

**ENQUÊTE SUR LES CARACTÉRISTIQUES
DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE
DE LA MRC DE DESJARDINS**

Direction de la planification et du partenariat
Direction régionale de la Chaudière-Appalaches

Décembre 2000

DOCUMENT PRÉPARÉ

par la Direction de la planification et du partenariat d'Emploi-Québec, région de la Chaudière-Appalaches

DIRECTION

Andrée Morin

COORDINATION ET RÉDACTION

Suzanne Lefebvre
Agente de recherche, de planification et de développement

TRAITEMENT DES DONNÉES

Sophie Desfossés
Technicienne

SAISIE DES DONNÉES

Karine Verreault
Sophie Desfossés
Marie-Claude Bélanger

RÉVISION DE TEXTE ET MISE EN PAGE

Noëlline April
Agente de secrétariat

AUTRES COLLABORATIONS

Centre local d'emploi de Lévis
Centre local de développement de la MRC de Desjardins
Commission scolaire des Navigateurs
Cégep de Lévis-Lauzon
Chambre de commerce de la Rive-Sud de Québec

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2000
ISBN 2-550-36898-3

NOTE

Dans le présent document, le masculin est utilisé dans le seul but d'alléger le texte et, lorsque le contexte s'y prête, il désigne aussi bien les femmes que les hommes.

TABLE DES MATIÈRES

	Page
AVANT-PROPOS	IV
SOMMAIRE	V
INTRODUCTION	XI
1. LE MARCHÉ DU TRAVAIL	1
1.1. La population	1
1.2. La main-d'œuvre potentiellement disponible	1
1.3. Le marché du travail et la réalité économique	3
2. LA MÉTHODOLOGIE D'ENQUÊTE	6
2.1. La population étudiée	6
2.2. La collecte et le traitement des données	7
2.3. Les résultats de la collecte	7
2.4. La pondération	8
3. LES CARACTÉRISTIQUES DES ÉTABLISSEMENTS	9
3.1. Les caractéristiques générales	9
3.2. La saisonnalité	10
3.3. Les postes vacants actuels	11
3.3.1. Les caractéristiques des postes vacants	11
3.3.2. La répartition professionnelle des postes vacants	14
3.3.3. Les difficultés de recrutement	16
4. LES CHANGEMENTS PRÉVISIBLES AU COURS DES ANNÉES 2000-2001 ET 2001-2002	20
4.1. Les investissements	20
4.2. L'évolution de l'emploi	21
4.3. Les changements technologiques, organisationnels et de marché	22
4.3.1. Les changements technologiques	23
4.3.2. Les changements organisationnels	23
4.3.3. Les changements de marché	24
5. LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE AU COURS DES ANNÉES 2000-2001 ET 2001-2002	25
5.1. La répartition professionnelle des intentions d'embauche	26
6. LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	29
6.1. La responsabilité de la gestion des ressources humaines	29
6.2. Les difficultés éprouvées dans la gestion des ressources humaines	30
7. LA FORMATION DU PERSONNEL	32
7.1. Les moyens utilisés pour donner la formation	32
7.2. Les difficultés éprouvées dans la réalisation des activités de formation	33
ANNEXES	
ANNEXE 1 Le questionnaire	
ANNEXE 2 Le taux de réponse	
ANNEXE 3 La pondération	
ANNEXE 4 La comparaison des statistiques par MRC	

AVANT-PROPOS

Cette enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre a été réalisée par la Direction de la planification et du partenariat d'Emploi-Québec, région de la Chaudière-Appalaches, à la demande de la Table Emploi et Main-d'œuvre des MRC des Chutes-de-la-Chaudière et de Desjardins¹.

En réponse au besoin d'information exprimé par les partenaires, cette étude à caractère local nous renseigne sur les activités spécifiques des entreprises, notamment les intentions d'embauche, les postes vacants, la gestion des ressources humaines, les changements prévisibles et les compétences particulières recherchées.

Les données recueillies serviront aux différents intervenants locaux et régionaux qui travaillent au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi ainsi qu'au développement économique. Elles pourront être couramment réinvesties lors de la prestation de services aux usagers ainsi qu'aux entreprises, lors de l'établissement des planifications locales, de même que dans le cadre de tout projet centré sur le développement et la promotion de l'emploi.

À titre d'exemple, ces renseignements pourront être utilisés dans le cadre des mesures et services d'Emploi-Québec, en ce qui concerne notamment l'information sur le marché du travail, service qui s'adresse à l'ensemble de la population d'un territoire, aux personnes en emploi et sans emploi, de même qu'aux entreprises. L'information sur le marché du travail vise à soutenir les personnes dans le choix d'une formation ou d'un emploi ou dans leur recherche d'emploi. L'information sur le marché du travail vise aussi à aider les entreprises dans leur planification en matière de ressources humaines ainsi que dans leur recrutement.

Soulignons que cette étude s'inscrit dans la foulée d'une vaste enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre menée en 1995, par le Bureau de la statistique du Québec et Statistique Canada, et couvrant le Québec et ses régions. Les résultats globaux et régionaux de cette enquête ont été publiés respectivement à l'automne 1996 et au printemps 1997². Signalons que pour la région de la Chaudière-Appalaches ce rapport est le huitième d'une série de onze, le rapport de la MRC des Chutes-de-la-Chaudière étant le neuvième. En effet, Emploi-Québec, région de la Chaudière-Appalaches, a déjà publié *l'Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre* pour les territoires suivants³ : Bellechasse, Montmagny, L'Islet, La Nouvelle-Beauce, Robert-Cliche, Beauce-Sartigan et L'Amiante. Des rapports concernant d'autres MRC de la région de la Chaudière-Appalaches seront publiés dans la prochaine année. Certains des aspects traités dans ces différentes enquêtes deviennent donc comparables.

Un merci spécial à la Table Emploi et main-d'œuvre pour sa collaboration tout au long de l'enquête de même qu'aux entreprises répondantes, celles-ci étant à la base de l'information consignée dans ce rapport.

¹ La Table Emploi et Main-d'œuvre des MRC des Chutes-de-la-Chaudière et de Desjardins rassemble les représentants et les représentantes des organismes ou entreprises suivants : Centres locaux d'emploi de Lévis et des Chutes-de-la-Chaudière, Centres locaux de développement de la MRC de Desjardins et des Chutes-de-la-Chaudière, Commission scolaire des Navigateurs, Cégep de Lévis-Lauzon, Chambre de commerce de la Rive-Sud de Québec, Direction régionale Emploi-Québec, Groupe Brochu-Lafleur et Produits forestiers J.V.

² S. Bélisle et R. Lachapelle (Développement des ressources humaines Canada et Société québécoise de développement de la main-d'œuvre), *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, résultats globaux*, 1996 et S. Lefebvre (Société québécoise de développement de la main-d'œuvre), *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, région de la Chaudière-Appalaches*, 1997.

³ S. Lefebvre (Direction de la planification et du partenariat) Emploi-Québec, région de la Chaudière-Appalaches, *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre*, MRC de Bellechasse (novembre 1998), MRC de Montmagny et de L'Islet (juin 1999), MRC de La Nouvelle-Beauce, Robert-Cliche et Beauce-Sartigan (décembre 1999), L'Amiante (juin 2000).

SOMMAIRE

ENQUÊTE SUR LES CARACTÉRISTIQUES DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE DE LA MRC DE DESJARDINS

PRÉSENTATION

- L'enquête a touché quelque 3 600 emplois des secteurs manufacturier et des services informatiques. Près de 92 % des emplois visés par l'enquête sont des emplois à temps plein, tandis que 8 % sont des emplois à temps partiel.

LA SAISONNALITÉ

- Le marché du travail est dynamique. Tout au long d'une année, on enregistre un nombre élevé d'embauches et de cessations d'emploi. La fréquence de mises à pied permanentes et d'embauches est de trois à quatre fois supérieure dans les petites entreprises comparativement à la fréquence observée dans les grandes entreprises.
- Durant une année, le niveau d'emploi varie considérablement. Ainsi, dans la MRC de Desjardins, la différence entre le nombre maximal (quelque 3 800 emplois) et le nombre minimal d'emplois (quelque 2 000 emplois) au cours des douze mois précédant l'enquête s'élève précisément à 1 724 emplois.
- L'été et l'automne sont les saisons les plus fréquemment ciblées en ce qui a trait au nombre maximal d'emplois.

LES POSTES VACANTS

- Au printemps et à l'été 2000, 19,6 % des entreprises manufacturières et des services informatiques de la MRC de Desjardins faisaient état de postes vacants pour lesquels elles recherchaient activement des travailleurs et des travailleuses à l'extérieur de leur établissement.
- Par rapport au nombre d'emplois estimé (3 608 emplois), le nombre de postes vacants (130) représente 3,6 %.

POSTES VACANTS PAR RAPPORT AU NOMBRE D'EMPLOIS ESTIMÉ SECTEUR MANUFACTURIER, RÉGION DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES

LOCALITÉ (MRC)	POSTES VACANTS PAR RAPPORT À L'EMPLOI (%)
Montmagny	3,2
L'Islet	2,4
Bellechasse	4,3
Nouvelle-Beauce	4,0
Robert-Cliche	7,4
Beauce-Sartigan	5,9
L'Amiante	4,3
Desjardins	3,4
Chutes-de-la-Chaudière	4,5

Note : Il s'agit exclusivement des postes vacants du secteur manufacturier et de l'emploi estimé du secteur manufacturier.

- Dans Desjardins, les secteurs de la transformation des aliments et du manufacturier divers se démarquent par leur nombre de postes vacants.
- Nous relevons les résultats suivants au sujet des sources de recrutement :

Sources de recrutement	Pourcentage (%)
Contacts personnels des dirigeants de l'entreprise	47,6
Centre local d'emploi (Emploi-Québec)	46,5
Candidats recommandés par les employés	37,5
Journaux	35,3
Établissements scolaires	21,9
Autres organismes publics d'emploi	7,4
Internet	5,1
Agences de placement privées	4,7
Publications d'affaires ou d'associations d'employeurs	1,0

- Certaines entreprises font état de difficultés particulières quant au recrutement professionnel pour combler les postes vacants. En fait, pour 68 % des postes vacants, les entreprises mentionnent des difficultés de recrutement.
- Les résultats nous indiquent que la compétitivité des conditions de travail offertes (salaire, milieu de travail, horaire de travail) est la première cause des difficultés de recrutement. On trouve la mention de cette cause pour 49,4 % des postes vacants. Le travail temporaire ou l'activité saisonnière est la deuxième cause de difficultés et ce, pour 29,4 % des postes vacants. La compétence (24,7 %) et l'expérience (20 %) recherchées des candidats sont parmi les sources de difficultés de recrutement.
- Les qualités personnelles (sens de l'initiative, responsabilité, honnêteté), les relations interpersonnelles (travail en équipe, service aux clients), les compétences de base (lire, écrire, compter) sont les trois compétences majeures à la source des difficultés de recrutement.

LISTE DES POSTES ACTUELLEMENT VACANTS, SELON L'ENQUÊTE SUR LES CARACTÉRISTIQUES DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE⁴

MRC DE DESJARDINS

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	TITRE DE LA PROFESSION	NOMBRE
Aliments	Bouchers/Bouchères industriel(le)s	2
Aliments	Commis bilingues;	2
Aliments	Emballeurs/Emballeuses; Préposés/Préposées à la sanitation	34
Bois	Manœuvres machines lourdes	3
Meuble	Soudeurs/Soudeuses	1
Meuble	Emballeurs/Emballeuses-Assembleurs/Assembleuses	1
Imprimerie	Commis vendeurs/vendeuses	6
Imprimerie	Programmeurs/Programmeuses analystes multimédia	1
Imprimerie	Concepteurs/Conceptrices graphiques	1
Produits métalliques	Vente chauffage	3
Produits métalliques	Soudeurs/Soudeuses	3
Machinerie	Dessinateurs/Dessinatrices CAO	1
Machinerie	Techniciens/Techniciennes en génie mécanique	1
Machinerie	Commis	1
Produits minéraux non métalliques	Journaliers/Journalières	4
Produits chimiques	Chefs d'équipe	1
Produits chimiques	Journaliers/Journalières	4
Produits chimiques	Planificateurs/Planificatrices	2
Manufacturier divers	Journaliers/Journalières	6
Manufacturier divers	Conseillers/Conseillères en vente	3
Manufacturier divers	Couturiers/Couturières	17
Manufacturier divers	Soudeurs/Soudeuses	8
Manufacturier divers	Secrétaires aux ventes	9
Manufacturier divers	Installateurs/installatrices	9
Services informatiques	Formateurs/Formatrices	10
Total		133

Note : Le nombre total de postes vacants peut varier en raison de l'arrondissement pour chacun des nombres par métier.

LES INVESTISSEMENTS

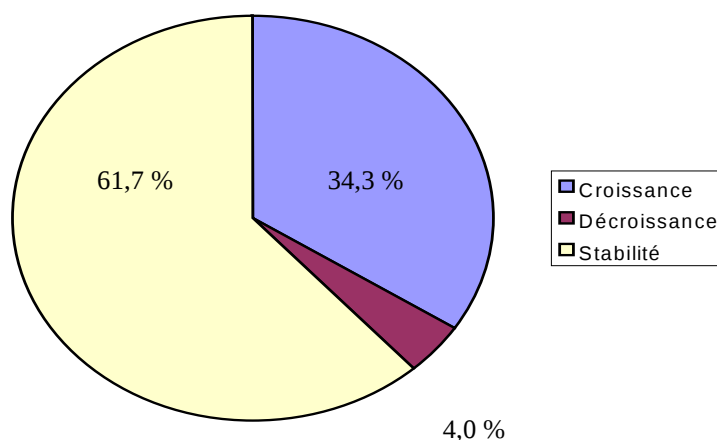
- Près de 40 % des entreprises des secteurs manufacturier et des services informatiques de la MRC de Desjardins prévoient effectuer un investissement au cours des années 2000-2001 et 2001-2002.
- Les investissements prévus varient de 6 000 \$ à 3 000 000 \$. L'investissement total prévu représente la somme 9 126 000 \$.

⁴ Liste des postes vacants mentionnés au printemps et à l'été 2000.

L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

- Trente quatre pour cent des entreprises manufacturières et des services informatiques de la MRC de Desjardins prévoient une croissance de l'emploi au cours des années 2000-2001 et 2001-2002. Très peu d'établissements appréhendent une décroissance, tandis que 61,7 % optent pour la stabilité.
- Une majorité d'entreprises qui anticipent particulièrement la croissance appartiennent aux secteurs suivants : les produits métalliques, les industries chimiques (notamment suppléments alimentaires, médicaments naturels, intermédiaires pharmaceutiques), le manufacturier divers et les services informatiques. En termes de perspectives professionnelles et de domaines d'avenir dans la MRC de Desjardins, il est important de connaître et de s'intéresser à ces secteurs d'activité.

Projections des entreprises au sujet du nombre d'employés



LES CHANGEMENTS PRÉVUS

- Ce sont les changements de marché qui sont les plus largement prévus par les entreprises de la MRC de Desjardins. Ainsi, 37,5 % des entreprises affirment avoir l'intention de réaliser ce type de changement au cours des années 2000-2001 et 2001-2002. Les changements technologiques arrivent au second rang, avec 25,5 % des entreprises qui les anticipent. Les changements organisationnels sont prévus dans une proportion moindre, soit 14,4 %.

LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE AU COURS DES ANNÉES 2000-2001 ET 2001-2002

- Quelque 31 % des entreprises manufacturières et des services informatiques de la MRC de Desjardins prévoient embaucher du personnel additionnel au cours des années 2000-2001 et 2001-2002.
- Les intentions d'embauche représentent 224 emplois. On les retrouve principalement dans les secteurs d'activité économique suivants : la transformation des aliments, les produits métalliques et le manufacturier divers.
- En ce qui concerne la scolarité, mentionnons que les employeurs de la MRC de Desjardins exigent au moins un diplôme de 5^e secondaire pour 86,2 % des intentions d'embauche.

LISTE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE⁵ AU COURS DES ANNÉES 2000-2001 ET 2001-2002, MRC DE DESJARDINS

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	TITRE DE LA PROFESSION	NOMBRE
Aliments	Cuisiniers/Cuisinières	5
Aliments	Pâtissiers/Pâtissiers	5
Aliments	Restauration	12
Aliments	Emballeurs/Emballeuses	45
Habillement	Couturiers/Couturières; Assembleurs/Assembleuses; Finition	9
Meuble	Directeurs/Directrices ressources humaines	1
Meuble	Techniciens/Techniciennes informatique	1
Meuble	Représentants/Représentantes	1
Meuble	Personnel de production	1
Imprimerie	Kinésiologue	5
Imprimerie	Techniciens/Techniciennes graphisme	4
Produits métalliques	Tôliers/Tôlières; Installateurs/Installatrices ferblanterie	8
Produits métalliques	Soudeurs/Soudeuses	15
Produits métalliques	Pressiers/Pressières (Break Sfear scie)	6
Produits métalliques	Journaliers/Journalières	9
Machinerie	Dessinateurs/Dessinatrices (fab. Mécanique); Gestion de projets	1
Machinerie	Machinistes	1
Machinerie	Soudeurs Assembleurs/Soudeuses Assembleuses	1
Produits minéraux non métalliques	Vente	3
Produits minéraux non métalliques	Journalier	4
Industries chimiques	Chimistes	5

⁵ Liste des intentions d'embauche mentionnées au printemps et à l'été 2000.

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	TITRE DE LA PROFESSION	NOMBRE
Industries chimiques	Journaliers/Journalières	5
Manufacturier divers	Agronomes	3
Manufacturier divers	Ingénieurs/Ingénieures	6
Manufacturier divers	Techniciens/Techniciennes électronique	6
Manufacturier divers	Vendeurs/Vendeuses	9
Manufacturier divers	Manœuvres	6
Services informatique	Ingénieurs/Ingénieures génie électrique et électronique	1
Services informatiques	Programmeurs/Programmeuses analystes; Analystes senior	7
Services informatiques	Techniciens/Techniciennes	1
Services informatiques	Formateurs/Formatrices	10
Total		196

Note : Le nombre total des intentions d'embauche peut varier en raison de l'arrondissement pour chacun des nombres par métier.

LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

- Quelque 19 % des entreprises déclarent avoir une personne qui s'occupe du personnel ou des ressources humaines de l'entreprise, à l'exclusion du ou des propriétaires.
- À l'instar de ce que l'on trouve dans des études antérieures concernant la main-d'œuvre, la difficulté de recrutement de personnel qualifié est le problème le plus criant. Le faible bassin de main-d'œuvre présente aussi une difficulté importante, soit 41,6 %.

LA FORMATION DU PERSONNEL

- Quelque 58,8 % des entreprises des secteurs manufacturier et des services informatiques offrent de la formation à leur personnel, ce qui est peu en comparaison des données obtenues lors des enquêtes précédentes.
- Les entreprises offrant de la formation ont principalement recours aux moyens suivants : la formation structurée à l'intérieur de l'entreprise (69,1 %); la formation donnée par des établissements d'enseignement publics et privés (39 %) et d'autres moyens (25 %). Les autres moyens sont : les séminaires donnés par les fournisseurs, les stages spécialisés auprès des fournisseurs, les cours, les colloques, l'information de la part des plus vieux employés et le recours aux consultants externes.
- Les principales difficultés éprouvées dans la réalisation des activités de formation sont le manque de temps des employés pour suivre les activités de formation (27 %); le coût trop élevé des activités de formation (26,7 %); le remplacement des personnes à former sans que ralentissent la production ou le service (25,7 %) et la crainte de perdre les employés formés au profit des concurrents (16,1 %).

INTRODUCTION

Ce rapport est divisé en sept sections. À la première section, nous présentons succinctement les différentes caractéristiques de la population, puis nous examinons l'évolution des principaux indicateurs du marché du travail, soit le taux d'emploi, le taux de chômage et le taux d'activité. Par la suite, nous décrivons la structure économique. Ce bref tour d'horizon permet de mieux connaître le marché du travail local.

La section suivante explique la méthodologie retenue pour la réalisation du projet d'enquête. C'est dans cette section que l'on trouvera les renseignements sur la population visée par l'enquête, les résultats de la collecte de données et les méthodes d'estimation.

À la suite de cette section, nous établissons le portrait des entreprises qui ont répondu et nous décrivons, le plus explicitement possible, les postes vacants et les difficultés de recrutement. Puis nous nous attardons, à la quatrième section, aux changements prévus. Les thèmes suivants sont alors abordés : les investissements, l'évolution de l'emploi et les changements technologiques, organisationnels et de marché prévus.

À la section 5, nous rapportons les intentions d'embauche des employeurs pour les années 2000-2001 et 2001-2002. Les répartitions industrielle et professionnelle des intentions d'embauche sont aussi examinées.

La section 6 traite de la gestion des ressources humaines, tandis que la section 7 s'attarde plus spécifiquement à la formation du personnel.

Ces renseignements recueillis auprès des entreprises aideront, nous l'espérons, à atteindre une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.

1.1 LA POPULATION

La MRC de Desjardins est située sur la rive sud du Saint-Laurent, en face de Québec, et comprend la ville de Lévis ainsi que le territoire de trois autres municipalités ayant un caractère périurbain. La population de cette MRC (51 222 personnes), qui se classe deuxième quant au nombre d'habitants, représente 13,5 % de la population régionale. Entre 1991 et 1996, Desjardins a connu une croissance démographique de l'ordre de 4,4 %, soit une croissance supérieure à celle de l'ensemble de la région qui se situe à 3,5 %.

La proportion de personnes de 15 ans et plus qui, en 1996, possédaient au moins un diplôme d'études secondaires était de 68,9 %, comparativement à 60,2 % pour l'ensemble de la région. La localisation géographique de Desjardins influence ces chiffres, la MRC étant près des institutions d'enseignement des régions de la Chaudière-Appalaches et de Québec.

1.2 LA MAIN-D'ŒUVRE POTENTIELLEMENT DISPONIBLE

En mars 2000⁶, on comptait 2 518 prestataires adultes de l'assistance-emploi dans la MRC de Desjardins. Par rapport à mars 1999, il s'agit d'une diminution de l'ordre de 7,1 %, le nombre de prestataires passant de 2 696 en mars 1999 à 2 518 en mars 2000.

En mars 2000, les 2 518 prestataires de l'assistance-emploi se composaient de 805 adultes inaptes au travail de façon permanente et de 1 713 adultes aptes au travail.

Dans la MRC de Desjardins, la proportion de prestataires de l'assistance-emploi aptes (1 713) par rapport à la population âgée de 15 à 64 ans (35 530) se situait, en mars 2000, à 4,8 % comparativement à 3,7 % pour l'ensemble de la région de la Chaudière-Appalaches.

Les 1 713 prestataires de l'assistance-emploi adultes et aptes au travail se répartissaient de la façon suivante. Nous remarquons ici la grande proportion de femmes prestataires et l'écart important entre les hommes et les femmes.

Les femmes	53,8 %
Les hommes	46,2 %
Les moins de 20 ans	3,3 %
Les 20 à 29 ans	21,0 %
Les 30 à 44 ans	38,0 %
Les 45 à 54 ans	23,5 %
Les 55 ans et plus	14,2 %
Pourcentage de prestataires de l'assistance-emploi adultes et	15,5 %

⁶ Source : Fichier de la sécurité du revenu du ministère de la Sécurité sociale (mars 1999 et 2000). Compilations Emploi-Québec, région de la Chaudière-Appalaches, Direction de la planification et du partenariat.

aptes au travail qui ont une durée cumulative *de moins de 2 ans*

Pourcentage de prestataires de l'assistance-emploi adultes et
aptes au travail qui ont une durée cumulative *de moins de 4 ans* 29,5 %

Pourcentage de prestataires de l'assistance-emploi adultes et
aptes au travail chefs de familles monoparentales 13,6 %

Par ailleurs, la MRC de Desjardins regroupait, au premier trimestre de 2000, 1 380 bénéficiaires réguliers (sans gains) de l'assurance-emploi⁷; il s'agit d'une augmentation de l'ordre de 16 % par rapport au même trimestre de 1999. Le pourcentage de prestataires de l'assurance-emploi par rapport à la population âgée de 15 à 64 ans se situait, au premier trimestre de 2000, à 3,9 %, comparativement à 3,7 % pour l'ensemble de la région de la Chaudière-Appalaches.

L'addition du nombre de personnes prestataires de l'assistance-emploi aptes au travail (1 713) et du nombre de personnes bénéficiaires réguliers (sans gains) de l'assurance-emploi (1 380) nous permet de quantifier, à tout le moins, le bassin d'une main-d'œuvre disponible de 3 093 personnes. À ce chiffre s'ajoute très certainement le nombre de personnes sans soutien du revenu, tels les diplômés des écoles professionnelles et techniques, les femmes sans revenu qui cherchent un emploi et toutes les personnes non admissibles aux prestations de l'assurance-emploi ou de l'assurance-emploi.

Tableau 1
INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL
SELON LA MRC, LA RÉGION ET L'ENSEMBLE DU QUÉBEC

Localité	Population 15 ans et plus	Taux de diplomation Diplôme de 5 ^e secondaire et plus	Taux de chômage	Taux d'emploi	Prestataires aptes de l'assistance- emploi	Bénéficiaires réguliers (sans gains) de l'assurance- emploi
	n	%	%	%	%	%
L'Islet	15 700	46,5	13,9	49,2	4,7	5,4
Montmagny	19 230	51,4	12,2	51,0	6,2	3,7
Bellechasse	23 355	55,6	8,8	53,4	3,4	4,1
Desjardins	41 360	68,9	11,1	56,4	4,8	3,9
Chutes-de-la-Chaudière	57 475	75,7	7,8	66,1	2,2	3,6
Nouvelle-Beauce	19 230	58,1	7,7	60,7	2,6	3,8
Robert-Cliche	14 380	53,4	8,8	54,6	3,3	3,5
Les Etchemins	14 335	45,9	12,0	49,2	3,6	3,4
Beauce-Sartigan	35 275	53,5	8,7	59,3	3,3	3,1
L'Amiante	36 330	58,1	9,5	52,1	4,6	3,1

⁷ Source : Statistique Canada, Division de la statistique du travail (1^{er} trimestres de 1999 et de 2000). Compilations Emploi-Québec, région de la Chaudière-Appalaches, Direction de la planification et du partenariat.

Lotbinière	20 605	55,5	9,6	55,9	3,4	5,4
Région de la Chaudière-Appalaches	297 275	60,2	9,5	56,9	3,7	3,7
Ensemble du Québec	5 673 470	64,5	11,8	55,0	6,6	3,9

Taux de diplomation : Personnes de 15 ans et plus détenant au moins un diplôme de 5^e secondaire par rapport à la population de 15 ans et plus. Recensement 1996.

Taux de chômage : Nombre de chômeurs par rapport à la population active. Recensement 1996.

Taux d'emploi : Emploi par rapport à la population de 15 ans et plus. Recensement 1996.

Prestataires de l'assistance-emploi : Nombre de prestataires aptes par rapport à la population âgée de 15 à 64 ans. Premier trimestre 2000.

Bénéficiaires réguliers de l'assurance-emploi : Nombre de bénéficiaires par rapport à la population âgée de 15 à 64 ans. Premier trimestre 2000.

1.3 LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LA RÉALITÉ ÉCONOMIQUE

En 1996, la MRC de Desjardins affichait un taux d'emploi de 56,4 %, comparativement à 56,9 % pour l'ensemble de la région. Mentionnons que le taux d'emploi chez les femmes était de 49,6 % et celui chez les hommes, de 63,7 %. Ces proportions pour la région étaient de 49,3 % chez les femmes et de 64,7 % chez les hommes.

Quant au taux d'emploi chez les jeunes âgés entre 15 et 24 ans, on remarque un taux d'emploi de 47,9 % comparativement à 45,5 % chez les jeunes de l'ensemble de la région.

Le tableau 2 présente les principaux indicateurs du marché du travail des MRC de Desjardins, de la région de la Chaudière-Appalaches et de l'ensemble du Québec.

Tableau 2

**PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL
MRC DE DESJARDINS
RÉGION DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES ET ENSEMBLE DU QUÉBEC**

LOCALISATION	TAUX D'EMPLOI (%)		TAUX D'ACTIVITÉ (%)		TAUX DE CHÔMAGE (%)	
	1991	1996	1991	1996	1991	1996
Desjardins	60,5	56,4	66,0	63,4	8,4	11,1
Région de la Chaudière-Appalaches	58,4	56,9	64,4	62,9	9,3	9,5
Ensemble du Québec	57,3	55,0	65,1	62,3	12,1	11,8

Source : Statistique Canada, Recensements 1991 et 1996.

Selon les données du recensement 1996, parmi les 23 320 résidents de Desjardins occupant un emploi, quelque 20 615 possédaient un lieu de travail habituel. Les 2 705 personnes qui n'avaient pas de lieu de travail habituel travaillaient soit à domicile, soit en dehors du Canada ou n'avaient pas de lieu de travail fixe.

En 1996, la majorité des résidents qui possédaient un lieu de travail habituel (20 615) exerçaient leur métier dans des entreprises situées dans la MRC où ils habitaient, c'est-à-dire dans la MRC de Desjardins, et ce, dans une proportion de 61 %. Actuellement, compte tenu de la situation fluctuante du chantier maritime, cette proportion pourrait avoir changé.

Les 8 045 autres résidents ayant un lieu de travail habituel se répartissaient ainsi : quelque 2 255 travaillaient dans les MRC des Chutes-de-la-Chaudière et de Bellechasse; 465 travaillaient dans les autres MRC de la région de la Chaudière-Appalaches; 4 785 travaillaient dans la Communauté urbaine de Québec et 540 travaillaient ailleurs au Québec. En contrepartie, ils sont quelque 9 600 à entrer dans la MRC de Desjardins pour y travailler.

La MRC de Desjardins se démarque quant à son nombre d'emploi dans le secteur tertiaire. Ainsi, en 1996, la proportion d'emploi dans le secteur tertiaire était de 80,4 % comparativement à 65,1 % dans la région de la Chaudière-Appalaches. Le secteur du commerce de gros et de détail vient au premier rang, avec 20,4 % des emplois. La santé et les services sociaux, les institutions financières, l'enseignement ainsi que l'hébergement et la restauration se retrouvent parmi les secteurs les plus importants. Par rapport à l'ensemble du Québec, le secteur des institutions financières et assureurs est particulièrement performant en matière d'emploi, compte tenu de la présence du siège social du Mouvement Desjardins sur le territoire. Les changements structurels du Mouvement Desjardins devraient vraisemblablement affecter le nombre d'emploi que compte la Confédération des caisses populaires.

Le secteur manufacturier est loin d'être négligeable, bien qu'il souffre encore actuellement des mises à pied massives du chantier maritime. En 1996, le secteur manufacturier dans Desjardins rassemblait 13,4 % des emplois comparativement à 21,8 % dans l'ensemble de la région. Le secteur de la transformation des aliments est en tête de liste avec 3,7 % des emplois. Le Plan d'action pour l'économie et l'emploi (PALÉE) du Centre local de développement de la MRC de Desjardins reconnaît le besoin de diversifier la base industrielle de la MRC. Ainsi, l'on peut lire dans le PALÉE : *« À ce chapitre, le Cégep de Lévis-Lauzon, avec ses deux centres de transfert collégiaux en biotechnologie et de robotique industrielle, s'impose comme une voie stratégique sur laquelle notre diversification industrielle doit s'amorcer. Ce choix stratégique se précise davantage si, au dynamisme de notre secteur agroalimentaire et aux actifs matériels et de savoir du Cégep, s'ajoute un potentiel de développement de marché des aliments fonctionnels... »*.

Par ailleurs, les activités reliées au secteur primaire ont des retombées économiques importantes pour le territoire. La municipalité de Saint-Henri se démarque par son caractère fortement agricole. On y retrouve une production laitière importante et concentrée (46 % de fermes spécialisées) de même qu'un élevage porcin marqué (17 % de fermes spécialisées). En général, dans Desjardins, la plus grande partie des terres possédées par les agriculteurs est utilisées intensivement pour la culture et le pâturage. On retrouve, dans le secteur primaire, 2,1 % des emplois de la MRC dont 1,9 % en agriculture.

Ainsi que l'illustre le tableau 3, la MRC de Desjardins regroupe environ 1 400 employés.

Tableau 3

**RÉPARTITION DES EMPLOYEURS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ
MRC DE DESJARDINS**

SECTEUR D'ACTIVITÉ	EMPLOYEURS (%) (n = 1 357)
Primaire	2,5
Manufacturier	12,0
Construction	7,8
Tertiaire	77,7
Total	100,0

Source : Système national d'information sur le marché du travail, Développement des ressources humaines Canada, en date du 12 octobre 2000.

Mentionnons que la majorité des entreprises sont de petite taille; en effet, 86,6 % d'entre elles emploient moins de 20 salariés. Il apparaît que la présence de PME manufacturières pourrait avoir un impact positif sur la création nette d'entreprises⁸. En effet, les entrepreneurs potentiels qui travaillent dans les PME ont une propension plus grande à se lancer en affaires que ceux qui travaillent dans les grandes entreprises, ce qui est positif pour la MRC.

⁸ M.-U. Proulx, et N. Riverin *L'entrepreneuriat dans les régions administratives et leurs territoires MRC*, Observatoire socio-économique des territoires du Québec, UQAC, mars 1999.

Cette section traite spécifiquement de la méthodologie de l'enquête. Les sujets suivants y sont abordés : la population visée, la collecte et le traitement des données, le résultat de la collecte et la pondération.

2.1 LA POPULATION ÉTUDIÉE

Nous avons utilisé, pour cette enquête, un fichier d'entreprises provenant du Centre local de développement de la MRC de Desjardins.

Aux fins de la présente enquête, le comité responsable de l'enquête⁹ a retenu l'ensemble des établissements appartenant au secteur manufacturier, de même que les établissements appartenant aux services informatiques.

Tableau 4
NOMBRE DE QUESTIONNAIRES EXPÉDIÉS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ
ET LA TAILLE DE L'ENTREPRISE
MRC DE DESJARDINS

SECTEUR	QUESTIONNAIRES EXPÉDIÉS SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES				
	0-9 employés	10 à 49 employés	50 à 199 employés	200 employés et plus	Total
Ensemble des Industries	(questionnaires) (n)	(questionnaires) (n)	(questionnaires) (n)	(questionnaires) (n)	(questionnaires) (n)
	119	40	11	4	174
Aliments/boissons	5	3	1	3	12
Caoutchouc/plastique	2	3			5
Cuir	2				2
Textiles	1	1	1		3
Habillement	9	2			11
Bois	4	2	4		10
Meuble	14	5	1		20
Imprimerie	16	3			19
Métaux primaires	1				1
Produits métalliques	10	6	1		17
Machinerie	2	3			5
Matériel de transport	9	1		1	11
Produits électriques et électroniques		1			1
Minéraux non métalliques	4	4	1		9
Pétrole et charbon	1				1
Industries chimiques	5	1	2		8
Manufacturier divers	26	3			29
Services informatiques	8	2			10

⁹ Le comité responsable de l'enquête est la Table Emploi et Main-d'œuvre des MRC des Chutes-de-la-Chaudière et de Desjardins.

2.2 LA COLLECTE ET LE TRAITEMENT DES DONNÉES

Les entreprises ont eu à répondre à un questionnaire¹⁰ qui comprenait 25 questions réparties dans les cinq sections suivantes : les caractéristiques de l'établissement, la sous-traitance, les changements prévus, la gestion des ressources humaines et la formation de la main-d'œuvre.

En raison des difficultés que pose généralement toute forme d'enquête relative aux besoins en main-d'œuvre des entreprises, il a été convenu de reproduire une bonne partie des questions posées dans *l'Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre au Québec*¹¹. Cet emprunt comporte deux avantages non négligeables. Il nous dispense d'un prétest, puisque cette étape a déjà été effectuée de façon très rigoureuse par le Bureau de la statistique du Québec. Il nous permet aussi de comparer nos résultats avec ceux qui ont été obtenus en 1995 pour l'ensemble du Québec et pour la région de la Chaudière-Appalaches, de même qu'avec ceux recueillis dans les autres enquêtes locales que nous menons¹².

La mise à la poste des 174 questionnaires s'est faite durant la semaine du 13 mars 2000. L'envoi postal comprenait les documents suivants : une lettre de présentation de l'enquête signée par Mesdames Claire Moissan du Centre local d'emploi (CLE) de Lévis et Suzanne Bonnette de la Chambre de Commerce de la Rive-Sud de Québec et par monsieur Jean-François Carrier du Centre local de développement (CLD) de Desjardins, un exemplaire du questionnaire ainsi qu'une enveloppe de retour affranchie. Mentionnons que les médias locaux ont été mis à contribution pour la promotion.

Pour s'assurer de la collaboration des entreprises et maximiser le taux de réponse, deux séries de rappels téléphoniques ont été effectuées par le CLE de Lévis durant les mois d'avril, mai et juin 2000. Quelques rappels ciblés ont aussi été effectués en septembre 2000.

Pendant la même période, nous avons construit la base de données informatisée à l'aide du logiciel Excel. Les autres démarches, comme la vérification des questionnaires, la codification des réponses, la saisie informatique et la validation de la base de données, se sont faites en continu.

2.3 LES RÉSULTATS DE LA COLLECTE

Sur l'ensemble des 174 établissements visés par l'enquête, 18 établissements ont été déclarés fermés ou ne répondaient pas aux critères de l'enquête. L'échantillon admissible en vue du calcul du taux de réponse est donc de 156. Soixante dix-sept établissements admissibles ayant rempli le questionnaire, le taux de réponse à l'enquête s'élève à 49,4 %. Les résultats globaux de la collecte sont présentés au tableau 5.

¹⁰ Le questionnaire est présenté à l'annexe 1.

¹¹ S. Bélisle et R. Lachapelle, *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre au Québec, résultats globaux*, op. cit., page IV.

¹² S. Lefebvre, *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, MRC de Bellechasse, Montmagny et L'Islet, Robert-Cliche, Beauce-Sartigan, La Nouvelle-Beauce et L'Amiante*, op. cit., page IV.

Tableau 5

RÉSULTATS GLOBAUX DE LA COLLECTE

Échantillon initial (1)	174
Échantillon inadmissible (entreprises fermées ou ne répondant pas aux critères) (2)	18
Échantillon admissible (3)	156
Nombre de questionnaires admissibles (4)	77
Nombre de non-répondants (5)	79
Taux de réponse (4/3)	49,4 %

Les taux de réponse selon les strates, c'est-à-dire selon la taille et le secteur, sont présentés à l'annexe 2.

2.4 LA PONDÉRATION

Un des aspects intéressants d'une enquête est de relier les données des répondants à la population visée afin d'en arriver à décrire ce qui ressemble le plus aux entreprises du territoire à l'étude.

Afin de relier les données des répondants à la population visée de cette enquête dans Desjardins, soit les entreprises des secteurs manufacturier et des services informatiques, chaque entreprise s'est vu associer un poids. Ce poids correspond en fait au nombre d'établissements de la population que l'établissement répondant représente.

La pondération des données de la présente enquête a été effectuée en deux étapes : on a établi, dans un premier temps, le poids de base de chaque répondant, puis on a calculé un poids pour chaque question afin de tenir compte des non-réponses. Des informations plus complètes et détaillées sur la pondération sont présentées à l'annexe 3.

3.1 LES CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES

Ainsi que le montre le tableau 6, 40,2 % des entreprises répondantes se situent dans les secteurs d'activités du meuble, de l'imprimerie et du manufacturier divers. Les répondants comprennent 84,5 % d'entreprises ayant de 0 à 49 employés et 15,5 % d'entreprises comptant plus de 50 employés.

Tableau 6
RÉPARTITION DES ENTREPRISES RÉPONDANTES
MRC DE DESJARDINS

CARACTÉRISTIQUES	EMPLOYEURS (%) (n = 77)
SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	
Aliments	9,1
Caoutchouc/plastique	1,3
Textiles	2,6
Habillement	5,2
Bois	7,8
Meuble	13,0
Imprimerie	13,0
Produits métalliques	9,1
Machinerie	3,9
Matériel de transport	3,9
Minéraux non métalliques	3,9
Produits chimiques	6,5
Manufacturier divers	14,2
Services informatiques	6,5
TAILLE	
0 à 9 employés	48,1
10 à 49 employés	36,4
50 à 199 employés	11,7
200 employés et plus	3,8

La majorité des entreprises manufacturières et des services informatiques situées dans la MRC de Desjardins, soit 83,9 %, sont constituées d'un seul établissement. L'autre catégorie de répondants, soit 16,1 %, rassemble des entreprises constituées de plusieurs établissements, lesquels établissements sont situés à l'extérieur de la MRC de Desjardins. Ces établissements¹³ sont situés ailleurs dans la région de la Chaudière-Appalaches (41,3 %), dans d'autres régions du Québec (64,1 %), ailleurs au Canada (12,1 %), aux États-Unis (19,1 %), au Mexique et dans d'autres pays de l'Amérique du Sud (3,0 %) ainsi que dans d'autres pays (12,1 %).

¹³ Une même entreprise peut mentionner plus d'une localisation géographique. Le total des pourcentages est supérieur à 100 %.

L'enquête a touché quelque 3 600 emplois¹⁴. Près de 92 % pour cent des emplois visés par l'enquête sont des emplois à temps plein, tandis que 8 % sont des emplois à temps partiel.

3.2 LA SAISONNALITÉ

Le marché du travail est dynamique. Durant toute une année, il y a un nombre élevé d'embauches et de cessations d'emploi. Il y a embauche lorsqu'une entreprise crée un nouvel emploi, lorsqu'on comble un poste devenu vacant par une démission, une retraite, etc. Il peut y avoir embauches temporaires ou permanentes, à la suite d'un projet. Bref, le marché du travail est très en mouvement, et le nombre d'emplois créés chaque année est important. La fréquence de mises à pied permanentes et d'embauches est de trois à quatre fois supérieure dans les petites entreprises comparativement à la fréquence observée dans les grandes entreprises. Examinons un des aspects de la dynamique de l'emploi, soit la saisonnalité de l'emploi sur le territoire de la MRC de Desjardins.

Durant une année, le niveau d'emploi varie considérablement. Ainsi, dans la MRC de Desjardins, la différence entre le nombre maximal (quelque 3 800 emplois) et le nombre minimal d'emplois (quelque 2 000 emplois) au cours des douze mois précédant l'enquête s'élève précisément à 1 724 emplois.

Pour l'ensemble des entreprises répondantes, l'été et l'automne sont les saisons les plus fréquemment ciblées en ce qui a trait au nombre maximal d'emplois. Les résultats sont les suivants : 33,8 % des entreprises indiquent l'été (juin, juillet, août) de même que l'automne (septembre, octobre, novembre), 16,9 % indiquent le printemps (mars, avril, mai) et 14,3 % choisissent l'hiver (décembre, janvier, février). Mentionnons que pour 28,6 % des entreprises, il ne semble pas y avoir de « pics » d'emploi.

Tableau 7

**RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LA SAISON OÙ L'EMPLOI A ÉTÉ LE PLUS ÉLEVÉ
AU COURS DES 12 MOIS PRÉCÉDANT L'ENQUÊTE
MRC DE DESJARDINS**

SAISON	ENTREPRISES (MANUFACTURIER ET SERVICES INFORMATIQUES) (%)
Printemps	16,9
Été	33,8
Automne	33,8
Hiver	14,3
Ne s'applique pas	28,6
Sans réponse	15,6

Note : Une même entreprise peut mentionner plus d'une saison.

En ce qui concerne le nombre minimal d'emplois, l'hiver est la saison la plus fréquemment citée par les entreprises répondantes. Les résultats sont les suivants : 35,1 % des entreprises indiquent l'hiver,

¹⁴ Il s'agit du nombre d'emplois estimé pour la population visée, soit l'ensemble des entreprises touchées par l'enquête.

10,4 % mentionnent l'été, 7,8 % le printemps et 5,2 % choisissent l'automne. La proportion d'entreprises où l'effet de la saisonnalité ne semble pas exister est de 29,9 %.

Tableau 8

**RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LA SAISON OÙ L'EMPLOI A ÉTÉ LE PLUS FAIBLE
AU COURS DES 12 MOIS PRÉCÉDANT L'ENQUÊTE**

MRC DE DESJARDINS

SAISON	ENTREPRISES (MANUFACTURIER ET SERVICES INFORMATIQUES) (%)
Printemps	7,8
Été	10,4
Automne	5,2
Hiver	35,1
Ne s'applique pas	29,9
Sans réponse	16,9

Note : Une même entreprise peut mentionner plus d'une saison.

3.3 LES POSTES VACANTS ACTUELS

3.3.1 Les caractéristiques des postes vacants

Cette section vise principalement à cerner la nature et l'étendue des postes vacants dans le secteur manufacturier et les services informatiques de la MRC de Desjardins, c'est-à-dire les postes ouverts exclusivement aux personnes de l'extérieur des entreprises.

Au printemps et à l'été 2000, 19,6 % des entreprises manufacturières et des services informatiques de la MRC de Desjardins faisaient état de 130 postes vacants pour lesquels elles recherchaient activement des travailleurs à l'extérieur de leur établissement. Par rapport au nombre d'emplois estimé (3 608 emplois), le nombre de postes vacants (130) représente 3,6 %. Les secteurs de la transformation des aliments et du manufacturier divers se démarquent par leur nombre de postes vacants.

Le tableau 9 nous permet de comparer la proportion de postes vacants du secteur manufacturier dans Desjardins avec celles obtenues à partir d'enquêtes locales identiques à celle-ci, mais réalisées antérieurement¹⁵, exception faite de celle de la MRC des Chutes-de-la-Chaudière réalisée au cours de la même période que celle de la MRC de Desjardins.

¹⁵ S. Lefebvre, *Enquêtes sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre*, MRC de Bellechasse, Montmagny, L'Islet, La Nouvelle-Beauce, Robert-Cliche, Beauce-Sartigan, L'Amiante, *op. cit.*, page IV.

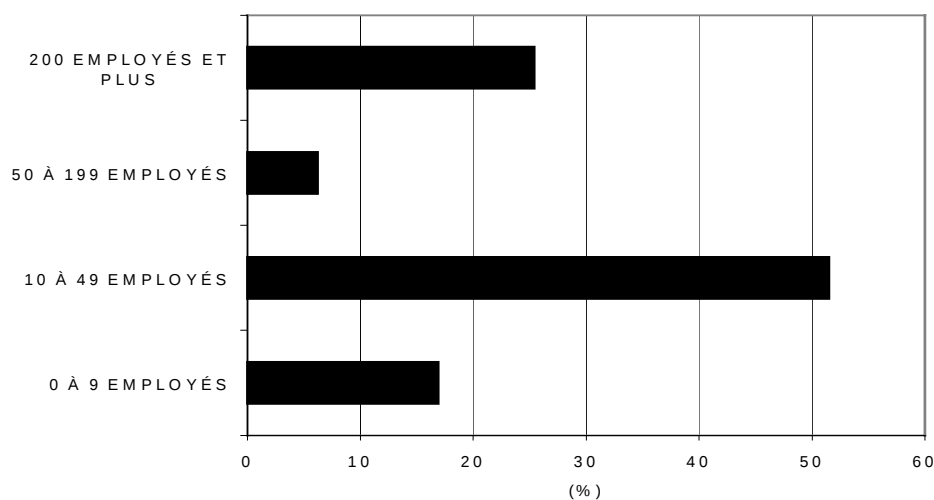
Tableau 9
POSTES VACANTS PAR RAPPORT AU NOMBRE D'EMPLOIS ESTIMÉ
SECTEUR MANUFACTURIER, RÉGION DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES

LOCALITÉ (MRC)	POSTES VACANTS PAR RAPPORT À L'EMPLOI (%)
Montmagny	3,2
L'Islet	2,4
Bellechasse	4,3
Nouvelle-Beauce	4,0
Robert-Cliche	7,4
Beauce-Sartigan	5,9
L'Amiante	4,3
Desjardins	3,4
Chutes-de-la-Chaudière	4,5

Note : Il s'agit exclusivement des postes vacants estimés du secteur manufacturier et de l'emploi estimé du secteur manufacturier.

Ainsi qu'il est illustré au graphique 1, on retrouve 16,9 % des postes vacants dans les entreprises comptant moins de 10 employés, 51,5 % dans les entreprises comptant entre 10 et 49 employés, 6,2 % dans les entreprises employant de 50 à 199 employés et 25,4 % dans celles de 200 employés et plus. Il est important de remarquer que la majorité des postes vacants, soit 68,4 %, se trouvent au sein de petites entreprises comptant moins de 50 employés.

Graphique 1
POSTES VACANTS SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES
MRC DE DESJARDINS



En ce qui concerne la scolarité, mentionnons que les employeurs de la MRC de Desjardins exigent au moins un diplôme de 5^e secondaire pour 63,8 % des postes vacants. Cela signifie donc que, pour 36,2 % des postes vacants mentionnés à l'enquête, les employeurs n'exigent aucune scolarité, cette proportion apparaît élevée.

Ainsi, les employeurs visés par l'enquête demandent pour leurs postes à combler :

Scolarité	Postes vacants (%)
Diplôme de 5 ^e secondaire (formation générale)	40,0
Diplôme de formation professionnelle (secondaire)	11,5
Diplôme de formation technique (collégial)	4,6
Diplôme universitaire	7,7
Aucune scolarité exigée	36,2
Total	100,0

En ce qui concerne la spécialisation professionnelle privilégiée pour combler les postes vacants, les employeurs mentionnent pour la formation professionnelle au secondaire :

- La soudure
- La gestion des stocks

Pour la formation technique au collégial, les employeurs mentionnent :

- L'informatique
- Le graphisme

Du côté universitaire, on demande le diplôme suivant :

- L'informatique (Bacc.)

En ce qui concerne l'expérience recherchée, les résultats se répartissent ainsi :

Expérience	Postes vacants (%)
Moins d'un an d'expérience	86,9
Entre un an et trois ans d'expérience	9,0
Plus de trois ans d'expérience	4,1
Total	100

Nous relevons les résultats suivants au sujet des sources de recrutement :

Sources de recrutement	Pourcentage (%)
Contacts personnels des dirigeants de l'entreprise	47,6
Centre local d'emploi (Emploi-Québec)	46,5
Candidats recommandés par les employés	37,5
Journaux	35,3
Établissements scolaires	21,9
Autres organismes publics d'emploi	7,4
Internet	5,1
Agences de placement privées	4,7
Publications d'affaires ou d'associations d'employeurs	1,0

Note : Une même entreprise peut mentionner plus d'une source de recrutement.

3.3.2 La répartition professionnelle des postes vacants

Quant aux catégories professionnelles¹⁶, les postes vacants se répartissent de la façon suivante :

Catégorie professionnelle	(%)
Personnel de l'administration	8,3
Personnel des sciences naturelles (sciences et génie)	2,3
Personnel de l'enseignement	7,6
Personnel de la culture et des loisirs	0,8
Personnel de la vente et des services	9,0
Personnel des métiers	15,9
Personnel du secteur primaire	0,8
Personnel de la transformation et fabrication	55,3
ENSEMBLE DES CATÉGORIES	100,0

La plus grande partie des postes vacants se retrouvent dans la catégorie du personnel de la transformation et de la fabrication (les employés de production), avec une proportion de 55,3 %. Il s'agit surtout de postes intermédiaires et élémentaires¹⁷, tels que ceux de manœuvres, journaliers, emballeurs et couturiers/couturières.

Les autres postes vacants, soit 44,7 %, sont regroupés à l'intérieur des catégories suivantes : la catégorie des métiers (15,9 % des postes vacants), le personnel de la vente et des services (9 %), le personnel de l'enseignement (services informatiques) (7,6 %), le personnel de l'administration (8,3 %), le personnel des sciences naturelles (2,3 %), le personnel de la culture et celui du secteur primaire (0,8 % chacun).

¹⁶ En référence à la *Classification nationale des professions* (CNP), publication de Emploi et Immigration Canada, 1993.

¹⁷ En général, les postes intermédiaires et élémentaires demandent de une à quatre années d'études secondaires.

Le tableau 10 présente chacun des postes vacants mentionnés par les employeurs de la MRC de Desjardins au cours du printemps et de l'été 2000.

Tableau 10
LISTE DES POSTES ACTUELLEMENT VACANTS, SELON L'ENQUÊTE SUR LES
CARACTÉRISTIQUES DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE¹⁸
MRC DE DESJARDINS

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)	TITRE DE LA PROFESSION	NOMBRE
Aliments	9462	Bouchers/Bouchères industriel(le)s	2
Aliments	1474	Commis bilingues;	2
Aliments	9619	Emballeurs/Emballeuses; Préposés/Préposées à la sanitation	34
Bois	9619	Manœuvres machines lourdes	3
Meuble	7265	Soudeurs/Soudeuses	1
Meuble	9619	Emballeurs/Emballeuses-Assembleurs/Assembleuses	1
Imprimerie	6421	Commis vendeurs/vendeuses	6
Imprimerie	2163	Programmeurs/Programmeures analystes multimédia	1
Imprimerie	5241	Concepteurs/Conceptrices graphiques	1
Produits métalliques	6411	Vente chauffage	3
Produits métalliques	7265	Soudeurs/Soudeuses	3
Machinerie	2253	Dessinateurs/Dessinatrices CAO	1
Machinerie	2232	Techniciens/Techniciennes en génie mécanique	1
Machinerie	6421	Commis	1
Produits minéraux non métalliques	9619	Journaliers/Journalières	4
Produits chimiques	8256	Chefs d'équipe	1
Produits chimiques	9619	Journaliers/Journalières	4
Produits chimiques	2233	Planificateurs/Planificatrices	2
Manufacturier divers	9619	Journaliers/Journalières	6
Manufacturier divers	6411	Conseillers/Conseillères en vente	3
Manufacturier divers	9451	Couturiers/Couturières	17
Manufacturier divers	7265	Soudeurs/Soudeuses	8
Manufacturier divers	1241	Secrétaires aux ventes	9
Manufacturier divers	7441	Installateurs/installatrices	9
Services informatiques	4131	Formateurs/Formatrices	10
Total			133

Note : Le nombre total de postes vacants peut varier en raison de l'arrondissement pour chacun des nombres par métier.

¹⁸ Liste des postes vacants mentionnés au printemps et à l'été 2000.

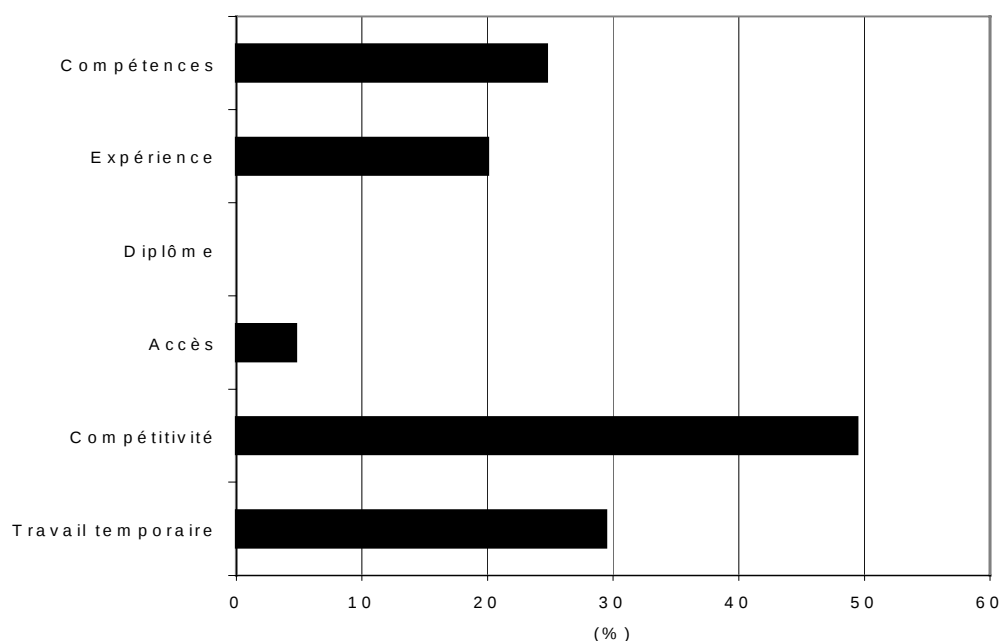
3.3.3 Les difficultés de recrutement

Certaines entreprises font état de difficultés particulières quant au recrutement professionnel pour combler les postes vacants. En fait, pour 68 % des postes vacants, les entreprises mentionnent des difficultés de recrutement.

L'ensemble des entreprises ayant admis connaître des difficultés de recrutement pour au moins un de leurs postes vacants ont eu à se prononcer sur les motifs de ces difficultés.

Globalement, et ainsi qu'il apparaît au graphique 2, les résultats nous indiquent que la compétitivité des conditions de travail offertes (salaire, milieu de travail, horaire de travail) est la première cause des difficultés de recrutement. On trouve la mention de cette cause pour 49,4 % des postes vacants. Le travail temporaire ou l'activité saisonnière est la deuxième cause de difficultés et ce, pour 29,4 % des postes vacants. La compétence (24,7 %) et l'expérience (20 %) recherchées des candidats sont parmi les sources de difficultés de recrutement. La difficulté d'accès par le transport en commun est mentionnée pour 4,7 % des postes vacants tandis que les employeurs ne mentionnent pas le diplôme recherché parmi les causes de leurs difficultés de recrutement.

Graphique 2
CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
MRC DE DESJARDINS



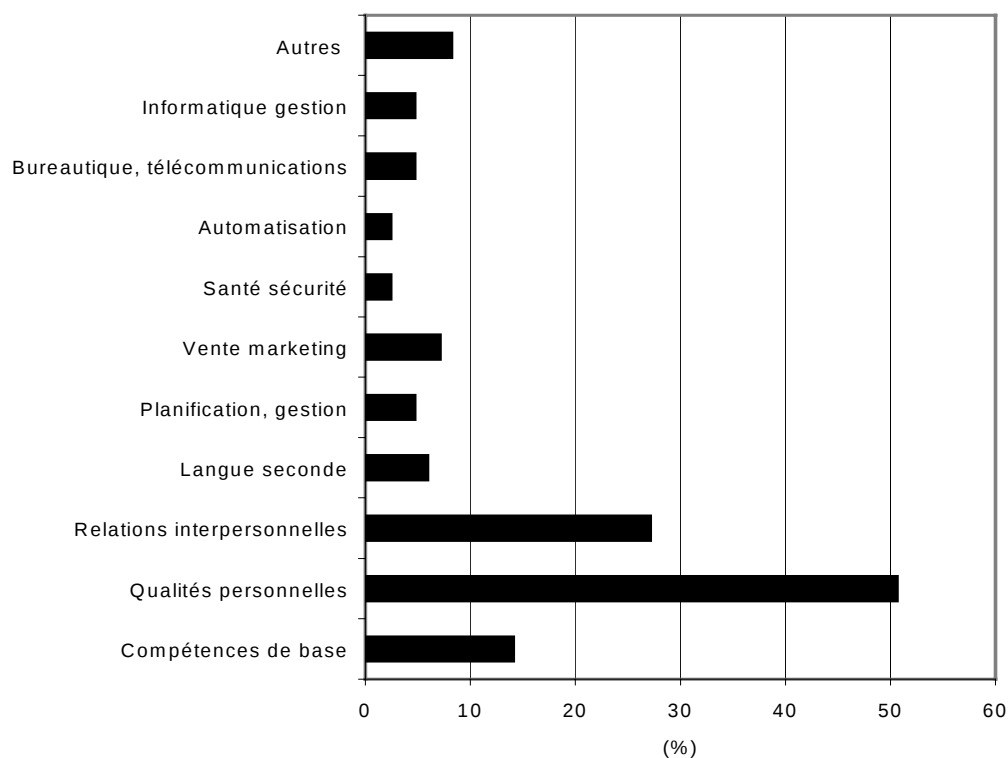
Note : Le total des proportions est supérieur à 100 %, car plusieurs causes peuvent être mentionnées pour un même poste vacant.

Abordons maintenant la question des compétences qui sont à la source des difficultés de recrutement. La préoccupation majeure est celle des qualités personnelles (sens de l'initiative, responsabilité, honnêteté), qui recueille 50,6 % des réponses. Des compétences telles que les

relations interpersonnelles (travail en équipe, service aux clients) (27,1 %) et les compétences de base (lire, écrire, compter) (14,1 %) recueillent aussi des proportions élevées.

Graphique 3

**COMPÉTENCES À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
MRC DE DESJARDINS**



De façon plus précise, le tableau 11 présente, pour chacune des 18 professions connaissant des difficultés de recrutement, les causes et les compétences s'y rattachant.

Tableau 11
PROFESSIONS PRÉSENTANT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT, CAUSES ET COMPÉTENCES RECHERCHÉES
MRC DE DESJARDINS

SECTEURS	CNP	PROFESSIONS	CAUSES	COMPÉTENCES À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
Aliments	9462	Bouchers/Bouchères industriel(le)s	1) Compétitivité des conditions de travail offertes 2) Difficulté d'accès par transport en commun	1) Qualités personnelles 2) Relations interpersonnelles 3) Règles santé et sécurité 4) Automatisation des procédés de production 5) Compétences reliées à la fonction (connaissance professionnelle)
Aliments	1474	Commis bilingues	1) Compétitivité des conditions de travail offertes 2) Difficulté d'accès par transport en commun 3) Compétences recherchées	1) Compétences de base 2) Qualités personnelles 3) Relations interpersonnelles 4) Langue seconde 5) Bureautique et télécommunications 6) Informatique de gestion
Aliments	9619	Emballeurs/Emballeuses; Préposés/Préposées sanitation	1) Compétitivité des conditions de travail offertes 2) Activité saisonnière ou travail temporaire	Qualités personnelles
Bois	9619	Manœuvres machines lourdes	Compétences recherchées	Compétences de base
Meuble	7265	Soudeurs/Soudeuses	1) Activité saisonnière ou travail temporaire 2) Compétences recherchées	Compétences de base
Meuble	9619	Emballeurs/Emballeuses-Assembleurs/Assembleuses	1) Activité saisonnière ou travail temporaire 2) Compétences recherchées	Relations interpersonnelles
Imprimerie	2163	Programmeurs/Programmeurs analystes multimédia	Expérience recherchée	Relations interpersonnelles
Imprimerie	5241	Concepteurs/Conceptrices graphiques	Expérience recherchée	1) Compétences de base 2) Qualités personnelles 3) Relations interpersonnelles 4) Vente et marketing

Tableau 11 - suite

SECTEURS	CNP	PROFESSIONS	CAUSES	COMPÉTENCES À LA SOURCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
Produits métalliques	6411	Vente chauffage	1) Activité saisonnière ou travail temporaire 2) Compétences recherchées	Compétences reliées à la fonction exercée (pénurie de soudeurs/soudeuses)
Produits métalliques	7265	Soudeurs/Soudeuses	1) Compétitivité des conditions de travail offertes 2) Expérience recherchée 3) Compétences recherchées	1) Qualités personnelles 2) Langue seconde
Machinerie	6421	Commis	Compétences recherchées	
Produits minéraux non métalliques	9619	Journaliers/Journalières	Activité saisonnière ou travail temporaire	Qualités personnelles
Industries chimiques	8256	Chefs d'équipe	Activité saisonnière ou travail temporaire	1) Qualités personnelles 2) Compétences de base 3) Relations interpersonnelles 4) Planification et gestion
Industries chimiques	9619	Journaliers/Journalières	1) Compétitivité des conditions de travail offertes 2) Compétences recherchées	1) Compétences de base 2) Qualités personnelles 3) Relations interpersonnelles 4) Planification et gestion 5) Bureautique et télécommunications 6) Informatique de gestion
Industries chimiques	2233	Planificateurs/Planificatrices	1) Compétitivité des conditions de travail offertes 2) Compétences recherchées	1) Langue seconde 2) Vente et marketing 3) Compétences reliées à la fonction exercée (expérience dans le domaine du sport et de la vente)
Manufacturier divers	6411	Conseillers/Conseillères vente	1) Expérience recherchée 2) Compétences recherchées	Relations interpersonnelles
Services informatiques	4131	Formateurs/Formatrices		

LES CHANGEMENTS PRÉVISIBLES AU COURS DES ANNÉES 2000-2001 ET 2001-2002

4.1 LES INVESTISSEMENTS

Près de 40 % des entreprises des secteurs manufacturier et des services informatiques de la MRC de Desjardins prévoient effectuer un investissement au cours des années 2000-2001 et 2001-2002. C'est l'achat ou la modernisation de la machinerie et de l'équipement ainsi que l'agrandissement ou le réaménagement, de même que les nouveaux produits et services, qui expliquent la majeure partie des engagements. Le tableau 12 rassemble les principales réponses ayant trait à la nature des investissements.

Tableau 12

NATURE DES INVESTISSEMENTS MRC DE DESJARDINS

Aliments	« Droppeuse..99 »; Alimentation; Faire le traiteur et mini-restaurant
Habillement	Exportation; Vente au détail
Textile	Reconstruction suite à un incendie et installation de nouveaux équipements
Bois	Équipements de production; Outillage; Relocalisation d'entreprise; Agrandissement
Meuble	Agrandissement et outillage; Machinerie de production
Imprimerie	Ouverture d'une 4 ^e boutique; Site Internet et immobilisations; Agrandissement
Produits métalliques	Construction et machinerie; Robotisation; Ponceuse à contrôle numérique; Agrandissement bureau, usine, pont roulant, machinerie
Machinerie	Agrandissement de locaux industriels et des espaces à bureaux, équipements; Améliorations locatives; Réorganisation ou processus de production
Matériel de transport	Modernisation des infrastructures
Minéraux métalliques non	Capital (immobilisations); Déménagement du siège social; Mise à jour de l'équipement
Produits chimiques	Agrandissement; Matériel informatique, équipement de laboratoire
Manufacturier divers	Nouveau local; Infrastructures, main-d'œuvre et nouveaux produits; Agrandissement des locaux; Agrandissement bâtisse pour l'entrepôt; Équipement, outillage ou bâtisse, si on trouve
Services informatiques	Aménagement de laboratoires spécialisés; Agrandissement

Les investissements prévus par les entreprises répondantes varient de 6 000 \$ à 3 000 000 \$. L'investissement total prévu représente la somme de 9 126 000 \$. L'investissement médian¹⁹ est de 200 000 \$ et l'investissement moyen, de 365 040 \$.

¹⁹ L'investissement médian est celui qui se situe juste au milieu des investissements ordonnés en ordre croissant, tandis que la moyenne est la somme des investissements divisée par le nombre de données.

Examinons, de façon plus détaillée, la répartition des entreprises selon quatre grandes classes d'investissements, à savoir moins de 100 000 \$, de 100 000 \$ à moins de 250 000 \$, de 250 000 \$ à moins de 1 000 000 \$ et 1 000 000 \$ et plus.

Tableau 13

**RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LES INVESTISSEMENTS PRÉVUS
ET SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ
MRC DE DESJARDINS**

MOINS DE 100 000 \$		100 000 \$ À MOINS DE 250 000 \$		250 000 \$ À MOINS DE 1 000 000 \$		1 000 000 \$ ET PLUS		TOTAL	
(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)
11	42,3	3	11,5	10	38,5	2	7,7	26	100

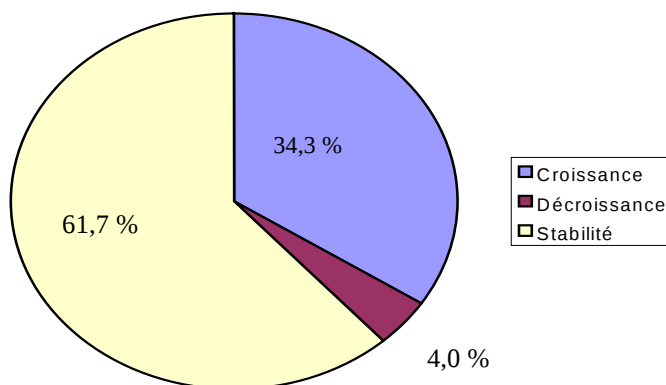
4.2 L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

Trente quatre pour cent des entreprises des secteurs manufacturier et services informatiques de la MRC de Desjardins prévoient une croissance de l'emploi au cours des années 2000-2001 et 2001-2002. Très peu d'entreprises appréhendent une décroissance, tandis que 61,7 % s'en remettent à la stabilité de l'emploi dans leur entreprise.

Les entreprises qui anticipent particulièrement la croissance se trouvent dans les secteurs suivants : les produits métalliques, les industries chimiques (notamment suppléments alimentaires, médicaments naturels, intermédiaires pharmaceutiques), le manufacturier divers et les services informatiques. En termes de perspectives professionnelles et de domaines d'avenir dans la MRC de Desjardins, il est important de connaître et de s'intéresser à ces secteurs d'activité.

Graphique 4

Projections des entreprises au sujet du nombre d'employés



4.3 LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES, ORGANISATIONNELS ET DE MARCHÉ

Par ailleurs, afin qu'on cerne mieux l'environnement dans lequel leur établissement s'intègre, les employeurs étaient invités à mentionner les changements technologiques, organisationnels et de marché qu'ils avaient l'intention de réaliser au cours des deux années suivant l'enquête.

Ce sont les changements de marché qui sont les plus largement prévus par les entreprises de la MRC de Desjardins. La MRC se démarque vraiment. Ainsi, 37,5 % des entreprises affirment avoir l'intention de réaliser ce type de changement au cours des années 2000-2001 et 2001-2002. Les changements technologiques arrivent au second rang avec 25,5 % des entreprises qui les anticipent. Les changements organisationnels sont prévus dans une proportion moindre, soit 14,4 %.

Tableau 14

**POURCENTAGE D'ENTREPRISES QUI PRÉVOIENT RÉALISER DES CHANGEMENTS
TECHNOLOGIQUES, ORGANISATIONNELS ET DE MARCHÉ SELON L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE
MRC DE DESJARDINS**

Changements prévus	Entreprises (Manufacturier et Services informatiques) (%)
Changements technologiques	25,5
Changements organisationnels	14,4
Changements de marché	37,5

Note : Le tableau présente les pourcentages d'entreprises ayant répondu « oui » aux questions posées.

Le tableau suivant nous indique la manifestation d'une certaine ébullition partout, peu importe la taille des entreprises.

Tableau 15

**POURCENTAGES D'ENTREPRISES QUI PRÉVOIENT RÉALISER DES CHANGEMENTS
TECHNOLOGIQUES, ORGANISATIONNELS ET DE MARCHÉ, SELON LA TAILLE
MRC DE DESJARDINS**

CHANGEMENTS PRÉVUS	0 À 9 EMPLOYÉS (%)	10 À 49 EMPLOYÉS	50 À 199 EMPLOYÉS (%)	200 EMPLOYÉS ET PLUS (%)	TOTAL (%)
Changements technologiques	13,9	54,3	57,1	40,0	25,5
Changements organisationnels	9,3	31,4	12,5	25,0	14,4
Changements de marché	36,1	44,1	28,6	40,0	37,5

Note : Le tableau présente les pourcentages d'entreprises ayant répondu « oui » aux questions posées.

Les sections suivantes nous permettent d'examiner, de façon détaillée, la nature des changements prévus par les employeurs dans la mesure où ceux-ci étaient invités, au moyen du questionnaire, à décrire ce qu'ils anticipaient.

4.3.1 Les changements technologiques

Les changements technologiques sont surtout prévus par les secteurs de la transformation des aliments, des produits métalliques, des produits minéraux non métalliques, du manufacturier divers et des services informatiques.

Nous avons classé les résultats obtenus concernant les changements technologiques selon les trois grandes classes suivantes : Technologies de bureau et de gestion; Technologies de production et de service; Commerce électronique. Le tableau 16 présente une information détaillée pour chacune des grandes classes.

Tableau 16

**NATURE DES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES PRÉVUS ENTRE 2000 et 2002
MRC DE DESJARDINS**

TECHNOLOGIES DE BUREAU ET DE GESTION (14,8%)	TECHNOLOGIES DE PRODUCTION ET DE SERVICE (59,3%)	COMMERCE ÉLECTRONIQUE (14,8 %)
Support logiciel pour l'intégration des opérations de soumission, commande fournisseurs, facturation	Formation à distance	Commerce électronique
Informatisation de toutes les opérations de vente, administration	Équipement de production, machinerie	Commerce électronique plus poussé afin de vendre plus par ce biais
Informatique	Restauration de circuits électriques sous traitance de certaines composantes	
	Robotisation à 80 % des opérations	
	Équipement pour fonte de zinc	
	Ajout d'équipement d'emballage automatisé	
	Niveau de la soudure	
	Dessin par ordinateur	
	Utilisation de centre d'usinage à contrôle numérique	
	Banc de scie à contrôle numérique	
	Sortie de plaque et film direct to plate	
	Nouveau logiciel de production	
	Outillages programmables	

Note : Le total est inférieur à 100 %, car certaines entreprises n'ont pas décrit la nature de leurs changements technologiques.

4.3.2 Les changements organisationnels

Les changements organisationnels sont particulièrement anticipés par les établissements du secteur des produits métalliques et des services informatiques.

Nous avons classé les résultats obtenus concernant les changements organisationnels selon les deux grandes classes suivantes : Restructuration; Gestion, modes de production et normes. Le tableau 17 présente l'information pour chacune de ces deux grandes classes.

Tableau 17

**NATURE DES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS PRÉVUS ENTRE 2000 ET 2002
MRC DE DESJARDINS**

RESTRUCTURATION ET RÉORGANISATION (50 %)	GESTION, MODES DE PRODUCTION ET NORMES (57,1 %)
Acquisition	Normes ISO...99; Normes ISO; Normes IPEMA; Normes Attitude client
Vente d'usine	Organisation du travail et gestion de projets
Fusion	Mise en place d'un contrat de travail
Restructuration organisationnelle	Embauche d'un directeur de ressources humaines

Note : Le total des proportions est supérieur à 100 %, car plus d'un changement peut être mentionné pour une même entreprise.

4.3.3 Les changements de marché

Les secteurs de la transformation des aliments, de l'habillement, des produits métalliques, des industries chimiques (notamment suppléments alimentaires, médicaments naturels, intermédiaires pharmaceutiques), du manufacturier divers et des services informatiques se distinguent en ce qui a trait aux changements de marché.

Nous avons classé les résultats obtenus concernant les changements de marché selon les deux grandes classes suivantes : Nouveaux produits et services; Augmentation des ventes, nouveaux clients et exportations.

Tableau 18

**NATURE DES CHANGEMENTS DE MARCHÉ PRÉVUS ENTRE 2000 ET 2002
MRC DE DESJARDINS**

NOUVEAUX PRODUITS ET SERVICES (46,7%)	AUGMENTATION DES VENTES, NOUVEAUX CLIENTS ET EXPORTATION (73,3 %)
Nouveaux produits (ex. chocolat, exploitation du secteur éducationnel, marché du jouet éducatif, multi-média, solutions de commerce électronique pour PME..)	Ouverture de la formation (entente avec la France)
Ajouts de nouveaux services	Exportation vers les États-Unis
	Développement accéléré des marchés aux Etats-Unis et en Europe
	Marchés extérieurs
	Ventes de produits au Japon. Intensifier la présence sur le marché asiatique
	Maximisation des ventes
	Ventes vers l'Ontario, l'Ouest canadien
	Ventes vers Montréal, Sherbrooke, Lac St-Jean, Centre-du-Québec

Note : Le total des proportions est supérieur à 100 %, car plus d'un changement peut être mentionné pour une même entreprise.

LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE AU COURS DES ANNÉES 2000-2001 ET 2001-2002

Dans cette section, l'enquête nous renseigne sur un aspect de la planification de main-d'œuvre, soit les intentions d'embauche des entreprises au cours des années 2000-2001 et 2001-2002. L'analyse des réponses nous permet principalement de préciser la structure industrielle des intentions d'embauche, de même que leur répartition selon le statut d'emploi (temps plein et temps partiel), la scolarité demandée et l'expérience exigée par les employeurs. On peut aussi en faire une distribution selon les métiers et les professions.

Quelque 31 % des entreprises manufacturières et des services informatiques de la MRC de Desjardins prévoient embaucher du personnel additionnel au cours des années 2000-2001 et 2001-2002.

Les intentions d'embauche pour la MRC de Desjardins représentent 224 emplois. Elles se trouvent principalement dans les secteurs d'activité économique suivants : la transformation des aliments, les produits métalliques et le manufacturier divers.

La répartition des intentions d'embauche selon le statut d'emploi (temps plein, temps partiel) révèle qu'il s'agit d'emplois à temps plein dans une proportion de 90,8 %.

En ce qui concerne la scolarité, mentionnons que les employeurs de la MRC de Desjardins exigent au moins un diplôme de 5^e secondaire pour 86,2 % des intentions d'embauche.

Ainsi, les employeurs visés par l'enquête demandent pour leurs intentions d'embauche :

Scolarité	Intentions d'embauche (%)
Diplôme de 5 ^e secondaire (formation générale)	31,1
Diplôme de formation professionnelle (secondaire)	16,2
Diplôme de formation technique (collégial)	18,0
Diplôme universitaire	21,0
Aucune scolarité exigée	13,8
Total	100,0

Quant à la spécialisation professionnelle demandée pour les intentions d'embauche, les employeurs mentionnent :

En matière de formation professionnelle au secondaire :

- La vente
- La couture
- La soudure
- La tôlerie
- La ferblanterie

Pour la formation technique au collégial :

- L'informatique
- Le graphisme
- La fabrication mécanique
- L'instrumentation
- La gestion de projets

Du côté universitaire :

- Le génie électrique
- La chimie (Post-doctorat)
- La kinésiologie
- Les relations industrielles
- L'agronomie
- Le marketing

En ce qui concerne l'expérience recherchée, les résultats se répartissent ainsi :

Expérience	Intentions d'embauche (%)
Moins d'un an d'expérience	43,7
Entre un an et trois ans d'expérience	42,1
Plus de trois ans d'expérience	14,2
Total	100

5.1 LA RÉPARTITION PROFESSIONNELLE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE

Par rapport aux catégories professionnelles²⁰, les intentions d'embauche sont surtout concentrées dans quatre catégories et elles se répartissent de la façon qui suit.

Catégorie professionnelle	(%)
Personnel de la gestion	0,5
Personnel des sciences naturelles (sciences et génie)	14,8
Personnel de l'enseignement	7,6
Personnel des arts, de la culture, des sports et loisirs	2,1
Personnel de la vente et des services	18,1
Personnel des métiers	21,0
Personnel de la transformation et de la fabrication	35,9
ENSEMBLE DES CATÉGORIES	100,0

La plus grande partie des intentions d'embauche se trouve dans la catégorie professionnelle de la transformation et de la fabrication, avec une proportion de 35,9 %. Il s'agit exclusivement de postes de manœuvres. La catégorie professionnelle des métiers regroupe, quant à elle, 21 % des intentions d'embauche. On y retrouve un ensemble de postes spécialisés tels que des machinistes, des tôliers, des soudeurs, des mécaniciens, etc

²⁰ En référence à la *Classification nationale des professions* (CNP), voir page 14.

La catégorie professionnelle de la vente et des services rassemble 18,1 % des intentions d'embauche. Nous retrouvons ici des postes spécialisés et intermédiaires²¹ de cuisiniers, boulangers, représentants des ventes et serveurs. La catégorie professionnelle des sciences naturelles (sciences et génie) regroupe, quant à elle, 14,8 % des intentions d'embauche. Les intentions d'embauche sont variées et visent les professions suivantes : chimistes, agronomes, ingénieurs électriciens et électroniques, ingénieurs de fabrication, programmeurs, etc.

Les autres intentions d'embauche, soit 10,2 %, sont regroupées à l'intérieur des catégories suivantes : la catégorie de l'enseignement (7,6 %), le personnel des arts, de la culture et des loisirs (2,1 %) et le personnel de la gestion (0,5 %).

Tableau 19
LISTE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE²² AU COURS
DES ANNÉES 2000-2001 ET 2001-2002, MRC DE DESJARDINS

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)	TITRE DE LA PROFESSION	NOMBRE
Aliments	6242	Cuisiniers/Cuisinières	5
Aliments	6252	Pâtissiers/Pâtissières	5
Aliments	6453	Restauration	12
Aliments	9619	Emballeurs/Emballeuses	45
Habillement	7342	Couturiers/Couturières; Assembleurs/Assembleuses; Finition	9
Meuble	0112	Directeurs/Directrices ressources humaines	1
Meuble	2242	Techniciens/Techniciennes informatique	1
Meuble	6411	Représentants/Représentantes	1
Meuble	9619	Personnel de production	1
Imprimerie	4161	Kinésiologue	5
Imprimerie	5241	Techniciens/Techniciennes graphisme	4
Produits métalliques	7261	Tôliers/Tôlières; Installateurs/Installatrices ferblanterie	8
Produits métalliques	7265	Soudeurs/Soudeuses	15
Produits métalliques	7311	Pressiers/Pressières (Break Sfear scie)	6
Produits métalliques	9619	Journaliers/Journalières	9
Machinerie	2232	Dessinateurs/Dessinatrices (fab. Mécanique); Gestion de projets	1
Machinerie	7231	Machinistes	1
Machinerie	7265	Soudeurs Assembleurs/Soudeuses Assembleuses	1
Produits minéraux non métalliques	6411	Vente	3

²¹ Les postes spécialisés et intermédiaires requièrent de deux à trois ans d'études post secondaires ou de deux à quatre ans d'apprentissage ou de deux à quatre ans d'études secondaires et plus de deux ans de formation en cours d'emploi.
²² Liste des intentions d'embauche mentionnées au printemps et à l'été 2000.

SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE	CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)	TITRE DE LA PROFESSION	NOMBRE
Produits minéraux non métalliques	9619	Journalier	4
Industries chimiques	2112	Chimistes	5
Industries chimiques	9619	Journaliers/Journalières	5
Manufacturier divers	2123	Agronomes	3
Manufacturier divers	2133	Ingénieurs/Ingénieures	6
Manufacturier divers	2241	Techniciens/Techniciennes électronique	6
Manufacturier divers	6411	Vendeurs/Vendeuses	9
Manufacturier divers	9619	Manœuvres	6
Services informatique	2141	Ingénieurs/Ingénieures génie électrique et électronique	1
Services informatiques	2163	Programmeurs/Programmeuses analystes; Analystes senior	7
Services informatiques	2233	Techniciens/Techniciennes	1
Services informatiques	4131	Formateurs/Formatrices	10
Total			196

Note : Le nombre total des intentions d'embauche peut varier en raison de l'arrondissement pour chacun des nombres par métier.

Cette section nous renseigne, de façon générale, sur les activités de gestion des ressources humaines dans les entreprises de la MRC de Desjardins. Les aspects suivants sont examinés : la responsabilité de la gestion des ressources humaines, l'utilisation de politiques écrites et les difficultés les plus fréquemment éprouvées.

6.1 LA RESPONSABILITÉ DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Quelque 19 % des entreprises déclarent employer une personne qui s'occupe du personnel ou des ressources humaines de l'entreprise, cette personne n'étant pas le ou les propriétaires.

Évidemment, la taille de l'entreprise est un critère déterminant quant au nombre de personnes affectées à la gestion des ressources humaines. Une étude de Benoît et Rousseau sur la gestion des ressources humaines dans les PME²³ fait ressortir que le nombre moyen de personnes affectées à la gestion des ressources humaines croît avec la taille des entreprises. Cela se vérifie dans la présente étude, puisque 8,3 % des entreprises comptant moins de 10 employés affirment qu'une personne dans l'entreprise s'occupe des ressources humaines, tandis que cette proportion s'élève à 28,6 % pour les entreprises ayant entre 10 et 49 employés. La proportion continue de croître, se situant à 85,7 % dans les entreprises comptant entre 50 et 199 employés et à 100 % dans les entreprises de 200 employés et plus.

Parmi les entreprises affirmant qu'une personne dans l'entreprise s'occupe de la gestion des ressources humaines, 73,4 % mentionnent que cette personne y consacre moins de 50 % de son temps, tandis que 26,6 % affirment qu'elle y consacre plus de 50 % de son temps.

Les résultats de l'enquête nous indiquent qu'environ 20 % des entreprises ont des politiques écrites en matière de gestion de ressources humaines. Les politiques les plus populaires ont trait à la description de tâches (28,7 % des entreprises) tandis que celles qui seraient les moins utilisées ont trait au recrutement et à la sélection (18,4 % des entreprises).

²³ C. Benoît et M.-D. Rousseau (Direction de la recherche du ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle), *La gestion des ressources humaines dans les PME au Québec : Perception des dirigeants*, 1993.

Tableau 20

**UTILISATION DE POLITIQUES ÉCRITES EN MATIÈRE DE GESTION
DES RESSOURCES HUMAINES
MRC DE DESJARDINS**

Politiques	Entreprises (Secteur manufacturier et services informatiques) (%)
Recrutement et sélection	18,4
Accueil et entraînement à la tâche	22,6
Évaluation du rendement	21,7
Description de tâches	28,7

6.2 LES DIFFICULTÉS ÉPROUVÉES DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Le tableau 21 présente les difficultés éprouvées dans la gestion des ressources humaines. À l'instar de ce que l'on trouve dans des études antérieures concernant la main-d'œuvre²⁴, le recrutement de personnel qualifié est le problème le plus criant. Le faible bassin de main-d'œuvre présente aussi une difficulté importante, soit 41,6 %. Ainsi, on peut présumer que l'entreprise embauchera le meilleur candidat possible, même si celui-ci ne possède pas toutes les compétences requises. Toutefois, cette situation peut entraîner les conséquences suivantes : pour l'entreprise, le manque de qualification de la main-d'œuvre peut constituer un obstacle à l'expansion ou au développement de nouveaux projets industriels, alors que pour l'employé cette lacune peut faire obstacle à sa capacité de progression interne ou externe.

En plus du recrutement de personnel qualifié et du faible bassin de main-d'œuvre, les problèmes majeurs dont nous font part les entreprises des secteurs visés par l'enquête de la MRC de Desjardins sont les suivants : les compétences insuffisantes du personnel (20,1 %), le respect du calendrier de production (19,6 %), la compétitivité des conditions de travail offertes (17,1 %), la stabilité de la production (16,9 %), le roulement du personnel (15,6 %), la supervision (13,2 %) de même que la progression des employés (11,8 %).

²⁴ S. Bélisle et R. Lachapelle, *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, résultats globaux* et S. Lefebvre, *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, région de la Chaudière-Appalaches et MRC*, op. cit., page IV. C. Benoît et M.-D. Rousseau, *La gestion des ressources humaines dans les PME au Québec : Perception des dirigeants*, op. cit., page 29.

Tableau 21

**DIFFICULTÉS RELATIVES À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
MRC DE DESJARDINS**

DIFFICULTÉS	BEAUCOUP OU ASSEZ DE DIFFICULTÉS (%)	PEU OU PAS DE DIFFICULTÉS (%)
Recrutement	48,7	51,3
Bassin de main-d'œuvre	41,6	58,4
Compétences	20,1	79,9
Calendriers de production	19,6	80,4
Compétitivité des conditions de travail offertes	17,1	82,9
Stabilité de production	16,9	83,1
Roulement	15,6	84,4
Supervision	13,2	86,8
Progression des employés	11,8	88,2
Adaptation aux nouvelles technologies	7,3	92,7
Qualité	7,1	92,9
Vieillessement	7,0	93,0
Relations de travail	7,1	92,9
Motivation	6,7	93,3
Horaire de travail	6,6	93,4
Absentéisme	4,8	95,2
Accidents de travail	4,4	95,6
Compétences de base	4,1	95,9
Commerce international	3,7	96,3
Difficulté d'accès par transport en commun	3,1	96,9

Cette section a pour objectif de cerner les caractéristiques des activités de formation du personnel dans les entreprises. Pour analyser cette situation, des questions portaient sur la définition des besoins de formation, les moyens utilisés pour donner de la formation et les difficultés des entreprises au regard de la réalisation d'activités de formation.

En plus de rendre possible la mise au point d'une intervention mieux adaptée aux besoins des industries, de tels renseignements permettent d'accroître le niveau de connaissances générales de l'offre de main-d'œuvre²⁵, puisque la formation professionnelle offerte dans les entreprises s'avère un bon indicateur du niveau de compétence des travailleurs et des compétences recherchées par les employeurs²⁶.

Quelque 58,8 % des entreprises des secteurs manufacturier et des services informatiques offrent de la formation à leur personnel, ce qui est peu en comparaison des données obtenues lors des enquêtes locales précédentes. Ces données comparatives sont présentées au tableau 6 de l'annexe 4.

Les entreprises comptant moins de 10 employés disent offrir de la formation dans une proportion de 44,4 %. Cette proportion grimpe à 88,6 % chez les entreprises employant entre 10 et 49 personnes, puis à 100 % chez les entreprises comptant plus de 50 employés.

Les résultats de l'enquête nous indiquent que peu d'entreprises, soit 22,4 %, ont élaboré un plan de formation pour les deux prochaines années.

Examinons maintenant les moyens favorisés pour donner la formation.

7.1 LES MOYENS UTILISÉS POUR DONNER LA FORMATION

Les entreprises qui offrent de la formation ont principalement recours aux moyens suivants : la formation structurée à l'intérieur de l'entreprise (69,1 %); la formation donnée par des établissements d'enseignement publics et privés (39 %) et autres moyens (25 %). Les autres moyens sont les suivants : les séminaires donnés par les fournisseurs, les stages spécialisés auprès des fournisseurs, les cours, les colloques, l'information de la part des plus vieux employés et le recours aux consultants externes.

Une étude de Béland, Lalande et Roy²⁷ portant sur le développement des compétences rapporte le commentaire suivant au sujet de l'apprentissage sur le tas, à savoir :

²⁵ On associe généralement à la notion d'offre de main-d'œuvre celle de population active, qui regroupe l'ensemble de la population âgée de 15 ans et plus qui est en emploi ou en recherche d'emploi.

²⁶ Cette idée est développée dans Y. Lefrançois et S. Lefebvre, (SQDM de Québec, de la Chaudière-Appalaches et du Nord-du-Québec), *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre, région de Québec*, 1997.

²⁷ P. Béland, D. Lalande et N. Roy, *Le développement des compétences, le défi des années 90*, gouvernement du Québec (MMSRFP), janvier 1991.

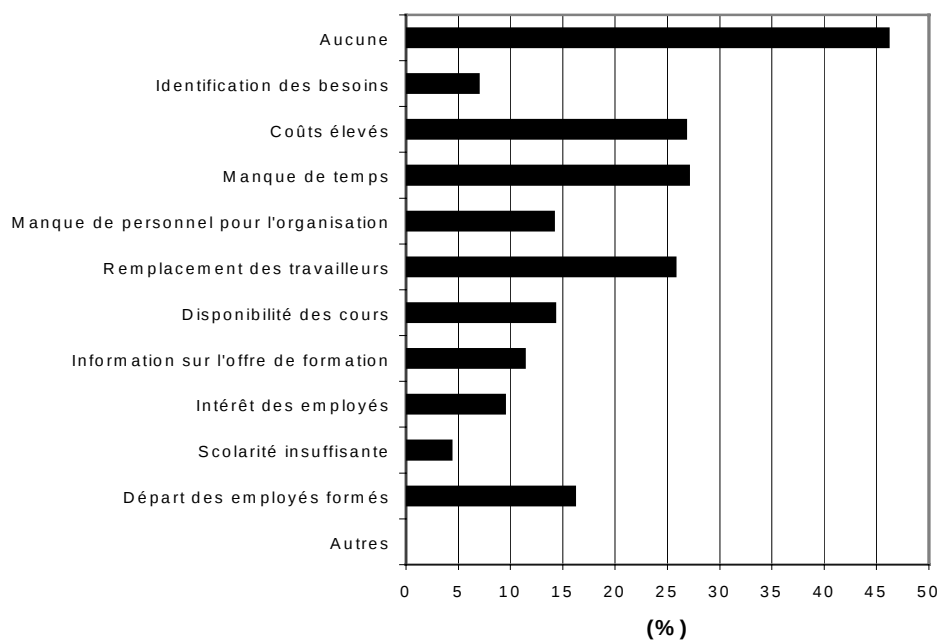
Même s'il a toujours sa place, l'apprentissage sur le tas s'avère alors nettement insuffisant pour permettre aux entreprises de mener à bien leur effort de modernisation. Parce qu'elle doit développer de nouvelles compétences, l'entreprise ne peut plus en effet compter sur la seule diffusion interne du savoir des travailleurs les plus expérimentés vers les plus jeunes.

7.2 LES DIFFICULTÉS ÉPROUVÉES DANS LA RÉALISATION DES ACTIVITÉS DE FORMATION

Les principales difficultés éprouvées dans la réalisation des activités de formation sont le manque de temps des employés pour suivre les activités de formation (27,0 %); le coût trop élevé des activités de formation (26,7 %); le remplacement des personnes à former sans que ralentissent la production ou le service (25,7 %) et la crainte de perdre les employés formés au profit des concurrents (16,1 %).

Graphique 5

DIFFICULTÉS ÉPROUVÉES DANS LA RÉALISATION DES ACTIVITÉS DE FORMATION MRC DE DESJARDINS



Note : Le total des proportions est supérieur à 100 %, car plusieurs difficultés peuvent être mentionnées par une même entreprise.

ANNEXES

ENQUÊTE SUR LES CARACTÉRISTIQUES
DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE
2000

➤ MRC des Chutes-de-la-Chaudière et MRC de Desjardins ⬅

(Nom et adresse)

(Corrigez s'il y a lieu)

Nom de la personne responsable de l'entreprise : _____

Titre : _____

Adresse : _____

Ville : _____

Code postal : _____

Téléphone : (____) _____

Télécopieur : (____) _____

Courrier électronique : _____

Les renseignements obtenus par ce questionnaire seront traités de manière confidentielle.

PARTIE 1 - LES CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉTABLISSEMENT

1. Description des produits fabriqués et/ou des services offerts : _____

2. Votre établissement fait-il partie d'une entreprise constituée de plusieurs établissements ?

Oui ☐ Non ☐

Si oui, où se situent les autres établissements ? (répondez à l'ensemble du questionnaire en ne considérant que l'établissement dont l'adresse apparaît sur l'étiquette)

	Oui	Non		Oui	Non
Dans la région Chaudière-Appalaches	☐	☐	Aux États-Unis	☐	☐
Dans d'autres régions du Québec	☐	☐	Mexique et autres pays de l'Amérique du Sud	☐	☐
Ailleurs au Canada	☐	☐	Autres pays	☐	☐

3. Présentement, combien y a-t-il d'employés à temps plein et à temps partiel dans votre établissement ?
(inclure le personnel de direction et/ou le ou les propriétaire(s)-dirigeant(s))

	Nombre
À temps plein (30 heures et plus / semaine)	
À temps partiel (moins de 30 heures / semaine)	
Total	

4. Au cours des douze derniers mois, quels ont été les nombres minimum et maximum d'employés dans votre établissement ?
(inclure le personnel de direction et/ou le ou les propriétaire(s)-dirigeant(s))

Nombre minimum : _____

Saison de l'année, minimum d'employés :

PRINTEMPS (mars, avril, mai)	1	☐
ÉTÉ (juin, juillet, août)	2	☐
AUTOMNE (sept. oct. nov.)	3	☐
HIVER (déc. janv. fév.)	4	☐
NE S'APPLIQUE PAS	5	☐

Nombre maximum : _____

Saison de l'année, maximum d'employés :

PRINTEMPS (mars, avril, mai)	1	☐
ÉTÉ (juin, juillet, août)	2	☐
AUTOMNE (sept. oct. nov.)	3	☐
HIVER (déc. janv. fév.)	4	☐
NE S'APPLIQUE PAS	5	☐

5. Comparativement à l'année dernière, prévoyez-vous que le nombre d'employés de votre établissement sera en croissance, en décroissance ou stable au cours des deux prochaines années ?

En croissance	1	☐
En décroissance	2	☐
Stable	3	☐

6. Avez-vous **présentement** des postes vacants pour lesquels vous recherchez activement des travailleurs à l'extérieur de votre établissement ? (Ne considérez pas les postes réservés au rappel d'employés mis à pied temporairement ni les postes devant être comblés par promotion ou mutation à l'intérieur de l'établissement)

Oui ☐ Non ☐ **Si oui, combien au total ? _____** **Si non, passez à la question no. 7**

Si oui, décrivez le plus précisément possible en tête de colonne, les métiers ou les professions pour lesquels vous avez des postes vacants (ex. : *Programmeur analyste*).

Par la suite, complétez les questions **a** à **g** pour chaque métier ou profession.

	Exemple	1 - métier	2 - métier	3 - métier	4 - métier
	Programmeur-analyste	profession	profession	profession	profession
a. Nombre 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)
• Temps plein (30 h et plus/sem.)	2				
• Temps partiel (moins de 30h/sem.)	1				
• Total	3				
b. Scolarité minimum exigée:	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
• Aucune 1	☐	☐	☐	☐	☐
• Diplôme de 5 ^e secondaire, formation générale 2	☐	☐	☐	☐	☐
• Diplôme de formation professionnelle (secondaire) 3 (précisez la spécialisation, s'il y a lieu) :	☐ (_____)	☐ (_____)	☐ (_____)	☐ (_____)	☐ (_____)
• Diplôme de formation technique (collégial) 4 (précisez la spécialisation, s'il y a lieu)	☒ (informatique)	☐ (_____)	☐ (_____)	☐ (_____)	☐ (_____)
• Diplôme universitaire 5 (précisez la spécialisation, s'il y a lieu) :	☐ (_____)	☐ (_____)	☐ (_____)	☐ (_____)	☐ (_____)
c. Expérience requise :	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
• Moins d'un an 1	☒	☐	☐	☐	☐
• De 1 à 3 ans 2	☐	☐	☐	☐	☐
• Plus de 3 ans 3	☐	☐	☐	☐	☐
d. Taux de salaire horaire à l'entrée	10,25 \$				
Taux de salaire horaire après 5 ans	13,00 \$				
e. Rencontrez-vous des difficultés de recrutement pour au moins un de ces postes ?	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
• Oui 1	☒	☐	☐	☐	☐
• Non, si non passer à la question 7 2	☐	☐	☐	☐	☐
f. Quelles sont les causes des difficultés de recrutement ?	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
• Activité saisonnière ou travail temporaire 1	☒	☐	☐	☐	☐
• Compétitivité des conditions de travail offertes (salaire, milieu de travail, horaire de travail) 2	☐	☐	☐	☐	☐
• Difficulté d'accès par transport en commun 3	☐	☐	☐	☐	☐
• Diplôme recherché 4	☒	☐	☐	☐	☐
• Expérience recherchée 5	☐	☐	☐	☐	☐
• Compétences recherchées 6	☐	☐	☐	☐	☐
g. Quelles sont les compétences à la source des difficultés de recrutement ?	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)	(cochez)
• Compétences de base (lire, écrire, compter) 1	☒	☐	☐	☐	☐
• Qualités personnelles (sens de l'initiative, responsabilité, honnêteté) 2	☐	☐	☐	☐	☐
• Relations interpersonnelles (travail en équipe, service aux clients) 3	☐	☐	☐	☐	☐
• Langue seconde 4	☐	☐	☐	☐	☐
• Planification et gestion 5	☐	☐	☐	☐	☐
• Vente et marketing 6	☒	☐	☐	☐	☐
• Règles santé et sécurité et environnement 7	☐	☐	☐	☐	☐
• Automatisation des procédés de production 8	☐	☐	☐	☐	☐
• Bureautique et télécommunications 9	☐	☐	☐	☐	☐
• Informatique de gestion 10	☐	☐	☐	☐	☐
• Compétences reliées à la fonction exercée (précisez) : _____ 11	☐	☐	☐	☐	☐

PARTIE 2 - LA SOUS-TRAITANCE

7. Est-ce que votre établissement utilise la sous-traitance ?
Oui ☐ Non ☐ (Si non, passez à la question no 12)

8. Quel est le chiffre d'affaires attribuable à la sous-traitance ?
Valeur en % _____ Valeur en \$ _____.

9. Mes sous-traitants sont localisés :
(placez par ordre d'importance 1, 2 ou 3, le 1 étant la valeur la plus forte de sous-traitance)

- ☐ sur le territoire des MRC des Chutes-de-la-Chaudière et de Desjardins
- ☐ dans d'autres MRC de la région de la Chaudière-Appalaches
- ☐ dans la région de Québec
- ☐ dans la région métropolitaine de Montréal
- ☐ ailleurs au Québec
- ☐ à l'extérieur du Québec

10. Est-ce que vous avez des difficultés à trouver des sous-traitants dans la région de Chaudière-Appalaches ?
Oui ☐ Non ☐

11. D'ici à deux ans : (cochez s.v.p.)

☐ la part de mon chiffre d'affaires attribuable à la sous-traitance augmentera

☐ je vais rapatrier au sein de mon établissement la production habituellement donnée en sous-traitance

☐ la part de mon chiffre d'affaires attribuable à la sous-traitance restera stable

☐ ne s'applique pas

PARTIE 3 - LES CHANGEMENTS PRÉVUS

12. Prévoyez-vous effectuer un investissement dans votre établissement au cours des deux prochaines années ?
Oui ☐ Non ☐
Si oui, pouvez-vous en préciser la nature et le coût approximatif ?
Nature de l'investissement : _____
Coût approximatif : _____\$

13. Est-ce que les changements énumérés ci-dessous se produiront d'ici à deux ans dans votre établissement ?

■ **CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES** : (ex. : équipement de production automatisée, nouveaux procédés de fabrication, commerce électronique, etc.)

Oui ☐ Non ☐

Si oui, précisez :
La nature des changements technologiques : _____

■ **CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS** : (ex. : mise sur pied d'un service des ressources humaines, normes : (ISO, HACCP, PASA), production à valeur ajoutée, réingénierie, rationalisation, fusion et acquisition, vente d'une division, etc.)

Oui ☐ Non ☐

Si oui, précisez :
La nature des changements organisationnels : _____

■ **CHANGEMENTS DE MARCHÉ** : (ex. : modification et/ou développement de nouveaux produits et services, augmentation des exportations, etc.)

Oui ☐ Non ☐

Si oui, précisez :
La nature des changements de marché : _____

14. Compte tenu des changements identifiés à la question précédente (no. 13) ou d'autres événements à survenir, prévoyez-vous embaucher du personnel additionnel au cours des deux prochaines années (à l'exception des postes présentement vacants) ?

Oui ☐ Non ☐ **Si oui, combien au total ? _____** **Si non, passez à la question no. 15**

Si oui, décrire précisément en tête de colonne les métiers ou professions pour lesquels vous prévoyez faire de l'embauche (ex. : *technicien en comptabilité, ingénieur civil, opérateur de grue*).

Remplir ensuite les questions **a** à **c** pour chaque métier ou profession.

	Exemple	1 - métier profession	2 - métier profession	3 - métier profession	4 - métier profession
	Ouvrier sylvicole				
a. Nombre d'embauches à temps plein et à temps partiel:	<i>(Précisez le nombre)</i>	<i>(Précisez le nombre)</i>	<i>(Précisez le nombre)</i>	<i>(Précisez le nombre)</i>	<i>(Précisez le nombre)</i>
• Temps plein (30 h et plus/sem.)	4				
• Temps partiel (moins de 30h/sem.)	0				
• Total	4				
b. Scolarité minimum exigée:	<i>(cochez)</i>	<i>(cochez)</i>	<i>(cochez)</i>	<i>(cochez)</i>	<i>(cochez)</i>
• Aucune ¹	☐	☐	☐	☐	☐
• Diplôme de 5 ^e secondaire, formation générale ²	☐	☐	☐	☐	☐
• Diplôme de formation professionnelle (secondaire) ³ <i>(précisez la spécialisation, s'il y a lieu) :</i>	☒ <i>(sylviculture)</i>	☐ <i>(_____)</i>	☐ <i>(_____)</i>	☐ <i>(_____)</i>	☐ <i>(_____)</i>
• Diplôme de formation technique (collégial) ⁴ <i>(précisez la spécialisation, s'il y a lieu)</i>	☐ <i>(_____)</i>	☐ <i>(_____)</i>	☐ <i>(_____)</i>	☐ <i>(_____)</i>	☐ <i>(_____)</i>
• Diplôme universitaire ⁵ <i>(précisez la spécialisation, s'il y a lieu) :</i>	☐ <i>(_____)</i>	☐ <i>(_____)</i>	☐ <i>(_____)</i>	☐ <i>(_____)</i>	☐ <i>(_____)</i>
c. Expérience requise :	<i>(cochez)</i>	<i>(cochez)</i>	<i>(cochez)</i>	<i>(cochez)</i>	<i>(cochez)</i>
• Moins d'un an ¹	☒	☐	☐	☐	☐
• De 1 à 3 ans ²	☐	☐	☐	☐	☐
• Plus de 3 ans ³	☐	☐	☐	☐	☐

15. Quelles sont vos principales sources de recrutement ?

Agences de placement privées ¹	☐	Publications d'affaires ou d'associations d'employeurs ⁶	☐
Centre local d'emploi (Emploi-Québec) ²	☐	Candidats recommandés par les employés ⁷	☐
Établissements scolaires ³	☐	Contacts personnels des dirigeants de l'entreprise ⁸	☐
Journaux ⁴	☐	Internet ⁹	☐
Autres organismes publics d'emploi ⁵	☐		

PARTIE 4 - LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

16. À l'exclusion du ou des propriétaire(s), y a-t-il une personne qui s'occupe de la gestion des ressources humaines dans votre établissement ?

Oui ☐ Non ☐

Si oui, quel pourcentage de son temps cette personne y consacre-t-elle?

Moins de 50 % de son temps ☐₁

50 % et plus de son temps ☐₂

17. Pour chacun des aspects de la gestion des ressources humaines énumérés ci-dessous, indiquez si vous avez une politique écrite ?

Politique de recrutement, sélection	Oui	☐	Non	☐
Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche	Oui	☐	Non	☐
Politique d'évaluation du rendement du personnel	Oui	☐	Non	☐
Description des tâches	Oui	☐	Non	☐

18. Indiquez si votre établissement éprouve des difficultés relativement aux situations énumérées ci-dessous :

	Beaucoup	Assez	Peu	Aucune
Roulement du personnel	☐	☐	☐	☐
Recrutement de personnel qualifié	☐	☐	☐	☐
Absentéisme	☐	☐	☐	☐
Relations de travail	☐	☐	☐	☐
Vieillessement du personnel	☐	☐	☐	☐
Gestion et supervision du personnel	☐	☐	☐	☐
Qualité de la production	☐	☐	☐	☐
Respect des calendriers de production	☐	☐	☐	☐
Compétences du personnel	☐	☐	☐	☐
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies ou aux changements organisationnels	☐	☐	☐	☐
Motivation du personnel	☐	☐	☐	☐
Accidents de travail	☐	☐	☐	☐
Compétences de base (lire, écrire, compter)	☐	☐	☐	☐
Adaptation du personnel au commerce international (exportation)	☐	☐	☐	☐
Difficulté d'accès par transport en commun	☐	☐	☐	☐
Horaire de travail (quarts de travail)	☐	☐	☐	☐
Bassin de main-d'œuvre disponible	☐	☐	☐	☐
Stabilité ou régularité dans la production	☐	☐	☐	☐
Capacité de progression des employés	☐	☐	☐	☐
Compétitivité des conditions de travail offertes	☐	☐	☐	☐

PARTIE 5 - LA FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

19. Est-ce que vos employés participent à des activités de formation ?

Oui ☐ Non ☐

Si oui, pouvez-vous préciser le ou les moyen(s) que vous utilisez. (Cochez plus d'une case s'il y a lieu)

- En participant à de la formation structurée à l'intérieur de l'entreprise ☐ 1
- En participant à de la formation donnée par des institutions d'enseignement publiques et privées (écoles, collèges, universités) ☐ 2
- Autre (précisez) ☐ 3

20. Quelles sont les difficultés que vous éprouvez dans la réalisation d'activités de formation ?

(cochez plus d'une case s'il y a lieu)

- Aucune difficulté ☐ 1
- Difficulté à estimer ou évaluer les besoins de formation ☐ 2
- Coûts des activités de formation trop élevés ☐ 3
- Manque de temps de la part des employés pour suivre les activités de formation ☐ 4
- Manque de personnel pour organiser les activités de formation ☐ 5
- Remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service..... ☐ 6
- Cours non disponibles ou mal adaptés ☐ 7
- Manque d'information sur les services de formation ☐ 8
- Manque d'intérêt chez les employés ☐ 9
- Scolarité insuffisante des employés pour suivre les activités de formation..... ☐ 10
- Crainte de perdre les employés formés au profit des concurrents ☐ 11
- Autre (précisez) ☐ 12

21. Est-ce que votre établissement a élaboré un plan de formation pour les deux prochaines années ?

Oui ☐ Non ☐

Si oui, est-ce que le plan de formation est prévu pour :

- Les employés de bureau Oui ☐ Non ☐
- Les employés de production Oui ☐ Non ☐

22. Est-ce que vous connaissez le régime de qualification d'Emploi-Québec ?

Oui ☐ Non ☐

23. Toujours dans le but de former une main-d'œuvre adaptée aux besoins de votre établissement et de votre secteur d'activité, êtes-vous disposé à accueillir et à former :

- | | | | | |
|--------------------------------|-----|--------------------------|-----|--------------------------|
| • Des stagiaires non rémunérés | Oui | ☐ | Non | ☐ |
| • Des stagiaires rémunérés | Oui | ☐ | Non | ☐ |
| • Des apprentis | Oui | ☐ | Non | ☐ |

24. Est-ce que vous utilisez les services aux entreprises offerts par les centres locaux d'Emploi-Québec (ex. : aide à la mise sur pied d'un service des ressources humaines, diagnostic d'entreprises, prise d'offres, Fonds national de formation de la main-d'œuvre, etc.) ?

Oui ☐ Non ☐

Si oui, lesquels _____

si non, pourquoi _____

25. Souhaitez-vous recevoir un sommaire du rapport de recherche ?

Oui ☐ Non ☐

Chaque questionnaire reçu améliore la réussite du sondage. Prière de poster celui-ci, au Centre local d'emploi, dans l'enveloppe déjà pré-affranchie. Pour toutes questions relatives au questionnaire, prière de communiquer avec madame Sophie Desfossés, au numéro de téléphone 1 800 463-5907, poste 252.

Merci de votre collaboration !

TAUX DE RÉPONSE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE ET PAR TAILLE, MRC DE DESJARDINS, 2000

Secteur	Expéd.	Ret.	Adm.	Taux rép.	Expéd.	Ret.	Adm.	Taux rép.	Expéd.	Ret.	Adm.	Taux rép.	Expéd.	Ret.	Adm.	Taux rép.	Expéd.	Ret.	Adm.	Taux rép.
	0-9				10 à 49				50 à 199				200 et +				Total			
	n	n	n	%	n	n	n	%	n	n	n	%	n	n	n	%	n	n	n	%
ENSEMBLE DES ACTIVITÉS	100	38	37	37,4	45	28	28	62,2	9	9	9	100,0	3	3	3	100,0	157	78	77	49,4

Ind. manufacturières (toutes)	94	35	34	36,6	43	26	26	60,5	9	9	9	100,0	3	3	3	100,0	149	73	72	48,6
Aliments	4	1	1	25,0	5	3	3	60,0	1	1	1	100,0	2	2	2	100,0	12	7	7	58,3
Caoutchouc/plastique	2	0	0	0,0	3	1	1	33,3	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	5	1	1	20,0
Textiles	1	0	0	0,0	1	1	1	100,0	1	1	1	100,0	0	0	0	Nul	3	2	2	66,7
Habillement	9	4	4	44,4	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	9	4	4	44,4
Bois	2	1	1	50,0	3	1	1	33,3	4	4	4	100,0	0	0	0	Nul	9	6	6	66,7
Meuble	13	5	5	38,5	5	4	4	80,0	1	1	1	100,0	0	0	0	Nul	19	10	10	52,6
Imprimerie	12	7	7	58,3	4	3	3	75,0	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	16	10	10	62,5
Produits métalliques	9	3	3	33,3	7	4	4	57,1	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	16	7	7	43,8
Machinerie	2	0	0	0,0	3	3	3	100,0	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	5	3	3	60,0
Matériel de transport	8	3	2	28,6	1	0	0	0,0	0	0	0	Nul	1	1	1	100,0	10	4	3	33,3
Minéraux non métalliques	3	0	0	0,0	6	3	3	50,0	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	9	3	3	33,3
Produits chimiques	3	2	2	66,7	2	1	1	50,0	2	2	2	100,0	0	0	0	Nul	7	5	5	71,4
Manufacturier divers	22	9	9	40,9	2	2	2	100,0	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	24	11	11	45,8

Services informatiques	6	3	3	50,0	2	2	2	100,0	0	0	0	Nul	0	0	0	Nul	8	5	5	62,5
------------------------	---	---	---	------	---	---	---	-------	---	---	---	-----	---	---	---	-----	---	---	---	------

LA PONDÉRATION

Un des aspects intéressants d'une enquête consiste à relier les données des répondants à la population visée afin d'en arriver à décrire ce qui ressemble le plus aux entreprises du territoire à l'étude.

Idéalement, avec un taux de réponse de 100 %, la population visée par l'enquête serait entièrement couverte. Dans la réalité, on sait que, par envoi postal, il est rarement possible d'atteindre l'ensemble de cette population; on utilise alors les méthodes statistiques afin de généraliser des estimations pour l'ensemble de la population visée.

LA PONDÉRATION DE BASE DE CHAQUE RÉPONDANT²⁸

Dans le cas qui nous occupe, chacun des 77 établissements de la population visée, soit les établissements des secteurs manufacturier et des services informatiques, s'est vu attribuer un poids initial. Ce poids se définit comme suit :

Pour la strate i (nombre d'entreprises résultant du croisement des variables *taille* et *secteur d'activité économique*²⁹) :

N_i	=	Nombre de questionnaires expédiés dans la strate i
R_i	=	Nombre de répondants dans la strate i
Poids i	=	N_i / R_i

LA PONDÉRATION RELATIVE AUX QUESTIONS

Étant donné la présence de non-réponses partielles (c'est-à-dire la non-réponse par question) variable selon les questions, nous avons corrigé le poids de base (poids) en créant un poids par question pour chaque répondant. Ce poids se définit comme suit :

Pour une question j :

r_{ij}	=	Nombre de répondants dans la strate i à la question j
R_i	=	Nombre de répondants dans la strate i
Poids ajusté j	=	$\text{Poids}_i \times \frac{R_i}{r_{ij}}$

²⁸ Méthode expérimentée au printemps 1997 avec Sylvain Mélançon, économiste régional, Emploi-Québec, région de Québec.

²⁹ La *taille* : 0 à 9 employés, 10 à 49, 50 à 199 et 200 employés et plus.

Le *secteur d'activité économique* : secteurs d'activité de la *Classification des activités économiques du Québec*, code à deux chiffres appartenant aux secteurs manufacturier et du touristique.

La comparaison des statistiques par MRC
Bellechasse, Montmagny, L'Islet, La Nouvelle-Beauce, Robert-Cliche,
Beauce-Sartigan, L'Amiante, Desjardins et les Chutes-de-la-Chaudière³⁰

Tableau 1

<i>Avez-vous présentement des postes vacants pour lesquels vous recherchez activement des travailleurs à l'extérieur de votre établissement ?</i>		
Localité	Oui (%)	Non (%)
MRC de Bellechasse	22,0	78,0
MRC de Montmagny	24,0	76,0
MRC de L'Islet	15,0	85,0
MRC de La Nouvelle-Beauce	30,9	69,1
MRC de Robert-Cliche	39,7	60,3
MRC de Beauce-Sartigan	37,4	62,6
MRC de L'Amiante	28,4	71,6
MRC de Desjardins	19,6	80,4
MRC des Chutes-de-la-Chaudière	21,8	78,2

Tableau 2

<i>Proportion de postes vacants par rapport à l'emploi estimé par l'enquête</i>	
Localité	(%)
MRC de Bellechasse	4,7
MRC de Montmagny	3,5
MRC de L'Islet	3,9
MRC de La Nouvelle-Beauce	4,0
MRC de Robert-Cliche	7,4
MRC de Beauce-Sartigan	5,9
MRC de L'Amiante	4,4
MRC de Desjardins	3,6
MRC des Chutes-de-la-Chaudière	4,5

³⁰ Les enquêtes Bellechasse, Montmagny, L'Islet et L'Amiante couvrent les secteurs manufacturier et touristique, celles de Desjardins et Chutes-de-la-Chaudière, les secteurs manufacturiers et services informatiques et celles de La Nouvelle-Beauce, Robert-Cliche et Beauce-Sartigan, le manufacturier.

Tableau 3

<i>À l'exception des postes présentement vacants, prévoyez-vous embaucher du personnel additionnel au cours des deux prochaines années ?</i>		
Localité	Oui (%)	Non (%)
MRC de Bellechasse	42,1	57,9
MRC de Montmagny	34,0	66,0
MRC de L'Islet	31,0	69,0
MRC de La Nouvelle-Beauce	45,7	54,3
MRC de Robert-Cliche	51,9	48,1
MRC de Beauce-Sartigan	43,7	56,3
MRC de L'Amiante	38,2	61,8
MRC de Desjardins	31,0	69,0
MRC des Chutes-de-la-Chaudière	26,4	73,6

Note : Les secteurs d'activité économiques couverts appartiennent aux secteurs manufacturier et touristique, sauf pour les territoires de La Nouvelle-Beauce, de Robert-Cliche et de Beauce-Sartigan, où l'enquête ne couvre que le manufacturier.

Tableau 4

<i>À l'exclusion du ou des propriétaires, y a-t-il une personne qui s'occupe de la gestion des ressources humaines dans votre établissement ?</i>		
Localité	Oui (%)	Non (%)
MRC de Bellechasse	26,5	73,5
MRC de Montmagny	30,4	69,6
MRC de L'Islet	29,1	70,9
MRC de La Nouvelle-Beauce	37,8	62,2
MRC de Robert-Cliche	42,2	57,8
MRC de Beauce-Sartigan	34,8	65,2
MRC de L'Amiante	26,9	73,1
MRC de Desjardins	18,9	81,1
MRC des Chutes-de-la-Chaudière	19,6	80,4

Tableau 5

Est-ce que vous éprouvez beaucoup ou assez de difficultés au regard de certains éléments de gestion des ressources humaines ?

Difficultés	MRC de Bellechasse	MRC de Montmagny	MRC de L'Islet	MRC de La Nouvelle-Beauce (%)	MRC de Robert-Cliche (%)	MRC de Beauce-Sartigan (%)	MRC de L'Amiante (%)	MRC de Desjardins (%)	MRC des Chutes-de-la-Chaudière (%)
Roulement	12,4	18,5	11,0	15,4	25,5	13,7	16,4	15,6	14,3
Recrutement	50,0	51,3	40,3	59,1	63,1	67,6	65,5	48,7	44,1
Absentéisme	5,3	1,9	3,4	8,6	9,2	15,0	6,9	4,8	5,4
Griefs/rel. de travail	-	-	2,0	6,0	1,0	1,3	0,8	7,1	5,2
Supervision	3,2	5,2	5,6	8,2	5,0	4,3	13,3	13,2	5,9
Qualité	6,4	9,8	5,0	11,2	6,1	6,4	12,6	7,1	10,0
Calendriers	7,6	10,3	6,1	14,8	12,5	9,6	11,7	19,6	12,5
Compétences	19,1	16,3	8,7	27,0	29,0	22,4	26,3	20,1	12,9
Adaptation aux nouvelles technologies et aux changements organisationnels	7,6	21,1	13,0	21,6	21,7	10,5	19,1	7,3	13,7
Motivation	6,4	17,9	5,7	10,9	15,3	13,5	21,3	6,7	7,6
Accidents	4,2	1,1	4,4	14,3	2,1	5,7	4,9	4,4	5,9
Vieillessement	4,3	6,6	8,0	12,7	10,8	11,1	14,2	7,0	9,7
Compétences de base	n.d.	6,6	6,1	5,5	1,0	4,8	4,7	4,1	4,5
Commerce international	8,3	10,8	4,9	15,4	1,8	15,2	9,4	3,7	10,9
Localisation géographique/Accès	n.d.	14,4	8,0	6,8	2,1	10,7	16,6	3,1	22,6
Horaire de travail	n.d.	8,8	6,9	5,3	8,0	3,0	8,4	6,6	4,4
Bassin de main-d'œuvre	n.d.	24,1	23,3	33,6	43,9	39,8	46,5	41,6	27,6
Stabilité de production	n.d.	13,8	10,5	9,7	15,3	8,4	14,7	16,9	15,1
Progression des employés	n.d.	16,1	11,2	15,1	20,3	14,1	15,3	11,8	12,5
Compétitivité des conditions de travail offertes	n.d.	n.d.	n.d.	16,2	18,3	15,5	20,6	17,1	11,1

Tableau 6

Offrez-vous de la formation à vos employés ?		
Localité	Oui (%)	Non (%)
MRC de Bellechasse	70,0	30,0
MRC de Montmagny	75,8	24,2
MRC de L'Islet	73,4	26,6
MRC de La Nouvelle-Beauce	80,1	19,9
MRC de Robert-Cliche	77,8	22,2
MRC de Beauce-Sartigan	79,1	20,9
MRC de L'Amiante	61,0	39,0
MRC de Desjardins	58,8	41,2
MRC des Chutes-de-la-Chaudière	54,0	46,0