

FACTEUR **RH**

# Enquête

marché du travail

Ville de Québec

Quand il s'agit de gestion des ressources humaines (GRH) notre service aux entreprises est au cœur de l'action!

## Les centres locaux d'emploi (CLE) de la ville de Québec

### **Beauport**

773, avenue Royale  
Québec (Québec) G1E 1Z1  
Téléphone: 418 646-3350

### **Charlesbourg**

8000, boul. Henri-Bourassa, 2<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1G 4C7  
Téléphone: 418 644-1266

### **Sainte-Foy**

1020, route de l'Église, 4<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1V 5A7  
Téléphone: 418 646-8066

### **Quartiers-Historiques**

400, boul. Jean-Lesage, Hall Ouest, bureau 40  
Québec (Québec) G1K 8W1  
Téléphone: 418 643-3300

Communiquez avec un de nos conseillers du service aux entreprises.

Note: La forme masculine utilisée dans ce document désigne, lorsque le contexte s'y prête, aussi bien les femmes que les hommes.

# Facteur RH

## Mot du directeur régional

Bonjour employeurs de la ville de Québec ! Tout d'abord, merci de votre contribution à cette vaste enquête sur les besoins de main-d'œuvre tenue dans notre ville. Un total de 4 177 employeurs a accepté de collaborer à cet important exercice réalisé par la Direction régionale de la Capitale-Nationale d'Emploi-Québec, en collaboration avec le bureau de recherche Jolicoeur & Associés.

C'est donc avec gratitude que nous vous présentons la synthèse de ce que vous nous avez dit. Vous y trouverez un état de situation sur des sujets qui sont au cœur de la gestion des ressources humaines :

- Volume d'emploi selon certains regroupements;
- Sources de recrutement;
- Besoins observés et anticipés en main-d'œuvre;
- Anticipation des changements;
- Prévisions de retraite;
- Difficultés vécues en gestion des ressources humaines;
- Présence des immigrants dans les entreprises.

Tout y est et je souhaite qu'à la lecture de ces informations précises et à jour, vous soyez en mesure de mieux anticiper les changements de notre marché du travail et ainsi d'adapter rapidement votre gestion des ressources humaines.



**Michel Gingras**

# L'enquête a recensé 163 431 emplois dans la ville de Québec

Voici le portrait des emplois recensés dans les entreprises de cinq employés et plus qui ont participé à l'enquête.

NOMBRE D'EMPLOIS RECENSÉS	REGROUPEMENTS SECTORIELS
22 896	Administrations publiques*
19 707	Commerce de détail
16 568	Hébergement et services de restauration
15 417	Services professionnels, scientifiques et techniques
15 384	Fabrication
11 170	Soins de santé*
9 662	Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement
9 082	Finance, assurances, gestion d'entreprises et services immobiliers et de location
7 208	Services publics et construction
6 471	Autres services (sauf les administrations publiques)
5 964	Commerce de gros
5 191	Services d'enseignement*
4 995	Transport et entreposage
4 947	Arts, spectacles et loisirs
4 146	Information et industrie culturelle
3 804	Assistance sociale
819	Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz

La ville de Québec conserve un fort ancrage au plan des services. Jointe à des efforts de diversification économique, la région connaît, depuis 2004, le plus bas taux de chômage au Québec.

\* Nous considérons que pour ces trois secteurs, le nombre recensé d'emplois est fortement sous-estimé.

# Une occupation traditionnelle des emplois

48 % des emplois recensés sont occupés par des femmes et 52 % par des hommes. Le tableau ci-dessous présente les secteurs d'emploi qui maintiennent une embauche traditionnelle.

## SECTEURS D'EMPLOI MAJORITAIREMENT OCCUPÉS PAR DES FEMMES

Assistance sociale	83,4 %
Soins de santé	79,9 %
Services d'enseignement	60,2 %

## SECTEURS D'EMPLOI MAJORITAIREMENT OCCUPÉS PAR DES HOMMES

Services publics et construction	84,9 %
Transport et entreposage	82,7 %
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	81,0 %
Commerce de gros	76,9 %
Fabrication	69,8 %

Devant une rareté de main-d'œuvre et un marché de l'emploi évoluant d'un mode de recrutement à un mode d'attraction :

- Les étudiants auraient avantage à diversifier leur choix de carrière en choisissant des professions non traditionnellement occupées par des femmes ou des hommes;
- Les employeurs ont intérêt à considérer toute personne cherchant à occuper un emploi non traditionnel.

## Aucune surprise : les travailleurs de nos entreprises vieillissent

27,3 % des travailleurs recensés dans le cadre de cette enquête sont âgés de 45 ans et plus. Voici la proportion des travailleurs âgés de 45 ans et plus faisant partie de la force de travail, par regroupement sectoriel :

PRÉSENCE EN EMPLOI DES 45 ANS ET PLUS	
Administrations publiques	48,2 %
Soins de santé	42,7 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	38,9 %
Services publics et construction	37,2 %
Finance, assurances, gestion d'entreprises et services immobiliers et de location	33,5 %
Transport et entreposage	33,1 %
Commerce de gros	31,3 %
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	28,8 %
Services d'enseignement	27,2 %
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	26,9 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	25,9 %
Information et industrie culturelle	25,3 %
Fabrication	24,2 %
Assistance sociale	23,8 %
Commerce de détail	21,5 %
Arts, spectacles et loisirs	16,8 %
Hébergement et services de restauration	12,0 %

Ce mouvement du vieillissement de nos travailleurs s'accroîtra, selon les dernières prévisions de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ). En 2016, on prévoit pour la ville de Québec que 48,9 % seront des personnes âgées de 45 ans et plus, soit un total de 276 009, alors qu'en 2006, ce nombre s'élevait à 240 061.

## Une situation connue : où travaillent les jeunes ?

L'emploi des moins de 24 ans est souvent associé à des besoins financiers en lien avec les études, ainsi qu'au désir d'acquérir une expérience de travail, des connaissances et de l'autonomie.

22 % des travailleurs recensés dans le cadre de cette enquête sont âgés de 24 ans et moins. Plus d'un travailleur sur trois des secteurs ci-dessous est âgé de 24 ans et moins :

### PRÉSENCE EN EMPLOI DES 24 ANS ET MOINS

Hébergement et services de restauration	44,8 %
Arts, spectacles et loisirs	40,8 %
Commerce de détail	36,1 %

Les employeurs de ces secteurs connaissent bien cette réalité. Toutefois, leur bassin traditionnel d'embauche diminuera au cours des prochaines années compte tenu de la faible natalité observée à la fin des années 1990. Entre 2011 et 2016, le nombre de personnes âgées de 15 à 24 ans dans la ville de Québec diminuera de 6,8%, soit un total de 4 571 personnes.

## Où travaillent les 25-44 ans ?

Ce groupe d'âge représente la force d'un marché du travail alliant à la fois jeunesse et expérience. Il regroupe 50,7 % des travailleurs de notre enquête.

Toutefois, dans les secteurs ci-dessous, près de deux travailleurs sur trois sont âgés de 25 à 44 ans :

PRÉSENCE EN EMPLOI DES 25-44 ANS	
Assistance sociale	62,4 %
Information et industrie culturelle	62,2 %
Fabrication	60,6 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	60,3 %

Ce groupe d'âge est au cœur d'une stratégie de maintien en emploi de toute entreprise soucieuse de sa gestion des ressources humaines. Ces gens sont les plus souvent ciblés par les concurrents dans leur recherche de main-d'œuvre spécialisée.



# Des exigences diversifiées de scolarité pour un marché du travail ouvert à tous

Ce volet de l'enquête a été regroupé en trois thèmes :

1. Formation spécialisée : études professionnelles, collégiales techniques et universitaires. 50,5 % des emplois recensés exigent ces niveaux de scolarité.
2. Formation non spécialisée : diplôme d'études secondaires et études collégiales préuniversitaires. 29,6 % des emplois recensés exigent ces niveaux de scolarité.
3. Aucune formation. 20 % des emplois recensés n'exigent aucune formation.

Les réponses des employeurs de la ville de Québec donnent les résultats suivants relativement au niveau de scolarité exigé :

## % DES EMPLOIS EXIGEANT UNE FORMATION SPÉCIALISÉE

Services professionnels, scientifiques et techniques	88,0 %
Services d'enseignement	85,4 %
Administrations publiques	84,6 %
Information et industrie culturelle	76,7 %
Assistance sociale	69,7 %
Finance, assurances, gestion d'entreprises et services immobiliers et de location	68,0 %
Soins de santé	66,9 %
Services publics et construction	60,3 %

## % DES EMPLOIS EXIGEANT UNE FORMATION NON SPÉCIALISÉE

Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	53,5 %
Transport et entreposage	52,5 %
Commerce de détail	47,6 %
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	43,0 %
Commerce de gros	40,6 %

#### % DES EMPLOIS EXIGEANT AUCUNE FORMATION

Hébergement et services de restauration	56,6 %
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	37,2 %
Commerce de détail	34,0 %
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	24,7 %
Arts, spectacles et loisirs	24,5 %
Transport et entreposage	23,5 %

Phénomène souvent observé et dont l'enquête confirme la justesse:

Les entreprises de 100 employés et plus exigent, dans une plus grande proportion, des formations spécialisées (57,1 %). Une information utile pour un chercheur d'emploi dans sa stratégie de ciblage d'employeurs.

## Choisir plusieurs méthodes de recrutement

Finis le temps où l'employeur n'utilisait qu'un seul moyen pour recruter. Depuis 2006, on remarque une importante progression quant à l'utilisation de deux méthodes de recrutement, soit le Placement en ligne d'Emploi-Québec, qui a progressé de 41,5 % à 61,4 %\*, et les sites Internet des entreprises, dont l'utilisation est passée de 15,5 % à 25 %.

Les méthodes utilisées par les employeurs sont :

	% D'ENTREPRISES AYANT UTILISÉ CETTE MÉTHODE DE RECRUTEMENT
Candidats recommandés par des employés	66,7 %
Placement en ligne d'Emploi-Québec	61,4 %
Banque de C.V. interne	59,4 %
Contacts personnels des dirigeants d'entreprises	47,4 %
Journaux	44,9 %
Écoles, collèges, universités	41,9 %
Affichage sur place	38,8 %
Sites Internet des entreprises	25,0 %
Sites Internet spécialisés (ex. : Jobboom, Monster, Workopolis)	19,2 %
Agences de placement privées	18,0 %
Personnel des établissements concurrents	15,2 %
Recrutement à l'étranger	3,2 %

Parmi ces méthodes, voici le « top 6 » de ce que les entreprises considèrent très ou assez efficace :

	TAUX D'EFFICACITÉ
Candidats recommandés par des employés	76,7 %
Placement en ligne d'Emploi-Québec	71,7 %
Contacts personnels des dirigeants d'entreprises	69,7 %
Agences de placement privées	68,7 %
Écoles, collèges, universités	61,6 %
Banque de C.V. interne	61,6 %

Un marché du travail devenu en mode attraction est exigeant pour les gestionnaires des ressources humaines. Cela nécessite un grand savoir-faire pour conserver à la fois les gens à l'emploi et en attirer de nouveaux.

\* En 2006, la question posée aux employeurs incluait aussi les autres agences de placement publiques (ex. : Conseil du trésor).

# Un marché de l'emploi effervescent

L'enquête s'est terminée le 27 février 2009. Malgré le ralentissement économique, les résultats présentés demeurent une source valable considérant qu'entre 2008 et 2009, le taux de chômage de la région de la Capitale-Nationale n'a que légèrement augmenté, passant de 4,6 % à 5,2 %.

23,4 % des entreprises anticipaient des gains d'emplois entre septembre 2008 et 2009, pour un gain net de 3 250 emplois. Les principaux secteurs où se situent ces gains sont les suivants :

	GAINS D'EMPLOIS
Services professionnels, scientifiques et techniques	970
Commerce de détail	508
Fabrication	448
Finance, assurances, gestion d'entreprises et services immobiliers et de location	310
Soins de santé	255
Commerce de gros	228

Seul le secteur des arts, spectacles et loisirs anticipait une perte de 230 emplois.

La ville de Québec et la région de la Capitale-Nationale connaissent une période faste en matière de croissance du marché du travail. Depuis 2000, 70 000 emplois ont été créés dans la région de la Capitale-Nationale.

# Croissance de l'emploi et difficultés de recrutement

L'excellente performance de notre marché du travail crée des difficultés de recrutement, le phénomène de rareté étant amplifié par une faible natalité et le vieillissement de notre population.

Jetez un coup d'œil à ces postes vacants pour lesquels 100 % des employeurs nous ont déclaré connaître des difficultés de recrutement :

- Aide de soutien des métiers et manœuvre en construction;
- Aide-infirmier, aide-soignant, préposé aux bénéficiaires;
- Aide-familial, aide de maintien à domicile et personnel assimilé;
- animateur et responsable de programmes de sports et de loisirs;
- Infirmier autorisé;
- Tôlier;
- Conducteur d'autobus et autres transports en commun;
- Mécanicien, réparateur de véhicules automobiles, camions, autobus;
- Coiffeur et barbier;
- Charpentier-menuisier;
- Mécanicien et contrôleur d'aéronefs;
- Économiste, chercheur, analyste des politiques économiques.

L'enquête révèle que tous les niveaux de compétence connaissent des difficultés de recrutement. Parmi les professions, celle reliée aux relations publiques et aux communications affiche le plus faible pourcentage de difficulté de recrutement avec 18,2 %.

## Qu'en est-il des autres professions ?

PROFESSIONS	NOMBRE DE POSTES VACANTS	% D'ENTREPRISES VIVANT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
Serveur au comptoir, aide de cuisine et personnel assimilé	277	84,9%
Vendeur et commis-vendeur – Commerce de détail	230	69,8%
Cuisinier	192	83,7%
Programmeur et développeur en média interactif	115	83,3%
Serveur d'aliments et boissons	103	69,0%
Préposé à l'entretien ménager et au nettoyage - Travaux légers	85	91,4%
Analyste, consultant en informatique	83	73,7%
Maître d'hôtel et hôte	61	80,0%
Manutentionnaire	60	64,0%
Commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	53	66,7%
Conducteur de camions	48	88,2%
Réceptionniste d'hôtel	45	75,0%
Secrétaire (sauf domaines juridique et médical)	44	57,5%
Superviseur – Commerce de détail	38	77,3%
Commis de bureau	38	55,6%
Manœuvre dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	36	88,9%
Soudeur et opérateur de machines à souder et à braser	35	71,4%
Ingénieur civil	33	77,8%
Boucher et coupeur de viande – Commerce de gros et de détail	30	93,8%
Enseignant au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle	30	85,7%

PROFESSIONS	NOMBRE DE POSTES VACANTS	% D'ENTREPRISES VIVANT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
Réceptionniste	30	75,0%
Vérificateur et comptable	29	66,7%
Autre manœuvre des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	27	88,9%
Technologue et technicien en dessin	27	76,9%
Analyste financier et en placement	27	70,0%
Ingénieur informaticien	25	66,7%

Un élément fort positif des réponses est que 43,9% des employeurs interrogés prévoyaient recruter au cours de la prochaine année. C'est une hausse importante en comparaison à nos deux dernières enquêtes menées auprès des entreprises de la ville de Québec. En 2004, 29% des entreprises prévoyaient embaucher et seulement 19,2% en 2006.

## Ce qui pourrait influencer l'emploi au cours des prochains mois

Nous avons demandé aux employeurs les changements prévisibles dans leurs entreprises au cours des prochains mois :

- 20,6 % prévoyaient des changements technologiques;
- 17,1 % prévoyaient des changements organisationnels;
- 16,2 % prévoyaient des changements de marché.

Finalement, ce sont dans les entreprises de 100 employés et plus qu'on prévoit davantage de changements organisationnels (25 %) et technologiques (33,2 %).

Chacun de ces changements nécessite une planification rigoureuse en matière de développement des compétences et d'adaptation de la gestion des ressources humaines des entreprises.



## Qu'en est-il de la prévision des départs à la retraite pour les sept prochaines années ?

L'enquête est très élaborée à ce sujet. L'aspect le plus significatif est l'intention des employeurs de remplacer 75 % des employés qui quitteront pour la retraite. Voici le portrait des emplois qu'ils souhaitent remplacer. Les professions mentionnées sont celles représentant 50 postes et plus.

NIVEAU DE COMPÉTENCE	PROFESSIONS
Gestion	Directeur – Commerce de détail
Professionnel	Autre agent financier
	Vérificateur et comptable
Technique	Enseignant au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle
	Secrétaire (sauf domaines juridique et médical)
	Cuisinier
	Éducateur et aide-éducateur de la petite enfance
	Spécialiste de ventes techniques – Commerce de gros
	Entrepreneur et contremaître du fromage, façonnage et montage des métaux
	Boucher et coupeur de viande – Commerce de gros et de détail
	Mécanicien, réparateur de véhicules automobiles, camions, autobus
Superviseur - Commerce de détail	
Intermédiaire	Vendeur et commis-vendeur – Commerce de détail
	Serveur d'aliments et boissons
	Commis de bureau
	Conducteur de camions
	Aide-infirmier, aide-soignant, préposé aux bénéficiaires
	Aide-familial, aide de maintien à domicile et personnel assimilé
	Manutentionnaire
	Conducteur d'autobus et autres transports en commun
	Représentant au service à la clientèle – Services financiers
	Commis à la comptabilité et personnel assimilé
Chauffeur-livreur – Services de livraison et de messagerie	

NIVEAU DE COMPÉTENCE	PROFESSIONS
Élémentaire	Préposé à l'entretien ménager et au nettoyage - Travaux légers
	Commis d'épicerie et autre garnisseur de tablettes – Commerce de détail
	Serveur au comptoir, aide de cuisine et personnel assimilé
	Caissier
	Gardien de sécurité et personnel assimilé

Bonne nouvelle pour les chercheurs d'emploi et les jeunes obtenant un diplôme : nos entreprises prévoient 7 000 départs à la retraite d'ici sept ans et indiquent que 5 305 de ces personnes seront remplacées. Parmi ces 5 305 emplois, 7,6 % sont de niveau « gestion », 15,2 % « professionnel », 29,9 % « technique », 29 % « intermédiaire » et 18,3 % « élémentaire ».

Une planification, à temps, de la relève par l'entreprise permet un transfert des compétences assurant le succès de l'intégration de tout nouvel employé.

# Une réalité peu présente dans les entreprises : la retraite

L'enquête démontre que les départs à la retraite semblent peu préoccuper les employeurs.

## Deux questions ont été posées aux entreprises :

- Avez-vous une politique de retraite ?
- Faites-vous une planification des départs à la retraite ?

## Les entreprises répondantes totalisent 120 272 emplois et 27,4 % de leurs employés ont 45 ans et plus :

- 14,1 % ont une politique de retraite;
- 19,8 % font une planification des départs à la retraite.

Deux secteurs éclipsent tous les autres	ONT UNE POLITIQUE DE RETRAITE	FONT UNE PLANIFICATION DES DÉPARTS
Administrations publiques	67,0 %	80,7 %
Finance, assurances, gestion d'entreprises et services immobiliers et de location	35,1 %	42,1 %

Deux autres secteurs sont supérieurs à la moyenne	ONT UNE POLITIQUE DE RETRAITE	FONT UNE PLANIFICATION DES DÉPARTS
Services d'enseignement	24,1 %	36,7 %
Transport et entreposage	22,2 %	27,3 %

Emploi-Québec, en collaboration avec des partenaires et des consultants privés, mise sur le développement de meilleures pratiques d'affaires. La gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre (GPMO) permet de cesser de « naviguer à vue ». La GPMO consiste à solutionner les zones de vulnérabilité de l'entreprise en matière de renouvellement de main-d'œuvre.

Informez-vous à un de nos conseillers du service aux entreprises.

## Et pourtant la démographie nous apprend...

La démographie permet de connaître et de prévoir l'évolution quantitative de notre population sous plusieurs angles, notamment sous celui du vieillissement de la population. Les données démographiques ci-dessous nous permettent d'observer et d'anticiper l'évolution de la population de la ville de Québec par groupe d'âge :

<b>Les 15 à 24 ans</b>	étaient en 2006	69 655
	seront en 2011	67 522
	en 2016	62 951
	en 2021	56 607
<b>Les 25 à 54 ans</b>	étaient en 2006	235 895
	seront en 2011	233 173
	en 2016	224 799
	en 2021	219 023
<b>Les 55 ans et plus</b>	étaient en 2006	152 770
	seront en 2011	177 051
	en 2016	200 684
	en 2021	220 334

Source : ISQ, Perspectives démographiques des MRC du Québec, 2006-2031, scénario A – de référence.

Entre 2006 et 2021, c'est donc une hausse de 44,2 % des 55 ans et plus, une baisse de 18,7 % de nos jeunes travailleurs et une diminution de 7,2 % de nos 25 à 54 ans.

Le vieillissement ainsi que la diminution du nombre des 15-24 ans et des 25-54 ans auront un impact certain sur l'équilibre futur de notre marché du travail.

# Les enjeux de la gestion des ressources humaines

Voici un portrait des enjeux pour les employeurs de la ville de Québec quant à leur gestion des ressources humaines. C'est près de 4 000 employeurs qui se sont prononcés sur 12 difficultés vécues à cet égard.

**Le premier devançait tous les autres et est en parfaite cohésion avec tout ce qui précède:** 40,5 % des entreprises vivent des difficultés de recrutement, de sélection, d'embauche et de congédiement de la main-d'œuvre. Cet élément est en hausse depuis l'enquête de 2006 (31 %). Une pointe significative, à 49,5 %, est remarquée dans le secteur de la fabrication.

**Le deuxième l'est tout autant:** 28,3 % des entreprises ont identifié le roulement et la rétention de la main-d'œuvre. Cet élément est aussi en hausse, car ce pourcentage s'élevait à 16,3 % en 2006.

**Le troisième est aussi en hausse dans les préoccupations des employeurs:** 22,6 % manquent de personnel bilingue versus 10,4 % lors de l'enquête de 2006.

Force est de constater que le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre est l'enjeu faisant l'unanimité chez nos répondants.

## Trois autres éléments ont retenu l'attention:

- Flexibilité de la main-d'œuvre : 18,9 % versus 7,4 % en 2006;
- Motivation, mobilisation et reconnaissance : 18,8 % versus 12,5 % en 2006;
- Planification de la relève, succession d'entreprise : 18,2 % versus 7 % en 2006.

Une statistique éloquent est l'augmentation du nombre d'employeurs éprouvant au moins une difficulté en gestion des ressources humaines. Le pourcentage est passé de 46,3 % à 70,8 %. Paradoxalement, seulement 19,3 % des responsables consacrent plus de la moitié de leur travail à la fonction gestion des ressources humaines. Lors de l'enquête de 2006, ce pourcentage s'élevait à 17,2 %.

# L'immigration et l'emploi

Notre marché du travail étant en déficit démographique, nous avons cherché à savoir quelle était la présence des personnes immigrantes dans nos entreprises.

L'embauche des personnes immigrantes est à la hausse dans nos entreprises. Lors de l'enquête de 2006, 17,2 % des entreprises employaient au moins une personne immigrante alors que dans l'enquête de 2008, c'est le cas de 31,1 % des entreprises répondantes.

En conséquence, la représentativité des personnes immigrantes est à la hausse dans nos entreprises. C'est un total de 5 411 immigrants en emploi, soit 4 % des effectifs recensés. Ce chiffre n'était que de 1,7 % lors de l'enquête de 2006.

Dans l'enquête de 2008, ces trois secteurs embauchaient près de la moitié des immigrants recensés travaillant dans la région de Québec :

- L'hébergement et services de restauration;
- La fabrication;
- Les services professionnels, scientifiques et techniques.

La tendance est aussi fort positive du côté de l'intégration en entreprise; 72,4 % de nos répondants indiquent qu'ils n'ont éprouvé aucune difficulté à ce chapitre.

Deux éléments de difficulté ont été mentionnés : l'aspect linguistique (17,7 % des entreprises) et la gestion de la diversité culturelle (5,1 % des entreprises).

Les méthodes privilégiées par les employeurs pour augmenter la part des immigrants dans la région :

- 50,8 % ont choisi une formation rapide et souple;
- 38,1 % de l'aide financière et matérielle pour l'intégration;
- 36,5 % un regroupement des services;
- 32,6 % un service d'aide à la recherche d'emploi pour les autres membres de la famille;
- 30,4% de la promotion auprès des immigrants sans emploi des autres régions du Québec.

À noter que le pourcentage élevé pour chacun des choix démontre un haut niveau d'intérêt.

Sans être une panacée, l'accueil de plus de personnes immigrantes est un incontournable pour répondre à nos besoins de main-d'œuvre, au même titre que le prolongement de la vie active et la participation des personnes exclues du marché du travail.

# Recruter à l'étranger : un début prudent !

Les difficultés de recrutement ont incité la mise en œuvre de missions publiques et privées pour l'embauche de compétences à l'étranger.

Qu'en est-il des intentions des employeurs de la ville de Québec ? 13,2 % de nos 4 177 répondants sont prêts à investir temps et argent pour recruter à l'étranger.

À cet égard, trois secteurs se distinguent particulièrement avec des taux supérieurs à 20 % :

INTENTION DE RECRUTER À L'ÉTRANGER	
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	26,3 %
Hébergement et services de restauration	21,9 %
Fabrication	20,4 %

Trois autres se démarquent :

INTENTION DE RECRUTER À L'ÉTRANGER	
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissements	15,3 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	14,9 %
Transport et entreposage	13,1 %

Recruter à l'étranger nécessite une solide préparation, avant, pendant et après l'exercice d'embauche. Toutefois, l'effort est récompensé par l'ajout de compétences stratégiques contribuant à la productivité et à la diversité culturelle de l'entreprise.



## Deux verbes d'avenir

Deux mots retiennent notre attention des propos des employeurs : conserver et attirer.

Notre marché du travail est un peu victime de son excellente performance depuis les dernières années en matière de croissance d'emploi et de faible taux de chômage. Notre faible natalité et le vieillissement de notre population active créent un marché de l'emploi ouvert à tous et, dirions-nous, devant s'ouvrir sur le monde.

La rareté de main-d'œuvre sera un fort incitatif au développement de la gestion des ressources humaines comme l'indiquent déjà plusieurs réponses à notre enquête.

Devant une forte concurrence, les employeurs devront posséder une solide défense pour conserver à leur emploi un maximum d'employés, en plus de développer leur attaque afin d'attirer les compétences stratégiques nécessaires à leur productivité.

Consultez nos publications sur le marché du travail de la région de la Capitale-Nationale au [www.emploi.quebec.net](http://www.emploi.quebec.net)

Vous souhaitez en savoir davantage à la suite de votre lecture du Facteur RH? Cliquez sur : <http://emploi.quebec.net/regions/capitale-nationale/index.asp> et obtenez toutes les données du rapport d'enquête 2008-2009 du marché du travail de la ville de Québec.

Emploi-Québec produit enquêtes et recherches dans le but d'adapter son offre de service aux individus et aux entreprises.

Document d'enquête préparé par  
la Direction de la planification, du  
partenariat et de l'information sur  
le marché du travail  
Emploi-Québec, région de la Capitale-Nationale

**Direction**

Benoît L'Heureux

**Traitement des données, analyse et rédaction**

David Lacasse

**Collaboration**

Céline Milette

Martine Roy

**Collecte des données**

Bureau de recherche Jolicoeur & Associés

**Brochure Facteur RH**

**Rédaction et coordination de la production**

Serge Durand

Diane Wagner

Service des communications

Région de la Capitale-Nationale

**Collaboration**

Patrice Routhier

Conférence régionale des élus (CRÉ) de la Capitale-Nationale

**Conception graphique et infographie**

Ose Design

Avril 2010



Emploi-Québec, région de la Capitale-Nationale,  
vous présente les résultats d'une enquête  
sur la main-d'œuvre réalisée auprès de  
4 177 employeurs de la ville de Québec.

Emploi-Québec, chef de file pour le Placement  
en ligne !

Pour tous vos besoins de recrutement et pour  
la gestion de vos ressources humaines :

[www.emploiquebec.net](http://www.emploiquebec.net)