



FACTEUR **RH**

Enquête

marché du travail 2009

Portneuf

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

Le centre local d'emploi (CLE) de Portneuf

100, Route 138, bureau 220
Donnacona (Québec) G3M 1B6
Téléphone : 418 285-2622

Communiquez avec notre conseiller 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 Emploi-Québec, région de la Capitale-Nationale

Bonjour employeurs de la MRC de Portneuf! Tout d'abord, merci de votre contribution à cette enquête sur les besoins de main-d'œuvre tenue dans votre région. Un total de 708 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 Écho Sondage.

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;
- Ouverture à différents bassins de main-d'oeuvre.

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 votre marché du travail et ainsi adapter rapidement votre gestion des ressources humaines.



Michel Gingras

L'enquête a recensé 12 692 emplois dans la MRC de Portneuf

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

NOMBRE D'EMPLOIS RECENSÉS	REGROUPEMENTS SECTORIELS
3 035	Fabrication
1 675	Commerce de détail
1 183	Soins de santé
1 078	Administrations publiques
954	Hébergement et services de restauration
802	Services d'enseignement*
602	Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz
551	Services publics et construction
544	Autres services (sauf les administrations publiques)
514	Transport et entreposage
439	Finance, assurances, gestion d'entreprises et services immobiliers et de location
399	Arts, spectacles et loisirs
260	Services professionnels, scientifiques et techniques
247	Assistance sociale
243	Commerce de gros
121	Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement*
45	Information et industrie culturelle

* Pour ces deux secteurs, le nombre d'emplois recensés est sous-estimé.

3 035 emplois sont tributaires du secteur de la fabrication, soit 24 % du total des emplois recensés dans la MRC. Ce secteur est névralgique, à l'instar des trois autres secteurs générant le plus d'emplois dans la MRC :

Commerce de détail : 1 675 emplois.

Soins de santé : 1 183 emplois.

Administrations publiques : 1 078 emplois.

Le total des emplois recensés est significatif, puisqu'il représente près de 70 % des emplois de la MRC de Portneuf. La force de la MRC de Portneuf est son secteur de la fabrication, ce qui la démarque de la région de la Capitale-Nationale qui en est une de services.

Une occupation traditionnelle des emplois

43,6 % des emplois recensés sont occupés par des femmes et 56,4 % par des hommes. En jetant un coup d'œil ci-dessous, on remarque les secteurs d'emploi qui maintiennent une embauche traditionnelle.

SECTEURS D'EMPLOI MAJORITAIREMENT OCCUPÉS PAR DES FEMMES

Assistance sociale	91,9 %
Soins de santé	83,7 %
Finance, assurances, gestion d'entreprises et services immobiliers et de location	80,9 %

SECTEURS D'EMPLOI MAJORITAIREMENT OCCUPÉS PAR DES HOMMES

Services publics et construction	89,3 %
Fabrication	79,1 %
Transport et entreposage	79,0 %
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	78,6 %

Malgré une progression depuis 2006, la participation des femmes au marché du travail de la MRC de Portneuf est parmi la plus faible de la région de la Capitale-Nationale. L'occupation des emplois demeure traditionnelle.

Il est possible de prévoir une évolution en ce domaine au cours des prochaines années. La rareté de main-d'œuvre incitera les employeurs à modifier leur paradigme d'embauche.

La relève de la main-d'œuvre pourrait être plus difficile dans les secteurs traditionnellement occupés par les hommes, puisque ceux-ci connaissent un taux de décrochage scolaire plus élevé que les femmes.

Temps plein et temps partiel

Cet élément retient beaucoup l'attention du grand public surtout lorsqu'il est question de précarité d'emplois. Pour le chercheur d'emploi, cet aspect guide souvent son choix de présenter, ou non, sa candidature.

% TEMPS PLEIN	REGROUPEMENTS SECTORIELS
93,7 %	Fabrication
90,5 %	Commerce de gros
89,6 %	Services professionnels, scientifiques et techniques
87,8 %	Services publics et construction
86,8 %	Transport et entreposage
80,6 %	Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz
76,3 %	Finance, assurances, gestion d'entreprises et services immobiliers et de location
74,5 %	Administrations publiques
71,1 %	Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement
69,3 %	Autres services (sauf les administrations publiques)
66,7 %	Information et industrie culturelle
62,4 %	Arts, spectacles et loisirs
61,6 %	Commerce de détail
58,8 %	Assistance sociale
53,8 %	Hébergement et services de restauration
47,9 %	Soins de santé
35,0 %	Services d'enseignement

Un emploi à temps plein, c'est 30 heures et plus de travail par semaine. La part des emplois à temps plein varie peu dans la MRC de Portneuf depuis 2004, se situant à 74 %.

Huit secteurs dépassent la moyenne des emplois à temps plein et représentent plus de la moitié de tous les emplois recensés.

- Trois emplois sur quatre sont à temps plein dans la MRC de Portneuf.
- Le temps partiel est plus présent dans les secteurs suivants : les soins de santé ainsi que l'hébergement et les services de restauration.

Aucune surprise : les travailleurs de nos entreprises vieillissent

37,7 % 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	
Finance, assurances, gestion d'entreprises et services immobiliers et de location	50,9 %
Transport et entreposage	49,0 %
Commerce de gros	47,8 %
Soins de santé	46,5 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	43,5 %
Administrations publiques	42,5 %
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	41,8 %
Information et industrie culturelle	40,0 %
Services d'enseignement	37,5 %
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	37,2 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	36,2 %
Fabrication	35,7 %
Services publics et construction	34,9 %
Assistance sociale	34,4 %
Commerce de détail	33,1 %
Arts, spectacles et loisirs	25,3 %
Hébergement et services de la restauration	20,0 %

Sur le territoire, les secteurs suivants vivent une situation où pratiquement un travailleur sur deux a 45 ans et plus :

- Finance, assurances, gestion d'entreprises et services immobiliers et de location;
- Transport et entreposage;
- Commerce de gros;
- Soins de santé.

Sans être une recette pour tous les secteurs, une répartition de 33 % par groupe d'âge (24 ans et moins; 25-44 ans; 45 ans et plus) peut favoriser le rajeunissement continu de la main-d'œuvre.

Les secteurs suivants connaissent une situation plus favorable relativement au vieillissement de leur main-d'œuvre :

- Services professionnels, scientifiques et techniques;
- Fabrication;
- Assistance sociale;
- Commerce de détail.

De 2006 à 2009, le pourcentage des employés de 45 ans et plus de la MRC de Portneuf a augmenté de 33,4 % à 37,7 %. À titre de comparaison, en 2009, la ville de Québec affichait un taux de 27,3 % de travailleurs âgés de 45 ans et plus.

Le mouvement de vieillissement des travailleurs s'accroît dans la MRC de Portneuf de façon un peu plus marquée que celui de la région de la Capitale-Nationale.

Une situation connue : où travaillent les jeunes ?

L'emploi des moins de 24 ans est souvent relié à des besoins de gains monétaires pour leurs études, pour acquérir de l'expérience de travail ou pour développer connaissances et autonomie.

17,4 % des travailleurs recensés dans le cadre de cette enquête sont âgés de 24 ans et moins. Plus d'un travailleur sur quatre des secteurs ci-dessous est âgé de 24 ans et moins :

PRÉSENCE EN EMPLOI DES 24 ANS ET MOINS	
Hébergement et services de restauration	45,6 %
Arts, spectacles et loisirs	38,8 %
Information et industrie culturelle	26,7 %
Commerce de détail	25,8 %

Les employeurs de ces secteurs connaissent bien cette réalité. Toutefois, leur bassin traditionnel d'embauche est susceptible de diminuer au cours des prochaines années compte tenu de la faible natalité observée à la fin des années 1990.

Les secteurs moteurs de la MRC Portneuf ont une faible présence de 24 ans et moins, sous les 15%. Ce qui démontre la pertinence des activités mises en oeuvre par la région de Portneuf au cours des dernières années pour attirer et retenir la jeune main-d'œuvre.

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 compose 44,9 % des travailleurs de notre enquête.

Les secteurs ci-dessous sont ceux où la présence de 25-44 ans est la plus nombreuse :

PRÉSENCE EN EMPLOI DES 25-44 ANS	
Services publics et construction	52,4 %
Fabrication	51,5 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	51,1 %

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.

Conserver ses talents est devenu un incontournable puisque la qualification de la main-d'œuvre est un élément déterminant dans le choix de faire affaires ou non avec une entreprise.

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. 42,2 % des emplois recensés exigent ces niveaux de scolarité.
2. Formation non-spécialisée : diplôme d'études secondaires et études collégiales préuniversitaires. 28,5 % des emplois recensés exigent ces niveaux de scolarité.
3. Aucune formation exigée : 29,3 % des emplois recensés ne requièrent aucune formation.

Les réponses des employeurs de la MRC de Portneuf donnent les résultats suivants quant au niveau de scolarité exigé :

EMPLOIS EXIGEANT UNE FORMATION SPÉCIALISÉE

Soins de santé	84,0 %
Finance, assurances, gestion d'entreprises et services immobiliers et de location	76,1 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	75,8 %
Administrations publiques	73,9 %
Services d'enseignement	67,5 %
Assistance sociale	57,1 %

EMPLOIS EXIGEANT UNE FORMATION NON-SPÉCIALISÉE

Transport et entreposage	51,4 %
Services publics et construction	45,6 %
Assistance sociale	42,9 %
Commerce de détail	40,8 %
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	36,4 %
Fabrication	36,2 %

EMPLOIS EXIGEANT AUCUNE FORMATION

Hébergement et services de restauration	82,1 %
Arts, spectacles et loisirs	75,2 %
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	54,0 %
Commerce de gros	49,4 %
Commerce de détail	37,2 %

La ventilation des emplois, selon l'exigence de scolarité, est utile :

- À l'étudiant désirant mieux apprécier un secteur industriel;
- À la personne souhaitant réorienter sa carrière;
- À la personne immigrante voulant approfondir les possibilités d'emploi.

Elle est aussi, pour l'employeur, une façon de rendre attrayant son secteur industriel. À titre d'exemple, le secteur de la fabrication de la MRC de Portneuf est très varié en matière de formation exigée :

- 38,8 % spécialisée;
- 36,2 % non-spécialisée;
- 24,9 % aucune formation.

En insérant ces éléments dans son marketing d'emploi, l'entreprise peut attirer l'attention de travailleurs qui souhaitent une progression dans leur carrière. En faisant la promotion de son marché du travail ouvert à tous, la MRC de Portneuf peut contribuer à réduire ses difficultés de recrutement.

Les saisons de l'emploi

Le portrait des emplois de la MRC de Portneuf ne saurait être complet sans l'analyse du volume d'emplois par saison.

En regroupant tous les secteurs, le niveau le plus bas des emplois se situe à l'hiver (décembre, janvier, février) avec un total de 2 706, tandis que le niveau le plus élevé des emplois se situe à l'été (juin, juillet, août) avec un total de 3 563.

C'est donc une variation de 31,7% et un écart de 857 emplois.

Une bonne majorité des secteurs industriels vivent la variation saisonnière hiver / été, les exceptions étant :

- Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (↑ = printemps, ↓ bas = été);
- Transport et entreposage (↑ = printemps, ↓ = automne);
- Commerce de détail (↑ = été, ↓ = printemps);
- Arts, spectacles et loisirs (↑ = hiver, ↓ = automne et printemps);
- Autres services (sauf les administrations publiques) (↑ = automne, ↓ = printemps).

La MRC de Portneuf a connu une forte hausse de variation de ses emplois de 2006 à 2009. En effet, lors de notre dernière enquête en 2006, celle-ci se situait à 11,2% alors qu'elle atteignait 29,6% en 2009.

La hausse du nombre d'entreprises touchées peut s'expliquer par les écarts de production liés aux saisons, mais aussi par le ralentissement économique de 2009.

Difficultés de recrutement

Quelle que soit l'évolution d'un marché du travail, les employeurs connaissent, à différents degrés, des difficultés de recrutement. La faible natalité et le vieillissement de la population peuvent créer une rareté de main-d'œuvre pour certaines professions.

Jetez un coup d'œil aux postes vacants pour lesquels les employeurs vivent des difficultés importantes de recrutement, selon le niveau de compétence :

- Autre agent financier;
- Technologue et technicien en génie civil;
- Infirmière auxiliaire;
- Spécialiste des ventes techniques – commerce de gros;
- Cuisinier;
- Machiniste et vérificateur d'usinage et d'outillage;
- Soudeur et opérateur de machines à souder et à braser;
- Charpentier-menuisier;
- Briqueteur-maçon;
- Débosseleur et réparateur de carrosserie;
- Tailleur, couturier, fourreur et modiste;
- Aide-infirmier, aide-soignant et préposé aux bénéficiaires;
- Vendeur et commis-vendeur – commerce de détail;
- Conducteur de camions;
- Conducteur de machinerie d'entretien public;
- Ouvrier en sylviculture et en exploitation forestière;
- Manœuvre en aménagement paysager et en entretien de terrains.

Les critères d'embauche doivent tenir compte du phénomène de la rareté de main-d'œuvre. Certaines exigences doivent être questionnées. La plus évidente est le nombre d'années d'expérience exigé pour un poste.

Les difficultés à trouver de la main-d'œuvre qualifiée peuvent être amoindries en modifiant les stratégies et les habitudes de recrutement.

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

Nous avons questionné les employeurs sur les changements prévisibles dans leur entreprise au cours des prochains mois :

- 19,0 % prévoient des changements technologiques;
- 16,7 % prévoient des changements organisationnels;
- 17,0 % prévoient des changements de marché.

La prévision des changements de la part des employeurs est nettement à la hausse de 2006 à 2009 :

- Technologiques de 6,6 % à 19,0 %;
- Organisationnels de 9,4 % à 16,7 %;
- De marché de 4,9 % à 17,0 %.

Les employeurs du secteur de la fabrication ont affirmé, dans une proportion nettement supérieure à la moyenne, qu'ils procéderont à des changements technologiques, organisationnels et de marché.

Ce résultat témoigne des efforts des entreprises de la MRC de Portneuf à s'adapter aux nouvelles réalités économiques.

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.

Choisir plusieurs méthodes de recrutement

Finis le temps où l'employeur n'utilisait qu'un seul moyen pour recruter. Dans la MRC de Portneuf, comme c'était le cas en 2006, les journaux demeurent le moyen le plus utilisé par les employeurs avec un taux d'efficacité de 71,6%.

Voici le portrait des méthodes utilisées :

	% D'ENTREPRISES AYANT UTILISÉ CETTE MÉTHODE DE RECRUTEMENT
Journaux	53,2 %
Banque de C.V. interne	50,1 %
Candidats recommandés par des employés	45,8 %
Contacts personnels des dirigeants d'entreprises	37,3 %
Placement en ligne d'Emploi-Québec	33,0 %
Affichage sur place	25,5 %
Écoles, collèges, universités	24,4 %
Sites Internet des entreprises	16,7 %
Agences de placement privées	8,8 %
Sites Internet spécialisés (ex. : Jobboom, Monster, Workopolis)	7,4 %
Personnel des établissements concurrents	7,4 %
Recrutement à l'étranger	2,2 %

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	88,6 %
Contacts personnels des dirigeants d'entreprises	80,9 %
Banque de C.V. interne	73,1 %
Journaux	71,6 %
Placement en ligne d'Emploi-Québec	69,2 %
Écoles, collèges, universités	61,8 %

Les agences de placement privées et le personnel des établissements concurrents sont utilisés de façon marginale dans la MRC, récoltant un taux d'efficacité de 71,9% et de 66,7%.

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

Le service de recrutement qui a connu la plus grande hausse d'utilisation des employeurs, depuis nos dernières enquêtes, est celui du Placement en ligne d'Emploi-Québec. Ce mouvement devrait s'accroître avec la venue de notre nouveau service en ligne de recrutement à l'étranger au <http://emploi.quebec.net/entreprises/recruter-international.asp>

Afin d'atteindre le plus grand nombre de candidats potentiels, il faut utiliser simultanément plusieurs méthodes de recrutement.

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. Soulignons l'intention des employeurs de remplacer 91,5 % des employés qui quitteront pour la retraite. Voici un bref résumé des professions mentionnées par les entreprises.

NIVEAU DE COMPÉTENCE	PROFESSIONS
Gestion	Cadre supérieur – Production de biens, services d'utilité publique, transport et construction
	Directeur – commerce de détail
	Directeur de banque, du crédit et d'autres services de placement
	Autres gestionnaires de la fonction publique
Professionnel	Vérificateur et comptable
	Analyste financier et analyste en placement
	Infirmier autorisé
Technique	Secrétaire (sauf domaines juridique et médical)
	Infirmière auxiliaire
	Superviseur - commerce de détail
	Cuisinier
	Mécanicien de chantier et mécanicien industriel (sauf l'industrie du textile)
	Soudeur et opérateur de machines à souder et à braser
	Charpentier-menuisier
	Mécanicien et réparateur de véhicules automobiles, de camions et d'autobus
Exploitant agricole et gestionnaire d'exploitation agricole	
Intermédiaire	Vendeur et commis-vendeur – commerce de détail
	Opérateur de machines dans le traitement des métaux et des minerais
	Conducteur de camions
	Conducteur d'équipement lourd
	Aide-infirmier, aide-soignant, préposé aux bénéficiaires
	Magasinier et commis aux pièces

NIVEAU DE COMPÉTENCE	PROFESSIONS
Élémentaire	Caissier
	Commis d'épicerie – commerce de détail
	Manœuvre à l'entretien des travaux publics
	Manœuvre dans le traitement des métaux et minerais
	Manœuvre des produits textiles
	Manœuvre dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac

Plus des deux tiers des entreprises ont prévu des départs à la retraite au cours des sept prochaines années, soit un total de 1 041, dont la moitié se retrouve dans les secteurs suivants :

- Fabrication (289 départs);
- Soins de santé (144 départs);
- Commerce de détail (143 départs).

Bonne nouvelle pour les chercheurs d'emploi et les jeunes de la MRC de Portneuf, 953 de ces départs seront remplacés et exigeront des compétences de niveau « élémentaire » à « gestion ».

Le défi pour les employeurs sera de planifier à temps la relève, favorisant ainsi le transfert des compétences qui contribue au succès de l'intégration de tout nouvel employé.

Un défi collectif : la gestion des départs à la retraite

L'enquête démontre que les départs à la retraite préoccupent les employeurs. Toutefois, la taille des entreprises ne permet pas toujours de se doter d'outils pour faire face aux nombreux départs à la retraite.

Deux questions ont été posées aux entreprises :

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

Les entreprises répondantes totalisent 10 204 emplois et 37,7 % de leurs employés ont plus de 45 ans :

- 7,3 % ont une politique de retraite;
- 15,0 % 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	33,3 %	48,1 %
Finance, assurances, gestion d'entreprises et services immobiliers et de location	34,5 %	69,0 %

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. Une attention particulière doit être portée aux établissements de 2 à 19 employés, qui représentent 84,8 % du total des entreprises présentes sur le territoire.

Entre 2006 et 2016, la MRC verra sa population de 15-24 ans diminuer de 425 personnes et celle des 45 ans et plus augmenter de 3 936 personnes.

Le vieillissement des travailleurs ainsi que la diminution du nombre de jeunes auront un impact certain sur l'équilibre futur du marché du travail de la MRC de Portneuf.

Les enjeux de la gestion des ressources humaines

Voici un portrait des enjeux pour les employeurs de la MRC de Portneuf quant aux 12 difficultés relatives à la gestion des ressources humaines (GRH).

DIFFICULTÉS DE GRH	ENTREPRISES TOUCHÉES	% DES ENTREPRISES AFFECTÉES
Recrutement, sélection, embauche, congédiement	162	23,0%
Motivation, mobilisation et reconnaissance de la main-d'œuvre	76	10,8%
Vieillesse de la main-d'œuvre	67	9,5%
Roulement et rétention de la main-d'œuvre	63	8,9%
Flexibilité de la main-d'œuvre	56	8,1%
Planification de la relève, succession d'entreprise	56	8,1%
Évaluation du rendement du personnel	53	7,5%
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	49	7,0%
Coaching et encadrement de la main-d'œuvre	46	6,5%
Manque de personnel bilingue	42	6,0%
Formation de la main-d'œuvre	41	5,8%
Description des tâches et planification	32	4,5%

Le principal enjeu est clairement identifié par les employeurs, soit le recrutement. Cette tendance majeure est identique à ce qui a été observé dans les autres MRC de la région de la Capitale-Nationale.

Il est paradoxal de constater que le vieillissement de la population se classe au troisième rang des difficultés en gestion des ressources humaines, alors qu'un employeur sur 10 de la région possède une planification des départs à la retraite. Les employeurs de la MRC de Portneuf sont conscients de cette réalité du vieillissement mais tardent à passer à l'action.

10 des 17 regroupements sectoriels vivent des difficultés plus grandes et les employeurs du secteur de la fabrication sont préoccupés par 11 des 12 difficultés de gestion des ressources humaines.

Les 12 éléments de la gestion des ressources humaines constituent autant de pistes d'amélioration pour les entreprises dans leur recherche de productivité, de croissance et d'une meilleure concurrence.

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.

Lors de l'enquête de 2006, 3,4 % des entreprises employaient au moins une personne immigrante alors que dans l'enquête de 2009, c'était le cas de 5,8 % des entreprises répondantes.

Les deux secteurs ci-dessous embauchent davantage d'immigrants :

- Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz;
- Fabrication.

Nous avons recueilli les méthodes qui pourraient, selon les employeurs, contribuer à augmenter la part des immigrants dans la MRC de Portneuf. Il s'agit de :

- La formation linguistique—francisation (67,8 %);
- Une meilleure reconnaissance des diplômes et des compétences (55,3 %);
- Une formation rapide et souple (54,2 %);
- De l'aide financière et matérielle pour l'intégration (51,1 %);
- Un service d'aide à la recherche d'emploi pour les autres membres de la famille (47,9 %);
- Un regroupement des services (46,3 %);
- Une promotion auprès des immigrants sans emploi des autres régions du Québec (44,4 %).

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.

La MRC de Portneuf doit poursuivre ses efforts pour attirer davantage de personnes immigrantes. Les entreprises répondantes de notre enquête totalisaient 12 692 employés. De ce nombre, seulement 85 employés étaient des personnes immigrantes, soit 0,7 % de leur effectif.

Les personnes exclues et l'emploi

Les difficultés de recrutement peuvent être réduites lorsqu'on considère l'ensemble de la main-d'œuvre disponible. Nous avons cherché à savoir quel était l'intérêt des employeurs à embaucher des chômeurs ou des assistés sociaux.

Les secteurs suivants démontrent plus d'ouverture que la moyenne de la MRC	PLUS D'OUVERTURE
Assistance sociale	93,8%
Fabrication	89,5%
Finance, assurances, gestion d'entreprises et services immobiliers et de location	89,3%
Administrations publiques	88,9%
Arts, spectacles et loisirs	88,0%
Transport et entreposage	82,4%
Hébergement et services de restauration	80,7%

54,1 % ou 377 entreprises ont déjà embauché des assistés sociaux ou des chômeurs.

Les secteurs suivants l'ont fait dans une proportion supérieure à la moyenne	SUPÉRIEURE À LA MOYENNE
Administrations publiques	76,0%
Fabrication	75,9%
Assistance sociale	75,0%
Hébergement et services de restauration	61,4%

Les employeurs de la MRC de Portneuf sont conscients du chemin à parcourir pour l'intégration des personnes exclues du marché du travail et suggèrent qu'Emploi-Québec puisse les accompagner de différentes façons : aide financière, banque et référence de candidats, suivi du client référé, soutien pour la formation.

Les personnes retraitées et l'emploi

Le prolongement de la vie active au travail est devenu plus fréquent au cours des 10 dernières années. Toute bonne stratégie de recrutement doit donc inclure les personnes retraitées. 72,8% des entreprises de la MRC de Portneuf sont prêtes à les embaucher.

Les employeurs des secteurs suivants font preuve d'une très grande ouverture à leur embauche :	TRÈS GRANDE OUVERTURE
Arts, spectacles et loisirs	92,0%
Commerce de détail	83,8%
Fabrication	81,0%

Les entreprises de la MRC de Portneuf, prêtes à embaucher des personnes retraitées, sont ouvertes à adapter leurs façons de faire: travail saisonnier, horaires de travail flexibles, coaching et supervision interne.

La relève et l'emploi

Une façon toute simple de s'initier à la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre est d'accueillir des stagiaires et des apprentis. Nous avons cherché à connaître l'intérêt des entreprises à cet égard.

STAGES NON RÉMUNÉRÉS

365 entreprises sont prêtes à accueillir 576 stagiaires. Plus des deux tiers des entreprises appartiennent aux secteurs suivants : fabrication; commerce de détail; autres services; agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz; hébergement et services de restauration; soins de santé.

STAGES RÉMUNÉRÉS

234 entreprises sont prêtes à accueillir 339 stagiaires dans les mêmes secteurs que ceux déjà mentionnés.

ACCUEILLIR ET FORMER DES APPRENTIS

52 entreprises sont prêtes à accueillir 68 apprentis. Elles oeuvrent dans les services publics, la construction et les autres services.

La concurrence régionale, nationale et internationale en matière d'embauche d'une main-d'œuvre qualifiée s'accroîtra au cours des prochaines années. L'accueil attentionné et réussi d'un stagiaire est un moyen efficace de devancer la concurrence.

Deux verbes d'avenir

Deux mots retiennent notre attention dans les propos des employeurs : conserver et attirer la main-d'œuvre.

La faible natalité et le vieillissement de la force du travail de la MRC de Portneuf créent une situation d'un marché de l'emploi ouvert à tous.

L'enjeu à moyen terme est de continuer de promouvoir les emplois de la MRC de Portneuf afin d'attirer une main-d'œuvre qualifiée venant du Québec et d'ailleurs.

Les enjeux à court terme sont :

- Le développement d'outils de gestion des ressources humaines visant la motivation, la mobilisation et la reconnaissance de la main-d'œuvre dans un but de conserver à l'emploi les compétences stratégiques des entreprises.
- Le développement de stratégies reliées à la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre dans le but de planifier et de préparer la relève afin d'assurer la croissance et la productivité.
- L'utilisation accrue de la formation continue en emploi afin de diminuer le roulement de la main-d'œuvre et d'améliorer la polyvalence des travailleurs.

Consultez nos publications sur le marché du travail
de la région de la Capitale-Nationale au
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 2009
de la MRC de Portneuf.

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

Céline Milette

Martine Roy

Collaboration

Anne Joncas

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

Révision linguistique

Isabelle Saillant, Parenthèses Communications

Collecte des données

Écho sondage

Brochure Facteur RH

Rédaction et coordination de la production

Serge Durand

Diane Wagner

Service des communications

Région de la Capitale-Nationale

Conception graphique et infographie

Ose Design

Novembre 2010



Emploi-Québec, région de la Capitale-Nationale, vous présente les résultats d'une enquête sur la main-d'œuvre réalisée auprès de 708 employeurs de la MRC de Portneuf.

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

Information
sur le marché
du travail

imt.

Emploi

Québec

Capitale-Nationale



CRÉ

Conférence
régionale
des élus

de la Capitale-Nationale