

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

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

Mai 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

RAPPEL TÉLÉPHONIQUE ET SAISIE DES DONNÉES

Charles Leclerc
CLD de Lotbinière

RÉVISION DE TEXTE ET MISE EN PAGE

Noëlline April
Agente de secrétariat

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2001
ISBN 2-550-37509-2

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	XII
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	3
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	13
3.3.1. Les caractéristiques des postes vacants.....	13
3.3.2. La répartition professionnelle des postes vacants.....	17
3.3.3. Les difficultés de recrutement	19
4. LES CHANGEMENTS PRÉVISIBLES AU COURS DES ANNÉES 2001 ET 2002	23
4.1. Les investissements.....	23
4.2. L'évolution de l'emploi	24
4.3. Les changements technologiques, organisationnels et de marché	25
4.3.1. Les changements technologiques prévus	26
4.3.2. Les changements organisationnels prévus	27
4.3.3. Les changements de marché prévus	27
5. LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE AU COURS DES ANNÉES 2001 ET 2002	28
5.1. La répartition professionnelle des intentions d'embauche	29
6. LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	32
6.1. La responsabilité de la gestion des ressources humaines.....	32
6.2. Les difficultés éprouvées dans la gestion des ressources humaines	33
7. LA FORMATION DU PERSONNEL	34
7.1. Les moyens utilisés pour donner la formation.....	34
7.2. Les difficultés éprouvées dans la réalisation des activités de formation.....	35
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, à la demande de la Table Main-d'œuvre de la MRC de Lotbinière¹. 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 1997².

Ce rapport est le onzième 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 suivants³ : Bellechasse, Montmagny, L'Islet, La Nouvelle-Beauce, Robert-Cliche, Beauce-Sartigan, L'Amiante, Les-Chutes-de-la-Chaudière, Desjardins et Les Etchemins. Certains des aspects traités dans ces différentes enquêtes deviennent donc comparables.

Finalement, un merci spécial à la Table Main-d'œuvre de Lotbinière pour sa collaboration tout au long de l'enquête de même qu'aux entreprises répondantes, celles-ci étant à la base de l'information consignée dans ce rapport.

¹ La Table Main-d'œuvre de la MRC de Lotbinière est composée des membres suivants : mesdames Pascale Primeau du Carrefour Jeunesse-Emploi de Lotbinière, Nicole Leclerc de Développement des ressources humaines Canada, Martine Turgeon du Centre-femmes de Lotbinière et messieurs Alain Dubois, Claude Drapeau et Charles Leclerc du Centre local de développement de la MRC de Lotbinière, Yves Bédard du Centre local d'emploi de Sainte-Croix, Michel Gagné du Service aux entreprises et formation continue de la Commission scolaire des Navigateurs et Alain O'Malley du Service externe de main-d'œuvre.

² 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.

³ 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 de L'Amiante (2000), MRC des Chutes-de-la-Chaudière et de Desjardins (décembre 2000), MRC des Etchemins (mars 2001).

SOMMAIRE

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

PRÉSENTATION

- L'enquête a touché quelque 4 544 emplois⁴ des secteurs du manufacturier et du transport, soit environ 39,4 % du nombre d'emplois que l'on trouve dans la MRC de Lotbinière (11 520 emplois). Quatre vingt quinze pour cent (95 %) des emplois visés par l'enquête sont des emplois à temps plein, tandis que 5 % 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. Il y a embauche lorsqu'une entreprise crée un nouvel emploi, lorsque l'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.
- Durant une année, le niveau d'emploi varie considérablement. Ainsi, dans la MRC de Lotbinière, la différence entre le nombre maximal (quelque 4 900 emplois) et le nombre minimal d'emplois (quelque 3 500 emplois) au cours des douze mois précédant l'enquête s'élève précisément à 1 312 emplois.
- L'été est la saison la plus fréquemment ciblée en ce qui a trait au nombre maximal d'emplois. En cette matière, le printemps semble être aussi une saison florissante. Signalons la proportion importante d'entreprises, soit 48,9 %, pour lesquelles l'effet saisonnier ne s'applique pas. Un nombre d'emploi culminant en été et au printemps correspond parfaitement au secteur manufacturier tandis que dans le secteur du transport, l'emploi semble mieux réparti pour chacune des saisons.

LES POSTES VACANTS

- À l'automne et à l'hiver 2000, 14,3 % des entreprises des secteurs du manufacturier et du transport de la MRC de Lotbinière faisaient état d'une centaine de postes vacants pour lesquels elles recherchaient activement des travailleurs et des travailleuses à l'extérieur de leur établissement.
- Les secteurs du cuir et de l'habillement, de la transformation du bois, des métaux primaires et produits métalliques et du transport se démarquent par le nombre de postes vacants, soit 72. Rappelons qu'en raison de la période de l'année durant laquelle le sondage a été effectué, fin

⁴ Il s'agit du nombre d'emplois estimé pour la population visée, soit l'ensemble des entreprises touchées par l'enquête.

novembre et décembre 2000, le nombre de postes vacants est conservateur, l'emploi étant au plus bas durant l'hiver et l'automne.

- Ce sont les entreprises comptant entre 50 et 199 employés qui rassemblent le plus grand nombre de postes vacants dans la MRC de Lotbinière.
- Par rapport au nombre d'emplois estimé dans le secteur manufacturier (4 191 emplois), le nombre de postes vacants (84) représente 2 %.

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 (automne 1998 et hiver 1999)	3,2
L'Islet (automne 1998 et hiver 1999)	2,4
Bellechasse (printemps 1998)	4,3
Nouvelle-Beauce (hiver et printemps 1999)	4,0
Robert-Cliche (hiver et printemps 1999)	7,4
Beauce-Sartigan (hiver et printemps 1999)	5,9
L'Amiante (automne 1999 et hiver 2000)	4,3
Desjardins (printemps et été 2000)	3,4
Chutes-de-la-Chaudière (printemps et été 2000)	4,5
Les Etchemins (été 2000)	5,3
Lotbinière (automne et hiver 2000)	2,0

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

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

Sources de recrutement	Pourcentage (%)
C.V. reçus à l'entreprise	60,6
Candidats recommandés par les employés	46,1
Contacts personnels des dirigeants de l'entreprise	44,7
Journaux	30,6
Centre local d'emploi (Emploi-Québec)	23,3
Établissements scolaires	8,5
Autres organismes publics d'emploi	7,2
Internet	2,2
Agences de placement privées	1,5
Publications d'affaires ou d'associations d'employeurs	1,1

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 60,8 % des postes vacants, les entreprises mentionnent des difficultés de recrutement.
- La principale cause des difficultés de recrutement pour les postes vacants de Lotbinière est celle de la compétitivité des conditions de travail (salaire, milieu de travail, horaire de travail), mentionnée dans 52,5 % des cas. Cette cause principale est suivie par quelques autres : les lacunes en ce qui concerne les compétences des candidats et des candidates (45,8 %) et l'expérience de travail (20,3 %), l'activité saisonnière ou travail temporaire (6,8 %) et la localisation géographique ou le travail en région éloignée (1,7 %). Mentionnons que le diplôme recherché n'est pas une cause mentionnée par les employeurs du territoire.
- Abordons maintenant la question des compétences qui sont à la source des difficultés de recrutement. La préoccupation majeure des employeurs de Lotbinière est celle des lacunes en ce qui concerne les qualités personnelles (sens de l'initiative, responsabilité, honnêteté), cette mention recueille 67,8 % des réponses. Par la suite, mentionnons des difficultés de recrutement liées à la connaissance d'une langue seconde (25,4 %), les relations interpersonnelles (travail en équipe, service aux clients) (23,7 %) et les compétences reliées à la fonction (16,9 %).

**LISTE DES POSTES ACTUELLEMENT VACANTS, SELON L'ENQUÊTE SUR LES
CARACTÉRISTIQUES DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE⁵
MRC DE LOTBINIÈRE**

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	TITRE DE LA PROFESSION	NOMBRE
Transformation des aliments	Techniciens/Techniciennes en production végétale	1
Transformation des aliments	Commis quincaillerie	2
Transformation des aliments	Ouvriers/Ouvrières spécialisé(e)s de ferme; Ouvriers/Ouvrières production porcine	3
Transformation des aliments	Employés/Employées de maintenance	1
Cuir et Habillement	Couturières/Couturiers; Opérateurs/Opératrices de machines à coudre	30
Transformation du bois	Secrétaires comptables	2
Transformation du bois	Dessinateurs/Dessinatrices Autocad 2000	1
Transformation du bois	Conseillers/Conseillères service après-vente; Conseillers/Conseillères aux ventes; Représentants/Représentantes interne aux ventes	5
Transformation du bois	Mécaniciens/Mécaniciennes	2
Transformation du bois	Opérateurs/Opératrices	1
Transformation du bois	Journaliers/Journalières	10
Meuble	Commis à la réception et à l'expédition	1
Meuble	Ébénistes	1
Meuble	Peintres	2
Meuble	Manœuvres	5

⁵ Liste des postes vacants mentionnés à l'automne et à l'hiver 2000.

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	TITRE DE LA PROFESSION	NOMBRE
Métaux primaires/Produits métalliques	Mécaniciens/Mécaniciennes	3
Métaux primaires/Produits métalliques	Dessinateurs/Dessinatrices	2
Métaux primaires/Produits métalliques	Soudeurs-assembleurs/Soudeuses-assembleuses	10
Matériel de transport	Directeurs/Directrices des ventes	1
Manufacturier divers	Installateurs/Installatrices et Réparateurs/Réparatrices (aides)	1
Transport	Conducteurs/Conductrices de camions	13
Total		97

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

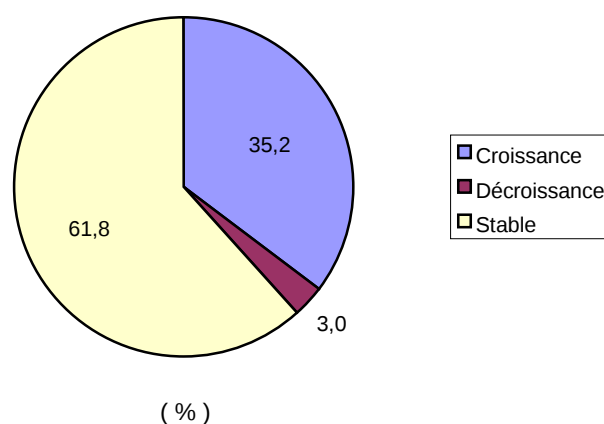
LES INVESTISSEMENTS

- Quarante deux pour cent (42,5 %) des entreprises des secteurs du manufacturier et du transport de la MRC de Lotbinière prévoient effectuer un investissement au cours des années 2001 et 2002.
- Les investissements prévus varient de 10 000 \$ à 4 000 000 \$. L'investissement total prévu représente la somme de 11 905 000 \$.

L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

- Trente cinq pour cent (35,2 %) des entreprises des secteurs du manufacturier et du transport de la MRC de Lotbinière prévoient une croissance de l'emploi au cours des années 2001 et 2002. Très peu d'établissements appréhendent une décroissance, tandis que 61,8 % optent pour la stabilité.
- Les entreprises qui anticipent particulièrement la croissance se retrouvent dans les secteurs suivants : le cuir et l'habillement, la transformation du bois, le meuble, la machinerie et le manufacturier divers.

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



LES CHANGEMENTS PRÉVUS

- Ce sont les changements technologiques et les changements de marché qui sont les plus largement prévus par les entreprises de la MRC de Lotbinière. Ainsi, 27,6 % des entreprises affirment avoir l'intention de réaliser des changements technologiques au cours des années 2001 et 2002 tandis que 23,6 % anticipent des changements de marché. Les changements organisationnels sont prévus dans une proportion moindre, soit 11,1 %.

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

- Près de 25 % des entreprises des secteurs du manufacturier et du transport de la MRC de Lotbinière prévoient embaucher du personnel additionnel au cours des années 2001 et 2002.
- Les intentions d'embauche représentent quelque 300 emplois et sont concentrées, à plus de 50 %, dans le secteur de la transformation du bois.
- En ce qui concerne la scolarité, mentionnons que les employeurs de la MRC de Lotbinière demandent au moins un diplôme de 5^e secondaire pour 44,1 % des intentions d'embauche. On observe donc une exigence faible en matière de scolarité.

**LISTE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE⁶ AU COURS
DES ANNÉES 2001 ET 2002, MRC DE LOTBINIÈRE**

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	TITRE DE LA PROFESSION	NOMBRE
Transformation des aliments	Techniciens/Techniciennes en alimentation (normes HACCP, etc.)	1
Transformation des aliments	Techniciens/Techniciennes en apiculture	3
Plastique	Journaliers/Journalières	2
Produits textiles	Soudeurs/Soudeuses	1
Produits textiles	Couturiers/Couturières	1
Cuir et Habillement	Patronnistes	1
Cuir et Habillement	Couturiers/Couturières	5
Transformation du bois	Commis de travail général de bureau	3
Transformation du bois	Programmeurs/Programmeuses	1
Transformation du bois	Conseillers/Conseillères aux ventes	2
Transformation du bois	Peintres industriels	2
Transformation du bois	Assembleurs réajusteurs/Assembleuses réajusteuses; Manœuvres	41
Transformation du bois	Journaliers/Journalières; Ouvriers/Ouvrières d'usine	101
Meuble	Vendeurs/Vendeuses	1
Meuble	Ébénistes	1
Meuble	Journaliers/Journalières	13
Métaux primaires et Produits métalliques	Ouvriers/Ouvrières de production	20
Métaux primaires et Produits métalliques	Secrétaires comptables	1
Métaux primaires et Produits métalliques	Techniciens/Techniciennes marketing	1
Métaux primaires et Produits métalliques	Soudeurs/Soudeuses	15
Métaux primaires et Produits métalliques	Journaliers/Journalières	1
Métaux primaires et Produits métalliques	Opérateurs/Opératrices de plieuse hydraulique	1
Machinerie	Techniciens/Techniciennes comptables	1
Machinerie	Commis de travail général de bureau	2
Machinerie	Manœuvres	10
Matériel de transport	Soudeurs/Soudeuses; Soudeurs assembleurs/Soudeuses assembleuses	7
Matériel de transport	Mécaniciens/Mécaniciennes d'équipements lourds	1
Produits électriques et électroniques	Manœuvres	8
Produits minéraux non métalliques	Journaliers/Journalières	10
Manufacturier divers	Ouvriers/Ouvrières de bois d'œuvre	6
Transport	Répartiteurs/Répartitrices	1
Transport	Vendeurs/Vendeuses	1
Transport	Conducteurs/Conductrices de camions	23
Total		288

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

⁶ Liste des intentions d'embauche mentionnées à l'automne et à l'hiver 2000.

LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

- Dix neuf pour cent (19,2 %) des entreprises des secteurs manufacturier et du transport déclarent employer 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'œuvre⁷, le recrutement de personnel qualifié est un problème criant et mentionné par 48,2 % des entreprises. Le faible bassin de main-d'œuvre est aussi relevé par près de 40 % des entreprises. La stabilité de production de même que les compétences du personnel font aussi partie des principales difficultés éprouvées dans la gestion des ressources humaines.

LA FORMATION DU PERSONNEL

- Quelque 40 % des entreprises des secteurs 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.
- Les entreprises qui offrent de la formation ont principalement recours aux moyens suivants : la formation structurée à l'intérieur de l'entreprise (69,1 %); la formation donnée par des établissements d'enseignement publics et privés (40,7 %) et le recours à d'autres moyens (31,5 %). Les autres moyens sont : cours d'anglais dans l'entreprise, formation par l'Association des camionneurs, fournisseurs et ordre professionnel, cours de sécurité, formation carrière en tourisme, congrès, Coopérative fédérée, cours métier unique et organismes et centres de santé tels que les CLSC.
- La principale difficulté éprouvée dans la réalisation des activités de formation est celle du remplacement des personnes à former sans que ne ralentisse la production ou le service.

⁷

S. Béislé 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 (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.

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

Située à l'extrême nord-ouest de la région de la Chaudière-Appalaches, la MRC de Lotbinière couvre 1651,52 km² et compte 19 municipalités. Le territoire est composé de quatre grandes unités de paysage : le secteur riverain, la plaine agricole, le piémont et le plateau appalachien. Les fermes occupent un peu plus de 45 % du territoire total de la MRC et 46 % de sa zone agricole. Il est à noter que la zone agricole couvre 98 % du territoire de cette MRC⁸.

La population de la MRC de Lotbinière (26 921 personnes), qui se classe sixième quant au nombre d'habitants, représente 7,1 % de la population régionale, les MRC Les-Chutes-de-la-Chaudière, Desjardins, Beauce-Sartigan, L'Amiante et Bellechasse la devançant. La plus petite municipalité, soit Leclercville, compte 635 personnes tandis que la plus grande, soit Saint-Apollinaire, compte 3 893 personnes. Entre 1991 et 1996, Lotbinière a connu une croissance démographique de l'ordre de 1,1 %, comparativement à 3,5 % pour la région de la Chaudière-Appalaches.

En 1996, la proportion de jeunes de 0 à 14 ans, soit 21,7 %, est plus élevée que dans l'ensemble de la région (20,4 %). À l'extrême, la proportion des 55 ans et plus est, elle aussi, plus élevée que la moyenne régionale, une proportion de 21,5 % comparativement à 20,4 % pour la région.

La proportion de personnes de 15 ans et plus qui, en 1996, possédaient au moins un diplôme d'études secondaires était de 55,5 %, comparativement à 60,2 % pour l'ensemble de la région, un écart de 4,7 points de pourcentage entre la MRC et la région. En 1991, cet écart était de 7,3 points. La situation à l'égard de la scolarité de la population de Lotbinière âgée de 15 ans et plus a tendance à s'améliorer.

Tableau 1

TAUX DE DIPLÔMATION, MRC DE LOTBINIÈRE, RÉGION DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES ET ENSEMBLE DU QUÉBEC, 1991 ET 1996

LOCALISATION	1991 (%)	1996 (%)
MRC de Lotbinière	48,6	55,5
Région de la Chaudière-Appalaches	55,9	60,2
Ensemble du Québec	60,9	64,5

Source : Statistique Canada, recensements 1991 et 1996. Compilation Emploi-Québec, Direction de la planification et du partenariat, Chaudière-Appalaches.

Note : Taux de diplomation = Proportion de personnes âgées de 15 ans et plus détenant au moins un 5^e secondaire par rapport à l'ensemble de la population de 15 ans et plus.

⁸ Ministère de l'agriculture, des pêcheries et de l'alimentation (Direction régionale de Chaudière-Appalaches), Profil agroalimentaire 1981-1996, région agricole de Chaudière-Appalaches, juin 1999.

1.2 LA MAIN-D'ŒUVRE POTENTIELLEMENT DISPONIBLE

En décembre 2000⁹, on comptait 795 prestataires adultes de l'assistance-emploi dans la MRC de Lotbinière. Par rapport à décembre 1999, il s'agit d'une diminution de l'ordre de 7,3 %, le nombre de prestataires passant de 858 en décembre 1999 à 795 en décembre 2000.

En décembre 2000, les 795 prestataires de l'assistance-emploi se composaient de 275 prestataires ayant des contraintes sévères à l'emploi, 227 ayant des contraintes temporaires à l'emploi et 293 étant sans contrainte à l'emploi.

La proportion de prestataires de l'assistance-emploi étant sans contrainte à l'emploi (293) par rapport à la population âgée de 15 à 64 ans (17 700) se situait, en décembre 2000, à 1,7 %. Cette proportion était de 2 % pour l'ensemble de la région de la Chaudière-Appalaches.

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

Les femmes	45,4 %
Les hommes	54,6 %
Les moins de 21 ans	4,4 %
Les 21 à 29 ans	13,0 %
Les 30 à 44 ans	41,0 %
Les 45 à 54 ans	40,6 %
Les 55 ans et plus	1,0 %
Pourcentage de prestataires ayant une durée cumulative de moins de 2 ans depuis 1975	13,0 %
Pourcentage de prestataires ayant une durée cumulative de moins de 4 ans depuis 1975	24,9 %
Pourcentage de prestataires, personnes seules	49,1 %
Pourcentage de prestataires chefs de familles monoparentales	16,7 %

Par ailleurs, la MRC de Lotbinière regroupait, au mois de décembre 2000, 590 bénéficiaires réguliers (sans gains) de l'assurance-emploi¹⁰; comparativement à 612 en décembre 1999.

L'addition du nombre de personnes prestataires de l'assistance-emploi ayant des contraintes temporaires à l'emploi et étant sans contrainte (520) et du nombre de personnes bénéficiaires réguliers (sans gains) de l'assurance-emploi (590) nous permet de quantifier, à tout le moins, le bassin d'une main-d'œuvre potentiellement disponible de 1 100 personnes. À ce chiffre s'ajoute très certainement le nombre de personnes sans soutien du revenu, tels les diplômés et diplômées des écoles professionnelles et techniques, les femmes et les hommes sans revenu qui cherchent un emploi et toutes les personnes non admissibles aux prestations de l'assistance-emploi ou de l'assurance-emploi.

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

¹⁰ Source : Développement des ressources humaines Canada, Centre des ressources humaines Charny.

Tableau 2
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
	n	%	%	%	%
L'Islet	15 700	46,5	13,9	49,2	2,5
Montmagny	19 230	51,4	12,2	51,0	3,4
Bellechasse	23 355	55,6	8,8	53,4	2,0
Desjardins	41 360	68,9	11,1	56,4	2,9
Chutes-de-la-Chaudière	57 475	75,7	7,8	66,1	1,1
Nouvelle-Beauce	19 230	58,1	7,7	60,7	1,5
Robert-Cliche	14 380	53,4	8,8	54,6	1,6
Les Etchemins	14 335	45,9	12,0	49,2	1,7
Beauce-Sartigan	35 275	53,5	8,7	59,3	1,9
L'Amiante	36 330	58,1	9,5	52,1	2,6
Lotbinière	20 605	55,5	9,6	55,9	1,7
Région de la Chaudière-Appalaches	297 275	60,2	9,5	56,9	2,0
Ensemble du Québec	5 673 470	64,5	11,8	55,0	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. Décembre 2000.

1.3 LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LA RÉALITÉ ÉCONOMIQUE

En 1996, la MRC de Lotbinière affichait un taux d'emploi de 55,9 %, comparativement à 56,9 % pour l'ensemble de la région. Mentionnons que le taux d'emploi des femmes dans Lotbinière était de 46,7 % et celui des hommes, de 64,6 %. Ces proportions pour la région de la Chaudière-Appalaches étaient de 49,3 % pour les femmes et de 64,7 % pour les hommes.

Tableau 3

PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL CHEZ LES HOMMES
MRC DE LOTBINIÈRE, RÉGION DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES
ET ENSEMBLE DU QUÉBEC, 1996

Localisation	Taux d'emploi %	Taux d'activité %	Taux de chômage %
MRC de Lotbinière	64,6	71,6	9,7
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.

La situation des hommes de la MRC de Lotbinière se modèle à celle des hommes de la région. On remarque des taux d'activité et de chômage parfaitement identiques et favorables par rapport à ceux de l'ensemble du Québec.

Tableau 4

PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL CHEZ LES FEMMES
MRC DE LOTBINIÈRE, RÉGION DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES
ET ENSEMBLE DU QUÉBEC, 1996

Localisation	Taux d'emploi %	Taux d'activité %	Taux de chômage %
MRC de Lotbinière	46,7	51,6	9,4
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.

Pour les femmes de Lotbinière, les taux d'emploi et d'activité sont inférieurs à ceux de la région et de l'ensemble du Québec.

En 1996, le taux d'emploi des jeunes âgés entre 15 et 24 ans était de 42,3 % comparativement à 45,5 % chez les jeunes de l'ensemble de la région de la Chaudière-Appalaches. De façon plus ventilée, le taux d'emploi des 15 à 19 ans s'établissait à 24,7 % tandis que celui des 20 à 24 ans s'établissait à 66,1 %.

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 56,9 %, ce taux pour l'ensemble du Québec était de 43,7 %. Tel qu'illustré au tableau 5, la situation est aussi très favorable pour les 20 à 24 ans. Il semble relativement aisé pour les jeunes de Lotbinière de se trouver un emploi sans nécessairement détenir un diplôme. Dans le contexte d'une concurrence vive et de changements technologiques, organisationnels et de marché, la culture d'une formation continue mérite plus que jamais d'être mise de l'avant. Le tableau 5 nous permet d'examiner les taux d'emploi des jeunes qui ne fréquentent plus l'école.

Tableau 5

TAUX D'EMPLOI DES JEUNES ÂGÉS ENTRE 15 ET 19 ANS ET ENTRE 20 ET 24 ANS QUI NE FRÉQUENTENT PAS L'ÉCOLE, MRC DE LOTBINIÈRE, ENSEMBLE DU QUÉBEC, 1996

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 de Lotbinière	56,9	79,2
Ensemble du Québec	43,7	69,6

Source : Statistique Canada, recensement 1996.

En 1996, parmi les 11 520 résidents de Lotbinière occupant un emploi, quelque 8 445 possédaient un lieu de travail habituel. Les 3 075 personnes qui n'ont pas de lieu de travail habituel travaillaient à domicile ou encore n'avaient pas de lieu de travail fixe.

La majorité des résidents et des résidentes qui possédaient un lieu de travail habituel exerçaient leur métier dans des entreprises situées dans la MRC où ils habitent, c'est-à-dire dans la MRC de Lotbinière, et ce, dans une proportion de 66 %, ce qui représentent 5 570 personnes. Mentionnons qu'une partie importante de la main-d'oeuvre, soit 1 415, travaillaient dans la Communauté urbaine de Québec. Les 1 460 autres résidents se répartissaient ainsi : quelque 435 travaillaient dans la MRC des Chutes-de-la-Chaudière; 245, dans la MRC de la Nouvelle-Beauce; 165, dans la MRC de Desjardins; 85, dans les autres MRC de la région de la Chaudière-Appalaches et 530 travaillaient ailleurs au Québec. En contrepartie, ils sont quelque 1 700 à entrer dans Lotbinière pour y travailler.

La forte présence du secteur primaire dans la MRC de Lotbinière vient influencer la proportion d'emploi dans ce secteur qui est de 15,6 % comparativement à 8,1 % dans la région de la Chaudière-Appalaches. Au plan économique, l'agriculture occupe une place importante dans la MRC. En ce qui concerne les productions animales, les revenus principaux les plus fréquents sont tirés de la production laitière, du porc, des bovins de boucherie et des veaux¹¹. Les productions végétales sont assez diversifiées. Les revenus principaux sont tirés de l'acériculture, des céréales et protéagineux, de la vente de fourrage, des petits fruits, des pommes et des légumes et des cultures abritées.

¹¹ Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (Direction régionale de Chaudière-Appalaches), *op.cit.*, page 1.

L'espace boisé représente aussi une très grande superficie du territoire de la MRC. À l'exception de la forêt de la Seigneurie de Lotbinière et de la forêt de Beaurivage, le couvert forestier est très morcelé, subdivisé et constitué en de petites parcelles¹².

L'Industrie manufacturière de la MRC rassemblait, en 1996, 26 % de l'emploi du territoire comparativement à 21,8 % pour la région. Les secteurs les plus générateurs d'emploi sont la transformation du bois, en particulier les portes et les fenêtres, le meuble et armoires de cuisine, la transformation des aliments et l'habillement. Le secteur de la construction regroupait 6,3 % de l'emploi comparativement à 5 % pour la région.

L'emploi dans le secteur tertiaire rassemblait, quant à lui, 52 % de l'emploi comparativement à 65,1 % pour la région. La plus grande part de l'emploi du tertiaire est attribuable au commerce de gros et de détail, soit 13,5 %. Les autres secteurs d'importance sont les suivants : la santé et les services sociaux (6 %), l'enseignement (5,1 %), l'hébergement et la restauration (5 %) et le transport et l'entreposage (4,7 %). Considérant que Lotbinière constitue un vaste territoire naturel, peu urbanisé et offrant de bonnes possibilités pour le développement d'activités récréatives et touristiques, la MRC de Lotbinière a fait, du secteur tourisme, loisir et culture, un axe prioritaire de son développement économique local.

Ainsi que l'illustre le tableau 6, la MRC de Lotbinière regroupe environ 777 employés.

Tableau 6
RÉPARTITION DES EMPLOYEURS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ
MRC DE LOTBINIÈRE

SECTEUR D'ACTIVITÉ	EMPLOYEURS (%) (n = 777)
Primaire (exploitants agricoles)	13,9
Manufacturier	14,9
Construction	10,8
Tertiaire	60,4
Total	100

Source : Développement des ressources humaines Canada, 2001.

Note : Les données comprennent toutes les municipalités de la MRC de Lotbinière, sauf la municipalité de Saint-Sylvestre.

¹² Document Internet. *Portrait de la région*, www.mrcotbiniere.org.

Tableau 7
PRINCIPAUX EMPLOYEURS MANUFACTURIERS, MRC DE LOTBINIÈRE

Entreprises	Villes	Secteurs
Les Industries de la Rive-Sud Itée	Sainte-Croix	Meuble
Donat Flamand inc.	Saint-Apollinaire	Transformation du bois
Laflamme Portes et Fenêtres inc.	Saint-Apollinaire	Transformation du bois
Fonderie Bibby Ste-Croix inc.	Sainte-Croix	Métaux primaires
Les Industries A.P. inc.	Laurier-Station	Meuble
Fenêtres Élite inc.	Saint-Gilles	Transformation du bois
Meubles Laurier Itée	Laurier-Station	Meuble
Les Confections Joly inc.	Saint-Janvier-de-Joly	Habillement
Coopérative agricole La Seigneurie	Saint-Narcisse	Transformation des aliments
Les Bois de Plancher P.G. inc.	Saint-Édouard	Transformation du bois

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

Selon les statistiques les plus récentes, 24,4 % des entreprises manufacturières de la MRC de Lotbinière exportent, cette proportion est de 30,9 % pour la région et de 33,5 % pour l'ensemble du Québec.

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 de Lotbinière.

Aux fins de la présente enquête, le comité responsable de l'enquête¹³ a retenu l'ensemble des établissements appartenant aux secteurs manufacturier et du transport.

Tableau 8
NOMBRE DE QUESTIONNAIRES EXPÉDIÉS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ
ET LA TAILLE DE L'ENTREPRISE
MRC DE LOTBINIÈRE

SECTEUR	QUESTIONNAIRES EXPÉDIÉS SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES				
Ensemble des Industries	0-9 employés	10 à 49 employés	50 à 199 employés	200 employés et plus	Total
	(questionnaires) (n)	(questionnaires) (n)	(questionnaires) (n)	(questionnaires) (n)	(questionnaires) (n)
	127	38	20	4	189
Aliments/boissons	13	6	3		22
Caoutchouc/plastique	1	3			4
Cuir	1				1
Textile	3				3
Habillement	1	1	4		6
Bois	23	11	7	1	42
Meuble	8	1	1	2	12
Imprimerie	4				4
Métaux primaires				1	1
Produits métalliques	12	4	1		17
Machinerie	3	2			5
Matériel de transport	2	1			3
Produits électriques et électroniques	2				2
Minéraux non métalliques	1	2	2		5
Pétrole et charbon	2	1			3
Industries chimiques	1				1
Manufacturier divers	5	1			6
Industries du transport	45	5	2		52

¹³ Le comité responsable de l'enquête est la Table Main-d'œuvre de Lotbinière. La composition de cette Table est mentionnée à la page IV.

2.2 LA COLLECTE ET LE TRAITEMENT DES DONNÉES

Les entreprises ont eu à répondre à un questionnaire¹⁴ qui comprenait 21 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*¹⁵. 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 menons¹⁶.

La mise à la poste des questionnaires s'est faite durant la semaine du 20 novembre 2000. L'envoi postal comprenait les documents suivants : une lettre de présentation de l'enquête signée par Messieurs Robert Handfield du CLE de Ste-Croix et Alain Dubois du CLD de Lotbinière, 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, des rappels téléphoniques ont été effectués par le CLD de la MRC de Lotbinière durant les mois de novembre et de décembre 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 189 établissements visés par l'enquête, 5 établissements ne répondaient pas aux critères de l'enquête. L'échantillon admissible en vue du calcul du taux de réponse est donc de 184. Cent trente et un établissements admissibles ayant rempli le questionnaire, le taux de réponse à l'enquête s'élève à 71,2 %. Les résultats globaux de la collecte sont présentés au tableau 9. Les taux de réponse selon les strates, c'est-à-dire selon la taille et le secteur, sont présentés à l'annexe 2.

¹⁴ Le questionnaire est présenté à l'annexe 1.

¹⁵ S. Bélisle et R. Lachapelle, *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre au Québec, résultats globaux*, op. cit., page IV.

¹⁶ S. Lefebvre, *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, MRC de Bellechasse, Montmagny, L'Islet, Robert-Cliche, Beauce-Sartigan, La Nouvelle-Beauce, L'Amiante, Les Chutes-de-la-Chaudière, Desjardins et Les Etchemins*, op. cit., page IV.

Tableau 9

RÉSULTATS GLOBAUX DE LA COLLECTE	
Échantillon initial (1)	189
Échantillon inadmissible (entreprises fermées ou ne répondant pas aux critères) (2)	5
Échantillon admissible (3)	184
Nombre de questionnaires admissibles (4)	131
Nombre de non-répondants (5)	53
Taux de réponse (4/3)	71,2 %

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 Lotbinière, soit les entreprises 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.

Pour des raisons de confidentialité, les données concernant les entreprises des secteurs suivants seront présentées de façon regroupée : le cuir et l'habillement, les métaux primaires et les produits métalliques, les industries chimiques et les produits raffinés du pétrole. 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 10, les entreprises provenant des secteurs de la transformation des aliments, de la transformation du bois et du transport rassemblent à elles seules 57,1 % des répondants. Les répondants comprennent 64,9 % d'entreprises ayant de 0 à 9 employés, 32,8 % ayant de 10 à 199 employés et 2,3 % comptant plus de 200 employés.

Tableau 10

RÉPARTITION DES ENTREPRISES RÉPONDANTES MRC DE LOTBINIÈRE

CARACTÉRISTIQUES	EMPLOYEURS (%) (n = 131)
SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	
Aliments	13,6
Caoutchouc/plastique	2,3
Textile	2,3
Cuir et habillement	5,3
Bois	21,4
Meuble	7,6
Imprimerie	2,3
Métaux primaires	0,8
Produits métalliques	9,2
Machinerie	3,1
Matériel de transport	2,3
Produits électriques et électroniques	0,8
Minéraux non métalliques	1,5
Produits raffinés du pétrole	1,5
Produits chimiques	0,8
Manufacturier divers	3,1
Industries du transport	22,1
TAILLE	
0 à 9 employés	64,9
10 à 49 employés	18,3
50 à 199 employés	14,5
200 employés et plus	2,3

La majorité des entreprises des secteurs manufacturier et du transport situées dans la MRC de Lotbinière, soit 89,8 %, sont constituées d'un seul établissement. L'autre catégorie de répondants, soit 10,2 %, rassemble des entreprises constituées de plusieurs établissements, lesquels établissements sont situés à l'extérieur de la MRC de Lotbinière. Ces établissements sont situés

ailleurs dans la région de la Chaudière-Appalaches (36,4 %), dans d'autres régions du Québec (37,8 %), ailleurs au Canada (19,7 %) et aux États-Unis (6,1 %).

L'enquête a touché quelque 4 544 emplois¹⁷. Quatre vingt quinze pour cent (95 %) des emplois visés par l'enquête sont des emplois à temps plein, tandis que 5 % 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, lorsque l'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 de Lotbinière.

Dans la MRC de Lotbinière, la différence entre le nombre maximal (quelque 4 900 emplois) et le nombre minimal d'emplois (quelque 3 500 emplois) au cours des douze mois précédant l'enquête s'élève précisément à 1 312 emplois.

Tel qu'il est illustré au tableau 11, pour l'ensemble des entreprises répondantes, l'été est la saison la plus fréquemment ciblée en ce qui a trait au nombre maximal d'emplois. Le printemps semble être aussi une saison florissante, cette saison ayant été mentionnée par 27,5 % des entreprises. Signalons la proportion importante d'entreprises, soit 48,9 %, pour lesquelles l'effet saisonnier ne s'applique pas. Un nombre d'emploi culminant en été et au printemps correspond parfaitement au secteur manufacturier tandis que dans le secteur du transport, l'emploi semble mieux réparti pour chacune des saisons.

Tableau 11

**RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LA SAISON OÙ L'EMPLOI A ÉTÉ LE PLUS ÉLEVÉ
AU COURS DES 12 MOIS PRÉCÉDANT L'ENQUÊTE
MRC DE LOTBINIÈRE**

SAISON	MANUFACTURIER (%)	TRANSPORT (%)	ENSEMBLE DES ENTREPRISES (%)
Printemps	26,5	31,0	27,5
Été	36,3	31,0	35,1
Automne	13,7	31,0	17,6
Hiver	6,9	20,7	9,9
Ne s'applique pas	46,1	58,6	48,9
Total	100	100	100

¹⁷ Il s'agit du nombre d'emplois estimé pour la population visée, soit l'ensemble des entreprises touchées par l'enquête.

Tel qu'il est présenté au tableau 12, l'hiver est, de loin, la saison où l'emploi a été le plus faible au cours des douze derniers mois, cette saison ayant été mentionnée par 35,1 % des entreprises. Cette situation fait l'unanimité chez les deux grands secteurs sondés, soit le manufacturier et le transport. Toutefois, la proportion d'entreprises du secteur du transport où l'effet saisonnalité semble moins présent, est importante avec 58,6 % des répondants. Au global, cette proportion demeure forte puisque 48,9 % des entreprises n'ont choisi aucune saison où l'emploi s'avérerait plus faible.

Tableau 12

**RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LA SAISON OÙ L'EMPLOI A ÉTÉ LE PLUS FAIBLE
AU COURS DES 12 MOIS PRÉCÉDANT L'ENQUÊTE
MRC DE LOTBINIÈRE**

SAISON	MANUFACTURIER (%)	TRANSPORT (%)	ENSEMBLE DES ENTREPRISES (%)
Printemps	10,8	10,3	10,7
Été	6,9	10,3	7,6
Automne	16,7	10,3	15,3
Hiver	39,2	20,7	35,1
Ne s'applique pas	46,1	58,6	48,9
Total	100	100	100

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 du manufacturier et du transport de la MRC de Lotbinière, c'est-à-dire les postes ouverts exclusivement aux personnes de l'extérieur des entreprises.

À l'automne et à l'hiver 2000, 14,3 % des entreprises des secteurs du manufacturier et du transport de la MRC de Lotbinière faisaient état de près d'une centaine de postes vacants pour lesquels elles recherchaient activement des travailleurs à l'extérieur de leur établissement. Par rapport au nombre d'emplois estimé (4 544 emplois), le nombre de postes vacants (97) représente 2,1 %. Les secteurs du cuir et de l'habillement, de la transformation du bois, des métaux primaires et produits métalliques et du transport se démarquent par le nombre de postes vacants, soit 72. Rappelons qu'en raison de la période de l'année durant laquelle le sondage a été effectué, fin novembre et décembre 2000, le nombre de postes vacants est conservateur, l'emploi étant au plus bas durant l'hiver et l'automne.

Le tableau 13 nous permet de comparer la proportion de postes vacants du secteur manufacturier dans Lotbinière avec celles obtenues à partir d'enquêtes locales identiques à celle-ci, mais réalisées antérieurement¹⁸.

Tableau 13

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

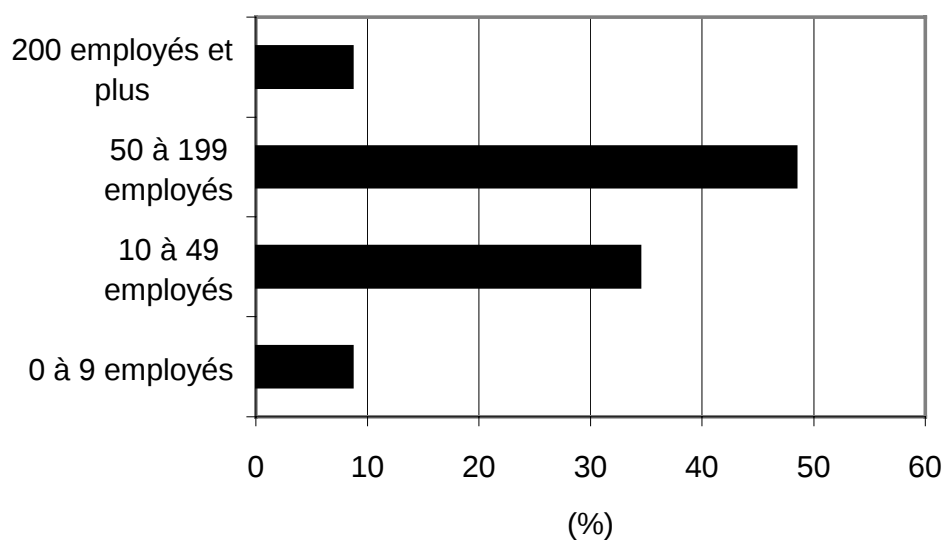
LOCALITÉ (MRC)	POSTES VACANTS PAR RAPPORT À L'EMPLOI (%)
Montmagny (automne 1998 et hiver 1999)	3,2
L'Islet (automne 1998 et hiver 1999)	2,4
Bellechasse (printemps 1998)	4,3
Nouvelle-Beauce (hiver et printemps 1999)	4,0
Robert-Cliche (hiver et printemps 1999)	7,4
Beauce-Sartigan (hiver et printemps 1999)	5,9
L'Amiante (automne 1999 et hiver 2000)	4,3
Desjardins (printemps et été 2000)	3,4
Chutes-de-la-Chaudière (printemps et été 2000)	4,5
Les Etchemins (été 2000)	5,3
Lotbinière (automne et hiver 2000)	2,0

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 8,6 % des postes vacants dans les deux extrêmes, soit à l'intérieur d'entreprises comptant moins de 10 employés ainsi que dans celles comptant plus de 200 employés. Les catégories du milieu regroupent, au total, 82,8 % des postes vacants, soit 34,4 % des postes vacants dans les entreprises ayant entre 10 et 49 employés et 48,4 % dans les entreprises comptant entre 50 et 199 employés. Cette dernière catégorie d'entreprises comptant entre 50 et 199 employés rassemble donc le plus grand nombre de postes vacants dans la MRC de Lotbinière.

¹⁸ 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, Desjardins et Les Etchemins, op. cit., page IV.

Graphique 1
POSTES VACANTS SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES
MRC DE LOTBINIÈRE



En ce qui concerne la scolarité, mentionnons que les employeurs de la MRC de Lotbinière demandent au moins un diplôme de 5^e secondaire pour 50,5 % des postes vacants, ce qui est peu exigeant, mais révélateur du type de postes vacants.

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

Scolarité	Postes vacants (%)
Diplôme de 5 ^e secondaire (formation générale)	25,7
Diplôme de formation professionnelle (secondaire)	19,4
Diplôme de formation technique (collégial)	5,4
Diplôme universitaire	0,0
Aucune scolarité exigée	49,5
Total	100

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

- L'administration
- La production porcine

Pour la formation technique au collégial, les employeurs mentionnent :

- Le travail (ventes, entretien, etc.) en quincaillerie dans l'industrie de la transformation des aliments
- Le transport (réception et expédition dans l'industrie du meuble)
- Les productions végétales
- Le dessin assisté par ordinateur

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

Expérience	Postes vacants (%)
Moins d'un an d'expérience	58,4
Entre un an et trois ans d'expérience	26,0
Plus de trois ans d'expérience	15,6
Total	100,0

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

Sources de recrutement	Pourcentage (%)
C.V. reçus à l'entreprise	60,6
Candidats recommandés par les employés	46,1
Contacts personnels des dirigeants de l'entreprise	44,7
Journaux	30,6
Centre local d'emploi (Emploi-Québec)	23,3
Établissements scolaires	8,5
Autres organismes publics d'emploi	7,2
Internet	2,2
Agences de placement privées	1,5
Publications d'affaires ou d'associations d'employeurs	1,1

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

3.3.2 La répartition professionnelle des postes vacants

Quant aux catégories professionnelles¹⁹, les postes vacants se répartissent de la façon suivante :

Catégorie professionnelle	(%)
Personnel de la gestion	1,0
Personnel de l'administration	3,1
Personnel des sciences naturelles (sciences et génie)	4,1
Personnel de la vente et des services	7,3
Personnel des métiers	60,8
Personnel du secteur primaire	3,1
Personnel de la transformation et fabrication	20,6
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 60,8 %. Il s'agit de postes spécialisés tels que ceux de soudeurs et soudeuses, ébénistes, couturières et couturiers, mécaniciens et mécaniciennes et conducteurs, conductrices de camions. Le personnel de la transformation et de la fabrication rassemble, quant à elle, 20,6 % des postes vacants. Il s'agit de postes intermédiaires et élémentaires²⁰ tels que ceux d'opérateurs et d'opératrices, de peintres, de journaliers et journalières et de manœuvres, etc.

Les autres postes vacants, soit 18,6 %, sont regroupés à l'intérieur des catégories suivantes : le personnel de la vente et des services (7,3 %), celui des sciences naturelles (sciences et génie) (4,1 %), le personnel de l'administration et du secteur primaire (3,1 % chacune) et le personnel de gestion (1 %).

Le tableau 14 présente chacun des postes vacants mentionnés par les employeurs de la MRC de Lotbinière au cours de l'automne et de l'hiver 2000.

¹⁹ En référence à la *Classification nationale des professions* (CNP), publication de Emploi et Immigration Canada, 1993.

²⁰ En général, les postes intermédiaires et élémentaires demandent de une à quatre années d'études secondaires.

Tableau 14
LISTE DES POSTES ACTUELLEMENT VACANTS, SELON L'ENQUÊTE SUR LES
CARACTÉRISTIQUES DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE²¹
MRC DES LOTBINIÈRE

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)	TITRE DE LA PROFESSION	NOMBRE
Transformation des aliments	2221	Techniciens/Techniciennes en production végétale	1
Transformation des aliments	6421	Commis quincaillerie	2
Transformation des aliments	8431	Ouvriers/Ouvrières spécialisé(e)s de ferme; Ouvriers/Ouvrières production porcine	3
Transformation des aliments	9619	Employés/Employées de maintenance	1
Cuir et Habillement	7342	Couturières/Couturiers; Opérateurs/Opératrices de machines à coudre	30
Transformation du bois	1241	Secrétaires comptables	2
Transformation du bois	2253	Dessinateurs/Dessinatrices Autocad 2000	1
Transformation du bois	6221	Conseillers/Conseillères service après-vente; Conseillers/Conseillères aux ventes; Représentants/Représentantes interne aux ventes	5
Transformation du bois	7351	Mécaniciens/Mécaniciennes	2
Transformation du bois	9315	Opérateurs/Opératrices	1
Transformation du bois	9619	Journaliers/Journalières	10
Meuble	1471	Commis à la réception et à l'expédition	1
Meuble	7272	Ébénistes	1
Meuble	9494	Peintres	2
Meuble	9619	Manœuvres	5
Métaux primaires/Produits métalliques	7351	Mécaniciens/Mécaniciennes	3
Métaux primaires/Produits métalliques	2253	Dessinateurs/Dessinatrices	2
Métaux primaires/Produits métalliques	7265	Soudeurs-assembleurs/Soudeuses-assembleuses	10
Matériel de transport	0611	Directeurs/Directrices des ventes	1
Manufacturier divers	9619	Installateurs/Installatrices et Réparateurs/Réparatrices (aides)	1
Transport	7411	Conducteurs/Conductrices de camions	13
Total			97

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

²¹ Liste des postes vacants mentionnés à l'automne et à l'hiver 2000.

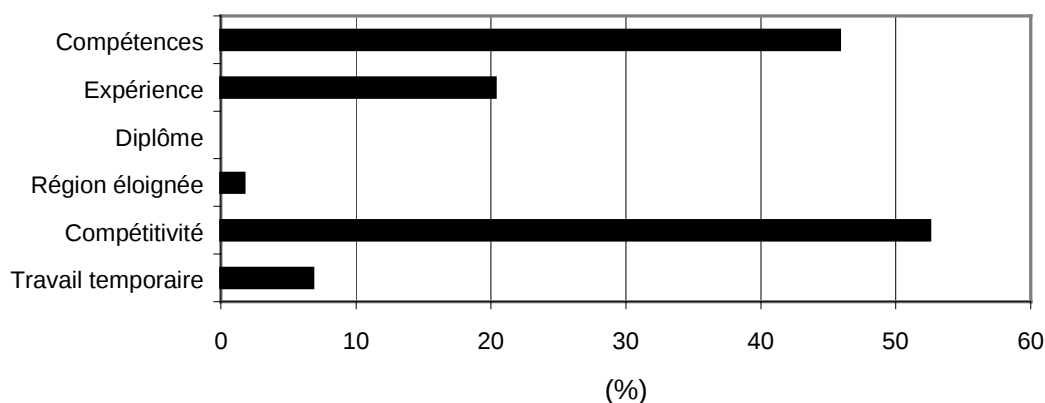
3.3.3 Les difficultés de recrutement

Certaines entreprises font état de difficultés particulières quant au recrutement professionnel pour combler les postes vacants. En fait, pour quelque 60,8 % 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, la principale cause des difficultés de recrutement pour les postes vacants de Lotbinière est celle de la compétitivité des conditions de travail offertes (salaire, milieu de travail, horaire de travail), mentionnée dans 52,5 % des cas. Cette cause principale est suivie par quelques autres : les lacunes en ce qui concerne les compétences de candidats et des candidates (45,8 %) et l'expérience de travail (20,3 %), l'activité saisonnière ou travail temporaire (6,8 %) et la localisation géographique ou le travail en région éloignée (1,7 %). Le diplôme recherché n'est pas une cause mentionnée par les employeurs du territoire.

Graphique 2
CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
MRC DE LOTBINIÈRE



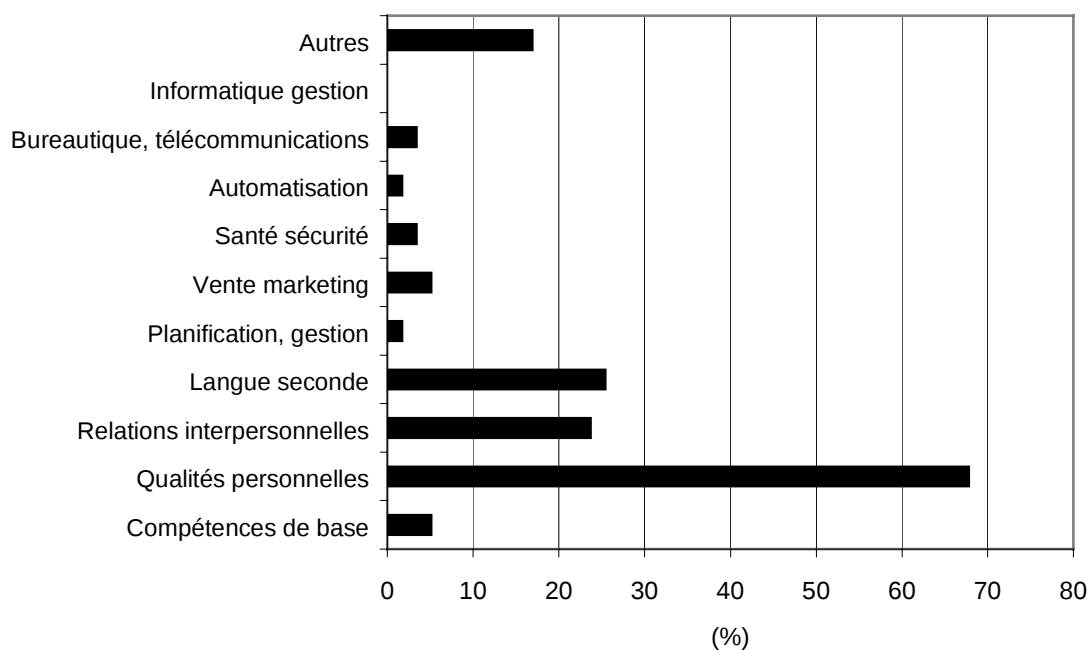
Note : Le total des proportions est supérieur à 100 %, car plusieurs causes peuvent être mentionnées pour un même poste vacant.

Abordons maintenant la question des compétences qui sont à la source des difficultés de recrutement. La préoccupation majeure des employeurs de Lotbinière est celle des lacunes en ce qui concerne les qualités personnelles (sens de l'initiative, responsabilité, honnêteté), cette mention recueille 67,8 % des réponses. Par la suite, mentionnons des difficultés de recrutement liées à la connaissance d'une langue seconde (25,4 %), les relations interpersonnelles (travail en équipe, service aux clients) (23,7 %) et les compétences reliées à la fonction (16,9 %). Il s'agit ici de compétences telles que les difficultés quant à la connaissance des produits, la connaissance du domaine de la construction, l'initiative et la vigilance, un bon équilibre (ne pas avoir le vertige) et le manque de main-d'œuvre. Les autres compétences liées aux difficultés de recrutement ont trait aux compétences de base (lire, écrire et compter), à la vente et au marketing, à la bureautique et aux

télécommunications, à la santé sécurité, à la planification et à la gestion et à l'automatisation des procédés de production.

Graphique 3

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



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

De façon plus précise, le tableau 15 présente, pour chacune des professions connaissant des difficultés de recrutement, les causes et les compétences s'y rattachant.

Tableau 15

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

SECTEURS	CNP	PROFESSIONS	CAUSES	COMPÉTENCES À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
Aliments	6421	Commis quincaillerie	1. Expérience recherchée 2. Compétences recherchées	Vente et marketing
Aliments	8431	Ouvriers/Ouvrières spécialisé(e)s de ferme	Compétitivité des conditions de travail offertes	Qualités personnelles
Aliments	8431	Ouvriers/Ouvrières Production porcine	Compétences recherchées	Qualités personnelles
Aliments	9619	Employés/Employées de maintenance	Compétences recherchées	Automatisation des procédés de production
Habillement	7342	Couturières/Couturiers; Opérateurs/Opératrices de machines à coudre	Compétitivité des conditions de travail offertes	1. Qualités personnelles 2. Relations interpersonnelles 3. Compétences reliées à la fonction exercée (manque de main-d'œuvre)
Bois	1241	Secrétaires comptables	1. Expérience recherchée 2. Compétences recherchées	1. Langue seconde 2. Bureautique et télécommunications
Bois	6221	Conseillers/Conseillères service après-vente; Conseillers/Conseillères aux ventes; Représentants/Représentantes interne aux ventes	1. Activité saisonnière ou travail temporaire 2. Travail en région éloignée ou difficile d'accès 3. Expérience recherchée 4. Compétences recherchées	1. Compétences de base (lire, écrire, compter) 2. Langue seconde 3. Qualités personnelles 4. Relations interpersonnelles 5. Vente et marketing 6. Compétences reliées à la fonction exercée (connaissance domaine construction, connaissance des produits)
Bois	7351	Mécaniciens/Mécaniciennes	Compétences recherchées	1. Compétences de base (lire, écrire, compter) 2. Qualités personnelles 3. Relations interpersonnelles 4. Santé et sécurité 5. Compétences reliées à la fonction exercée (initiative, vigilance)
Bois	9315	Opérateurs/Opératrices	Compétitivité des conditions de travail offertes	Qualités personnelles
Bois	9619	Journaliers/Journalières	Compétitivité des conditions de travail offertes	Qualités personnelles
Meuble	1471	Commis à la réception et à l'expédition	Compétences recherchées	Langue seconde
Meuble	7272	Ébénistes	Compétences recherchées	Qualités personnelles

Tableau 15 - suite

SECTEURS	CNP	PROFESSIONS	CAUSES	COMPÉTENCES À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
Meuble	9494	Peintres	Compétences recherchées	
Meuble	9619	Manœuvres		
Métaux primaires/Produits métalliques	7351	Mécaniciens/Mécaniciennes	Compétitivité des conditions de travail offertes	Qualités personnelles
Matériel de transport	0611	Directeurs/Directrices des ventes	1. Expérience recherchée 2. Compétences recherchées	1. Relations interpersonnelles 2. Langue seconde 3. Planification et gestion
Manufacturier divers	9619	Installateurs/Installatrices et Réparateurs/Réparatrices (aides)		Compétences reliées à la fonction exercée (bon équilibre, pas le vertige)
Transport	7411	Conducteurs/Conductrices de camions	1. Activité saisonnière ou travail temporaire 2. Expérience recherchée 3. Compétences recherchées	1. Qualités personnelles 2. Relations interpersonnelles

4.1 LES INVESTISSEMENTS

Quarante deux pour cent (42,5 %) des entreprises des secteurs du manufacturier et du transport de la MRC de Lotbinière 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 16 rassemble les principales réponses ayant trait à la nature des investissements.

Tableau 16

NATURE DES INVESTISSEMENTS MRC DE LOTBINIÈRE

Aliments	Garage et silos à grain; Agrandissement de la bâtisse et modernisation des équipements; Agrandissement pour la réception des animaux; Amélioration locale, Camions, fermes porcines; Amélioration emballage; Changement de l'équipement (chaîne d'éviscération); Rénovation et code à barre; Agrandissement et machines pour embouteillage; Agrandissement et modernisation; Agrandissement et changements aux procédés de fabrication.
Cuir et Habillement	Robot pour bas de gilet; Équipements de pointe; Achat de machinerie; Agrandissement.
Bois	Agrandissement et ajout d'équipements; Doubler l'usine; Modernisation (bâtiment et informatique); Déménagement.
Meuble	Agrandissement de la bâtisse (en cours) et achat de machinerie; Ligne de finition à plat.
Imprimerie	Suivi technologique.
Métaux primaires et Produits métalliques	Agrandissement; Immeubles et équipements; Plieuse hydraulique.
Machinerie	Équipement de production.
Matériel de transport	Agrandissement.
Produits électriques et électroniques	Équipement de production.
Minéraux non métalliques	Machinerie.
Pétrole et Produits chimiques	Amélioration des équipements de production et entretien.
Manufacturier divers	Achat d'un camion nacelle.
Transport	Garage; Rénovation d'un bâtiment pour les abrasifs; Nouveaux camions; Agrandissement terrain et bâtisse; Agrandissement des locaux (bureau et garage); Équipements; Boîte de camions.

Les investissements prévus par les entreprises répondantes varient de 10 000 \$ à 4 000 000 \$. L'investissement total prévu représente la somme de 11 905 000 \$. L'investissement médian²² est de 100 000 \$ et l'investissement moyen, de 360 757 58\$.

²² 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.

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.

Tableau 17

**RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LES INVESTISSEMENTS PRÉVUS
MRC DE LOTBINIÈRE**

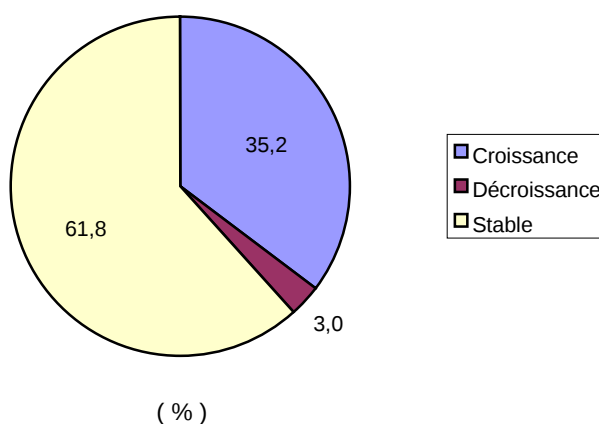
MOINS DE 100 000 \$		100 000 \$ À MOINS DE 250 000 \$		250 000 \$ À MOINS DE 1 000 000 \$		1 000 000 \$ ET PLUS		TOTAL	
(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)
14	42,4	9	27,3	7	21,2	3	9,1	33	100

4.2 L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

Trente cinq pour cent (35,2 %) des entreprises des secteurs du manufacturier et du transport de la MRC de Lotbinière prévoient une croissance de l'emploi au cours des années 2001 et 2002. Très peu d'entreprises appréhendent une décroissance, tandis que 61,8 % 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 : le cuir et l'habillement, la transformation du bois, le meuble, la machinerie et le manufacturier divers.

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 technologiques et les changements de marché qui sont les plus largement prévus par les entreprises de la MRC de Lotbinière. Ainsi, 27,6 % des entreprises affirment avoir l'intention de réaliser des changements technologiques au cours des années 2001 et 2002 tandis que 23,6 % anticipent des changements de marché. Les changements organisationnels sont prévus dans une proportion moindre, soit 11,1 %. Mentionnons que l'industrie manufacturière anticipe particulièrement les trois types de changement.

Tableau 18

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

MRC DE LOTBINIÈRE

Changements prévus	Manufacturier	Transport	Total
Changements technologiques	36,6	3,8	27,6
Changements organisationnels	13,4	3,8	11,1
Changements de marché	32,8	0,0	23,6

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 19

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

CHANGEMENTS PRÉVUS	0 À 9 EMPLOYÉS (%)	10 À 49 EMPLOYÉS (%)	50 À 199 EMPLOYÉS (%)	200 EMPLOYÉS ET PLUS (%)	TOTAL (%)
Changements technologiques	16,5	45,7	65,0	75,0	27,6
Changements organisationnels	3,9	17,1	35,0	50,0	11,1
Changements de marché	14,2	48,6	35,0	50,0	23,6

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 transformation des aliments, le plastique, le cuir et l'habillement, la transformation du bois et la fabrication des produits métalliques et métaux primaires. Le tableau 20 présente une information détaillée sur la nature des changements technologiques prévus.

Tableau 20

**NATURE DES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES PRÉVUS EN 2001 et 2002
MRC DE LOTBINIÈRE**

Aliments	Automatisation de notre cubeuse; Équipement de production automatisée; Emballage; Modifications à effectuer dans la meunerie; Codes à barres; Machines pour embouteillage; Internet.
Plastique	Nouveau produit et nouvel équipement.
Cuir et Habillement	Équipement de production automatisé; Robotisation; Amélioration de la qualité.
Bois	Équipement pour le bois; Nouvelles machines; Système informatique; Fabrication de portes en bois; Commerce électronique; Peinture U.V.
Meuble	Achat de machinerie; Ajout de composante; Emballage automatisé.
Produits métalliques et Métaux primaires	Équipement, commerce électronique; Équipements "punch"; Plieuse hydraulique; Robots de soudage; Machinerie.
Machinerie	Équipements de production.
Produits électriques et électroniques	Équipement de production automatisé.
Pétrole et Produits chimiques	Rénover machinerie. Acheter balance.
Transport	Imagerie, site WEB transactionnel; Système informatique de repérage de véhicule. Système informatique de répartition.

4.3.2 Les changements organisationnels prévus

Les changements organisationnels sont surtout prévus par les secteurs de la transformation des aliments, du meuble et de la machinerie. Le tableau 21 présente une information détaillée sur la nature des changements organisationnels prévus.

Tableau 21
NATURE DES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS PRÉVUS EN 2001 ET 2002
MRC DE LOTBINIÈRE

Aliments	Normes HACCP; Réorganisation des différents secteurs de production.
Plastique	Exportation.
Bois	Production à valeur ajoutée, meilleur contrôle de qualité. ISO 9001 version 2000.
Meuble	Formation aux nouveaux employés; Réaménagement de l'usine.
Produits métalliques et métaux primaires	PVA.
Machinerie	Vente d'actions.
Matériel de transport	Bureau canadien de soudage.
Transport	Fusion; Norme ISO.

4.3.3 Les changements de marché prévus

Les secteurs anticipant particulièrement les changements de marché sont la transformation des aliments, le cuir et l'habillement, la transformation du bois, le meuble et la fabrication des produits métalliques et métaux primaires. Le tableau 22 présente une information détaillée sur la nature des changements de marché prévus.

Tableau 22
NATURE DES CHANGEMENTS DE MARCHÉ PRÉVUS EN 2001 et 2002
MRC DE LOTBINIÈRE

Aliments	Développement de nouveaux produits, augmentation des exportations; Emphase sur les services aux clients; Exportation aux États-Unis; Augmentation des services.
Plastique	Marché américain; Augmentation des ventes aux États-Unis.
Cuir et Habillement	Développement de nouveaux produits (ligne de vêtements personnels); Développer à Toronto.
Bois	Développement de nouveaux produits; Augmentation des exportations; toujours en changement; Ajout de fabrication de panneaux de tremble; Exportation, Chili et Argentine; Développement de nouveaux marchés; Vente de quincaillerie de portes et fenêtres; Chambre de peinture.
Meuble	Sous-traitance pour d'autres entreprises; Nouveaux marchés; Augmentation des exportations dans produits ciblés (cinéma maison).
Métaux primaires et Produits métalliques	Nouveaux marchés; Développement des quincailleries; Développement dans région de Montréal.
Machinerie	Développement de marché.
Minéraux non métalliques	Nouveaux produits.
Manufacturier divers	Exportation aux États-Unis.

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

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.

Près de 25 % des entreprises des secteurs du manufacturier et du transport de la MRC de Lotbinière prévoient embaucher du personnel additionnel au cours des années 2001 et 2002.

Les intentions d'embauche pour la MRC de Lotbinière représentent quelque 300 emplois et sont concentrées, à plus de 50 %, dans le secteur de la transformation du bois.

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 97,9 %.

En ce qui concerne la scolarité, mentionnons que les employeurs de la MRC de Lotbinière demandent au moins un diplôme de 5^e secondaire pour 44,1 % des intentions d'embauche. On observe donc une exigence faible en matière de scolarité.

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

Scolarité	Intentions d'embauche (%)
Diplôme de 5 ^e secondaire (formation générale)	29,2
Diplôme de formation professionnelle (secondaire)	12,6
Diplôme de formation technique (collégial)	2,3
Diplôme universitaire	0,0
Aucune scolarité exigée	55,9
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 soudure
- La mécanique
- Le secrétariat
- La vente et le marketing

Pour la formation technique au collégial :

- La transformation des aliments (Normes HACCP)
- La comptabilité
- Le design de mode
- L'ébénisterie

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

Expérience	Intentions d'embauche (%)
Moins d'un an d'expérience	74,5
Entre un an et trois ans d'expérience	23,2
Plus de trois ans d'expérience	2,3
Total	100

5.1 LA RÉPARTITION PROFESSIONNELLE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE

Par rapport aux catégories professionnelles²³, 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	2,8
Personnel des sciences naturelles (sciences et génie)	0,7
Personnel des sciences sociales (conseil en marketing)	0,3
Personnel des arts, de la culture, des sports et loisirs	0,3
Personnel de la vente et des services	1,4
Personnel des métiers	18,2
Personnel du secteur primaire	1,0
Personnel de la transformation et de la fabrication	75,3
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 75,3 %. Il s'agit presque exclusivement de postes intermédiaires²⁴ tels que ceux de peintres industriels, d'assembleurs réajusteurs et d'assembleuses réajusteuses, de journaliers et journalières, etc. La catégorie professionnelle des métiers regroupe, quant à elle, 18,2 % des intentions d'embauche. On y retrouve un ensemble de postes spécialisés tels que des ébénistes, des soudeurs et des soudeuses, des soudeurs-assembleurs et des soudeuses-assembleuses, des mécaniciens et mécaniciennes en équipements lourds, etc.

Les autres intentions d'embauche, soit 6,5 %, sont regroupées à l'intérieur des catégories suivantes : la catégorie du personnel de l'administration (2,8 %), la catégorie de la vente et des services (1,4 %) la catégorie du secteur primaire (1 %), la catégorie des sciences naturelles (sciences et génie) (0,7 %), la catégorie des arts et de la culture (0,3 %) et la catégorie des sciences sociales (conseil en marketing) (0,3 %).

²³ En référence à la *Classification nationale des professions* (CNP), *op. cit.*, page 17.

²⁴ En général, les postes intermédiaires demandent de une à quatre années d'études secondaires et jusqu'à deux années de formation en cours d'emploi.

Tableau 23
LISTE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE²⁵ AU COURS
DES ANNÉES 2001 ET 2002, MRC DE LOTBINIÈRE

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)	TITRE DE LA PROFESSION	NOMBRE
Transformation des aliments	2211	Techniciens/Techniciennes en alimentation (normes HACCP, etc.)	1
Transformation des aliments	8431	Techniciens/Techniciennes en apiculture	3
Plastique	9498	Journaliers/Journalières	2
Produits textiles	7265	Soudeurs/Soudeuses	1
Produits textiles	9451	Couturiers/Couturières	1
Cuir et Habillement	5245	Patronnistes	1
Cuir et Habillement	7342	Couturiers/Couturières	5
Transformation du bois	1411	Commis de travail général de bureau	3
Transformation du bois	2163	Programmeurs/Programmeuses	1
Transformation du bois	6221	Conseillers/Conseillères aux ventes	2
Transformation du bois	9496	Peintres industriels	2
Transformation du bois	9498	Assembleurs réajusteurs/Assembleuses réajusteuses; Manœuvres	41
Transformation du bois	9619	Journaliers/Journalières; Ouvriers/Ouvrières d'usine	101
Meuble	6411	Vendeurs/Vendeuses	1
Meuble	7272	Ébénistes	1
Meuble	9619	Journaliers/Journalières	13
Métaux primaires et Produits métalliques	9411	Ouvriers/Ouvrières de production	20
Métaux primaires et Produits métalliques	1241	Secrétaires comptables	1
Métaux primaires et Produits métalliques	4163	Techniciens/Techniciennes marketing	1
Métaux primaires et Produits métalliques	7265	Soudeurs/Soudeuses	15
Métaux primaires et Produits métalliques	9498	Journaliers/Journalières	1
Métaux primaires et Produits métalliques	9516	Opérateurs/Opératrices de plieuse hydraulique	1
Machinerie	1111	Techniciens/Techniciennes comptables	1
Machinerie	1411	Commis de travail général de bureau	2
Machinerie	9498	Manœuvres	10
Matériel de transport	7265	Soudeurs/Soudeuses; Soudeurs assembleurs/Soudeuses assembleuses	7
Matériel de transport	7312	Mécaniciens/Mécaniciennes d'équipements lourds	1
Produits électriques et électroniques	9619	Manœuvres	8

²⁵ Liste des intentions d'embauche mentionnées à l'automne et l'hiver 2000.

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)	TITRE DE LA PROFESSION	NOMBRE
Produits minéraux non métalliques	9619	Journaliers/Journalières	10
Manufacturier divers	9619	Ouvriers/Ouvrières de bois d'œuvre	6
Transport	1475	Répartiteurs/Répartitrices	1
Transport	6411	Vendeurs/Vendeuses	1
Transport	7411	Conducteurs/Conductrices de camions	23
Total			288

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

Cette section nous renseigne, de façon générale, sur les activités de gestion des ressources humaines dans les entreprises de la MRC de Lotbinière. 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

Dix neuf pour cent (19,2 %) des entreprises des secteurs 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 PME²⁶ fait ressortir que le nombre moyen de personnes affectées à la gestion des ressources humaines croît avec la taille des entreprises.

Parmi les entreprises affirmant qu'une personne dans l'entreprise s'occupe de la gestion des ressources humaines, 41,3 % mentionnent que cette personne 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 on trait à la description des tâches (24,5 %), à l'accueil et à l'entraînement (19,9 %), à l'évaluation du rendement du personnel (17,9 %) et au recrutement et à la sélection (15,9 %).

Tableau 24

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

Politiques	Entreprises (Secteurs du manufacturier et du transport (%))
Description de tâches	24,5
Accueil et entraînement à la tâche	19,9
Évaluation du rendement	17,9
Recrutement et sélection	15,9

²⁶ C. Benoît et M.-D. Rousseau, *La gestion des ressources humaines dans les PME au Québec : Perception des dirigeants*, op.cit., page XI.

6.2 LES DIFFICULTÉS ÉPROUVÉES DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Le tableau 25 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'œuvre²⁷, le recrutement de personnel qualifié est un problème criant et mentionné par 48,2 % des entreprises. Le faible bassin de main-d'œuvre est aussi relevé par près de 40 % des entreprises. La stabilité de production de même que les compétences du personnel font aussi partie des principales difficultés éprouvées dans la gestion des ressources humaines.

Afin de pallier aux problèmes de recrutement de personnel qualifié, 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 25
DIFFICULTÉS RELATIVES À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
MRC DE LOTBINIÈRE

DIFFICULTÉS	BEAUCOUP OU ASSEZ DE DIFFICULTÉS (%)	PEU OU PAS DE DIFFICULTÉS (%)
Recrutement	48,2	51,8
Bassin de main-d'œuvre	39,9	60,1
Stabilité de production	10,9	89,1
Compétences	10,5	89,5
Roulement	9,3	90,7
Adaptation aux nouvelles technologies	8,5	91,5
Accidents de travail	8,3	91,7
Vieillessement	8,1	91,9
Compétitivité des conditions de travail offertes	7,8	92,2
Absentéisme	7,0	93,0
Progression des employés	6,2	93,8
Supervision	4,8	95,2
Commerce international	4,5	95,5
Calendriers de production	4,2	95,8
Motivation	3,5	96,5
Localisation géographique	2,7	97,3
Relations de travail	2,3	97,7
Qualité	2,3	97,7
Compétences de base	0,6	99,4

27 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 XI.

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'œuvre²⁸, 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 employeurs²⁹.

Quelque 40 % des entreprises des secteurs 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 25,2 %. Cette proportion grimpe à 57,1 % chez les entreprises employant entre 10 et 49 personnes, puis à 90,0 % 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 15,4 %, 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 (69,1 %); la formation donnée par des établissements d'enseignement publics et privés (40,7 %) et le recours à d'autres moyens (31,5 %). Les autres moyens sont les suivants : cours d'anglais dans l'entreprise, formation par l'Association des camionneurs, fournisseurs et ordre professionnel, cours de sécurité, formation carrière en tourisme, congrès, Coopérative fédérée, cours métier unique, Organismes et centres de santé tels que les CLSC.

Une étude de Béland, Lalande et Roy³⁰ portant sur le développement des compétences rapporte le commentaire suivant au sujet de l'apprentissage sur le tas, à savoir :

28 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.

29 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.

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

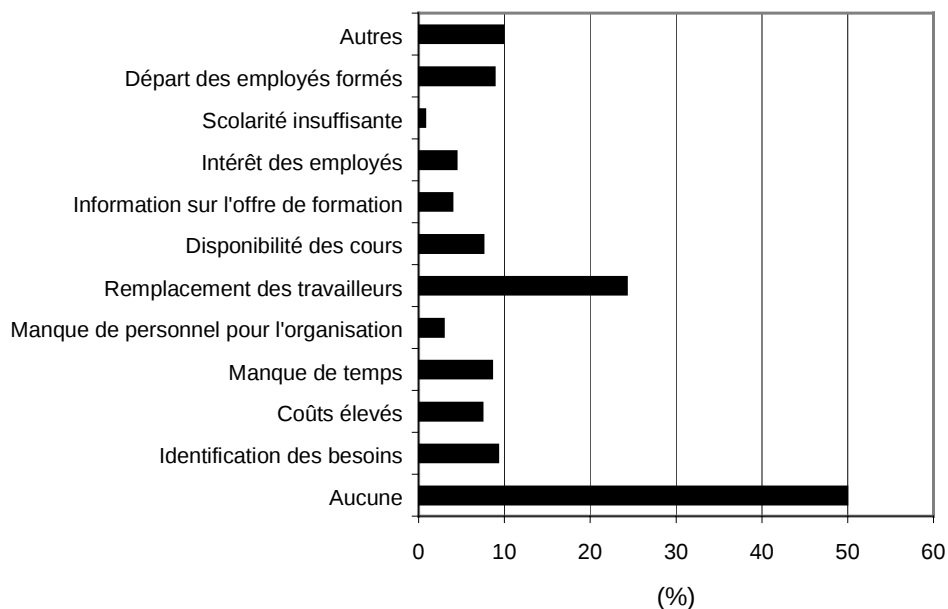
Même s'il a toujours sa place, l'apprentissage sur le tas s'avère alors nettement insuffisant pour permettre aux entreprises de mener à bien leur effort de modernisation. Parce qu'elle doit développer de nouvelles compétences, l'entreprise ne peut plus en effet compter sur la seule diffusion interne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

7.2 LES DIFFICULTÉS ÉPROUVÉES DANS LA RÉALISATION DES ACTIVITÉS DE FORMATION

La principale difficulté éprouvée dans la réalisation des activités de formation est celle du remplacement des personnes à former sans que ne ralentisse la production ou le service. Cette difficulté a été mentionnée par 44,6 % des entreprises et, tel qu'il est illustré au graphique 5, cette difficulté se démarque vraiment des autres.

Graphique 5

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



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

Autres difficultés : Formation en travaillant, absences de la main-d'œuvre en même temps, trop cher et pas d'intérêt, formation au fur et à mesure, évaluation formation/impact, très petite entreprise familiale.

ANNEXES

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

➤ MRC de Lotbinière ➤

(Nom et adresse)

(Corrigez s'il y a lieu)

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

Téléphone : ()
Télécopieur : ()
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 :

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	
Dans d'autres régions du Québec	
Ailleurs au Canada	

Aux États-Unis	
Mexique et autres pays de l'Amérique du Sud	
Autres pays	

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. 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	

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

Nombre minimum :

Saison de l'année, minimum d'employés :

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

Nombre maximum :

Saison de l'année, maximum d'employés :

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

5. 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	
En décroissance	2	
Stable	3	

6. 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 7**

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	2 - métier	3 - métier	4 - métier
	Programmeur-analyste	profession	profession	profession	profession
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	☐	☐	☐	☐	☐
• Diplôme de 5 ^e secondaire, formation générale 2	☐	☐	☐	☐	☐
• Diplôme de formation professionnelle (secondaire) 3 (précisez la spécialisation, s'il y a lieu) :	☐ (_____)	☐ (_____)	☐ (_____)	☐ (_____)	☐ (_____)
• Diplôme de formation technique (collégial) 4 (précisez la spécialisation, s'il y a lieu)	☒ (informatique)	☐ (_____)	☐ (_____)	☐ (_____)	☐ (_____)
• Diplôme universitaire 5 (précisez la spécialisation, s'il y a lieu) :	☐ (_____)	☐ (_____)	☐ (_____)	☐ (_____)	☐ (_____)
c. Expérience requise :	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
• Moins d'un an 1	☒	☐	☐	☐	☐
• De 1 à 3 ans 2	☐	☐	☐	☐	☐
• Plus de 3 ans 3	☐	☐	☐	☐	☐
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	☒	☐	☐	☐	☐
• Non, si non passer à la question 7 2	☐	☐	☐	☐	☐
f. Quelles sont les causes des difficultés de recrutement ?	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
• Activité saisonnière ou travail temporaire 1	☒	☐	☐	☐	☐
• Compétitivité des conditions de travail offertes (salaire, avantages sociaux, milieu de travail, horaire de travail) 2	☐	☐	☐	☐	☐
• Travail en région éloignée ou difficile d'accès 3	☐	☐	☐	☐	☐
• Diplôme recherché 4	☒	☐	☐	☐	☐
• Expérience recherchée 5	☐	☐	☐	☐	☐
• Compétences recherchées 6	☐	☐	☐	☐	☐
g. Quelles sont les compétences à la source des difficultés de recrutement ?	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
• Compétences de base (lire, écrire, compter) 1	☒	☐	☐	☐	☐
• Qualités personnelles (sens de l'initiative, responsabilité, honnêteté) 2	☐	☐	☐	☐	☐
• Relations interpersonnelles (travail en équipe, service aux clients) 3	☐	☐	☐	☐	☐
• Langue seconde 4	☐	☐	☐	☐	☐
• Planification et gestion 5	☐	☐	☐	☐	☐
• Vente et marketing 6	☒	☐	☐	☐	☐
• Règles santé et sécurité et environnement 7	☐	☐	☐	☐	☐
• Automatisation des procédés de production 8	☐	☐	☐	☐	☐
• Bureautique et télécommunications 9	☐	☐	☐	☐	☐
• Informatique de gestion 10	☐	☐	☐	☐	☐
• Compétences reliées à la fonction exercée (précisez) : _____ 11	☐	☐	☐	☐	☐

PARTIE 2 -

LES CHANGEMENTS PRÉVUS

7. 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 : _____ \$

8. 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 : _____

9. Compte tenu des changements identifiés à la question précédente (no. 8) 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 10

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	2 - métier	3 - métier	4 - métier
	Ouvrier sylvicole	profession	profession	profession	profession
		_____	_____	_____	_____
		_____	_____	_____	_____
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	☐	☐	☐	☐	☐
• Diplôme de 5 ^e secondaire, formation générale ²	☐	☐	☐	☐	☐
• Diplôme de formation professionnelle (secondaire) ³ (précisez la spécialisation, s'il y a lieu) :	☒ (sylviculture)	☐ (_____)	☐ (_____)	☐ (_____)	☐ (_____)
• Diplôme de formation technique (collégial) ⁴ (précisez la spécialisation, s'il y a lieu)	☐ (_____)	☐ (_____)	☐ (_____)	☐ (_____)	☐ (_____)
• Diplôme universitaire ⁵ (précisez la spécialisation, s'il y a lieu) :	☐ (_____)	☐ (_____)	☐ (_____)	☐ (_____)	☐ (_____)
c. Expérience requise :	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
• Moins d'un an ¹	☒	☐	☐	☐	☐
• De 1 à 3 ans ²	☐	☐	☐	☐	☐
• Plus de 3 ans ³	☐	☐	☐	☐	☐

10. Quelles sont vos principales sources de recrutement ?

Agences de placement privées	1	☐	Publications d'affaires ou d'associations d'employeurs	6	☐
Centre local d'emploi (Emploi-Québec)	2	☐	Candidats recommandés par les employés	7	☐
Établissements scolaires	3	☐	Contacts personnels des dirigeants de l'entreprise	8	☐
Journaux	4	☐	Internet	9	☐
Autres organismes publics d'emploi	5	☐	C.V. reçus à l'entreprise	10	☐

PARTIE 3 - LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

11. 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 ☐ 1

50 % et plus de son temps ☐ 2

12. 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	☐	Non	☐
Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche	Oui	☐	Non	☐
Politique d'évaluation du rendement du personnel	Oui	☐	Non	☐
Description des tâches	Oui	☐	Non	☐

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

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

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

14. 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

15. 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

16. 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 ☐

17. Concernant la formation dans votre établissement, au cours de votre dernière année financière, quel est le pourcentage de la masse salariale que vous avez :

- Prévues _____ %
- Utilisée _____ %

18. 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 ☐

QUESTIONS SUR LES SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC

19. Est-ce que vous connaissez le régime de qualification d'Emploi-Québec ?
Oui ☐ Non ☐

20. 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 _____

21. Souhaitez-vous recevoir un sommaire du rapport de recherche ?
Oui ☐ Non ☐

Chaque questionnaire reçu améliore la réussite du sondage. Prière de poster celui-ci, au Centre local de développement, dans l'enveloppe déjà pré-affranchie. Pour toutes questions relatives au questionnaire, prière de communiquer avec monsieur Charles Leclerc, au numéro de téléphone (418) 926-2205.

Merci de votre collaboration !

TAUX DE RÉPONSE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE ET PAR TAILLE, MRC DE LOTBINIÈRE, 2000

	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.
Secteur	0-9				10 à 49				50 à 199				200 et +				Total			
	n	n	n	%	n	n	n	%	n	n	n	%	n	n	n	%	n	n	n	%
ENSEMBLE DES ACTIVITÉS	124	86	85	68,5	36	24	24	66,7	20	19	19	95,0	4	3	3	75,0	184	132	131	71,2

Ind. manufacturières (toutes)	80	62	62	77,5	31	20	20	64,5	18	17	17	94,4	4	3	3	75,0	133	102	102	76,7
Aliments	12	9	9	75,0	6	6	6	100,0	3	3	3	100,0	0	0	0	Nul	21	18	18	85,7
Plastique	2	1	1	50,0	2	2	2	100,0	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	4	3	3	75,0
Cuir	1	1	1	100,0	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	1	1	1	100,0
Produits textiles	3	3	3	100,0	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	3	3	3	100,0
Habillement	1	1	1	100,0	1	1	1	100,0	4	4	4	100,0	0	0	0	Nul	6	6	6	100,0
Bois	21	15	15	71,4	10	5	5	50,0	7	7	7	100,0	1	1	1	100,0	39	28	28	71,8
Meuble	8	7	7	87,5	1	1	1	100,0	1	1	1	100,0	2	1	1	50,0	12	10	10	83,3
Imprimerie	4	3	3	75,0	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	4	3	3	75,0
Première transformation des métaux	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	1	1	1	100,0	1	1	1	100,0
Produits métalliques	12	9	9	75,0	4	2	2	50,0	1	1	1	100,0	0	0	0	Nul	17	12	12	70,6
Machinerie	3	3	3	100,0	2	1	1	50,0	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	5	4	4	80,0
Matériel de transport	2	2	2	100,0	1	1	1	100,0	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	3	3	3	100,0
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	1	1	1	100,0	2	0	0	0,0	2	1	1	50,0	0	0	0	Nul	5	2	2	40,0
Produits raffinés du pétrole	2	1	1	50,0	1	1	1	100,0	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	3	2	2	66,7
Industries chimiques	1	1	1	100,0	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	1	1	1	100,0
Manufacturier divers	5	4	4	80,0	1	0	0	0,0	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	6	4	4	66,7

Transport	44	24	23	53,5	5	4	4	80,0	2	2	2	100,0	0	0	0	Nul	51	30	29	58,0
-----------	----	----	----	------	---	---	---	------	---	---	---	-------	---	---	---	-----	----	----	----	------

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 131 établissements de la population visée, soit les établissements des secteurs 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>i</i>
R_i	=	Nombre de répondants dans la strate <i>i</i>
Poids <i>i</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>i</i> à la question <i>j</i>
R_i	=	Nombre de répondants dans la strate <i>i</i>
Poids ajusté <i>j</i>	=	$\text{Poids}_i \times \frac{R_i}{r_{ij}}$

Mentionnons que pour des raisons de confidentialité, les données concernant les entreprises des secteurs suivants seront présentées de façon regroupée : le cuir et l'habillement, les métaux primaires et les produits métalliques, les industries chimiques et les produits raffinés du pétrole.

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, Les Etchemins et
Lotbinière³³

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
MRC de Lotbinière	14,3	85,7

Tableau 2

<i>Proportion de postes vacants par rapport à l'emploi estimé par l'enquête</i>	
Localité	(%)
MRC de Bellechasse (printemps 1998)	4,7
MRC de Montmagny (automne 1998 et hiver 1999)	3,5
MRC de L'Islet (automne 1998 et hiver 1999)	3,9
MRC de La Nouvelle-Beauce (hiver et printemps 2000)	4,0
MRC de Robert-Cliche (hiver et printemps 2000)	7,4
MRC de Beauce-Sartigan (hiver et printemps 2000)	5,9
MRC de L'Amiante (automne 1999 et hiver 2000)	4,4
MRC de Desjardins (printemps et été 2000)	3,6
MRC des Chutes-de-la-Chaudière (printemps et été 2000)	4,5
MRC des Etchemins (été 2000)	4,8
MRC de Lotbinière (automne et hiver 2000)	2,1

³³ 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, celle des Etchemins, la forêt, le manufacturier et le transport et celle de Lotbinière, 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
MRC de Lotbinière	24,7	75,3

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
MRC de Lotbinière	19,2	80,8

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 (%)	MRC de Lotbinière (%)
Roulement	12,4	18,5	11,0	15,4	25,5	13,7	16,4	15,6	14,3	12,6	9,3
Recrutement	50,0	51,3	40,3	59,1	63,1	67,6	65,5	48,7	44,1	55,3	48,2
Absentéisme	5,3	1,9	3,4	8,6	9,2	15,0	6,9	4,8	5,4	3,7	7,0
Griefs/rel. de travail	-	-	2,0	6,0	1,0	1,3	0,8	7,1	5,2	4,7	2,3
Supervision	3,2	5,2	5,6	8,2	5,0	4,3	13,3	13,2	5,9	6,3	4,8
Qualité	6,4	9,8	5,0	11,2	6,1	6,4	12,6	7,1	10,0	4,6	2,3
Calendriers	7,6	10,3	6,1	14,8	12,5	9,6	11,7	19,6	12,5	5,3	4,2
Compétences	19,1	16,3	8,7	27,0	29,0	22,4	26,3	20,1	12,9	15,7	10,5
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	8,5
Motivation	6,4	17,9	5,7	10,9	15,3	13,5	21,3	6,7	7,6	16,0	3,5
Accidents	4,2	1,1	4,4	14,3	2,1	5,7	4,9	4,4	5,9	7,6	8,3
Vieillessement	4,3	6,6	8,0	12,7	10,8	11,1	14,2	7,0	9,7	15,4	8,1
Compétences de base	n.d.	6,6	6,1	5,5	1,0	4,8	4,7	4,1	4,5	76,8	0,6
Commerce international	8,3	10,8	4,9	15,4	1,8	15,2	9,4	3,7	10,9	7,7	4,5
Localisation géographique/Accès	n.d.	14,4	8,0	6,8	2,1	10,7	16,6	3,1	22,6	7,9	2,7
Horaire de travail	n.d.	8,8	6,9	5,3	8,0	3,0	8,4	6,6	4,4	n.d.	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	39,9
Stabilité de production	n.d.	13,8	10,5	9,7	15,3	8,4	14,7	16,9	15,1	4,6	10,9
Progression des employés	n.d.	16,1	11,2	15,1	20,3	14,1	15,3	11,8	12,5	8,6	6,2
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	7,8

Tableau 6

<i>Offrez-vous de la formation à vos employés ?</i>		
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
MRC de Lotbinière	39,8	60,2