes de 15 ans et plus qui, en 1996, possédaient au moins un diplôme d'études secondaires était de 45,9 % dans Les Etchemins, comparativement à 60,2 % pour l'ensemble de la région. La proportion plus grande de personnes âgées de 45 ans et plus, qui sont en général moins scolarisées, explique en bonne partie cet écart. Notons que depuis quelques années, le taux de décrochage tend à augmenter chez les élèves de la commission scolaire, et que les trois quarts des décrocheurs sont des garçons⁸. Les jeunes se scolarisent davantage mais l'on note une problématique grandissante au sujet des garçons qui abandonnent plus facilement les études pour l'obtention rapide d'un emploi.

⁵ Plan d'action local pour l'économie et l'emploi pour la MRC des Etchemins, adopté par le conseil d'administration du CLD des Etchemins le 29 juin 1999.

⁶ Plan d'action local pour l'économie et l'emploi pour la MRC des Etchemins, *op. cit.*

⁷ Source : La Programmation des activités locales 2001-2002, Centre local d'emploi de Lac Etchemin, section 2 : Le portrait local de la clientèle et problématiques, décembre 2000.

⁸ La Programmation des activités locales 2001-2002, Centre local d'emploi de Lac Etchemin, *op. cit.*

1.2 LA MAIN-D'ŒUVRE POTENTIELLEMENT DISPONIBLE

En octobre 2000⁹, on comptait 816 prestataires adultes de l'assistance-emploi dans la MRC des Etchemins. Par rapport à octobre 1999, il s'agit d'une diminution de l'ordre de 4,8 %, le nombre de prestataires passant de 857 en octobre 1999 à 816 en octobre 2000.

En octobre 2000, les 816 prestataires de l'assistance-emploi se composaient de 422 prestataires ayant des contraintes sévères à l'emploi, 160 ayant des contraintes temporaires à l'emploi et 234 étant sans contrainte à l'emploi.

La proportion de prestataires de l'assistance-emploi étant sans contrainte à l'emploi (234) par rapport à la population âgée de 15 à 64 ans (11 885) se situait, en octobre 2000, à 2 %, une proportion assez semblable à celle de la région de la Chaudière-Appalaches (2,1 %).

Les prestataires sans contrainte à l'emploi se répartissaient de la façon suivante.

Les femmes	50 %
Les hommes	50 %
Les moins de 20 ans	6,4 %
Les 20 à 29 ans	12,4 %
Les 30 à 44 ans	44,4 %
Les 45 à 54 ans	36,8 %
Les 55 ans et plus	0 %
Pourcentage de prestataires ayant une durée cumulative de moins de 2 ans depuis 1975	15 %
Pourcentage de prestataires ayant une durée cumulative de moins de 4 ans depuis 1975	26,5 %
Pourcentage de prestataires chefs de familles monoparentales	11,5 %

Par ailleurs, la MRC des Etchemins regroupait, au premier trimestre de 2000, 410 bénéficiaires réguliers (sans gains) de l'assurance-emploi¹⁰; il s'agit d'une diminution de l'ordre de 6,8 % par rapport au même trimestre de 1999.

L'addition du nombre de personnes prestataires de l'assistance-emploi ayant des contraintes temporaires à l'emploi et étant sans contrainte (394) et du nombre de personnes bénéficiaires réguliers (sans gains) de l'assurance-emploi (410) nous permet de quantifier, à tout le moins, le bassin d'une main-d'œuvre potentiellement disponible de 804 personnes. À ce chiffre s'ajoute très certainement le nombre de personnes sans soutien du revenu, tels les diplômés des écoles

⁹ Source : Fichier de la sécurité du revenu du ministère de la Sécurité sociale (octobre 1999 et 2000). Compilations Emploi-Québec, région de la Chaudière-Appalaches, Direction de la planification et du partenariat.

¹⁰ Source : Statistique Canada, Division de la statistique du travail (1^{er} trimestres de 1999 et de 2000). Compilations Emploi-Québec, région de la Chaudière-Appalaches, Direction de la planification et du partenariat. Il s'agit des données officielles les plus récentes.

professionnelles et techniques, les femmes sans revenu qui cherchent un emploi et toutes les personnes non admissibles aux prestations de l'assistance-emploi ou de l'assurance-emploi.

Tableau 1
INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL
SELON LA MRC, LA RÉGION ET L'ENSEMBLE DU QUÉBEC

Localité	Population 15 ans et plus	Taux de diplomation Diplôme de 5 ^e secondaire et plus	Taux de chômage	Taux d'emploi	Prestataires de l'assistance- emploi, sans contrainte à l'emploi	Bénéficiaires réguliers (sans gains) de l'assurance- emploi
	n	%	%	%	%	%
L'Islet	15 700	46,5	13,9	49,2	2,6	5,4
Montmagny	19 230	51,4	12,2	51,0	3,6	3,7
Bellechasse	23 355	55,6	8,8	53,4	2,0	4,1
Desjardins	41 360	68,9	11,1	56,4	2,9	3,9
Chutes-de-la-Chaudière	57 475	75,7	7,8	66,1	1,2	3,6
Nouvelle-Beauce	19 230	58,1	7,7	60,7	1,4	3,8
Robert-Cliche	14 380	53,4	8,8	54,6	1,7	3,5
Les Etchemins	14 335	45,9	12,0	49,2	2,0	3,4
Beauce-Sartigan	35 275	53,5	8,7	59,3	1,8	3,1
L'Amiante	36 330	58,1	9,5	52,1	2,7	3,1
Lotbinière	20 605	55,5	9,6	55,9	1,7	5,4
Région de la Chaudière- Appalaches	297 275	60,2	9,5	56,9	2,1	3,7
Ensemble du Québec	5 673 470	64,5	11,8	55,0	4,0	3,9

Taux de diplomation : Personnes de 15 ans et plus détenant au moins un diplôme de 5^e secondaire par rapport à la population de 15 ans et plus. Recensement 1996.

Taux de chômage : Nombre de chômeurs par rapport à la population active. Recensement 1996.

Taux d'emploi : Emploi par rapport à la population de 15 ans et plus. Recensement 1996.

Prestataires de l'assistance-emploi : Nombre de prestataires étant sans contrainte par rapport à la population âgée de 15 à 64 ans. Octobre 2000.

Bénéficiaires réguliers de l'assurance-emploi : Nombre de bénéficiaires par rapport à la population âgée de 15 à 64 ans. Premier trimestre 2000.

1.3 LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LA RÉALITÉ ÉCONOMIQUE

En 1996, la MRC des Etchemins affichait un taux d'emploi de 49,2 %, comparativement à 56,9 % pour l'ensemble de la région. Mentionnons que le taux d'emploi des femmes dans Les Etchemins était de 42,4 % et celui des hommes, de 55,9 %. Ces proportions pour la région de la Chaudière-Appalaches étaient de 49,3 % pour les femmes et de 64,7 % pour les hommes.

Tableau 2

PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL CHEZ LES HOMMES
MRC DES ETCHEMINS, RÉGION DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES ET ENSEMBLE DU QUÉBEC

Localisation	Taux d'emploi %	Taux d'activité %	Taux de chômage %
Les Etchemins	55,9	63,8	12,3
Région de la Chaudière-Appalaches	64,7	71,6	9,7
Ensemble du Québec	61,9	70,5	12,3

Source : Statistique Canada, Recensement 1996.

Tableau 3

PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL CHEZ LES FEMMES
MRC DES ETCHEMINS, RÉGION DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES ET ENSEMBLE DU QUÉBEC

Localisation	Taux d'emploi %	Taux d'activité %	Taux de chômage %
Les Etchemins	42,4	48,0	11,7
Région de la Chaudière-Appalaches	49,3	54,4	9,4
Ensemble du Québec	48,5	54,6	11,2

Source : Statistique Canada, Recensement 1996.

Le taux d'emploi chez les jeunes âgés entre 15 et 24 ans était de 43,2 % comparativement à 45,5 % chez les jeunes de l'ensemble de la région de la Chaudière-Appalaches

D'une façon plus précise et dans un autre ordre d'idée, mentionnons que les jeunes âgés entre 15 et 19 ans et ne fréquentant pas l'école en arrivaient, en 1996, au taux d'emploi favorable de 58,3 %, ce taux pour l'ensemble du Québec était de 43,7 %. Il semble relativement aisé pour les jeunes des Etchemins de se trouver un emploi sans nécessairement détenir un diplôme. Le tableau 4 nous permet d'examiner les taux d'emploi des jeunes qui ne fréquentent plus l'école.

Tableau 4

TAUX D'EMPLOI DES JEUNES ÂGÉS ENTRE 15 ET 19 ANS ET ENTRE 20 ET 24 ANS QUI NE FRÉQUENTENT PAS L'ÉCOLE, MRC DES ETCHEMINS, ENSEMBLE DU QUÉBEC

Localisation	Taux d'emploi des 15 à 19 ans qui ne fréquentent pas l'école	Taux d'emploi des 20 à 24 ans qui ne fréquentent pas l'école
	%	%
MRC des Etchemins	58,3	76,3
Ensemble du Québec	43,7	69,6

En 1996, parmi les 7 055 résidents des Etchemins occupant un emploi, quelque 5 410 possédaient un lieu de travail habituel. Les 1 645 personnes qui n'ont pas de lieu de travail habituel travaillaient soit à domicile, soit en dehors du Canada ou n'avaient pas de lieu de travail fixe.

La majorité des résidents qui possédaient un lieu de travail habituel (5 410) exerçaient leur métier dans des entreprises situées dans la MRC où ils habitent, c'est-à-dire dans la MRC des Etchemins, et ce, dans une proportion de 68,2 %. Mentionnons qu'une partie importante de la main-d'œuvre, soit 1 080, travaillaient dans la MRC voisine, soit celle de Beauce-Sartigan et que 445 personnes avaient, quant à elles, un travail dans les autres MRC de la région de la Chaudière-Appalaches. Finalement, ajoutons qu'en 1996, 60 personnes quittaient Les Etchemins pour se rendre travailler dans la Communauté urbaine de Québec et que 135 personnes s'acquittaient de leur tâche, ailleurs au Québec. En contrepartie, ils sont quelque 1 000 à entrer dans les Etchemins pour y travailler.

Le territoire des Etchemins est bien pourvu de ressources naturelles que l'on exploite, soit l'agriculture et la forêt¹¹. Le territoire forestier totalise 159 565 hectares soit 88 % du territoire de la MRC¹². Le secteur primaire rassemblait, en 1996, 12,5 % des emplois de la MRC, le secteur de la forêt regroupant quelque 500 emplois et l'agriculture, quelque 400 emplois. Le territoire est constitué de hauts plateaux et de massifs montagneux qui recèlent un potentiel agricole généralement faible¹³. On y retrouve 5,4 % des fermes de la région et celles-ci ne génèrent que 1,7 % des revenus agricoles de la région. On remarque toutefois la venue d'une nouvelle production, celle de la production industrielle du ginseng. Des démarches sont en cours afin d'ajouter une autre production à celle-ci déjà existante. Cette démarche s'inscrit dans une stratégie économique, soit celle de l'entrepreneurship et l'innovation.

En 1996, le secteur manufacturier regroupait 27,3 % des emplois de la MRC comparativement à 21,8 % pour la région de la Chaudière-Appalaches. L'activité industrielle peu diversifiée est dominée par les secteurs du bois et de l'habillement. L'industrie manufacturière se retrouve principalement reliée au bois de sciage mais la tendance à la transformation secondaire s'accroît. C'est du côté du métal et de la machinerie que le développement s'est le plus accompli durant les dernières

¹¹ Source : Statistique Canada, Recensement 1996 et Programmation des activités locales du Lac Etchemin 2001-2002.

¹² Plan d'action pour l'économie et l'emploi de la MRC des Etchemins, *op.cit.* page 1.

¹³ Ministère de l'agriculture, des pêcheries et de l'alimentation (Direction régionale de Chaudière-Appalaches) Profil agroalimentaire région agricole de Chaudière-Appalaches 1981-1996, juin 1999.

années. En effet, des entreprises représentatives de ce secteur, ainsi que les partenaires du milieu, après concertation, ont trouvé des solutions à leurs difficultés communes de recrutement de main-d'œuvre. Cette concertation a donné lieu, entre autres, à un centre multifonctionnel (en métal) afin de répondre aux besoins de formation des entreprises des Etchemins et de Bellechasse¹⁴

Le secteur tertiaire regroupait 55,1 % de l'emploi comparativement à 65,1 % pour la région de la Chaudière-Appalaches. La région a durement été affectée par les compressions dans la fonction publique, notamment par la réorganisation des services de santé et des services sociaux ainsi que par celle du Ministère des transports et d'autres services publics et parapublics, ce qui a entraîné des mises à pied, des retraites et des relocalisations de personnel. Le territoire des Etchemins possède un secteur touristique démontrant un potentiel avantageux qui s'articule autour du patrimoine et du plein air.

De par sa structure économique, beaucoup d'emplois dans Les Etchemins sont saisonniers. Le recrutement et la rétention du personnel représentent des problèmes d'importance pour les entreprises de la MRC, et la Beauce a un pouvoir attractif auprès des résidents des Etchemins, ce qui ne facilite pas la situation. La faible scolarisation de la population ajoute un défi de plus aux entreprises qui désirent prendre le virage technologique.

La MRC des Etchemins fait face à un double défi : stimuler à la fois les capacités entrepreneuriales et l'innovation afin d'explorer et de pressentir des investissements moteurs et porteurs. Mentionnons qu'un mouvement du nom de « Entrepreneurship-Emploi » a vu le jour dans les Etchemins, il y a trois ans. Les résultats espérés sont une augmentation de la création et de la rétention de nouvelles entreprises.

Ainsi que l'illustre le tableau 5, la MRC des Etchemins regroupe environ 1 212 employés.

Tableau 5

**RÉPARTITION DES EMPLOYEURS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ
MRC DES ETCHEMINS**

SECTEUR D'ACTIVITÉ	EMPLOYEURS (%) (n = 1 212)
Primaire	23,4
Manufacturier	6,7
Construction	4,5
Tertiaire	65,4
Total	100

Source : Plan d'action local pour l'économie et l'emploi de la MRC des Etchemins, adopté le 29 juin 1999.

¹⁴ Programmation des activités locales 2000-2001, Centre local d'emploi de Lac Etchemin, décembre 1999.

PRINCIPAUX EMPLOYEURS MANUFACTURIERS, MRC LES ETCHEMINS

Entreprises	Villes	Secteurs
Rotobec inc.	Sainte-Justine	Machinerie
Les Produits Forestiers D & G Itée	Sainte-Aurélie	Bois
Confections J.J. inc.	Saint-Prosper	Habillement
Les Jeans 767 Plus inc.	Saint-Prosper	Habillement
Confection S.V.C.	Lac Etchemin	Habillement
Beulé & Fils inc.	Saint-Zacharie	Habillement
François Giguère inc.	Sainte-Aurélie	Bois

Source : Répertoire Express 1999 dans Profil socioéconomique 2000 MRC des Etchemins, CRCD Chaudière-Appalaches.

Selon les statistiques les plus récentes, 39,6 % des entreprises manufacturières de la MRC des Etchemins exportent, cette proportion est de 30,9 % pour la région et de 33,5 % pour l'ensemble du Québec. La MRC se démarque par un coefficient d'internationalisation des PME élevé et ceci représente une force pour le territoire.

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

2.1 LA POPULATION ÉTUDIÉE

Nous avons utilisé, pour cette enquête, un fichier d'entreprises provenant du Centre local de développement de la MRC des Etchemins.

Aux fins de la présente enquête, le comité responsable de l'enquête¹⁵ a retenu l'ensemble des établissements appartenant aux secteurs suivants : la forêt, le manufacturier et le transport.

Tableau 6
NOMBRE DE QUESTIONNAIRES EXPÉDIÉS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ
ET LA TAILLE DE L'ENTREPRISE
MRC DES ETCHEMINS

SECTEUR	QUESTIONNAIRES EXPÉDIÉS SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES				
	0-9 employés (questionnaires) (n)	10 à 49 employés (questionnaires) (n)	50 à 199 employés (questionnaires) (n)	200 employés et plus (questionnaires) (n)	Total (questionnaires) (n)
Ensemble des Industries	102	25	15	1	143
Forêt	7	6	3		16
Aliments/boissons	4	2			6
Caoutchouc/plastique	3				3
Cuir	2				2
Habillement	6	2	4		12
Bois	16	5	7		28
Meuble	2				2
Imprimerie	2	1			3
Produits métalliques	10	2			12
Machinerie	1	1		1	3
Matériel de transport	1				1
Produits électriques et électroniques	2				2
Minéraux non métalliques		1	1		2
Industries chimiques	1				1
Manufacturier divers	4	1			5
Industries du transport	41	4			45

¹⁵ Le comité responsable de l'enquête est composé des représentants de la direction régionale d'Emploi-Québec Chaudière-Appalaches, du CLE de Lac Etchemin et du CLD de la MRC des Etchemins.

2.2 LA COLLECTE ET LE TRAITEMENT DES DONNÉES

Les entreprises ont eu à répondre à un questionnaire¹⁶ qui comprenait 28 questions réparties dans les quatre sections suivantes : les caractéristiques de l'établissement, les changements prévus, la gestion des ressources humaines et la formation de la main-d'œuvre.

En raison des difficultés que pose généralement toute forme d'enquête relative aux besoins en main-d'œuvre des entreprises, il a été convenu de reproduire une bonne partie des questions posées dans *l'Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre au Québec*¹⁷. Cet emprunt comporte deux avantages non négligeables. Il nous dispense d'un prétest, puisque cette étape a déjà été effectuée de façon très rigoureuse par le Bureau de la statistique du Québec. Il nous permet aussi de comparer nos résultats avec ceux qui ont été obtenus en 1995 pour l'ensemble du Québec et pour la région de la Chaudière-Appalaches, de même qu'avec ceux recueillis dans les autres enquêtes locales que nous menons¹⁸.

La mise à la poste des 143 questionnaires s'est faite durant la semaine du 5 juin 2000. L'envoi postal comprenait les documents suivants : une lettre de présentation de l'enquête signée par Madame Jacynthe Veilleux du CLE de Lac Etchemin et par monsieur Daniel Chabot du CLD de la MRC des Etchemins, un exemplaire du questionnaire ainsi qu'une enveloppe de retour affranchie. Mentionnons que les médias locaux ont été mis à contribution pour la promotion.

Pour s'assurer de la collaboration des entreprises et maximiser le taux de réponse, deux séries de rappels téléphoniques ont été effectuées par le CLE de Lac Etchemin et le CLD de la MRC des Etchemins durant les mois de juin, juillet, août et septembre 2000.

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

2.3 LES RÉSULTATS DE LA COLLECTE

Sur l'ensemble des 143 établissements visés par l'enquête, 23 établissements ont été déclarés fermés ou ne répondaient pas aux critères de l'enquête. L'échantillon admissible en vue du calcul du taux de réponse est donc de 120. Soixante dix sept établissements admissibles ayant rempli le questionnaire, le taux de réponse à l'enquête s'élève à 64,2 %. Les résultats globaux de la collecte sont présentés au tableau 7. Les taux de réponse selon les strates, c'est-à-dire selon la taille et le secteur, sont présentés à l'annexe 2.

¹⁶ Le questionnaire est présenté à l'annexe 1.

¹⁷ S. Béliste et R. Lachapelle, *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre au Québec, résultats globaux*, op. cit., page IV.

¹⁸ S. Lefebvre, *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, MRC de Bellechasse, Montmagny et L'Islet, Robert-Cliche, Beauce-Sartigan, La Nouvelle-Beauce et L'Amiante, Les Chutes-de-la-Chaudière et Desjardins*, op. cit., page IV.

Tableau 7

RÉSULTATS GLOBAUX DE LA COLLECTE	
Échantillon initial (1)	143
Échantillon inadmissible (entreprises fermées ou ne répondant pas aux critères) (2)	23
Échantillon admissible (3)	120
Nombre de questionnaires admissibles (4)	77
Nombre de non-répondants (5)	43
Taux de réponse (4/3)	64,2 %

2.4 LA PONDÉRATION

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

Afin de relier les données des répondants à la population visée de cette enquête dans Les Etchemins, soit les entreprises de la forêt, du manufacturier et du transport, chaque entreprise s'est vu associer un poids. Ce poids correspond en fait au nombre d'établissements de la population que l'établissement répondant représente.

La pondération des données de la présente enquête a été effectuée en deux étapes : on a établi, dans un premier temps, le poids de base de chaque répondant, puis on a calculé un poids pour chaque question afin de tenir compte des non-réponses. Des informations plus complètes et détaillées sur la pondération sont présentées à l'annexe 3.

3.1 LES CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES

Ainsi que le montre le tableau 8, les entreprises provenant des secteurs de la forêt, de l'habillement, du bois, des produits métalliques et du transport rassemblent à elles seules 80,5 % des répondants. Les répondants comprennent 83,1 % d'entreprises ayant de 0 à 49 employés et 16,9 % d'entreprises comptant plus de 50 employés.

Tableau 8
RÉPARTITION DES ENTREPRISES RÉPONDANTES
MRC DES ETCHEMINS

CARACTÉRISTIQUES	EMPLOYEURS (%) (n = 77)
SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	
Forêt	11,6
Aliments	3,9
Caoutchouc/plastique	1,3
Cuir et habillement	10,4
Bois	23,4
Meuble	1,3
Imprimerie	3,9
Produits métalliques	13,0
Machinerie	2,6
Matériel de transport	0
Produits électriques et électroniques	1,3
Minéraux non métalliques	2,6
Produits chimiques	0
Manufacturier divers	2,6
Industries du transport	22,1
TAILLE	
0 à 9 employés	51,9
10 à 49 employés	31,2
50 à 199 employés	15,6
200 employés et plus	1,3

La majorité des entreprises de la forêt, du manufacturier et du transport situées dans la MRC des Etchemins, soit 92,7 %, sont constituées d'un seul établissement. L'autre catégorie de répondants, soit 7,3 %, rassemble des entreprises constituées de plusieurs établissements, lesquels établissements sont situés à l'extérieur de la MRC des Etchemins. Ces établissements¹⁹ sont situés

¹⁹ Une même entreprise peut mentionner plus d'une localisation géographique.

ailleurs dans la région de la Chaudière-Appalaches (31,8 %), dans d'autres régions du Québec (31,8 %), ailleurs au Canada (27,3 %) et aux États-Unis (9,1 %).

L'enquête a touché quelque 2 100 emplois²⁰. Quatre vingt treize pour cent des emplois visés par l'enquête sont des emplois à temps plein, tandis que 7 % sont des emplois à temps partiel.

3.2 LA SAISONNALITÉ

Le marché du travail est dynamique. Durant toute une année, il y a un nombre élevé d'embauches et de cessations d'emploi. Il y a embauche lorsqu'une entreprise crée un nouvel emploi, lorsqu'on comble un poste devenu vacant par une démission, une retraite, etc. Il peut y avoir embauches temporaires ou permanentes, à la suite d'un projet. Bref, le marché du travail est très en mouvement, et le nombre d'emplois créés chaque année est important. La fréquence de mises à pied permanentes et d'embauches est de trois à quatre fois supérieure dans les petites entreprises comparativement à la fréquence observée dans les grandes entreprises. Examinons un des aspects de la dynamique de l'emploi, soit la saisonnalité de l'emploi sur le territoire de la MRC des Etchemins.

Dans la MRC des Etchemins, la différence entre le nombre maximal (quelque 2 258 emplois) et le nombre minimal d'emplois (quelque 1 629 emplois) au cours des douze mois précédents l'enquête s'élève précisément à 629 emplois.

En général, pour l'ensemble des entreprises répondantes, nous observons des proportions d'emploi plus fortes en été et plus faibles en hiver. Les réponses font état d'une saisonnalité marquée pour les entreprises du secteur de la forêt. Toutefois, la forte proportion de réponses dans la catégorie « ne s'applique pas », soit 67,5 %, laisse perplexe et vient remettre en cause la validité des réponses. Avec une proportion de répondants aussi forte dans le « ne s'applique pas », les entreprises nous disent que le nombre d'emploi est le même, peu importe la saison de l'année. Nous croyons que les « pics » d'emploi dans les entreprises des Etchemins sont plutôt tempérés, mais plus élevés que ce que l'enquête révèle. À titre d'exemple, des entreprises qui ont inscrit au questionnaire d'enquête un nombre d'emploi maximal et un nombre d'emploi minimal auraient dû aussi inscrire la saison où il y a eu effectivement hausse et baisse d'emploi, ce qui, dans les faits, n'a pas toujours été correctement complété.

3.3 LES POSTES VACANTS ACTUELS

3.3.1 Les caractéristiques des postes vacants

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

À l'été 2000, 21,6 % des entreprises des secteurs de la forêt, du manufacturier et du transport de la MRC des Etchemins faisaient état d'une centaine de postes vacants pour lesquels elles

²⁰ Il s'agit du nombre d'emplois estimé pour la population visée, soit l'ensemble des entreprises touchées par l'enquête.

recherchaient activement des travailleurs à l'extérieur de leur établissement. Par rapport au nombre d'emplois estimé (2 100 emplois), le nombre de postes vacants (102) représente 4,8 %. Les secteurs de la transformation du bois et de l'habillement se démarquent par le nombre de postes vacants, soit une soixantaine.

Le tableau 9 nous permet de comparer la proportion de postes vacants du secteur manufacturier dans Les Etchemins avec celles obtenues à partir d'enquêtes locales identiques à celle-ci, mais réalisées antérieurement²¹.

Tableau 9
POSTES VACANTS PAR RAPPORT AU NOMBRE D'EMPLOIS ESTIMÉ
SECTEUR MANUFACTURIER, RÉGION DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES

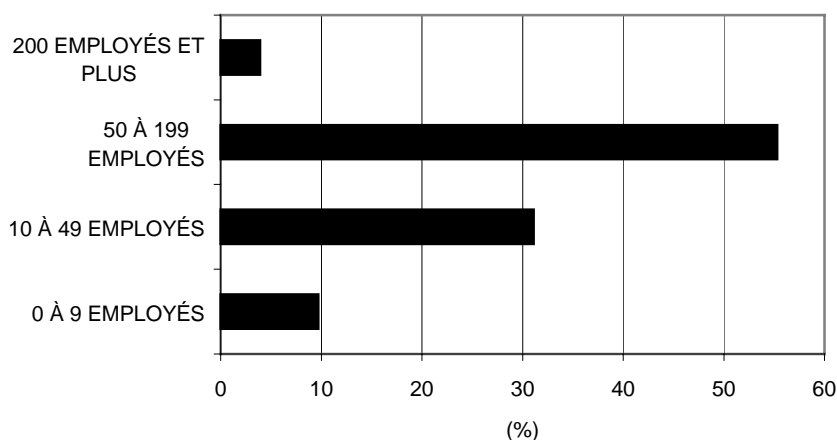
LOCALITÉ (MRC)	POSTES VACANTS PAR RAPPORT À L'EMPLOI (%)
Montmagny	3,2
L'Islet	2,4
Bellechasse	4,3
Nouvelle-Beauce	4,0
Robert-Cliche	7,4
Beauce-Sartigan	5,9
L'Amiante	4,3
Desjardins	3,4
Chutes-de-la-Chaudière	4,5
Les Etchemins	5,3

Note : Il s'agit exclusivement des postes vacants estimés du secteur manufacturier et de l'emploi estimé du secteur manufacturier.

Ainsi qu'il est illustré au graphique 1, on retrouve 9,7 % des postes vacants dans les entreprises comptant moins de 10 employés, 31,1 % dans les entreprises comptant entre 10 et 49 employés, 55,3 % dans les entreprises employant de 50 à 199 employés et 3,9 % dans celles de 200 employés et plus.

²¹ S. Lefebvre, *Enquêtes sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre*, MRC de Bellechasse, Montmagny, L'Islet, La Nouvelle-Beauce, Robert-Cliche, Beauce-Sartigan, L'Amiante, Les Chutes-de-la-Chaudière et Desjardins. op. cit., page IV.

Graphique 1
POSTES VACANTS SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES
MRC DES ETCHEMINS



En ce qui concerne la scolarité, mentionnons que les employeurs de la MRC des Etchemins exigent au moins un diplôme de 5^e secondaire pour 63,7 % des postes vacants. Le diplôme de 5^e secondaire, formation générale obtient la faveur des employeurs en tant qu'exigence scolaire.

Ainsi, les employeurs visés par l'enquête demandent pour leurs postes à combler :

Scolarité	Postes vacants (%)
Diplôme de 5 ^e secondaire (formation générale)	52,0
Diplôme de formation professionnelle (secondaire)	8,7
Diplôme de formation technique (collégial)	2,0
Diplôme universitaire	1,0
Aucune scolarité exigée	36,3
Total	100

En ce qui concerne la spécialisation professionnelle privilégiée pour combler les postes vacants, les employeurs mentionnent pour la formation professionnelle au secondaire :

- La mécanique industrielle
- L'usinage
- La soudure

Pour la formation technique au collégial, les employeurs mentionnent :

- L'imprimerie
- Les techniques du génie mécanique

Pour la formation universitaire, les employeurs mentionnent

- Le génie mécanique

En ce qui concerne l'expérience recherchée, les résultats se répartissent ainsi :

Expérience	Postes vacants (%)
Moins d'un an d'expérience	57,4
Entre un an et trois ans d'expérience	33,7
Plus de trois ans d'expérience	8,9
Total	100,0

Nous relevons les résultats suivants au sujet des sources de recrutement :

Sources de recrutement	Pourcentage (%)
Contacts personnels des dirigeants de l'entreprise	59,7
C.V. reçus à l'entreprise	53,5
Candidats recommandés par les employés	46,0
Journaux	26,8
Centre local d'emploi (Emploi-Québec)	25,4
Autres organismes publics d'emploi	6,3
Établissements scolaires	6,2
Internet	4,8
Agences de placement privées	0,8
Publications d'affaires ou d'associations d'employeurs	0

Note : Une même entreprise peut mentionner plus d'une source de recrutement.

3.3.2 La répartition professionnelle des postes vacants

Quant aux catégories professionnelles²², les postes vacants se répartissent de la façon suivante :

Catégorie professionnelle	(%)
Personnel des sciences naturelles (sciences et génie)	2,0
Personnel de la vente et des services	4,0
Personnel des métiers	60,4
Personnel du secteur primaire	9,9
Personnel de la transformation et fabrication	23,7

²² En référence à la *Classification nationale des professions* (CNP), publication de Emploi et Immigration Canada, 1993.

ENSEMBLE DES CATÉGORIES**100,0**

La plus grande partie des postes vacants se retrouvent dans la catégorie du personnel des métiers, avec une proportion de 60,4 %. Il s'agit de postes spécialisés tels que ceux de couturières et couturiers, conducteurs et conductrices de camions, opérateurs et opératrices de machinerie lourde, etc. Le personnel de la transformation et de la fabrication rassemble, quant à elle, 23,7 % des postes vacants. Il s'agit de postes intermédiaires et élémentaires²³ tels que ceux de conducteurs et conductrices de machines dans le secteur du bois, pileurs et pileuses, etc.

Les autres postes vacants, soit 15,9 %, sont regroupés à l'intérieur des catégories suivantes : le personnel du secteur primaire (9,9 %), celui de la vente et des services (4 %) et le personnel des sciences naturelles (2 %).

Le tableau 10 présente chacun des postes vacants mentionnés par les employeurs de la MRC des Etchemins au cours de l'été 2000.

Tableau 10

**LISTE DES POSTES ACTUELLEMENT VACANTS, SELON L'ENQUÊTE SUR LES
CARACTÉRISTIQUES DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE²⁴
MRC DES ETCHEMINS**

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)	TITRE DE LA PROFESSION	NOMBRE
Forêt	8422	Ouvriers/Ouvrières sylvicoles	10
Aliments	6252	Pâtisseries/Pâtissières	2
Aliments	6411	Livreurs vendeurs/Livreuses vendeuses	1
Habillement	9225	Contremaîtresses/Contremaîtres	1
Habillement	7342	Couturières/Couturiers	41
Habillement	7317	Mécaniciens/Mécaniciennes	1
Bois	9619	Emballeurs/Emballeuses; Pileurs/Pileuses; Journaliers/Journalières	9
Bois	7311	Mécaniciens/Mécaniciennes d'entretien	1
Bois	9436	Classeurs/Classeuses	2
Bois	9513	Opérateurs/Opératrices de machines; Scieurs/Scieuses	4
Imprimerie	7381	Pressiers/Pressières	1
Imprimerie	6611	Commis caissiers/Commis caissières	1
Produits métalliques	7265	Soudeurs mécaniciens/Soudeuses mécaniciennes	1
Machinerie	7231	Machinistes soudeurs/Machinistes soudeuses	2
Machinerie	2132	Ingénieurs/ingénieures génie mécanique	1
Machinerie	2232	Techniciens/Techniciennes génie mécanique	1
Machinerie	7265	Soudeurs/Soudeuses	1

²³ En général, les postes intermédiaires et élémentaires demandent de une à quatre années d'études secondaires.

²⁴ Liste des postes vacants mentionnés à l'été 2000.

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)	TITRE DE LA PROFESSION	NOMBRE
Produits minéraux non métalliques	7411	Conducteurs/Conductrices de camions	5
Produits minéraux non métalliques	9619	Journaliers/Journalières	4
Manufacturier divers	9619	Journaliers/Journalières	4
Transport	7411	Conducteurs/Conductrices de camions; Opérateurs/Opératrices de machinerie lourde	7
Transport	7312	Mécaniciens/Mécaniciennes de machinerie forestière	1
Total			104

Note : Le nombre total de postes vacants peut varier en raison de l'arrondissement pour chacun des nombres par métier.

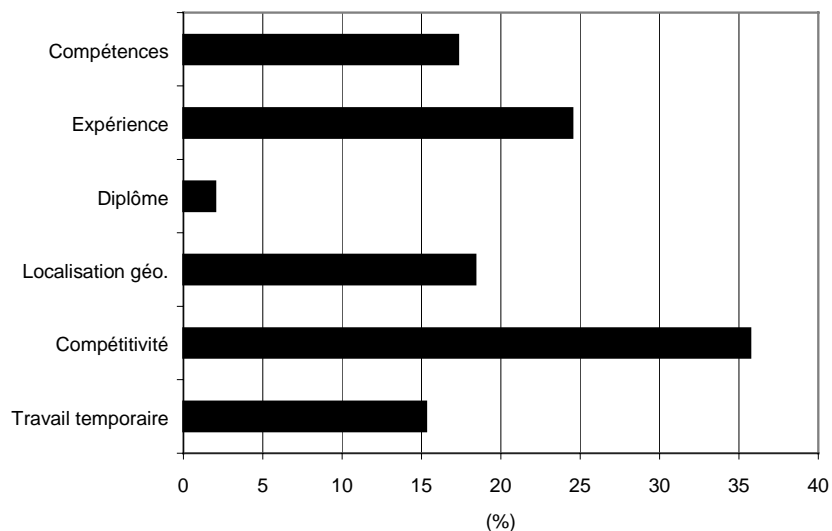
3.3.3 Les difficultés de recrutement

Certaines entreprises font état de difficultés particulières quant au recrutement professionnel pour combler les postes vacants. En fait, pour quelque 97 % des postes vacants, les entreprises mentionnent des difficultés de recrutement.

L'ensemble des entreprises ayant admis connaître des difficultés de recrutement pour au moins un de leurs postes vacants ont eu à se prononcer sur les motifs de ces difficultés.

Globalement, et ainsi qu'il apparaît au graphique 2, les causes des difficultés de recrutement dans Les Etchemins sont diversifiées. Bien que la compétitivité des conditions de travail prime, les autres causes sont aussi mentionnées fréquemment. Ainsi, la compétitivité des conditions de travail offertes (salaire, milieu de travail, horaire de travail) est mentionnée pour 35,7 % des postes vacants. Cette première cause de difficultés de recrutement est suivie par les causes suivantes : les lacunes en matière d'expérience de travail (24,5 %), la localisation géographique ou travail en région éloignée (18,4 %), les lacunes en ce qui concerne les compétences des candidats (17,3 %), l'activité saisonnière ou travail temporaire (15,3 %) et le diplôme recherché (2 %).

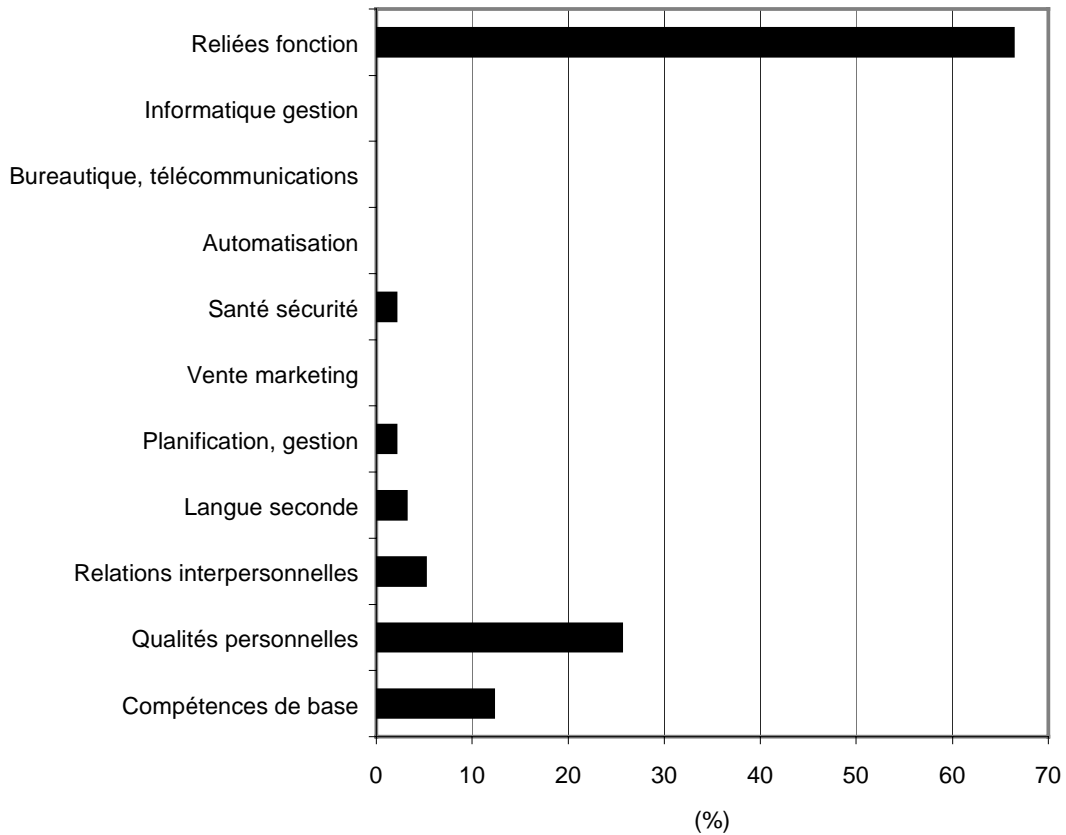
Graphique 2
CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
MRC DES ETCHEMINS



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

Abordons maintenant la question des compétences qui sont à la source des difficultés de recrutement. La préoccupation majeure est celle des lacunes en ce qui concerne les compétences directement reliées à la fonction exercée, cette préoccupation recueille 66,3 % des réponses. Il s'agit ici des compétences telles que la rapidité, l'efficacité, la débrouillardise, la polyvalence, les connaissances techniques et la difficulté liée au manque de main-d'œuvre. Mentionnons en second lieu des difficultés de recrutement liées aux qualités personnelles (sens de l'initiative, responsabilité, honnêteté) (25,5 %) et aux compétences de base (lire, écrire, compter) (12,2 %).

Graphique 3

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

De façon plus précise, le tableau 11 présente, pour chacune des 27 professions connaissant des difficultés de recrutement, les causes et les compétences s'y rattachant.

Tableau 11

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

SECTEURS	CNP	PROFESSIONS	CAUSES	COMPÉTENCES À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
Forêt	8422	Ouvriers/Ouvrières sylvicole	1. Activité saisonnière ou travail temporaire 2. Compétitivité des conditions de travail offertes 3. Expérience recherchée	Compétences reliées à la fonction exercée (opération débroussailleuses)
Aliments	6411	Livreurs vendeurs/Livreuses vendeuses	1. Activité saisonnière ou travail temporaire 2. Compétitivité des conditions de travail offertes 3. Compétences recherchées	1. Qualités personnelles 2. Relations interpersonnelles
Aliments	6252	Pâtisseries/Pâtisseries	1. Travail en région éloignée ou difficile d'accès 2. Diplôme recherché 3. Expérience recherchée	
Habillement	7317	Mécaniciens/Mécaniciennes		Compétences reliées à la fonction exercée (pas de main-d'œuvre disponible)
Habillement	7342	Couturières/Couturiers	1. Expérience recherchée 2. Compétences recherchées	Compétences reliées à la fonction exercée (pas de main-d'œuvre disponible)
Habillement	9225	Contremaîtresses/Contremaîtres	1. Expérience recherchée 2. Compétences recherchées	1. Qualités personnelles 2. Compétences reliées à la fonction exercée (opérer différentes machines)
Bois	7311	Mécaniciens/Mécaniciennes d'entretien	1. Compétitivité des conditions de travail offertes 2. Compétences recherchées	1. Qualités personnelles 2. Planification et gestion 3. Compétences reliées à la fonction exercée (débrouillard)
Bois	9436	Classeurs/Classeuses	Compétitivité des conditions de travail offertes	
Bois	9513	Opérateurs/Opératrices de machines; Scieurs/Scieuses	1. Compétitivité des conditions de travail offertes 2. Compétences recherchées	1. Qualités personnelles 2. Règles santé et sécurité et environnement
Bois	9619	Emballeurs/Emballeuses; Journaliers/Journalières; Pileurs/Pileuses	1. Compétitivité des conditions de travail offertes 2. Travail en région éloignée ou difficile d'accès 3. Compétences recherchées	1. Qualités personnelles 2. Compétences reliées à la fonction exercée
Imprimerie	7381	Pressiers/Pressières	1. Travail en région éloignée ou difficile d'accès 2. Compétences recherchées	1. Qualités personnelles 2. Planification et gestion
Produits métalliques	7265	Soudeurs mécaniciens/Soudeuses mécaniciennes	Expérience recherchée	

Tableau 11 - suite

SECTEURS	CNP	PROFESSIONS	CAUSES	COMPÉTENCES À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
Machinerie	2232	Techniciens/Techniciennes génie mécanique	Travail en région éloignée ou difficile d'accès	Compétences reliées à la fonction exercée (NB DE Diplômés sur territoire)
Machinerie	7231	Machinistes soudeurs/Machinistes soudeuses	1. Compétitivité des conditions de travail offertes 2. Expérience recherchée	Compétences reliées à la fonction exercée (expérience reliée à la réparation)
Minéraux non métalliques	7411	Conducteurs/Conductrices de camion	Activité saisonnière ou travail temporaire	1. Compétences de base 2. Relations interpersonnelles
Minéraux non métalliques	9619	Journaliers/Journalières	Travail en région éloignée ou difficile d'accès	1. Compétences de base 2. Qualités personnelles
Manufacturier divers	9619	Journaliers/Journalières fabrication	Travail en région éloignée ou difficile d'accès	
Transport	7312	Mécaniciens/Mécaniciennes de machinerie forestière	1. Expérience recherchée 2. Compétences recherchées	1. Qualités personnelles 2. Compétences reliées à la fonction exercée
Transport	7411	Conducteurs/Conductrices de camions; Opérateurs/Opératrices de machinerie lourde	1. Compétitivité des conditions de travail offertes 2. Expérience recherchée 3. Compétences recherchées	1. Compétences de base 2. Qualités personnelles 3. Langue seconde 4. Compétences reliées à la fonction exercée (camionneur, expérience recherchée)

4.1 LES INVESTISSEMENTS

Près de 40 % des entreprises des secteurs de la forêt, du manufacturier et du transport de la MRC des Etchemins prévoient effectuer un investissement au cours des années 2001 et 2002. C'est l'achat ou la modernisation de la machinerie et de l'équipement ainsi que l'agrandissement ou le réaménagement, de même que les nouveaux produits et services, qui expliquent la majeure partie des engagements. Le tableau 12 rassemble les principales réponses ayant trait à la nature des investissements.

Tableau 12

NATURE DES INVESTISSEMENTS MRC DES ETCHEMINS

Forêt	Échange de machinerie; Camions, excavatrice hydraulique, petit camion; Camion tracteur; Machinerie 75/80 % travail Etats-Unis, Agrandissement du garage; Nouvelles serres.
Aliments	Nouvel établissement; Agrandissement des locaux.
Habillement	Achat d'équipement ou de machines.
Bois	Bâtisse et nouveaux équipements; Réaménagement du centre de l'usine avec achat de nouveaux équipements; Bague de sélection de billots pour produire de la valeur ajoutée; Séchoir à bois et bouilloire; Atelier de teinture pour le bardeau; Équipement de production automatisée; Moulière à 9 têtes et agrandissement; Ajout d'un tour automatisé.
Imprimerie	Nouveaux équipements
Produits métalliques	Achat de machinerie et transformation d'une bâtisse en entrepôt; Une nouvelle presse et un <i>shear</i> .
Machinerie	Équipement.
Minéraux non métalliques	Construction d'une usine et automatisation de la production.
Manufacturier divers	Réaménagement complet des bâtiments, relocalisation.
Transport	Achat de camions; Palan électrique; agrandissement du parc de véhicules et installation d'un garage et équipements.

Les investissements prévus par les entreprises répondantes varient de 3 000 \$ à 2 000 000 \$. L'investissement total prévu représente la somme de 13 918 000 \$. L'investissement médian²⁵ est de 175 000 \$ et l'investissement moyen, de 463 933 \$.

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

²⁵ L'investissement médian est celui qui se situe juste au milieu des investissements ordonnés en ordre croissant, tandis que la moyenne est la somme des investissements divisée par le nombre de données.

Tableau 13
RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LES INVESTISSEMENTS PRÉVUS
ET SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ
MRC DES ETCHEMINS

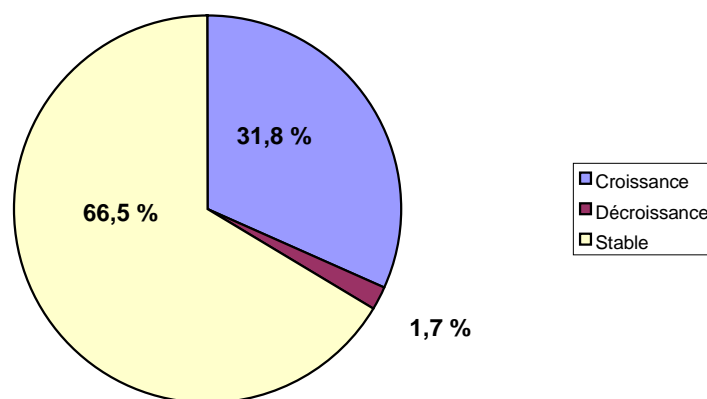
SECTEUR D'ACTIVITÉ	MOINS DE 100 000 \$		100 000 \$ À MOINS DE 250 000 \$		250 000 \$ À MOINS DE 1 000 000 \$		1 000 000 \$ ET PLUS		TOTAL	
	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)
Forêt					4	100			4	100
Manufacturier	12	50,0	2	8,3	7	29,2	3	12,5	24	100
Transport	1	50,0	1	50,0					2	100
Total	13	43,3	3	10,0	11	36,7	3	10,0	30	100

4.2 L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

Près de 32 % des entreprises des secteurs de la forêt, du manufacturier et du transport de la MRC des Etchemins prévoient une croissance de l'emploi au cours des années 2001 et 2002. Très peu d'entreprises appréhendent une décroissance, tandis que 66,5 % s'en remettent à la stabilité de l'emploi dans leur entreprise.

Les entreprises qui anticipent particulièrement la croissance se trouvent dans les secteurs suivants : la transformation des aliments, l'habillement et la machinerie.

Graphique 4
Projections des entreprises au sujet du nombre d'employés



4.3 LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES, ORGANISATIONNELS ET DE MARCHÉ

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

Ce sont les changements de marché et les changements technologiques qui sont les plus largement prévus par les entreprises de la MRC des Etchemins. Ainsi, 23,8 % des entreprises affirment avoir l'intention de réaliser des changements de marché au cours des années 2001 et 2002 et 23,4 %, des changements technologiques. Les changements organisationnels sont prévus dans une proportion moindre, soit 4,9 %. Mentionnons que l'industrie manufacturière anticipe les trois types de changement et que le secteur de la forêt anticipe particulièrement les changements technologiques.

Tableau 14

POURCENTAGE D'ENTREPRISES QUI PRÉVOIENT RÉALISER DES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES, ORGANISATIONNELS ET DE MARCHÉ SELON L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

MRC DES ETCHEMINS

Changements prévus	Forêt	Manufacturier	Transport	Total
Changements technologiques	38,5	34,7		23,4
Changements organisationnels		8,3		4,9
Changements de marché	7,7	36,0	8,9	23,8

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

Le tableau suivant nous indique que les changements s'accroissent selon la taille des entreprises.

Tableau 15

POURCENTAGES D'ENTREPRISES QUI PRÉVOIENT RÉALISER DES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES, ORGANISATIONNELS ET DE MARCHÉ, SELON LA TAILLE

MRC DES ETCHEMINS

CHANGEMENTS PRÉVUS	0 À 9 EMPLOYÉS (%)	10 À 49 EMPLOYÉS (%)	50 À 199 EMPLOYÉS (%)	200 EMPLOYÉS ET PLUS (%)	TOTAL (%)
Changements technologiques	13,7	33,3	69,2	100	23,4
Changements organisationnels	1,1	8,3	15,4	100	4,9
Changements de marché	18,9	33,3	38,5	100	23,8

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

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

4.3.1 Les changements technologiques prévus

Les changements technologiques sont surtout prévus par les secteurs de la forêt, de la transformation des aliments, de l'imprimerie, de l'habillement, de la transformation du bois, de la machinerie, des produits minéraux non métalliques et du manufacturier divers. Le tableau 16 présente une information détaillée sur la nature des changements technologiques prévus.

Tableau 16

NATURE DES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES PRÉVUS EN 2001 et 2002 MRC DES ETCHEMINS

Forêt	Changement de la culture de semis en champ à la production de semis en récipients.
Aliments	Équipement de production et procédés de fabrication; Commerce électronique.
Habillement	Machineries automatisées.
Bois	Ajout de machines à commande numérique sur tennonneuse, Machine à contrôle numérique; Bulldozer, scie à ruban; Optimisation de la matière première; Nouveaux équipements, ajout d'une ligne de production, équipement de fine pointe; Automatisation des méthodes; Tour automatisé; Même sciage mais formation du personnel à la notion de grade dans les bois.
Imprimerie	Système informatique.
Produits métalliques	Dérouler le métal au lieu de l'acheter en feuilles; Équipement de production.
Machinerie	Addition machines, robots-soudeurs.
Minéraux non métalliques	Automatisation des mélanges et du coulage de moules; Commerce électronique.
Manufacturier divers	Équipement de production automatisé.

4.3.2 Les changements organisationnels prévus

Tableau 17

NATURE DES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS PRÉVUS EN 2001 et 2002 MRC DES ETCHEMINS

Bois	Production à valeur ajoutée, teinture,
Produits métalliques	Réingénierie.
Machinerie	Département qualité et méthodes, révision des systèmes de mise en production.
Minéraux non métalliques	Gestionnaire de production et marketing.
Manufacturier divers	Service des ressources humaines, normes ISO.

4.3.3 Les changements de marché prévus

Les secteurs anticipant particulièrement les changements de marché sont la transformation des aliments, la transformation du bois, l'imprimerie, la machinerie, les produits minéraux non métalliques et le manufacturier divers. Le tableau 18 présente une information détaillée sur la nature des changements technologiques prévus.

Tableau 18

**NATURE DES CHANGEMENTS DE MARCHÉ PRÉVUS EN 2001 et 2002
MRC DES ETCHEMINS**

Forêt	Nouveaux produits ayant un potentiel d'exportation.
Aliments	Nouveaux produits.
Bois	Augmentation des exportations, orientation vers portes courbes; Bois gradé pour fabrication de planchers de bois franc; Bois jointé et bois de plancher; Développer de nouveaux territoires sud-est des États-Unis; Nouveaux marchés en Ontario et dans les Maritimes.
Meuble	Meubles en série.
Imprimerie	Nouveaux produits.
Produits métalliques	Sous-traitance pour d'autres entreprises et ajout de nouveaux produits; augmentation des exportations.
Machinerie	Croissance visée du marché des équipements de maintenance industrielle.
Minéraux non métalliques	Exportation vers l'Ontario, développement de nouveaux produits chaque année.
Manufacturier divers	Développement de nouveaux produits, augmentation des exportations.
Transport	Développement d'une nouvelle ligne de transport.

Dans cette section, l'enquête nous renseigne sur un aspect de la planification de main-d'œuvre, soit les intentions d'embauche des entreprises au cours des années 2001 et 2002. L'analyse des réponses nous permet principalement de préciser la structure industrielle des intentions d'embauche, de même que leur répartition selon le statut d'emploi (temps plein et temps partiel), la scolarité demandée et l'expérience exigée par les employeurs. On peut aussi en faire une distribution selon les métiers et les professions.

Vingt quatre pour cent des entreprises des secteurs de la forêt, du manufacturier et du transport de la MRC des Etchemins prévoient embaucher du personnel additionnel au cours des années 2001 et 2002.

Les intentions d'embauche pour la MRC des Etchemins représentent quelque 150 emplois et sont principalement concentrées dans les secteurs de la transformation du bois, de la machinerie, du transport, de l'habillement et du manufacturier divers.

La répartition des intentions d'embauche selon le statut d'emploi (temps plein, temps partiel) révèle qu'il s'agit d'emplois à temps plein dans une proportion de 94,2 %.

En ce qui concerne la scolarité, mentionnons que les employeurs de la MRC des Etchemins exigent au moins un diplôme de 5^e secondaire pour 63,3 % des intentions d'embauche.

Ainsi, les employeurs visés par l'enquête demandent pour leurs intentions d'embauche :

Scolarité	Intentions d'embauche (%)
Diplôme de 5 ^e secondaire (formation générale)	16,4
Diplôme de formation professionnelle (secondaire)	33,6
Diplôme de formation technique (collégial)	9,4
Diplôme universitaire	3,9
Aucune scolarité exigée	36,7
Total	100,0

Quant à la spécialisation professionnelle demandée pour les intentions d'embauche, les employeurs mentionnent :

En matière de formation professionnelle au secondaire :

- La mécanique diesel
- Le soudage montage

Pour la formation technique au collégial :

- Les techniques de bureau
- Les techniques de génie mécanique

Pour la formation universitaire :

- Le génie mécanique

En ce qui concerne l'expérience recherchée, les résultats se répartissent ainsi :

Expérience	Intentions d'embauche (%)
Moins d'un an d'expérience	57,8
Entre un an et trois ans d'expérience	36,7
Plus de trois ans d'expérience	5,5
Total	100

5.1 LA RÉPARTITION PROFESSIONNELLE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE

Par rapport aux catégories professionnelles²⁶, les intentions d'embauche sont surtout concentrées dans deux catégories et elles se répartissent de la façon qui suit.

Catégorie professionnelle	(%)
Personnel de l'administration	2,2
Personnel des sciences naturelles (sciences et génie)	9,5
Personnel des sciences sociales (conseil en marketing)	0,7
Personnel des arts, de la culture, des sports et loisirs	1,5
Personnel de la vente et des services	2,9
Personnel des métiers	35,4
Personnel de la transformation et de la fabrication	47,8
ENSEMBLE DES CATÉGORIES	100,0

La plus grande partie des intentions d'embauche se trouve dans la catégorie professionnelle de la transformation et de la fabrication, avec une proportion de 47,8 %. Il s'agit presque exclusivement de postes intermédiaires et élémentaires²⁷ tels que ceux d'emballeurs et d'emballeuses, d'opérateurs et d'opératrices de machine à bois, de scieurs et scieuses, d'assembleurs et assembleuses et de machinistes, etc. La catégorie professionnelle des métiers regroupe, quant à elle, 35,3 % des intentions d'embauche. On y retrouve un ensemble de postes spécialisés tels que des couturières et couturiers, des ébénistes, des pressiers et pressières, des tôliers et tôlières, etc.

Les autres intentions d'embauche, soit 16,9 %, sont regroupées à l'intérieur des catégories suivantes : la catégorie des sciences naturelles (9,5%), la catégorie de la vente et des services (2,9 %) la catégorie de l'administration (2,2 %), la catégorie des arts et de la culture (1,5 %) et la catégorie des sciences sociales (conseil en marketing) (0,7 %).

²⁶ En référence à la *Classification nationale des professions* (CNP), *op. cit.*, page 15.

²⁷ En général, les postes intermédiaires et élémentaires demandent de une à quatre années d'études secondaires.

Tableau 19
LISTE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE²⁸ AU COURS
DES ANNÉES 2001 ET 2002, MRC DES ETCHEMINS

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)	TITRE DE LA PROFESSION	NOMBRE
Forêt	2221	Techniciens/Techniciennes agricoles	2
Transformation des aliments	6252	Pâtisseries/Pâtisseries	4
Transformation des aliments	9617	Emballeurs/Emballeuses	4
Habillement	7342	Couturiers/Couturières	10
Transformation du bois	2243	Électroniciens/Électroniciennes	1
Transformation du bois	2253	Programmeurs/Programmeuses dessin sur ordinateur	1
Transformation du bois	7272	Ébénistes	5
Transformation du bois	9215	Contremaîtres/Contremaîtresses	1
Transformation du bois	9436	Classeurs/Classeuses de bois	6
Transformation du bois	9513	Opérateurs/Opératrices de machine à bois, machine principale; Scieurs/Scieuses	17
Transformation du bois	9614	Ébouteurs/Ébouteuses; Manœuvres; Journaliers/Journalières teinture; Pileurs/Pileuses	16
Imprimerie	7381	Pressiers/Pressières	1
Produits métalliques	7261	Tôliers/Tôlières	1
Produits métalliques	9612	Assembleurs/Assembleuses	3
Machinerie	2132	Ingénieurs/Ingénieures mécanique	3
Machinerie	2232	Techniciens/Techniciennes conception	5
Machinerie	7265	Soudeurs/Soudeuses	15
Machinerie	9511	Machinistes conventionnels et commande numérique	10
Produits minéraux non métalliques	2142	Ingénieurs/Ingénieures	1
Produits minéraux non métalliques	4163	Conseillers/Conseillères marketing	1
Manufacturier divers	5241	Graphistes, Internet Webmestre	2
Manufacturier divers	9619	Journaliers/Journalières	8
Transport	1241	Secrétaires horairistes	3
Transport	7312	Mécaniciens/Mécaniciennes diesel	3
Transport	7411	Camionneurs/Camionneuses	13
Total			136

Note : Le nombre total des intentions d'embauche peut varier en raison de l'arrondissement pour chacun des nombres par métier.

²⁸ Liste des intentions d'embauche mentionnées à l'été 2000.

Cette section nous renseigne, de façon générale, sur les activités de gestion des ressources humaines dans les entreprises de la MRC des Etchemins. Les aspects suivants sont examinés : la responsabilité de la gestion des ressources humaines, l'utilisation de politiques écrites et les difficultés les plus fréquemment éprouvées.

6.1 LA RESPONSABILITÉ DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Près de 27 % des entreprises des secteurs de la forêt, du manufacturier et du transport déclarent employer une personne qui s'occupe du personnel ou des ressources humaines de l'entreprise, cette personne n'étant pas le ou les propriétaires.

Évidemment, la taille de l'entreprise est un critère déterminant quant au nombre de personnes affectées à la gestion des ressources humaines. Une étude de Benoît et Rousseau sur la gestion des ressources humaines dans les PME²⁹ fait ressortir que le nombre moyen de personnes affectées à la gestion des ressources humaines croît avec la taille des entreprises. Cela se vérifie dans la présente étude, puisque 14,1 % des entreprises comptant moins de 10 employés affirment qu'une personne dans l'entreprise s'occupe des ressources humaines, tandis que cette proportion s'élève à 41,7 % pour les entreprises ayant entre 10 et 49 employés. La proportion continue de croître, se situant à 92,3 % dans les entreprises comptant entre 50 et 199 employés et à 100 % dans les entreprises de 200 employés et plus.

Parmi les entreprises affirmant qu'une personne dans l'entreprise s'occupe de la gestion des ressources humaines, 70 % mentionnent que cette personne y consacre moins de 50 % de son temps, tandis que 30 % affirment qu'elle y consacre plus de 50 % de son temps.

Les résultats de l'enquête nous indiquent que certaines entreprises ont des politiques écrites en matière de gestion de ressources humaines. Ces politiques ont trait à l'évaluation du rendement (12,2 %), à l'accueil et à l'entraînement (11,2 %), à la description des tâches (10,6 %) et au recrutement et à la sélection (8,8 %).

²⁹ C. Benoît et M.-D. Rousseau (Direction de la recherche du ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle), *La gestion des ressources humaines dans les PME au Québec : Perception des dirigeants*, 1993.

Tableau 20

**POURCENTAGE D'UTILISATION DE POLITIQUES ÉCRITES
EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
MRC DES ETCHEMINS**

Politiques	Entreprises (Secteurs de la forêt, du manufacturier et du transport (%))
Recrutement et sélection	8,8
Accueil et entraînement à la tâche	11,2
Évaluation du rendement	12,2
Description de tâches	10,6

6.2 LES DIFFICULTÉS ÉPROUVÉES DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Le tableau 21 présente les difficultés éprouvées dans la gestion des ressources humaines. À l'instar de ce que l'on trouve dans des études antérieures concernant la main-d'œuvre³⁰, le recrutement de personnel qualifié est un problème criant et mentionné par 55,3 % des entreprises. Le faible bassin de main-d'œuvre est aussi relevé par 49 % des entreprises.

Ainsi, on peut présumer que l'entreprise embauchera le meilleur candidat possible, même si celui-ci ne possède pas toutes les compétences requises. Toutefois, cette situation peut entraîner les conséquences suivantes : pour l'entreprise, le manque de qualification de la main-d'œuvre peut constituer un obstacle à l'expansion ou au développement de nouveaux projets industriels, alors que pour l'employé cette lacune peut faire obstacle à sa capacité de progression interne ou externe.

Tableau 21

³⁰ S. Bélisle et R. Lachapelle, *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, résultats globaux et* S. Lefebvre, *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, région de la Chaudière-Appalaches et MRC*, op. cit., page IV. C. Benoît et M.-D. Rousseau, *La gestion des ressources humaines dans les PME au Québec : Perception des dirigeants*, op. cit., page 30.

**DIFFICULTÉS RELATIVES À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
MRC DES ETCHEMINS**

DIFFICULTÉS	BEAUCOUP OU ASSEZ DE DIFFICULTÉS (%)	PEU OU PAS DE DIFFICULTÉS (%)
Recrutement	55,3	44,7
Bassin de main-d'œuvre	49,0	51,0
Compétitivité des conditions de travail offertes	18,5	81,5
Motivation	16,0	84,0
Compétences	15,7	84,3
Vieillessement	15,4	84,6
Adaptation aux nouvelles technologies	13,8	86,2
Roulement	12,6	87,4
Progression des employés	8,6	91,4
Localisation géographique	7,9	92,1
Commerce international	7,7	92,3
Accidents de travail	7,6	92,4
Supervision	6,3	93,7
Calendriers de production	5,3	94,7
Relations de travail	4,7	95,3
Qualité	4,6	95,4
Stabilité de production	4,6	95,4
Absentéisme	3,7	96,3
Compétences de base	0,0	100,0

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

En plus de rendre possible la mise au point d'une intervention mieux adaptée aux besoins des industries, de tels renseignements permettent d'accroître le niveau de connaissances générales de l'offre de main-d'œuvre³¹, puisque la formation professionnelle offerte dans les entreprises s'avère un bon indicateur du niveau de compétence des travailleurs et des compétences recherchées par les employeurs³².

Quelque 41 % des entreprises des secteurs de la forêt, du manufacturier et du transport offrent de la formation à leur personnel, ce qui est peu en comparaison des données obtenues lors des enquêtes locales précédentes. Ces données comparatives sont présentées au tableau 6 de l'annexe 4.

Les entreprises comptant moins de 10 employés disent offrir de la formation dans une proportion de 26,9 %. Cette proportion grimpe à 66,7 % chez les entreprises employant entre 10 et 49 personnes, puis à 92,3 % chez celles comptant entre 50 et 199 employés et finalement à 100 % chez les entreprises comptant plus de 200 employés.

Les résultats de l'enquête nous indiquent que peu d'entreprises, soit 15,2 %, ont élaboré un plan de formation pour les deux prochaines années.

Examinons maintenant les moyens favorisés pour donner la formation.

7.1 LES MOYENS UTILISÉS POUR DONNER LA FORMATION

Les entreprises qui offrent de la formation ont principalement recours aux moyens suivants : la formation structurée à l'intérieur de l'entreprise (58,4 %); la formation donnée par des établissements d'enseignement publics et privés (30,8 %) et autres moyens (39,6 %). Les autres moyens sont les suivants : les compagnies et les équipements de l'imprimerie, Emploi-Québec en association, les cours spéciaux en milieu de travail, le stage d'entraînement à la tâche, l'entreprise privée, les formules préparées pour les cadres intermédiaires, les expositions, les séminaires et les journées de formation, les visites d'études.

Une étude de Béland, Lalande et Roy³³ portant sur le développement des compétences rapporte le commentaire suivant au sujet de l'apprentissage sur le tas, à savoir :

³¹ On associe généralement à la notion d'offre de main-d'œuvre celle de population active, qui regroupe l'ensemble de la population âgée de 15 ans et plus qui est en emploi ou en recherche d'emploi.

³² Cette idée est développée dans Y. Lefrançois et S. Lefebvre, (SQDM de Québec, de la Chaudière-Appalaches et du Nord-du-Québec), *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, région de Québec*, 1997.

³³ P. Béland, D. Lalande et N. Roy, *Le développement des compétences, le défi des années 90*, gouvernement du Québec (MMSRFP), janvier 1991.

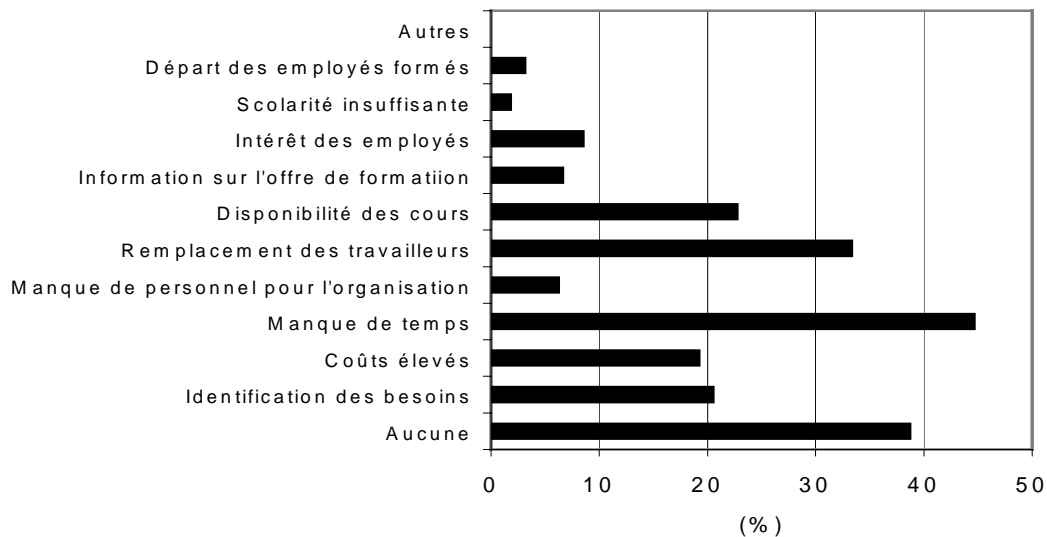
Même s'il a toujours sa place, l'apprentissage sur le tas s'avère alors nettement insuffisant pour permettre aux entreprises de mener à bien leur effort de modernisation. Parce qu'elle doit développer de nouvelles compétences, l'entreprise ne peut plus en effet compter sur la seule diffusion interne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

7.2 LES DIFFICULTÉS ÉPROUVÉES DANS LA RÉALISATION DES ACTIVITÉS DE FORMATION

Les principales difficultés éprouvées dans la réalisation des activités de formation sont le manque de temps des employés pour suivre les activités de formation (44,6 %); le remplacement des personnes à former sans que ralentissent la production ou le service (33,3 %), les cours non disponibles ou mal adaptés (22,7 %). Soulignons que ces difficultés sont sans cesse mentionnées par les employeurs au cours des enquêtes main-d'œuvre que nous menons dans les divers territoires de la région de la Chaudière-Appalaches.

Graphique 5

DIFFICULTÉS ÉPROUVÉES DANS LA RÉALISATION DES ACTIVITÉS DE FORMATION MRC DES ETCHEMINS



Note : Le total des proportions est supérieur à 100 %, car plusieurs difficultés peuvent être mentionnées par une même entreprise.

ANNEXES

ENQUÊTE SUR LES CARACTÉRISTIQUES DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE 2000

➤ MRC des Etchemins ◀

(Nom et adresse)

(Corrigez s'il y a lieu)

Nom de la personne responsable de l'entreprise : _____

Titre : _____

Adresse : _____

Ville : _____

Code postal : _____

Téléphone : (____) _____

Télocopieur : (____) _____

Courrier électronique : _____

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

PARTIE 1 - LES CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉTABLISSEMENT

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

1a. Avez-vous des difficultés d'approvisionnement pour certaines matières ou matériaux?

Oui Non

Si oui, lesquelles: _____

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

Oui Non

Si oui, où se situent les autres établissements ?

Dans la région Chaudière-Appalaches	<input type="checkbox"/>	Aux États-Unis	<input type="checkbox"/>
Dans d'autres régions du Québec	<input type="checkbox"/>	Mexique et autres pays de l'Amérique du Sud	<input type="checkbox"/>
Ailleurs au Canada	<input type="checkbox"/>	Autres pays	<input type="checkbox"/>

À partir de ce point, répondez à l'ensemble du questionnaire en ne considérant que l'établissement dont l'adresse apparaît sur l'étiquette.

3. Quelle est l'année de fondation de votre établissement ? _____

4. Présentement, combien y a-t-il d'employés à temps plein et à temps partiel dans votre établissement ?

(inclure le personnel de direction et/ou le ou les propriétaire(s)-dirigeant(s))

Nombre

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

5. Au cours des douze derniers mois, quels ont été les nombres minimum et maximum d'employés dans votre établissement ?

(inclure le personnel de direction et/ou le ou les propriétaire(s)-dirigeant(s))

Nombre minimum : _____

Nombre maximum : _____

Saison de l'année, minimum d'employés :

Saison de l'année, maximum d'employés :

PRINTEMPS (mars, avril, mai)	1		<input type="checkbox"/>
ÉTÉ (juin, juillet, août)	2		<input type="checkbox"/>
AUTOMNE (sept. oct. nov.)	3		<input type="checkbox"/>
HIVER (déc. janv. fév.)	4		<input type="checkbox"/>
NE S'APPLIQUE PAS	5		<input type="checkbox"/>

PRINTEMPS (mars, avril, mai)	1		<input type="checkbox"/>
ÉTÉ (juin, juillet, août)	2		<input type="checkbox"/>
AUTOMNE (sept. oct. nov.)	3		<input type="checkbox"/>
HIVER (déc. janv. fév.)	4		<input type="checkbox"/>
NE S'APPLIQUE PAS	5		<input type="checkbox"/>

6. Quel pourcentage des employés à temps plein et à temps partiel de votre établissement sont syndiqués?

Aucun ou _____%

7. Comparativement à l'année dernière, prévoyez-vous que le nombre d'employés de votre établissement sera en croissance, en décroissance ou stable au cours des deux prochaines années ?

En croissance	1		<input type="checkbox"/>
En décroissance	2		<input type="checkbox"/>
Stable	3		<input type="checkbox"/>

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

Oui Non **Si oui, combien au total ? _____ Si non, passez à la question no. 9**

Si oui, décrivez le plus précisément possible en tête de colonne, les métiers ou les professions pour lesquels vous avez des postes vacants (ex. : *Programmeur analyste*). Par la suite, complétez les questions **a** à **g** pour chaque métier ou profession.

	Exemple	1 - métier profession	2 - métier profession	3 - métier profession	4 - métier profession
	Programmeur-analyste	_____	_____	_____	_____
a. Nombre de postes vacants à temps plein et à temps partiel:	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)
• Temps plein (30 h et plus/sem.)	2	_ _	_ _	_ _	_ _
• Temps partiel (moins de 30h/sem.)	1	_ _	_ _	_ _	_ _
• Total	3	_ _	_ _	_ _	_ _
b. Scolarité minimum exigée:	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
• Aucune 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Diplôme de 5 ^e secondaire, formation générale 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Diplôme de formation professionnelle (secondaire) 3 (précisez la spécialisation, s'il y a lieu) :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Diplôme de formation technique (collégial) 4 (précisez la spécialisation, s'il y a lieu)	<input checked="" type="checkbox"/> (informatique)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Diplôme universitaire 5 (précisez la spécialisation, s'il y a lieu) :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Expérience requise :	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
• Moins d'un an 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"/>
d. Taux de salaire horaire à l'entrée	10,25 \$				
Taux de salaire horaire après 5 ans	13,00 \$				
e. 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, si non passer à la question 7 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Quelles sont les causes des difficultés de recrutement ?	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
• Activité saisonnière ou travail temporaire 1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Compétitivité des conditions de travail offertes (salaire, avantages sociaux, milieu de travail, horaire de travail) 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Travail en région éloignée ou difficile d'accès 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Diplôme recherché 4	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Expérience recherchée 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Compétences recherchées 6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Quelles sont les compétences à la source des difficultés de recrutement ?	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
• Compétences de base (lire, écrire, compter) 1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Qualités personnelles (sens de l'initiative, responsabilité, honnêteté) 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Relations interpersonnelles (travail en équipe, service aux clients) 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Langue seconde 4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Planification et gestion 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Vente et marketing 6	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Règles santé et sécurité et environnement 7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Automatisation des procédés de production 8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Bureautique et télécommunications 9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Informatique de gestion 10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Compétences reliées à la fonction exercée (précisez) : _____ 11	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PARTIE 2 - LES CHANGEMENTS PRÉVUS**9. Prévoyez-vous effectuer un investissement dans votre établissement au cours des deux prochaines années ?**Oui Non

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

Nature de l'investissement : _____

Coût approximatif : _____ \$

10. Est-ce que les changements énumérés ci-dessous se produiront d'ici à deux ans dans votre établissement ?

- **CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES** : (ex. : équipement de production automatisée, nouveaux procédés de fabrication, commerce électronique, etc.)

Oui Non

Si oui, précisez :

La nature des changements technologiques : _____

- **CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS** : (ex. : mise sur pied d'un service des ressources humaines, normes : (ISO, HACCP, PASA), production à valeur ajoutée, réingénierie, rationalisation, fusion et acquisition, vente d'une division, etc.)

Oui Non

Si oui, précisez :

La nature des changements organisationnels : _____

- **CHANGEMENTS DE MARCHÉ** : (ex. : modification et/ou développement de nouveaux produits et services, augmentation des exportations, etc.)

Oui Non

Si oui, précisez :

La nature des changements de marché : _____**11. Compte tenu des changements identifiés à la question précédente (no. 10) ou d'autres événements à survenir, prévoyez-vous embaucher du personnel additionnel au cours des deux prochaines années (à l'exception des postes présentement vacants) ?**Oui Non Si oui, combien au total ? _____ Si non, passez à la question no. 12

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

Remplir ensuite les questions a à c pour chaque métier ou profession.

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

12. Quelles sont vos principales sources de recrutement ?

Agences de placement privées	1	<input type="checkbox"/>
Centre local d'emploi (Emploi-Québec)	2	<input type="checkbox"/>
Établissements scolaires	3	<input type="checkbox"/>
Journaux	4	<input type="checkbox"/>
Autres organismes publics d'emploi	5	<input type="checkbox"/>

Publications d'affaires ou d'associations d'employeurs	6	<input type="checkbox"/>
Candidats recommandés par les employés	7	<input type="checkbox"/>
Contacts personnels des dirigeants de l'entreprise	8	<input type="checkbox"/>
Internet	9	<input type="checkbox"/>
C.V. reçus à l'entreprise	10	<input type="checkbox"/>

PARTIE 3 - LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**13. À l'exclusion du ou des propriétaire(s), y a-t-il une personne qui s'occupe de la gestion des ressources humaines dans votre établissement ?**Oui Non

Si oui, quel pourcentage de son temps cette personne y consacre-t-elle?

Moins de 50 % de son temps ¹50 % et plus de son temps ²**14. Pour chacun des aspects de la gestion des ressources humaines énumérés ci-dessous, indiquez si vous avez une politique écrite ?**

Politique de recrutement, sélection	Oui	<input type="checkbox"/>	Non	<input type="checkbox"/>
Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche	Oui	<input type="checkbox"/>	Non	<input type="checkbox"/>
Politique d'évaluation du rendement du personnel	Oui	<input type="checkbox"/>	Non	<input type="checkbox"/>
Description des tâches	Oui	<input type="checkbox"/>	Non	<input type="checkbox"/>

15. Indiquez si votre établissement éprouve des difficultés relativement aux situations énumérées ci-dessous :

	Beaucoup	Assez	Peu	Aucune
Roulement du personnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recrutement de personnel qualifié	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Absentéisme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Relations de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vieillesse du personnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gestion et supervision du personnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qualité de la production	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Respect des calendriers de production	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Compétences du personnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies ou aux changements organisationnels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Motivation du personnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Accidents de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Compétences de base (lire, écrire, compter)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adaptation du personnel au commerce international (exportation)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Localisation géographique de l'établissement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bassin de main-d'œuvre disponible	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stabilité ou régularité dans la production	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacité de progression des employés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Compétitivité des conditions de travail offertes (salaire, avantages sociaux, milieu de travail, horaire de travail)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Quel pourcentage des employés à temps plein et à temps partiel de votre établissement ont 45 ans et plus ?¹Aucun Ou _____%**17. Avez-vous développé des méthodes de gestion des ressources humaines particulières pour les personnes de 45 ans et plus?**Oui Non

Si oui, dans quels domaines? (ex.: Recrutement, formation, pré-retraite, retraite, etc.) _____

18. Selon vous, est-ce que les personnes de 45 ans et plus connaissent des difficultés particulières en emploi ?Oui Non

Si oui, lesquelles? _____

¹ Les questions no 16 à 20 étaient spécifiquement pour le CLE de Lac Etchemin.

19. **Compte tenu du nombre important de la main-d'oeuvre âgée de 45 ans et plus sur votre territoire, est-ce que vous envisagez l'embauche de travailleurs âgés de 45 ans et plus ?**

Oui Non

20. **Seriez-vous prêts à discuter de la main-d'œuvre âgée de 45 ans et plus qui travaille ou qui pourrait travailler à l'intérieur de votre établissement, en :**

En participant à un groupe de discussion Au téléphone
 Au moyen d'une rencontre individuelle Non intéressé

PARTIE 4 - LA FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

21. **Est-ce que vos employés participent à des activités de formation ?**

Oui Non

Si oui, pouvez-vous préciser le ou les moyen(s) que vous utilisez. (Cochez plus d'une case s'il y a lieu)

- En participant à de la formation structurée à l'intérieur de l'entreprise 1
- En participant à de la formation donnée par des institutions d'enseignement publiques et privées (écoles, collèges, universités) 2
- Autre (précisez) _____ 3

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

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

- Aucune difficulté 1
- Difficulté à estimer ou évaluer les besoins de formation 2
- Coûts des activités de formation trop élevés 3
- Manque de temps de la part des employés pour suivre les activités de formation 4
- Manque de personnel attiré pour organiser les activités de formation 5
- Remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service 6
- Cours non disponibles ou mal adaptés 7
- Manque d'information sur les services de formation 8
- Manque d'intérêt chez les employés 9
- Scolarité insuffisante des employés pour suivre les activités de formation 10
- Crainte de perdre les employés formés au profit des concurrents 11
- Autre (précisez) _____ 12

23. **Est-ce que votre établissement a élaboré un plan de formation pour les deux prochaines années ?**

Oui Non

Si oui, est-ce que le plan de formation est prévu pour :

- Les employés de bureau Oui Non
- Les employés de production Oui Non

24. **Est-ce que vous connaissez le régime de qualification d'Emploi-Québec ?**

Oui Non

25. **Toujours dans le but de former une main-d'œuvre adaptée aux besoins de votre établissement et de votre secteur d'activité, êtes-vous disposé à accueillir et à former :**

- Des stagiaires non rémunérés Oui Non
- Des stagiaires rémunérés Oui Non
- Des apprentis Oui Non

26. **Est-ce que vous utilisez les services aux entreprises offerts par les centres locaux d'Emploi-Québec (ex. : aide à la mise sur pied d'un service des ressources humaines, diagnostic d'entreprises, prise d'offres, Fonds national de formation de la main-d'œuvre, etc.) ?**

Oui Non

Si oui, lesquels _____

Si non, pourquoi _____

27. **Dans le cadre de certains services offerts du CLD, est-ce que l'un des propriétaires de votre établissement est âgé de 35 ans et moins ?**

Oui Non

28. **Souhaitez-vous recevoir un sommaire du rapport de recherche ?**

Oui Non

COMPLÉMENT D'INFORMATION

(Nom et adresse)

Téléphone : () _____
Télécopieur : () _____
Courrier électronique : _____

(Corrigez s'il y a lieu)

Nom de la personne responsable de l'entreprise : _____
Titre : _____
Adresse : _____
Ville : _____
Code postal : _____

Afin de dresser une liste d'entreprises, j'autorise la publication des renseignements ci-haut mentionnés.

J'accepte. Je refuse.

1. INTERNET

Votre entreprise est-elle branchée à Internet ?

Oui Non (Si non, passez à la section 2)

Adresse de votre page/site WEB ? _____

Cochez les fichiers (bases de données) auxquels vous êtes inscrit :

- Stratégis
 Chaudière-Appalaches Export
 EURECA
 Win Export
 A.S.A.J.E.Q.
 Autre (spécifiez) _____

Cochez les fins pour lesquelles vous utilisez-vous Internet ?

- Recherche d'opportunités
 Recherche de fournisseurs
 Recherche de clients

Courrier électronique utilisé pour :

- Lien réseau avec clients
 Lien réseau avec les fournisseurs
 Autres liens

2. TECHNOLOGIE

Votre établissement possède-t-il des équipements à technologie numérique ?

Oui Non

Si oui, lesquels : _____

Menez-vous des activités en recherche et développement ?

Oui Non

Si oui, spécifiez : _____

Si non, est-ce que vous en prévoyez ? _____

Demandez-vous les crédits d'impôts afférents ?

Oui Non

3. ACTIVITÉS FINANCIÈRES

Dans quelle tranche situez-vous le chiffre d'affaires de votre établissement ?

- 0 – 50 000\$
 50 001 – 100 000\$
 100 001 – 250 000\$
 250 001 – 500 000\$
 500 001 – 750 000\$
 750 001 – 1 000 000\$
 1 000 001 et plus... \$

De façon approximative, combien avez-vous investi dans votre établissement au cours des 5 dernières années ?

_____ \$

Comment se répartissent vos ventes en pourcentage ?

Région Chaudière-Appalaches _____ %
Canada _____ %
Ensemble du Québec _____ %
Autre(s) pays _____ %

Quel est le mois de votre fin d'année financière ? _____

4. BILAN D'EMPLOI

	1999	2000
Nombre d'emplois créés		
Nombre de postes fermés		

Répartition des emplois

Département	Hommes (Nombre)	Femmes (Nombre)
Direction		
Administration		
Ventes		
Recherche & développement		
Production/usine		

5. SOUS-TRAITANCE

Est-ce que votre établissement exécute des contrats en sous-traitance ?

Oui Non

Si oui, pour quel type de travaux ? _____

Est-ce que votre établissement utilise la sous-traitance ?

Oui Non

Si oui, pour quel type de travaux ? _____

6. GÉNÉRALITÉS

Faites-vous partie d'un regroupement d'entreprises ?

Oui Non

Dans le cadre de la formation de Réseaux d'entreprises jeunesse, démontrez-vous un intérêt à :

- être parrain
 être parrainé(e)
 pas intéressé

INVENTAIRE DE VOS EMPLOIS

Décrivez le plus précisément possible en tête de colonne, tous les métiers ou les professions que l'on retrouve actuellement dans votre établissement
(ex. : *Programmeur analyste, ouvrier sylvicole,...*).

	Exemple	1 - métier profession	2 - métier profession	3 - métier profession	4 - métier profession	5 - métier profession	6 - métier profession	7 - métier profession	8 - métier profession	9 - métier profession	10 - métier profession
	Ouvrier sylvicole										
a. Nombre de postes à temps plein et à temps partiel :	<i>(Précisez le nombre)</i>	<i>(Précisez le nombre)</i>	<i>(Précisez le nombre)</i>	<i>(Précisez le nombre)</i>	<i>(Précisez le nombre)</i>	<i>(Précisez le nombre)</i>	<i>(Précisez le nombre)</i>	<i>(Précisez le nombre)</i>	<i>(Précisez le nombre)</i>	<i>(Précisez le nombre)</i>	<i>(Précisez le nombre)</i>
• Temps plein (30 h et plus/sem.)	4										
• Temps partiel (moins de 30h/sem.)	1										
• Total	5										
b. Scolarité minimum exigée :	<i>(cochez)</i>	<i>(cochez)</i>	<i>(cochez)</i>	<i>(cochez)</i>	<i>(cochez)</i>	<i>(cochez)</i>	<i>(cochez)</i>	<i>(cochez)</i>	<i>(cochez)</i>	<i>(cochez)</i>	<i>(cochez)</i>
• Aucune	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Diplôme de 5 ^e secondaire, formation générale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Diplôme de formation professionnelle (secondaire) <i>(précisez la spécialisation, s'il y a lieu) :</i>	<input checked="" type="checkbox"/> (sylviculture)	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
• Diplôme de formation technique (collégial) <i>(précisez la spécialisation, s'il y a lieu)</i>	<input checked="" type="checkbox"/> ()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
• Diplôme universitaire <i>(précisez la spécialisation, s'il y a lieu) :</i>	<input type="checkbox"/> ()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
c. Expérience requise :	<i>(cochez)</i>	<i>(cochez)</i>	<i>(cochez)</i>	<i>(cochez)</i>	<i>(cochez)</i>	<i>(cochez)</i>	<i>(cochez)</i>	<i>(cochez)</i>	<i>(cochez)</i>	<i>(cochez)</i>	<i>(cochez)</i>
• Moins d'un an	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• De 1 à 3 ans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Plus de 3 ans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Taux de salaire horaire à l'entrée											
Taux de salaire horaire après 5 ans											

Chaque questionnaire reçu améliore la réussite du sondage. Prière de poster celui-ci, au Centre local d'emploi, dans l'enveloppe déjà pré-affranchie. Pour toutes questions relatives au questionnaire, prière de communiquer avec madame Sophie Desfossés, au numéro de téléphone 1 800 463-5907, poste 252.

Merci de votre collaboration !

TAUX DE RÉPONSE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE ET PAR TAILLE, MRC DES ETCHEMINS, 2001

Secteur	Expéd.	Ret.	Adm.	Taux rép.	Expéd.	Ret.	Adm.	Taux rép.	Expéd.	Ret.	Adm.	Taux rép.	Expéd.	Ret.	Adm.	Taux rép.	Expéd.	Ret.	Adm.	Taux rép.
	0-9				10 à 49				50 à 199				200 et +				Total	Total	Total	Total
	n	n	n	%	n	n	n	%	n	n	n	%	n	n	n	%	n	n	n	%
Ensemble des activités	79	44	40	53,3	31	24	24	77,4	13	12	12	92,3	1	1	1	100,0	124	81	77	64,2
Forêt	6	2	2	33,3	8	6	6	75,0	1	1	1	100,0	0	0	0	Nul	15	9	9	60,0
Aliments	2	1	1	50,0	2	2	2	100,0	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	4	3	3	75,0
Plastiques	2	2	1	100,0	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	2	2	1	100,0
Cuir	1	1	1	100,0	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	1	1	1	100,0
Habillement	3	2	2	66,7	3	2	2	66,7	4	3	3	75,0	0	0	0	Nul	10	7	7	70,0
Bois	13	7	6	50,0	7	5	5	71,4	7	7	7	100,0	0	0	0	Nul	27	19	18	69,2
Meubles	2	1	1	50,0	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	2	1	1	50,0
Imprimerie	2	2	2	100,0	1	1	1	100,0	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	3	3	3	100,0
Produits métalliques	9	8	8	88,9	2	2	2	100,0	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	11	10	10	90,9
Machinerie	1	1	1	100,0	1	0	0	0,0	0	0	0	Nul	1	1	1	100,0	3	2	2	66,7
Matériel de transport	1	0	0	0,0	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	1	0	0	0,0
Produits électriques et électroniques	2	1	1	50,0	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	2	1	1	50,0
Minéraux non métalliques	0	0	0	Nul	1	1	1	100,0	1	1	1	100,0	0	0	0	Nul	2	2	2	100,0
Industries chimiques	1	0	0	0,0	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	1	0	0	0,0
Manufacturier divers	2	1	1	50,0	1	1	1	100,0	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	3	2	2	66,7
Transport	31	14	13	43,3	5	4	4	80,0	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	36	18	17	48,6

LA PONDÉRATION

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

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

LA PONDÉRATION DE BASE DE CHAQUE RÉPONDANT³¹

Dans le cas qui nous occupe, chacun des 77 établissements de la population visée, soit les établissements des secteurs de la forêt, du manufacturier et du transport, s'est vu attribuer un poids initial. Ce poids se définit comme suit :

Pour la strate i (nombre d'entreprises résultant du croisement des variables *taille* et *secteur d'activité économique*³²) :

N_i	=	Nombre de questionnaires expédiés dans la strate i
R_i	=	Nombre de répondants dans la strate i
Poids i	=	N_i / R_i

LA PONDÉRATION RELATIVE AUX QUESTIONS

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

Pour une question j :

r_{ij}	=	Nombre de répondants dans la strate i à la question j
R_i	=	Nombre de répondants dans la strate i
Poids ajusté j	=	$\text{Poids}_i \times \frac{R_i}{r_{ij}}$

Mentionnons que pour des raisons de confidentialité, les secteurs du cuir et de l'habillement sont traités ensemble dans le présent rapport.

³¹ Méthode travaillée au printemps 1997 avec Sylvain Mélançon, économiste régional, Emploi-Québec, région de Québec.

³² *La taille* : 0 à 9 employés, 10 à 49, 50 à 199 et 200 employés et plus.

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

La comparaison des statistiques par MRC
Bellechasse, Montmagny, L'Islet, La Nouvelle-Beauce, Robert-Cliche,
Beauce-Sartigan, L'Amiante, Desjardins, Chutes-de-la-Chaudière et Les Etchemins³⁰

Tableau 1

<i>Avez-vous présentement des postes vacants pour lesquels vous recherchez activement des travailleurs à l'extérieur de votre établissement ?</i>		
Localité	Oui (%)	Non (%)
MRC de Bellechasse	22,0	78,0
MRC de Montmagny	24,0	76,0
MRC de L'Islet	15,0	85,0
MRC de La Nouvelle-Beauce	30,9	69,1
MRC de Robert-Cliche	39,7	60,3
MRC de Beauce-Sartigan	37,4	62,6
MRC de L'Amiante	28,4	71,6
MRC de Desjardins	19,6	80,4
MRC des Chutes-de-la-Chaudière	21,8	78,2
MRC des Etchemins	21,6	78,4

Tableau 2

<i>Proportion de postes vacants par rapport à l'emploi estimé par l'enquête</i>	
Localité	(%)
MRC de Bellechasse	4,7
MRC de Montmagny	3,5
MRC de L'Islet	3,9
MRC de La Nouvelle-Beauce	4,0
MRC de Robert-Cliche	7,4
MRC de Beauce-Sartigan	5,9
MRC de L'Amiante	4,4
MRC de Desjardins	3,6
MRC des Chutes-de-la-Chaudière	4,5
MRC des Etchemins	4,8

³⁰ Les enquêtes Bellechasse, Montmagny, L'Islet et L'Amiante couvrent les secteurs manufacturier et touristique, celles de Desjardins et Chutes-de-la-Chaudière, les secteurs manufacturiers et services informatiques, celles de La Nouvelle-Beauce, Robert-Cliche et Beauce-Sartigan, le manufacturier et celle des Etchemins, la forêt, le manufacturier et le transport.

Tableau 3

<i>À l'exception des postes présentement vacants, prévoyez-vous embaucher du personnel additionnel au cours des deux prochaines années ?</i>		
Localité	Oui (%)	Non (%)
MRC de Bellechasse	42,1	57,9
MRC de Montmagny	34,0	66,0
MRC de L'Islet	31,0	69,0
MRC de La Nouvelle-Beauce	45,7	54,3
MRC de Robert-Cliche	51,9	48,1
MRC de Beauce-Sartigan	43,7	56,3
MRC de L'Amiante	38,2	61,8
MRC de Desjardins	31,0	69,0
MRC des Chutes-de-la-Chaudière	26,4	73,6
MRC des Etchemins	24,0	76,0

Tableau 4

<i>À l'exclusion du ou des propriétaires, y a-t-il une personne qui s'occupe de la gestion des ressources humaines dans votre établissement ?</i>		
Localité	Oui (%)	Non (%)
MRC de Bellechasse	26,5	73,5
MRC de Montmagny	30,4	69,6
MRC de L'Islet	29,1	70,9
MRC de La Nouvelle-Beauce	37,8	62,2
MRC de Robert-Cliche	42,2	57,8
MRC de Beauce-Sartigan	34,8	65,2
MRC de L'Amiante	26,9	73,1
MRC de Desjardins	18,9	81,1
MRC des Chutes-de-la-Chaudière	19,6	80,4
MRC des Etchemins	27,0	73,0

Tableau 5

Est-ce que vous éprouvez beaucoup ou assez de difficultés au regard de certains éléments de gestion des ressources humaines ?

Difficultés	MRC de Bellechasse	MRC de Montmagny	MRC de L'Islet	MRC de La Nouvelle-Beauce (%)	MRC de Robert-Cliche (%)	MRC de Beauce-Sartigan (%)	MRC de L'Amiante (%)	MRC de Desjardins (%)	MRC des Chutes-de-la-Chaudière (%)	MRC des Etchemins (%)
Roulement	12,4	18,5	11,0	15,4	25,5	13,7	16,4	15,6	14,3	12,6
Recrutement	50,0	51,3	40,3	59,1	63,1	67,6	65,5	48,7	44,1	55,3
Absentéisme	5,3	1,9	3,4	8,6	9,2	15,0	6,9	4,8	5,4	3,7
Griefs/rel. de travail	-	-	2,0	6,0	1,0	1,3	0,8	7,1	5,2	4,7
Supervision	3,2	5,2	5,6	8,2	5,0	4,3	13,3	13,2	5,9	6,3
Qualité	6,4	9,8	5,0	11,2	6,1	6,4	12,6	7,1	10,0	4,6
Calendriers	7,6	10,3	6,1	14,8	12,5	9,6	11,7	19,6	12,5	5,3
Compétences	19,1	16,3	8,7	27,0	29,0	22,4	26,3	20,1	12,9	15,7
Adaptation aux nouvelles technologies et aux changements organisationnels	7,6	21,1	13,0	21,6	21,7	10,5	19,1	7,3	13,7	13,8
Motivation	6,4	17,9	5,7	10,9	15,3	13,5	21,3	6,7	7,6	16,0
Accidents	4,2	1,1	4,4	14,3	2,1	5,7	4,9	4,4	5,9	7,6
Vieillessement	4,3	6,6	8,0	12,7	10,8	11,1	14,2	7,0	9,7	15,4
Compétences de base	n.d.	6,6	6,1	5,5	1,0	4,8	4,7	4,1	4,5	0,0
Commerce international	8,3	10,8	4,9	15,4	1,8	15,2	9,4	3,7	10,9	7,7
Localisation géographique/Accès	n.d.	14,4	8,0	6,8	2,1	10,7	16,6	3,1	22,6	7,9
Horaire de travail	n.d.	8,8	6,9	5,3	8,0	3,0	8,4	6,6	4,4	n.d.
Bassin de main-d'œuvre	n.d.	24,1	23,3	33,6	43,9	39,8	46,5	41,6	27,6	49,0
Stabilité de production	n.d.	13,8	10,5	9,7	15,3	8,4	14,7	16,9	15,1	4,6
Progression des employés	n.d.	16,1	11,2	15,1	20,3	14,1	15,3	11,8	12,5	8,6
Compétitivité des conditions de travail offertes	n.d.	n.d.	n.d.	16,2	18,3	15,5	20,6	17,1	11,1	18,5

Tableau 6

Offrez-vous de la formation à vos employés ?		
Localité	Oui (%)	Non (%)
MRC de Bellechasse	70,0	30,0
MRC de Montmagny	75,8	24,2
MRC de L'Islet	73,4	26,6
MRC de La Nouvelle-Beauce	80,1	19,9
MRC de Robert-Cliche	77,8	22,2
MRC de Beauce-Sartigan	79,1	20,9
MRC de L'Amiante	61,0	39,0
MRC de Desjardins	58,8	41,2
MRC des Chutes-de-la-Chaudière	54,0	46,0
MRC des Etchemins	41,0	59,0