



2013 : ENQUÊTE

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

SECTEUR
MANUFACTURIER

www.emploiQuebec.gouv.qc.ca

Emploi
Québec
Chaudière -
Appalaches



ÉQUIPE DE RÉALISATION

ÉCHO SONDAGE :

Sophie Poirier, superviseure de collecte et chargée de projet

Robert Delisle, analyste traitement statistique

Guylaine Bérubé, analyste-rédactrice

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

Gaetan Eeckhoudt, chargé de projet

Mélanie Lavoie, responsable des communications

PARTENAIRES :

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

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

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

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



TABLE DES MATIÈRES

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

CONTEXTE DE LA DÉMARCHE ET OBJECTIFS

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

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

DESCRIPTION DE LA RÉGION DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES

CONTEXTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET PORTRAIT STATISTIQUE DE LA RÉGION

Un grand nombre de postes à pourvoir

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

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

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

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

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

CHAUDIÈRE-APPALACHES



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

Source : Institut de la Statistique du Québec

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

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



MÉTHODOLOGIE

ENTREPRISES CIBLÉES ET ÉCHANTILLONNAGE

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

Secteurs non couverts par l'enquête :

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

Selon les données d'Emploi-Québec, le secteur manufacturier compte 1 215 entreprises, qui emploient 42 172 personnes. À partir d'un bassin de 692 entreprises¹, nous avons réalisé 524 entrevues téléphoniques. Ajoutons que l'ensemble de ces **524 entreprises²** compte **30 177 employés**.

Taux de réponse et marge d'erreur

Toutes les entrevues ont été menées **entre le 26 octobre 2012 et le 23 février 2013**. Le taux de réponse est de **83,0 %** et la marge d'erreur maximale pour cet échantillon est de $\pm 2,1 \%$.

PRÉCISIONS POUR LE LECTEUR³

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

1. Les entreprises ciblées excluent les entreprises non admissibles, les numéros invalides et les entreprises fermées, donc 692 sur 795.

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

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

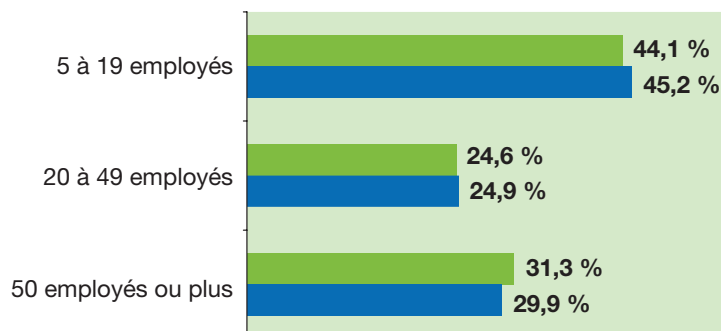
CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES SONDÉES

TAILLE DES ENTREPRISES

Près du tiers (31 %) des entreprises du secteur manufacturier comptent 50 personnes ou plus et emploient 79 % de l'ensemble de la main-d'œuvre. De leur côté, les 25 % d'entreprises comptant de 20 à 49 personnes emploient 13 % de l'ensemble de la main-d'œuvre, alors que les 44 % des entreprises comptant de 5 à 19 personnes emploient 8 % de l'ensemble de celle-ci. Au total, cela représente 30 177 employés dans le secteur manufacturier. Précisons que le graphique ci-contre montre clairement que ces résultats sont similaires à ceux de l'ensemble des entreprises ciblées.

■ Entreprises répondantes (N = 524)

■ Entreprises ciblées (N = 692)

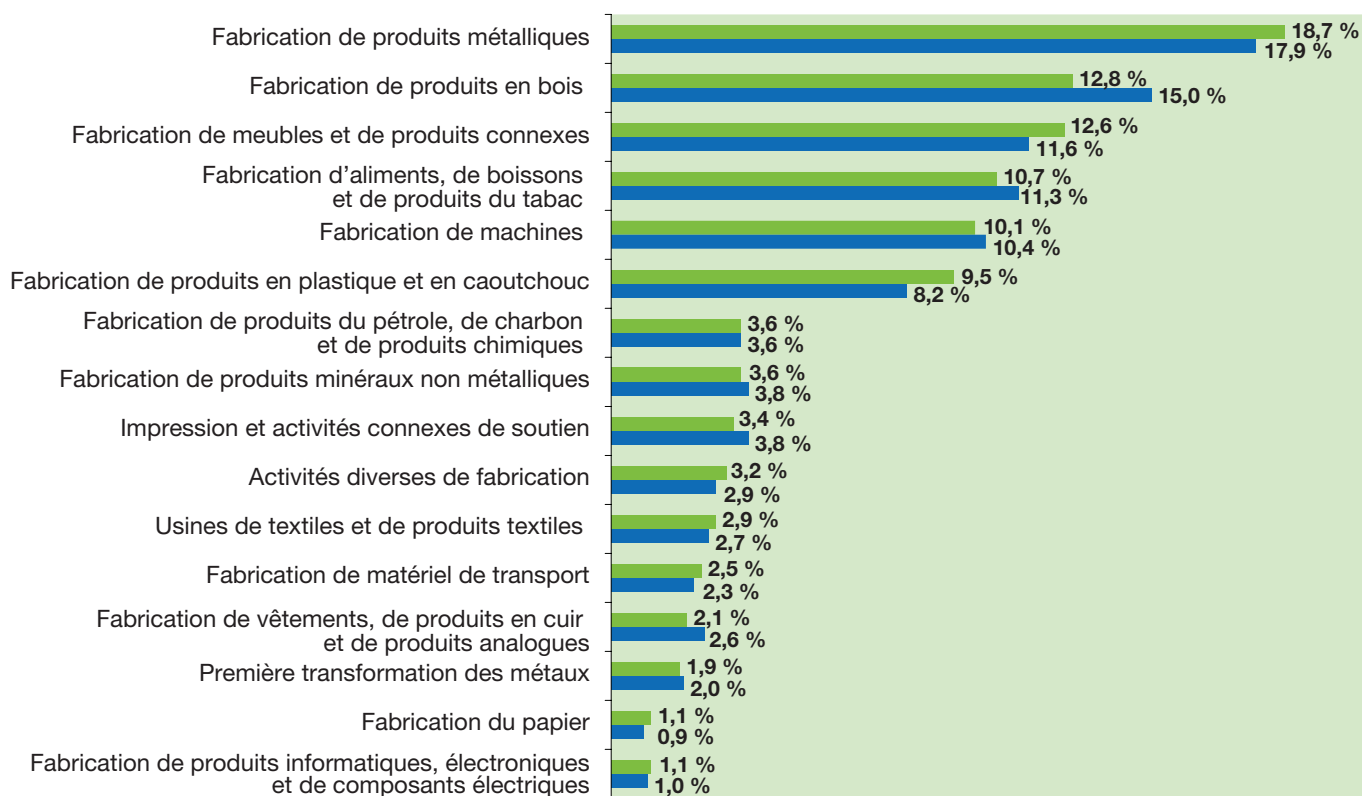


SECTEUR D'ACTIVITÉ PRINCIPAL DES ENTREPRISES

C'est dans le secteur de la fabrication de produits métalliques que l'on trouve le plus grand nombre d'entreprises, soit 19 %, suivi de la fabrication de produits en bois (13 %), de meubles (13 %), d'aliments, boissons et tabac (11 %). Ces secteurs emploient respectivement 15 %, 16 %, 12 % et 16 % de l'ensemble de la main-d'œuvre. Ici encore, le graphique ci-dessous illustre que ces pourcentages se rapprochent grandement de ceux de l'ensemble des entreprises ciblées.

■ Entreprises répondantes (N = 524)

■ Entreprises ciblées (N = 692)

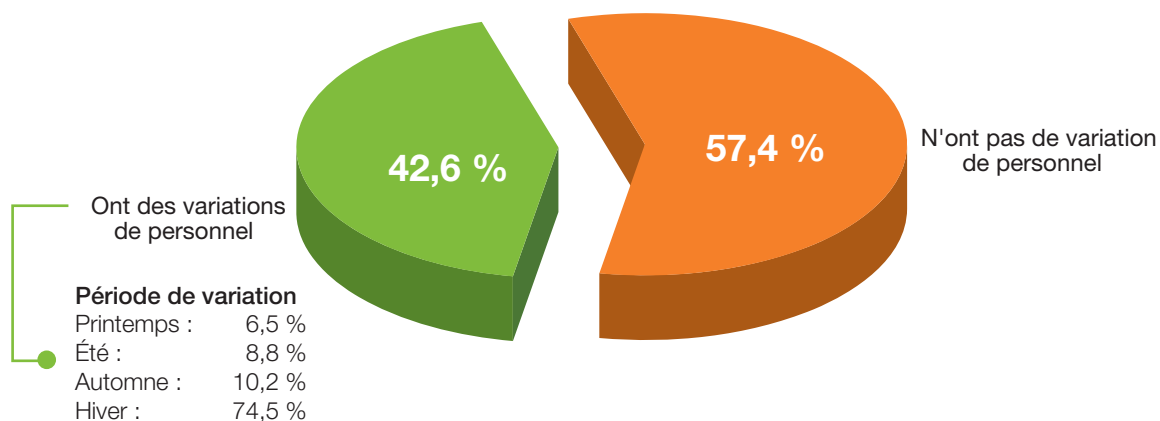


VOLET MAIN-D'OEUVRE



VARIATION DE PERSONNEL ATTRIBUABLE À LA SAISONNALITÉ

Quarante-trois pour cent (43 %) des entreprises disent connaître des variations de personnel durant l'année, en raison de la saisonnalité. L'hiver est la saison la plus touchée par ce phénomène (75 %).



ÉVOLUTION DU NOMBRE D'EMPLOIS DANS L'ENTREPRISE

Si l'on exclut les variations saisonnières, le nombre d'emplois de la majorité des entreprises devrait demeurer stable (64 %) au cours des 12 prochains mois. Il s'avère en croissance dans 33 % des entreprises et en décroissance dans 3 % d'entre elles.

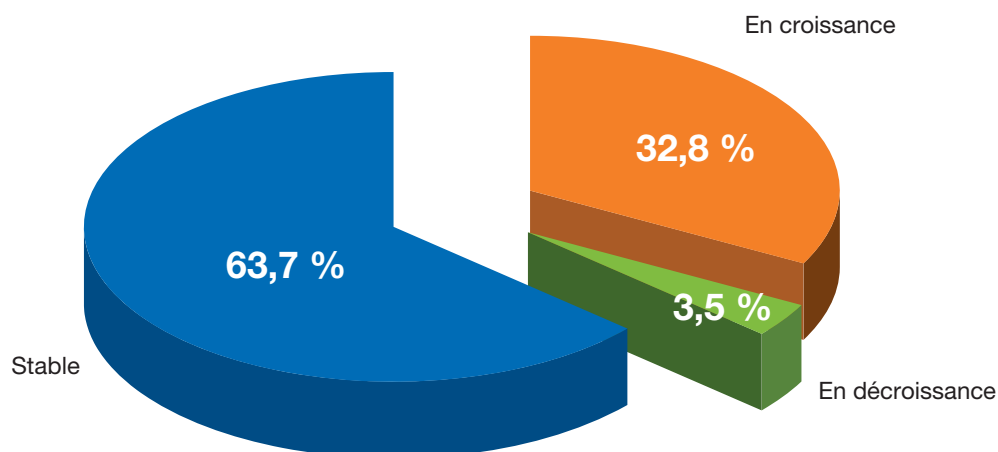


TABLEAU 1

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

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

RÉGION DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES				
Grands groupes sectoriels	Embauches effectuées en 2012	Postes vacants durant l'enquête	Intentions d'embauche pour 2013	Postes ayant des besoins de formation
	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes
Fabrication d'aliments, de boissons et de produits du tabac	491	84	352	882
Usines de textiles et de produits textiles	63	7	21	132
Fabrication de vêtements, de produits en cuir et de produits analogues	21	17	30	25
Fabrication de produits en bois	658	42	329	229
Fabrication du papier	11	2	8	59
Impression et activités connexes de soutien	95	8	88	197
Fabrication de produits du pétrole, de charbon et de produits chimiques	37	6	18	49
Fabrication de produits en plastique et en caoutchouc	250	24	75	469
Fabrication de produits minéraux non métalliques	55	9	31	68
Première transformation des métaux	62	23	25	75
Fabrication de produits métalliques	664	79	214	463
Fabrication de machines	263	61	80	221
Fabrication de produits informatiques, électroniques et de composants électriques	50	2	25	12
Fabrication de matériel de transport	263	34	40	36
Fabrication de meubles et de produits connexes	430	48	88	604
Activités diverses de fabrication	101	12	31	24
TOTAL	3 514	458	1 455	3 545

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

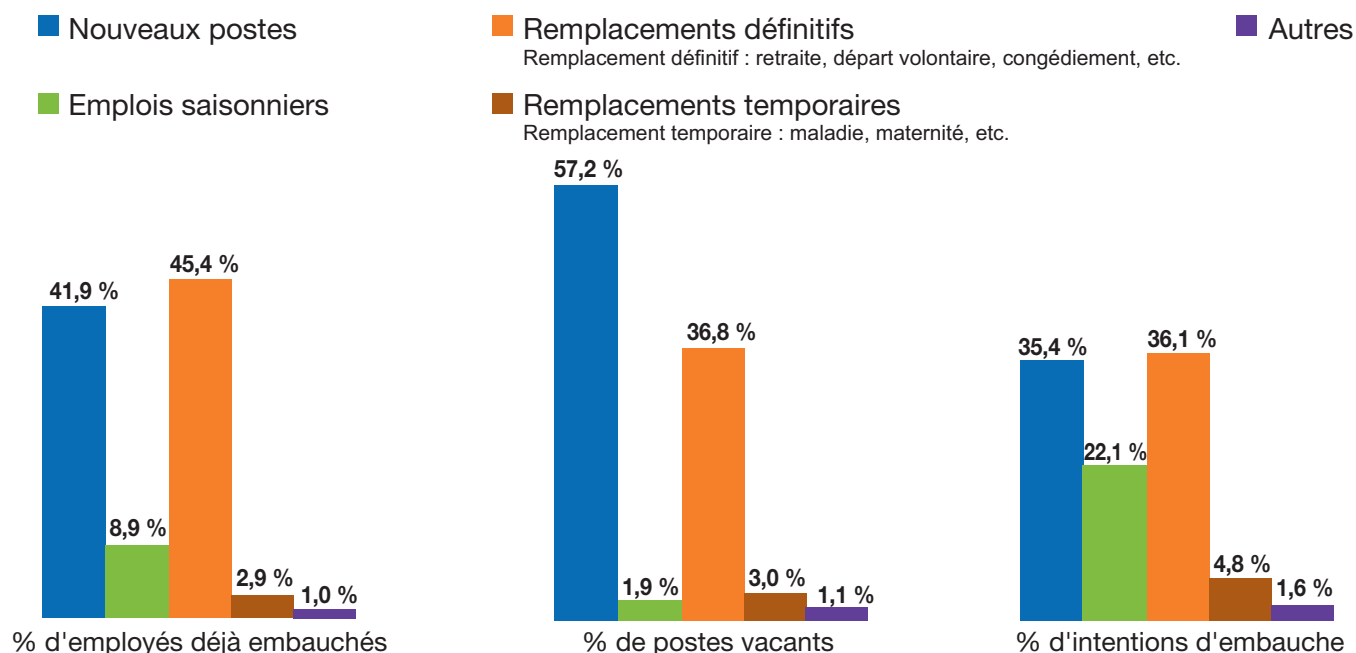
TABLEAU 2

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

EMBAUCHES EFFECTUÉES (N = 3 514)	INTENTIONS D'EMBAUCHE (N = 1 455)
Manutentionnaires8,9 %	Manœuvres traitement des pâtes et papiers/ transformation du bois19,8 %
Autres manœuvres des services de transformation/ fabrication/utilité publique8,3 %	Manœuvres dans la transformation aliments/ boissons/tabac17,7 %
Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser7,6 %	Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser9,6 %
Manœuvres dans la transformation aliments/ boissons/tabac5,4 %	Manutentionnaires7,1 %
Assembleurs/finisseurs/contrôleurs produits plastiques5,4 %	Autres manœuvres des services de transformation/ fabrication/utilité publique4,9 %
Manœuvres traitement des pâtes et papiers/transfo. du bois5,2 %	Monteurs et contrôleurs d'autres produits en bois4,4 %
Bouchers industriels, dépeceurs-découpeurs de viande, etc.3,5 %	Manœuvres en métallurgie3,1 %
Opérateurs de machines d'autres produits métalliques3,4 %	Opérateurs de presse à imprimer2,1 %
Monteurs et contrôleurs d'autres produits en bois3,0 %	Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage2,1 %
Opérateurs de machines de traitement des matières plastiques2,6 %	Taillieurs, couturiers, fourreurs et modistes.....1,7 %
Manœuvres en métallurgie.....2,6 %	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé1,4 %
Monteurs et contrôleurs de meubles et d'accessoires1,9 %	Directeurs de la fabrication.....1,3 %
Monteurs et contrôleurs de matériel mécanique.....1,6 %	Opérateurs de machines de traitement des matières plastiques1,2 %
Autres réparateurs1,6 %	
POSTES VACANTS (N = 458)	BESOINS DE FORMATION (N = 3 545)
Autres manœuvres des serv. de transformation/fabrication/ utilité publique6,6 %	Monteurs et contrôleurs de meubles et d'accessoires11,8 %
Bouchers industriels, dépeceurs-découpeurs de viande, etc.....6,6 %	Opérateurs de machines de traitement des matières plastiques.....10,6 %
Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage.....6,3 %	Bouchers industriels, dépeceurs-découpeurs de viande, etc.....8,7 %
Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser6,1 %	Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser...5,7 %
Technologues et techniciens en dessin.....4,1 %	Manœuvres dans la transformation aliments/boissons/tabac...3,5 %
Opérateurs de machines/procédés transformation aliments/boissons3,3 %	Monteurs et contrôleurs d'autres produits en bois3,1 %
Taillieurs, couturiers, fourreurs et modistes3,1 %	Opérateurs de machines à imprimer.....2,9 %
Commis à la comptabilité et personnel assimilé.....2,8 %	Manœuvres dans le traitement des métaux et des minerais..2,9 %
Représentants des ventes non techniques - commerce de gros2,6 %	Opérateurs de machines de préparation de fibres textiles/filés.....2,8 %
Manœuvres dans la transformation aliments/ boissons/tabac.....2,4 %	Commis à la comptabilité et personnel assimilé.....2,7 %
Manœuvres traitement des pâtes et papiers/ transformation du bois2,4 %	Opérateurs de machines/procédés transformation aliments/boissons2,6 %
Opérateurs de machines d'usinage2,4 %	Directeurs de la fabrication2,6 %
Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions/autobus....2,4 %	Commis aux services à la clientèle/commis à l'information, etc.....2,3 %
Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros...2,4 %	Manœuvres en métallurgie2,3 %
Technologues et techniciens en génie industriel/fabrication...2,2 %	Technologues et techniciens en dessin.....2,1 %

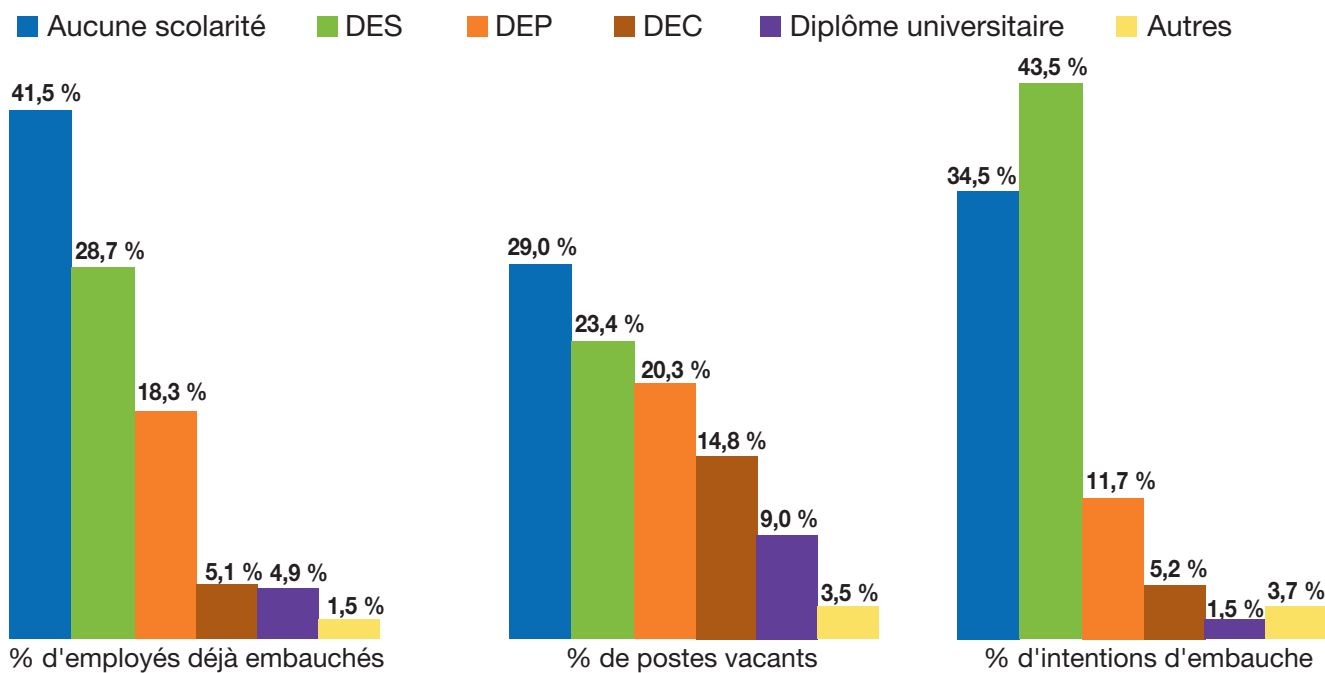
Note : Se reporter à la page 3, « Précisions pour le lecteur », afin d'obtenir la définition des termes.

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



Le graphique ci-dessus montre que 45 % des embauches effectuées au cours de l'année 2012 sont liées à des remplacements définitifs et que 42 % sont liées à la création de nouveaux postes. Au moment de l'entrevue, une majorité des postes étaient vacants en raison de la création de nouveaux postes (57 %) et à des remplacements définitifs (37 %). En ce qui a trait aux prévisions d'embauche, elles sont également liées à la création de nouveaux postes (35 %) et à des remplacements définitifs (36 %), mais également à des emplois saisonniers (22 %).

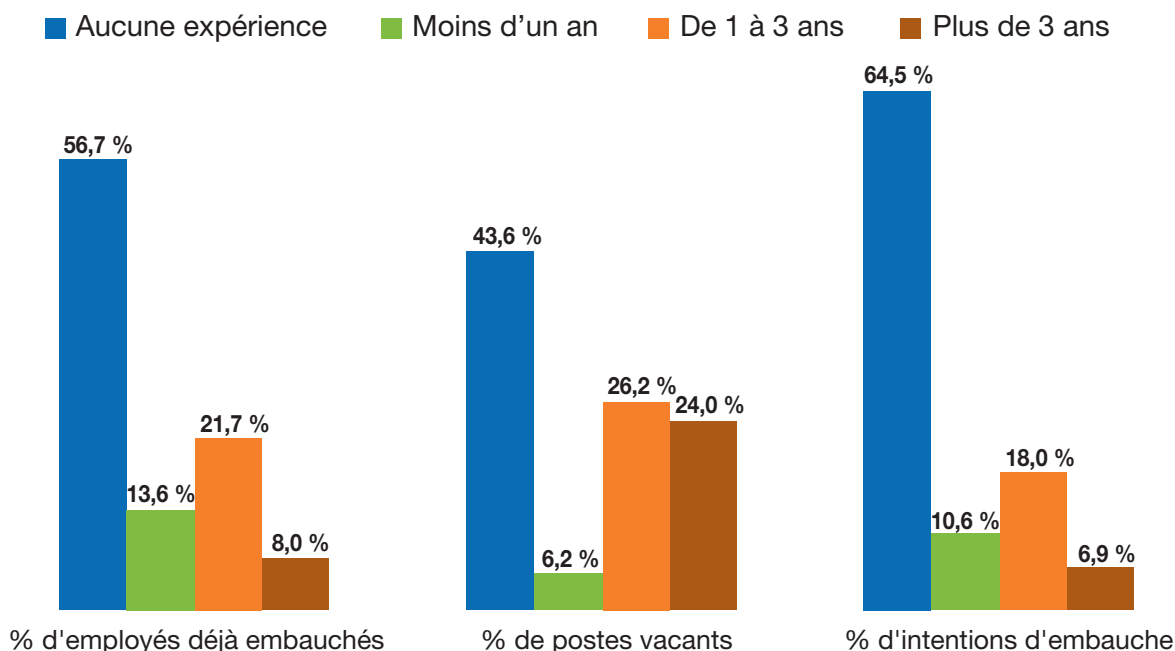
NIVEAU DE SCOLARITÉ DEMANDÉ



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

EXPÉRIENCE DEMANDÉE

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



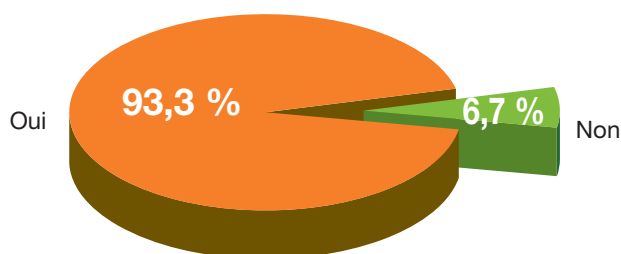
DIFFICULTÉ DE RECRUTEMENT

Embauches effectuées

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

Elles affirment également dans une proportion de 24 % qu'elles ont revu à la baisse leurs critères d'embauche pour leurs postes. Ce pourcentage grimpe à 25 % pour les entreprises n'ayant pas pourvu les postes au cours des quatre mois qui ont suivi le début des démarches d'embauche.

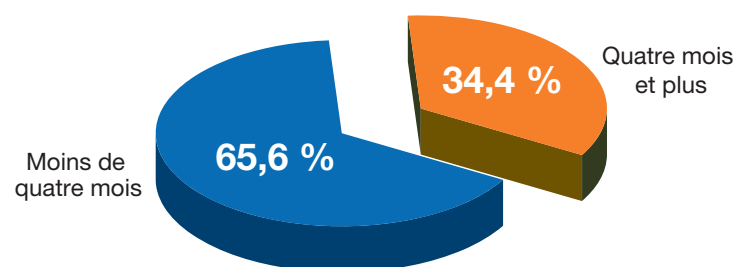
Les embauches effectuées en 2012 l'ont-elles été au cours des quatre mois qui ont suivi le début des démarches d'embauche?



Postes vacants

Quant à eux, les postes vacants au moment de l'entrevue étaient affichés depuis moins de quatre mois dans 66 % des cas.

Depuis quand les postes vacants sont-ils affichés?



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

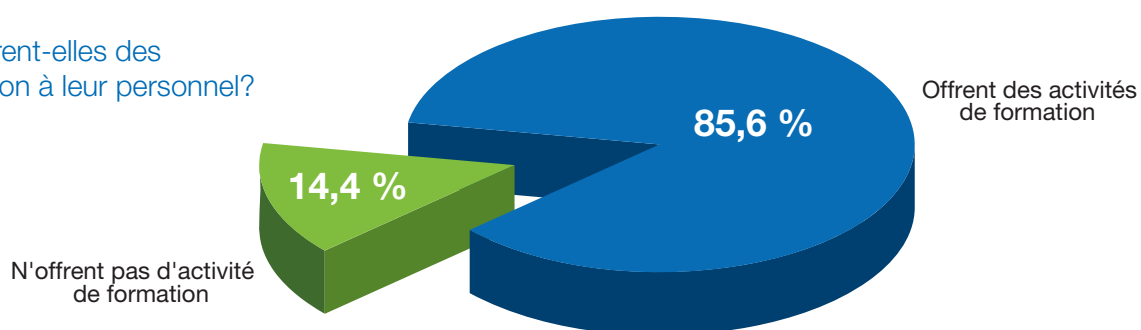
VOLET FORMATION



ACTIVITÉS DE FORMATION OFFERTES AU PERSONNEL

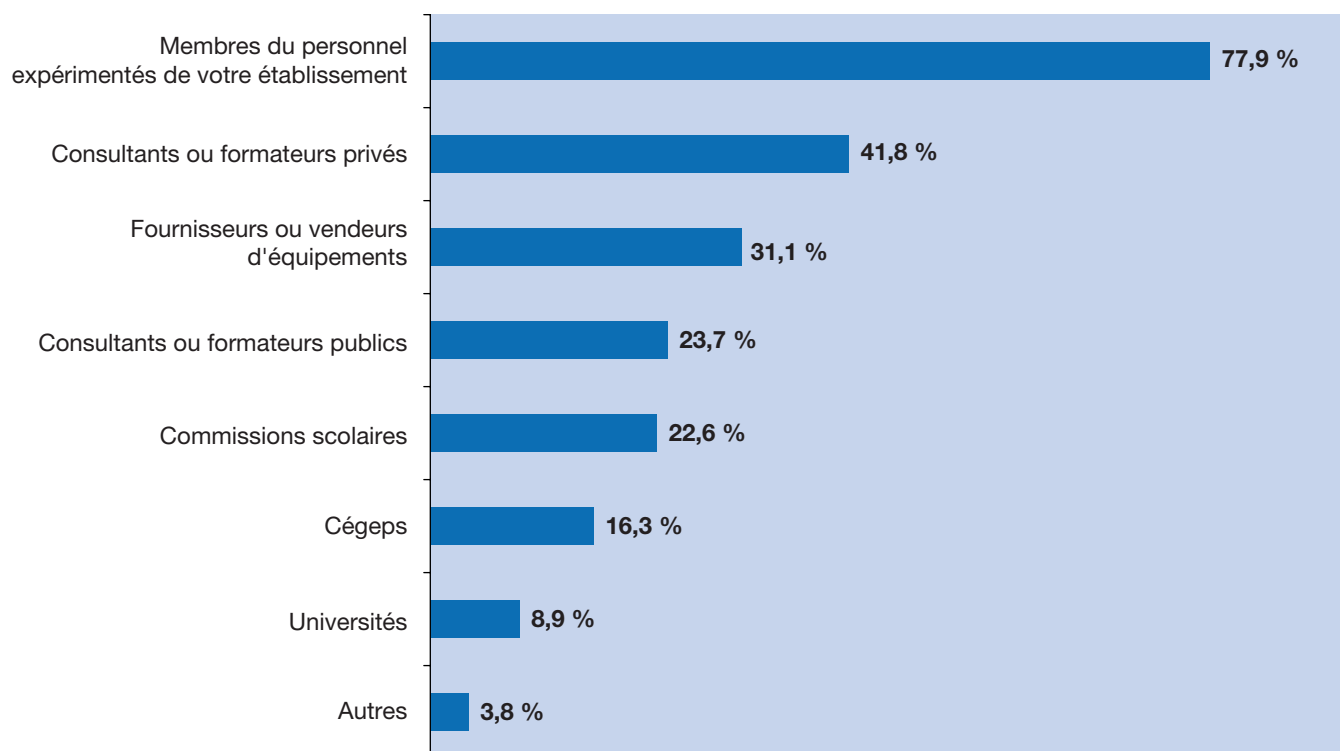
De façon générale, 86 % des entreprises offrent des activités de formation à leur personnel, et ce, tant à l'interne qu'à l'externe.

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



FORMATEURS

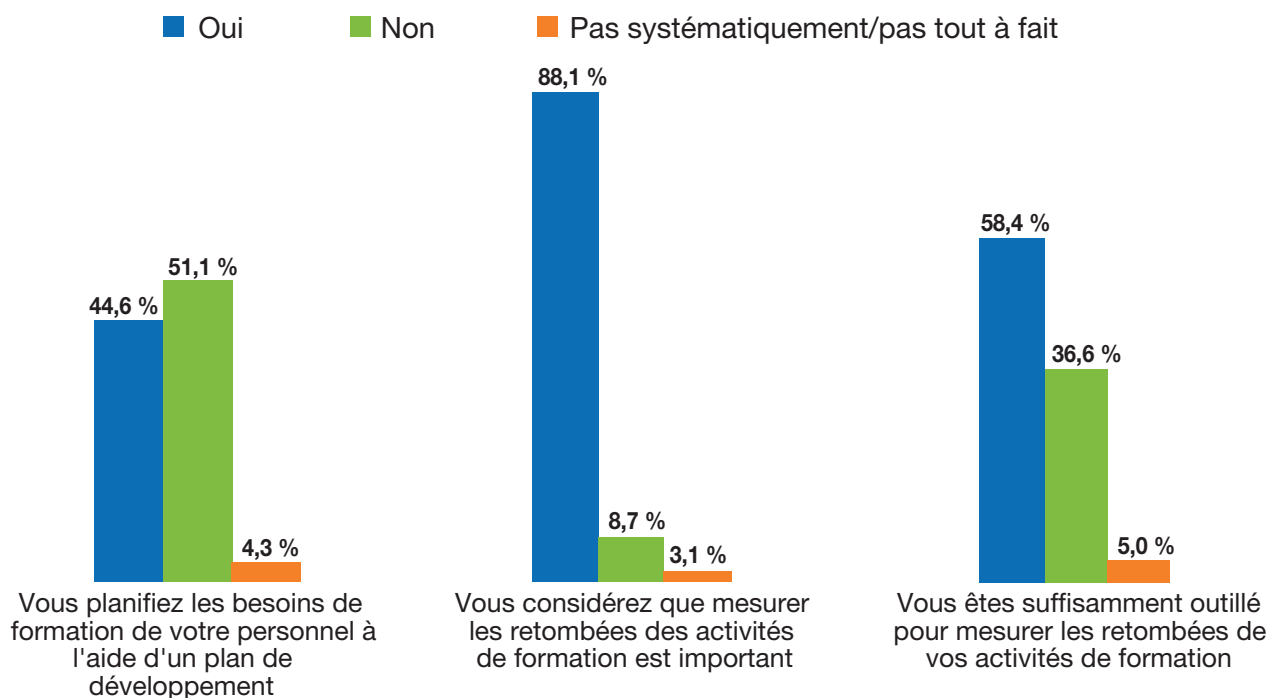
Les formateurs sont la plupart du temps des membres du personnel expérimentés (7 %)⁵. Dans une moindre mesure, ce sont des consultants ou des formateurs privés (42 %) ainsi que des fournisseurs ou vendeurs d'équipements (31 %).



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

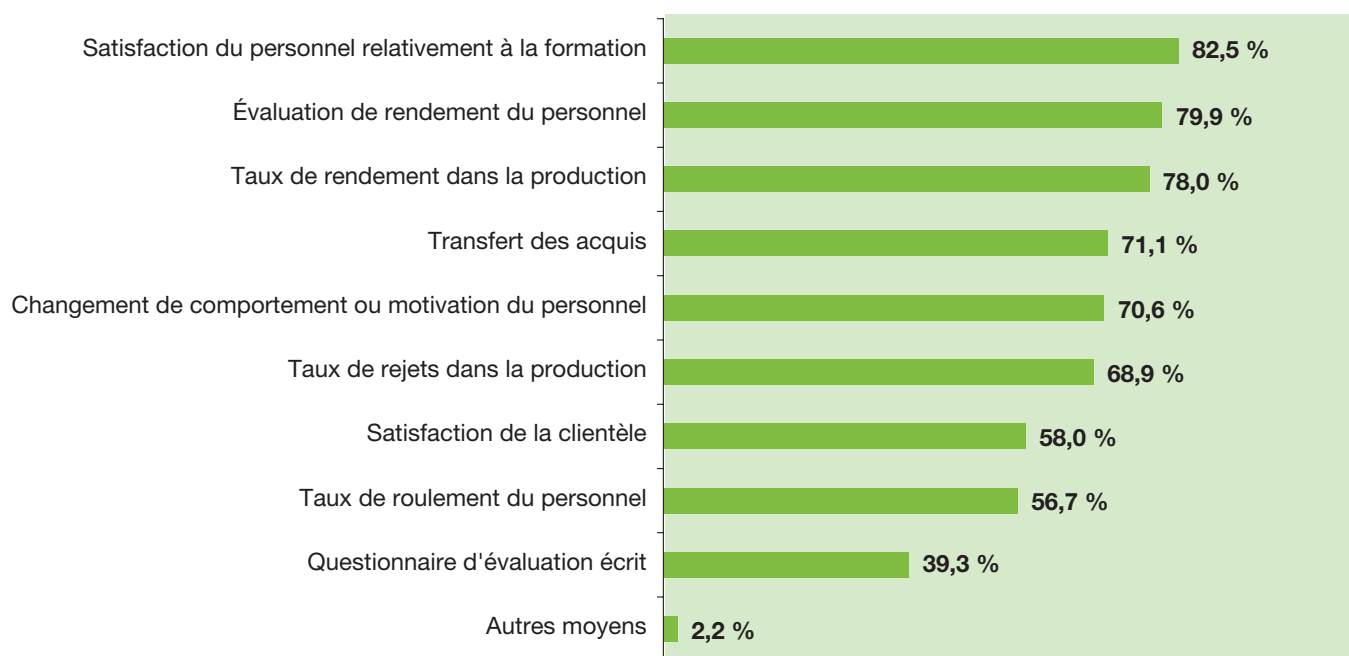
PRATIQUES LIÉES AUX ACTIVITÉS DE FORMATION

Le graphique ci-dessous montre que 45 % des entreprises planifient les besoins de formation de leur personnel à l'aide d'un plan de développement, que 88 % d'entre elles considèrent que mesurer les retombées des activités de formation est important et que 58 % se disent suffisamment outillées pour mesurer les retombées de leurs activités de formation.



MOYENS UTILISÉS AFIN DE MESURER LES RETOMBÉES DES ACTIVITÉS DE FORMATION

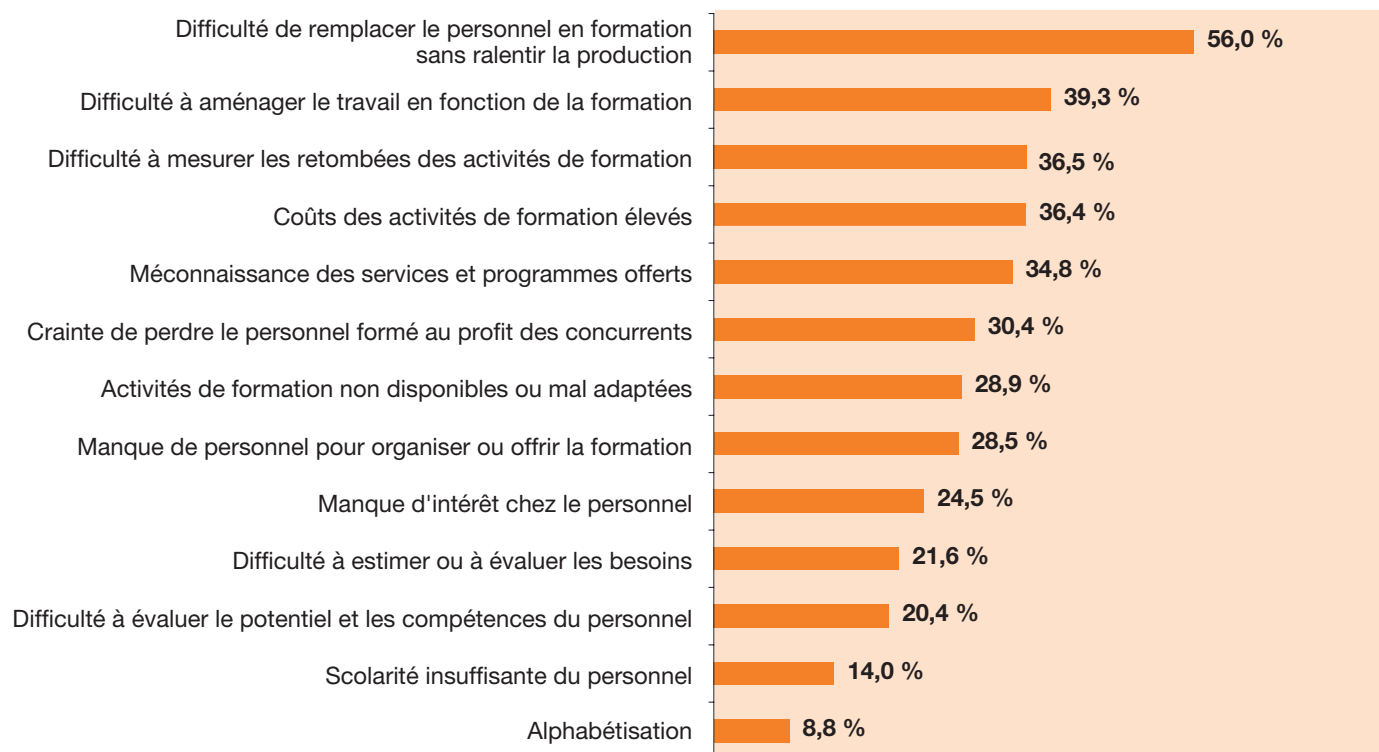
Les principaux moyens utilisés par les entreprises afin de mesurer les retombées de leurs activités de formation sont l'évaluation de la satisfaction du personnel relativement à la formation (83 %)⁶ et l'évaluation de rendement du personnel (80 %). Ajoutons que 61 % des entreprises se disent intéressées à obtenir un guide de mesure des retombées des activités de formation.



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

DIFFICULTÉS LIÉES À LA FORMATION

Le graphique ci-dessous indique que les difficultés relatives à la formation sont surtout liées au remplacement des personnes à former sans qu'il y ait ralentissement de la production ou du service (56 %)⁷, à l'aménagement du temps de travail en fonction des activités de formation (39 %), à la difficulté à mesurer les retombées des activités de formation (37 %) et à leurs coûts élevés (36 %).



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

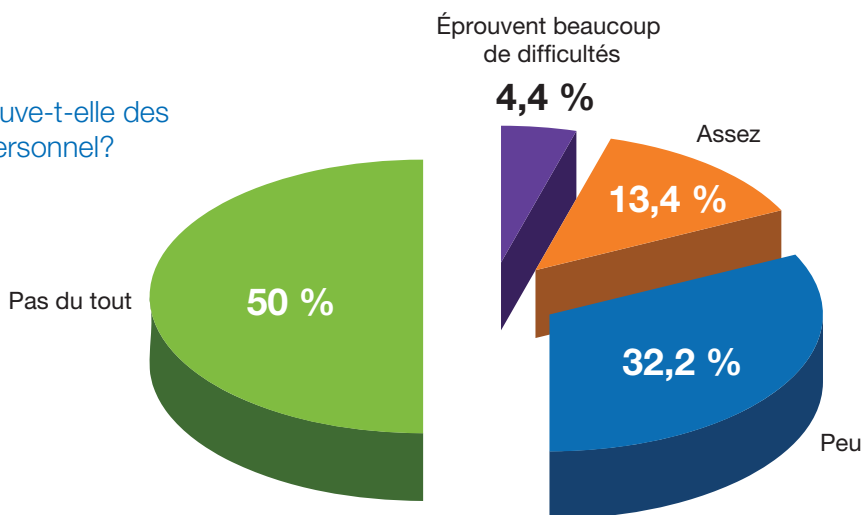
VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES



VEILLISSEMENT DU PERSONNEL

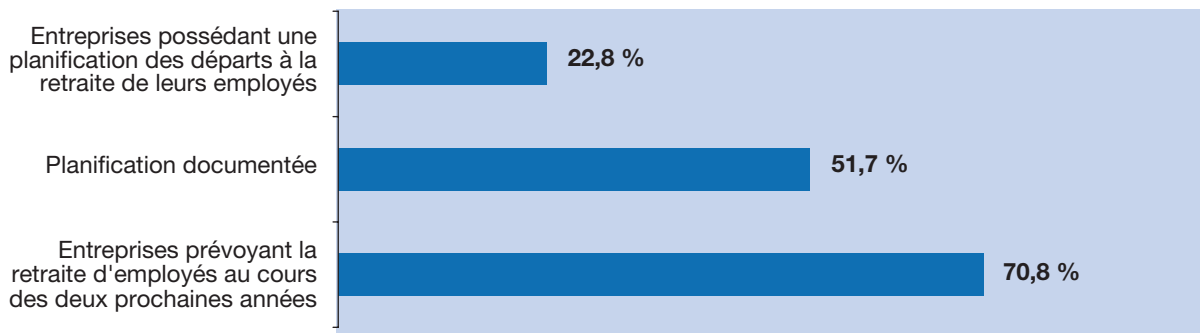
Cinquante pour cent (50 %) des entreprises répondantes mentionnent ne pas éprouver de difficultés relatives au vieillissement de leur personnel.

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



DÉPARTS À LA RETRAITE DES EMPLOYÉS

Parallèlement, dans le graphique ci-dessous, on constate que 23 %⁸ des employeurs affirment planifier les départs à la retraite de leurs employés. Cette planification est documentée dans 52 % des cas. Soixante et onze pour cent (71 %) des entreprises qui planifient les départs à la retraite indiquent que des employés (à l'exception des propriétaires ou des dirigeants) prendront leur retraite au cours des deux prochaines années. Ce pourcentage correspond à 368 personnes au total.



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

VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

PRÉVISIONS DES DÉPARTS À LA RETRAITE SELON LES GRANDS GROUPES SECTORIELS

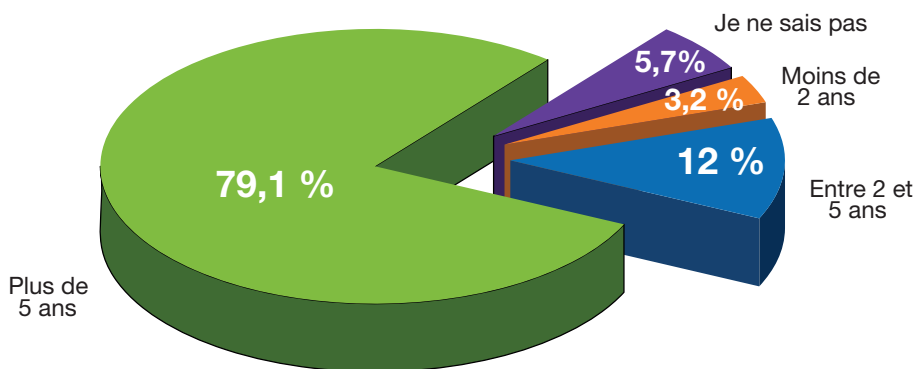
Le tableau qui suit présente divers renseignements recueillis auprès des entreprises qui planifient les départs à la retraite, et ce, selon les grands groupes sectoriels.

GRANDS GROUPES SECTORIELS	Nombre d'entreprises sondées	CHAUDIÈRE-APPALACHES				
		Entreprises qui planifient les départs à la retraite				
		%	Nombre d'employés	Prévoient des départs à la retraite au cours des deux prochaines années		
				%	Nombre de départs prévus	Proportion (%) de départs à la retraite sur le nombre d'employés total
SECTEUR MANUFACTURIER	518	22,8	13 363	70,8	368	2,8
Fabrication d'aliments, de boissons et de produits du tabac	55	25,5	2 865	71,4	40	1,4
Usines de textiles et de produits textiles	15	46,7	491	85,7	17	3,5
Fabrication de vêtements, de produits en cuir et de produits analogues	11	18,2	88	100,0	6	6,8
Fabrication de produits en bois	65	29,2	1 640	72,2	61	3,7
Fabrication du papier	6	33,3	213	50,0	8	3,8
Impression et activités connexes de soutien	17	17,6	577	66,7	5	0,9
Fabrication de produits du pétrole, de charbon et de produits chimiques	19	10,5	23	50,0	1	4,3
Fabrication de produits en plastique et en caoutchouc	50	38,0	1 641	64,7	27	1,6
Fabrication de produits minéraux non métalliques	19	36,8	238	83,3	7	2,9
Première transformation des métaux	10	40,0	255	75,0	8	3,1
Fabrication de produits métalliques	98	15,3	1 953	73,3	21	1,1
Fabrication de machines	53	18,9	697	50,0	15	2,2
Fabrication de produits informatiques, électroniques et de composants électriques	6	16,7	98	100,0	2	2,0
Fabrication de matériel de transport	12	25,0	1 127	100,0	106	9,4
Fabrication de meubles et de produits connexes	65	12,3	1 387	87,5	44	3,2
Activités diverses de fabrication	17	11,8	70	0,0	0,0	0,0

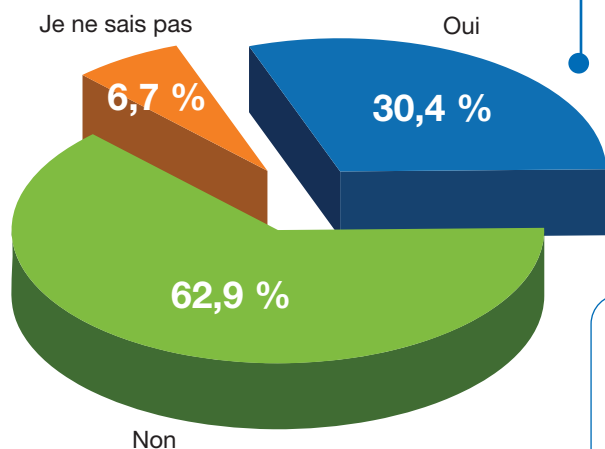
RETRAITE ET PLAN DE RELÈVE DES PROPRIÉTAIRES OU DES DIRIGEANTS DES ENTREPRISES

Près de quatre-vingts pour cent (79 %) des entreprises prévoient que les propriétaires ou les dirigeants prendront leur retraite dans plus de cinq ans. Ces retraites sont déjà structurées et planifiées dans 30 % des cas. Toujours dans l'éventualité du départ à la retraite des propriétaires ou des dirigeants, 69 % des entreprises prévoient un transfert à d'autres personnes et 12 % d'entre elles comptent mettre l'entreprise en vente. Le transfert de l'entreprise se ferait à un ou des membres de la famille dans 36 % des cas ou, dans une moindre proportion, à un ou des employés (19 %) ou aux actionnaires (15 %).

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



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



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

Transfert à d'autres personnes	68,7 %
Mise en vente	12,0 %
Relève, continuité	8,7 %
Fermeture totale	0,7 %
Déménagement	0,7 %
Autres	2,7 %
Je ne sais pas	6,7 %

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

À un ou des membres de la famille	36,1 %
À un ou des membres du personnel	18,5 %
Aux actionnaires ou associés	15,1 %
Aux membres du personnel et de la famille	8,4 %
Aux dirigeants externes	3,4 %
À des investisseurs québécois	3,4 %
À des investisseurs ou à des acheteurs étrangers	1,7 %
Autres	1,7 %
Je ne sais pas	11,8 %

Enfin, ajoutons que 68 % des entreprises ayant un plan de relève structuré et planifié prévoient faire appel à des services spécialisés externes pour les accompagner au cours de ce processus de transfert ou de vente.

VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

DIFFICULTÉS ÉPROUVÉES EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

La principale difficulté signalée par une majorité d'entreprises est le recrutement de personnel qualifié et compétent (65 %)⁹, suivi de loin par le vieillissement du personnel (29 %) et l'adaptation du personnel aux nouvelles technologies ou aux changements organisationnels (27 %).



MOYENS UTILISÉS POUR L'EMBAUCHE

Plusieurs moyens peuvent être utilisés pour recruter du personnel. Toutefois, en consultant le tableau suivant⁹, on constate que la recommandation de candidats par quelqu'un de l'établissement (86 %) arrive en première place, alors que la consultation de la banque de curriculum vitae de l'établissement (82 %) et celle du site Internet d'Emploi-Québec (81 %) arrivent en deuxième et en troisième place.

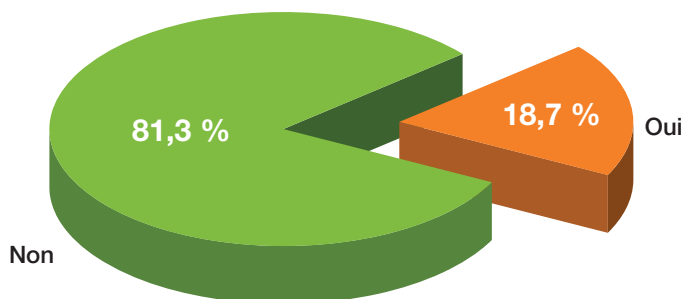
MOYENS UTILISÉS POUR L'EMBAUCHE	
Recommandation de candidats par quelqu'un de l'établissement	86,2 %
Banque de curriculum vitae de l'établissement	81,5 %
Site Internet d'Emploi-Québec (Placement en ligne)	80,5 %
Journaux et publications	64,2 %
Site Internet de l'établissement	42,6 %
Établissements de formation	39,5 %
Foires d'emploi locales (dans les MRC)	34,7 %
Autres sites Internet spécialisés dans le recrutement de personnel (Jobboom, Monster, etc.)	31,7 %
Foire de l'emploi régionale de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches	31,4 %
Agences de placement privées	29,4 %
Médias sociaux (LinkedIn, Facebook, Twitter, Google +, etc.)	25,8 %

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

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

MAIN-D'ŒUVRE IMMIGRANTE ET ÉTRANGÈRE

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

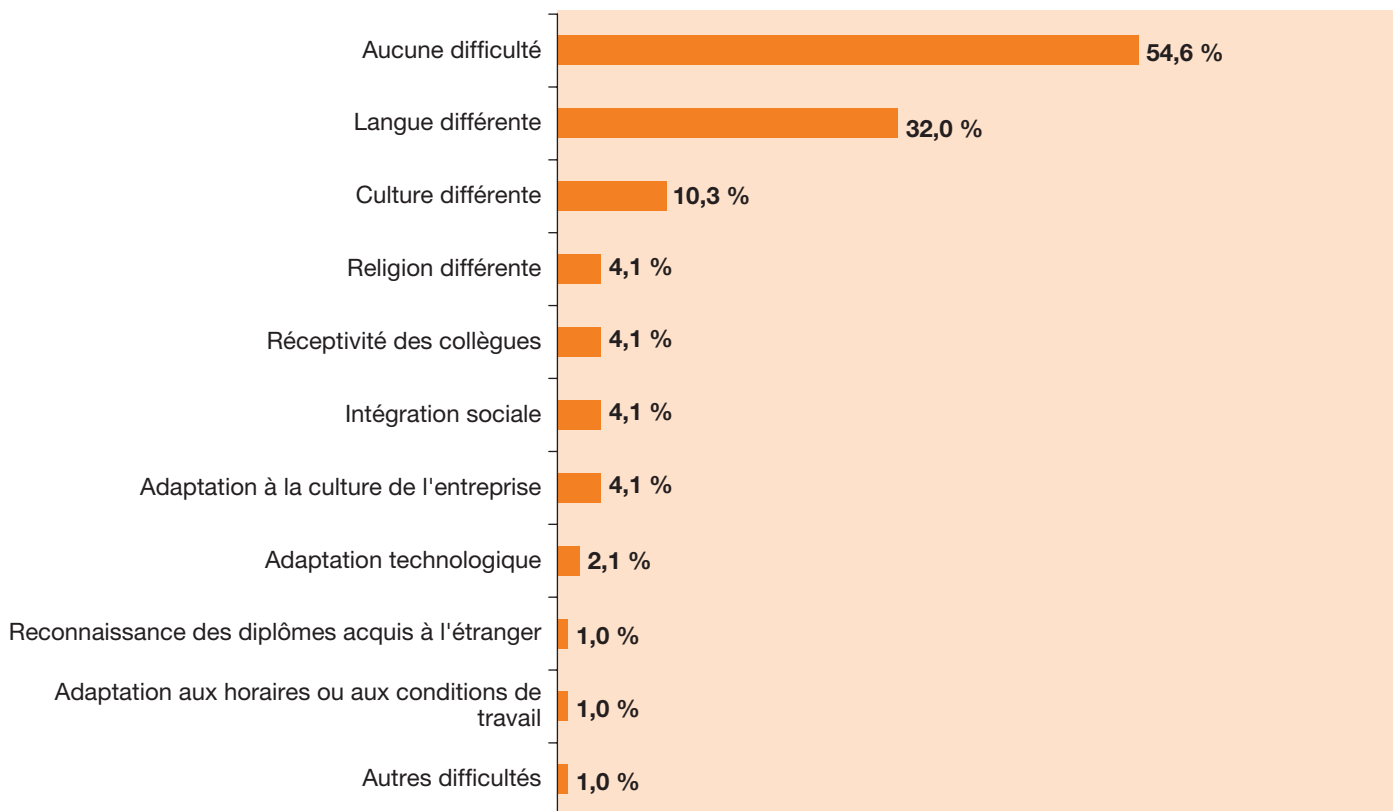


Dix-neuf pour cent (19 %) des entreprises emploient de la main-d'œuvre immigrante au cours d'une année d'opération. Au total, cette main-d'œuvre représente 301 travailleurs. Plus précisément, on compte 76 % de travailleurs immigrants permanents¹⁰, 22 % de travailleurs immigrants temporaires¹¹ et 2 % de travailleurs immigrants saisonniers¹².

Soixante-dix-huit pour cent (78 %) de ces travailleurs immigrants ont été recrutés directement au Québec et 22 %, à l'étranger. Ces personnes occupent des postes de niveau élémentaire (16 %), intermédiaire (31 %), technique (32 %), professionnel (13 %) ou gestionnaire (8 %).

DIFFICULTÉS ÉPROUVÉES LORS DE L'INTÉGRATION DES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS

La principale difficulté éprouvée par les employeurs lors de l'intégration de leur personnel immigrant est liée à la différence de langue (32 %) ¹³ et de culture (10 %). Précisons que 55 % de ces employeurs affirment n'avoir éprouvé aucune difficulté lors de l'intégration.



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

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

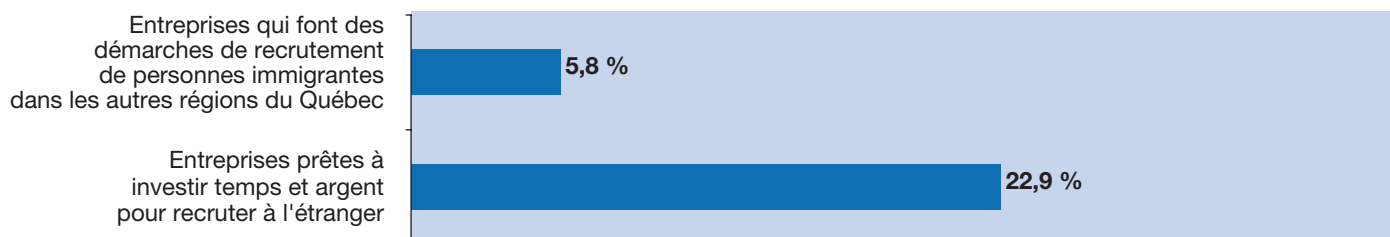
12. Personne admise à titre de travailleur ou de travailleuse temporaire selon les conditions énoncées pour exercer une activité liée à la saison de production alimentaire.

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

VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

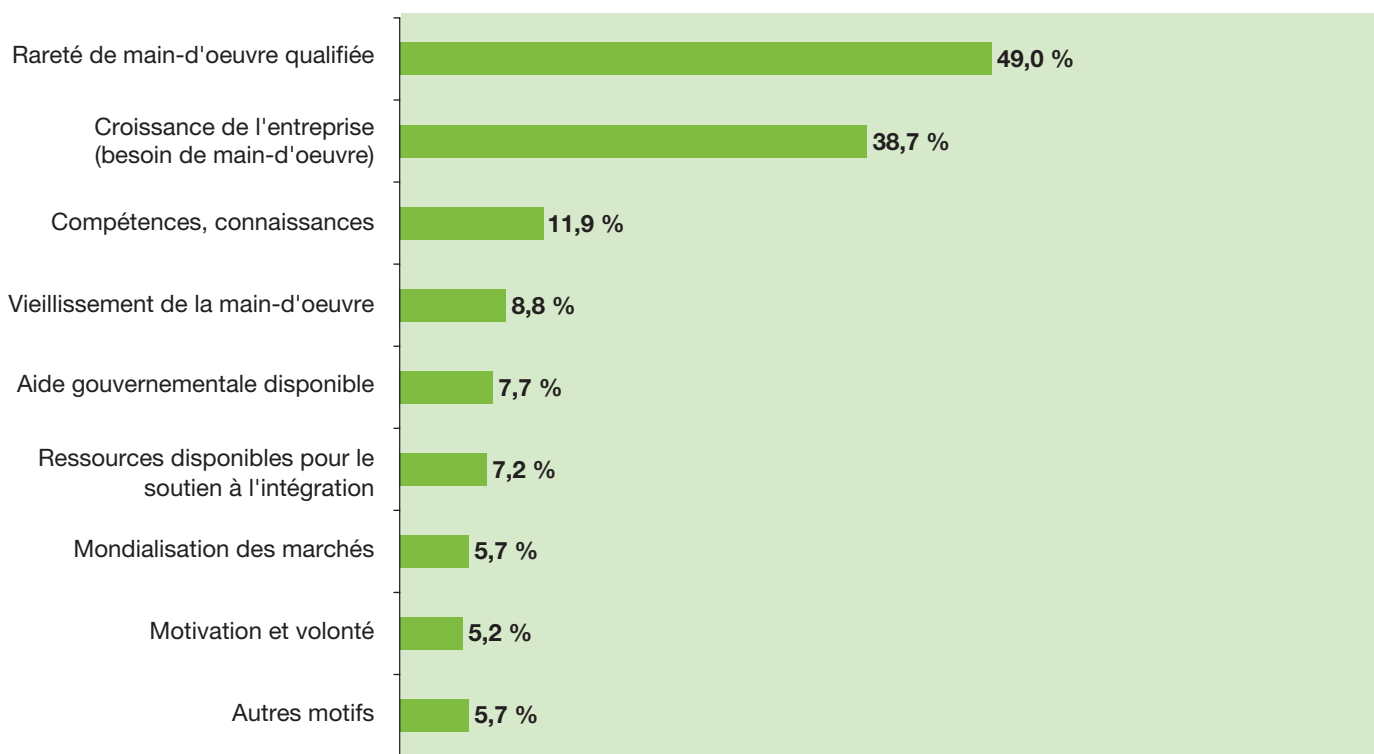
RECRUTEMENT DE PERSONNES IMMIGRANTES

Six pour cent (6 %) des entreprises¹⁴ font des démarches de recrutement de personnes immigrantes dans les autres régions du Québec et 23 % affirment qu'elles seraient disposées à investir temps et argent afin de recruter à l'étranger.



MOTIFS D'EMBAUCHE DE PERSONNES IMMIGRANTES

Enfin, les principaux motifs d'embauche¹⁵ de personnes immigrantes sont la rareté de main-d'œuvre qualifiée (49 %) et la croissance de l'entreprise (39 %).

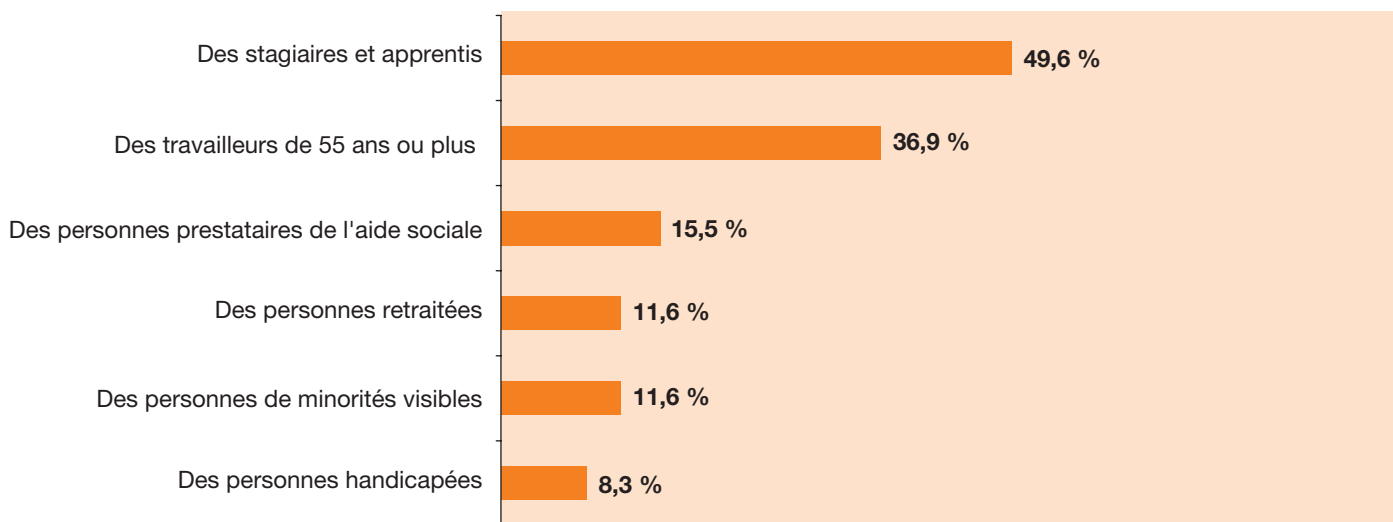


14. Seuls les pourcentages des entreprises répondantes ayant affirmé être concernées par l'énoncé proposé sont indiqués dans les graphiques.

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

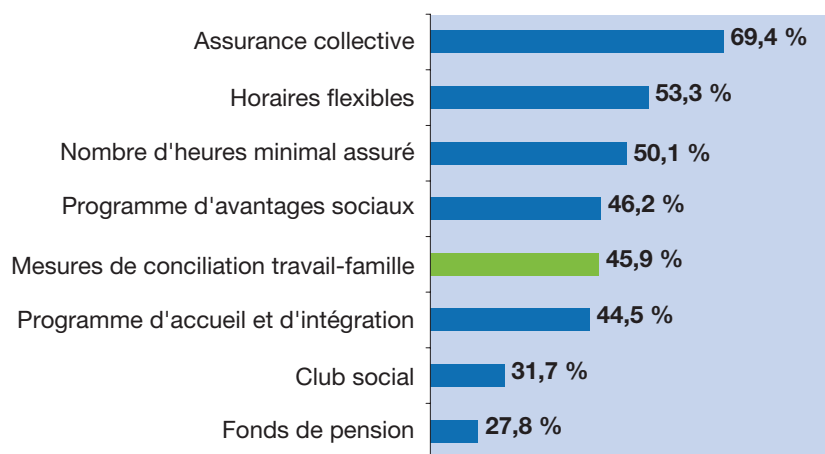
EMBAUCHES AU SEIN DE GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Le graphique ci-dessous présente les pourcentages d'embauches effectuées au cours des 12 mois ayant précédé l'entrevue¹⁶ au sein des groupes sous-représentés sur le marché du travail. On y voit que les entreprises ont embauché un grand pourcentage de stagiaires et d'apprentis (50 %) et de travailleurs de 55 ans ou plus (37 %).



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

On constate, en consultant le graphique suivant, que les entreprises ont principalement mis en place, comme moyens d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre, une assurance collective (69 %), des horaires flexibles (53 %), un nombre minimal assuré d'heures de travail (50 %) et un programme d'avantages sociaux (46 %)¹⁶.



Plus précisément, les entreprises ayant affirmé avoir mis en place des mesures de conciliation travail-famille ont principalement opté pour une flexibilité quant au temps de travail (84 %) et des congés mobiles pour des raisons familiales (54 %)¹⁷.

Ajoutons que 11 % des entreprises qui n'avaient pas mis en place de mesures de conciliation travail-famille ont affirmé qu'elles planifieraient l'instauration de ce type de mesures au cours de l'année suivant l'entrevue.

Quelles sont les mesures de conciliation travail-famille?

Flexibilité quant au temps de travail (ex. : horaire variable)	84,1 %
Congés mobiles pour des raisons familiales	53,6 %
Flexibilité quant au lieu de travail (ex. : travail à la maison)	16,7 %
Services offerts sur le lieu de travail (ex. : service de garde)	2,9 %
Autres	5,0 %



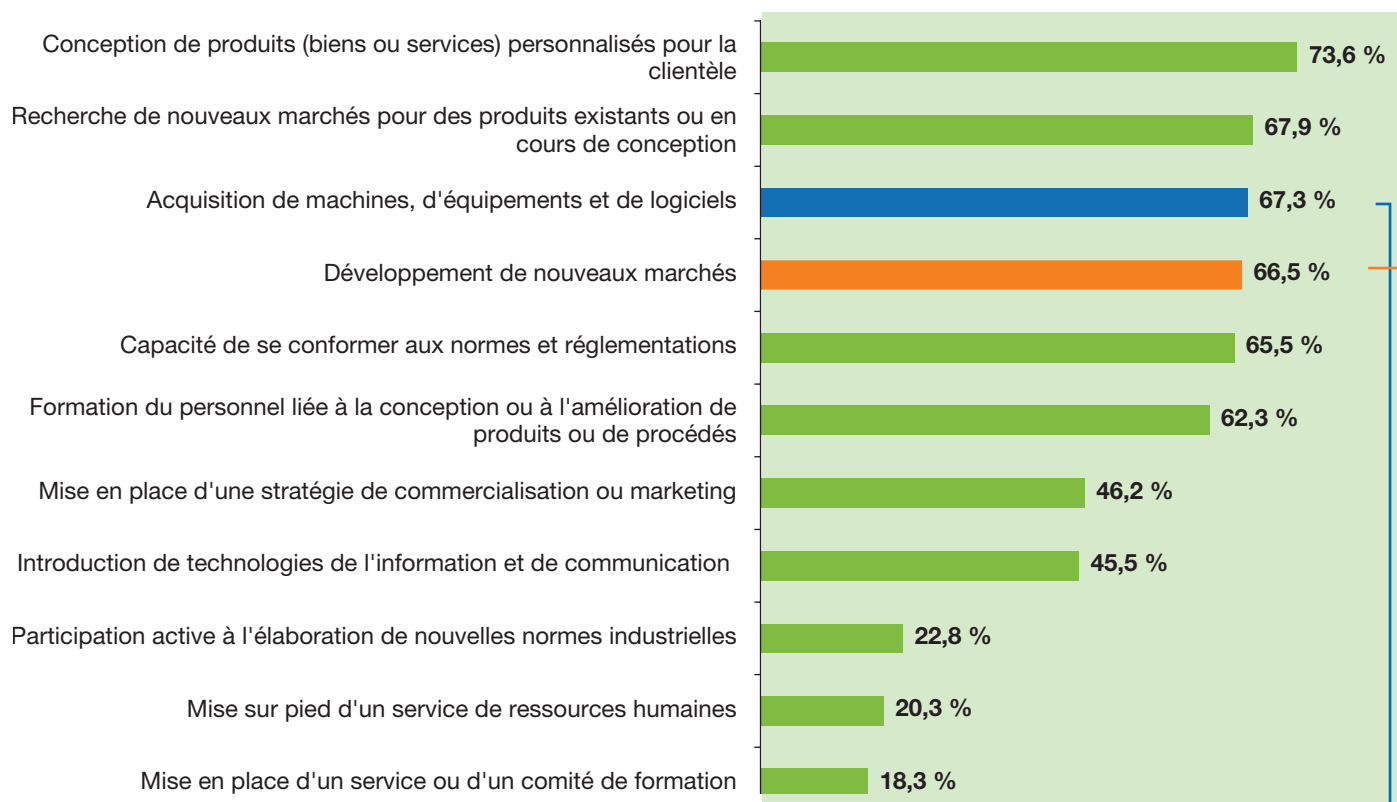
16. Seuls les pourcentages des entreprises répondantes ayant affirmé être concernées par l'énoncé proposé sont indiqués dans les graphiques.

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

VOLET CHANGEMENT ET ADAPTATION DES ENTREPRISES

FACTEURS AYANT CONTRIBUÉ AU DÉVELOPPEMENT DE L'ENTREPRISE

Parmi ceux proposés, on note que les principaux facteurs¹⁸ ayant le plus souvent contribué au développement des entreprises au cours des deux années ayant précédé l'entrevue sont la conception de produits personnalisés pour la clientèle (74 %), la recherche de nouveaux marchés pour des produits existants ou en cours de conception (68 %), l'acquisition de machines, d'équipements et de logiciels (67 %) et le développement de nouveaux marchés (67 %).



C'est principalement dans le but d'améliorer la production ou la gestion de la production (89 %)¹⁹ que les entreprises font l'acquisition de machines, d'équipements et de logiciels.

Quel est le but de ces acquisitions?

Améliorer la production ou la gestion de la production	89,1 %
Concevoir des produits (biens ou services) ou des procédés nouveaux ou améliorés	63,9 %

Ajoutons que les entreprises ayant nommé le développement de nouveaux marchés précisent que ce sont les marchés canadiens qui ont été le plus souvent visés (62 %)¹⁹.

De quels nouveaux marchés s'agit-il?

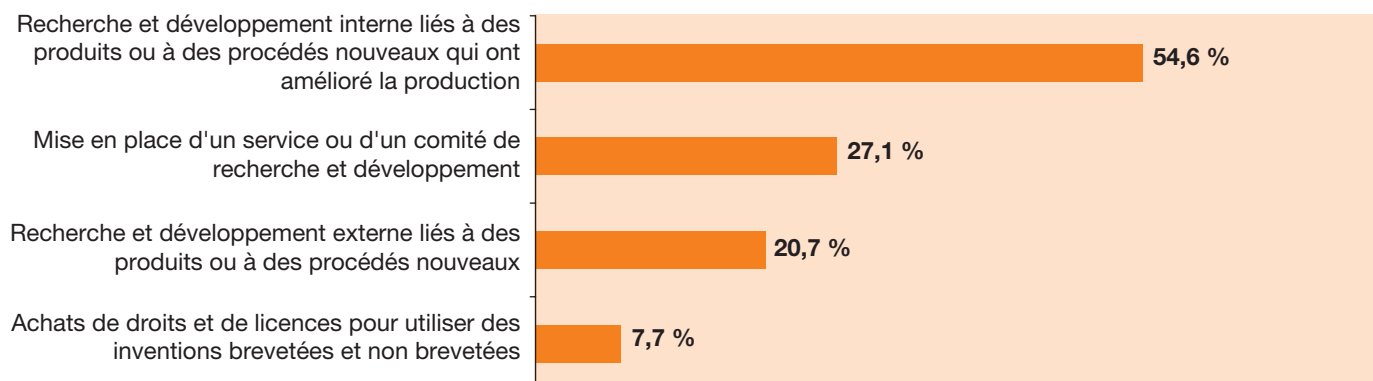
Marchés canadiens	62,1 %
Marchés internationaux	38,8 %
Créneaux spécialisés	25,0 %

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

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

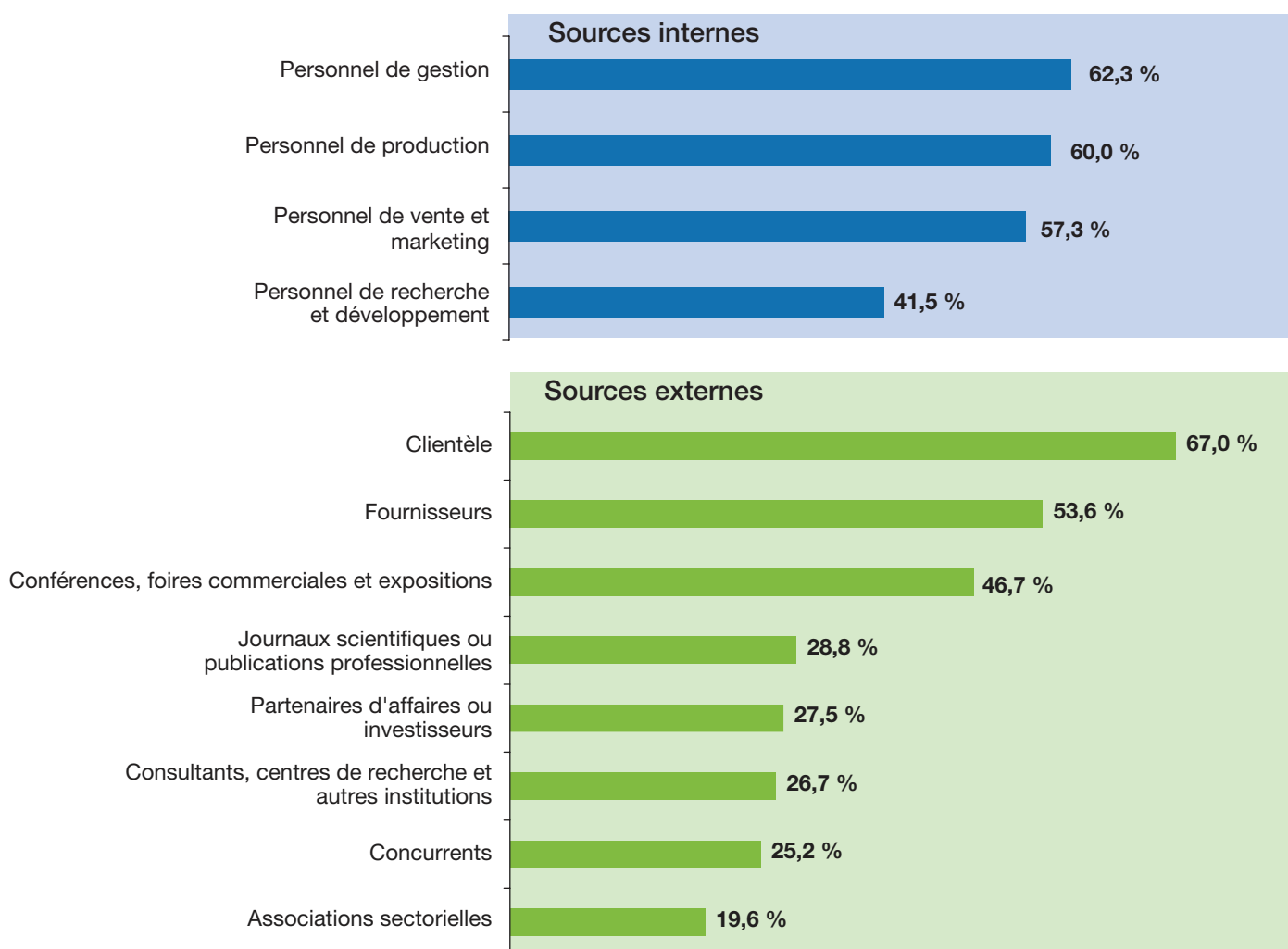
ACTIVITÉS D'INNOVATION

Des entreprises mentionnent avoir participé, au cours des deux années ayant précédé l'entrevue, à des activités de recherche et développement interne liées à des produits ou à des procédés nouveaux qui ont amélioré la production (55 %)²⁰, à des activités de mise en place d'un service ou d'un comité de recherche et développement (27 %) et à des activités de recherche et développement externe liées à des produits ou à des procédés nouveaux (21 %).



SOURCES D'INFORMATION UTILISÉES PERMETTANT LE DÉVELOPPEMENT D'INNOVATION

Les principales sources d'information²⁰ qui ont permis aux entreprises de concevoir ou d'améliorer des produits ou des procédés au cours des deux années ayant précédé l'entrevue sont le personnel de gestion (62 %) pour les sources internes, et la clientèle (67 %) pour les sources externes.



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

CONTENU DE L'ENQUÊTE

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

Volet Main-d'œuvre

Variation de l'emploi

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

Embauches effectuées (au cours des 12 derniers mois)

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

Postes vacants (lors de l'entrevue)

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

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

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

Volet Formation

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

Volet Gestion des ressources humaines

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

Volet Changement et adaptation des entreprises

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

ENQUÊTE

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

UN OUTIL DE DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL

Trois façons de consulter les résultats :

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

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

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

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

