



FACTEUR RH

Enquête

marché du travail 2010

La Jacques-Cartier

Quand il s'agit de gestion des ressources humaines (GRH) notre service aux entreprises est au cœur de l'action!

Le centre local d'emploi (CLE) de Charlesbourg

8000, boul. Henri-Bourassa, 2^e étage
Québec (Québec)
G1G 4C7
Téléphone : 418 644-1266

Communiquez avec notre conseiller
du service aux entreprises.

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

Toute reproduction est interdite sans l'autorisation
du gouvernement du Québec.

Facteur RH

Mot du directeur régional Emploi-Québec, région de la Capitale-Nationale

Bonjour employeurs de la MRC de La Jacques-Cartier ! Tout d'abord, merci de votre contribution à cette enquête sur les besoins de main-d'œuvre tenue dans votre région. En effet, 188 employeurs ont accepté de collaborer à cet important exercice réalisé par la Direction régionale de la Capitale-Nationale d'Emploi-Québec, en collaboration avec le bureau de recherche Écho sondage.

C'est donc avec gratitude que nous vous faisons parvenir la synthèse de ce que vous nous avez dit. Vous y trouverez un état de situation sur des sujets qui sont au cœur de la gestion des ressources humaines :

- Volume d'emploi selon certains regroupements;
- Sources de recrutement;
- Besoins observés et anticipés en main-d'œuvre;
- Anticipation des changements;
- Prévisions de retraite;
- Difficultés vécues en gestion des ressources humaines;
- Ouverture à différents bassins de main-d'oeuvre.

Tout y est et je souhaite qu'à la lecture de ces informations précises et à jour, vous soyez en mesure de mieux anticiper les changements de votre marché du travail et ainsi adapter rapidement votre gestion des ressources humaines.

A stylized, handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Gingras'.

Michel Gingras

L'enquête a recensé 4 178 emplois dans la MRC de La Jacques-Cartier

Voici le portrait des emplois recensés dans les entreprises de deux employés et plus qui ont participé à l'enquête.

NOMBRE D'EMPLOIS RECENSÉS	REGROUPEMENTS SECTORIELS
1 814	Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs
613	Hébergement et services de restauration
514*	Administrations publiques et parapubliques
477	Commerce de gros et de détail
233	Services publics, construction, transport et entreposage
217	Fabrication
131	Autres services (sauf les administrations publiques)
77	Finance, assurances, gestion d'entreprises, services immobiliers et de location
56	Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz
46*	Services professionnels, scientifiques et techniques et services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement

* Pour ces secteurs, le nombre d'emplois est sous-estimé.

Au total, 1 814 emplois sont tributaires d'un seul secteur, soit 43,4 % des emplois recensés. Ce secteur est celui de l'*Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs*.

Le portrait présenté est détaillé et significatif
de 59,4 % des emplois du territoire et des
188 entreprises répondantes.

Temps plein et temps partiel

Cet élément retient beaucoup l'attention du grand public, surtout lorsqu'il est question de précarité d'emplois. Pour le chercheur d'emploi, il guide souvent son choix de présenter, ou non, sa candidature.

% TEMPS PLEIN	REGROUPEMENTS SECTORIELS
100,0 %	Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz
78,5 %	Services publics, construction, transport et entreposage
72,5 %	Autres services (sauf les administrations publiques)
70,1 %	Finance, assurances, gestion d'entreprises, services immobiliers et de location
69,8 %	Administrations publiques et parapubliques
56,5 %	Services professionnels, scientifiques et techniques et services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement
49,6 %	Hébergement et services de restauration
47,6 %	Commerce de gros et de détail
44,2 %	Fabrication
41,1 %	Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs

À la différence des autres MRC de la région, l'emploi à temps partiel est ce qui caractérise La Jacques-Cartier.

Les quatre secteurs où l'on retrouve une plus forte proportion d'emplois à temps partiel sont :

- Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs : 58,9 %;
- Fabrication : 55,8 %;
- Commerce de gros et de détail : 52,4 %;
- Hébergement et services de restauration : 50,4 %.

Les emplois à temps plein sont en baisse depuis 2007, alors qu'ils représentaient 65,5 %, comparativement à 51,4 % lors de notre enquête de 2010. Le secteur de l'hébergement et services de restauration a connu la plus forte baisse d'emplois à temps plein, passant de 77,0 % en 2007 à 49,6 % en 2010. De plus, 57 % des emplois recensés dans les entreprises de 50 employés et plus sont à temps partiel. Ceci est la conséquence d'une forte représentativité du secteur des loisirs dans la MRC et ses périodes intenses d'activités estivales et hivernales.

Une occupation traditionnelle des emplois

Des emplois recensés, 53,7 % sont occupés par des femmes et 46,3 % par des hommes. En jetant un coup d'œil ci-dessous, on constate les secteurs d'emploi qui maintiennent une embauche traditionnelle.

SECTEURS D'EMPLOI MAJORITAIREMENT OCCUPÉS PAR DES FEMMES

Finance, assurances, gestion d'entreprises, services immobiliers et de location	90,7 %
Administrations publiques et parapubliques	70,0 %
Commerce de gros et de détail	64,0 %
Hébergement et services de restauration	62,0 %

SECTEURS D'EMPLOI MAJORITAIREMENT OCCUPÉS PAR DES HOMMES

Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	88,5 %
Services publics, construction, transport et entreposage	74,9 %
Services professionnels, scientifiques et techniques et services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	67,6 %

Nos enquêtes effectuées dans la région de la Capitale-Nationale confirment le maintien des emplois traditionnellement occupés par les femmes et les hommes.

La participation des femmes au marché du travail, dans la MRC de La Jacques-Cartier, est la plus importante de la région de la Capitale-Nationale.

Les 24 ans et moins : la plus jeune main-d'œuvre de la région de la Capitale-Nationale

Près d'un travailleur sur deux (45,3 %) a 24 ans et moins dans la MRC de La Jacques-Cartier, ce qui en fait la MRC ayant la main-d'œuvre la plus jeune de la région de la Capitale-Nationale. La présence des jeunes dans cette MRC représente le double de celle de la ville de Québec (22,0 %). On retrouve principalement les jeunes dans les secteurs ci-dessous :

PRÉSENCE EN EMPLOI DES 24 ANS ET MOINS	
Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs	64,9 %
Hébergement et services de restauration	63,3 %
Fabrication	56,0 %

La présence des 24 ans et moins a connu une croissance soutenue, passant de 34,4 % en 2007 à 45,3 % en 2010, soit une hausse de 10,9 points de pourcentage.

À noter que 58,8 % des emplois dans les entreprises de 50 employés et plus sont occupés par des jeunes. Ce niveau très élevé s'explique par la force économique des activités reliées au tourisme et à la forte saisonnalité.

Les 25-54 ans : la moitié de la force de travail de la MRC

Les personnes âgées de 25 à 54 ans représentent 48 % des travailleurs. La MRC de La Jacques-Cartier est unique dans notre région, avec une représentativité presque égale des jeunes et des 25 à 54 ans.

Les secteurs ci-dessous sont ceux où leur présence est la plus nombreuse :

PRÉSENCE EN EMPLOI DES 25-54 ANS	
Finance, assurances, gestion d'entreprises, services immobiliers et de location	89,4 %
Administrations publiques et parapubliques	83,8 %
Services publics, construction, transport et entreposage	77,6 %

Ce groupe d'âge est au cœur d'une stratégie de maintien en emploi de toute entreprise soucieuse de sa gestion des ressources humaines. Ces gens sont les plus souvent ciblés par les concurrents dans leur recherche de main-d'œuvre spécialisée.

Le développement d'outils de gestion des ressources humaines visant la motivation, la mobilisation et la reconnaissance sont utiles pour conserver les compétences stratégiques à l'emploi dans son entreprise.

Les 55 ans et plus : le plus faible pourcentage dans la Capitale-Nationale

À la différence des autres MRC de la région de la Capitale-Nationale, La Jacques-Cartier compte un faible pourcentage de 55 ans et plus, soit 6,8 %. Cette proportion est moindre si on la compare aux MRC de Charlevoix (12,0 %) et de Portneuf (12,3 %).

La croissance de cette catégorie d'âge est très légère puisqu'elle se situait à 5,1 % en 2007. Il n'y a qu'un seul secteur dans la MRC où la représentativité est plus élevée, soit en *Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz* (32,7 %).

On constate une présence lilliputienne de ce groupe d'âge dans les secteurs suivants :

- Finance, assurances, gestion d'entreprises, services immobiliers et de location : 1,3 %;
- Hébergement et services de restauration : 2,7 %;
- Fabrication : 3,7 %;
- Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs : 5,1 %.

La MRC de La Jacques-Cartier présente l'une des meilleures réalités démographiques, car elle peut compter sur un apport significatif de jeunes familles. Toutefois, 72,2 % des personnes résidentes travaillent dans une entreprise à l'extérieur du territoire.

Des exigences diversifiées de scolarité pour un marché du travail ouvert à tous

Ce volet de l'enquête a été regroupé en trois thèmes :

1. Formation spécialisée : études professionnelles, collégiales techniques et universitaires. 23,9 % des emplois recensés;
2. Formation non-spécialisée : diplôme d'études secondaires et études collégiales préuniversitaires. 40,5 % des emplois recensés;
3. Aucune formation exigée : 35,7 % des emplois recensés.

Voici ce qu'indiquent les employeurs de la MRC de La Jacques-Cartier quant au niveau de scolarité exigé :

EMPLOIS EXIGEANT UNE FORMATION SPÉCIALISÉE	
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	76,9 %
Administrations publiques et parapubliques	73,7 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	66,9 %

EMPLOIS EXIGEANT UNE FORMATION NON-SPÉCIALISÉE	
Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs	57,8 %
Finance, assurances, gestion d'entreprises, services immobiliers et de location	52,0 %
Commerce de gros et de détail	51,0 %

EMPLOIS EXIGEANT AUCUNE FORMATION	
Fabrication	89,0 %
Hébergement et services de restauration	65,7 %

La ventilation des emplois, selon l'exigence de scolarité, est utile :

- À l'étudiant désirant mieux apprécier un secteur industriel;
- À la personne souhaitant réorienter sa carrière;
- À la personne immigrante voulant évaluer les possibilités d'emploi liées à ses compétences.

Elle est aussi, pour l'employeur, une façon de rendre attrayante son entreprise. À titre d'exemple, le secteur de l'*Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs* de la MRC de La Jacques-Cartier est très varié en matière de formation exigée :

- Spécialisée : 11,4 %;
- Non-spécialisée : 57,8 %;
- Aucune formation : 30,8 %.

Celui des *Services publics, construction, transport et entreposage* l'est tout autant, mais de façon fort différente :

- Spécialisée : 54,0 %;
- Non-spécialisée : 15,3 %;
- Aucune formation : 30,7 %.

En insérant ces éléments dans son marketing d'emploi, l'entreprise peut attirer l'attention de travailleurs qui souhaitent une progression dans leur carrière. En faisant la promotion de son marché du travail ouvert à tous, la MRC de La Jacques-Cartier peut contribuer à la rétention de la main-d'œuvre, mais aussi à la venue de nouvelles entreprises sur le territoire.

Depuis 2007, la part des emplois spécialisés a diminué de 31,8 % à 23,9 %. Cette baisse peut être attribuable à la diminution des emplois spécialisés dans le secteur de l'*Hébergement et services de restauration* (32,9 % à 8,1 %).

Les saisons de l'emploi

Le portrait des emplois de la MRC de La Jacques-Cartier ne saurait être complet sans l'analyse du volume d'emplois par saison.

En regroupant tous les secteurs, le niveau le plus bas des emplois se situe à l'automne (septembre, octobre, novembre) avec un total de 954, tandis que le niveau le plus élevé des emplois se situe à l'hiver (décembre, janvier, février) avec un total de 2 068.

C'est donc une variation de 53,9% et un écart de 1 114 emplois.

Les secteurs suivants connaissent les fluctuations les plus importantes :

- Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs : 1 148 emplois
- Hébergement et services de restauration : 132 emplois

Selon la taille, la variation la plus grande est constatée dans les entreprises de 50 employés et plus (1 123 emplois).

La proportion des entreprises connaissant une variation de leur nombre d'emplois a pratiquement doublé de 2007 (22,2 %) à 2010 (41,0 %). La hausse peut s'expliquer par la forte saisonnalité de plusieurs secteurs de la MRC et, dans une moindre mesure, par les mouvements de personnel attribuables au ralentissement économique de 2009 et la reprise qui a suivi.

Difficultés de recrutement

Quelle que soit l'évolution du marché du travail, les employeurs connaissent, à différents degrés, des difficultés de recrutement.

Jetez un coup d'œil aux professions pour lesquelles les employeurs ont mentionné avoir un bon nombre de postes vacants :

- animateur et responsable de programmes de sports et loisirs;
- cuisinier;
- caissier;
- préposé à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers;
- serveur au comptoir, aide de cuisine et personnel assimilé.

Les principaux facteurs à l'origine des difficultés de recrutement sont, selon les employeurs :

- manque de main-d'œuvre;
- localisation géographique;
- horaire de travail;
- salaire.

En modifiant les stratégies et les habitudes d'embauche, les entreprises peuvent amoindrir leurs difficultés de recrutement.

Ce qui pourrait influencer l'emploi au cours des prochains mois

Nous avons questionné les employeurs sur les changements prévisibles dans leur entreprise d'ici la fin de l'année :

- Changements technologiques prévus: 12,0 %;
- Changements organisationnels prévus: 17,0 %;
- Changements de marché prévus: 11,8 %.

On anticipe davantage de changements en 2010 qu'en 2007 :

- Technologiques, de 6,1 % à 12,0 %;
- Organisationnels, de 9,7 % à 17,0 %;
- De marché, de 7,6 % à 11,8 %.

Chacun de ces changements nécessite une planification rigoureuse en matière de développement des compétences et d'adaptation de la gestion des ressources humaines des entreprises.

Choisir plusieurs méthodes de recrutement

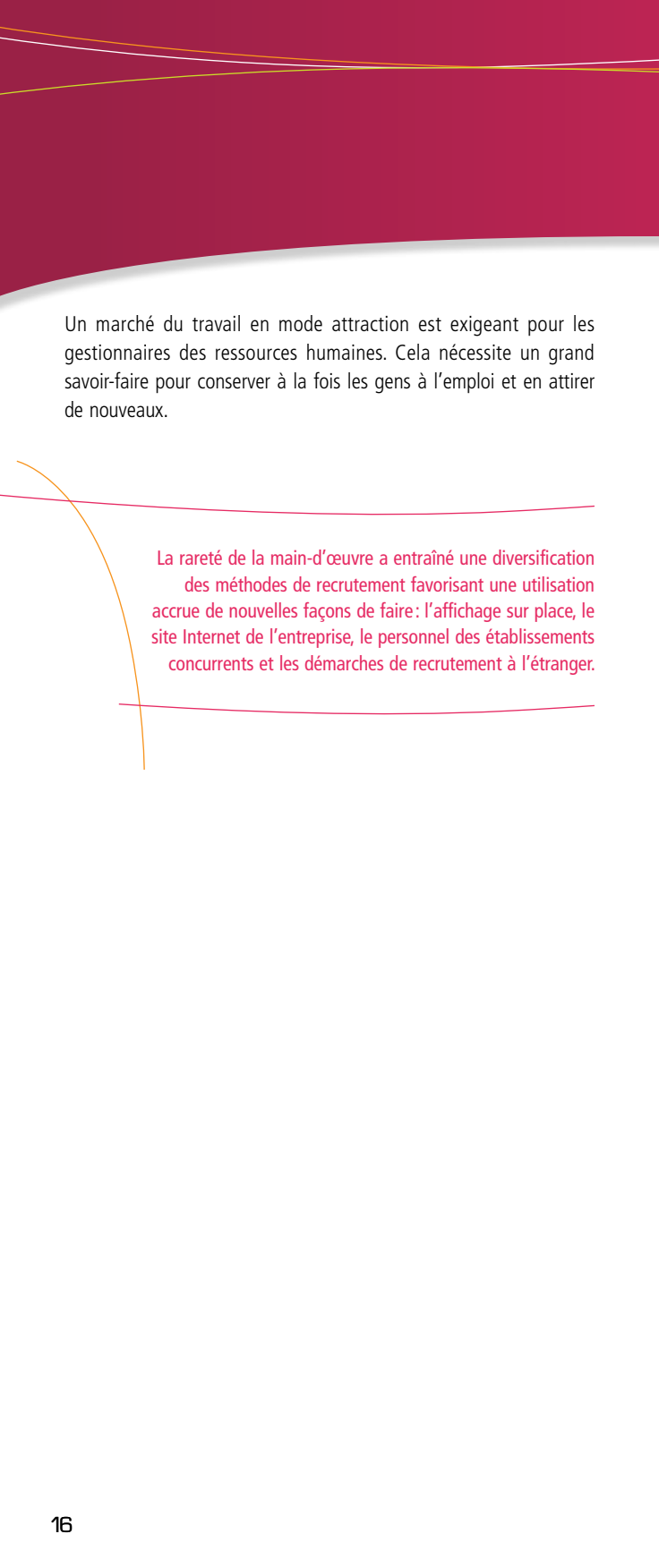
Dans la MRC de La Jacques-Cartier, plus de 40 % des entreprises utilisent principalement quatre méthodes de recrutement : Placement en ligne d'Emploi-Québec, journaux, candidats recommandés par des employés et banque de curriculum vitae à l'interne.

Voici le portrait des méthodes utilisées :

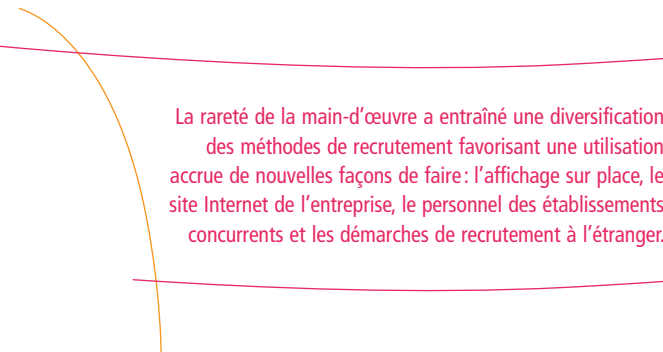
	% D'ENTREPRISES AYANT UTILISÉ CETTE MÉTHODE DE RECRUTEMENT
Placement en ligne d'Emploi-Québec	44,0 %
Journaux	43,3 %
Candidats recommandés par des employés	41,5 %
Banque de C.V. interne	40,1 %
Affichage sur place	30,3 %
Contacts personnels des dirigeants d'entreprises	28,2 %
Écoles, collèges, universités	23,2 %
Sites Internet des entreprises	21,8 %
Personnel des établissements concurrents	11,3 %
Sites Internet spécialisés (ex. : Jobboom, Monster, Workopolis)	9,9 %
Agences de placement privées	7,7 %
Recrutement à l'étranger	4,9 %

Voici le taux d'efficacité pour chacune de ces méthodes :

	TAUX D'EFFICACITÉ
Candidats recommandés par des employés	84,7 %
Contacts personnels des dirigeants d'entreprises	75,0 %
Agences de placement privées	72,7 %
Journaux	72,1 %
Placement en ligne d'Emploi-Québec	71,0 %
Affichage sur place	67,4 %
Banque de C.V. interne	66,7 %
Site Internet des entreprises	64,5 %
Écoles, collèges et universités	60,6 %
Personnel des établissements concurrents	43,8 %
Sites Internet spécialisés (ex. : Jobboom, Monster, Workopolis)	42,9 %
Recrutement à l'étranger	28,6 %



Un marché du travail en mode attraction est exigeant pour les gestionnaires des ressources humaines. Cela nécessite un grand savoir-faire pour conserver à la fois les gens à l'emploi et en attirer de nouveaux.



La rareté de la main-d'œuvre a entraîné une diversification des méthodes de recrutement favorisant une utilisation accrue de nouvelles façons de faire : l'affichage sur place, le site Internet de l'entreprise, le personnel des établissements concurrents et les démarches de recrutement à l'étranger.

Qu'en est-il de la prévision des départs à la retraite pour les sept prochaines années ?

L'enquête est très élaborée à ce sujet. Mentionnons l'intention des employeurs de remplacer 95,8 % des employés qui quitteront pour la retraite. Voici le portrait des emplois qu'ils souhaitent remplacer.

NIVEAU DE COMPÉTENCE	PROFESSIONS
Gestion	Cadre supérieur – production de biens, services d'utilité publique, transport et construction
	Directeur d'autres services
	Directeur de banque, du crédit et d'autres services de placements
Professionnel	Enseignant aux niveaux primaire et préscolaire
	Vérificateur et comptable
Technique	Charpentier-menuisier
	Mécanicien de petits moteurs et autres équipements
	Éducateur et aide-éducateur de la petite enfance
	Superviseur – commerce de détail
	Secrétaire, sauf domaines juridique et médical
Intermédiaire	Conducteur d'autobus et opérateur de métro et autres transports en commun
	Conducteur d'équipement lourd (sauf les grues)
	Autre réparateur
	Conducteur de camions
	Commis à la comptabilité et personnel assimilé
Élémentaire	Autre personnel élémentaire de la vente
	Manœuvre dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac
	Manœuvre à l'entretien des travaux publics

Près de cinq entreprises sur dix ont prévu des départs à la retraite au cours des sept prochaines années, soit un total de 142, dont plus des deux tiers se retrouvent dans les secteurs suivants :

- Administrations publiques et parapubliques (33 départs);
- Services publics, construction, transport et entreposage (24 départs);
- Commerce de gros et de détail (21 départs);
- Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs (19 départs).

Les remplacements de ces départs exigeront des compétences de tous les niveaux : gestion (13,4 %), professionnel (7,0 %), technique (31,7 %), intermédiaire (31,0 %) et élémentaire (16,9 %).

Le défi pour les employeurs sera de planifier à temps la relève afin de favoriser un transfert des compétences qui contribue au succès de l'intégration de tout nouvel employé.

La gestion des départs à la retraite

L'enquête démontre que les départs à la retraite préoccupent les employeurs. Dans les entreprises répondantes, 6,8 % du personnel est âgé de 55 ans et plus. Toutefois, la taille des entreprises ne permet pas toujours de se doter d'outils pour faire face aux nombreux départs à la retraite.

Deux questions ont été posées aux entreprises :

1. Avez-vous une politique officielle de retraite ?
 - 4,9 % ont répondu oui.
2. Faites-vous une planification des départs à la retraite ?
 - 7,6 % ont répondu oui.

Deux secteurs se distinguent	ONT UNE POLITIQUE DE RETRAITE	ONT UNE PLANIFICATION DES DÉPARTS
Services publics, construction, transport et entreposage	9,5 %	23,8 %
Administrations publiques et parapubliques	10,3 %	13,8 %

Les entreprises de la MRC comptant 50 employés et plus sont celles où nous observons la plus forte présence d'une politique de retraite et de planification des départs, soit respectivement 11,8 % et 17,6 %.

Emploi-Québec, en collaboration avec des partenaires, mise sur le développement de meilleures pratiques d'affaires. La gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre (GPMO) permet de cesser de « naviguer à vue ». La GPMO consiste à évaluer les zones de vulnérabilité de l'entreprise afin de trouver des solutions au renouvellement de la main-d'œuvre.

Les enjeux de la gestion des ressources humaines

Voici un portrait des enjeux pour les employeurs de la MRC de La Jacques-Cartier quant aux 12 difficultés relatives à la gestion des ressources humaines (GRH).

DIFFICULTÉS DE GRH	ENTREPRISES TOUCHÉES	% DES ENTREPRISES AFFECTÉES
Recrutement, sélection, embauche, congédiement	37	26,1 %
Roulement et rétention de la main-d'œuvre	29	20,6 %
Planification de la relève, succession d'entreprise	21	14,8 %
Flexibilité de la main-d'œuvre	19	13,5 %
Motivation, mobilisation et reconnaissance de la main-d'œuvre	19	13,5 %
Coaching et encadrement de la main-d'œuvre	15	10,6 %
Formation de la main-d'œuvre	14	9,8 %
Manque de personnel bilingue	13	9,2 %
Évaluation du rendement du personnel	12	8,5 %
Description des tâches et planification (élaboration d'outils GRH)	12	8,5 %
Vieillesse de la main-d'œuvre	9	6,3 %
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	5	3,5 %

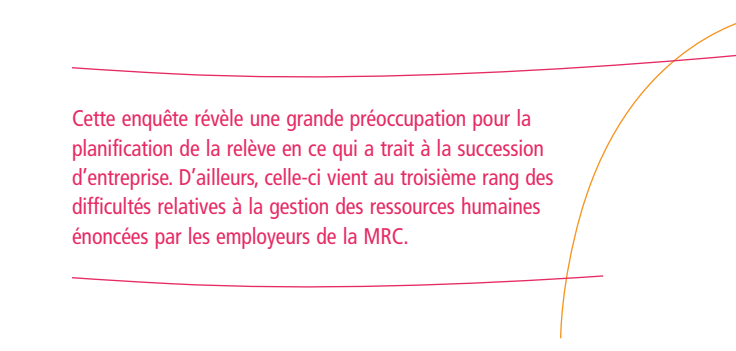
Le principal enjeu est clairement identifié par les employeurs, soit le recrutement. Cette tendance majeure est identique dans tous les territoires de la région.



De façon générale, l'enquête révèle l'importance pour les employeurs de la MRC de développer des activités d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre, si l'on tient compte des deux enjeux suivants :

- Recrutement, sélection, embauche, congédiement de la main-d'œuvre;
- Roulement et rétention de la main-d'œuvre.

Les 12 éléments de la gestion des ressources humaines constituent autant de pistes d'amélioration pour les entreprises dans leur recherche de productivité, de croissance et d'une meilleure concurrence.



Cette enquête révèle une grande préoccupation pour la planification de la relève en ce qui a trait à la succession d'entreprise. D'ailleurs, celle-ci vient au troisième rang des difficultés relatives à la gestion des ressources humaines énoncées par les employeurs de la MRC.

L'immigration et l'emploi

Notre marché du travail étant en déficit démographique, nous avons cherché à savoir quelle était la présence des personnes immigrantes dans nos entreprises.

Lors de l'enquête de 2007, 8,0 % des entreprises employaient au moins une personne immigrante alors que dans l'enquête de 2010, c'était le cas de 16,1 % des entreprises répondantes.

Les trois secteurs ci-dessous embauchent davantage d'immigrants :

- Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs;
- Hébergement et services de restauration;
- Administrations publiques et parapubliques.

Nous avons recueilli les méthodes privilégiées par les employeurs pour augmenter la part des immigrants dans la MRC de La Jacques-Cartier :

- Formation linguistique – francisation (57,6 %);
- Formation rapide et souple (54,1 %);
- Meilleure reconnaissance des diplômes et des compétences (50,7 %);
- Service d'aide à la recherche d'emploi pour les autres membres de la famille (50,0 %);
- Regroupement des services (46,5 %);
- Aide financière et matérielle pour l'intégration (46,5 %);
- Promotion auprès des immigrants sans emploi des autres régions du Québec (42,4 %).

Sans être une panacée, l'accueil de plus de personnes immigrantes est un incontournable pour répondre à nos besoins de main-d'œuvre, au même titre que le prolongement de la vie active.

La MRC de La Jacques-Cartier doit poursuivre ses efforts pour attirer davantage de personnes immigrantes. Seulement 51 employés des entreprises répondantes étaient des personnes immigrantes, soit 1,2 % de leur effectif.

Les personnes retraitées et l'emploi

Le prolongement de la vie active au travail est devenu plus fréquent au cours des dix dernières années. Toute bonne stratégie de recrutement doit inclure les personnes retraitées. D'ailleurs, 63,8 % des entreprises de la MRC de La Jacques-Cartier sont prêtes à les embaucher; une plus faible proportion que dans la MRC de Portneuf à 72,8 % et de la ville de Québec à 72,5 %.

Les employeurs des secteurs ci-dessous font preuve d'une très grande ouverture à leur embauche :

	TRÈS GRANDE OUVERTURE
Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs	87,5 %
Services professionnels, scientifiques et techniques et services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	85,7 %
Fabrication	77,8 %

En contrepartie, les employeurs de ces secteurs démontrent moins d'ouverture :

	MOINS D'OUVERTURE
Administrations publiques et parapubliques	53,8 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	36,4 %

Les entreprises de la MRC de La Jacques-Cartier prêtes à embaucher des personnes retraitées sont ouvertes à adapter leurs façons de faire: 94,3 % sont prêtes à offrir du coaching ou de la supervision interne et 83,3 % des horaires de travail flexibles et un travail saisonnier.

La relève et l'emploi

Une façon toute simple de s'initier à la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre est d'accueillir des stagiaires et des apprentis. Nous avons cherché à connaître l'intérêt des entreprises à cet égard.

STAGES NON RÉMUNÉRÉS

Des entreprises répondantes, 84 sont prêtes à accueillir 163 stagiaires. Près des deux tiers de ces stages sont dans les secteurs suivants : *Administrations publiques et parapubliques; Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs; Hébergement et services de restauration.*

STAGES RÉMUNÉRÉS

Des entreprises répondantes, 62 sont prêtes à accueillir 101 stagiaires dans les secteurs énumérés auparavant.

ACCUEILLIR ET FORMER DES APPRENTIS

Des entreprises répondantes, 11 sont prêtes à accueillir 19 apprentis. Elles oeuvrent dans les *Services publics et construction*, ainsi que dans les *Autres services*.

La concurrence régionale, nationale et internationale en matière d'embauche d'une main-d'œuvre qualifiée s'accroîtra au cours des prochaines années. L'accueil attentionné et réussi d'un stagiaire est un moyen efficace de devancer la concurrence.

Un nouvel équilibre du marché du travail

La population de la MRC de La Jacques-Cartier a augmenté de 20 % de 1996 à 2006. Selon les perspectives démographiques de l'Institut de la statistique du Québec, la MRC peut se réjouir. En effet, la croissance démographique se maintiendra, progressant de 6,1 % de 2011 à 2016, comparativement à 2,8 % pour la région de la Capitale-Nationale. De nouveaux ensembles résidentiels, des propriétés moins coûteuses et la présence d'un axe routier important influenceront les jeunes et les moins jeunes dans leur choix d'un milieu de vie.

Une large part de l'économie de la MRC repose sur des activités liées au tourisme et sur la présence d'importants établissements du gouvernement fédéral (Base militaire et Centre de recherche de Valcartier). Elle doit tabler davantage sur l'attraction de nouvelles entreprises complémentaires à celles existantes en utilisant les moyens dont elle dispose comme, par exemple, le motel industriel. Une économie plus diversifiée et la création de nouveaux emplois qualifiés pourront faire en sorte que les résidents auront la possibilité de travailler sur leur territoire. Ainsi, la réduction du temps et des frais liés au déplacement pour se rendre au travail pourrait être un élément attrayant pour favoriser la rétention des résidents sur le territoire de la MRC.

En 2010, l'intensité des difficultés relatives à la gestion des ressources humaines est plus faible qu'en 2007. Le niveau d'investissement des grands employeurs dans de nouvelles infrastructures a été moins important au cours des dernières années. Toutefois, le nombre élevé d'emplois qu'ils ont à combler entraîne encore des difficultés de recrutement.

Les solutions à court terme peuvent être :

- Le développement d'outils de GRH visant la motivation, la mobilisation et la reconnaissance de la main-d'œuvre dans le but de conserver les compétences stratégiques des entreprises.
- L'utilisation accrue de la formation continue en emploi afin de diminuer le roulement de la main-d'œuvre et d'améliorer la flexibilité des travailleurs.

Ce nouvel équilibre du marché du travail ne pourra se faire sans un effort collectif qui doit interpeller autant les entreprises que les intervenants de l'emploi, les acteurs sociaux et les décideurs municipaux et économiques.

Consultez nos publications sur le marché du travail
de la région de la Capitale-Nationale au
www.emploiuebec.net

Vous souhaitez en savoir davantage à la suite de votre lecture
du Facteur RH ? Cliquez sur : [http://emploiuebec.net/regions/
capitale-nationale/index.asp](http://emploiuebec.net/regions/capitale-nationale/index.asp) et obtenez toutes les données du
rapport d'enquête 2010 de la MRC de La Jacques-Cartier.

Emploi-Québec produit enquêtes et recherches
dans le but d'adapter son offre de service
aux individus et aux entreprises.

Document d'enquête préparé par
la Direction de la planification, du
partenariat et de l'information sur
le marché du travail
Emploi-Québec, région de la Capitale-Nationale

Direction

Louise Bilodeau

Collecte des données

Écho sondage

Traitement des données, analyse et rédaction

Céline Milette

Hélène Roy

Martine Roy

Brochure Facteur RH**Rédaction et coordination de la production**

Serge Durand

Diane Wagner

Service des communications

Région de la Capitale-Nationale

Révision linguistique

Isabelle Saillant, Triade

Collaboration

Pierre Brunelle, conseiller du service aux entreprises, CLE de Charlesbourg

Patrice Routhier, Conférence régionale des élus (CRÉ)

de la Capitale-Nationale

Conception graphique et infographie

Ose Design

Juillet 2011



Emploi-Québec, région de la Capitale-Nationale, vous présente les résultats d'une enquête sur la main-d'œuvre réalisée auprès de 188 employeurs de la MRC de La Jacques-Cartier.

Emploi-Québec, chef de file pour le Placement en ligne !

Pour tous vos besoins de recrutement et pour la gestion de vos ressources humaines, communiquez avec votre conseiller du service aux entreprises :

Monsieur Pierre Brunelle au 418 644-1266, poste 276

www.emploiquebec.net

Information
sur le marché
du travail

