



FACTEUR RH

# Enquête

marché du travail 2009

Charlevoix

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 Malbaie et de Baie-Saint-Paul

### **La Malbaie**

21, rue Patrick Morgan, C.P. 338  
La Malbaie (Québec) G5A 1T8  
Téléphone : 418 665-4491

### **Baie-Saint-Paul**

915, boul. Mgr Laval  
Baie-Saint-Paul (Québec) G3Z 1A2  
Téléphone : 418 435-5590

Communiquez avec 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 Emploi-Québec, région de la Capitale-Nationale**

Bonjour employeurs de la région de Charlevoix ! Tout d'abord, merci de votre contribution à cette enquête sur les besoins de main-d'œuvre tenue dans votre région. Un total de 595 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**

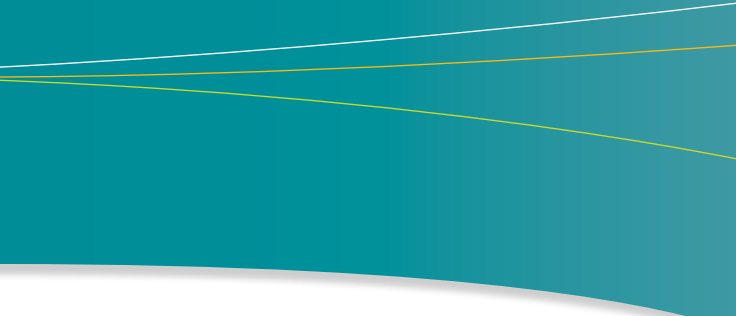
# L'enquête a recensé 9 525 emplois sur le territoire charlevoisien

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

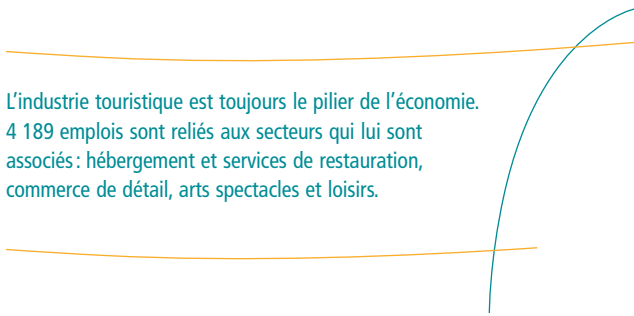
NOMBRE D'EMPLOIS RECENSÉS	REGROUPEMENTS SECTORIELS
2 335	Hébergement et services de restauration
1 163	Commerce de détail
1 138	Fabrication
727	Services d'enseignement
706	Services publics et construction
691	Arts, spectacles et loisirs
566	Autres services (sauf les administrations publiques)
500	Administrations publiques
478	Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz
342	Assistance sociale
232	Transport et entreposage
190	Soins de santé*
190	Finance, assurances, gestion d'entreprises et services immobiliers et de location
92	Services professionnels, scientifiques et techniques
85	Commerce de gros*
75	Information et industrie culturelle
15	Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement*

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

Le total des emplois recensés trace un portrait détaillé et significatif puisqu'il représente près de 70 % des emplois de la région de Charlevoix.



La région de Charlevoix est divisée en deux MRC : Charlevoix et Charlevoix-Est. 280 entreprises de la MRC de Charlevoix ont répondu à l'enquête, totalisant 3 485 emplois, ainsi que 315 entreprises de Charlevoix-Est, totalisant 6 040 emplois.



L'industrie touristique est toujours le pilier de l'économie. 4 189 emplois sont reliés aux secteurs qui lui sont associés : hébergement et services de restauration, commerce de détail, arts spectacles et loisirs.

# Une occupation traditionnelle des emplois

48,4 % des emplois recensés sont occupés par des femmes et 51,6 % 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	87,4 %
Services d'enseignement	74,6 %
Finance, assurances, gestion d'entreprises et services immobiliers et de location	72,6 %
Soins de santé	67,9 %

## SECTEURS D'EMPLOI MAJORITAIREMENT OCCUPÉS PAR DES HOMMES

Fabrication	86,3 %
Transport et entreposage	82,8 %
Services publics et construction	80,3 %
Commerce de gros	74,1 %
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	73,0 %

La participation des femmes au marché du travail de la région de Charlevoix a connu une baisse de 2,1 % depuis 2007. Le classement hommes - femmes des emplois est identique à nos études précédentes maintenant une occupation traditionnelle.

Il est possible de prévoir une évolution en ce domaine au cours des prochaines années. La rareté de la 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
93,9 %	Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz
92,6 %	Fabrication
91,4 %	Services publics et construction
87,0 %	Services professionnels, scientifiques et techniques
86,7 %	Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement
82,4 %	Commerce de gros
81,5 %	Transport et entreposage
76,0 %	Information et industrie culturelle
72,0 %	Commerce de détail
71,8 %	Hébergement et services de restauration
71,1 %	Finance, assurances, gestion d'entreprises et services immobiliers et de location
70,7 %	Services d'enseignement
67,6 %	Arts, spectacles et loisirs
64,2 %	Soins de santé
62,3 %	Assistance sociale
61,5 %	Autres services (sauf les administrations publiques)
56,6 %	Administrations publiques

Un emploi à temps plein, c'est 30 heures et plus de travail par semaine. La part des emplois à temps plein a augmenté par rapport à nos deux dernières enquêtes (2005 et 2007), évoluant de 70,8 % à 75,1 % en 2009.

Huit secteurs dépassent la moyenne des emplois à temps plein et représentent 2 821 emplois.

Trois emplois sur quatre sont à temps plein dans la région de Charlevoix. Le travail à temps partiel se retrouve dans les secteurs suivants : soins de santé, assistance sociale, administrations publiques, arts, spectacles et loisirs et autres services. Le secteur stratégique de l'hébergement et services de restauration offre 71,8 % des emplois à temps plein.



## Aucune surprise : les travailleurs de nos entreprises vieillissent

37,6 % 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	
Services d'enseignement	62,0 %
Administrations publiques	47,5 %
Transport et entreposage	45,7 %
Finance, assurances, gestion d'entreprises et services immobiliers et de location	45,4 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	45,2 %
Commerce de gros	43,1 %
Fabrication	42,4 %
Services publics et construction	41,2 %
Assistance sociale	38,2 %
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	37,8 %
Soins de santé	37,7 %
Commerce de détail	36,4 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	30,5 %
Arts, spectacles et loisirs	27,9 %
Hébergement et services de la restauration	26,6 %
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	20,0 %
Information et industrie culturelle	17,4 %

Huit secteurs du marché du travail de la région font face au vieillissement de leur main-d'œuvre avec plus de quatre travailleurs sur dix ayant 45 ans et plus. Le secteur des services d'enseignement vient au premier rang avec 62 % de ses travailleurs.

Le mouvement de vieillissement des travailleurs s'accroît dans la région de Charlevoix, passant de 34,2 % en 2007 à 37,6 % en 2009. À titre de comparaison, celui de la ville de Québec se situe à 27,3 %.

Ce mouvement se poursuivra. On prévoit que les deux MRC connaîtront d'ici 2016 une baisse de 914 personnes âgées de 15 à 24 ans et une hausse de 1 221 personnes âgées de 45 ans et plus. Cela créera des zones de turbulence affectant l'équilibre de l'offre et de la demande de travailleurs.

## 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.

16,5 % des travailleurs recensés dans le cadre de cette enquête sont âgés de 24 ans et moins. Plus d'un travailleur sur cinq des secteurs ci-dessous est âgé de 24 ans et moins :

### PRÉSENCE EN EMPLOI DES 24 ANS ET MOINS

Arts, spectacles et loisirs	27,1 %
Hébergement et services de restauration	24,1 %
Commerce de détail	21,5 %

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.

Ce phénomène signifie qu'en 2016, il y aura 1 072 jeunes de 15 à 24 ans dans la MRC de Charlevoix et 1 374 dans celle de Charlevoix-Est. Ce faible volume compliquera la tâche des employeurs dans leur planification de la relève. Une des solutions se trouve vraisemblablement à l'extérieur de la région, par l'embauche de migrants et d'immigrants.

## 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 45,9 % 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	
Information et industrie culturelle	65,3 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	59,8 %
Soins de santé	51,4 %

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. 36,9 % des emplois recensés exigent ces niveaux de scolarité.
2. Formation non-spécialisée : diplôme d'études secondaires et études collégiales préuniversitaires. 39,8 % des emplois recensés exigent ces niveaux de scolarité.
3. Aucune formation exigée. 23,3 % des emplois recensés ne requièrent aucune formation.

Les réponses des employeurs de la région de Charlevoix donnent les résultats suivants quant au niveau de scolarité exigée :

## EMPLOIS EXIGEANT UNE FORMATION SPÉCIALISÉE

Finance, assurances, gestion d'entreprises et services immobiliers et de location	83,2 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	73,9 %
Soins de santé	73,2 %
Services publics et construction	55,8 %
Fabrication	54,6 %
Assistance sociale	48,7 %
Administrations publiques	42,6 %
Services d'enseignement	40,2 %

## EMPLOIS EXIGEANT UNE FORMATION NON-SPÉCIALISÉE

Information et industrie culturelle	61,3 %
Arts, spectacles et loisirs	61,1 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	59,5 %
Services d'enseignement	56,9 %
Transport et entreposage	53,9 %
Commerce de gros	51,8 %
Commerce de détail	47,9 %

#### EMPLOIS EXIGEANT AUCUNE FORMATION

Assistance sociale	41,2 %
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	38,7 %
Hébergement et services de restauration	38,4 %
Commerce de détail	29,4 %
Transport et entreposage	25,4 %

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. En insérant ces éléments dans son marketing d'emploi, l'entreprise peut attirer l'attention de travailleurs qui souhaitent une progression dans leur carrière.

Ainsi, le secteur du commerce de détail, souvent sous-estimé par le chercheur d'emploi, nécessite des compétences plus variées qu'on ne le croit. Sur les 1 163 emplois recensés :

- 22,7 % des employeurs exigent une formation spécialisée;
- 47,9 % des employeurs exigent une formation non-spécialisée;
- 29,4 % des employeurs n'exigent aucune formation.

Mettre en valeur les compétences variées d'un secteur ou d'une région peut attirer l'attention de travailleurs souhaitant une progression de carrière ou d'une personne immigrante désirant vivre dans Charlevoix.

# Les saisons de l'emploi

Le portrait des emplois de la région de Charlevoix 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 2 709, tandis que le niveau le plus élevé des emplois se situe à l'été (juin, juillet, août) avec un total de 3 522.

C'est donc une variation de 23,1 % et un écart de 813 emplois.

La variation saisonnière la plus fréquente et très bien connue est celle de l'hiver (en baisse) et de l'été (en hausse). Les secteurs suivants connaissent les fluctuations les plus importantes :

- Hébergement et services de restauration : 502 emplois
- Services d'enseignement : 278 emplois
- Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz : 174 emplois
- Autres services :  
(sauf les administrations publiques) 86 emplois
- Arts, spectacles et loisirs : 83 emplois
- Services publics et construction : 82 emplois

La culture du travail saisonnier est un frein à la pleine utilisation des ressources humaines. Une réflexion et des solutions s'imposent pour un meilleur équilibre du marché du travail de Charlevoix.

# Difficultés de recrutement

Quelle que soit l'évolution d'un marché du travail, les employeurs connaissent, à divers 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.

Les employeurs vivent des difficultés importantes de recrutement pour les postes vacants suivants :

- Enseignant;
- Agent de gestion immobilière;
- Technologue et technicien en génie civil;
- Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser;
- Mécanicien de chantier et mécanicien industriel (sauf l'industrie du textile);
- Conducteur de machinerie d'entretien public;
- Manutentionnaire;
- Cuisinier;
- Réceptionniste et standardiste;
- Réceptionniste d'hôtel;
- Caissier;
- Serveur d'aliments et de boissons;
- Préposé à l'entretien ménager et au nettoyage—travaux légers;
- Secrétaire (sauf domaines juridique et médical).

Les critères d'embauche doivent tenir compte du phénomène de la rareté de main-d'œuvre. Dans certains cas, les difficultés de recrutement peuvent être amoindries en modifiant les critères et les habitudes d'embauche.



## 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 :

- 14,6 % prévoyaient des changements technologiques;
- 12,9 % prévoyaient des changements organisationnels;
- 12,7 % prévoyaient des changements de marché.

La prévision des changements de la part des employeurs est nettement à la hausse de 2007 à 2009 :

- Technologiques de 8,1 % à 14,6 %;
- Organisationnels de 8,1 % à 12,9 %;
- De marché de 6,7 % à 12,7 %.

Ce résultat témoigne des efforts des entreprises des deux MRC 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

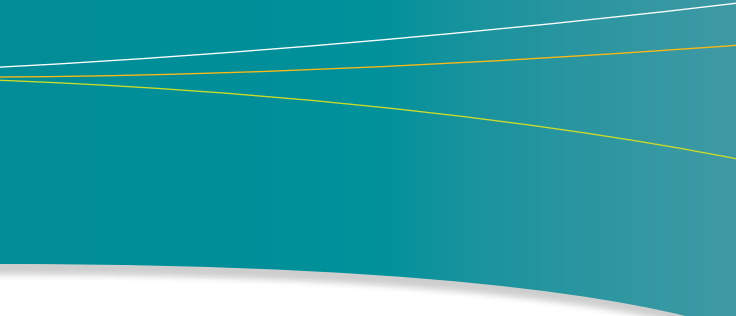
Finis le temps où l'employeur n'utilisait qu'un seul moyen pour recruter. De 2005 à 2009, les employeurs ont ajouté de nouveaux moyens de recrutement. Le service de Placement en ligne d'Emploi-Québec est le moyen le plus utilisé.

Voici le portrait des méthodes utilisées :

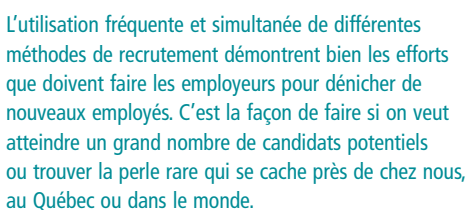
	% D'ENTREPRISES AYANT UTILISÉ CETTE MÉTHODE DE RECRUTEMENT
Placement en ligne d'Emploi-Québec	52,1 %
Banque de C.V. interne	49,5 %
Journaux	46,1 %
Candidats recommandés par des employés	46,1 %
Contacts personnels des dirigeants d'entreprises	40,6 %
Affichage sur place	35,5 %
Écoles, collèges, universités	21,2 %
Sites Internet des entreprises	14,4 %
Personnel des établissements concurrents	10,6 %
Sites Internet spécialisés (ex. : Jobboom, Monster, Workopolis)	8,6 %
Recrutement à l'étranger	4,8 %
Agences de placement privées	3,4 %

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	80,0 %
Contacts personnels des dirigeants d'entreprises	79,8 %
Banque de C.V. interne	71,7 %
Journaux	67,4 %
Placement en ligne d'Emploi-Québec	63,8 %
Écoles, collèges et universités	62,9 %



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.



L'utilisation fréquente et simultanée de différentes méthodes de recrutement démontrent bien les efforts que doivent faire les employeurs pour dénicher de nouveaux employés. C'est la façon de faire si on veut atteindre un grand nombre de candidats potentiels ou trouver la perle rare qui se cache près de chez nous, au Québec ou dans le monde.

## 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 92,5 % 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 – autres services aux entreprises
	Directeur de services d'hébergement
	Autres gestionnaires de la fonction publique
Professionnel	Enseignant au niveau secondaire
	Analyste financier et analyste en placement
Technique	Secrétaire (sauf domaines juridique et médical)
	Cuisinier
	Superviseur – commerce de détail
	Mécanicien de chantier et mécanicien industriel (sauf l'industrie du textile)
	Surveillant dans la transformation des produits forestiers
	Monteur de lignes et de câbles de télécommunications
	Superviseur des services alimentaires
Mécanicien et réparateur de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	
Intermédiaire	Vendeur et commis-vendeur – commerce de détail
	Ouvrier en sylviculture et en exploitation forestière
	Conducteur de camions
	Conducteur d'équipement lourd (sauf les grues)
	Serveur d'aliments et boissons
	Opérateur et contrôleur dans la fabrication d'appareils électriques
	Aide familiale, aide de maintien à domicile et personnel assimilé
	Représentant au service à la clientèle – services financiers

NIVEAU DE COMPÉTENCE	PROFESSIONS
Élémentaire	Manœuvre dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois
	Commis d'épicerie et autre garnisseur – commerce de détail
	Caissier
	Préposé à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers
	Manœuvre à l'entretien des travaux publics

Près de sept entreprises sur dix ont prévu des départs à la retraite au cours des sept prochaines années, soit un total de 856, dont plus de la moitié se retrouve dans les secteurs suivants :

- Fabrication (159 départs);
- Hébergement et services de restauration (147 départs);
- Administrations publiques (105 départs);
- Commerce de détail (100 départs).

Compte tenu du déficit démographique, les employeurs de Charlevoix devront redoubler d'efforts et d'imagination afin de remplacer tous ces postes.

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

## Les entreprises répondantes totalisent 9 144 emplois et 37,6 % de leurs employés ont plus de 45 ans :

- 8,3 % ont une politique de retraite;
- 12,8 % font une planification des départs à la retraite.

Trois secteurs éclipsent tous les autres	ONT UNE POLITIQUE DE RETRAITE	FONT UNE PLANIFICATION DES DÉPARTS
Administrations publiques	27,6 %	36,7 %
Finance, assurances, gestion d'entreprises et services immobiliers et de location	25,9 %	40,7 %
Services d'enseignement	33,3 %	33,3 %

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 votre conseiller du service aux entreprises.

Les entreprises de la région de Charlevoix seront confrontées à un volume important de départs à la retraite. Moins de 10 % des employeurs ont une politique de retraite pouvant les aider soit à prolonger la vie active de leurs travailleurs ou à mieux planifier leur sortie.

# Les enjeux de la gestion des ressources humaines

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

DIFFICULTÉS DE GRH	ENTREPRISES TOUCHÉES	% DES ENTREPRISES AFFECTÉES
Recrutement, sélection, embauche, congédiement	189	31,8 %
Roulement et rétention de la main-d'œuvre	104	17,5 %
Manque de personnel bilingue	80	13,5 %
Motivation, mobilisation et reconnaissance de la main-d'œuvre	74	12,4 %
Flexibilité de la main-d'œuvre	72	12,1 %
Vieillesse de la main-d'œuvre	65	11,2 %
Planification de la relève, succession d'entreprise	65	11,2 %
Formation de la main-d'œuvre	63	10,6 %
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	52	8,8 %
Coaching et encadrement de la main-d'œuvre	52	8,8 %
Évaluation du rendement du personnel	51	8,6 %
Description des tâches et planification	42	7,1 %

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.

L'autre difficulté est le roulement et la rétention de la main-d'œuvre. On note que depuis notre dernière enquête, le pourcentage d'entreprises affectées par ces deux éléments a aussi augmenté :

- Recrutement : de 26,3 % d'entreprises touchées à 31,8 %;
- Roulement et rétention : de 14,9 % d'entreprises touchées à 17,5 %.

Dans l'ensemble, les entreprises ont mentionné plus d'enjeux en gestion de ressources humaines. Les enjeux à la hausse sont le manque de personnel bilingue ainsi que la motivation, mobilisation et reconnaissance de la main-d'œuvre. Deux nouvelles tendances apparaissent également, soit l'adaptation du personnel aux nouvelles technologies ainsi que le coaching et l'encadrement de la main-d'œuvre.

Les 12 éléments de la gestion des ressources humaines constituent autant de facettes d'un même casse-tête qui exigent savoir et savoir-faire de l'employeur pour arriver à ce que sa gestion du personnel contribue à la productivité et à la croissance de son entreprise.



# 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 2007, 5,9 % des entreprises employaient au moins une personne immigrante, alors que dans l'enquête de 2009, c'était le cas de 7,9 % des entreprises répondantes.

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

- Hébergement et services de restauration;
- Fabrication;
- Arts, spectacles et loisirs;
- Assistance sociale;
- Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz.

Fait plutôt surprenant dans notre enquête, six secteurs industriels n'ont pas eu recours à du personnel immigrant : services publics et construction; commerce de gros; administrations publiques; information et industrie culturelle; services professionnels, scientifiques et techniques; services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement.

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

- La formation linguistique – francisation (67,4 %);
- Une formation rapide et souple (55,8 %);
- Une meilleure reconnaissance des diplômés et des compétences (52,3 %);
- De l'aide financière et matérielle pour l'intégration (50,1 %);
- Un regroupement des services (50,1 %);
- De la promotion auprès des immigrants sans emploi des autres régions du Québec (48,4%);
- Un service d'aide à la recherche d'emploi pour les autres membres de la famille (47,7 %).

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 région de Charlevoix doit poursuivre ses efforts pour attirer davantage de personnes immigrantes. Les entreprises répondantes de notre enquête totalisaient 9 525 employés. De ce nombre, seulement 95 employés étaient des personnes immigrantes, soit à peine 1,0 % de leur effectif total.

## 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. 75,7 % des entreprises se disent ouvertes à ces personnes exclues du marché du travail.

<b>Les secteurs suivants démontrent plus d'ouverture que la moyenne de la région de Charlevoix</b>	<b>PLUS D'OUVERTURE</b>
Arts, spectacles et loisirs	100,0 %
Assistance sociale	92,3 %
Information et industrie culturelle	87,5 %
Hébergement et restauration	84,2 %
Finance, assurances, gestion d'entreprises et services immobiliers et de location	84,0 %

58,8 %, ou 341 entreprises ont déjà embauché des assistés sociaux ou des chômeurs.

<b>Les secteurs suivants l'ont fait dans une proportion supérieure à la moyenne</b>	<b>SUPÉRIEURE À LA MOYENNE</b>
Arts, spectacles et loisirs	85,7 %
Fabrication	82,4 %
Assistance sociale	80,0 %

34,6 % des entreprises ayant embauché des assistés sociaux ou des chômeurs ont éprouvé des difficultés.

Les employeurs de la région de Charlevoix 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 inclure les personnes retraitées. 71,6 % des entreprises de la région de Charlevoix sont prêtes à les embaucher.

<b>Les employeurs des secteurs suivants font preuve d'une très grande ouverture à leur embauche :</b>	<b>TRÈS GRANDE OUVERTURE</b>
Arts, spectacles et loisirs	90,0 %
Assistance sociale	88,5 %
Information et industrie culturelle	85,7 %
Services d'enseignement	83,3 %
Fabrication	79,4 %

Les entreprises de la région de Charlevoix qui sont prêtes à embaucher des personnes retraitées sont aussi 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 savoir l'intérêt des entreprises à cet égard.

## **STAGES NON RÉMUNÉRÉS**

316 entreprises sont prêtes à accueillir 602 stagiaires. Plus de la moitié des entreprises œuvrent dans les secteurs suivants :

- Hébergement et services de restauration (156);
- Commerce de détail (74);
- Fabrication (63);
- Autres services (sauf les administrations publiques) (58);
- Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (39).

## **STAGES RÉMUNÉRÉS**

183 entreprises sont prêtes à accueillir 303 stagiaires. Les secteurs les plus représentés sont :

- Hébergement et services de restauration (114);
- Commerce de détail (36);
- Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (29);
- Services publics et construction (22).

## **ACCUEILLIR ET FORMER DES APPRENTIS**

31 entreprises sont prêtes à accueillir 54 apprentis. Elles œuvrent 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 des propos des employeurs : conserver et attirer la main-d'oeuvre.

La région de Charlevoix, qui fait face à deux réalités incontournables, soit le vieillissement de sa force de travail et le faible bassin de jeunes prêts à prendre la relève, devra continuer les efforts entrepris pour faire la promotion de ses emplois au Québec et à l'étranger.

La solution aux difficultés de recrutement à moyen terme réside dans des stratégies visant à attirer davantage de travailleurs (migrants et immigrants) dans la région de Charlevoix.

Les solutions à court terme peuvent être :

- La diminution du chômage saisonnier.
- Le développement de la langue anglaise au travail.
- La mise en oeuvre d'incitatifs convaincants pour faciliter le prolongement de la vie au travail des personnes admissibles à leur retraite.
- L'amélioration de la GRH en matière de motivation, mobilisation et reconnaissance de la main-d'oeuvre.
- La formation continue en emploi afin de développer la flexibilité du personnel des entreprises.
- Un virage important au plan de la gestion prévisionnelle de la main-d'oeuvre afin d'assurer, à temps, une relève de travailleurs ainsi que le personnel stratégique pour réussir les successions d'entreprises prévues au cours des prochaines années.

Ce nouvel équilibre du marché du travail ne pourra se faire sans un effort collectif qui doit interpeller autant les entreprises, les intervenants de l'emploi, les acteurs sociaux ainsi que les décideurs municipaux et économiques.

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

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

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 595 employeurs de la région de Charlevoix.

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)

Information  
sur le marché  
du travail

**imt**

**Emploi**

**Québec**

Capitale-Nationale



**CRÉ**

Conférence  
régionale  
des élus

de la **Capitale-Nationale**