



2013 | ENQUÊTE

SUR LES BESOINS DE MAIN-D'OEUVRE
ET LES CARACTÉRISTIQUES
DES ENTREPRISES DE LA RÉGION
DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES

SOMMAIRE RÉGIONAL

ÉQUIPE DE RÉALISATION

ÉCHO SONDAGE :

Sophie Poirier, superviseure de collecte et chargée de projet

Robert Delisle, analyste traitement statistique

Guylaine Bérubé, analyste-rédactrice

DIRECTION RÉGIONALE D'EMPLOI-QUÉBEC DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES :

Gaetan Eeckhoudt, chargé de projet

Mélanie Lavoie, responsable des communications

PARTENAIRES :

Josette Dufour, analyste principale, Conférence régionale des élu(e)s de la Chaudière-Appalaches

Sylvie Fortin, conseillère en communication, Conférence régionale des élu(e)s de la Chaudière-Appalaches

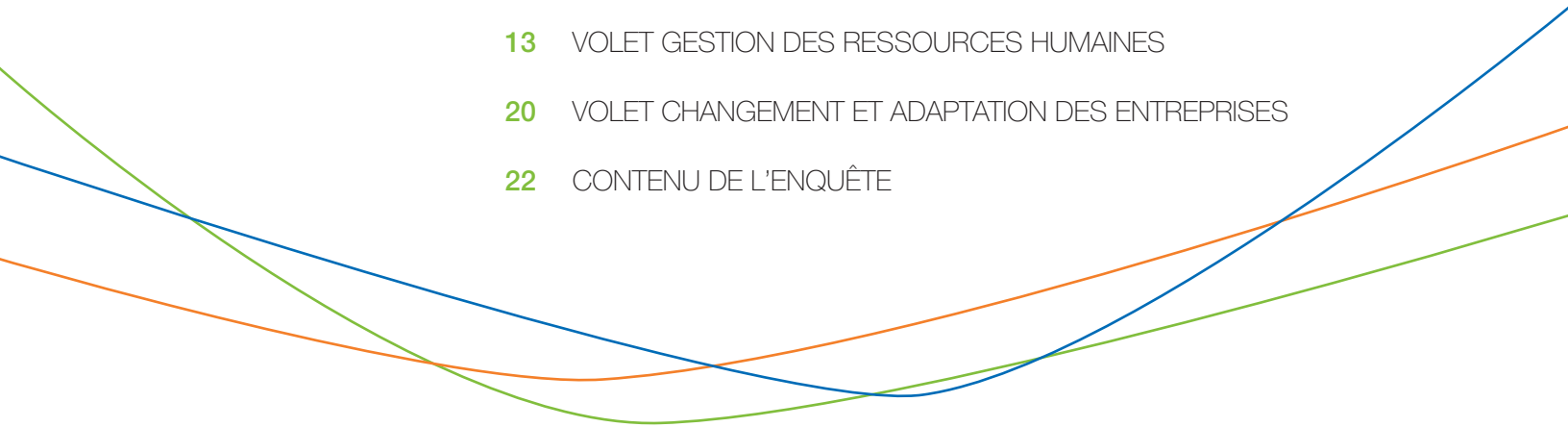
Roselyne Guillemette, directrice - Affaires corporatives, Développement PME Chaudière-Appalaches

Chantal Morin, responsable de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle, Table Éducation Région de la Chaudière-Appalaches



TABLE DES MATIÈRES

2	DESCRIPTION DE LA RÉGION DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES
3	MÉTHODOLOGIE
4	CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES SONDÉES
5	VOLET MAIN-D'ŒUVRE
10	VOLET FORMATION
13	VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
20	VOLET CHANGEMENT ET ADAPTATION DES ENTREPRISES
22	CONTENU DE L'ENQUÊTE



CONTEXTE DE LA DÉMARCHE ET OBJECTIFS

L'Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et les caractéristiques des entreprises de la Chaudière-Appalaches vise principalement à orienter l'intervention d'Emploi-Québec, dont la mission consiste à contribuer au développement de l'emploi et de la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social. Par ailleurs, cette enquête vise trois objectifs :

- a) Déterminer les besoins de main-d'œuvre et les caractéristiques des entreprises de cinq employés ou plus de la Chaudière-Appalaches appartenant à plusieurs secteurs d'activité;
- b) Améliorer les interventions des services publics d'emploi;
- c) Établir les priorités, notamment en ce qui a trait à la formation de la main-d'œuvre en entreprise, ainsi qu'aux choix de secteurs d'activité et de professions dans des interventions précises.

DESCRIPTION DE LA RÉGION DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES

CONTEXTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET PORTRAIT STATISTIQUE DE LA RÉGION

Un grand nombre de postes à pourvoir

Dans l'ensemble de la région de la Chaudière-Appalaches, on prévoit que plusieurs milliers de postes devront être pourvus au cours des prochaines années pour remplacer les départs à la retraite et répondre à la croissance prévue. Les employeurs seront, encore plus qu'aujourd'hui, en concurrence les uns avec les autres pour accaparer la main-d'œuvre compétente. La hausse des salaires et des coûts de production qui s'ensuivent devra être compensée par des gains de productivité. Le recrutement, la rétention et la formation d'une main-d'œuvre qualifiée deviendront encore plus vitaux pour les entreprises qui chercheront à être plus compétitives.

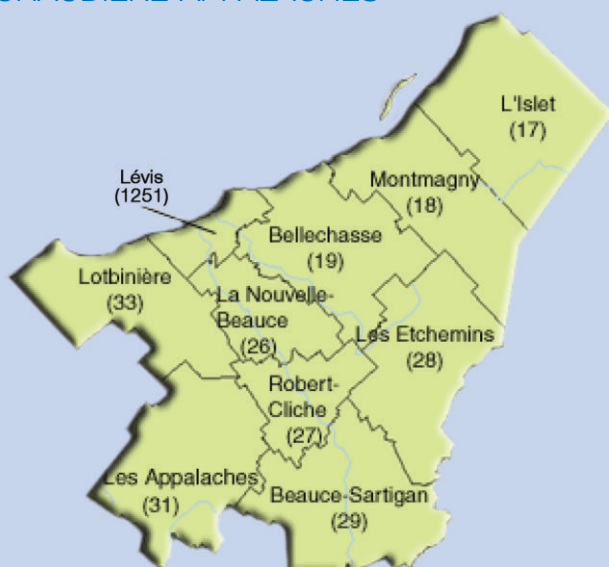
Les bassins de main-d'œuvre seront encore présents, mais plus restreints

La majeure partie des postes sera pourvue grâce à l'arrivée sur le marché du travail des nouvelles générations. On pourra compter également sur les personnes inactives en ce moment qui rejoindront les rangs de la population active, les personnes immigrantes et la main-d'œuvre touchée par des licenciements et des fermetures. En outre, les personnes de 55 à 64 ans ainsi que celles ayant 65 ans ou plus constituent un groupe en croissance qui sera plus présent sur le marché du travail.

La formation de la main-d'œuvre, le fer de lance de la croissance

La diminution appréhendée du nombre de personnes en âge de travailler constitue un frein à la croissance en hypothéquant notre capacité de production. La formation de la main-d'œuvre, la recherche d'une plus grande productivité et l'intégration au marché du travail du plus grand nombre de personnes possible sont des moyens d'en diminuer les conséquences.

CHAUDIÈRE-APPALACHES



Superficie en terre ferme (2011)	15 071 km ²
Densité de population (2012)	27,1 hab./km ²
Population totale (2012)	408 188 hab.
• 0-14 ans	65 187 hab.
• 15-24 ans	49 313 hab.
• 25-44 ans	97 438 hab.
• 45-64 ans	125 821 hab.
• 65 ans et plus	70 429 hab.
Solde migratoire interrégional (2011-2012)	606 hab.
Perspectives démographiques (variation 2031/2006)	8,9 %
Emplois (2012) ¹	213,6 k
Taux d'activité (2012) ¹	66,7 %
Taux d'emploi (2012) ¹	63,7 %
Taux de chômage (2012) ¹	4,6 %
Revenu disponible des ménages par habitant (2011)	24 444 \$
PIB aux prix de base (2011)	13 376,7 M\$
Dépenses en immobilisation (2012)	3 406 M\$
Nombre d'établissements manufacturiers (2010)	1 261

Source : Institut de la Statistique du Québec

1. Moyenne annuelle 2012 (Enquête sur la population active - Statistique Canada)

Note : Les chiffres sur la carte indiquent la municipalité régionale de comté (MRC) ou le territoire équivalent. Ils sont des codes officiels d'identification qui réfèrent à la division de recensement de Statistique Canada.



MÉTHODOLOGIE

ENTREPRISES CIBLÉES ET ÉCHANTILLONNAGE

L'ensemble des établissements de la région de la Chaudière-Appalaches comptant **cinq employés ou plus** était ciblé par l'enquête. Toutefois, certains secteurs d'activité n'étaient pas visés pour l'une des raisons suivantes : une faible représentativité du secteur, un faible taux de réponse appréhendé, une période d'enquête non propice, un manque de données pour un secteur précis ou par le fait qu'il y a d'autres sources d'information disponibles.

Secteurs non couverts par l'enquête :

- Administrations publiques;
- Agriculture, foresterie, pêche et chasse;
- Construction;
- Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz;
- Gestion de sociétés et d'entreprises;
- Services d'enseignement (secteur public);
- Services publics;
- Soins de santé et assistance sociale (secteur public).

Selon les données d'Emploi-Québec, la région de la Chaudière-Appalaches compte 12 956 entreprises, qui emploient 167 315 personnes. À partir d'un bassin de 3 766 entreprises¹, nous avons réalisé 2 678 entrevues téléphoniques. Ajoutons que l'ensemble de ces **2 678 entreprises²** compte **75 691 employés**.

Taux de réponse et marge d'erreur³

Toutes les entrevues ont été menées **entre le 26 octobre 2012 et le 23 février 2013**. Le taux de réponse est de **80,1 %** et la marge d'erreur maximale pour cet échantillon est de $\pm 1,0 \%$.

PRÉCISIONS POUR LE LECTEUR

Embauches effectuées :	Embauches que les employeurs ont effectuées durant les 12 mois ayant précédé l'entrevue. La majorité des embauches a donc été effectuée en 2012.
Postes vacants :	Postes à pourvoir au moment de l'entrevue, à l'exception des postes à pourvoir par promotion ou mutation à l'intérieur de l'établissement (période de référence : entre le 26 octobre 2012 et le 23 février 2013).
Intentions d'embauche :	Intentions d'embauche mentionnées par les employeurs pour les 12 mois suivant l'entrevue, donc principalement pour l'année 2013. Cette notion exclut les postes vacants ainsi que les postes à pourvoir par promotion ou mutation à l'intérieur de l'établissement.
Besoins de formation :	Besoins de formation signalés par les employeurs au moment de l'entrevue, en termes de professions et au nombre de postes touchés (période de référence : entre le 26 octobre 2012 et le 23 février 2013).

1. Les entreprises ciblées excluent les entreprises non admissibles, les numéros invalides et les entreprises fermées, donc 3 766 entreprises sur 4 546.

2. Le nombre d'entreprises peut varier d'une question à l'autre, car les catégories « Je ne sais pas » et « Ne s'applique pas » sont rarement incluses dans les analyses.

3. La comparaison des résultats avec ceux de l'enquête de 2008 ne peut être effectuée, car des changements ont été apportés à la méthodologie de cette enquête.

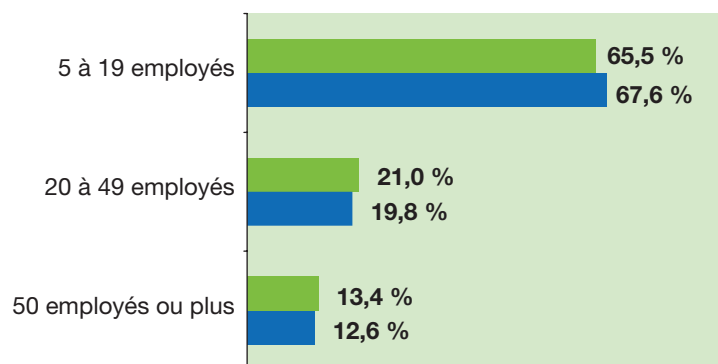
CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES SONDÉES

TAILLE DES ENTREPRISES

Treize pour cent (13 %) des entreprises comptent 50 personnes ou plus et emploient 57 % de l'ensemble de la main-d'oeuvre. De leur côté, les 21 % d'entreprises comptant de 20 à 49 personnes emploient 21 % de l'ensemble de la main-d'oeuvre, alors que les 66 % des entreprises comptant de 5 à 19 personnes emploient 22 % de l'ensemble de celle-ci. Au total, cela représente 75 691 employés sur le territoire. Précisons que le graphique ci-contre montre clairement que ces résultats sont similaires à ceux de l'ensemble des entreprises ciblées.

■ Entreprises répondantes (N = 2 678)

■ Entreprises ciblées (N = 3 766)

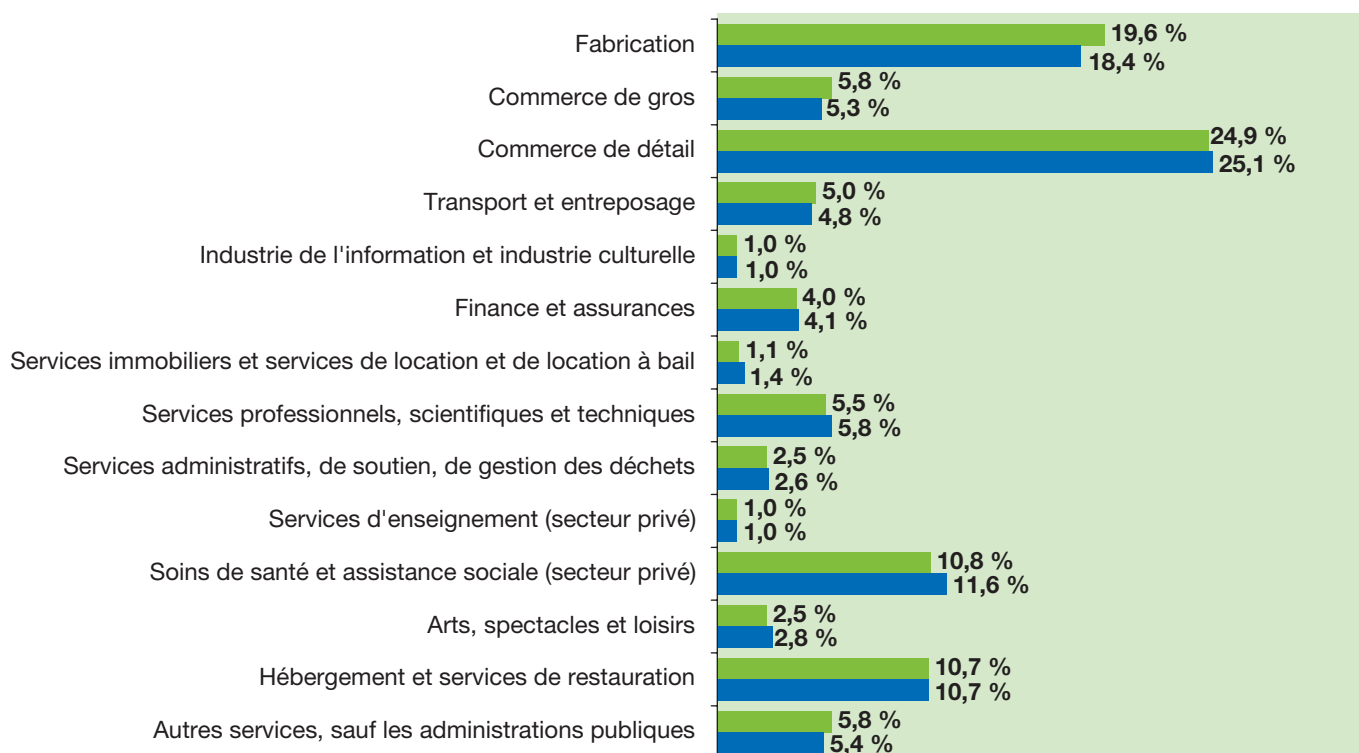


SECTEUR D'ACTIVITÉ PRINCIPAL DES ENTREPRISES

C'est dans le secteur du commerce de détail que l'on trouve le plus grand nombre d'entreprises, soit 25 %, suivi du secteur de la fabrication, avec 20 %. Ces secteurs emploient respectivement 18 % et 40 % de l'ensemble de la main-d'oeuvre. Ici encore, le graphique ci-dessous illustre que ces pourcentages se rapprochent grandement de ceux de l'ensemble des entreprises ciblées.

■ Entreprises répondantes (N = 2 678)

■ Entreprises ciblées (N = 3 766)

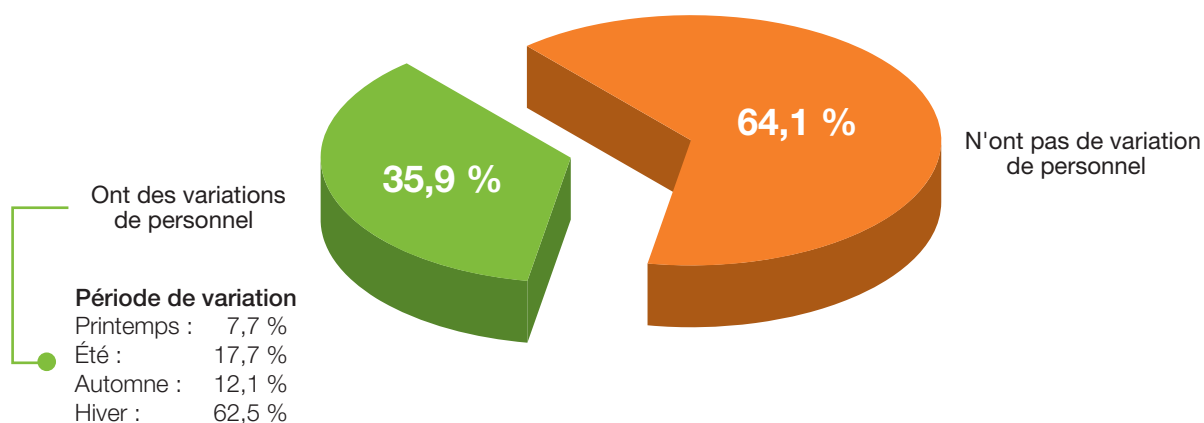


VOLET MAIN-D'OEUVRE



VARIATION DE PERSONNEL ATTRIBUABLE À LA SAISONNALITÉ

Trente-six pour cent (36 %) des entreprises disent connaître des variations de personnel durant l'année, en raison de la saisonnalité. L'hiver est la saison la plus touchée par ce phénomène (63 %).



ÉVOLUTION DU NOMBRE D'EMPLOIS DANS L'ENTREPRISE

Si l'on exclut les variations saisonnières, le nombre d'emplois de la majorité des entreprises devrait demeurer stable (76 %) au cours des 12 prochains mois. Il s'avère en croissance dans 21 % des entreprises et en décroissance dans 3 % d'entre elles.

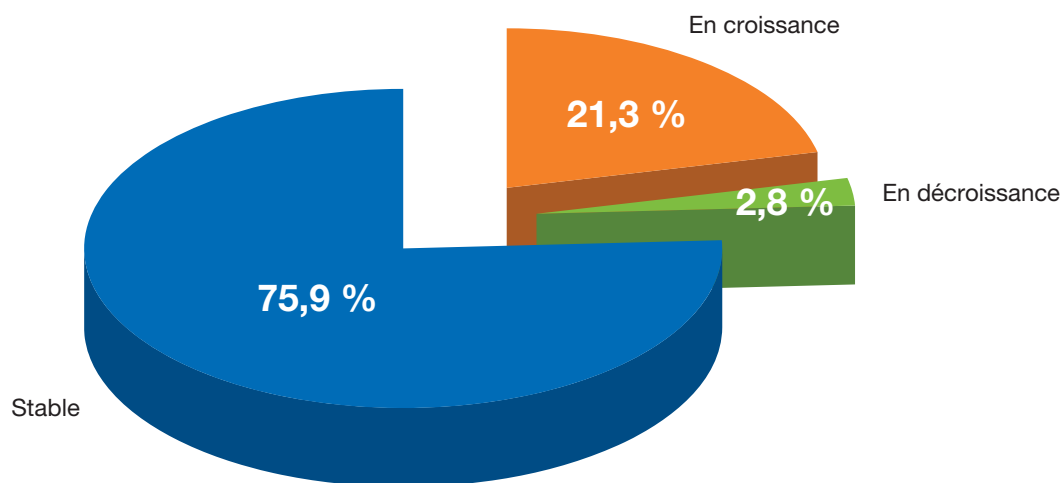


TABLEAU 1

Nombre de postes touchés par les embauches effectuées, les postes vacants, les intentions d'embauche et les besoins de formation du personnel selon les grands groupes sectoriels

Le tableau qui suit indique le nombre de postes touchés par les embauches effectuées au cours des 12 mois précédant l'entrevue, les postes vacants au moment de l'entrevue, les intentions d'embauche mentionnées pour les 12 mois suivant l'entrevue et les besoins de formation du personnel selon les grands groupes sectoriels. Le tableau 2 (page 7) présente ces mêmes données selon les principales professions concernées.

RÉGION DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES				
Grands groupes sectoriels	Embauches effectuées en 2012	Postes vacants durant l'enquête	Intentions d'embauche pour 2013	Postes ayant des besoins de formation
	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes
Fabrication	3 514	458	1 455	3 545
Commerce de gros	552	48	242	375
Commerce de détail	2 251	212	827	1 394
Transport et entreposage	510	56	188	871
Industrie de l'information et industrie culturelle	225	21	119	89
Finance et assurances	585	58	475	674
Services immobiliers et services de location et de location à bail	143	6	9	30
Services professionnels, scientifiques et techniques	300	68	152	640
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	274	29	173	322
Services d'enseignement	72	19	63	161
Soins de santé et assistance sociale	973	105	513	1 186
Arts, spectacles et loisirs	337	16	288	222
Hébergement et services de restauration	1 447	205	679	402
Autres services, sauf les administrations publiques	192	47	113	253
TOTAL	11 375	1 348	5 296	10 164

Note : Se reporter à la page 3, « Précisions pour le lecteur », afin d'obtenir la définition des termes.

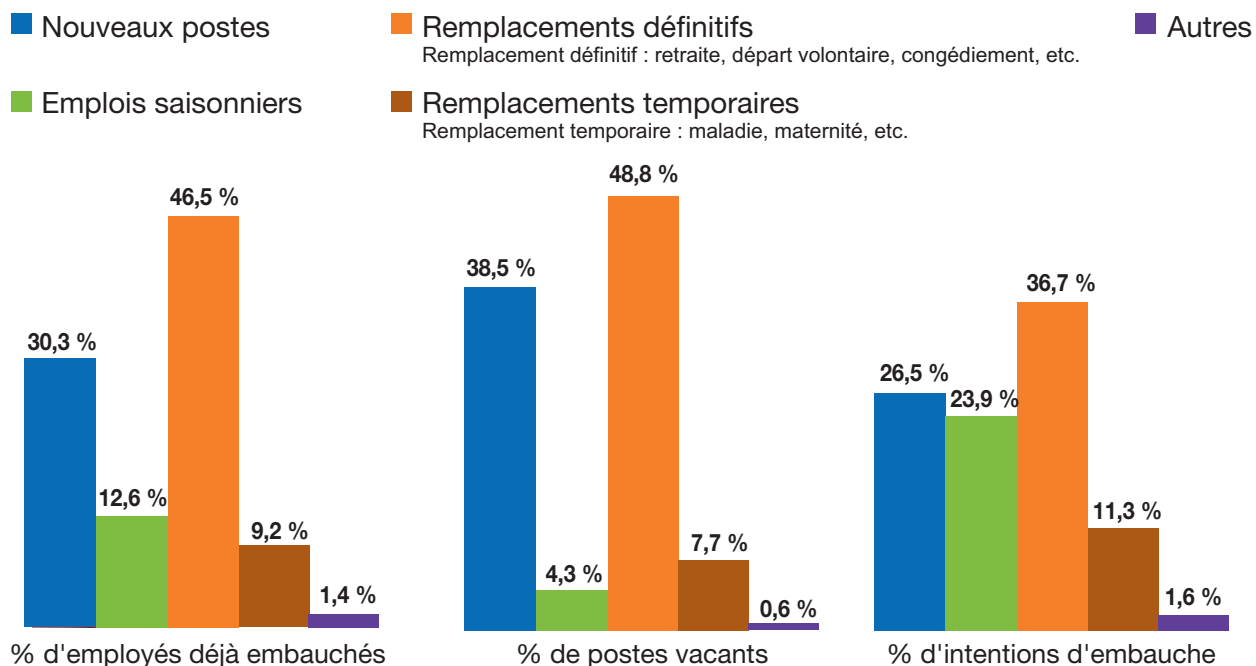
TABLEAU 2

Principales professions touchées par les embauches effectuées, les postes vacants, les intentions d'embauche et les besoins de formation

EMBAUCHES EFFECTUÉES (N = 11 375)	INTENTIONS D'EMBAUCHE (N = 5 296)
Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail8,0 %	Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail6,7 %
Caissiers4,7 %	Manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois5,4 %
Manutentionnaires4,4 %	Caissiers4,9 %
Commis d'épicerie et autres garnisseurs - commerce de détail4,2 %	Manœuvres dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac4,9 %
Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé4,0 %	Manutentionnaires4,5 %
Conducteurs de camions3,8 %	Commis d'épicerie, autres garnisseurs – commerce de détail3,6 %
Cuisiniers3,6 %	Serveurs d'aliments et de boissons3,5 %
Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique3,0 %	Commis aux services à la clientèle, commis à l'information, etc.3,3 %
Serveurs d'aliments et de boissons2,9 %	Cuisiniers3,3 %
Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser2,5 %	Conducteurs de camions3,2 %
Commis aux services à la clientèle, commis à l'information, etc.2,3 %	Commis de bureau généraux3,1 %
Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires2,2 %	Opérateurs, préposés aux sports, aux loisirs et dans les parcs d'attractions3,0 %
	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé2,9 %
	Soudeurs, opérateurs de machines à souder et à braser2,8 %
POSTES VACANTS (N = 1 348)	BESOINS DE FORMATION (N = 10 164)
Cuisiniers4,7 %	Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail6,9 %
Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail4,2 %	Conducteurs de camions5,9 %
Commis d'épicerie et autres garnisseurs - commerce de détail3,9 %	Monteurs, contrôleurs de meubles et d'accessoires4,1 %
Conducteurs de camions3,3 %	Opérateurs de machines de traitement des matières plastiques3,7 %
Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé2,9 %	Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance3,7 %
Serveurs d'aliments et de boissons2,9 %	Bouchers industriels, dépeceurs-découpeurs de viande, etc.3,0 %
Autres agents financiers2,7 %	Caissiers2,6 %
Caissiers2,6 %	Autres agents financiers2,3 %
Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique2,3 %	Mécaniciens et réparateurs automobiles, de camions et d'autobus2,2 %
Soudeurs, opérateurs de machines à souder et à braser2,3 %	Vérificateurs et comptables2,1 %
Bouchers industriels, dépeceurs-découpeurs de viande, etc.2,2 %	Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires2,0 %
Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage2,2 %	Soudeurs, opérateurs de machines à souder et à braser2,0 %
Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires2,1 %	

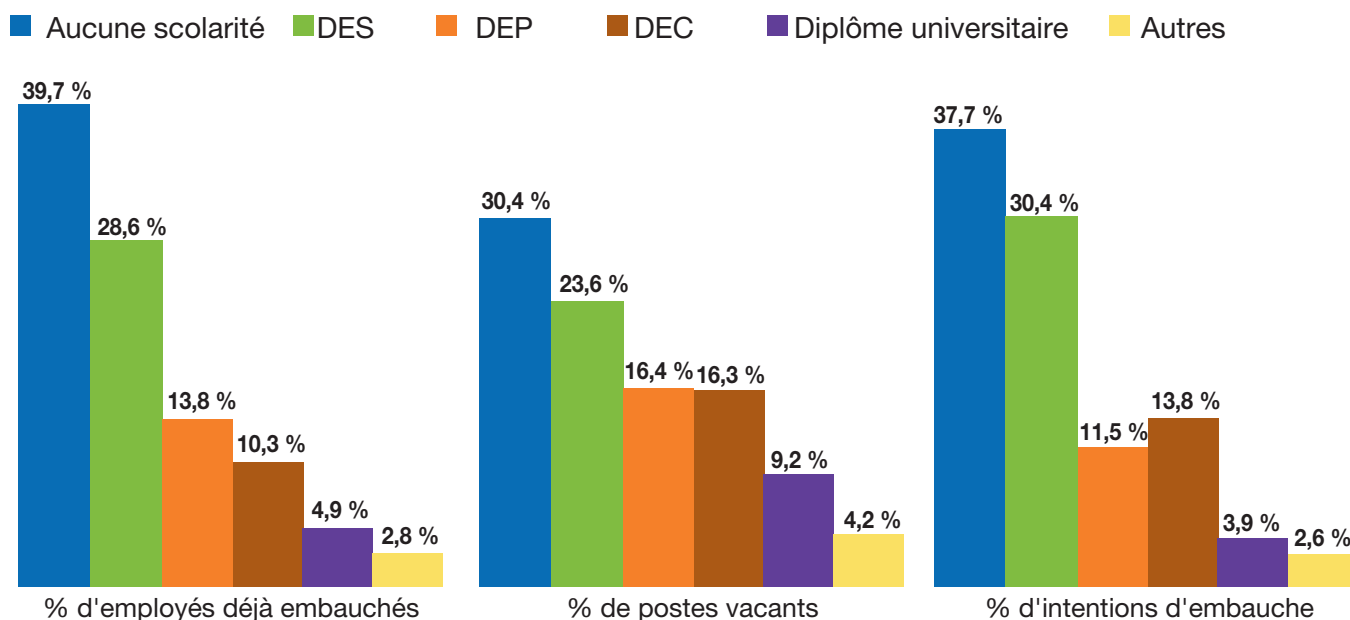
Note : Se reporter à la page 3, « Précisions pour le lecteur », afin d'obtenir la définition des termes.

POURCENTAGE DE NOUVEAUX POSTES, D'EMPLOIS SAISONNIERS ET DE REMPLACEMENTS



Le graphique ci-dessus montre que 47 % des embauches effectuées au cours de l'année 2012 sont liées à des remplacements définitifs et que 30 % sont liées à la création de nouveaux postes. Au moment de l'entrevue, une majorité des postes étaient vacants en raison de remplacements définitifs (49 %) et de la création de nouveaux postes (39 %). En ce qui a trait aux prévisions d'embauche, elles sont dans une moindre mesure aussi liées à des remplacements définitifs (37 %) et à la création de nouveaux postes (27 %), mais également à des emplois saisonniers (24 %).

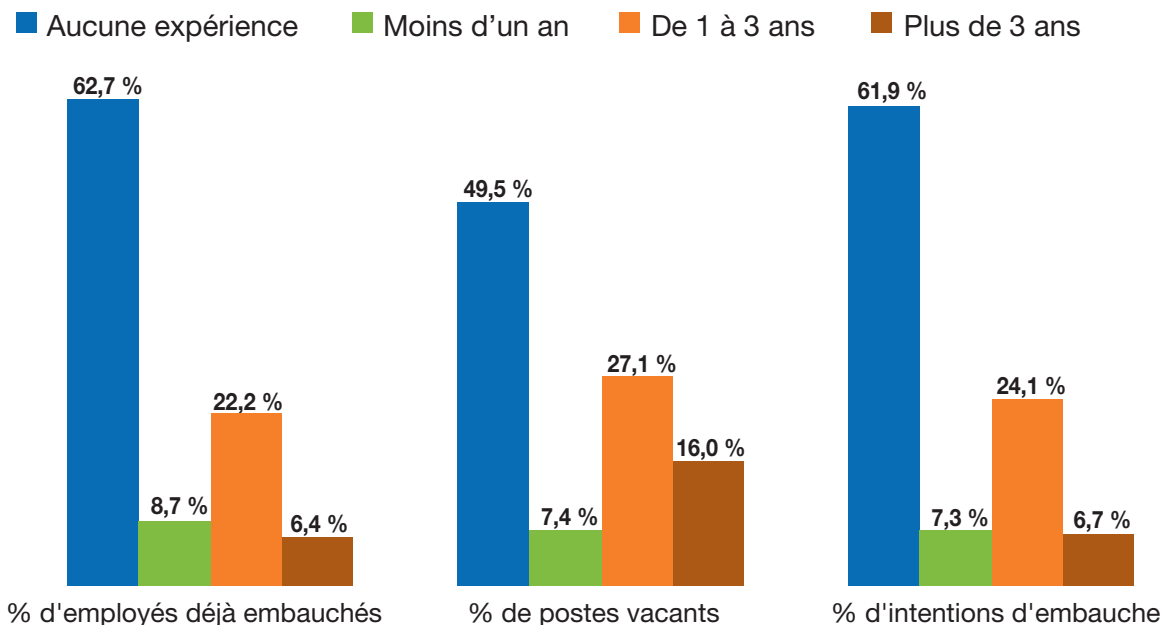
NIVEAU DE SCOLARITÉ DEMANDÉ



Le graphique précédent montre que le niveau de scolarité demandé varie très peu. De façon générale, pour les trois groupes étudiés, c'est-à-dire les employés déjà embauchés, les postes vacants et les intentions d'embauche, la majorité des entreprises n'exige aucune scolarité ou exige un diplôme d'études secondaires (DES).

EXPÉRIENCE DEMANDÉE

Dans la majorité des cas, les entreprises ne demandent aucune expérience et, dans une moindre mesure, elles exigent une expérience variant entre un et trois ans.



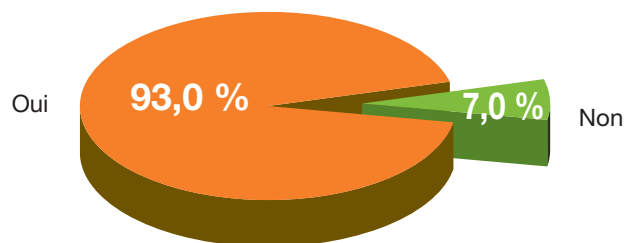
DIFFICULTÉ DE RECRUTEMENT

Embauches effectuées

Les entreprises répondantes affirment dans une proportion de 93 % que les postes pour lesquels des personnes ont été embauchées en 2012 ont été pourvus au cours des quatre mois qui ont suivi le début des démarches d'embauche⁴.

Elles affirment également dans une proportion de 16 % qu'elles ont revu à la baisse leurs critères d'embauche pour leurs postes. Ce pourcentage grimpe à 28 % pour les entreprises n'ayant pas pourvu les postes au cours des quatre mois qui ont suivi le début des démarches d'embauche.

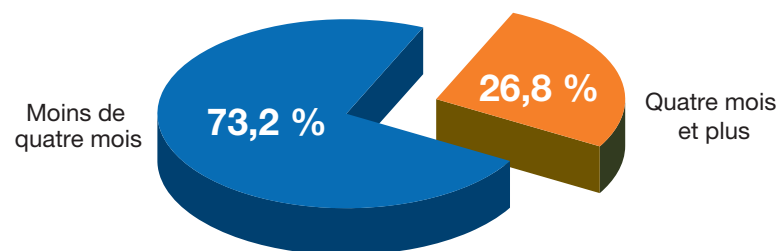
Les embauches effectuées en 2012 l'ont-elles été au cours des quatre mois qui ont suivi le début des démarches d'embauche?



Postes vacants

Quant à eux, les postes vacants au moment de l'entrevue étaient affichés depuis moins de quatre mois dans 73 % des cas.

Depuis quand les postes vacants sont-ils affichés?



4. Selon certaines études, il y a début de difficulté de recrutement lorsque le poste est à pourvoir depuis plus de quatre mois.

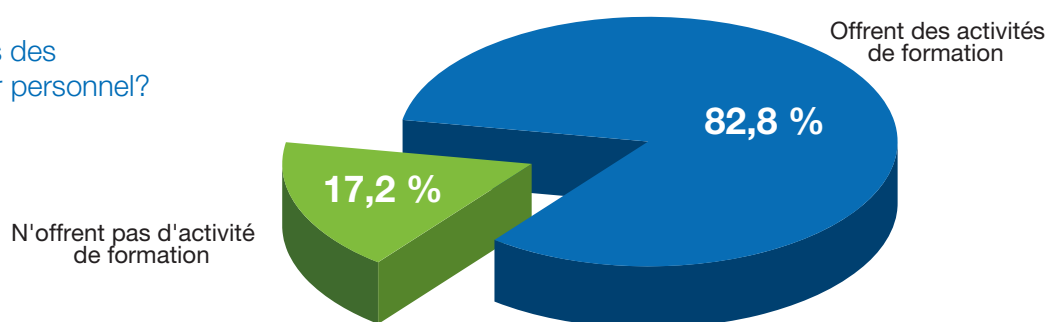
VOLET FORMATION



ACTIVITÉS DE FORMATION OFFERTES AU PERSONNEL

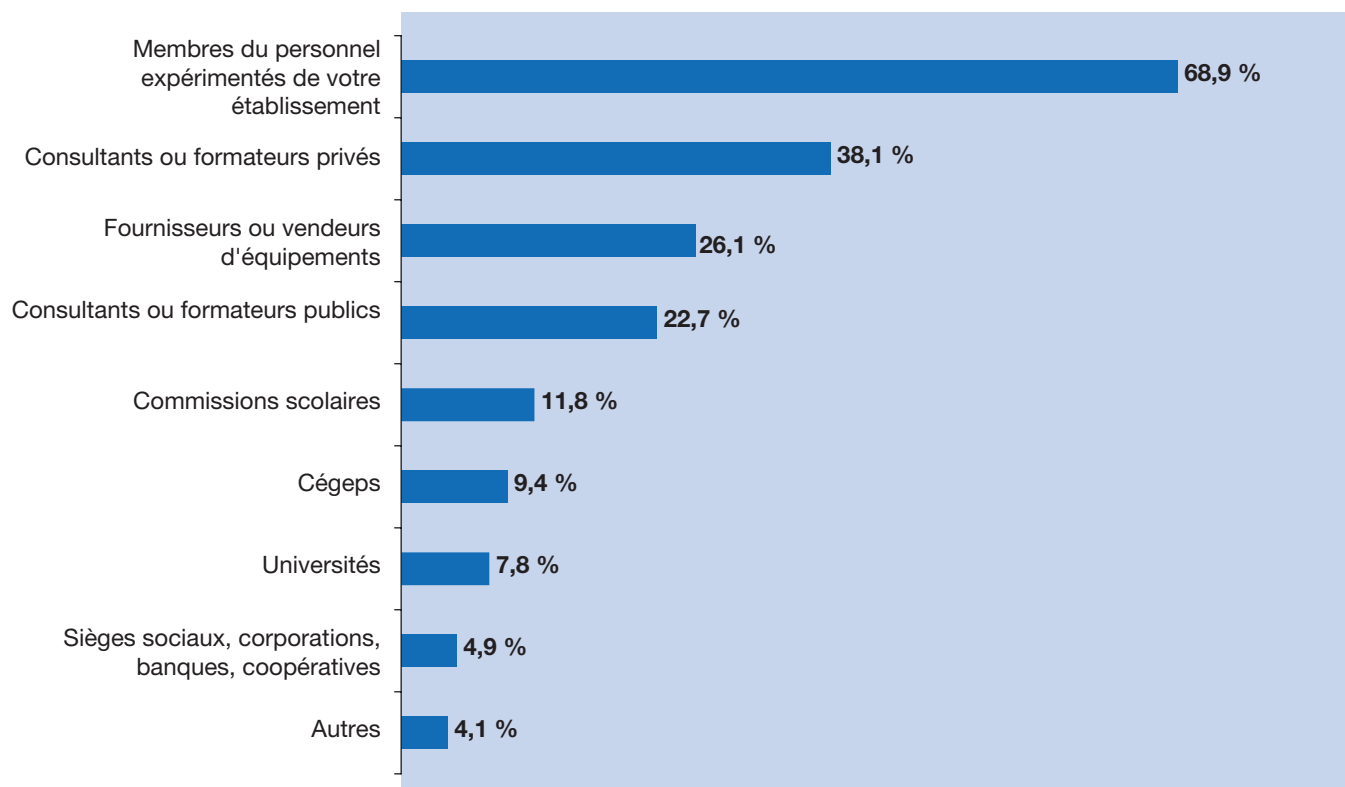
De façon générale, 83 % des entreprises offrent des activités de formation à leur personnel, et ce, tant à l'interne qu'à l'externe.

Les entreprises offrent-elles des activités de formation à leur personnel?



FORMATEURS

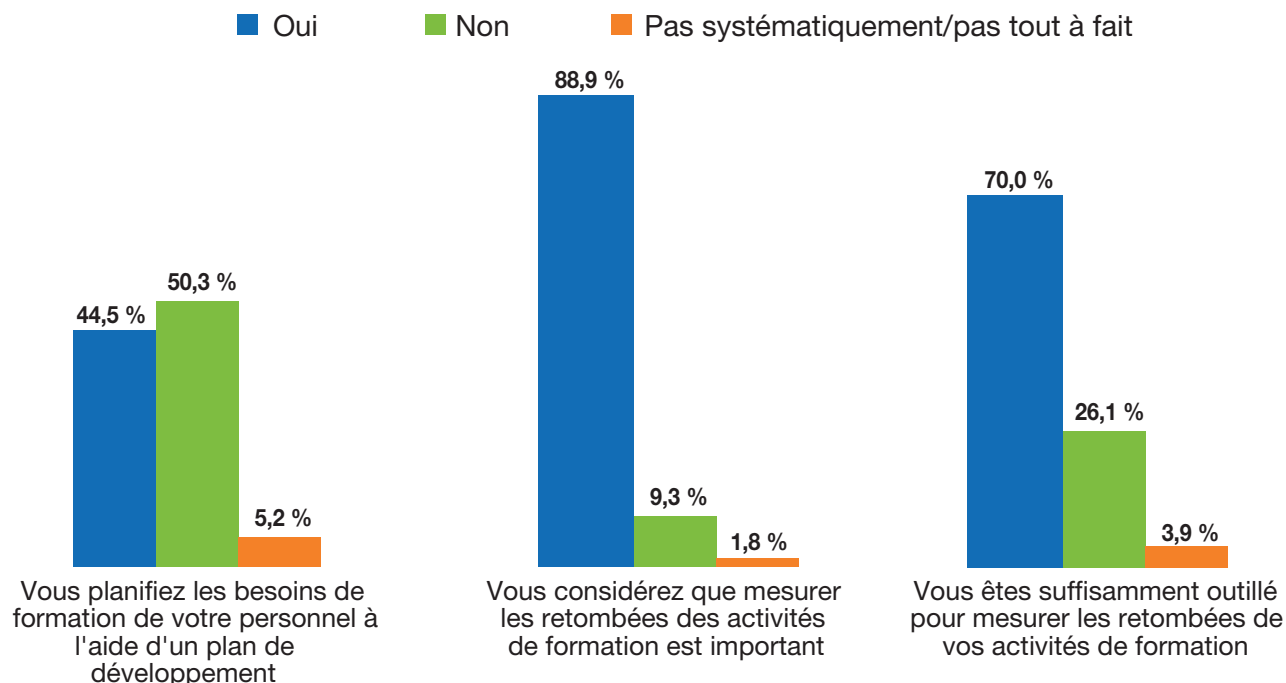
Les formateurs sont la plupart du temps des membres du personnel expérimentés (69 %)⁵. Dans une moindre mesure, ce sont des consultants ou des formateurs privés (38 %) ainsi que des fournisseurs ou des vendeurs d'équipements (26 %).



5. Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les entreprises répondantes pouvaient nommer plus d'un formateur.

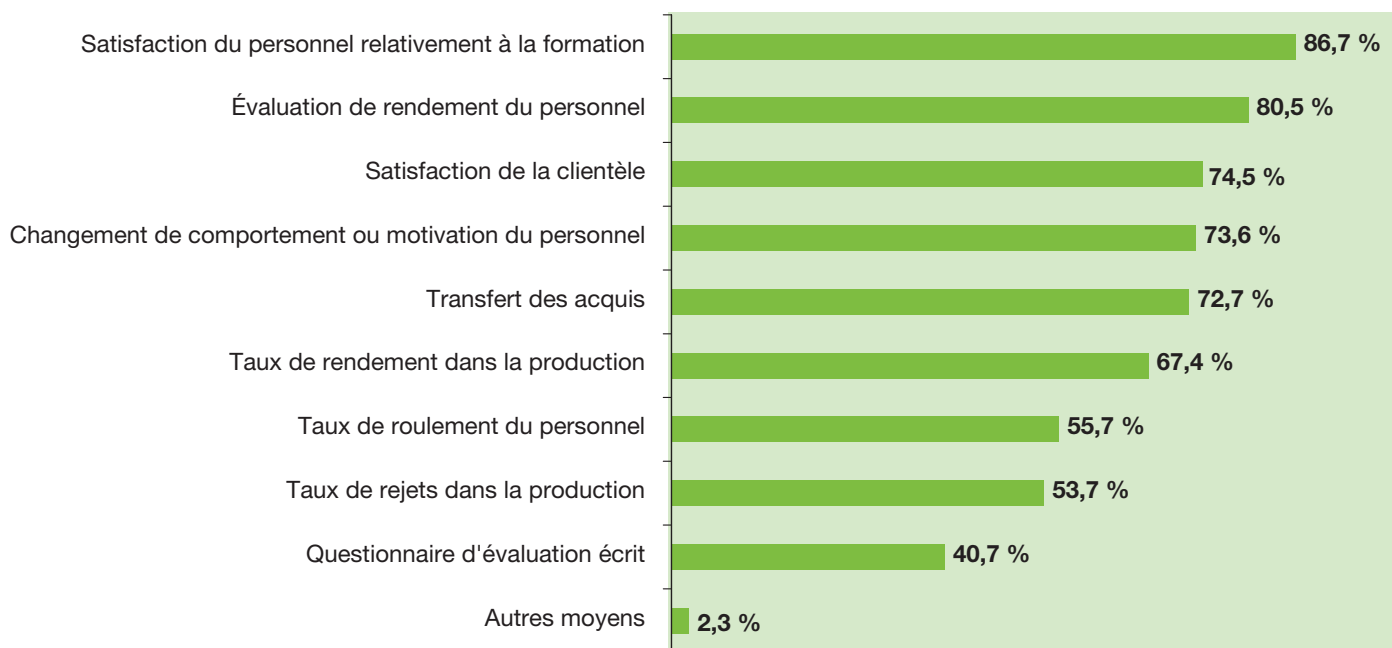
PRATIQUES LIÉES AUX ACTIVITÉS DE FORMATION

Le graphique ci-dessous montre que 45 % des entreprises planifient les besoins de formation de leur personnel à l'aide d'un plan de développement, que 89 % d'entre elles considèrent que mesurer les retombées des activités de formation est important et que 70 % se disent suffisamment outillées pour mesurer les retombées de leurs activités de formation.



MOYENS UTILISÉS AFIN DE MESURER LES RETOMBÉES DES ACTIVITÉS DE FORMATION

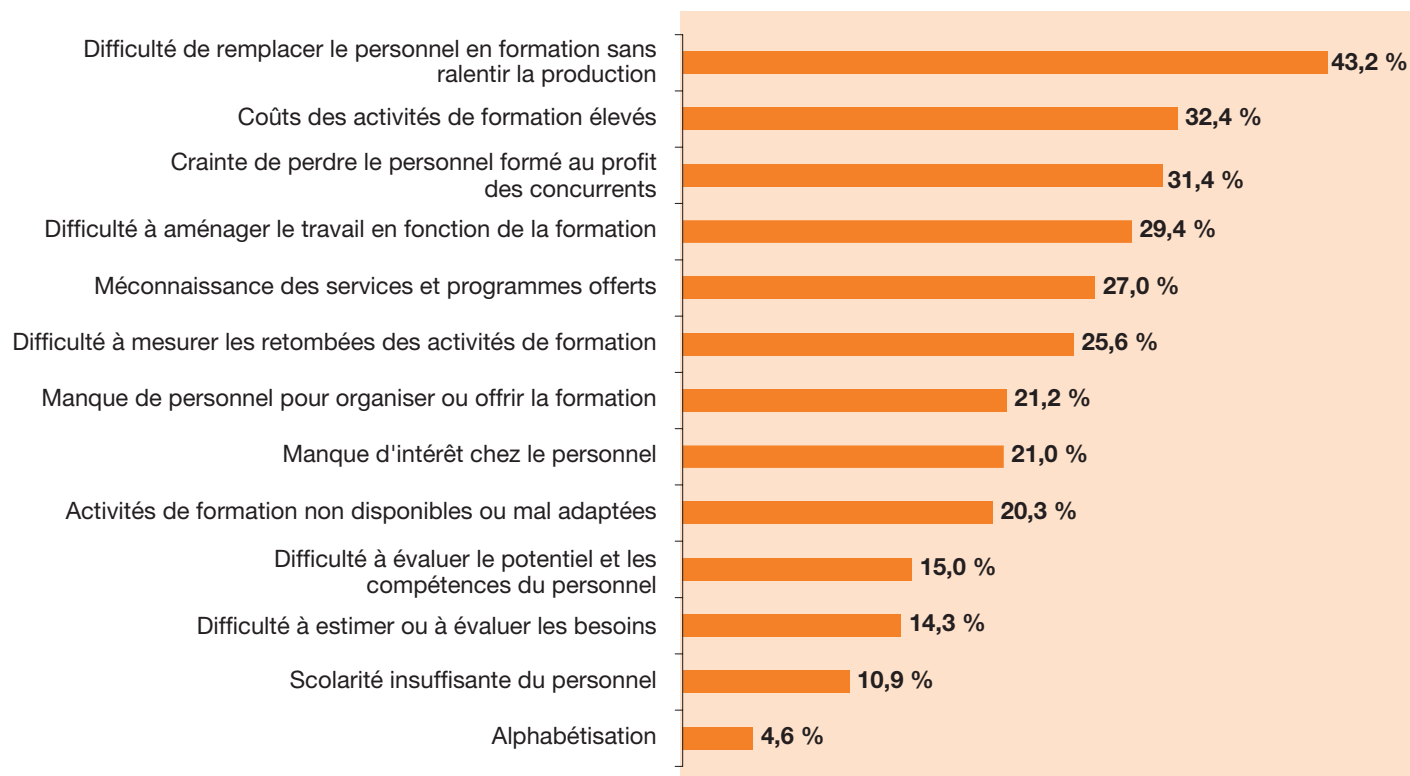
Les principaux moyens utilisés par les entreprises afin de mesurer les retombées de leurs activités de formation sont l'évaluation de la satisfaction du personnel relativement à la formation (87 %) et l'évaluation de rendement du personnel (81 %). Ajoutons que la moitié des entreprises (50 %) s'est dite intéressée à obtenir un guide de mesure des retombées des activités de formation.



6. Seuls les pourcentages des entreprises répondantes ayant affirmé être concernées par l'énoncé proposé sont indiqués dans le graphique.

DIFFICULTÉS LIÉES À LA FORMATION

Le graphique ci-dessous indique que les difficultés relatives à la formation sont surtout liées au remplacement des personnes à former sans qu'il y ait ralentissement de la production ou du service (43 %)⁷, aux coûts élevés des activités de formation (32 %) et à la crainte de perdre le personnel formé au profit des concurrents (31 %).



7. Seuls les pourcentages des entreprises répondantes ayant affirmé être concernées par l'énoncé proposé sont indiqués dans le graphique.

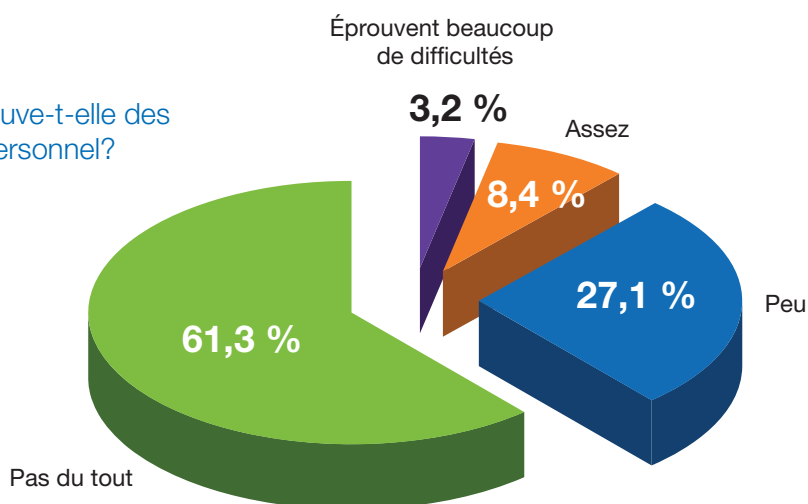
VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES



VEILLISSEMENT DU PERSONNEL

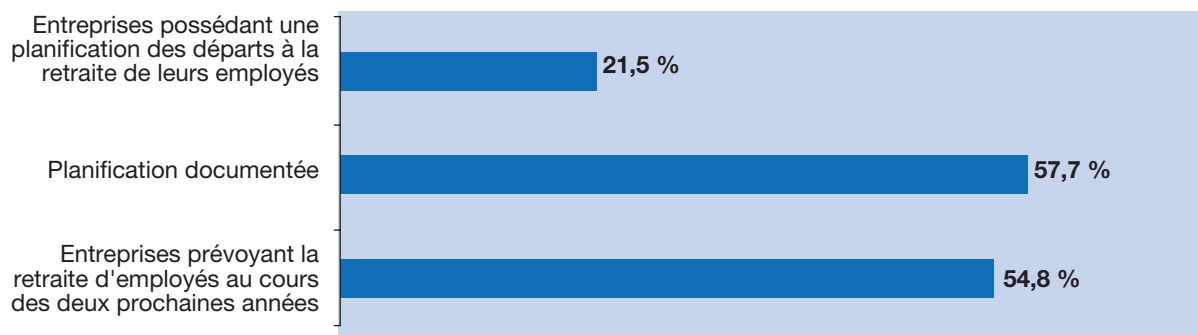
Un peu plus de six entreprises répondantes sur 10 (61 %) affirment ne pas éprouver de difficultés relatives au vieillissement de leur personnel.

Dans quelle mesure votre entreprise éprouve-t-elle des difficultés liées au vieillissement de son personnel?



DÉPARTS À LA RETRAITE DES EMPLOYÉS

Parallèlement, dans le graphique ci-dessous, on constate que 22 %⁸ des employeurs affirment planifier les départs à la retraite de leurs employés. Cette planification est documentée dans 58 % des cas. Cinquante-cinq pour cent (55 %) des entreprises qui planifient les départs à la retraite indiquent que des employés (à l'exception des propriétaires ou des dirigeants) prendront leur retraite au cours des deux prochaines années. Ce pourcentage correspond à 945 personnes au total.



8. Seuls les pourcentages d'entreprises répondantes ayant affirmé être concernées par l'énoncé proposé sont indiqués dans le graphique.

VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

PRÉVISIONS DES DÉPARTS À LA RETRAITE SELON LES GRANDS GROUPES SECTORIELS

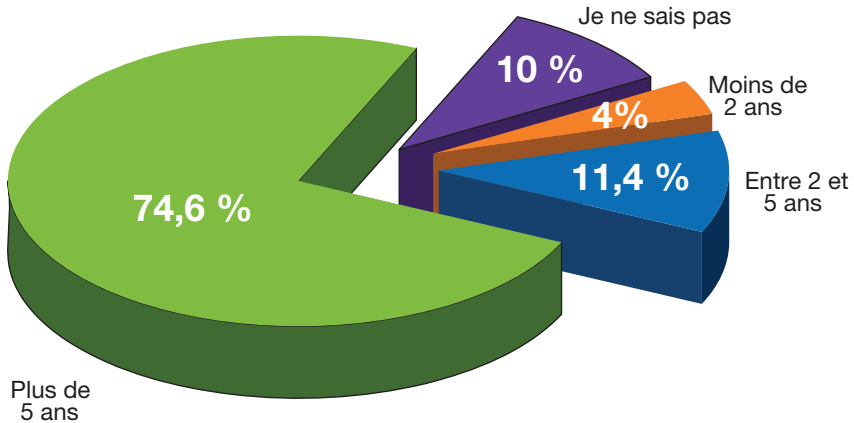
Le tableau qui suit présente divers renseignements recueillis auprès des entreprises qui planifient les départs à la retraite, et ce, selon les grands groupes sectoriels.

GRANDS GROUPES SECTORIELS	Nombre d'entreprises sondées	CHAUDIÈRE-APPALACHES				
		Entreprises qui planifient les départs à la retraite				
		%	Nombre d'employés	Prévoient des départs à la retraite au cours des deux prochaines années		
				%	Nombre de départs prévus	Proportion (%) de départs à la retraite sur le nombre d'employés total
CHAUDIÈRE-APPALACHES	2 629	21,5	29 098	54,8	945	3,2
Fabrication	518	22,8	13 363	70,8	368	2,8
Commerce de gros	154	20,8	1 422	43,8	26	1,8
Commerce de détail	655	20,5	4 466	31,6	87	1,9
Transport et entreposage	129	25,6	1 559	62,5	65	4,2
Industrie de l'information et industrie culturelle	26	38,5	364	40,0	11	3,0
Finance et assurances	105	73,3	2 881	71,1	146	5,1
Services immobiliers et services de location et de location à bail	29	20,7	276	50,0	4	1,4
Services professionnels, scientifiques et techniques	141	22,7	605	61,3	27	4,5
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	65	10,8	74	42,9	3	4,1
Services d'enseignement	27	29,6	504	57,1	7	1,4
Soins de santé et assistance sociale	284	22,2	2 336	56,5	148	6,3
Arts, spectacles et loisirs	64	14,1	91	33,3	7	7,7
Hébergement et services de restauration	279	7,2	888	50,0	18	2,0
Autres services, sauf les administrations publiques	153	11,1	269	76,5	28	1,7

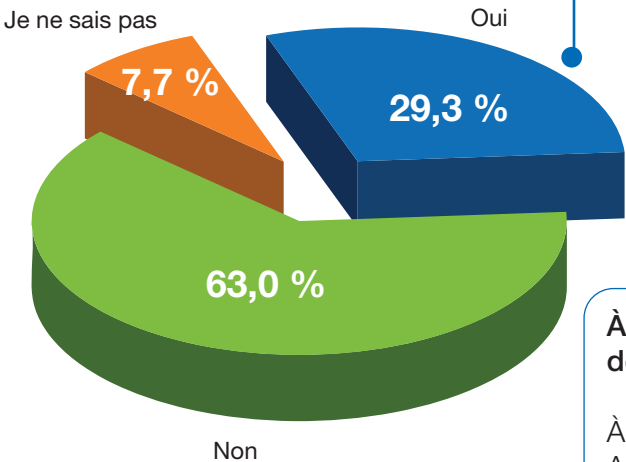
RETRAITE ET PLAN DE RELÈVE DES PROPRIÉTAIRES OU DES DIRIGEANTS DES ENTREPRISES

Les trois quarts des entreprises (75 %) prévoient que les propriétaires ou les dirigeants prendront leur retraite dans plus de cinq ans. Ces retraites sont déjà structurées et planifiées dans 29 % des cas. Toujours dans l'éventualité du départ à la retraite des propriétaires ou des dirigeants, 62 % des entreprises prévoient un transfert à d'autres personnes et 15 % d'entre elles comptent mettre l'entreprise en vente. Le transfert de l'entreprise se ferait à un ou des membres de la famille dans 30 % des cas ou, dans une moindre proportion, aux actionnaires (20 %) ou à un ou des membres du personnel (18 %).

Quand prévoyez-vous que les propriétaires ou les dirigeants prendront leur retraite?



Le départ à la retraite des propriétaires ou des dirigeants est-il planifié?



Qu'arrivera-t-il à l'entreprise en cas de départ à la retraite des propriétaires ou des dirigeants?

Transfert à d'autres personnes	61,5 %
Mise en vente	15,1 %
Relève, continuité	9,1 %
Fermeture totale	1,0 %
Déménagement	0,3 %
Autres	3,7 %
Je ne sais pas	9,3 %

À qui l'entreprise sera-t-elle transférée au moment du départ à la retraite des propriétaires ou des dirigeants?

À un ou des membres de la famille	30,0 %
Aux actionnaires ou aux associés	19,6 %
À un ou des membres du personnel	18,0 %
Aux membres du personnel et de la famille	8,5 %
Aux dirigeants externes	3,9 %
À des investisseurs québécois	3,7 %
À des investisseurs ou à des acheteurs étrangers	1,1 %
Autres	2,4 %
Je ne sais pas	12,8 %

Enfin, ajoutons que plus de la moitié (52 %) des entreprises ayant un plan de relève structuré et planifié prévoient faire appel à des services spécialisés externes pour les accompagner au cours de ce processus de transfert ou de vente.

VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

DIFFICULTÉS ÉPROUVÉES EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

La principale difficulté signalée par une majorité d'entreprises est le recrutement de personnel qualifié et compétent (55 %)⁹, suivi de loin par le roulement et la rétention de personnel (23 %).



MOYENS UTILISÉS POUR L'EMBAUCHE

Plusieurs moyens peuvent être utilisés pour recruter du personnel. Toutefois, en consultant le tableau suivant⁹, on constate que la recommandation de candidats par quelqu'un de l'établissement (83 %) arrive en première place, alors que la consultation de la banque de curriculum vitae de l'établissement (77 %) et celle du site Internet d'Emploi-Québec (66 %) arrivent en deuxième et en troisième place.

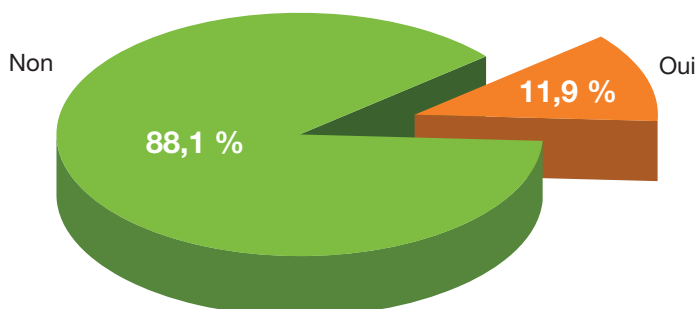
MOYENS UTILISÉS POUR L'EMBAUCHE	
Recommandation de candidats par quelqu'un de l'établissement	82,5 %
Banque de curriculum vitae de l'établissement	77,3 %
Site Internet d'Emploi-Québec (Placement en ligne)	65,6 %
Journaux et publications	57,1 %
Site Internet de l'établissement	40,2 %
Établissements de formation	31,7 %
Foires d'emploi locales (dans les MRC)	26,3 %
Foire de l'emploi régionale de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches	24,0 %
Médias sociaux (LinkedIn, Facebook, Twitter, Google +, etc.)	22,3 %
Autres sites Internet spécialisés dans le recrutement de personnel (Jobboom, Monster, etc.)	21,5 %
Agences de placement privées	17,5 %

Ajoutons que près des trois quarts des employeurs (74 %) affirment connaître la Foire de l'emploi de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches.

9. Seuls les pourcentages des entreprises répondantes ayant affirmé être concernées par l'énoncé proposé sont indiqués dans le graphique.

MAIN-D'ŒUVRE IMMIGRANTE ET ÉTRANGÈRE

Dans une année d'opération, votre établissement compte-t-il des employés rémunérés immigrants?

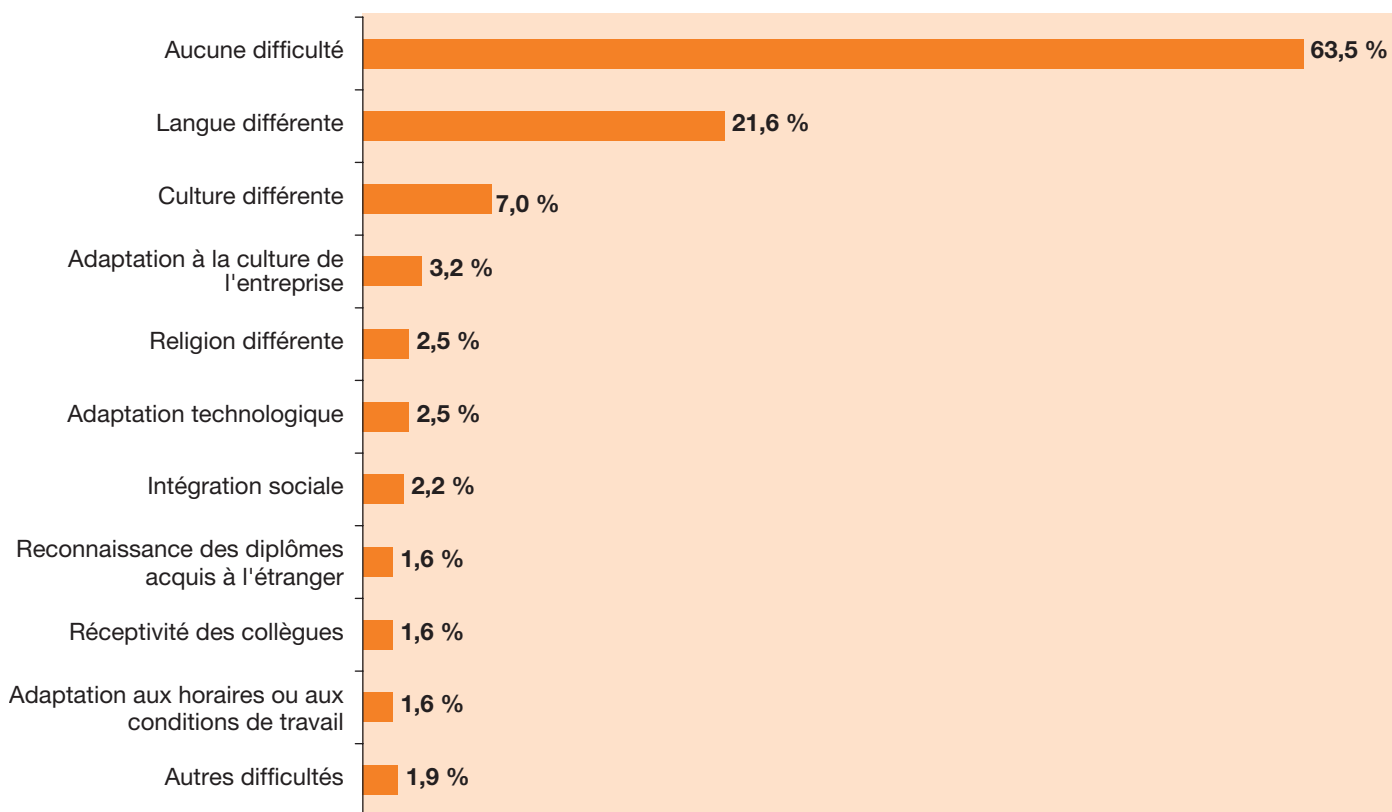


Douze pour cent (12 %) des entreprises emploient de la main-d'œuvre immigrante au cours d'une année d'opération. Au total, cette main-d'œuvre représente 835 travailleurs. Plus précisément, on compte 74 % de travailleurs immigrants permanents¹⁰, 21 % de travailleurs immigrants temporaires¹¹ et 5 % de travailleurs immigrants saisonniers¹².

Quatre-vingts pour cent (80 %) de ces travailleurs immigrants ont été recrutés directement au Québec et 20 %, à l'étranger. Ces personnes occupent des postes de niveau élémentaire (15 %), intermédiaire (26 %), technique (26 %), professionnel (26 %) ou gestionnaire (7 %).

DIFFICULTÉS ÉPROUVÉES LORS DE L'INTÉGRATION DES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS

La principale difficulté éprouvée par les employeurs lors de l'intégration de leur personnel immigrant est liée à la différence de langue (22 %)¹³. Précisons que 64 % de ces employeurs affirment n'avoir éprouvé aucune difficulté lors de l'intégration.



10. Personne qui immigré au Québec avec un objectif d'établissement permanent pour y travailler. Cette personne détient donc une confirmation de résidence permanente et une carte de résident permanent qui confirme son statut. Selon les conditions en vigueur, la personne peut par la suite obtenir la citoyenneté canadienne.

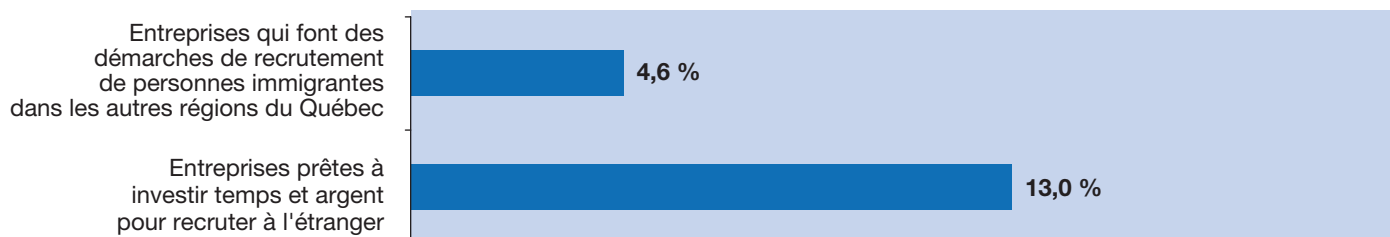
11. Personne qui séjourne au Québec pour y exercer une activité précise, soit y travailler ou y étudier. Cette personne détient donc un permis de séjour qui l'autorise à étudier ou à travailler selon le cas.

12. Personne admise à titre de travailleur temporaire selon les conditions énoncées pour exercer une activité liée à la saison de production alimentaire.

13. Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les entreprises répondantes pouvaient nommer plus d'une difficulté.

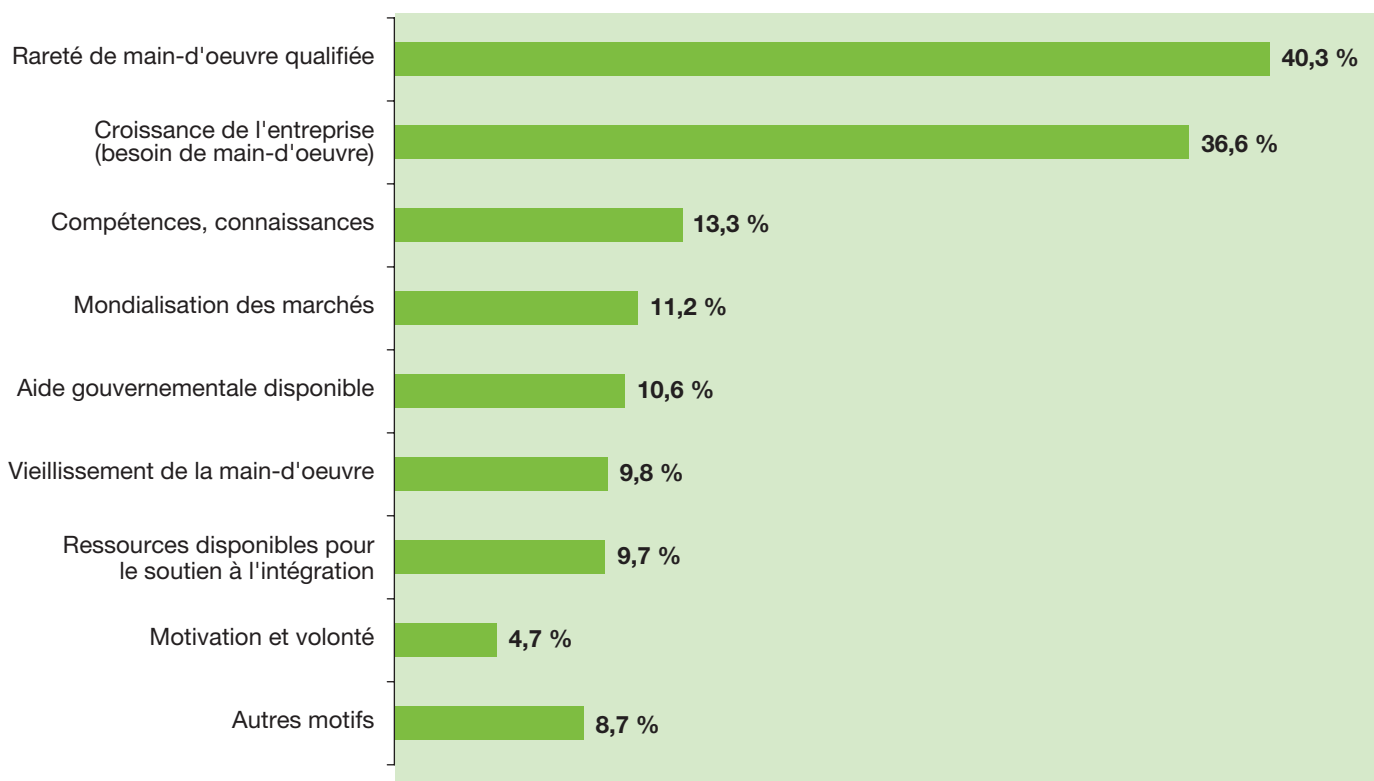
RECRUTEMENT DE PERSONNES IMMIGRANTES

Cinq pour cent (5 %) des entreprises¹⁴ font des démarches de recrutement de personnes immigrantes dans les autres régions du Québec et 13 % affirment qu'elles seraient disposées à investir temps et argent afin de recruter à l'étranger.



MOTIFS D'EMBAUCHE DE PERSONNES IMMIGRANTES

Enfin, les principaux motifs d'embauche¹⁵ de personnes immigrantes sont la rareté de main-d'œuvre qualifiée (40 %) et la croissance de l'entreprise (37 %).

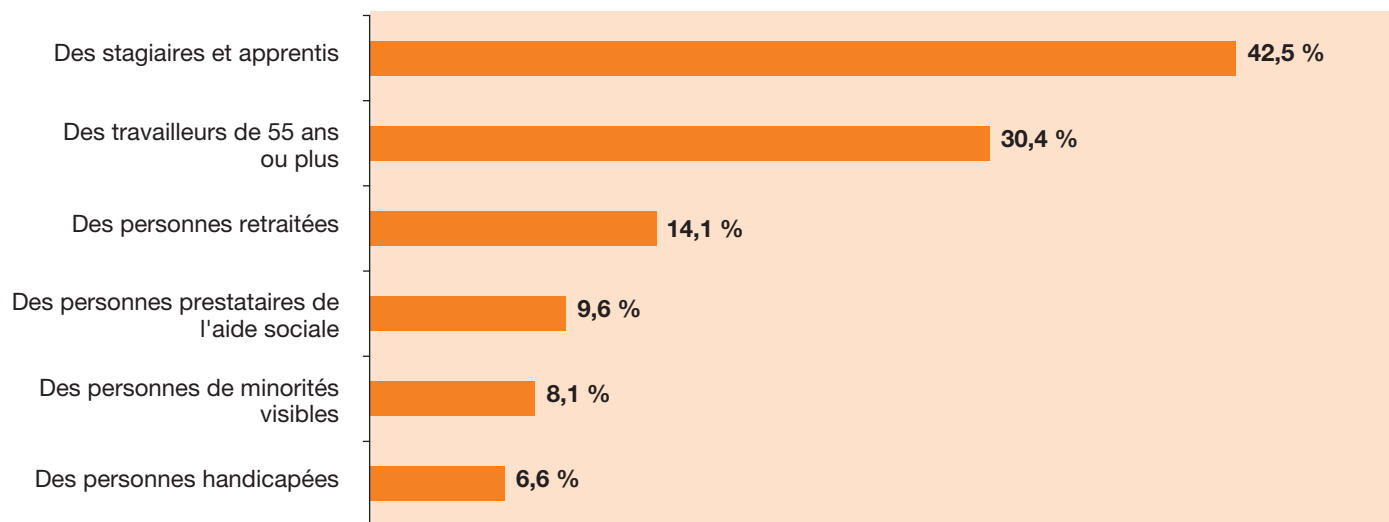


14. Seuls les pourcentages des entreprises répondantes ayant affirmé être concernées par l'énoncé proposé sont indiqués dans les graphiques.

15. Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les entreprises répondantes pouvaient nommer plus d'un motif.

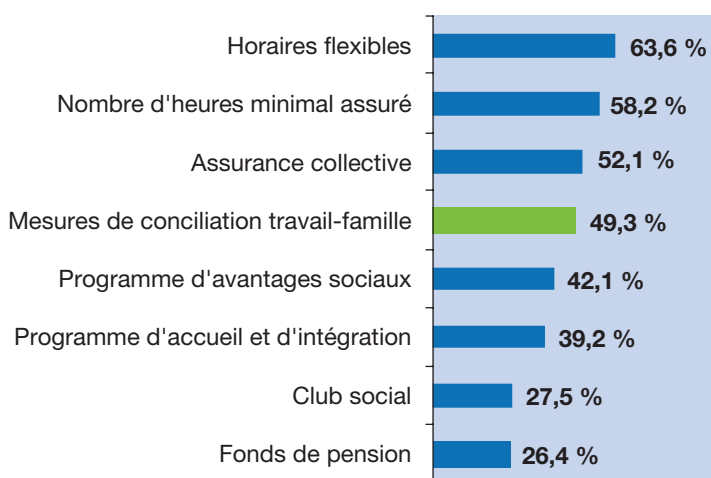
EMBAUCHES AU SEIN DE GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Le graphique ci-dessous présente les pourcentages d'embauches effectuées au cours des 12 mois ayant précédé l'entrevue¹⁶ au sein des groupes sous-représentés sur le marché du travail. On y voit que les entreprises ont embauché un grand pourcentage de stagiaires et d'apprentis (43 %) et de travailleurs de 55 ans ou plus (30 %).



MOYENS D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

On constate, en consultant le graphique suivant, que les entreprises ont principalement mis en place, comme moyens d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre, des horaires flexibles (64 %), un nombre minimal assuré d'heures de travail (58 %), une assurance collective (52 %) et des mesures de conciliation travail-famille (49 %) ¹⁶.



Plus précisément, les entreprises ayant affirmé avoir mis en place des mesures de conciliation travail-famille ont principalement opté pour une flexibilité quant au temps de travail (88 %) et des congés mobiles pour des raisons familiales (54 %) ¹⁷.

Ajoutons que 7 % des entreprises qui n'avaient pas mis en place de mesures de conciliation travail-famille ont affirmé qu'elles planifieraient l'instauration de ce type de mesures au cours de l'année suivant l'entrevue.

Quelles sont les mesures de conciliation travail-famille?

Flexibilité quant au temps de travail (ex. : horaire variable)	88,1 %
Congés mobiles pour des raisons familiales	53,9 %
Flexibilité quant au lieu de travail (ex. : travail à la maison)	12,8 %
Services offerts sur le lieu de travail (ex. : service de garde)	4,3 %
Autres	4,3 %



16. Seuls les pourcentages des entreprises répondantes ayant affirmé être concernées par l'énoncé proposé sont indiqués dans les graphiques.

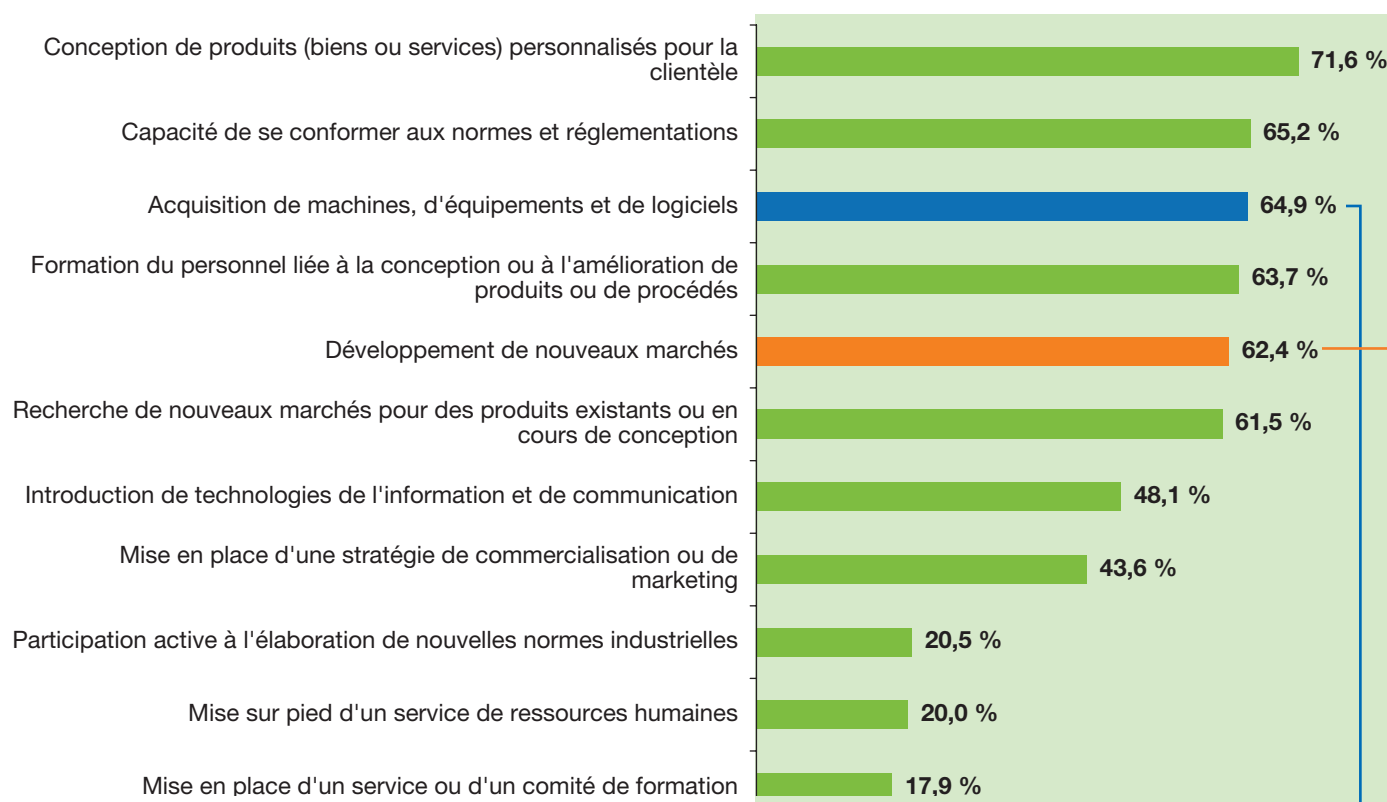
17. Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les entreprises répondantes pouvaient nommer plus d'un choix.

VOLET CHANGEMENT ET ADAPTATION DES ENTREPRISES

(Cette section ne concerne que les entreprises manufacturières et celles des services professionnels, scientifiques et techniques, soit 669 entreprises.)

FACTEURS AYANT CONTRIBUÉ AU DÉVELOPPEMENT DE L'ENTREPRISE

Parmi ceux proposés, on note que les principaux facteurs¹⁸ ayant le plus souvent contribué au développement des entreprises au cours des deux années ayant précédé l'entrevue sont la conception de produits personnalisés pour la clientèle (72 %), la capacité de se conformer aux normes et réglementations (65 %) et l'acquisition de machines, d'équipements et de logiciels (65 %).



C'est principalement dans le but d'améliorer la production ou la gestion de la production (86 %)¹⁹ que les entreprises font l'acquisition de machines, d'équipements et de logiciels.

Quel est le but de ces acquisitions?

Améliorer la production ou la gestion de la production	86,4 %
Concevoir des produits (biens ou services) ou des procédés nouveaux ou améliorés	63,2 %

Ajoutons que les entreprises ayant nommé le développement de nouveaux marchés précisent que ce sont les marchés canadiens qui ont été le plus souvent visés (64 %)¹⁹.

De quels nouveaux marchés s'agit-il?

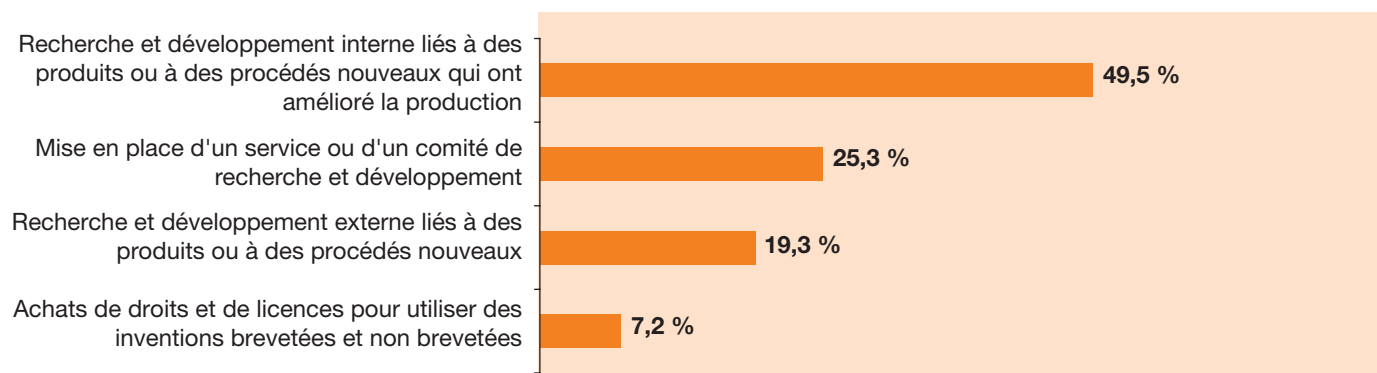
Marchés canadiens	63,5 %
Marchés internationaux	34,1 %
Créneaux spécialisés	26,9 %

18. Seuls les pourcentages des entreprises répondantes ayant affirmé être concernées par l'énoncé proposé sont indiqués dans les graphiques.

19. Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les entreprises répondantes pouvaient nommer plus d'un choix.

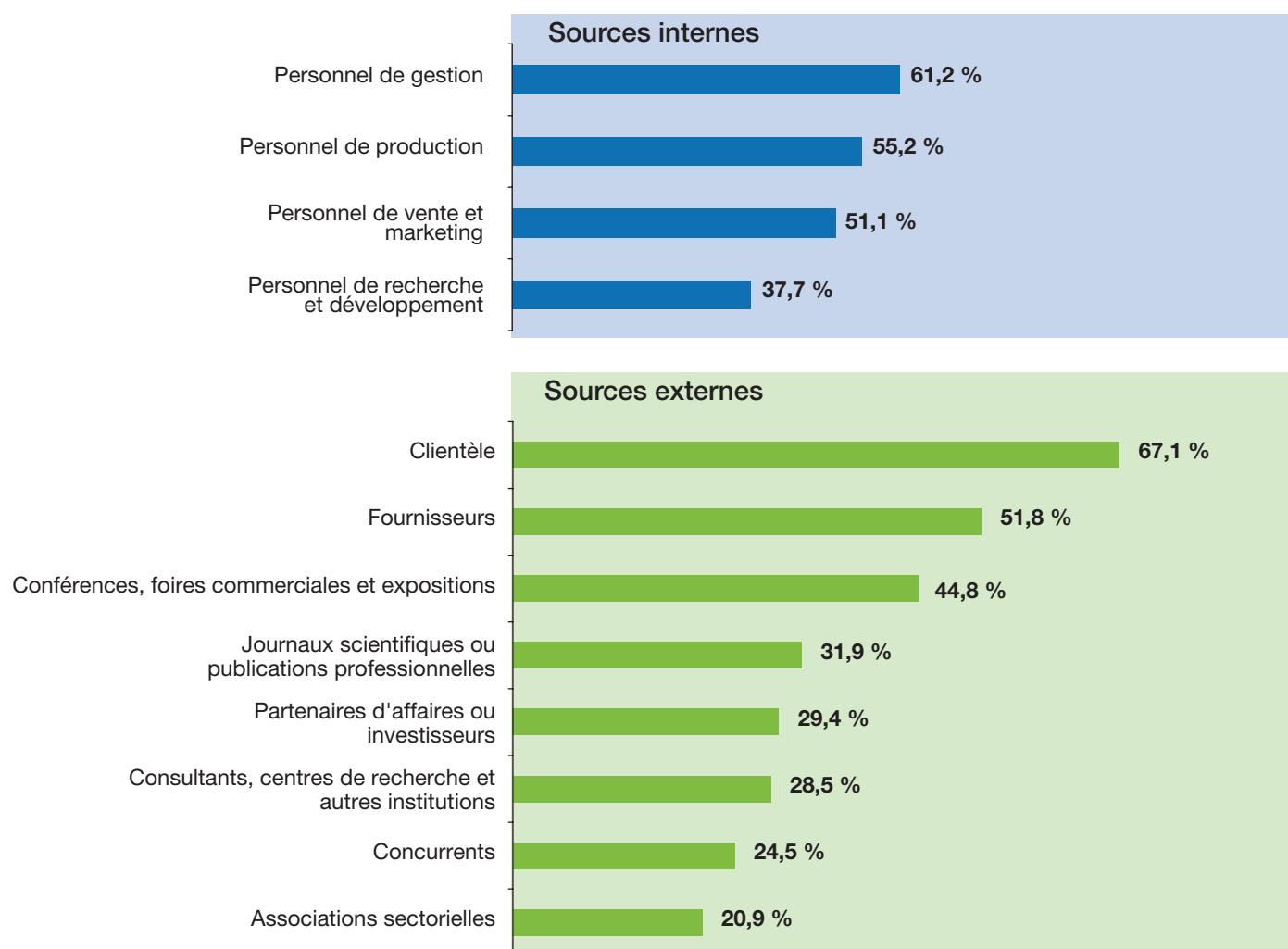
ACTIVITÉS D'INNOVATION

Des entreprises mentionnent avoir participé, au cours des deux années ayant précédé l'entrevue, à des activités de recherche et développement interne liées à des produits ou à des procédés nouveaux qui ont amélioré la production (50 %)²⁰, à des activités de mise en place d'un service ou d'un comité de recherche et développement (25 %) et à des activités de recherche et développement externe liées à des produits ou à des procédés nouveaux (19 %).



SOURCES D'INFORMATION UTILISÉES PERMETTANT LE DÉVELOPPEMENT D'INNOVATION

Les principales sources d'information²⁰ qui ont permis aux entreprises de concevoir ou d'améliorer des produits ou des procédés au cours des deux années ayant précédé l'entrevue sont le personnel de gestion (61 %) pour les sources internes, et la clientèle (67 %) pour les sources externes.



20. Seuls les pourcentages des entreprises répondantes ayant affirmé être concernées par l'énoncé proposé sont indiqués dans les graphiques.

CONTENU DE L'ENQUÊTE

Ce document présente une partie des informations recueillies dans l'enquête réalisée, voici l'ensemble des sujets abordés.

Volet Main-d'œuvre

Variation de l'emploi

- Variation de personnel attribuable à la saisonnalité
- Périodes de variation
- Évolution du nombre d'emplois dans l'entreprise

Embauches effectuées (au cours des 12 derniers mois)

- Principales professions et nombre de postes touchés par les embauches effectuées
- Pourcentage de nouveaux postes, d'emplois saisonniers et de remplacements
- Niveau de scolarité et expérience demandés
- Salaire horaire moyen demandé
- Difficulté de recrutement

Postes vacants (lors de l'entrevue)

- Principales professions et nombre de postes touchés par les postes vacants
- Pourcentage de nouveaux postes, d'emplois saisonniers et de remplacements
- Niveau de scolarité et expérience demandés
- Salaire horaire moyen demandé
- Difficulté de recrutement

Intentions d'embauche (au cours des 12 mois suivant l'entrevue)

- Principales professions et nombre de postes touchés par les intentions d'embauche
- Pourcentage de nouveaux postes, d'emplois saisonniers et de remplacements
- Niveau de scolarité et expérience demandés
- Salaire horaire moyen demandé

Volet Formation

- Activités de formation offertes au personnel
- Principales professions et nombre de postes touchés par des besoins de formation
- Formateurs
- Pratiques liées aux activités de formation
- Moyens utilisés afin de mesurer les retombées des activités de formation
- Difficultés liées à la formation

Volet Gestion des ressources humaines

- Vieillesse du personnel
- Départs à la retraite des employés, des propriétaires ou des dirigeants des entreprises
- Planification du départ à la retraite des propriétaires et des dirigeants des entreprises
- Retraite et plan de relève des propriétaires ou des dirigeants des entreprises
- Difficultés éprouvées en gestion des ressources humaines
- Moyens utilisés pour l'embauche
- Main-d'œuvre immigrante et étrangère
- Difficultés éprouvées lors de l'intégration des travailleurs immigrants
- Recrutement de personnes immigrantes
- Motifs d'embauche de personnes immigrantes
- Embauches au sein de groupes sous-représentés sur le marché du travail
- Moyens d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre
- Types de mesures de conciliation travail-famille

Volet Changement et adaptation des entreprises

- Facteurs ayant contribué au développement de l'entreprise
- Activités d'innovation
- Sources d'information utilisées permettant le développement d'innovation

The image shows a page from a report or document. At the top left, the word "NOTES" is written in a blue, sans-serif font. To its right, there is a decorative graphic consisting of three lines: a blue line that starts high on the left, dips, and then rises steeply on the right; an orange line that starts lower, dips slightly, and then rises gradually; and a green line that starts at the same level as the orange line, dips more significantly, and then rises to meet the orange line. Below these lines, the page is filled with horizontal grey lines for taking notes. At the bottom right corner, the text "SOMMAIRE RÉGIONAL | 23" is printed in a small, grey, sans-serif font.

ENQUÊTE

SUR LES BESOINS DE MAIN-D'OEUVRE
ET LES CARACTÉRISTIQUES
DES ENTREPRISES DE LA RÉGION
DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES

UN OUTIL DE DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL

Trois façons de consulter les résultats :

- pour la région;
- par municipalité régionale de comté (MRC);
- pour le secteur manufacturier.

Cette enquête, menée en partenariat, accroît notre connaissance du milieu afin de nous permettre d'atteindre les objectifs du plan d'action d'Emploi-Québec.

Consultez les résultats de l'Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et les caractéristiques des entreprises de la région de la Chaudière-Appalaches sur les sites :

www.emploiuebec.gouv.qc.ca
www.chaudiere-appalaches.qc.ca

