

*Enquête sur les caractéristiques  
de la demande de main-d'oeuvre*

*Secteur de services immobiliers  
et services de location  
et de location à bail*



*Décembre  
2006*



## **Coordination**

**Michel Proulx**

Directeur

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

## **Recherche, analyse et rédaction**

**Daniel Rivard**

Agent de recherche et de  
développement socioéconomique

## **Réalisation du questionnaire d'enquête Supervision de la cueillette de données**

**Louise Boulay**

Agente de recherche et de  
développement socioéconomique

## **Gestion des banques de données**

**Yvan Hamel**

Technicien spécialiste

## **Traitement des données**

**Nathalie Durette**

Agente de secrétariat

## **Montage et mise en pages**

**Nathalie Forcier**

Agente de secrétariat

# Table des matières

LISTE DES TABLEAUX.....	5
LISTE DES GRAPHIQUES.....	8
INTRODUCTION.....	9
MÉTHODOLOGIE .....	10
CHAPITRE 1 - LE PORTRAIT DES ENTREPRISES.....	11
CHAPITRE 2 - L'EMBAUCHE AU COURS DE L'ANNÉE PRÉCÉDANT L'ENQUÊTE.....	16
CHAPITRE 3 - LES INTENTIONS D'EMBAUCHE AU COURS DE L'ANNÉE SUIVANT L'ENQUÊTE .....	29
CHAPITRE 4 - LES CHANGEMENTS DANS LES ENTREPRISES.....	35
CHAPITRE 5 - LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	37
CONCLUSION .....	39
ANNEXE I - LISTE DES AUTRES SECTEURS ET SOUS-SECTEURS SOUS ENQUÊTE .....	41



## *Liste des tableaux*

Tableau 1	Les entreprises et l'emploi selon le territoire .....	11
Tableau 2	Les entreprises et les emplois selon le sous-secteur d'activité .....	12
Tableau 3	Les entreprises et les emplois du sous-secteur services immobiliers selon le territoire .....	12
Tableau 4	Les entreprises et les emplois du sous-secteur services de location et de location à bail selon le territoire.....	12
Tableau 5	Les emplois selon le sous-secteur d'activité et selon le territoire .....	13
Tableau 6	Les entreprises selon la taille de l'entreprise et le territoire .....	13
Tableau 7	Les entreprises selon le sous-secteur d'activité et la taille de l'entreprise.....	14
Tableau 8	Le statut d'emploi selon le territoire .....	15
Tableau 9	Le statut d'emploi selon le sous-secteur d'activité .....	15
Tableau 10	Les embauches selon le territoire .....	16
Tableau 11	Les embauches selon le sous-secteur d'activité.....	17
Tableau 12	Les embauches selon le sous-secteur d'activité et le territoire.....	17

Tableau 13	Les embauches selon la taille de l'entreprise.....	18
Tableau 14	Les embauches selon le territoire et le statut .....	19
Tableau 15	Les embauches selon les professions les plus importantes .....	20
Tableau 16	Les embauches selon le territoire et la raison de l'embauche .....	21
Tableau 17	Les embauches selon le sous-secteur d'activité et la raison de l'embauche .....	21
Tableau 18	Les embauches selon les professions et la raison de l'embauche .....	22
Tableau 19	Les embauches selon la scolarité .....	23
Tableau 20	Les embauches selon le sous-secteur d'activité et la scolarité .....	23
Tableau 21	Les embauches selon les professions et la scolarité .....	24
Tableau 22	Les embauches selon le sous-secteur d'activité et l'expérience de travail.....	25
Tableau 23	Les embauches selon les professions et l'expérience de travail .....	25
Tableau 24	Les embauches selon le sous-secteur d'activité et le salaire .....	26
Tableau 25	Les salaires dans les professions des embauches.....	27
Tableau 26	Part des entreprises ayant embauché des personnes issues des clientèles cibles.....	28
Tableau 27	Les entreprises ayant embauché des clientèles cibles selon la taille de l'entreprise.....	28
Tableau 28	Les intentions d'embauche selon le territoire et les entreprises .....	29
Tableau 29	Les intentions d'embauche selon la taille de l'entreprise .....	30
Tableau 30	Les intentions d'embauche selon le sous-secteur d'activité et le statut d'emploi ...	30
Tableau 31	Les intentions d'embauche selon les principales professions et le statut d'emploi.....	31




Tableau 32	Les intentions d'embauche selon la scolarité.....	32
Tableau 33	Les intentions d'embauche selon le sous-secteur d'activité et l'expérience de travail.....	32
Tableau 34	Les difficultés de recrutement selon le sous-secteur d'activité .....	33
Tableau 35	Les raisons des difficultés de recrutement.....	34
Tableau 36	Les principales professions en difficulté de recrutement .....	34
Tableau 37	Les types de changements selon le sous-secteur d'activité .....	35
Tableau 38	Les impacts des changements sur l'emploi.....	36
Tableau 39	Les entreprises ayant des difficultés en gestion des ressources humaines selon le sous-secteur d'activité.....	37
Tableau 40	Les difficultés de gestion des ressources humaines dans les entreprises.....	38
Tableau 41	Les entreprises ayant eu des difficultés au chapitre de la formation selon la taille des entreprises.....	38
Tableau 42	Les difficultés en matière de formation dans les entreprises .....	38



## *Liste des graphiques*

Graphique 1	Les emplois selon la taille de l'entreprise .....	14
Graphique 2	Les embauches selon le territoire .....	16
Graphique 3	La taille des entreprises qui ont embauché au cours de l'année précédant l'enquête .....	18
Graphique 4	Intentions d'embauche selon le salaire offert.....	33

# Introduction

L'agence Emploi-Québec vise à assurer un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, afin d'améliorer le fonctionnement du marché du travail. Elle contribue à la réduction de l'exclusion socioprofessionnelle, à la prévention des pertes d'emplois, à la stabilité de l'emploi et à la levée des obstacles dans la création d'emplois.

L'arrimage entre l'offre et la demande de main-d'œuvre commande d'avoir de l'information fiable et complète sur les besoins des entreprises en matière de ressources humaines. Plusieurs outils sont à la disposition d'Emploi-Québec, dont l'enquête régionale annuelle sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre des entreprises.

Cette enquête renseigne notamment sur les mouvements récents de main-d'œuvre dans les

établissements, sur les intentions d'embauche au cours des douze mois suivant l'enquête et, finalement, sur les besoins en matière de gestion des ressources humaines et de formation.

Le présent rapport d'enquête dresse le portrait statistique des caractéristiques de la demande de main-d'œuvre des *établissements des services immobiliers et des services de location et de location à bail*. Ce document se retrouve dans la collection d'enquêtes sectorielles menées en 2006 par l'agence Emploi-Québec. La liste des autres secteurs d'activité économique sous enquête est présentée en l'annexe (voir page 41).

Afin d'alléger la lecture du rapport, les libellés identifiant le sous-secteur des *services immobiliers et services de location et de location à bail* selon le SCIAN sont abrégés dans le texte, mais écrits au long dans les tableaux. Par exemple, les *services de location et de location à bail* sont réduits à *services de location*.

## Méthodologie

L'étude sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre des établissements dans le sous-secteur des services immobiliers et services de location et de location à bail a été réalisée par la direction du Partenariat, de la planification et de l'information sur le marché du travail. La base de données des établissements ciblés a été tirée de la liste des industries et commerces (LIC) de la Mauricie.

La firme Cible Recherche, chargée de la cueillette des informations, a procédé par entrevues téléphoniques, assistées par ordinateur. La cueillette a été effectuée entre le 6 février et le 17 février 2006. En tout, jusqu'à quatre appels ont été faits pour tenter de joindre les employeurs visés.

Sur une liste de 189 établissements, 47 entreprises ont été exclues de l'échantillon pour deux raisons, soit qu'elles étaient fermées ou que le numéro de téléphone n'était pas valide, ce qui amène l'échantillonnage à 142 établissements. De ceux-ci, 79 entrevues ont été complétées auprès des entreprises des services immobiliers et de location de la Mauricie. Les employeurs qui ont refusé de répondre se chiffrent à 32, tandis que 31 entreprises n'ont pu être rejointes.

Le taux de réponse obtenu est de 56 %. Le taux d'employeurs qui ont refusé de répondre au questionnaire s'élève à 23 %.

## Chapitre 1

### Le portrait des entreprises

Le secteur des services immobiliers et services de location et de location à bail comprend les établissements dont l'activité principale consiste à conférer le droit d'usage de biens corporels ou incorporels par la location, la location à bail ou autrement, en incluant les établissements dont l'activité principale consiste à gérer des biens immobiliers pour le compte de tiers. Il y a trois grands sous-secteurs de services immobiliers et services de location et de location à bail : les services immobiliers, les services de location et de location à bail, ainsi que les bailleurs de biens incorporels non financiers. Toutefois, l'enquête n'a rejoint aucune entreprise de ce dernier sous-secteur d'activité.

Un nombre de 79 entreprises sur les 142 enquêtées a complété un questionnaire. Les entreprises répondantes totalisent 693 emplois. Les villes de Trois-Rivières, La Tuque et Shawinigan regroupent les plus grandes parts d'entreprises répondantes (67 %, 11 % et 18 %) et d'emplois (67 %, 16 % et 14 %). Chacune des MRC Mékinac et des Chenaux ne compte que 1 % des entreprises et près de 1 % de l'emploi. Enfin, la MRC de Maskinongé compte pour 4 % des entreprises et 0,4 % de l'emploi.

**Tableau 1 - Les entreprises et l'emploi selon le territoire**

Territoire	Entreprise		Emploi	
	Nombre	%	Nombre	%
Ville de Trois-Rivières	51	64,6 %	465	67,1 %
Ville de Shawinigan	14	17,7 %	99	14,3 %
Ville de La Tuque	9	11,4 %	112	16,2 %
MRC Maskinongé	3	3,8 %	3	0,4 %
MRC Mékinac	1	1,3 %	8	1,2 %
MRC des Chenaux	1	1,3 %	6	0,9 %
<b>TOTAL</b>	<b>79</b>	<b>100,0 %</b>	<b>693</b>	<b>100,0 %</b>

Étant donné l'absence d'entreprises du sous-secteur des bailleurs de biens incorporels non financiers sur le territoire de la Mauricie, les 79 entreprises répondantes se distribuent en

deux sous-secteurs d'activité, soit les services immobiliers (58 %), et les services de location (42 %). Ces sous-secteurs représentent respectivement 59 % et 41 % de l'emploi total.

**Tableau 2 - Les entreprises et les emplois selon le sous-secteur d'activité**

Sous-secteur d'activité	Entreprise		Emploi	
	Nombre	%	Nombre	%
Services immobiliers	46	58,2 %	410	59,2 %
Services de location et de location à bail	33	41,8 %	283	40,8 %
<b>TOTAL</b>	<b>79</b>	<b>100,0 %</b>	<b>693</b>	<b>100,0 %</b>

Les entreprises répondantes des services immobiliers proviennent principalement des territoires de la Ville de Trois-Rivières (30 entreprises – 245 emplois), de la Ville de Shawinigan (7 entreprises – 52 emplois) et de la Ville de La Tuque qui compte six entreprises et 98 emplois; les trois autres MRC comptent chacune une entreprise et le nombre d'emplois varie entre un et huit.

Quant aux services de location, les entreprises répondantes se situent en majorité sur le territoire de la Ville de Trois-Rivières, soit 21 entreprises et 220 emplois. La Ville de Shawinigan compte quant à elle sept entreprises et 47 emplois. La Ville de La Tuque et la MRC Maskinongé se partagent les cinq entreprises et seize emplois restants. Il n'y a aucune entreprise sur les territoires des MRC Mékinac et des Chenaux.

**Tableau 3 – Les entreprises et les emplois du sous-secteur - Services immobiliers selon le territoire**

Territoire	Entreprise	Emploi
	Nombre	
Ville de Trois-Rivières	30	245
Ville de Shawinigan	7	52
Ville de La Tuque	6	98
MRC Maskinongé	1	1
MRC Mékinac	1	8
MRC des Chenaux	1	6
<b>TOTAL</b>	<b>46</b>	<b>410</b>

**Tableau 4 – Les entreprises et les emplois du sous-secteur Services de location et de location à bail selon le territoire**

Territoire	Entreprise	Emploi
	Nombre	
Ville de Trois-Rivières	21	220
Ville de Shawinigan	7	47
Ville de La Tuque	3	14
MRC Maskinongé	2	2
MRC Mékinac	-	-
MRC des Chenaux	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>283</b>

Au total, ces deux sous-secteurs d'activité comptent 693 emplois répartis à 60 % entre les services immobiliers et 40 % dans les services de location. Les emplois sont principalement concentrés dans la Ville de Trois-Rivières (67 %),

Ville de La Tuque (17 %) et à Ville de Shawinigan (14 %). On compte très peu d'emplois sur les autres territoires, soit un peu plus que 2 %.

**Tableau 5 - Les emplois selon le sous-secteur d'activité et selon le territoire**

Sous-secteur d'activité	Ville de Trois-Rivières	Ville de Shawinigan	Ville de La Tuque	MRC Maskinongé	MRC Mékinac	MRC des Chenaux	Total
Services immobiliers	245	52	98	1	8	6	410
Services de location et de location à bail	220	47	14	2	-	-	283
<b>TOTAL</b>	<b>465</b>	<b>99</b>	<b>112</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>693</b>

### La taille des entreprises

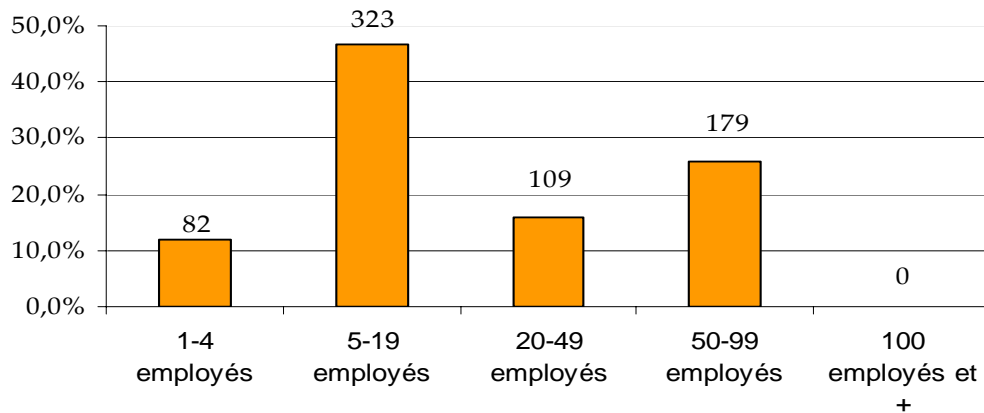
Près de la moitié des entreprises répondantes compte entre 1 et 4 employés, et 43 % entre 5 et 19 employés. Les plus grandes parts de ces deux catégories d'entreprises se situent sur les territoires de la Ville de Trois-Rivières et de Shawinigan. La Ville de La Tuque, au troisième rang pour le nombre d'entreprises, et au deuxième rang au chapitre des emplois, est le

seul territoire, avec la Ville de Trois-Rivières, où on retrouve des entreprises dans les deux catégories supérieures, soit celles entre 20 et 49 employés, puis de 50 à 99 employés. On compte trois petites entreprises, avec un à quatre employés, dans la MRC Maskinongé alors qu'il n'y en a qu'une avec 5 à 19 employés dans chacune des deux autres MRC.

**Tableau 6 - Les entreprises selon la taille de l'entreprise et le territoire**

Territoire	Nombre				
	1-4 employés	5-19 employés	20-49 employés	50-99 employés	100 employés et +
Ville de Trois-Rivières	24	22	3	2	-
Ville de Shawinigan	6	8	-	-	-
Ville de La Tuque	5	2	1	1	-
MRC Maskinongé	3	-	-	-	-
MRC Mékinac	-	1	-	-	-
MRC des Chenaux	0	1	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>38</b> <b>48,1 %</b>	<b>34</b> <b>43,0 %</b>	<b>4</b> <b>5,1 %</b>	<b>3</b> <b>3,8 %</b>	<b>-</b> <b>-</b>

**Graphique 1 – Les emplois selon la taille de l’entreprise**



Les entreprises de 5 à 19 employés englobent plus de 47 % (323) des emplois alors que les petites entreprises comptant moins de cinq employés est la catégorie avec le plus d’entreprises (48 %) mais seulement 12 % des emplois. Par

contre celles de 20 employés et plus en regroupent 42 %. Ce sont dans les services immobiliers que l’on compte la plus grande part des entreprises (58 %) et des emplois (59 %).

**Tableau 7 - Les entreprises selon le sous-secteur d’activité et la taille de l’entreprise**

Sous-secteur d’activité	1-4 employés	5-19 employés	20-49 employés	50-99 employés	100 employés et +	Total
	Nombre d’entreprises					
Services immobiliers	26	15	3	2	-	46
Services de location et de location à bail	12	19	1	1	-	33
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>34</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>79</b>

### Les statuts d’emploi

Les emplois dans les services immobiliers et de location se répartissent à 62 % à plein temps et 38 % à temps partiel. Trois territoires présentent des parts d’emploi supérieures à 62 % de temps plein, il s’agit de la Ville de La Tuque (69,6 %), de la MRC de Maskinongé (100 %) et de la MRC

des Chenaux (83 %). À l’inverse, le plus grand nombre d’emplois à temps partiel se situe sur le territoire de la Ville de Trois-Rivières, soit près de 70 % de tous les emplois à temps partiel du sous-secteur.

**Tableau 8 - Le statut d'emploi selon le territoire**

Territoire	Emploi temps partiel		Emploi temps plein		Emploi total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Ville de Trois-Rivières	182	39,1 %	283	60,9 %	465	67,1 %
Ville de Shawinigan	42	42,4 %	57	57,6 %	99	14,3 %
Ville de La Tuque	34	30,4 %	78	69,6 %	112	16,2 %
MRC Maskinongé	-	-	3	100,0 %	3	0,4 %
MRC Mékinac	5	62,5 %	3	37,5 %	8	1,2 %
MRC Des Chenaux	1	16,7 %	5	83,3 %	6	0,9 %
<b>TOTAL</b>	<b>264</b>	<b>38,1 %</b>	<b>429</b>	<b>61,9 %</b>	<b>693</b>	<b>100,0 %</b>

Ce sont les entreprises des services immobiliers qui comptent le plus d'emplois entre les deux sous-secteurs d'activité (60 %), mais dont la proportion des emplois à temps partiel repré-

sente 24 %. D'autre part, dans les services de location à bail, on compte une proportion plus importante d'emplois à temps partiel (59 %) qu'à temps plein (41 %).

**Tableau 9 - Le statut d'emploi selon le sous-secteur d'activité**

Sous-secteur d'activité	Emploi temps partiel	Emploi temps plein	Emploi total	Emploi temps partiel %
Services immobiliers	97	313	410	23,7 %
Services de location et de location à bail	167	116	283	59,0 %
<b>Total</b>	<b>264</b>	<b>429</b>	<b>693</b>	<b>38,1 %</b>

## Chapitre 2

### L'embauche au cours de l'année précédant l'enquête

Les entreprises participantes ont effectué 49 embauches au cours de l'année précédant l'enquête sur l'ensemble du territoire de la Mauricie. Toutes ces embauches ont été réalisées sur les territoires de la Ville de Trois-Rivières (82 %), la Ville de Shawinigan (10 %) et de la MRC des Chenaux (8 %). Il n'y a eu aucune embauche au sein des entreprises des territoires des MRC Maskinongé et Mékinac ainsi qu'à la Ville de La Tuque.

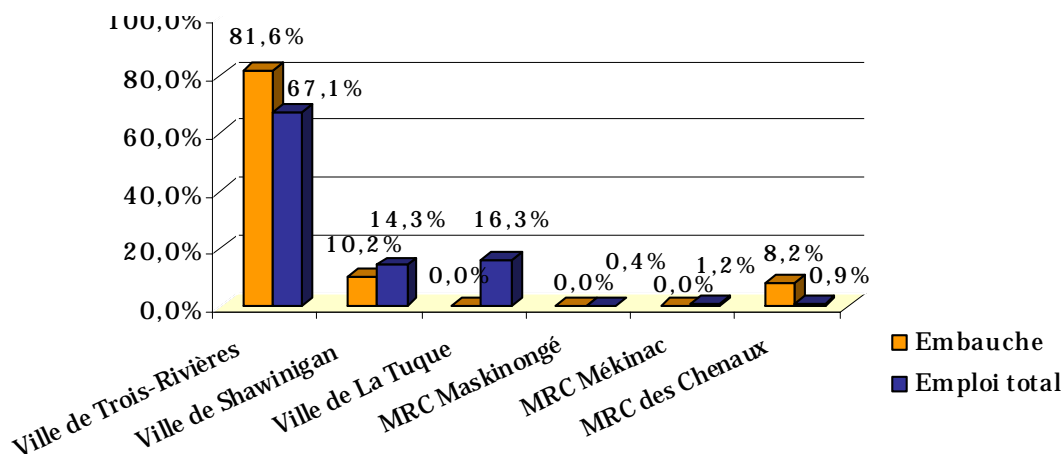
Tableau 10 - Les embauches selon le territoire

Territoire	Embauche	
	Nombre	%
Ville de Trois-Rivières	40	81,6 %
Ville de Shawinigan	5	10,2 %
Ville de La Tuque	-	-
MRC Maskinongé	-	-
MRC Mékinac	-	-
MRC des Chenaux	4	8,2 %
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>100,0 %</b>

La proportion d'embauches (82 %) réalisée sur le territoire de la Ville de Trois-Rivières est supérieure à sa part relative de 67 % du total de l'emploi du sous-secteur d'activité. La situation

est similaire pour la MRC des Chenaux où la part des embauches (8 %) est largement supérieure à sa part de l'emploi qu'elle représente (1 %).

Graphique 2 – Les embauches selon le territoire



Les 49 embauches effectuées au cours de l'année précédente se répartissent à 57 % pour les services immobiliers et à 43 % dans les services de location. Il s'agit d'une proportion inférieure

de 2 % des embauches par rapport à la part de l'emploi du sous-secteur dans le cas des services immobiliers, alors qu'on observe l'inverse pour les services de location.

**Tableau 11 - Les embauches selon le sous-secteur d'activité**

Sous-secteur d'activité	Embauche effectuée au cours de l'année précédant l'enquête		Répartition de l'emploi total par sous-secteur d'activité
	Nombre	%	
Services immobiliers	28	57,1 %	59,2 %
Services de location et de location à bail	21	42,9 %	40,8 %
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

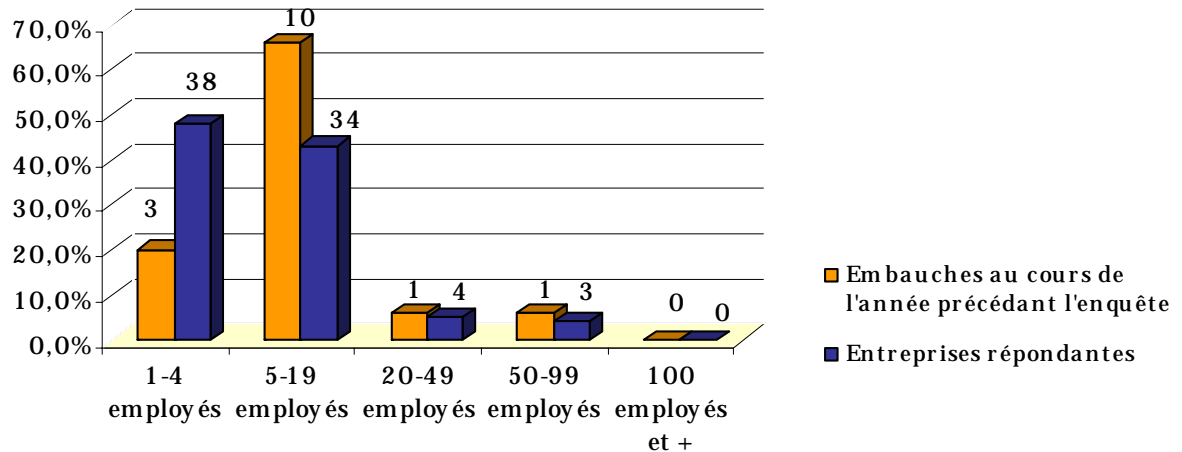
La majorité (55 %) des embauches effectuées sur le territoire de la Ville de Trois-Rivières l'a été dans les services immobiliers. Il en a été de même pour les embauches faites sur le territoire

de la MRC des Chenaux, alors que du côté de la Ville de Shawinigan, les embauches sont partagées entre les deux sous-secteurs d'activité.

**Tableau 12 - Les embauches selon le sous-secteur d'activité et le territoire**

Sous-secteur d'activité	Ville de Trois-Rivières	Ville de Shawinigan	Ville de La Tuque	MRC Maskinongé	MRC Mékinac	MRC des Chenaux	Total
Services immobiliers	22	2	-	-	-	4	28
Services de location et de location à bail	18	3	-	-	-	-	21
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>49</b>

**Graphique 3 – La taille des entreprises qui ont embauché au cours de l’année précédant l’enquête**



Parmi les 79 répondantes, il y a eu quinze entreprises qui ont effectué des embauches, soit 19 % d’entre elles.

La répartition des embauches selon la taille des entreprises diffère quelque peu des proportions des entreprises répondantes. Les employeurs de moins de cinq employés représentent près de la moitié des entreprises répondantes, alors qu’ils correspondent à seulement 20 % des entreprises qui ont procédé à des embauches au cours de l’année précédant l’enquête.

La majorité des embauches a été réalisée dans les établissements de 5 à 19 employés. Ainsi, les employeurs ont effectué 75 % des embauches, alors que ces établissements ne représentent que 43 % des entreprises répondantes et 47 % de l’emploi total. Quant aux entreprises comptant plus de vingt employés, la proportion d’embauche qu’elles ont effectuée au cours des douze mois précédant l’enquête est de 16 %, soit une proportion beaucoup moins élevée que la part relative de 40 % des emplois qu’elles représentent.

**Tableau 13 - Les embauches selon la taille de l’entreprise**

Taille de l’entreprise	Embauche effectuée au cours de l’année précédant l’enquête		Emploi total	
	Nombre	%	Nombre	%
1-4 employés	4	8,2 %	82	11,8 %
5-19 employés	37	75,5 %	323	46,6 %
20-49 employés	6	12,2 %	109	15,7 %
50-99 employés	2	4,1 %	179	25,8 %
100 employés et +	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>100,0 %</b>	<b>693</b>	<b>100,0 %</b>

## Les statuts d'emploi des embauches

Le tableau suivant nous indique que les embauches de l'année précédant l'enquête se partagent dans des proportions presque égales entre l'emploi à temps plein (53 %) et à temps partiel (47 %). Les entreprises ont ainsi comblé des postes à temps partiel plus que proportionnellement à la part de ce type d'emploi des entreprises : 38 % de l'emploi total est à temps partiel alors qu'il a constitué 47 % des embauches.

Les entreprises de la Ville de Trois-Rivières qui ont effectué la majorité des embauches des douze mois précédant l'enquête comptent ainsi seize des 22 (73%) occupés à temps partiel. Par contre, le territoire de la MRC des Chenaux ainsi qu'à Ville de Shawinigan, la part des postes à temps plein comblés au cours de l'année précédant l'enquête est inférieure à la proportion des emplois à plein temps sur leur territoire respectif.

**Tableau 14 – Les embauches selon le territoire et le statut**

Territoire	Embauche effectuée au cours de l'année précédant l'enquête				Emploi total
	Emploi temps partiel		Emploi temps plein		Emploi temps plein
	Nombre	%	Nombre	%	%
Ville de Trois-Rivières	16	42,1 %	22	57,9 %	60,9 %
Ville de Shawinigan	3	60,0 %	2	40,0 %	57,6 %
Ville de La Tuque	-	-	-	-	69,6 %
MRC Maskinongé	-	-	-	-	100,0 %
MRC Mékinac	-	-	-	-	37,5 %
MRC des Chenaux	3	75,0 %	1	25,0 %	83,3 %
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>46,8 %</b>	<b>25</b>	<b>53,2 %</b>	<b>61,9 %</b>

Note : Aux emplois à temps partiel et à temps plein répertoriés, on ajoute deux emplois dont le statut est inconnu à la Ville de Trois-Rivières.

## Les embauches : métiers et professions

Les 49 embauches effectuées au cours de l'année précédant l'enquête dans le sous-secteur des services immobiliers et de location se répartissent entre quatorze professions comptant de un à dix postes. Deux professions regroupent plus du tiers des postes comblés au cours de

l'année précédant l'enquête : ce sont les serveurs d'aliments et boissons et commis au service à la clientèle et à l'information. Soulignons aussi que la profession d'aides-infirmiers est ex æquo avec les concierges d'immeubles avec quatre embauches.

**Tableau 15 - Les embauches selon les professions les plus importantes**

Profession	Embauche effectuée au cours de l'année précédant l'enquête	
	Nombre	%
Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	10	20,4 %
Commis au service à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	7	14,3 %
Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	4	8,2 %
Concierges et concierges d'immeubles	4	8,2 %
Directeurs/directrices – commerce de détail	3	6,1 %
Estimateurs/estimatrices et évaluateurs/évaluatrices	3	6,1 %
Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	3	6,1 %
Mécaniciens/mécaniciennes d'équipements lourds	3	6,1 %
Grutiers/grutières	3	6,1 %
Manutentionnaires	3	6,1 %
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>87,8 %</b>

### Les raisons de l'embauche

Près de 60 % des embauches ont été effectuées dans le cadre d'un remplacement et 35 % pour la création de postes. Il s'est révélé que seulement dix-sept nouveaux postes ont été créés dans les services immobiliers et de location pour une croissance de l'emploi total de 2,5 % du sous-secteur au cours des douze mois précédant l'enquête.

Les entreprises de la Ville de Trois-Rivières, ont accaparé plus de 70 % de la création d'emplois, ce qui se rapproche de la part d'emplois de ce

territoire (67%); il en résulte un taux de croissance de 2,6 % des emplois de cette industrie sur le territoire de Trois-Rivières, soit une croissance légèrement supérieure à celle de la Mauricie.

Par contre tous les postes qui ont été comblés dans les entreprises de la Ville de Shawinigan résultent de la création d'emplois. À l'inverse pour les emplois comblés dans la MRC des Chenaux, ils l'ont tous été pour du remplacement.

**Tableau 16 - Les embauches selon le territoire et la raison de l'embauche**

Territoire	Création		Remplacement		Autre		Croissance de l'emploi %
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Ville de Trois-Rivières	12	30,0 %	25	62,5 %	3	7,5 %	2,6 %
Ville de Shawinigan	5	100,0 %	-	-	-	-	5,1 %
Ville de La Tuque	-	-	-	-	-	-	-
MRC Maskinongé	-	-	-	-	-	-	-
MRC Mékinac	-	-	-	-	-	-	-
MRC des Chenaux	-	-	4	100,0 %	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>34,7 %</b>	<b>29</b>	<b>59,2 %</b>	<b>3</b>	<b>6,1 %</b>	<b>2,5 %</b>

Les entreprises des services immobiliers ont principalement embauché en vue de remplacer de la main-d'œuvre pour plus des deux tiers des postes comblés au cours de l'année précédant

l'enquête, avec 68 %. Par ailleurs, les services de location ont aussi procédé à du remplacement de postes, mais dans une moindre mesure, soit pour près d'un poste sur deux.

**Tableau 17 - Les embauches selon le sous-secteur d'activité et la raison de l'embauche**

Sous-secteur d'activité	Création		Remplacement		Autre		Nombre d'embauches
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Services immobiliers	9	32,1 %	19	67,9 %	-	-	28
Services de location et de location à bail	8	38,1 %	10	47,6 %	3	14,3 %	21
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>34,7 %</b>	<b>29</b>	<b>59,2 %</b>	<b>3</b>	<b>6,1 %</b>	<b>49</b>

Au chapitre des professions visées par l'embauche suite à la création d'emploi, il y a les concierges d'immeubles, les postes d'estimateurs/évaluateurs, les grutiers, les manutentionnaires. D'autre part, les postes de serveurs d'aliments et boissons, les commis au service à la clientèle, les aides-infirmiers/aides-soignants et

préposés aux bénéficiaires, les directeurs de commerce de détail, et les designers d'intérieur ont tous été des postes comblés pour du remplacement de personnel. Ces dernières professions sont ainsi plus sujettes au roulement de main-d'œuvre.

**Tableau 18 - Les embauches selon les professions et la raison de l'embauche**

Profession	Création		Remplacement		Autres		Total
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre
Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	-	-	10	100,0 %	-	-	10
Commis au service à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	-	-	7	100,0 %	-	-	7
Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	-	-	4	100,0 %	-	-	4
Concierges et concierges d'immeubles	4	100,0 %	-	-	-	-	4
Directeurs/directrices – commerce de détail	-	-	3	100,0 %	-	-	3
Estimateurs/estimatrices et évaluateurs/évaluatrices	3	100,0 %	-	-	-	-	3
Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	1	33,3 %	2	66,7 %	-	-	3
Mécaniciens/mécaniciennes d'équipements lourds	-	-	-	-	3	100,0 %	3
Grutiers/grutières	3	100,0 %	-	-	-	-	3
Manutentionnaires	3	100,0 %	-	-	-	-	3
Designers d'intérieur	-	-	2	100,0 %	-	-	2
Autres manœuvres et aides de soutien de métiers	2	100,0 %	-	-	-	-	2
Agents/agentes et vendeurs/vendeuses en immobilier	1	100,0 %	-	-	-	-	1
Commis à la comptabilité et personnel autorisé	-	-	1	100,0 %	-	-	1
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>34,7 %</b>	<b>29</b>	<b>59,2 %</b>	<b>3</b>	<b>6,1 %</b>	<b>49</b>

### La scolarité exigée lors des embauches

Des 49 embauches, il y a trois postes pour lesquels la scolarité est inconnue. Or, pour les postes dont elle est connue, il y en a 44 % qui exigeaient un diplôme d'études professionnelles (DEP) ou une attestation de spécialisation professionnelle (ASP) ou une attestation

d'études professionnelles (AEP), et près du tiers requérait un diplôme d'études secondaires (DES). Le niveau ne dépassant pas le secondaire III ou moins a touché 20 % des postes comblés et, à l'autre extrême, seulement 4 % avec un baccalauréat ou plus.

**Tableau 19 - Les embauches selon la scolarité**

Niveau de scolarité	Embauche	
	Nombre	%
Secondaire III ou moins	9	19,6 %
Diplôme d'études secondaires (DES)	15	32,6 %
Diplôme d'études professionnelles (DEP) - Attestation de spécialisation professionnelle (ASP) / Attestation d'études professionnelles (AEP)	20	43,5 %
Diplôme d'études collégiales (DEC) Attestation d'études collégiales (AEC)	-	-
Baccalauréat ou plus	2	4,3 %
<b>TOTAL</b>	<b>46*</b>	<b>100,0 %</b>

\* Note : Sur les 49 embauches, la scolarité de trois postes est inconnue.

Le diplôme d'études secondaires est exigé majoritairement pour les embauches dans les services immobiliers (44 %). Cependant, les services de location embauchent surtout du personnel détenant une formation profes-

sionnelle (67%) (DEP – ASP – AEP). Aucune embauche exigeant une formation de niveau collégial n'a été effectuée, et seulement deux de niveau universitaire.

**Tableau 20 - Les embauches selon le sous-secteur d'activité et la scolarité**

Sous-secteur d'activité	Sec III et -	DES	DEP-ASP- AEP	DEC-AEC	BAC et +
Services immobiliers	24,0 %	44,0 %	24,0 %	-	8,0 %
Services de location et de location à bail	14,3 %	19,0 %	66,7 %	-	-
<b>Total</b>	<b>19,6 %</b>	<b>32,6 %</b>	<b>43,5 %</b>	<b>-</b>	<b>4,3 %</b>

Note : La scolarité des trois postes d'estimateurs est inconnue

Toutes les embauches de serveurs d'aliments et de boissons ont demandé un diplôme d'études secondaires, ainsi que pour 57% des commis au service à la clientèle. Cette scolarité a aussi été requise pour le quart des postes de concierges d'immeubles, mais on peut également exiger une scolarité de niveau professionnelle ou même un secondaire III ou moins pour cette profession. Le diplôme d'études professionnelles a été

requis pour la totalité des postes de directeurs de commerce de détail et de mécaniciens d'équipements lourds, des grutiers, des designers d'intérieur, des autres manœuvres de soutien de métiers et enfin les agents en immobilier. Pour terminer, le secondaire III ou moins a été exigé pour tous les postes d'aides-infirmiers, les manutentionnaires ainsi que les commis en comptabilité.

**Tableau 21 Les embauches selon les professions et la scolarité**

Sous-secteur d'activité	Sec III et -	DES	DEP-ASP-AEP	DEC-AEC	BAC et +
Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	-	100,0 %	-	-	-
Commis au service à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	-	57,1 %	42,9 %	-	-
Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	100,0 %	-	-	-	-
Concierges et concierges d'immeubles	25,0 %	25,0 %	50,0 %	-	-
Directeurs/directrices – commerce de détail	-	-	100,0 %	-	-
Estimateurs/estimatrices et évaluateurs/évaluatrices	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	-	-	33,3 %	-	66,7 %
Mécaniciens/mécaniciennes d'équipements lourds	-	-	100,0 %	-	-
Grutiers/grutières	-	-	100,0 %	-	-
Manutentionnaires	100,0 %	-	-	-	-
Designers d'intérieur	-	-	100,0 %	-	-
Autres manœuvres et aides de soutien de métiers	-	-	100,0 %	-	-
Agents/agentes et vendeurs/vendeuses en immobilier	-	-	100,0 %	-	-
Commis à la comptabilité et personnel autorisé	100,0 %	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>19,6 %</b>	<b>32,6 %</b>	<b>43,5 %</b>	<b>-</b>	<b>4,3 %</b>

### L'expérience de travail exigée lors des embauches

On constate dans le tableau suivant qu'une proportion de 63 % des embauches effectuées au cours des douze mois précédant l'enquête dans les services immobiliers et de location demandait moins d'un an d'expérience, 9 % de un à trois ans et 28 %, plus de trois ans. L'exigence au niveau de l'expérience présente quelques variations selon le sous-secteur

d'activité. Le critère de moins d'un an d'expérience est demandé pour une grande majorité (71 %) des postes des services de location, et dans une moindre mesure (56 %), dans les services immobiliers. Par contre, cette dernière a exigé plus de trois années d'expérience dans une proportion de 40 % des embauches des douze mois précédant l'enquête.

**Tableau 22 - Les embauches selon le sous-secteur d'activité et l'expérience de travail**

Sous-secteur d'activité	Moins d' 1 an		1 à 3 ans		Plus de 3 ans		Total
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre
Services immobiliers	14	56,0 %	1	4,0 %	10	40,0 %	25
Services de location et de location à bail	15	71,4 %	3	14,3 %	3	14,3 %	21
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>63,0 %</b>	<b>4</b>	<b>8,7 %</b>	<b>13</b>	<b>28,3 %</b>	<b>46 *</b>

\* Note : L'expérience de travail pour trois postes est inconnue.

Les employeurs exigent moins d'une année d'expérience pour la totalité des emplois dans neuf des 22 professions qui ont fait l'objet d'une embauche au cours de l'année précédant l'enquête. Parmi les huit principales professions des services immobiliers et de location, quatre d'entre elles demandent moins d'un an d'expérience pour la majorité de leurs nouveaux

postes et les quatre autres exigent de un à trois ans d'expérience pour la plus grande part de leurs embauches : parmi celles-ci, il y a les serveurs d'aliments et de boisson où tous les postes exigeaient plus de trois années d'expérience; aussi, cette profession compte pour plus des trois quarts des postes comblés avec plus de trois années d'expérience.

**Tableau 23 - Les embauches selon les principales professions et l'expérience de travail**

Profession	Moins d' 1 an		1 à 3 ans		Plus de 3 ans		Total
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre
Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	-	-	-	-	10	100,0 %	10
Commis au service à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	7	100,0 %	-	-	-	-	7
Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	4	100,0 %	-	-	-	-	4
Concierges et concierges d'immeubles	2	100,0 %	-	-	-	-	2
Directeurs/directrices – commerce de détail	-	-	3	100,0 %	-	-	3
Estimateurs/estimatrices et évaluateurs/évaluatrices	3	100,0 %	-	-	-	-	3
Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	2	66,7 %	1	33,3 %	-	-	3
Mécaniciens/mécaniciennes d'équipements lourds	3	100,0 %	-	-	-	-	3
Grutiers/grutières	-	-	-	-	3	100,0 %	3
Manutentionnaires	3	100,0 %	-	-	-	-	3
Designers d'intérieur	2	100,0 %	-	-	-	-	2
Autres manœuvres et aides de soutien de métiers	2	100,0 %	-	-	-	-	2
Agents/agentes et vendeurs/vendeuses en immobilier	1	100,0 %	-	-	-	-	1
Commis à la comptabilité et personnel autorisé	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
<b>Total</b>	<b>29</b>		<b>4</b>		<b>13</b>		<b>46*</b>

\*Note : L'expérience pour deux postes de concierge et le poste de commis-comptable est inconnue.

## Le salaire lors des embauches

Une part importante (43 %) des embauches effectuées au cours de l'année précédant l'enquête ont reçu un salaire horaire variant entre 10,00 \$ et 12,99 \$. C'est dans les services immobiliers que la plus grande part des embauches (65 %) à ce niveau de salaire a été offert alors que dans les services de location, il ne concerne que 14 %

des embauches. Par ailleurs, la plus grande part des embauches (38 %) dans les services de location s'est vu octroyer un salaire variant entre 13,00 \$ et 15,99 \$ alors que ce niveau a été accordé qu'à 27% de la nouvelle main-d'œuvre dans les services immobiliers.

**Tableau 24 - Les embauches selon le sous-secteur d'activité et le salaire**

Sous-secteur d'activité	7,00 \$ - 9,99 \$	10,00 \$ - 12,99 \$	13,00 \$ - 15,99 \$	16,00 \$ - 18,99 \$	19,00 \$ - 21,99 \$	22,00 \$ et +
Services immobiliers	-	65,4 %	26,9 %	7,7 %	-	-
Services de location et de location à bail	19,0 %	14,3 %	38,1 %	14,3 %	-	14,3 %
<b>Total</b>	<b>8,5 %</b>	<b>42,6 %</b>	<b>31,9 %</b>	<b>10,6 %</b>	<b>-</b>	<b>6,4 %</b>

L'analyse des salaires des principales professions nous indique que les grutiers ont reçu le salaire le plus élevé parmi toutes les embauches des douze mois précédant l'enquête, avec un salaire horaire dépassant les 20,00 \$. À l'opposé, ce sont les commis au service à la clientèle qui se voient offrir les plus bas salaires avec 57 % des postes comblés, et l'autre part restante des embauches, entre 10,00 \$ et 12,99 \$. L'ensemble des embauches des professions de mécaniciens d'équipements lourds, des agents vendeurs en

immobilier ainsi que des commis à la comptabilité, ont un salaire variant entre 16,00 \$ et 18,99 \$ l'heure. Les postes de serveurs d'aliments et de boissons, d'aides-infirmiers, d'estimateurs et de designers d'intérieur ont pour leur part tous touché entre 10,00 \$ et 12,99 \$ l'heure. Les deux tiers des secrétaires recrutées se sont vus offrir un salaire entre 13,00 \$ et 15,99 \$, alors que l'autre tiers se situe dans le niveau inférieur, soit entre 10,00 \$ et 12,99 \$.

**Tableau 25 - Les salaires dans les professions des embauches**

Profession	7,00 \$ - 9,99 \$	10,00 \$ - 12,99 \$	13,00 \$ - 15,99 \$	16,00 \$ - 18,99 \$	19,00\$ et +
Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	-	100,0 %	-	-	-
Commis au service à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	57,1 %	42,9 %	-	-	-
Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	-	100,0 %	-	-	-
Concierges et concierges d'immeubles	-	-	100,0 %	-	-
Directeurs/directrices – commerce de détail	-	-	100,0 %	-	-
Estimateurs/estimatrices et évaluateurs/évaluatrices	-	100,0 %	-	-	-
Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	-	33,3 %	67,7 %	-	-
Mécaniciens/mécaniciennes d'équipements lourds	-	-	-	100,0 %	-
Grutiers/grutières	-	-	-	-	100,0 %
Manutentionnaires	-	-	100,0 %	-	-
Designers d'intérieur	-	100,0 %	-	-	-
Autres manœuvres et aides de soutien de métiers	-	-	100,0 %	-	-
Agents/agentes et vendeurs/vendeuses en immobilier	-	-	-	100,0 %	-
Commis à la comptabilité et personnel autorisé	-	-	-	100,0 %	-
	<b>8,5 %</b>	<b>42,6 %</b>	<b>31,9 %</b>	<b>10,6 %</b>	<b>6,4 %</b>

### Les difficultés de recrutement des employeurs

Il n'y a qu'une seule entreprise parmi les quinze ayant recruté du personnel, qui a signalé une difficulté à combler un nouveau poste de

concierge: il s'agit d'une entreprise des services immobiliers de Trois-Rivières, soit un poste pour lequel la raison n'est pas précisée.

## Les embauches des personnes issues des clientèles cibles

Parmi les clientèles cibles qui ont comblé les postes disponibles, les jeunes ont été particulièrement prisés alors que près de 87 % des entreprises ayant procédé à de l'embauche ont pris à leur emploi ce type de clientèle. La proportion d'entreprises diminue quelque peu dans le cas de l'embauche des femmes, avec une

proportion de 60 % des entreprises. Le troisième choix se porte sur les personnes âgées de 50 ans et plus avec 20 % des postes comblés par cette catégorie de travailleurs. Par contre, seulement 7 % des employeurs ont engagé des personnes handicapées, alors qu'aucune entreprise n'a embauché de personnes immigrantes.

**Tableau 26 - Part des entreprises ayant embauché des personnes issues des clientèles cibles**

Clientèle cible	Nombre d'entreprises	Part des entreprises ayant embauché des clientèles cibles
Jeunes	13	86,7 %
Femmes	9	60,0 %
50 ans et plus	3	20,0 %
Personnes handicapées	1	6,7 %
Personnes immigrantes	-	-

L'analyse de l'embauche des clientèles cibles, selon la taille des entreprises, indique que les entreprises, quelles soient grandes ou petites, ont embauché des clientèles cibles en proportion plus ou moins rapprochée de leur part d'embauche réalisée au cours de l'année précédant l'enquête. Ce sont surtout les entreprises comptant entre 5 et 19 employés qui ont été les plus actives lors du recrutement des douze mois précédant l'enquête, avec les trois quarts de l'embauche totale, mais aussi dans leur ouverture à l'embauche de personnes issues de clientèles cibles où les deux tiers d'entre elles ont comblé des postes avec ces bassins de main-d'œuvre ciblés.

**Tableau 27 - Les entreprises ayant embauché des clientèles cibles selon la taille de l'entreprise**

Taille de l'entreprise	Part des entreprises	
	Embauche de personnes issues de clientèles cibles	Embauche effectuée au cours de l'année précédant l'enquête
1-4 employés	20,0 %	8,2 %
5-19 employés	66,7 %	75,5 %
20-49 employés	6,7 %	12,2 %
50-99 employés	6,7 %	4,1 %
100 employés et +	-	-
	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

## Chapitre 3

### Les intentions d'embauche au cours de l'année suivant l'enquête

Sur les 79 entreprises enquêtées, onze (14%) prévoient effectuer dix-neuf embauches au cours des douze mois suivant l'enquête. Ces intentions d'embauche ont été manifestées principalement par des entreprises du territoire de la Ville de Trois-Rivières : près des trois quarts des entreprises prévoyant embaucher proviennent de ce territoire, et elles accaparent de près de 70 % des embauches. Les six embauches restantes se répartissent entre les entreprises de trois autres territoires de la région où trois

entreprises se partageraient ces six postes. Les intentions d'embauche prévues sur les territoires de la Ville de Trois-Rivières, de la MRC des Chenaux et de la Ville de Shawinigan se rapprochent sensiblement de leur part d'embauche effectuée au cours de l'année précédant l'enquête. Un territoire diffère de ce modèle, il s'agit de la Ville de La Tuque qui n'a fait aucune embauche dans les douze mois précédant l'enquête alors qu'on projette l'embauche de trois nouveaux employés.

Tableau 28- Les intentions d'embauche selon le territoire et les entreprises

Territoire	Entreprises		Intentions d'embauche au cours de l'année suivant l'enquête		Embauche au cours de l'année précédant l'enquête
	Nombre	%	Nombre	%	%
Ville de Trois-Rivières	8	72,7 %	13	68,4 %	81,6 %
Ville de Shawinigan	1	9,1 %	2	10,5 %	10,2 %
Ville de La Tuque	1	9,1 %	3	15,8 %	-
MRC Maskinongé	-	-	-	-	-
MRC Mékinac	-	-	-	-	-
MRC des Chenaux	1	9,1 %	1	5,3 %	8,2 %
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0 %</b>	<b>19</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

Un peu plus du quart, soit 26 % des intentions d'embauche seraient attribuables aux entreprises de moins de cinq employés, alors qu'elles ont effectué 8,2 % des embauches au cours de l'année précédant l'enquête. La seule autre catégorie d'entreprises prévoyant embaucher

est celle comptant entre 5 et 19 employés. La prévision d'embauche est de 74 % et correspond de près aux résultats obtenus lors du recrutement au cours des douze mois précédant l'enquête, soit 75 %.

**Tableau 29 - Les intentions d'embauche selon la taille de l'entreprise**

Taille de l'entreprise	Intentions d'embauche		Embauche au cours de l'année précédant l'enquête	
	Nombre	%	Nombre	%
1-4 employés	5	26,3 %	4	8,2 %
5-19 employés	14	73,7 %	37	75,5 %
20-49 employés	-	-	6	12,2 %
50-99 employés	-	-	2	4,1 %
100 employés et +	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>100,0 %</b>	<b>49</b>	<b>100,0 %</b>

*Les statuts d'emploi des intentions d'embauche*

Les intentions d'embauche se répartissent en huit postes à temps plein et onze à temps partiel. Les employeurs des services immobiliers embaucheraient 44 % de leur nouveau personnel

à temps partiel, tandis que ceux des services de location prévoient embaucher 70% de personnel à temps partiel.

**Tableau 30 - Les intentions d'embauche selon le sous-secteur d'activité et le statut d'emploi**

Sous-secteur d'activité	Emploi temps partiel		Emploi temps plein	
	Nombre	%	Nombre	%
Services immobiliers	4	44,4 %	5	55,6 %
Services de location et de location à bail	7	70,0 %	3	30,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>57,9 %</b>	<b>8</b>	<b>42,1 %</b>

Les dix-neuf postes à combler au cours de l'année suivant l'enquête se répartissent entre huit professions. Huit des dix-neuf postes seraient des vendeurs de commerce de détail, ce qui représente 42 % du total des embauches, dont une majorité (75 %) serait à temps partiel.

Cette profession n'a pourtant fait l'objet d'aucune embauche au cours des douze mois précédant l'enquête. Il en va de même pour les aides-familiaux où il s'effectuerait deux embauches, alors qu'aucune embauche n'a été faite l'année d'avant.

**Tableau 31 - Les intentions d'embauche  
selon les principales professions et le statut d'emploi**

Profession	Intentions d'embauche						Embauche de l'année précédant l'enquête %
	Emploi temps partiel		Emploi temps plein		Emploi total		
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Directeurs/directrices – commerce de détail	1	50,0 %	1	50,0 %	2	10,5 %	20,4 %
Estimateurs/estimatrices et évaluateurs/évaluatrices	-	-	2	100,0 %	2	10,5 %	6,1 %
Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	-	-	1	100,0 %	1	5,3 %	6,1 %
Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	1	50,0 %	-	-	1	5,3 %	8,2 %
Agents/agentes et vendeurs/vendeuses en immobilier	1	50,0 %	1	50,0 %	2	10,5 %	2,1 %
Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses – commerce de détail	6	75,0 %	2	25,0 %	8	42,1 %	-
Aides familiaux/aides familiales, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	2	100,0	-	-	2	10,5 %	-
Concierges et concierges d'immeubles	-	-	1	50,0 %	1	5,3 %	8,2 %
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>57,9 %</b>	<b>8</b>	<b>42,1 %</b>	<b>19</b>	<b>100,0 %</b>	<b>51,1 %</b>

### Les intentions d'embauche selon la scolarité exigée

La scolarité des postes qui seraient à combler varie quelque peu de celle des embauches effectuées au cours des douze mois précédant l'enquête. En effet, aucun poste ayant fait l'objet de recrutement au cours de l'année précédant l'enquête n'a requis une scolarité de niveau collégiale alors que pour les intentions d'embauche, ce niveau toucherait 22 % des embauches prévues. De plus, seulement 17 % des intentions d'embauche exigeraient le

diplôme d'études professionnelles (DEP-ASP-AEP) par rapport à 44 % des embauches des douze mois précédant l'enquête. À l'inverse, 20 % des postes comblés au cours de l'année précédant l'enquête ont demandé un niveau de secondaire III ou moins comparativement à 28 % pour les futures embauches. Seuls les postes avec un diplôme d'études secondaires s'équivaleraient, peu importe les embauches effectuées ou à venir avec 33 %.

**Tableau 32 - Les intentions d'embauche selon la scolarité**

Niveau de scolarité	Intentions d'embauche		Embauche au cours de l'année précédant l'enquête	
	Nombre	%	Nombre	%
Sec III ou moins	5	27,8 %	9	19,6 %
DES	6	33,3 %	15	32,6 %
DEP-ASP-AEP	3	16,7 %	20	43,5 %
DEC-AEC	4	22,2 %	-	-
BAC ou plus	-	-	2	4,3 %
<b>TOTAL</b>	<b>18 *</b>	<b>100,0 %</b>	<b>46 **</b>	<b>100,0 %</b>

\* Sur les dix-neuf intentions d'embauche, la scolarité d'un poste est inconnue.

\*\* Des 46 embauches des douze mois précédant l'enquête, la scolarité de trois postes était inconnue.

### Les intentions d'embauche selon l'expérience requise

Pour plus de 83 % des intentions d'embauche des services immobiliers et de location on demanderait moins d'une année d'expérience. La totalité des postes à combler dans les services immobiliers n'exigerait qu'une expérience inférieure à un an et il en irait de même pour les

deux tiers des emplois des services de location. L'expérience de plus de trois ans serait la moins demandée pour les embauches futures avec une part de 6 %. Deux postes exigeraient entre un à trois ans d'expérience, et on les retrouve dans les services de location.

**Tableau 33 - Les intentions d'embauche selon le sous-secteur d'activité et l'expérience de travail**

Sous-secteur d'activité	Moins d' 1 an		1 à 3 ans		Plus de 3 ans		Total Nombre
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Services immobiliers	9	100,0 %	-	-	-	-	9
Services de location et de location à bail	6	66,7 %	2	22,2 %	1	11,1 %	9
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>83,3 %</b>	<b>2</b>	<b>11,1 %</b>	<b>1</b>	<b>5,6 %</b>	<b>18 *</b>

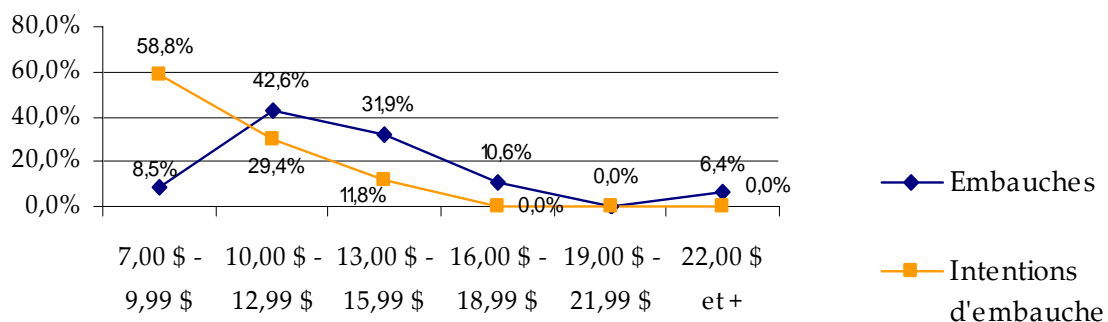
\* Pour les dix-neuf intentions d'embauche, l'expérience d'un poste est inconnue.

## Les intentions d'embauche selon les salaires projetés

Les salaires horaires offerts aux futurs employés divergent de ceux reçus pour les postes comblés au cours de l'année précédant l'enquête. En effet, 75 % des embauches effectuées au cours des douze mois précédant l'enquête ont reçu un salaire entre 10,00 \$ et 15,99 \$, alors que 41 % des embauches futures recevraient ce même salaire.

Près de 59 % des intentions d'embauche obtiendraient un salaire entre 7,00 \$ et 9,99 \$ de l'heure, alors que seulement 9 % des embauches passées ont reçu ce salaire. Inversement, aucun des postes à venir ne se verrait offrir un salaire de 16,00 \$ et plus, tandis que, 11 % des embauches passées ont reçu ce taux horaire.

**Graphique 4 – Intentions d'embauche selon le salaire offert**



## Les difficultés de recrutement anticipées

Des onze entreprises ayant l'intention d'embaucher du personnel, six ont signifié des difficultés de recrutement, soit 55 %, ce qui est plus élevé que la proportion de 7 % des entreprises qui ont évoqué des difficultés de recrutement, lors de leurs embauches passées. Dans l'ensemble des services immobiliers et de

location, les employeurs prévoient avoir des difficultés de recrutement pour 47 % de leurs futurs postes. Le sous-secteur des services immobiliers indique des difficultés pour les deux tiers de leurs intentions d'embauche, alors dans les services de location, des difficultés sont appréhendées pour 30 % des postes.

**Tableau 34 - Les difficultés de recrutement selon le sous-secteur d'activité**

Sous-secteur d'activité	Intentions d'embauche	Poste en difficulté de recrutement dans les intentions d'embauche	
	Nombre	Nombre	%
Services immobiliers	9	6	66,7 %
Services de location et de location à bail	10	3	30,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>9</b>	<b>47,4 %</b>

Les employeurs ont exprimé un nombre beaucoup plus important de difficultés de recrutement pour leurs futurs postes comparativement à ce qui a été révélé pour un seul poste dans le recrutement de l'année précédant l'enquête.

L'horaire de travail, les compétences spécifiques techniques reliées à la profession, le salaire, et les raisons autres sont les plus fréquemment évoqués par les employeurs.

**Tableau 35 - Les raisons des difficultés de recrutement**

Raison	Intentions d'embauche		Embauche au cours de l'année précédant l'enquête
	Nombre	%	
Autres (pénurie, rareté)	2	14,3 %	100,0 %
Compétences spécifiques techniques reliées à la profession	2	14,3 %	-
Salaire	2	14,3 %	-
Horaire de travail	4	28,6 %	-
Localisation géographique (difficile d'accès par transport en commun)	2	14,3 %	-
Diplôme recherché	1	7,2 %	-
Qualités personnelles (travail d'équipe, communication, autonomie, motivation)	1	7,2 %	-

Les employeurs prévoient des difficultés de recrutement pour six des huit professions faisant l'objet d'intentions d'embauche.

**Tableau 36 - Les principales professions en difficulté de recrutement**

- ▶▶ Estimateurs/estimatrices et évaluateurs/évaluatrices
- ▶▶ Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses
- ▶▶ Aides familiaux/aides familiales, aides de maintien à domicile et personnel assimilé
- ▶▶ Directeurs/directrices – commerce de détail
- ▶▶ Secrétaires (sauf domaines juridique et commercial)
- ▶▶ Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires

## Chapitre 4

### Les changements dans les entreprises

Les employeurs ont été questionnés sur les changements survenus dans l'année précédant l'enquête et leurs impacts sur les mouvements de la main-d'œuvre constatés dans leur entreprise.

Au total, neuf des 79 entreprises répondantes indiquent que des changements, soit organisationnels et/ou technologiques et/ou de réglementations, les ont touchés. Dans les services immobiliers, seulement une entreprise a signifié

un changement de type technologique. Par contre, huit des neuf entreprises qui ont vécu des changements proviennent des services de location à bail. Ces changements annoncés par ces employeurs se répartissent à 62 % de type technologique, 37 % de type organisationnel et 16 % de réglementation (à noter qu'une entreprise a eu deux types de changements, donc le total des changements est supérieur au nombre d'entreprises).

Tableau 37 - Les types de changements selon le sous-secteur d'activité

Sous-secteur d'activité	Entreprise ayant eu des changements	Type de changements					
	Nombre	Organisationnel		Technologique		Réglementation	
Services immobiliers	1	-	-	1	100,0 %	-	-
Services de location et de location à bail	8	3	37,5 %	5	62,5 %	1	15,5 %
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>33,3 %</b>	<b>6</b>	<b>66,7 %</b>	<b>1</b>	<b>11,0 %</b>

Sur les neuf entreprises ayant déclaré des changements, seulement une a affirmé que ces changements ont eu un impact sur la conso-

lidaion d'emplois. Les changements vécus dans les autres entreprises n'ont affecté en rien les emplois au sein de ces entreprises.

**Tableau 38 - Les impacts des changements sur l'emploi**

Nature de l'impact	Organisationnel	Technologique	Réglementation	Total des impacts
	Nombre d'entreprises			
Création de nouveaux emplois	-	-	-	-
Suppression d'emplois existants	-	-	-	-
Consolidation d'emplois existants	1	-	-	1
Aucun impact	2	6	1	9
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>10</b>

## Chapitre 5

### La gestion des ressources humaines

Des 79 entreprises répondantes, treize (16 %) ont signalé des difficultés en gestion des ressources humaines. Dans le sous-secteur des services immobiliers, cinq entreprises sur 46 (11 %) éprouvent des difficultés en gestion des ressources humaines, alors qu'il y en a huit (24 %) sur les 33 entreprises des services de location.

Ce sont surtout les petites entreprises qui éprouvent ce genre de difficultés, car elles se situent en totalité dans les catégories d'entreprises comptant moins de vingt emplois.

**Tableau 39 - Les entreprises ayant des difficultés en gestion des ressources humaines selon le sous-secteur d'activité**

Sous-secteur d'activité	Taille de l'entreprise					TOTAL
	1-4 employés	5-19 employés	20-49 employés	50-99 employés	100 employés et +	
Services immobiliers	2	3	-	-	-	5
Services de location et de location à bail	1	7	-	-	-	8
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>13</b>

Les principales difficultés en gestion des ressources humaines énumérées par les employeurs ont trait au recrutement (42 %), au roulement et la rétention de la main-d'œuvre (26 %) et la raison « autres » (10 %) faisant

référence aux conditions de travail. Donc, plus des deux tiers des motifs de difficultés touchent les fonctions de recrutement, de sélection, d'embauche et de congédiement et de roulement de main-d'œuvre.

**Tableau 40 - Les difficultés de gestion des ressources humaines dans les entreprises**

Type de difficultés	%
Recrutement, sélection, embauche, congédiement	42,1 %
Roulement et rétention	26,3 %
Autres	10,5 %
Planification de la relève, succession d'entreprise	5,3 %
Motivation, mobilisation et reconnaissance	5,3 %
Description de tâches et planification	5,3 %
Coaching, encadrement	5,3 %

*Les difficultés au chapitre de la formation*

Une part de 15 % des entreprises répondantes ont éprouvé des difficultés en matière de formation. Ce sont surtout les petites entreprises qui en sont affectées alors que 92 % des entreprises qui font face à cette difficulté comptent entre un et dix-neuf employés.

**Tableau 41 - Les entreprises ayant eu des difficultés au chapitre de la formation selon la taille des entreprises**

Taille de l'entreprise	Entreprise	
	Nombre	%
1-4 employés	4	33,3 %
5-19 employés	7	58,3 %
20-49 employés	1	8,3 %
50-99 employés	0	0,0 %
100 employés et +	0	0,0 %
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100,0 %</b>

Les employeurs ont indiqué que leurs employés éprouvent, au chapitre de la formation, des difficultés en matière de connaissances techniques reliées à la profession (53 %), de connais-

sances linguistiques (18 %), de connaissances de base (18 %), et enfin, en santé, sécurité et environnement (12 %).

**Tableau 42 - Les difficultés en matière de formation dans les entreprises**

Type de difficultés	%
Connaissances techniques spécifiques reliées à la profession	52,9 %
Connaissances linguistiques	17,6 %
Connaissance de base (lire, écrire, compter)	17,6 %
Connaissances en santé, sécurité et environnement	11,8 %

# Conclusion


L'analyse des données issues de l'enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre effectuée auprès des entreprises des services immobiliers et de location révèle plusieurs points intéressants, tant pour les entreprises de l'échantillon que pour l'ensemble des activités économiques représentées. Parmi les 142 entreprises faisant partie de l'échantillon, 79 ont répondu à l'enquête pour un taux de réponse de 56 %. Quelles caractéristiques concernant ces entreprises se dégagent de ce portrait ? Elles comptent 693 emplois dont 429 sont à temps plein et 264 à temps partiel. Ce sont surtout des entreprises de petite taille puisque 91 % de celles-ci comptent moins de vingt employés. La majorité de ces entreprises sont situées sur les territoires de la Ville de Trois-Rivières (51 entreprises, 465 emplois), de la Ville de Shawinigan (14 entreprises, 99 emplois) et de la Ville de La Tuque (8 entreprises, 112 emplois). Les deux sous-secteurs d'activité présents en Mauricie sont les services immobiliers qui comptent 410 emplois et ceux des services de location et de location à bail avec 283 emplois.

La section portant sur l'embauche, faite au cours des douze mois précédant l'enquête nous indique qu'il y a eu 49 embauches au cours de l'année précédant l'enquête. Les services immobiliers ont accaparé une part de 57 % de ces embauches et les services de location, les autres embauches.

Ce sont principalement les entreprises du territoire de la Ville de Trois-Rivières qui ont procédé à du recrutement car elles ont couvert 82 % de toutes les embauches. Les entreprises de la Ville de Shawinigan et de La Tuque se sont partagées les embauches restantes.

Une proportion de près de 60 % des embauches a été pour le remplacement de main-d'œuvre; tous les postes comblés dans l'énumération des professions qui suivent ont été pour du remplacement : serveurs d'aliments et boissons, commis au service à la clientèle et à l'information, aides infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires, et les directeurs de commerces pour nommer les principales. Une part de 44 % des postes comblés au cours de l'année précédant l'enquête requérait une formation de professionnelle (DEP – ASP – AEP). Quant à l'expérience exigée, 63 % des nouveaux postes demandent moins d'un an et le salaire horaire varie entre 10,00 \$ et 15,99 \$ pour 74 % des embauches réalisées au cours des douze mois précédant l'enquête.

Un seul poste de concierge a été difficile à combler dans une entreprise des services immobiliers de Trois-Rivières. Parmi les clientèles cibles, les jeunes sont privilégiés puisque 87 % des embauches ont été des jeunes et les femmes ont été également favorisées avec 60 %.



Les employeurs prévoient dix-neuf embauches au cours de l'année suivant l'enquête, dont 58 % à temps partiel. Les entreprises de la Ville de Trois-Rivières recruteraient plus des deux tiers des embauches à venir. Les embauches prévues exigeraient un diplôme d'études secondaires pour le tiers des nouveaux postes, 28% un secondaire trois ou moins et 22 % avec un DEC ou AEC. L'expérience équivalente à moins d'un an serait requise pour plus de 83 % des postes à venir. Cependant, la proportion de futurs postes qui recevront un salaire entre 7,00 \$ et 9,99 \$ est passée de 8 % à 59 % de celle des postes comblés au cours de l'année précédant l'enquête. Les difficultés de recrutement sont anticipées pour près de la moitié des postes à venir où l'horaire de travail s'avère être une difficulté dominante. Les principales professions en difficulté de recrutement sont les estimateurs et évaluateurs, les vendeurs et commis vendeurs, les aides-familiaux et les directeurs de commerce de détail.

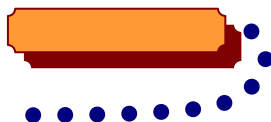
Une question portant sur les changements, auxquels les entreprises répondantes ont été confrontées, a été posée afin d'évaluer l'impact qu'ont eu les changements de nature organisationnelle, technologique ou de réglementation sur l'emploi. Ainsi, neuf des 79 entreprises ayant participé à l'enquête ont signifié des changements technologiques essentiellement, alors que six des dix changements s'y rapportent. Toutefois, ces impacts n'ont pas affecté le niveau d'emploi dans ces entreprises, si ce n'est la consolidation pour une seule d'entre elles.

Il y a treize entreprises qui ont souligné aussi des difficultés présentes dans leur établissement au chapitre des ressources humaines, principalement en ce qui a trait au recrutement, sélection, embauche et congédiement, et aussi au niveau du roulement et la rétention de personnel. Ce sont toutes des entreprises comptant entre un et dix-neuf employés qui ont signifié ces difficultés. Ces dernières sont prétextées particulièrement dans les services de location et location à bail, où huit des treize entreprises avec ces difficultés s'y retrouvent.

Un inventaire des problèmes liés à la formation du personnel a été dressé. Quant aux difficultés en matière de formation de la main-d'œuvre, elles sont principalement en lien avec les connaissances techniques spécifiques liées à la profession avec plus de la moitié des entreprises ayant des problèmes de formation, et aussi les connaissances linguistiques et de base (lire, écrire, compter). Elles sont majoritairement concentrées chez les entreprises comptant entre un et dix-neuf employés.

Les résultats de cette étude permettent de dégager un portrait plus précis des employeurs et de la main-d'œuvre de l'industrie des services immobiliers et de location à bail.

Devant de tels constats, nous espérons que l'information contenue dans cette étude soit utile à des fins opérationnelles et que les intervenants en matière de développement de l'emploi et de la main-d'œuvre puissent soutenir les entreprises en matière de ressources humaines et de formation de la main-d'œuvre.



# Annexe I

## *Liste des sous-secteurs sous enquête*

- ▶▶ TRANSFORMATION ALIMENTAIRE
- ▶▶ FABRICATION DE PRODUITS MÉTALLIQUES
- ▶▶ FABRICATION DE MACHINES
- ▶▶ FABRICATION DE MATÉRIEL DE TRANSPORT
- ▶▶ COMMERCE DE GROS
- ▶▶ FINANCE ET ASSURANCES
- ▶▶ SERVICES IMMOBILIERS ET SERVICES DE LOCATION ET DE LOCATION À BAIL
- ▶▶ SERVICES PROFESSIONNELS, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES
- ▶▶ TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS
- ▶▶ ÉCONOMIE SOCIALE