

**Enquête sur la demande
de main-d'oeuvre en Mauricie
et sur les difficultés en gestion
des ressources humaines**

*ENQUÊTE SUR LA DEMANDE
DE MAIN-D'ŒUVRE EN MAURICIE
ET SUR LES DIFFICULTÉS EN GESTION
DES RESSOURCES HUMAINES*

*Direction du partenariat et de la planification
Emploi-Québec
Direction régionale de la Mauricie*

Février 2002

Réalisation

Direction du projet

Michel Proulx

Coordination et analyse du projet

Jules Bergeron
François Hallé

Traitement de texte et mise en page

Sylvie St-Arnaud

Table des matières

Introduction.....	1
--------------------------	----------

Section 1 : Caractéristiques des établissements

Les caractéristiques générales des établissements	6
Recherche et développement	7
Sous-traitance.....	8
Chiffre d'affaires	8
Évolution de l'emploi	9

Section 2 : Les besoins en main-d'œuvre : les postes vacants

Les besoins en main-d'œuvre.....	11
Les difficultés de recrutement	14

Section 3 : Les intentions d'embauche

Les intentions d'embauche	17
Les difficultés de recrutement	21

Section 4 : Les besoins de formation

Les besoins de formation.....	24
-------------------------------	----

Conclusion	26
-------------------------	-----------

Annexes

Postes vacants	28
Intentions d'embauche	29
Questionnaire	30

Liste des tableaux

<i>Tableau I</i>	Le nombre d'emplois recensés par CLE – Enquête 2001.....	4
<i>Tableau II</i>	La répartition des emplois entre les hommes et les femmes	6
<i>Tableau III</i>	La recherche et le développement selon le secteur d'activité économique.....	7
<i>Tableau IV</i>	Le chiffre d'affaires des entreprises	8
<i>Tableau V</i>	Les postes vacants selon le secteur d'activité économique.....	11
<i>Tableau VI</i>	Les postes vacants selon le niveau de compétences	12
<i>Tableau VII</i>	Les postes vacants selon les Centres locaux d'emploi.....	13
<i>Tableau VIII</i>	Les postes vacants selon le niveau de scolarité	13
<i>Tableau IX</i>	Les causes des difficultés de recrutement	14
<i>Tableau X</i>	Les types de compétences à la source des difficultés de recrutement.....	15
<i>Tableau XI</i>	Les intentions d'embauche selon le secteur d'activité économique	17
<i>Tableau XII</i>	Les intentions d'embauche : les dix principales occupations.....	18
<i>Tableau XIII</i>	Les intentions d'embauche selon le niveau de compétences.....	19
<i>Tableau XIV</i>	Les intentions d'embauche selon les Centres locaux d'emploi.....	19
<i>Tableau XV</i>	Les intentions d'embauche selon le niveau de scolarité	20
<i>Tableau XVI</i>	Les intentions d'embauche selon le niveau d'expérience	20
<i>Tableau XVII</i>	Les causes des difficultés de recrutement	21
<i>Tableau XVIII</i>	Les types de compétences à la source des difficultés de recrutement.....	22
<i>Tableau XIX</i>	Les besoins de formation	24
<i>Tableau XX</i>	Les moyens de formation	25

Liste des graphiques

<i>Graphique I</i>	L'emploi sectoriel en Mauricie	3
<i>Graphique II</i>	Périodicité des emplois.....	6
<i>Graphique III</i>	Évolution de l'emploi	9

Introduction

Conformément à la mission d'Emploi-Québec qui consiste à favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, la Direction du partenariat et de la planification de la Direction régionale d'Emploi-Québec en Mauricie se doit de rendre accessible une information la plus complète possible sur le marché du travail. L'accès à une telle information permet à la clientèle d'Emploi-Québec et à ses partenaires de faire des choix plus judicieux, et en conséquence, aide Emploi-Québec dans l'établissement d'une meilleure planification de ses interventions afin d'en maximiser les impacts.

Dans le cadre de cette enquête sur la demande de main-d'œuvre en Mauricie et les difficultés en gestion des ressources humaines, les éléments d'information retenus sont : les changements prévisibles dans les entreprises, le niveau de main-d'œuvre, les besoins de main-d'œuvre lors de l'enquête, les intentions d'embauche pour les douze prochains mois et, enfin, les besoins de formation pour les travailleurs en emploi.

Le sondage a été réalisé par la firme Uni-Marketing et mené auprès des entreprises de l'ensemble de la Mauricie comptant cinq employés et plus. Un total de 860 sondages téléphoniques ont été réalisés au début de novembre 2001. Le questionnaire soumis aux entreprises sélectionnées couvrait quatre grands thèmes :

- ◆ Les caractéristiques générales de l'établissement;
- ◆ Les besoins de main-d'œuvre;
- ◆ Les intentions d'embauche de main-d'œuvre;
- ◆ Les besoins de formation dans l'entreprise.

Certains secteurs d'activité économique ont été exclus du sondage, soit :

- ◆ La construction;
- ◆ Le commerce de détail;
- ◆ Les services gouvernementaux;
- ◆ Le divertissement et les loisirs;
- ◆ Les services personnels et domestiques.

Les répondants au sondage avaient la possibilité de mentionner jusqu'à quatre occupations pour lesquelles ils avaient un besoin d'embauche additionnelle au moment de l'enquête, de même que pour le personnel qu'ils prévoyaient embaucher au cours des douze mois suivant le sondage. Pour chaque profession, l'employeur devait évaluer le nombre de postes touchés et mentionner les principales causes des difficultés de recrutement ainsi que préciser les compétences à la source des difficultés de recrutement.

Les causes des difficultés de recrutement proposées au questionnaire étaient :

- ◆ Activité saisonnière ou activité temporaire;
- ◆ Compétitivité des conditions de travail offertes;
- ◆ Travail en région éloignée ou difficile d'accès;
- ◆ Manque de candidats ayant le diplôme requis;
- ◆ Manque de candidats ayant l'expérience recherchée;
- ◆ Manque de candidats ayant les compétences recherchées.

Les compétences à la source des difficultés de recrutement proposées au questionnaire étaient :

- ◆ Compétences de base (lire, écrire, compter);
- ◆ Qualités personnelles;
- ◆ Relations interpersonnelles (travail en équipe);
- ◆ Langue seconde;
- ◆ Planification et gestion;
- ◆ Règles santé et sécurité et environnement;
- ◆ Bureautique et télécommunication;
- ◆ Informatique de gestion;
- ◆ Autres.

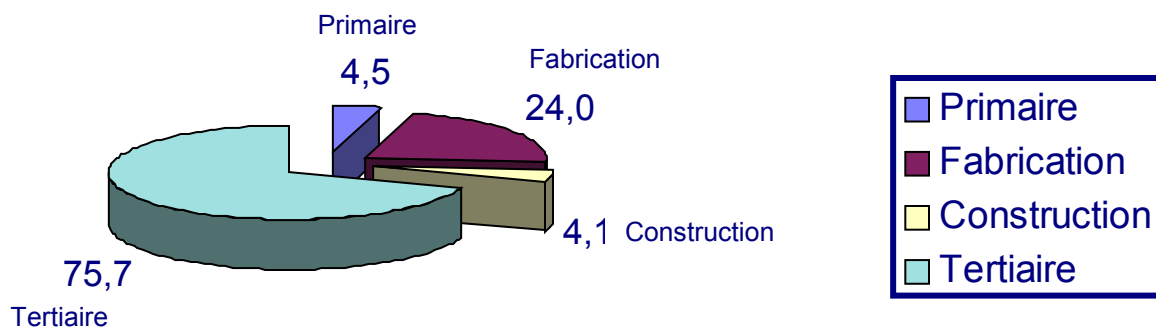
Tant pour les besoins de main-d'œuvre que pour les intentions d'embauche, des questions additionnelles étaient posées sur le statut de l'emploi (temps plein pour 30 heures et plus par semaine, ou temps partiel), le niveau de scolarité, le nombre d'années d'expérience et le salaire offert (taux horaire).

Enfin, le sondage permettait de connaître les besoins de formation dans les entreprises, d'identifier les domaines de formation offerts aux travailleurs ainsi que le moyen privilégié de la dispenser au cours des douze prochains mois.

Le sondage fut effectué à partir du fichier des entreprises comptant au moins cinq employés de Développement des Ressources Humaines Canada (DRHC). La Mauricie compte plus de 2 200 entreprises de ce type et un bassin d'emploi de près de 79 500 travailleurs. Le niveau d'emploi total en Mauricie se chiffre à 108 400 postes dont 87 900 à temps plein et 20 500 à temps partiel. Le secteur primaire accapare 4 500 emplois, le secteur de la fabrication 24 000 emplois, le secteur de la construction 4 100 emplois et la grande majorité se retrouve dans le secteur tertiaire avec 75 700 emplois, soit 69,8 % de l'emploi total.

Graphique I

L'emploi sectoriel en Mauricie en milliers (décembre 2001)



Caractéristiques de l'enquête

L'enquête a été réalisée auprès de 860 entreprises à la grandeur du territoire de la Mauricie. En tenant compte des secteurs d'activité économique exclus de l'enquête qui représentent plus de 35 000 emplois, les résultats du sondage touchent près de 40 % de l'emploi en Mauricie. Ce pourcentage nous informe donc de la réalité du marché du travail en Mauricie.

Tableau I

Le nombre d'emplois recensés par CLE Enquête 2001

Centre local d'emploi (CLE)	Nombre d'emplois
CLE Trois-Rivières	11 585
CLE Cap-de-la-Madeleine	3 900
CLE Louiseville	4 200
CLE Shawinigan	2 500
CLE Grand-Mère	1 600
CLE La Tuque	1 800
CLE Ste-Thècle	900
CLE Ste-Geneviève-de-Batiscan	600



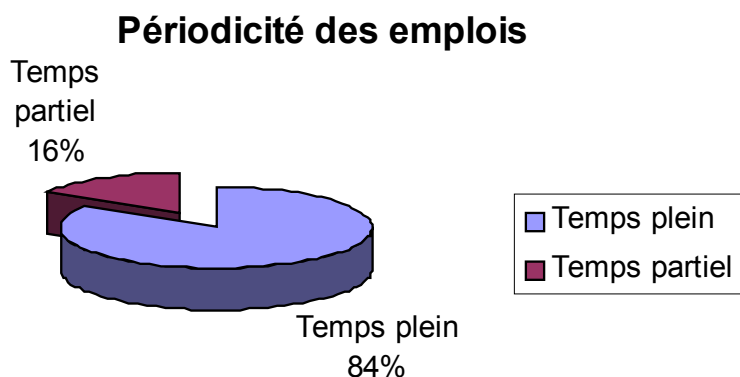
Section 1

Caractéristiques générales des établissements

Les caractéristiques générales des établissements

Le niveau d'emploi dans les entreprises, pour tous les secteurs d'activité économique ayant participé à l'enquête, s'élève à 23 170 postes. De ce nombre, 12 232 sont des postes à temps plein, soit 84,0 %. Ce pourcentage se retrouve quelque peu au-delà de la moyenne établie par Statistique Canada lors de ses enquêtes sur la population active; la moyenne se situant à 80 %. Le niveau d'emploi à temps partiel se chiffre à 3 714 postes et représente 16 % des emplois.

Graphique II



La répartition des emplois entre les hommes et les femmes se présente comme suit :

Tableau II

La répartition des emplois entre les hommes et les femmes

Sexe	Temps plein	%	Temps partiel	%
Hommes	12 232	53 %	1 665	49 %
Femmes	10 890	47 %	1 892	51 %

Recherche et développement

Les relevés indiquent que 29 % des entreprises sondées pour l'ensemble des secteurs d'activité économique ont déclaré avoir effectué des activités de recherche et de développement au cours des deux dernières années. Les secteurs les plus actifs dans le domaine de la recherche et du développement sont, sans contredit, le secteur des industries manufacturières et des communications où l'on retrouve un pourcentage de 40,3 % pour l'un et de 64,0 % pour le second.

Tableau III

La recherche et le développement selon le secteur d'activité économique

Secteur d'activité	Nombre d'entreprises	R & D
Agriculture	38	9
Exploitation forestière	22	5
Industries manufacturières	181	73
Transport et entreposage	51	9
Communications	17	11
Commerce de gros	106	27
Services automobiles	25	1
Finances – Assurances - Immobiliers	55	12
Alimentation	52	4
Services aux entreprises	76	26
Enseignement	25	10
Santé	91	33
Restauration et hébergement	81	18
Tous les secteurs	823	239

Sous-traitance

Un pourcentage de 33,2 %, soit 274 entreprises ont recours à des activités de sous-traitance dans le cycle de leurs opérations. Une proportion de 26,7 %, soit 220 entreprises agissent comme sous-traitantes. Les entreprises qui ont recours le plus souvent à la sous-traitance se retrouvent principalement dans le secteur des industries manufacturières avec une proportion de 50 %. Il en va de même pour les entreprises qui agissent comme sous-traitantes; on y dénombre 84 entreprises, pour un pourcentage de 46,0 %.

Chiffre d'affaires

Les entreprises étaient invitées à dévoiler le niveau de leur chiffre d'affaires au cours de la dernière année d'opération. Un fort pourcentage des entreprises se situaient dans la tranche de 1 million à 4,9 millions, soit 22 %. Plusieurs d'entre elles, ont refusé de répondre à cette question; la plupart étaient de petite taille.

Tableau IV

Le chiffre d'affaires des entreprises

Niveau	Nombre d'entreprises
Moins de 100 000 \$	46
100 000 \$ à 499 000 \$	73
500 000 \$ à 999 999 \$	123
1 million \$ à 4,9 millions \$	154
5 millions \$ à 24,9 millions \$	59
25 millions \$ et plus	24
Refus de répondre	345

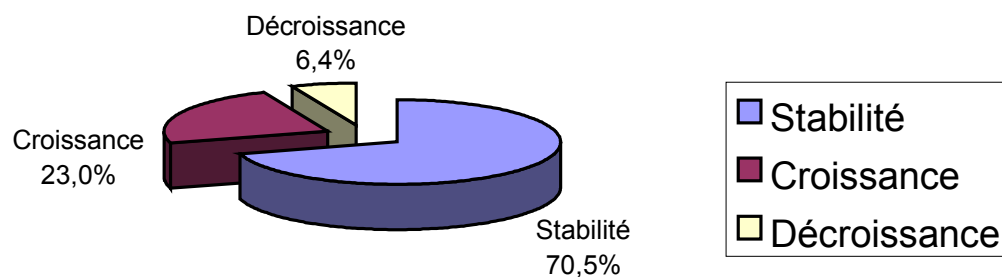
La répartition par territoire du chiffre d'affaires des entreprises se fait en grande majorité dans la région de la Mauricie et sur l'ensemble du territoire du Québec. Les entreprises qui exportent vers les États-Unis se chiffrent à 55.

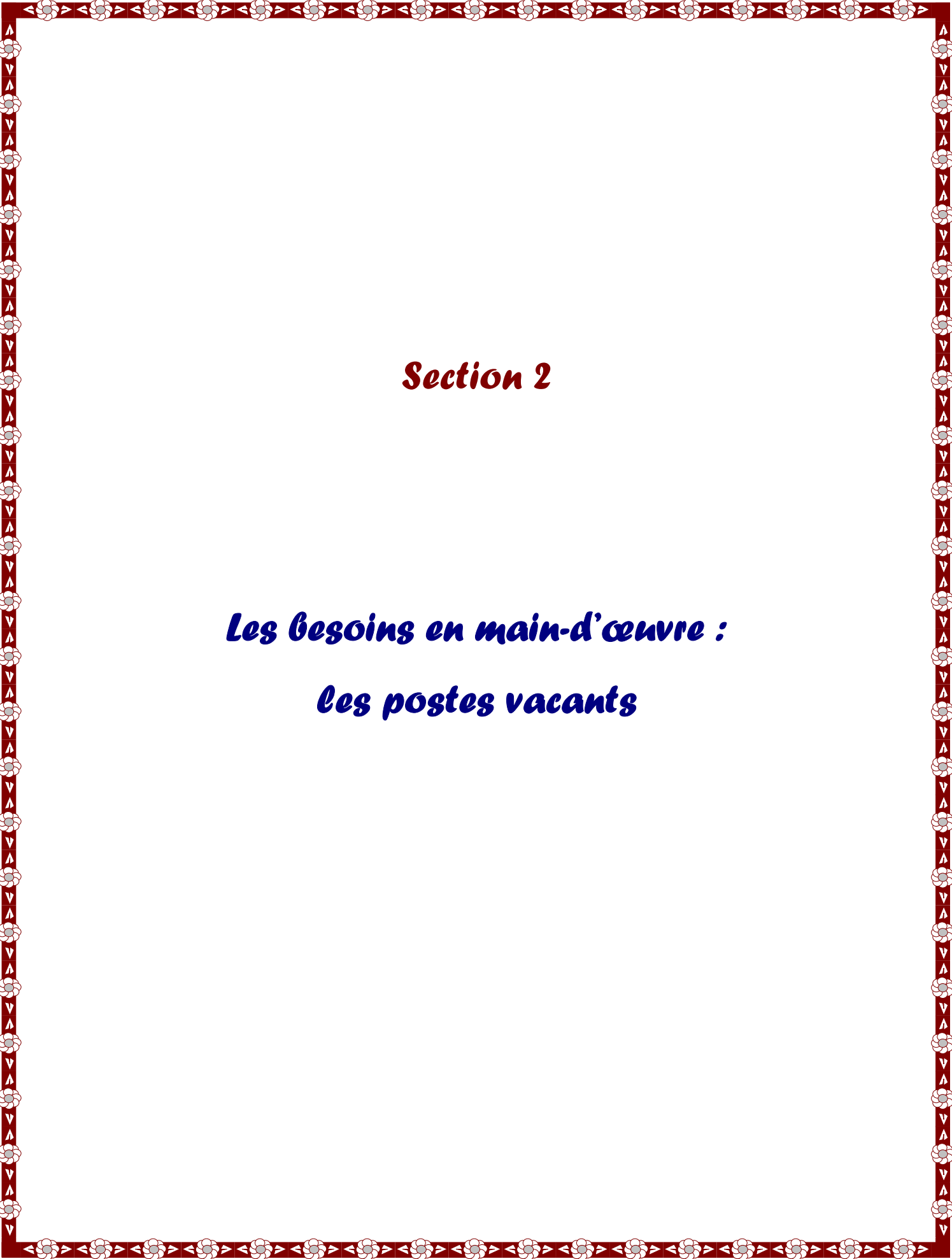
Évolution de l'emploi

Une forte proportion des entreprises de la Mauricie (70,5 %) anticipent une stabilité du nombre d'employés au cours de l'année 2002-2003. Par contre, 182 entreprises, soit 23,0 % des entreprises sondées, prévoient une croissance de l'emploi pour l'année 2002-2003. Peu d'établissements appréhendent une décroissance de l'emploi; la proportion s'élevant à 6,4 % et touche 51 établissements. Le secteur le plus touché par des prévisions de décroissance de l'emploi est celui des intermédiaires financiers et assurances.

Graphique III

Évolution de l'emploi





Section 2

***Les besoins en main-d'œuvre :
les postes vacants***

Les besoins en main-d'œuvre : les postes vacants

Lors de l'enquête, 131 entreprises ont répondu qu'elles avaient des postes vacants pour lesquels elles recherchaient du personnel. Cela représente 16,0 % des firmes répondantes. Elles peuvent être regroupées selon le secteur d'activité économique :

Tableau V

Les postes vacants selon le secteur d'activité économique

Secteur d'activité	Nombre d'entreprises	Nombre de postes vacants
Agriculture	5	6
Exploitation forestière	4	8
Industries manufacturières	30	143
Transport et entreposage	4	17
Communications et services publics	5	11
Commerce de gros	11	25
Commerce de détail (alimentation)	6	6
Commerce de détail (automobile)	2	3
Institutions financières	6	5
Assurances - Immobiliers	0	0
Services aux entreprises	19	25
Enseignement	6	14
Santé	18	70
Restauration et hébergement	15	19
Tous les secteurs	131	352

Un total de 352 postes vacants ont été signalés par les entreprises répondantes, dont une forte proportion à temps plein, soit 81,5 % (287 sur 352). Ce ratio se rapproche passablement de la réalité observable en Mauricie à la fin de 2001,

avec 81,1 % de l'emploi total qui était à temps plein. La répartition sectorielle des postes vacants laisse une grande place au secteur manufacturier (143 postes vacants ou 40,6 %), aux services médicaux et sociaux (70 postes ou 19,9 %), au commerce de gros et aux services aux entreprises (25 postes chacun ou 7,1 %).

Au chapitre des occupations représentées, on peut mentionner les soudeurs (CNP 9510; 20 postes), les éducateurs de la petite enfance (CNP 6470; 24 postes) sans oublier le personnel de la vente (CNP 6411 et 6421; 15 emplois vacants) et les manœuvres de l'industrie de la fabrication (CNP 9615 et 9619; 27 postes). L'examen selon le niveau de compétences permet de relever que c'est le personnel peu spécialisé qui est davantage sollicité au chapitre des postes vacants.

Tableau VI

Les postes vacants selon le niveau de compétences

Niveau de compétences	Part des postes vacants
Gestion	7,0 %
Professionnel	16,0 %
Technique	20,3 %
Intermédiaire	43,3 %
Élémentaire	13,3 %
Total	100,0 %

Cette ventilation selon le niveau de compétences ressemble *grosso modo* à la répartition notée pour l'ensemble des emplois en Mauricie à la fin de 2001, à savoir que, par exemple, le niveau intermédiaire est le plus important, suivi de loin par le palier technique.

La répartition des postes vacants par Centre local d'emploi (CLE) se dresse comme suit :

Tableau VII

Les postes vacants selon les Centres locaux d'emploi

Centre local d'emploi (CLE)	Nombre d'emplois	Pourcentage
CLE Trois-Rivières	104	29,5 %
CLE Cap-de-la-Madeleine	66	18,8 %
CLE Louiseville	68	19,3 %
CLE Shawinigan	49	13,9 %
CLE Grand-Mère	33	9,4 %
CLE La Tuque	16	4,5 %
CLE Ste-Thècle	13	3,7 %
CLE Ste-Geneviève-de-Batiscan	3	0,9 %
Mauricie	352	100 %

On peut remarquer la forte part de postes vacants signalés sur le territoire du CLE de Louiseville. Cependant, de manière générale, les CLE les plus importants au chapitre de l'emploi en Mauricie (Trois-Rivières, Cap-de-la-Madeleine, Shawinigan et Grand-Mère), le sont du côté des postes vacants alors que les CLE plus petits sont sous-représentés, mis à part Louiseville.

Pour les fins de l'enquête, deux critères d'embauche ont été retenus, soit la scolarité et l'expérience. Dans le premier cas, les niveaux de scolarité suggérés n'ont pas le même degré d'importance au chapitre des réponses.

Tableau VIII

Les postes vacants selon le niveau de scolarité

Niveau de scolarité	Pourcentage des postes vacants
Aucun	32,0 %
Diplôme secondaire V	13,4 %
DEP	16,8 %
Formation technique	17,4 %
Diplôme universitaire	20,5 %

Pour près du tiers des postes vacants signalés par les entreprises répondantes, aucune scolarité n'est exigée. À l'opposé, un diplôme universitaire figure comme critère pour un peu plus de 20 % des postes vacants.

Du côté de l'expérience, la compilation des résultats de l'enquête permet de relever qu'une majorité (52 %) des emplois déclarés vacants par les firmes répondantes ne requerrait que peu ou pas d'expérience, soit moins d'une année. La proportion avoisinait 40 % pour une expérience allant de un à trois ans, laissant ainsi 8,3 % des postes vacants avec une expérience exigible dépassant trois ans.

Les difficultés de recrutement

Si 131 entreprises ont déclaré avoir des postes vacants à combler au moment de l'enquête, un nombre encore plus restreint rencontrait des difficultés de recrutement. En effet, seulement 70 firmes ont répondu positivement à ce chapitre.

En ce qui a trait aux causes pouvant expliquer ces difficultés de recrutement, six figuraient comme choix possible pour les entreprises sondées. Ces dernières pouvaient formuler plus qu'un choix. Tout en tenant compte du faible nombre de réponses, la ventilation des résultats est la suivante :

Tableau IX

Les causes des difficultés de recrutement

Cause	Nombre de réponses
Activité saisonnière ou temporaire	12
Compétitivité des conditions de travail	8
Région éloignée ou difficile d'accès	21
Manque de candidats avec le diplôme requis	23
Manque de candidats avec l'expérience	26
Manque de candidats avec les compétences	20

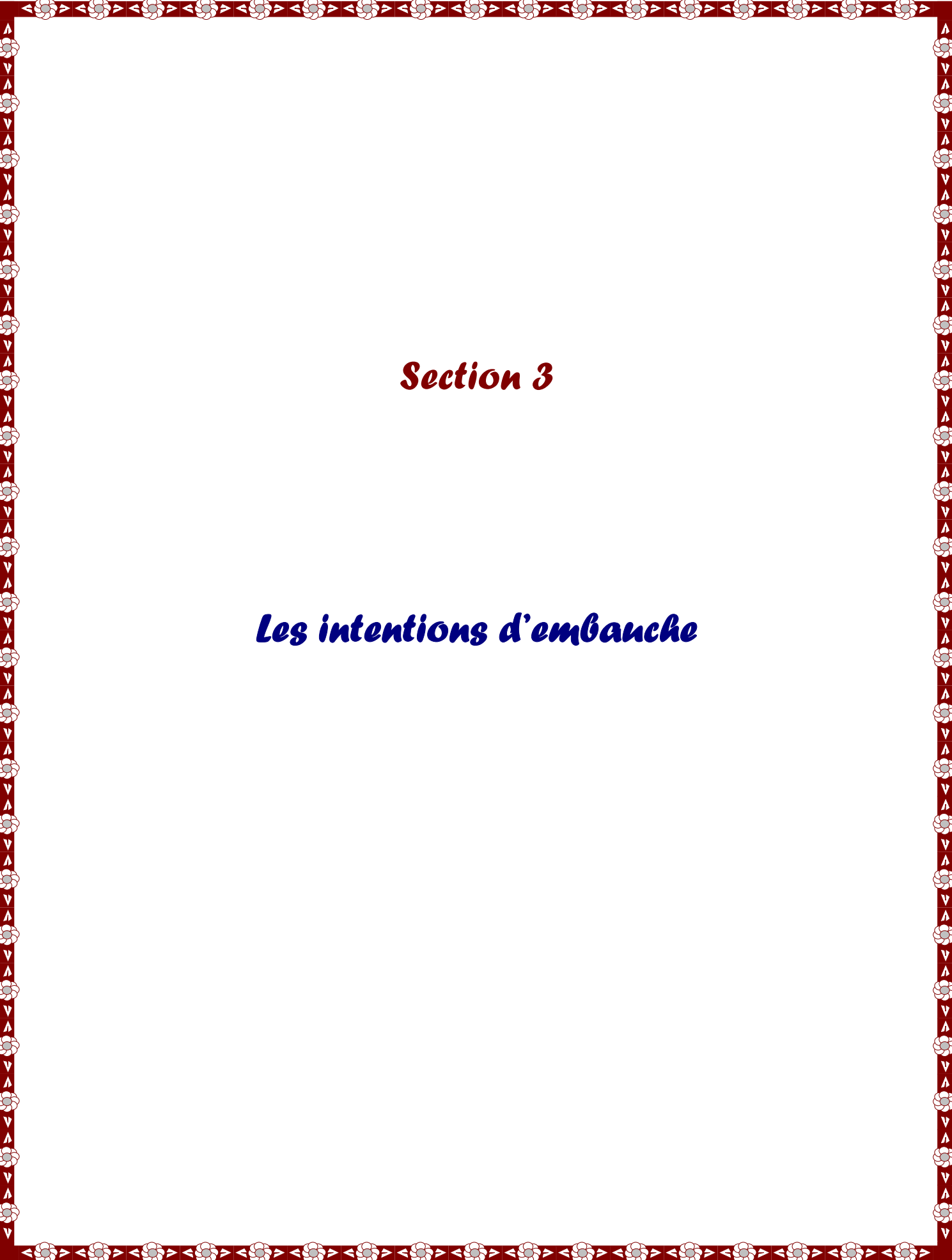
Même si le manque d'expérience des candidats(es) ressort comme première cause des difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises, il convient de mentionner que trois autres figurent comme points importants à souligner, soit l'insuffisance de personnel diplômé, le travail en région éloignée de même que le manque de compétences du personnel référé. Les conditions de travail, le caractère saisonnier et la durée temporaire des postes disponibles constituent aussi des facteurs explicatifs, et ce, dans une moindre mesure.

Les entreprises étaient aussi invitées à préciser le type de compétences susceptible d'être à la source des difficultés de recrutement. De ce point de vue, ce sont les qualités personnelles des futurs employés qui ressortent davantage :

Tableau X

Les types de compétences à la source des difficultés de recrutement

Type de compétences	Nombre de réponses
Compétences de base	3
Qualités personnelles	11
Relations interpersonnelles	3
Langue seconde	6
Planification et gestion	3
Règles de santé, sécurité et environnement	1
Bureautique et télécommunication	2
Informatique de gestion	1
Autres	8



Section 3

Les intentions d'embauche

Les intentions d'embauche

Un total de 217 entreprises prévoyaient embaucher du personnel additionnel dans les douze prochains mois, ce qui équivaut à 26,6 % des répondantes. Ce pourcentage dépasse sensiblement celui attribuable aux firmes ayant des postes vacants (16 %). Cette demande accrue de personnel se traduirait par l'ajout de 1 011 emplois en 2002 par lesdites entreprises, pour une moyenne de 4,6 embauches par entreprise. Précisons que 75,2 % de ces embauches seront à temps plein, soit 760, ce qui laisse 251 embauches (24,8 %) à temps partiel.

La répartition sectorielle des firmes qui procéderont à des embauches, peut être illustrée de la manière suivante :

Tableau XI

Les intentions d'embauche selon le secteur d'activité économique

Secteur d'activité	Nombre d'entreprises	Intentions d'embauche
Agriculture	12	39
Exploitation forestière	5	354
Industries manufacturières	49	156
Transport et entreposage	6	7
Communications	5	13
Services publics	2	7
Commerce de gros	23	75
Commerce de détail (alimentation)	13	99
Commerce de détail (automobile)	8	15
Finances – Assurances	3	6
Immobiliers	2	5
Services aux entreprises	31	77
Enseignement	6	14
Services médicaux et sociaux	27	81
Restauration et hébergement	24	41
Autres	2	22
Total	218	1 011

Comme on peut le remarquer, la forêt occupe une part substantielle au chapitre du nombre des intentions d'embauche, représentant 35 % du total. Les autres activités les plus prépondérantes en la matière sont d'abord, le secteur manufacturier (15,4 % ou 156 embauches), le commerce de détail de l'alimentation (99 ou 9,8 %), les services médicaux et sociaux (8 %, soit 81 embauches), les services aux entreprises (77 ou 7,6 %) et le commerce de gros (75 intentions d'embauche ou 7,4 %).

La répartition professionnelle permet de relever que les dix principales occupations regroupent un pourcentage significatif des intentions d'embauche, à savoir, près de 60 %. Ces professions sont les suivantes :

Tableau XII

Les intentions d'embauche : les dix principales occupations

CNP	Nom	Nombre d'intentions d'embauche
8616	Manœuvres de l'exportation forestière	300
6611	Caissiers	55
9215	Surveillants dans la transformation des produits forestiers	42
1411	Commis de travail général de bureau	35
1453	Commis aux services à la clientèle, commis aux renseignements et personnel assimilé	35
9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	30
9615	Manœuvres dans la fabrication des produits en caoutchouc et en plastique	25
6421	Vendeurs et commis-vendeurs, vente au détail	24
7312	Mécaniciens d'équipement lourd	24
6465	Autre personnel des services de protection	22

On retrouve dans ces dix professions un total de 592 embauches, soit 58,6 % du total déclaré par les entreprises répondantes. Plusieurs de ces occupations font référence à du personnel peu ou pas spécialisé et cette constatation se vérifie avec l'analyse par niveau de compétences :

Tableau XIII

Les intentions d'embauche selon le niveau de compétences

Niveau de compétences	Pourcentage des embauches
Gestion	0,6 %
Professionnel	7,5 %
Technique	19,3 %
Intermédiaire	25,9 %
Élémentaire	46,6 %

Ainsi, les niveaux de compétences « intermédiaire » et « élémentaire », qui font référence à la notion de main-d'œuvre peu ou pas spécialisée, regroupent 72,5 % des intentions d'embauche, laissant moins de 30 % du total aux niveaux professionnel et technique de même qu'aux postes de gestion.

Nous pouvons, sur un autre plan, tracer un portrait des intentions d'embauche par territoire de Centre local d'emploi :

Tableau XIV

Les intentions d'embauche selon les Centres locaux d'emploi

Centre local d'emploi (CLE)	Nombre d'emplois	Pourcentage
CLE Trois-Rivières	333	32,9 %
CLE Cap-de-la-Madeleine	90	8,9 %
CLE Louiseville	105	10,4 %
CLE Shawinigan	70	6,9 %
CLE Grand-Mère	49	4,8 %
CLE La Tuque	325	32,1 %
CLE Ste-Thècle	19	1,9 %
CLE Ste-Geneviève-de-Batiscan	20	2,0 %
Mauricie	1 011	100 %

En ce qui a trait au critère de la scolarité, la répartition des intentions d'embauche est la suivante :

Tableau XV

Les intentions d'embauche selon le niveau de scolarité

Niveau de scolarité	Pourcentage des intentions
Aucun	20,3 %
Diplôme secondaire V	61,9 %
DEP	7,5 %
Collégial	7,0 %
Diplôme universitaire	3,2 %
Total	100,0 %

Plus de 80 % des intentions d'embauche prévues pour 2002 nécessiteraient au maximum une scolarité équivalente à un secondaire V, tandis que le niveau post-secondaire est demandé pour une minorité des nouveaux emplois prévus. Cette ventilation reflète, entre autres, la place prépondérante des ouvriers sylvicoles (CNP 8616) dans les intentions d'embauche, étant donné le degré plus faible de scolarité exigible pour cette occupation.

Au chapitre de l'expérience, les candidats(es) avec peu ou pas d'antécédents en la matière seront nettement plus en demande, comme en fait foi le tableau qui suit :

Tableau XVI

Les intentions d'embauche selon le niveau d'expérience

Expérience	Pourcentage des intentions d'embauche
Moins d'un an	80,0 %
De 1 à 3 ans	11,1 %
3 ans et plus	9,0 %

Le profil type de l'embauche prévue par les entreprises répondantes privilégie donc une scolarité équivalant à un secondaire V et à une expérience limitée, voire nulle sur le marché du travail, et ce, par rapport à la place du personnel expérimenté dans les intentions d'embauche.

Les difficultés de recrutement

Selon les données de l'enquête, 70 entreprises prévoyaient éprouver des difficultés de recrutement du côté de leurs intentions d'embauche au cours des douze mois suivant la tenue du sondage. Les occupations les plus souvent mentionnées sont les programmeurs (2163), les cuisiniers (6242), les mécaniciens d'équipement lourd (7312) et les bouchers industriels (9462).

Les causes pour expliquer ces difficultés de recrutement appréhendées sont variées. On peut considérer que parmi les six causes proposées, quatre d'entre elles sont presque aussi importantes l'une que l'autre.

Tableau XVII

Les causes des difficultés de recrutement

Cause	Nombre de réponses
Activité saisonnière ou temporaire	20
Compétitivité des conditions de travail	11
Travail en région éloignée ou difficile d'accès	9
Manque de candidats avec le diplôme requis	21
Manque de candidats avec l'expérience recherchée	21
Manque de candidats avec les compétences recherchées	24

C'est d'abord le manque de candidats compétents que redoutent les entreprises qui embauchent du personnel. En effet, 24 réponses correspondent à cet énoncé. Par contre, le manque d'expérience, l'insuffisance de postulants diplômés et le caractère saisonnier ou temporaire des emplois offerts sont aussi redoutés (20 réponses et plus).

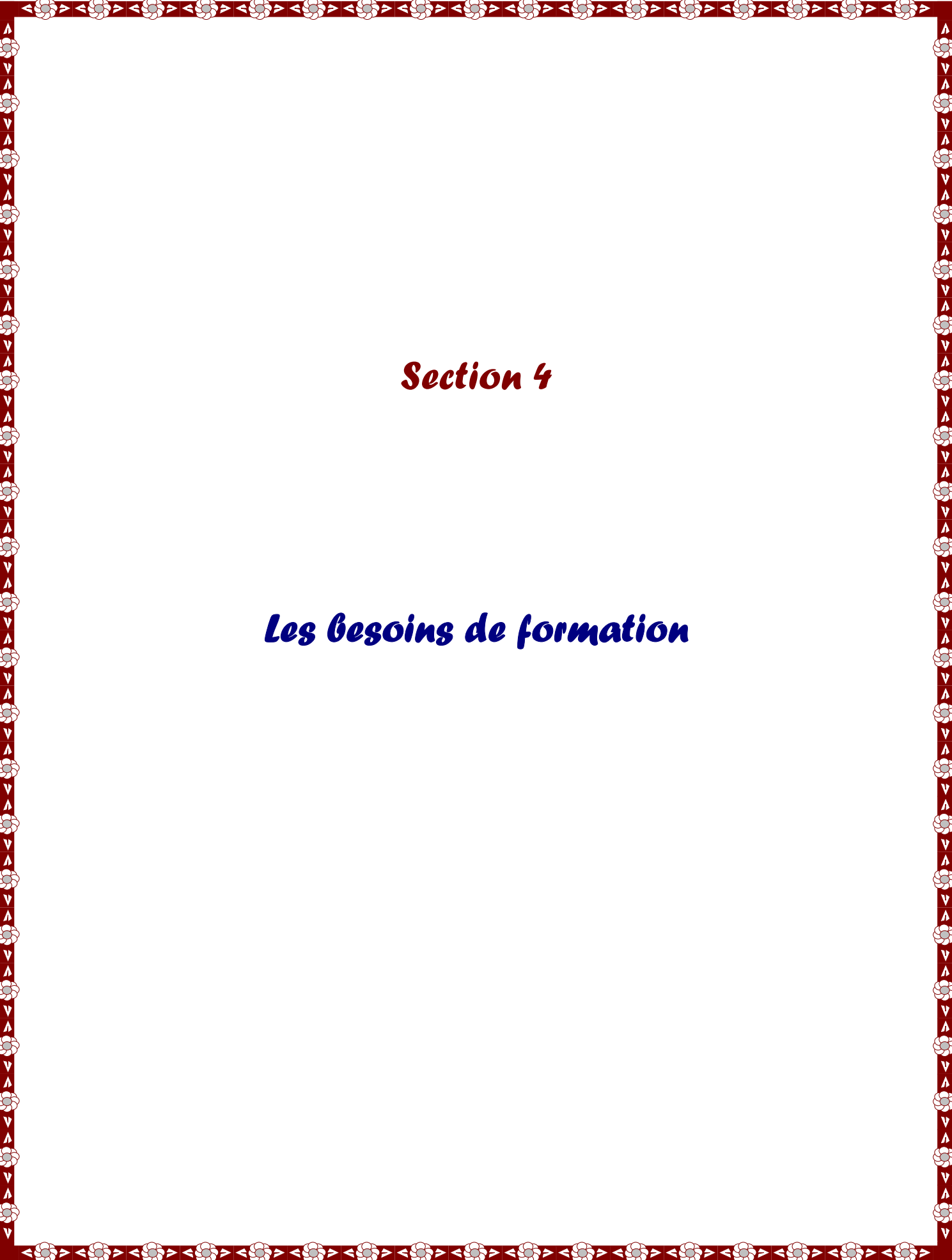
Les firmes sondées étaient aussi invitées à énumérer les compétences susceptibles d'être à la source de ces difficultés de recrutement. Ces compétences ont pu être identifiées, mais le nombre total de réponses compilées à cette question se révèlent passablement faible (40) :

Tableau XVIII

Les types de compétences à la source des difficultés de recrutement

Type de compétences	Nombre de réponses
Compétences de base	4
Qualités personnelles	15
Relations interpersonnelles	8
Langue seconde	0
Planification et gestion	4
Règles de santé, sécurité et environnement	2
Bureautique et télécommunication	1
Informatique de gestion	0
Autres	6

À la lumière de ces résultats, on peut faire ressortir que les qualités personnelles et les relations interpersonnelles sont les éléments qui préoccupent le plus les entreprises répondantes en ce qui a trait aux compétences dites « manquantes ».



Section 4

Les besoins de formation

Les besoins de formation

Cette section de l'enquête vise à cerner les caractéristiques des activités de formation du personnel en emploi dans les entreprises. Pour l'analyse de cette situation, les questions privilégiées portaient sur l'identification des entreprises qui prévoyaient dispenser de la formation au cours des douze prochains mois, sur les domaines de formation et sur les moyens utilisés pour dispenser la formation.

Les renseignements recueillis à cet égard, nous permettent d'accroître le niveau de connaissance générale de l'offre de main-d'œuvre, c'est-à-dire l'ensemble de la population âgée de quinze ans et plus qui est en emploi ou en recherche d'emploi. La formation professionnelle offerte dans les entreprises s'avère un bon indicateur du niveau de compétences des travailleurs et des compétences à acquérir pour le maintien en emploi.

Quelque 55 % des entreprises prévoient dispenser de la formation à leurs employés. Les types de formation prévue sont diversifiés, le tableau suivant en fait la description.

Tableau XIX

Les besoins de formation

Domaine de la formation	Pourcentage
Gestion de projet	7,0 %
Gestion des ressources humaines	11,2 %
Techniques de ventes	17,3 %
Service à la clientèle	26,9 %
Utilisation de logiciels	29,2 %
Adaptation nouvelle technologie	15,4 %
Santé sécurité	15,4 %
Connaissance de l'entreprise	14,0 %
Connaissance du secteur	25,0 %

Les entreprises qui prévoient dispenser de la formation au cours des douze prochains mois ont principalement recours aux intermédiaires suivants : le personnel de l'entreprise dans une proportion de 39 %, les consultants privés pour 24 %, les centres de formation dans une proportion de 15 % et enfin, les fournisseurs de l'entreprise pour 7,6 %.

Lorsque les entreprises font appel à un établissement de formation, les niveaux de compétences à acquérir sont de niveau secondaire pour 15 %, de niveau collégial dans une proportion de 50 % et enfin, les compétences à acquérir de niveau universitaire atteignent un niveau de 35 %.

Tableau XX

Les moyens de formation

Moyens et/ou intermédiaires	Pourcentage
Le personnel de l'entreprise	39,0 %
Consultants privés	24,0 %
Établissements de formation (publique)	16,0 %
Fournisseurs	7,6 %
Autres moyens	13,4 %

Conclusion

Comme nous avons pu le constater en analysant les résultats de l'enquête, un certain nombre d'entreprises disposaient de postes vacants. Par contre, la proportion d'entre elles qui prévoyait embaucher du personnel supplémentaire au cours des douze prochains mois, se révélait passablement plus élevée.

Que ce soit au chapitre des postes vacants et des futurs emplois à créer, les entreprises ont affirmé retenir davantage les services de personnel peu ou pas spécialisé, sans pour autant négliger les fonctions de nature technique ou professionnelle. Il n'est donc pas surprenant de constater qu'une proportion substantielle des postes vacants et des intentions d'embauche requérait une scolarité limitée, soit inférieure à un secondaire V. Les candidats(es) avec peu ou pas d'expérience avaient aussi la préférence des employeurs, sans négliger les postes nécessitant une expérience exigible dépassant une année.

Cette enquête nous dresse un portrait assez complet et réaliste du marché du travail de la région et ce, sous plusieurs facettes.



Annexes

Occupations avec 5 postes vacants et plus signalés lors du sondage (postes de gestion exclus)

Occupation	Nombre de postes vacants
Éducateurs(trice) de la petite enfance	24
Soudeurs	20
Manœuvres de la fabrication des produits en caoutchouc et en plastique	15
Vendeurs de la vente au détail	12
Boulangers pâtisseries	11
Autres professionnels en diagnostic et en traitement de la santé	10
Serveurs d'aliments et boissons	7
Cuisiniers	6
Audiologistes et orthophonistes	6
Chauffeurs livreurs	6
Manœuvres en aménagement paysager	6
Conducteurs de machinerie d'entretien public	6
Programmeurs	5

Principales occupations avec 5 intentions d'embauche et plus

Occupation	Nombre d'intentions d'embauche
Manœuvres sylvicoles	300
Caissiers	52
Commis de travail général de bureau	35
Manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	30
Manœuvres dans la fabrication des produits en caoutchouc et en plastique	25
Vendeurs – vente au détail	24
Mécaniciens d'équipement lourd	24
Autre personnel des services de protection	22
Programmeurs	20
Chauffeurs livreurs	15
Cuisiniers	14
Serveurs	14
Comptables et vérificateurs	12
Manœuvres de la transformation du bois	10
Guides d'activités récréatives	8
Conducteurs de machines à fabriquer des produits divers	7
Électroniciens d'entretien de biens de consommation	6
Ouvriers agricoles	6
Autres agents financiers	5
Nettoyeurs	5
Conducteurs de machines d'autres produits métalliques	5
Manœuvres dans la transformation des aliments et boissons	5

Enquête sur les caractéristiques de la main-d'oeuvre 2001

► MAURICIE ◀

Nom de l'entreprise :	_____
Adresse :	_____ _____ _____
Site web :	_____
Adresse internet :	_____
Téléphone :	_____
Répondant :	_____
Poste occupé dans l'entreprise :	_____
Poste téléphonique :	_____

Section I - Les caractéristiques générales de l'établissement

1) Veuillez décrire les produits fabriqués et/ou les services que vous offrez :

2) Présentement combien y a-t-il d'employés à temps plein et à temps partiel dans votre établissement?

a) À temps plein (30 heures et plus par semaine)

Nombre : _____ H F

b) À temps partiel (moins de 30 heures par semaine)

Nombre : _____ H F

3) Votre entreprise a-t-elle effectué des activités de recherche et de développement au cours des deux dernières années?

- a) Oui
- b) Non

4) Votre entreprise a-t-elle recours à des activités de sous-traitance?

- a) Oui
- b) Non

5) Votre entreprise agit-elle comme sous-traitante?

- a) Oui
- b) Non

6) Dans quelle tranche se situe le chiffre d'affaires de votre entreprise?

- a) Moins de 100 000 \$
- b) 100 000 \$ à 499 000 \$
- c) 500 000 \$ à 999 999 \$
- d) 1 million \$ à 4,9 millions \$
- e) 5 millions \$ à 24,9 millions \$
- f) 25 millions \$ et plus
- g) NSP

7) Quelle est, approximativement, la répartition par territoire de votre chiffre d'affaires?

Mauricie	_____	%
Ailleurs au Québec	_____	%
Autres provinces du Canada	_____	%
États-Unis	_____	%
Europe	_____	%
Autres territoires	_____	%

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

Stabilité	☐
Croissance	☐
Décroissance	☐

9) Est-ce que les changements énumérés ci-dessous se produiront d'ici douze mois dans votre établissement et quels seront les impacts sur la main-d'œuvre?

1. Changements technologiques Oui ☐ Non ☐ Nature des changements technologiques (précisez la nature)		_____ _____ _____ _____				
Impact sur l'emploi :		(Précisez le nombre)	(Précisez le titre de l'emploi)	(Précisez le titre de l'emploi)	(Précisez le titre de l'emploi)	(Précisez le titre de l'emploi)
♦ Création de nouveaux emplois →		☐	_____	_____	_____	_____
♦ Suppression d'emplois existants →		☐	_____	_____	_____	_____
♦ Consolidation d'emplois existants →		☐	_____	_____	_____	_____
♦ Besoin de nouvelles compétences →		☐	_____	_____	_____	_____
2. Changements organisationnels Oui ☐ Non ☐ Nature des changements organisationnels (précisez la nature)		_____ _____ _____ _____				
Impact sur l'emploi :		(Précisez le nombre)	(Précisez le titre de l'emploi)	(Précisez le titre de l'emploi)	(Précisez le titre de l'emploi)	(Précisez le titre de l'emploi)
♦ Création de nouveaux emplois →		☐	_____	_____	_____	_____
♦ Suppression d'emplois existants →		☐	_____	_____	_____	_____
♦ Consolidation d'emplois existants →		☐	_____	_____	_____	_____
♦ Besoin de nouvelles compétences →		☐	_____	_____	_____	_____
3. Changements de marché Oui ☐ Non ☐ Nature des changements de marché (précisez la nature)		_____ _____ _____ _____				
Impact sur l'emploi :		(Précisez le nombre)	(Précisez le titre de l'emploi)	(Précisez le titre de l'emploi)	(Précisez le titre de l'emploi)	(Précisez le titre de l'emploi)
♦ Création de nouveaux emplois →		☐	_____	_____	_____	_____
♦ Suppression d'emplois existants →		☐	_____	_____	_____	_____
♦ Consolidation d'emplois existants →		☐	_____	_____	_____	_____
♦ Besoin de nouvelles compétences →		☐	_____	_____	_____	_____

Section II - Les besoins de main-d'oeuvre

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

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

	Exemple	Métier Profession 1	Métier Profession 2	Métier Profession 3	Métier Profession 4
	Programmeur analyste				
1. Nbre de postes vacants à temps plein et à temps partiel (précisez le nombre) :	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)
♦ Temps plein (30 h et plus/sem.) →	2	_ _	_ _	_ _	_ _
♦ Temps partiel (moins de 30 h/sem.) →	1	_ _	_ _	_ _	_ _
♦ Total →	3	_ _	_ _	_ _	_ _
2. Scolarité minimum exigée :	cochez	cochez	cochez	cochez	cochez
• Aucune	☐	☐	☐	☐	☐
• Diplôme de 5 ^e secondaire, formation générale →	☐	☐	☐	☐	☐
• Diplôme de formation professionnelle (secondaire) 3 →	()	()	()	()	()
(précisez la spécialisation, s'il y a lieu) →					
• Diplôme de formation technique (collégial) (précisez la spécialisation, s'il y a lieu) 4 →	(informatique)	()	()	()	()
• Diplôme universitaire 5 →	()	()	()	()	()
(précisez la spécialisation, s'il y a lieu) →					
3. Expérience requise :	cochez	cochez	cochez	cochez	cochez
❖ Moins d'une année 1 →	☒	☐	☐	☐	☐
❖ De 1 à 3 ans 2 →	☐	☐	☐	☐	☐
❖ Plus de 3 ans 3 →	☐	☐	☐	☐	☐
4. Salaire offert (taux horaire) 1 →					
5. Rencontrez-vous des difficultés de recrutement pour au moins un de ces postes?	cochez	cochez	cochez	cochez	cochez
Oui 1 →	☒	☐	☐	☐	☐
Non 2 →	☐	☐	☐	☐	☐
6. Quelles sont les causes des difficultés de recrutement?	cochez	cochez	cochez	cochez	cochez
• Activité saisonnière ou activité temporaire 1 →	☒	☐	☐	☐	☐
• Compétitivité des conditions de travail offertes 2 →	☐	☐	☐	☐	☐
• Travail en région éloignée ou difficile d'accès 3 →	☐	☐	☐	☐	☐
• Manque de candidats ayant le diplôme requis 4 →	☐	☐	☐	☐	☐
• Manque de candidats ayant l'expérience recherchée 5 →	☐	☐	☐	☐	☐
• Manque de candidats ayant les compétences recherchées 6 →	☐	☐	☐	☐	☐
7. Pouvez-vous préciser les compétences à la source des difficultés de recrutement?	cochez	cochez	cochez	cochez	cochez
♦ Compétences de base (lire, écrire, compter) 1 →	☒	☐	☐	☐	☐
♦ Qualités personnelles (initiative, responsabilités) 2 →	☐	☐	☐	☐	☐
♦ Relations interpersonnelles (travail en équipe) 3 →	☐	☐	☐	☐	☐
♦ Langue seconde 4 →	☐	☐	☐	☐	☐
♦ Planification et gestion 5 →	☐	☐	☐	☐	☐
♦ Règles santé et sécurité et environnement 6 →	☐	☐	☐	☐	☐
♦ Bureautique et télécommunication 7 →	☐	☐	☐	☐	☐
♦ Informatique de gestion 8 →	☐	☐	☐	☐	☐
♦ Autres (précisez) 9 →					

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

- 1) À l'exception des postes vacants, prévoyez-vous embaucher du personnel additionnel au cours des douze prochains mois? Oui ☐ Non ☐

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

	Exemple	Métier Profession 1	Métier Profession 2	Métier Profession 3	Métier Profession 4
	Programmeur analyste				
1. Nbre d'embauche à temps plein et à temps partiel (précisez le nombre) :	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)	(Précisez le nombre)
♦ Temps plein (30 h et plus/sem.) →	2	_ _	_ _	_ _	_ _
♦ Temps partiel (moins de 30 h/sem.) →	1	_ _	_ _	_ _	_ _
♦ Total →	3	_ _	_ _	_ _	_ _
2. Scolarité minimum exigée :	cochez	cochez	cochez	cochez	cochez
• Aucune	☐	☐	☐	☐	☐
• Diplôme de 5 ^e secondaire, formation générale →	☐	☐	☐	☐	☐
• Diplôme de formation professionnelle (secondaire) 3 →	☐	☐	☐	☐	☐
(précisez la spécialisation, s'il y a lieu) →	()	()	()	()	()
• Diplôme de formation technique (collégial) (précisez la spécialisation, s'il y a lieu) 4 →	☒ (informatique)	()	()	()	()
• Diplôme universitaire (précisez la spécialisation, s'il y a lieu) 5 →	☐	☐	☐	☐	☐
	()	()	()	()	()
3. Expérience requise :	cochez	cochez	cochez	cochez	cochez
❖ Moins d'une année 1 →	☒	☐	☐	☐	☐
❖ De 1 à 3 ans 2 →	☐	☐	☐	☐	☐
❖ Plus de 3 ans 3 →	☐	☐	☐	☐	☐
4. Salaire offert (taux horaire) 1 →					
5. Prévoyez-vous rencontrer des difficultés de recrutement pour au moins un de ces postes?	cochez	cochez	cochez	cochez	cochez
Oui 1 →	☒	☐	☐	☐	☐
Non 2 →	☐	☐	☐	☐	☐
6. Quelles seront, selon vous, les causes de ces difficultés de recrutement?	cochez	cochez	cochez	cochez	cochez
• Activité saisonnière ou activité temporaire 1 →	☒	☐	☐	☐	☐
• Compétitivité des conditions de travail offertes 2 →	☐	☐	☐	☐	☐
• Travail en région éloignée ou difficile d'accès 3 →	☐	☐	☐	☐	☐
• Manque de candidats ayant le diplôme requis 4 →	☐	☐	☐	☐	☐
• Manque de candidats ayant l'expérience recherchée 5 →	☐	☐	☐	☐	☐
• Manque de candidats ayant les compétences recherchées 6 →	☐	☐	☐	☐	☐
7. Pouvez-vous préciser les compétences à la source de ces difficultés de recrutement?	cochez	cochez	cochez	cochez	cochez
♦ Compétences de base (lire, écrire, compter) 1 →	☒	☐	☐	☐	☐
♦ Qualités personnelles (initiative, responsabilités) 2 →	☐	☐	☐	☐	☐
♦ Relations interpersonnelles (travail en équipe) 3 →	☐	☐	☐	☐	☐
♦ Langue seconde 4 →	☐	☐	☐	☐	☐
♦ Planification et gestion 5 →	☐	☐	☐	☐	☐
♦ Règles santé et sécurité et environnement 6 →	☐	☐	☐	☐	☐
♦ Bureautique et télécommunication 7 →	☐	☐	☐	☐	☐
♦ Informatique de gestion 8 →	☐	☐	☐	☐	☐
♦ Autres (précisez) 9 →					

SECTION VI BESOINS EN FORMATION

1) Au cours des douze prochains mois pensez-vous dispenser de la formation à vos employés?

Oui ☐

Non ☐

2) Pouvez-vous identifier les domaines de formation que vous prévoyez offrir à vos employés?

◆ Gestion de projets ☐

◆ Gestion des ressources humaines ☐

◆ Technique de vente ☐

◆ Service à la clientèle ☐

◆ Utilisation de logiciels ☐

↳ Type _____

◆ Adaptation à une nouvelle technologie ☐

◆ Autre formation ☐

↳ Précisez _____

3) Pouvez-vous préciser le ou les moyens que vous utiliserez?

❖ Personnel de l'entreprise ☐

❖ Consultants du secteur privé ☐

❖ École au centre de formation ☐

Niveau

Secondaire _____

Collégial _____

Universitaire _____

❖ Fournisseurs ☐

❖ Autre ☐

↳ Précisez _____

Préparé par François Hallé
Agent de recherche