

**Enquête sur les caractéristiques
de la demande de main-d'œuvre
Secteur Manufacturier
Mauricie - 2004**

Juin 2004

La forme masculine utilisée dans ce document désigne aussi bien les femmes que les hommes, et ce, dans le but d'alléger le texte.

Coordination

Michel Proulx

Directeur

Direction du partenariat et de la planification
et de l'information sur le marché du travail

Recherche, analyse et rédaction

François Hallé

Agent de recherche et de
développement socioéconomique

Montage et mise en page

Nathalie Durette

Agente de secrétariat

Table des matières

INTRODUCTION.....	6
MÉTHODOLOGIE.....	7
CHAPITRE 1 - CARACTÉRISTIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN MAURICIE.....	9
CHAPITRE 2 - CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DES ÉTABLISSEMENTS.....	11
CHAPITRE 3 - LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE.....	13
CHAPITRE 4 - LES INTENTIONS D'EMBAUCHE.....	17
CHAPITRE 5 - LES BESOINS DE FORMATION.....	21
CONCLUSION.....	22
ANNEXE I.....	23

Liste des tableaux et graphique

Tableau 1	Secteurs ciblés par l'enquête	8
Tableau 2	Postes vacants par secteurs	13
Tableau 3	Postes vacants par occupations	14
Tableau 4	Postes vacants selon la scolarité	15
Tableau 5	Postes vacants selon l'expérience requise	15
Tableau 6	Les causes des difficultés de recrutement	16
Tableau 7	Intentions d'embauche par secteurs d'activité.....	17
Tableau 8	Intentions d'embauche par titres de poste	18
Tableau 9	Intentions d'embauche selon la scolarité requise	19
Tableau 10	Intentions d'embauche selon l'expérience exigée.....	20
Tableau 11	Besoins de formation en entreprise	21
Graphique 1	Emploi sectoriel en Mauricie.....	9

Introduction

Afin de réaliser de façon optimale sa mission tant auprès des employeurs que des travailleurs, Emploi-Québec Mauricie doit disposer d'informations précises sur la situation du marché du travail local et régional.

C'est dans cette optique que la Direction du partenariat et de la planification d'Emploi-Québec Mauricie a commandé une enquête auprès des entreprises situées sur l'ensemble du territoire de la Mauricie. Le but de celle-ci était d'obtenir des informations récentes et fiables sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre et sur d'autres éléments concernant la gestion des ressources humaines.

Les résultats de cette enquête nous renseignent sur les postes vacants et les intentions d'embauche dans les entreprises et les problématiques auxquelles elles sont confrontées. Le sondage nous procure aussi des informations précieuses sur les difficultés de recrutement, les compétences recherchées et la formation de la main-d'œuvre en emploi.

L'information ainsi recueillie et diffusée sur l'ensemble du territoire permettra aux partenaires du milieu de l'emploi de mieux planifier leurs actions au cours de la prochaine année et de tendre de plus en plus vers l'amélioration du fonctionnement du marché du travail maximisant ainsi le rendement du Fonds du marché du travail (FDMT).

L'enquête effectuée couvrait les trois secteurs de l'activité économique, soit les secteurs primaire, secondaire et tertiaire. Cependant, le présent rapport d'enquête traite uniquement du secteur de la Fabrication. Le secteur de la construction, qui fait partie du secondaire, étant exclu de ce rapport.

Méthodologie

Le sondage auprès des entreprises a été effectué à partir d'entrevues téléphoniques réalisées par la firme Groupe TSM au moyen d'un questionnaire élaboré par Emploi-Québec. Les entreprises sondées proviennent d'une base de données appelée « Liste des industries et des commerces » (LIC) maintenue à jour par différents partenaires oeuvrant au développement du marché du travail.

La cueillette des informations a été effectuée du 15 au 26 mars 2004 auprès de 1 335 entreprises ciblées comptant un minimum de cinq employés et provenant de 20 secteurs d'activité économique. Le sondage touchait l'ensemble de l'activité économique que l'on retrouve sur le territoire. Cependant, certains secteurs ont été volontairement exclus; ces derniers soit étaient peu significatifs dans l'élaboration des interventions d'Emploi-Québec ou les besoins en main-d'œuvre étaient déjà connus.

Les secteurs exclus sont :

- ◆ La construction;
- ◆ Le commerce de gros et de détail;
- ◆ L'agriculture;
- ◆ Le transport et l'entreposage;
- ◆ L'information et l'industrie culturelle;
- ◆ Les services d'enseignement;
- ◆ Les hôpitaux;
- ◆ Les établissements en soins infirmiers pour bénéficiaires internes;
- ◆ Les services sociaux;
- ◆ Les divertissements et loisirs;
- ◆ La réparation et l'entretien;
- ◆ L'administration publique.

Les secteurs de fabrication ciblés par ce rapport sont les suivants :

Tableau 1 – Secteurs ciblés par l'enquête

Secteur d'activité	
Fabrication d'aliments	Fabrication de produits caoutchouc plastiques
Fabrication de boissons et de tabac	Fabrication de produits minéraux non-métalliques
Textiles	Première transformation des métaux
Produits textiles	Fabrication de produits métalliques
Fabrication de vêtements	Fabrication de machines
Fabrication de produits en cuir & analogues	Fabrication de produits informatiques et électroniques
Fabrication de produits de bois	Fabrication de matériels et composants électriques
Fabrication de pâtes et papiers	Fabrication de matériel de transport
Impression	Fabrication de meubles
Fabrication de produits de pétrole et de charbon	Autres activités de fabrication
Fabrication de produits chimiques	

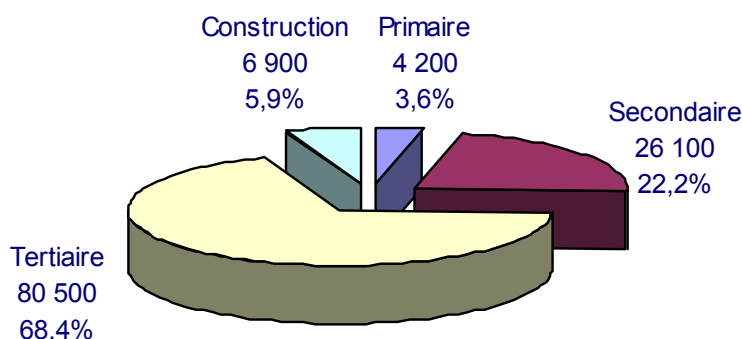
L'entente avec le Groupe TSM stipulait un taux de réponse de l'ordre de 80 % sur la population validée. Ce concept réfère à la population totale moins la population qui répond aux critères suivants : l'entreprise n'existe plus, l'entreprise n'embauche pas à partir de la région immédiate et n'est pas en mesure de répondre au questionnaire ou les coordonnées ne sont plus valides. De plus, le fournisseur de services devait prendre et mettre en œuvre toutes les mesures appropriées pour conserver le caractère confidentiel des éléments d'information.

Chapitre 1

Caractéristiques du marché du travail en Mauricie

Le marché du travail de la Mauricie a terminé l'année 2003 avec une moyenne annuelle de 117 800 personnes en emploi. Le secteur tertiaire accapare à lui seul 80 800 emplois soit une proportion de 68,3 % de l'effectif total. Le secteur de la fabrication compte pour 26 100 emplois pour un poids de 22,1 %. Le secteur primaire quant à lui regroupe 4 200 emplois soit une importance de 3,5 % dans l'économie. Enfin, dans le domaine de la construction, qui fait partie du secondaire mais qui est traité à part, on dénombre 6 900 emplois pour un poids de 5,9 % dans le marché du travail mauricien. Plus particulièrement, le secteur de la fabrication se divise en deux catégories soit celui des biens durables¹ et celui des biens non durables². La fabrication de biens durables représente 56,3 % des emplois manufacturiers avec 14 700 travailleurs tandis que le secteur des biens non durables compte 11 400 travailleurs soit 43,7 % de l'effectif.

Graphique 1 - Emploi sectoriel en Mauricie en milliers (2003)



Le marché du travail en Mauricie a terminé l'année 2003 en encaissant une perte d'emplois de l'ordre de 2,7 %, soit l'équivalent de 3 200 postes de travail en moins par rapport au dernier trimestre 2002. La moitié des emplois perdus étaient des postes à temps plein. L'effectif à temps plein a donc reculé de 1,8 %. Les personnes oeuvrant à temps partiel ont aussi diminué dans une proportion de 6,1 % pour passer de 26 400 à 24 800 en l'espace d'une année. Le repli de l'emploi s'est fait sentir sur la situation du chômage, le nombre de personnes sans travail ayant augmenté de 17,2 % pour attein-

¹ Biens durables : meubles, bois, première transformation des métaux, fabrication de produits métalliques, machinerie, matériel de transport, produits électriques, produits minéraux.

² Biens non durables : alimentation, boisson, tabac, produits caoutchouc, plastiques, textiles, vêtements, cuirs, imprimerie, pétrole, charbon, produits chimiques.

dre 15 000 au cours du dernier trimestre 2003. Le taux de chômage est donc, par conséquent, passé de 9,8 % à la fin 2002 à 11,6 % une année plus tard. L'écart avec le taux de chômage de la province a atteint 2,8 % au cours du dernier trimestre de 2003. À l'inverse de la tendance observée à l'échelle du Québec, on remarque un recul de la participation au marché du travail de la région avec une baisse de 0,4 % du taux d'activité³.

Si l'on observe les données par secteur, on remarque une certaine stagnation dans le secteur primaire. Le secteur secondaire ne fait pas meilleure figure; le nombre de personnes occupées ayant connu une baisse de 0,9 %. Dans la construction, l'emploi s'est accru de 22 % par rapport au dernier trimestre de 2002. On remarque dans les mises en chantier un niveau d'activité inégalé depuis 1994. Les autres volets de la construction ont continué à bien performer. Le secteur du meuble a non seulement maintenu son niveau d'emploi, mais a continué son expansion avec quelques centaines de nouveaux postes. Par ailleurs, le secteur tertiaire a vu son niveau d'emploi se replier de 3,6 % lors du dernier trimestre de 2003 ce qui s'est traduit par la perte de 2 900 postes de travail.

³ Taux d'activité : $\frac{\text{Population active}}{\text{Population 15 ans et plus}} \times 100$

Chapitre 2

Les caractéristiques générales des établissements

Le niveau d'emploi dans les 264 entreprises du secteur de la fabrication ayant participé à l'enquête s'élève à 14 923 postes de travail. De ce nombre, 13 518 sont des postes à temps plein, soit une proportion de 94,6 %. Le nombre de postes à temps partiel se chiffre à 775 pour un poids de 5,4 %. Le sondage a touché 54,7 % de l'ensemble des postes du secteur secondaire. Il faut souligner l'exclusion du secteur de la construction dans l'analyse. Une représentativité de cet ordre valide habituellement les tendances énoncées sur l'ensemble du territoire concernant les caractéristiques générales de la main-d'œuvre.

Ainsi, en réponse aux questions concernant l'embauche des clientèles particulières soit les immigrants, les personnes judiciairisées et les personnes handicapées, on remarque une certaine ouverture. En effet, plus de 77 % des employeurs (204 sur 264) se sont déclarés intéressés à embaucher des personnes immigrantes. L'intérêt manifesté dans le recrutement des personnes souffrant d'un handicap s'amoindrit quelque peu avec un niveau atteint de 49,2 % (130 sur 264). L'attitude concernant les personnes judiciairisées s'élève à un pourcentage de 50,8 % (134 sur 264). La réalité dans les entreprises pour ces clientèles est cependant moins reluisante que celle des intentions avec un niveau de personnes en emploi variant de 8,0 % pour les judiciairisées à un maximum de 12,5 % pour les personnes handicapées. On remarque toutefois une plus grande ouverture à l'intégration de ces personnes dans le secteur secondaire que dans le secteur tertiaire. Aucune donnée n'est disponible pour le secteur primaire, ce dernier étant exclu du sondage.

Un élément préoccupant dans la dynamique des entreprises est le rythme de croisière de ces dernières, à savoir seront-elles en croissance, en perte de vitesse ou en position de stabilité au cours des 12 prochains mois? Le sondage a tenté, par le biais des ressources humaines, de déceler cette réalité. On dénote une proportion de 25,8 % des entreprises qui déclarent prévoir un accroissement du nombre des emplois au cours de la prochaine année. La majorité, par contre, estime une stabilité des effectifs. Un faible pourcentage d'entre elles, soit 3,4 %, prévoit des pertes d'emplois. Ces affirmations doivent être considérées avec une certaine réserve. D'une part, le nombre restreint d'entreprises sondées dans certains secteurs peut fausser la réalité d'un secteur d'activité. D'autre part, l'environnement externe tel que la fiscalité, l'émergence de nouveaux marchés et l'apparition de nouveaux compétiteurs peuvent, au cours d'une année, rendre ces informations caduques.

Néanmoins, trois secteurs d'activité ressortent de l'enquête comme étant les plus prolifiques en termes de croissance. La fabrication de meubles qui compte plus d'une centaine d'entreprises en Mauricie poursuit son développement des dernières années.

D'ailleurs, 35,7 % des 42 fabricants interviewés prévoient pour la prochaine année une expansion de leur entreprise. Une proportion de 54,8 % estime une stabilité et aucune d'entre elles ne s'attend à une décroissance. Le second secteur est celui de la fabrication de produits en bois où l'on dénombre 98 entreprises en Mauricie. Parmi les 51 entreprises sondées, 14, soit 27,5 %, s'attendent à une expansion, 64,7 % estiment une stabilité des effectifs et enfin, un faible 3,9 % prévoient une décroissance. Le troisième secteur qui retient l'attention est celui de la fabrication de produits métalliques. En Mauricie, ce secteur regroupe environ 146 entreprises. De ce groupe, 37 entreprises ont été interrogées et, dans une forte majorité de 78,4 %, prédisent une stabilité des effectifs. D'autre part, un faible pourcentage de 16,2 %, soit six entreprises, anticipent un certain niveau d'expansion au cours de l'année 2004-2005.

La question suivante consistait à tenter de cerner la ou les causes des changements dans les entreprises et d'en connaître les conséquences sur l'effectif. Trois types de changements ont été privilégiés soit les changements technologiques, organisationnels et enfin de marché. Parmi les 264 entreprises sondées, 78 d'entre elles planifient ou organisent le changement soit une part de 29,5 %. Encore là, les trois secteurs déjà mentionnés ressortent de l'enquête en termes de volume de réponses. On constate que les changements de quelques ordres qu'ils soient ne causent à peu près pas de suppression de postes. Dans le cas des changements technologiques, une proportion de 45,7 % des entreprises y voit un élément de création d'emplois, 5,7 % une cause de suppression d'emplois et enfin 50,0 % une occasion de consolidation des effectifs. Les changements organisationnels quant à eux permettent à 52,6 % des répondants de connaître une création d'emplois et une faible part de 10,5 % concluent à une suppression d'emplois. Enfin, pour 36,8 % des entreprises, de tels changements résultent une consolidation des emplois. Par contre, les changements de marché ont un impact substantiel sur la création d'emplois alors que 79,2 % des répondants planifient une augmentation des postes dans leur entreprise. La suppression de postes de travail est présente dans 4,2 % des entreprises seulement alors que la consolidation des emplois se retrouve chez 16,7 % d'entre elles.

Chapitre 3

Les besoins en main-d'œuvre

Ce chapitre vise à donner des précisions sur les postes vacants au moment de l'enquête. Les autres éléments d'analyse sont le niveau de scolarité minimum exigé, l'expérience requise et les causes des difficultés de recrutement auxquelles sont confrontés les entreprises. Le dernier élément de ce chapitre tente de déceler les qualités personnelles manquantes des individus qui sont à la source des difficultés de recrutement.

À la question « Avez-vous présentement des postes vacants pour lesquels vous recherchez activement des travailleurs à l'extérieur de votre établissement? », 36 entreprises ont répondu positivement.

3.1 Postes vacants signalés

Un nombre restreint de répondants soit 13,6 % (36 sur 264) ont signalé avoir des postes vacants au nombre de 165 au moment de l'enquête. La question posée ne discerne pas la périodicité des emplois. Cependant, on peut présumer que les postes à combler sont en majorité à temps plein. En effet, lors des dernières enquêtes, plus de 60 % des emplois à pourvoir étaient des emplois à temps plein. Le secteur de la fabrication de produits métalliques a le total le plus imposant de postes vacants qui s'élève à 50. Les secteurs de la fabrication de produits de bois et celui de la fabrication de meubles suivent avec respectivement un total de 21 et 17 postes à combler.

Tableau 2 - Postes vacants par secteurs

Secteur d'activité	Nombre de postes
Fabrication de produits métalliques	50
Fabrication de produits de bois	21
Fabrication de meubles	17
Fabrication de matériel de transport	16
Fabrication de pâtes et papiers	14
Fabrication d'aliments	34

Le prochain tableau vise à illustrer les emplois où l'on retrouve le plus grand nombre de vacances signalées. Le poste de manœuvre est le plus souvent vacant, et ce, principalement dans les secteurs de la fabrication d'aliments, de produits de bois, de meubles et de produits métalliques. Les postes de soudeur et de machiniste se classent aussi parmi les plus en demande.

Tableau 3 - Postes vacants par occupations

Classification des professions	Titre de l'emploi	Nombre de postes
2141	Ingénieur de fabrica	4
2252	Designer industriel	3
7215	Contremaître production métallique	4
7231	Machiniste	13
	Soudeur	24
7272	Ébéniste	3
7311	Mécanicien d'entretien	8
7342	Tailleur	5
7411	Conducteur de camions	3
7441	Personnel d'installation et d'entretien d'équipement résidentiel	6
9432	Opérateur de machines à fabriquer le papier	10
	Opérateur dans la transformation du bois	9
9487	Opérateur de machines en fabrication électrique	3
9614	Manœuvre dans la fabrication d'aliments	31
	Manœuvre dans la fabrication de meubles	12
9619	Autre manoeuvre	7

3.2 Les postes vacants selon la scolarité et l'expérience exigée

Une première constatation ressort à la lecture des types de postes vacants. Ces derniers exigent, dans une proportion de 55 %, un diplôme de niveau secondaire et plus. En effet, la scolarité exigée chez les postulants se situe dans une proportion de 44,8 % des cas à aucune scolarité spécifique. Par contre, 16 % des postes requiert une formation professionnelle de niveau secondaire (DEP). L'exigence d'un diplôme professionnel de niveau collégial compte pour 20,6 % des emplois. Soulignons que sur l'ensemble des postes à combler, sept postes exigent un niveau universitaire ce qui représente un faible 4,2 % des emplois.

Tableau 4 - Postes vacants selon la scolarité

Niveau de scolarité	% des postes vacants
Aucune	
Diplôme secondaire formation générale	17,5 %
Diplôme secondaire formation professionnelle	16,3 %
Diplôme de formation technique (collégial)	20,6 %
Diplôme de formation universitaire	4,2 %

Au chapitre de l'expérience requise, une personne à la recherche d'un emploi qui n'a aucune expérience de travail semble avoir quand même de bonnes chances de se trouver un emploi. En effet, l'enquête révèle que 46 % des vacances signalées ne demande aucune expérience. La proportion des emplois avec moins d'un an d'expérience se chiffre à 10,9 %. Une expérience se situant entre 1 à 3 ans touche 27,2 % des postes. Enfin, les postes exigeant plus de 3 ans s'élèvent à un pourcentage de 7,8 %.

Tableau 5 - Postes vacants selon l'expérience requise

Expérience requise	% des postes vacants
Aucune expérience	
Moins d'une année	10,9 %
De 1 à 3 ans	27,2 %
Plus de 3 ans	7,8 %

3.3 Difficultés de recrutement

Certains employeurs ont fait état de difficultés particulières en matière de recrutement de main-d'œuvre pour combler leurs postes vacants. Lors de l'enquête, une question était posée à cet effet afin qu'ils se prononcent sur ces difficultés. Un total de 28 entreprises sur 36 affirment n'avoir aucune difficulté de recrutement, ce qui touche 75 postes de travail sur les 165 déclarés vacants. Bien qu'il y ait toujours des postes vacants dans le secteur manufacturier, le sondage fait ressortir que les employeurs ont des difficultés de recrutement dans une proportion de 54,6 % des postes.

Globalement, les résultats indiquent que le manque d'expérience, les compétences défectueuses ainsi que les conditions de travail offertes sont les difficultés les plus souvent évoquées lors du processus de recrutement. Les autres raisons, dans une moindre mesure, sont l'éloignement du lieu de travail et enfin, les qualités personnelles des individus. Quant aux qualités personnelles mentionnées, elles se résument aux relations interpersonnelles, aux compétences de base et à la ponctualité.

Tableau 6 - Les causes des difficultés de recrutement

Causes	Proportion
Expérience manquante	11 %
Compétences requises	8 %
Conditions de travail	7 %
Éloignement du lieu de travail	3,3 %
	3,3 %

Chapitre 4

Les intentions d'embauche

4.1 Les intentions d'embauche

Ce chapitre vise à renseigner l'ensemble des partenaires sur la planification prévisionnelle de la main-d'œuvre pour l'ensemble du territoire à partir des intentions d'embauche exprimées par les employeurs pour les douze prochains mois. Ces informations peuvent aussi aider les personnes en quête d'une réorientation de carrière.

Un total de 58 entreprises du secteur de la fabrication sur les 264 sondées, soit une proportion de 22,0 %, ont signifié avoir des intentions d'embauche. Celles-ci représentent un ajout de 374 postes sur l'ensemble du territoire. Aucune distinction quant à la périodicité des postes n'apparaît au questionnaire. Cependant, on peut présumer que dans le secteur de la fabrication, la très grande majorité des postes sont des postes à temps plein.

Quatre secteurs de la fabrication ressortent de l'enquête. Ces derniers déclarent 245 intentions d'embauche soit une proportion de 65,5 % de l'ensemble obtenu. Les fabricants de meubles estiment leurs besoins futurs de main-d'œuvre à 85 travailleurs, suivi des fabricants de produits de bois pour un besoin de 66 travailleurs. Le secteur de la fabrication de papier annonce l'ajout de 56 postes et enfin, le secteur de l'impression évalue ses besoins à 38 travailleurs.

Tableau 7 - Intentions d'embauche par secteurs d'activité

Secteur d'activité	Nombre de postes
Fabrication de meubles	85
Fabrication de produits en bois	66
Fabrication de papier	56
Impression	38
Fabrication de produits chimiques	20
Première transformation des métaux	18
Fabrication de matériel de transport	16
Fabrication des aliments	12
Textiles	10
Fabrication de machines	10

Tableau 7 (suite) - Intentions d'embauche par secteurs d'activité

Secteur d'activité	Nombre de postes
Fabrication de produits métalliques	9
Fabrication de produits minéraux non- métalliques	8

Les occupations pour lesquelles les employeurs participants ont indiqué leurs intentions d'embauche sont présentées dans le tableau suivant.

Tableau 8 - Intentions d'embauche par titres de poste

Réceptionniste	Charpentier menuisier	Préposé à l'entretien ménager	Conducteur de machines d'usinage
Commis à la comptabilité	Ébéniste	Classeur de bois d'oeuvre	Conducteur de machines dans les usines de pâtes et papiers
Agent de sécurité	Tapisser garnisseur	Manutentionnaire	Manœuvre dans le traitement des métaux et du minéral
Chimiste	Tailleur couturier	Opérateur de machines dans le traitement des métaux	Manœuvre dans le traitement des pâtes et papiers
Technicien en génie mécanique	Machiniste	Opérateur de machines dans la transformation du bois	Manœuvre dans la transformation des aliments
Technicien en génie électrique	Mécanicien industriel	Conducteur d'équipement lourd	Manoeuvre en métallurgie
Électricien	Personnel d'installation et d'entretien	Conducteur de machines de préparation de fibres textiles	Autre manœuvre des services de transformation et de fabrication
Plombier	Monteur de bateaux	Conducteur de machines à relier et de finition	
Soudeur	Vernisseur de meubles	Conducteur de machines à travailler le bois	

On remarque que les intentions d'embauche sont des postes élémentaires et de manœuvres dans une proportion de 70 % qui ne demandent aucune qualification précise. À l'inverse, les intentions pour des métiers spécialisés sont restreintes et ne touchent que 8,5 % des postes.

4.2 Les intentions d'embauche selon la scolarité et l'expérience exigée

Comme pour les postes vacants, les intentions d'embauche annoncées par les entreprises répondantes requièrent, pour la majorité, un diplôme de niveau secondaire et plus.

Cependant, les intentions d'embauche visent, dans une proportion de 43 %, un diplôme secondaire, formation générale, comparativement à 18 % pour les postes vacants.

L'enquête révèle également que les diplômes de formation professionnelles et techniques sont peu requis comparativement aux postes vacants. En effet, ces diplômes comptent pour 9 % des intentions d'embauche soit 7 % pour la formation professionnelle et 2 % pour la formation technique, tandis que les postes vacants comptent respectivement 16 % et 21 %.

Tableau 9 - Intentions d'embauche selon la scolarité requise

Niveau de scolarité	% des intentions d'embauche
Aucune	44,6 %
Diplôme secondaire, formation générale	42,7 %
Diplôme secondaire, formation professionnelle	6,9 %
Diplôme de formation technique (collégial)	2,4 %
Diplôme de formation universitaire	3,4 %

Au chapitre de l'expérience exigée, l'enquête révèle qu'au cours des années, il y a peu de changement. En effet, la minorité des intentions d'embauche exigent de l'expérience. Le tableau suivant le démontre clairement.

Tableau 10 - Intentions d'embauche selon l'expérience exigée

<i>Expérience</i>	<i>% des intentions d'embauche</i>
Aucune	69 %
Moins de 1 an	15 %
De 1 à 3 ans	13 %
Plus de 3 ans	---

Chapitre 5

Besoins de formation de la main-d'œuvre

Cette section a pour objectif de cerner les besoins de formation du personnel oeuvrant dans les entreprises et qui pourraient améliorer leur rendement. Les employeurs étaient invités à répondre à la question suivante : « Pouvez-vous identifier les besoins de formation qui pourraient améliorer le rendement de vos employés? » À ceci, 16,2 % des entreprises ont répondu avoir différents besoins de formation.

Afin d'obtenir une meilleure compréhension des besoins, les résultats sont regroupés sous trois types de compétences. Les compétences de base comprennent les capacités à écrire, à lire et à calculer; les compétences techniques étant les habiletés ou les capacités liées à l'utilisation spécifique de machinerie ou de la mise en œuvre des technologies. Les compétences génériques quant à elles se définissent par les attitudes des travailleurs, leur comportement et leur savoir-être.

Pour l'acquisition des compétences de base, 21 entreprises ont signalé ce type de besoin. Le secteur de la fabrication de meubles est prédominant avec 16,7 % des répondants qui en font état. En ce qui a trait aux compétences techniques, un faible pourcentage de 4,2 % en exprime le besoin. Enfin, aucune entreprise ne signale la nécessité d'augmenter ou d'améliorer les compétences génériques de ses travailleurs.

Tableau 11 - Besoins de formation en entreprise

Besoin de formation	Taux de réponse
Informatique	8,0 %
Marketing	6,3 %
Gestion des ressources humaines	6,2%
Gestion financière	4,3 %
Gestion des inventaires	3,6 %

Les employeurs étaient aussi invités à répondre à la question : « Pouvez-vous identifier en tant que gestionnaire ou dirigeant, les besoins de formation qui permettraient à l'entreprise d'améliorer son rendement? ». En cette matière, 8 % des employeurs ont déclaré des besoins en informatique, 6,3 % en marketing, 6,2 % en gestion des ressources humaines, 4,3 % en gestion financière et enfin 3,6 % en gestion des inventaires.

Conclusion

Les résultats d'une telle enquête auprès des entreprises amènent une connaissance plus poussée du marché de l'emploi pour la région de la Mauricie sur une période de 12 mois. Le but d'une telle enquête est de permettre aux divers intervenants de maximiser leurs interventions tant sur l'offre que sur la demande de main-d'œuvre. Une telle démarche n'a pas la prétention de porter un jugement ni de proposer des actions qui auraient pour objectif premier de contrecarrer l'effet négatif des tendances économiques présentes sur le territoire.

Annexe 1

Enquête sur les caractéristiques de la main-d'œuvre Mauricie 2004

Inventaire des entreprises Questionnaire abrégé (Région 04)

(N° :)
(Complet) ☐
(Date de saisie)

A

1 - Quel est le nom légal de votre entreprise? _____

2 - Quel est le nom usuel de votre entreprise? _____

3 - Propriétaire, responsable ou contact principal? _____

Civilité

Prénom

Nom

Fonction

Principal : _____

4A- Adresse postale

4B- Localisation de l'entreprise

Téléphone principal :

Poste :

Téléphone 2 :

Poste 2 :

Télécopieur :

Courriel :

Site Web :

☐ Siège social

☐ Succursale

☐ Inscription aux répertoires d'entreprises (gratuit)

Adresse postale (correction)

Localisation (correction)

5A- Date de fondation :

5B- Date de fermeture :

Raison fermeture :

- 6 - Votre entreprise est-elle? ☐ OSBL ☐ COOP ☐ Travailleur autonome ☐ Privée
☐ Publique ☐ Para-publique ☐ Économie sociale

B

- 7 - Décrivez avec précision les activités de votre entreprise ou organisme en commençant avec la principale et décrivez les produits fabriqués ou les services offerts par ordre d'importance (s'il y a lieu).

Activités

Produits ou services

C

- 8 - Durant la période la plus active de l'année, combien de personnes travaillent à votre entreprise?

Temps plein	Temps partiel	Hommes	Femmes	Total

- 9 - Quelle est la saison d'embauche maximum? _____

Ces renseignements peuvent être utilisés à des fins de recherche, d'évaluation, d'étude, d'enquête, de statistiques, de recensement ou de production de listes et/ou de répertoires. Ces travaux peuvent être réalisés par les ministères et organismes dans le cadre des délégations qui leur sont accordées. Les renseignements que vous fournissez à l'aide de ce formulaire pourront être communiqués à différents ministères ou organismes.

- ☐ Consentement téléphonique Nom du répondant : _____ Date : _____
☐ Travailleur autonome Je consens (signature) _____ Date : _____

RÉSERVÉ À L'ADMINISTRATION

Mode :		Date :		Résultat :		Interviewer :	
Du		Répondant :					
F		Raison :		Saisie :		☐ Complet	
S pr		SCIAN sec. :		C		© Lic	

Section I - Les caractéristiques générales de l'établissement

1) Avez-vous déjà à votre emploi, des personnes :

	Oui	Non
Immigrantes	☐	☐
Judiciarisées	☐	☐
Handicapées	☐	☐

Si non, seriez-vous prêt à engager ces personnes ?

	Oui	Non
Immigrantes	☐	☐
Judiciarisées	☐	☐
Handicapées	☐	☐

2) Prévoyez-vous que le nombre d'employés de votre établissement sera en croissance, en décroissance ou stable au cours des douze prochains mois ?

- ☐ Stabilité
- ☐ Croissance
- ☐ Décroissance

- 3) Prévoyez-vous des changements, technologiques, organisationnels ou de production, d'ici les 12 prochains mois dans votre entreprise ?

Changements technologiques	Oui ☐	Non ☐
Changements organisationnels	Oui ☐	Non ☐
Changements de marché	Oui ☐	Non ☐
(ex. : achat de nouveaux équipements)		
Si oui :		
Impact sur l'emploi :	Changements technologiques (Cochez)	Changements organisationnels (Cochez)
♦ Création de nouveaux emplois		
♦ Suppression d'emplois existants		
♦ Consolidation d'emplois existants		

Section II - Les besoins de main-d'œuvre

- 1) Avez-vous présentement des postes vacants pour lesquels vous recherchez activement des travailleurs à l'extérieur de votre établissement? Oui ☐ Non ☐

Si oui, décrivez, le plus précisément possible, les professions ou métiers en cause.

	Exemple	Métier Profession 1	Métier Profession 2	Métier Profession 3	Métier Profession 4
	<u>Opérateur de machinerie lourde</u>				
1) Nbre de postes vacants (précisez le nombre) :	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)
♦ Total	3				
2) Scolarité minimum exigée :	cochez	cochez	cochez	cochez	cochez
• Aucune 1 →					
• Diplôme de 5 ^e secondaire, formation générale 2 →					
• Diplôme de formation professionnelle (secondaire) (précisez la spécialisation, s'il y a lieu) 3 →	X				
• Diplôme de formation technique (collégial) (précisez la spécialisation, s'il y a lieu) 4 →					
• Diplôme de formation universitaire (précisez la spécialisation, s'il y a lieu) 5 →					

	Exemple	Métier Profession 1	Métier Profession 2	Métier Profession 3	Métier Profession 4
	Opérateur de machinerie lourde				
3) Expérience requise :	cochez	cochez	cochez	cochez	cochez
❖ Moins d'une année 1 →	X				
❖ De 1 à 3 ans 2 →					
❖ Plus de 3 ans 3 →					
4) Rencontrez-vous des difficultés de recrutement ?	cochez	cochez	cochez	cochez	cochez
Oui 1 →	X				
Non 2 →					
5) Quelles sont les causes des difficultés de recrutement ?	cochez	cochez	cochez	cochez	cochez
• Activité saisonnière ou activité temporaire 1 →	X				
• Conditions de travail offertes 2 →	X				
• Manque de candidats ayant l'expérience recherchée 3 →					
• Manque de candidats ayant les compétences recherchées 4 →					
• Travail en région éloignée 5 →	X				
• Salaire offert 6 →					
• Manque de candidats ayant les qualités personnelles recherchées 7 →					
6) Pouvez-vous préciser les qualités personnelles à la source des difficultés de recrutement?	cochez	cochez	cochez	cochez	cochez
♦ Compétences de base (lire, écrire, compter) 1 →	X				
♦ Ponctualité 2 →	X				
♦ Relations interpersonnelles (travail en équipe) 3 →	X				
♦ Disponibilité 4 →					
♦ Endurance 5 →					
♦ Assiduité 6 →					
♦ Autre (précisez) 7 →					

Section III - Les intentions d'embauche de main-d'oeuvre

1) En surplus des postes vacants actuels, prévoyez-vous embaucher du personnel additionnel au cours des douze prochains mois?

Oui ☐ Non ☐

Si oui, décrivez, le plus précisément possible, les professions ou métiers.

	Exemple	Métier Profession 1	Métier Profession 2	Métier Profession 3	Métier Profession 4
	Camionneur			-	
1) Nbre d'embauches (précisez le nombre) :	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)
♦ Total	3				
2) Scolarité minimum exigée :	cochez	cochez	cochez	cochez	cochez
• Aucune 1 →	X				
• Diplôme de 5 ^e secondaire, formation générale 2 →					
• Diplôme de formation professionnelle (secondaire) (précisez la spécialisation, s'il y a lieu) 3 →					
• Diplôme de formation technique (collégial) (précisez la spécialisation, s'il y a lieu) 4 →					
• Diplôme de formation universitaire (précisez la spécialisation, s'il y a lieu) 5 →					
3) Expérience requise :	cochez	cochez	cochez	cochez	cochez
❖ Aucune					
❖ Moins d'une année 1 →	X				
❖ De 1 à 3 ans 2 →					
❖ Plus de 3 ans 3 →					

2) Quels moyens utiliserez-vous pour procéder à l'embauche de votre personnel ?

- ☐ Placement en ligne (Emploi-Québec)
- ☐ Internet
- ☐ Réseau de contacts
- ☐ Recrutement interne
- ☐ Journaux
- ☐ Autre, Précisez : _____

Section IV - Besoins de formation

1) Pouvez-vous identifier les besoins de formation qui pourraient améliorer le rendement de vos employés ?

- ☐ Compétences de bases telles : lecture, écriture, calcul ;
- ☐ Compétences techniques telles : savoir-faire, manipulation d'un appareil, ou d'une machine;
- ☐ Compétences génériques telles : savoir-être, collaboration, travail équipe, attitudes, respect, etc.
- ☐ Autre, précisez : _____
- ☐ Aucun

2) Pouvez-vous identifier, en tant que gestionnaire ou dirigeant, les besoins de formation qui permettraient à l'entreprise d'améliorer son rendement ?

- ☐ Gestion des ressources humaines (description tâches, recrutement, etc.)
- ☐ Gestion financière (tenue de livres, interprétation des états financiers, etc.)
- ☐ Gestion des inventaires et de l'approvisionnement (achats)
- ☐ Informatique
- ☐ Marketing (promotion, prix, publicité etc.)
- ☐ Autre, précisez : _____
- ☐ Aucun

Section V

1) Dans un avenir rapproché, seriez-vous intéressé à ce qu'un conseiller des services aux entreprises du centre local d'emploi vous contacte afin de vous aider à solutionner les problématiques de développement de la main-d'œuvre ?

- ☐ Oui
- ☐ Non