



FACTEUR RH

Enquête

marché du travail 2010

La Côte-de-Beaupré

Québec 

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 la Côte-de-Beaupré

9104, boul. Sainte-Anne
Sainte-Anne-de-Beaupré (Québec)
G0A 3C0
Téléphone : 418 827-6730

Communiquez avec notre conseillère
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.

Mot du directeur régional Emploi-Québec, région de la Capitale-Nationale

Bonjour employeurs de la MRC de La Côte-de-Beaupré ! Tout d'abord, merci de votre contribution à cette enquête sur les besoins de main-d'œuvre tenue dans votre région. En effet, 290 employeurs ont 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 faisons parvenir 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 4 263 emplois dans la MRC de La Côte-de-Beaupré

Voici le portrait des emplois recensés dans les entreprises de 2 employés et plus qui ont participé à l'enquête.

NOMBRE D'EMPLOIS RECENSÉS	REGROUPEMENTS SECTORIELS
768	Commerce de gros et de détail
693	Administrations publiques et parapubliques
683	Hébergement et services de restauration*
634	Fabrication
473	Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs*
344	Services publics, construction, transport et entreposage
312	Autres services (sauf les administrations publiques)
186	Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz*
140	Finance, assurances, gestion d'entreprises et services immobiliers et de location
30	Services professionnels, scientifiques et techniques et services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement**

* Pour ces 3 secteurs, le nombre d'emplois recensés est sous-estimé.

** Compte tenu de la faible taille de ce secteur, les données ne sont présentées que dans ce tableau.

Au total, 2 144 emplois sont tributaires de 3 secteurs, soit 50,3 % des emplois recensés de la MRC. Ces secteurs sont : commerce de gros et de détail, administrations publiques et parapubliques et hébergement et services de restauration. Ils représentent aussi 46,7 % du total des entreprises ayant collaboré à l'enquête.

Cette enquête est très représentative, puisqu'elle trace un portrait détaillé de 72,9 % des entreprises en affaires dans la MRC de La Côte-de-Beaupré et près de 67 % des emplois présents sur le territoire.

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, il guide souvent son choix de présenter, ou non, sa candidature.

% TEMPS PLEIN	REGROUPEMENTS SECTORIELS
93,4 %	Fabrication
85,8 %	Services publics, construction, transport et entreposage
74,7 %	Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz
63,9 %	Commerce de gros et de détail
62,4 %	Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs
58,5 %	Autres services (sauf les administrations publiques)
58,2 %	Finance, assurances, gestion d'entreprises et services immobiliers et de location
51,1 %	Administrations publiques et parapubliques
48,9 %	Hébergement et services de restauration

Un emploi à temps plein, c'est 30 heures et plus de travail par semaine. Une personne cherchant surtout un emploi à temps plein se dirigera vers les 2 secteurs suivants: la fabrication et les services publics, construction, transport et entreposage.

Le secteur d'activité où le travail à temps partiel est le plus présent est sans surprise celui de l'hébergement et services de restauration.

En 2007, 71,1 % des emplois occupés étaient à temps plein dans la MRC de La Côte-de-Beaupré comparativement à 65,3 % en 2010. Ce repli peut être attribuable, en partie, à la fermeture de l'usine de pâtes et papiers de Beaupré, entraînant la perte de 360 emplois à temps plein, ainsi qu'à la participation plus faible des entreprises de 50 employés et plus.

Une occupation traditionnelle des emplois

Des emplois recensés, 45,5 % sont occupés par des femmes et 54,5 % par des hommes. En jetant un coup d'œil ci-dessous, on constate les secteurs d'emploi qui maintiennent une embauche traditionnelle.

SECTEURS D'EMPLOI MAJORITAIREMENT OCCUPÉS PAR DES FEMMES

Finance, assurances, gestion d'entreprises et services immobiliers et de location	88,2 %
Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs	62,2 %
Administrations publiques et parapubliques	59,2 %

SECTEURS D'EMPLOI MAJORITAIREMENT OCCUPÉS PAR DES HOMMES

Services publics, construction, transport et entreposage	89,8 %
Fabrication	81,0 %
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	63,4 %

Nos enquêtes dans la région de la Capitale-Nationale confirment le maintien des emplois traditionnellement occupés par les femmes et les hommes.

Devant la rareté de main-d'œuvre, les employeurs devront faire preuve d'une plus grande ouverture à l'égard des emplois non traditionnels pouvant être comblés par des femmes.

Les 24 ans et moins : une relève à retenir dans la MRC

La MRC de La Côte-de-Beaupré bénéficie d'un bon bassin des 24 ans et moins, soit 24,1 % du total de sa main-d'œuvre. Cette proportion est supérieure à la ville de Québec (22,0 %), Portneuf (17,4 %) et Charlevoix (16,5 %). Seule la MRC de La Jacques-Cartier en compte davantage. On les retrouve principalement dans les secteurs ci-dessous:

PRÉSENCE EN EMPLOI DES 24 ANS ET MOINS	
Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs	32,5 %
Commerce de gros et de détail	32,3 %
Hébergement et services de restauration	31,4 %
Administrations publiques et parapubliques	28,3 %

Bien souvent, l'emploi occupé par les 24 ans et moins est relié à des besoins de gains pendant leurs études ou pour acquérir des expériences diverses sur le marché du travail. Des stratégies d'attraction dans la MRC de La Côte-de-Beaupré pourraient faciliter le développement de l'entrepreneuriat et l'embauche de jeunes compétences.

Les 25-54 ans : la force active de la MRC

Ce groupe d'âge représente la force d'un marché du travail, alliant à la fois jeunesse et expérience. Ils sont 66,3 % des travailleurs de notre enquête.

Les secteurs ci-dessous sont ceux où la présence de 25-54 ans est la plus nombreuse :

PRÉSENCE EN EMPLOI DES 25-54 ANS	
Finance, assurances, gestion d'entreprises et services immobiliers et de location	83,1 %
Services publics, construction, transport et entreposage	76,0 %
Fabrication	73,4 %
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	73,2 %

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 pas avec une entreprise.

Les 55 ans et plus : une légère croissance

En 2007, les travailleurs de 55 ans et plus représentaient 6,3 %.
En 2010, cette proportion s'établit à 9,6 % ou 347 personnes.

PRÉSENCE EN EMPLOI DES 55 ANS ET PLUS

Autres services (sauf les administrations publiques)	26,5 %
Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs	15,1 %
Fabrication	10,5 %
Services publics, construction, transport et entreposage	9,9 %
Hébergement et services de restauration	8,8 %
Commerce de gros et de détail	7,8 %
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	7,1 %
Finance, assurances, gestion d'entreprises et services immobiliers et de location	6,6 %

La MRC de La Côte-de-Beaupré est le territoire de la Capitale-Nationale qui présente la meilleure réalité démographique, car elle peut compter sur un apport intéressant de jeunes familles qui viennent y demeurer. Toutefois, une majorité (58,5 %) travaille dans une entreprise à l'extérieur du territoire.

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

Ce volet de l'enquête a été regroupé en 3 thèmes :

1. Formation spécialisée : études professionnelles, collégiales techniques et universitaires. 35,3 % des emplois recensés;
2. Formation non-spécialisée : diplôme d'études secondaires et études collégiales, préuniversitaires. 31,2 % des emplois recensés;
3. Aucune formation exigée : 33,5 % des emplois recensés.

Voici ce qu'indiquent les employeurs de la MRC de La Côte-de-Beaupré quant au de niveau de scolarité exigé :

EMPLOIS EXIGEANT UNE FORMATION SPÉCIALISÉE

Administrations publiques et parapubliques	68,4 %
Services publics, construction, transport et entreposage	66,0 %
Finance, assurances, gestion d'entreprises et services immobiliers et de location	55,3 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	38,6 %

EMPLOIS EXIGEANT UNE FORMATION NON-SPÉCIALISÉE

Fabrication	62,7 %
Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs	48,8 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	34,8 %
Commerce de gros et de détail	33,2 %

EMPLOIS EXIGEANT AUCUNE FORMATION

Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	84,3 %
Hébergement et services de restauration	79,8 %
Commerce de gros et de détail	36,5 %

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 évaluer les possibilités d'emploi liées à ses compétences.

Elle est aussi, pour l'employeur, une façon de rendre attrayant son entreprise. À titre d'exemple, les secteurs de la fabrication et du commerce de gros et de détail de la MRC de La Côte-de-Beaupré sont très variés en matière de formation exigée :

Fabrication :

- Spécialisée : 26,5 %;
- Non-spécialisée : 62,7 %;
- Aucune formation : 10,8 %.

Commerce de gros et de détail :

- Spécialisée : 30,3 %;
- Non-spécialisée : 33,2 %;
- Aucune formation : 36,5 %.

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 La Côte-de-Beaupré peut contribuer à la rétention de la main-d'œuvre, mais aussi à la venue de nouvelles entreprises sur le territoire.

D'autre part, les étudiants auraient avantage à tenir compte, dans leur choix de carrière, des emplois de type technique offrant d'excellentes opportunités dans la MRC de La Côte-de-Beaupré.

Les saisons de l'emploi

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

Au total de tous les secteurs, le niveau le plus bas des emplois se situe à l'hiver (décembre, janvier, février) avec un total de 1 055, tandis que le niveau le plus élevé des emplois se situe à l'été (juin, juillet, août) avec un total de 1 621.

C'est donc une variation de 35 % et un écart de 566 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 :

- Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs : 152 emplois;
- Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz : 91 emplois;
- Hébergement et services de restauration : 90 emplois;
- Services publics, construction, transport et entreposage : 83 emplois;
- Fabrication : 83 emplois.

Selon la taille, la variation la plus grande est constatée dans les entreprises de 20 à 49 employés (224 emplois).

Durant la période estivale, 8 des 10 regroupements sectoriels connaissent leur plus grande variation. C'est donc 45,2 % des entreprises répondantes qui ont connu une variation de septembre 2009 à août 2010. La proportion d'entreprises touchées a plus que doublé comparativement à l'enquête de 2007 (21,5 %). Cette hausse peut être expliquée par le ralentissement économique de 2009 et la reprise qui a suivie.

Difficultés de recrutement

Quelle que soit l'évolution d'un marché du travail, les employeurs connaissent, à différents degrés, des difficultés de recrutement.

Jetez un coup d'œil aux postes vacants pour lesquels les employeurs ont des difficultés importantes de recrutement :

- Superviseur des services alimentaires;
- Cuisinier;
- Soudeur et opérateur de machines à souder et à braser;
- Charpentier-menuisier;
- Autre personnel spécialisé des métiers;
- Serveur d'aliments et de boissons;
- Personnel d'installation, d'entretien, de réparation d'équipement résidentiel et commercial;
- Nettoyeur spécialisé.

Les principaux facteurs à l'origine des difficultés de recrutement sont, selon les employeurs :

- Manque de main-d'œuvre;
- Compétences recherchées;
- Activité saisonnière.

En modifiant les stratégies et les habitudes d'embauche, les entreprises peuvent amoindrir leurs difficultés de recrutement.

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

Nous avons demandé aux employeurs les changements prévisibles dans leurs entreprises d'ici la fin de l'année :

- Changements technologiques prévus : 9,5 %;
- Changements organisationnels prévus : 14,5 %;
- Changements de marché prévus : 6,8 %.

Peu de changement de 2007 à 2010 :

- Technologiques de 7,6 % à 9,5 %;
- Organisationnels de 12,3 % à 14,5 %;
- Marché de 6,1 % à 6,8 %.

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

Dans la MRC de La Côte-de-Beaupré, 40 % des entreprises utilisent principalement 3 méthodes de recrutement : Placement en ligne d'Emploi-Québec, candidats recommandés par des employés, banque de curriculum vitae à l'interne.

Voici le portrait des méthodes utilisées :

	% D'ENTREPRISES AYANT UTILISÉ CETTE MÉTHODE DE RECRUTEMENT
Placement en ligne d'Emploi-Québec	41,5 %
Candidats recommandés par des employés	41,0 %
Banque de C.V. interne	40,8 %
Journaux	34,4 %
Contacts personnels des dirigeants d'entreprises	32,1 %
Affichage sur place	24,9 %
Sites Internet des entreprises	22,0 %
Écoles, collèges, universités	16,5 %
Sites Internet spécialisés (ex. : Jobboom, Monster, Workopolis)	8,3 %
Agences de placement privées	7,9 %
Personnel des établissements concurrents	7,8 %
Recrutement à l'étranger	2,3 %

Parmi ces méthodes, voici ce que les entreprises considèrent très ou assez efficace :

	TAUX D'EFFICACITÉ
Candidats recommandés par des employés	85,4 %
Contacts personnels des dirigeants d'entreprises	82,9 %
Placement en ligne d'Emploi-Québec	75,6 %
Banque de C.V. interne	70,8 %
Agences de placement privées	70,6 %
Journaux	66,7 %
Site Internet de votre établissement	66,0 %

Un marché du travail en mode attraction est exigeant pour les gestionnaires des ressources humaines. Cela nécessite un grand savoir-faire de conserver à la fois les gens à l'emploi et d'en attirer des nouveaux. Afin d'atteindre le plus grand nombre de candidats potentiels, il faut utiliser plusieurs façons de recruter simultanément.

Nous constatons dans la MRC de La Côte-de-Beaupré de nouvelles façons de faire depuis 2007 au niveau du recrutement: l'affichage sur place est devenu habituel, le développement de site Internet des entreprises a pris de l'ampleur, alors que certains employeurs démontrent de l'intérêt pour le recrutement à l'étranger.

Le Placement en ligne d'Emploi-Québec répond à de nombreux besoins de recrutement des entreprises. Nul doute que le nouveau service en ligne de recrutement à l'étranger saura leur être fort utile:
<http://emploi Quebec.net/entreprises/recruter-international.asp>

Qu'en est-il de la prévision des départs à la retraite pour les 7 prochaines années ?

L'enquête est très élaborée à ce sujet. Mentionnons l'intention des employeurs de remplacer 90,9% des employés qui quitteront pour la retraite. Voici le portrait des emplois qu'ils souhaitent remplacer.

NIVEAU DE COMPÉTENCE	PROFESSIONS
Gestion	Cadre supérieur – production de biens, services d'utilité publique, transport et construction
	Directeur d'autres services
	Directeur de la fabrication
Professionnel	Enseignant aux niveaux primaire et préscolaire
	Enseignant au niveau secondaire
Technique	Charpentier-menuisier
	Mécanicien et réparateur de véhicules automobiles, de camions et d'autobus
	Pompier
	Superviseur des services alimentaires
	Secrétaire, sauf domaines juridique et médical
Intermédiaire	Autre personnel de soutien des services de santé
	Réceptionniste et standardiste
	Représentant au service à la clientèle services financiers
	Serveur aliments boissons
	Vendeur – commerce de détail
Élémentaire	Autres préposés en hébergement et en voyage
	Manœuvre dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois
	Préposé à l'entretien ménager et au nettoyage

Plus de 6 entreprises sur 10 ont prévu des départs à la retraite au cours des 7 prochaines années, soit un total de 318, dont plus des deux tiers se retrouvent dans les secteurs suivants :

- Commerce de gros et de détail (68 départs);
- Administrations publiques et parapubliques (57 départs);
- Hébergement et services de restauration (47 départs);
- Fabrication (46 départs).

Bonne nouvelle pour les chercheurs d'emploi, pour ceux voulant améliorer leur situation et pour les jeunes de la MRC de La Côte-de-Beaupré, les remplacements de ces départs exigeront des compétences de tous niveaux : d'élémentaire à gestion.

Le défi pour les employeurs sera de planifier à temps la relève favorisant ainsi un 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. Dans les entreprises répondantes, 9,6 % du personnel ont 55 ans et plus. Toutefois, la taille des entreprises ne permet pas toujours de se doter d'outils pour faire face aux nombreux départs à la retraite.

2 questions ont été posées aux entreprises :

1. Avez-vous une politique officielle de retraite ?
 - Oui dans une proportion de 9,5 %.
2. Faites-vous une planification des départs à la retraite ?
 - Oui dans une proportion de 13,1 %.

2 secteurs éclipsent tous les autres	ONT UNE POLITIQUE DE RETRAITE	FONT UNE PLANIFICATION DES DÉPARTS
Finance, assurances, gestion d'entreprises et services immobiliers et de location	22,2 %	44,4 %
Administrations publiques et parapubliques	15,8 %	21,1 %

Les petites entreprises de la MRC (3 à 19 employés) sont celles où nous observons une faible présence de politique de retraite et une planification des départs sous la moyenne de 13,1 %.

Emploi-Québec, en collaboration avec des partenaires, 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 évaluer les zones de vulnérabilité de l'entreprise afin de trouver des solutions au renouvellement de main-d'œuvre.

Les enjeux de la gestion des ressources humaines

Voici un portrait des enjeux pour les employeurs de la MRC de La Côte-de-Beaupré quant aux 11 difficultés relatives à la gestion des ressources humaines (GRH).

DIFFICULTÉS DE GRH	ENTREPRISES TOUCHÉES	% DES ENTREPRISES AFFECTÉES
Recrutement, sélection, embauche, congédiement	49	22,4 %
Roulement et rétention de la main-d'œuvre	37	16,9 %
Manque de personnel bilingue	37	16,9 %
Motivation, mobilisation et reconnaissance de la main-d'œuvre	24	11,0 %
Flexibilité de la main-d'œuvre	20	9,1 %
Formation de la main-d'œuvre	19	8,6 %
Planification de la relève, succession d'entreprise	16	7,4 %
Vieillessement de la main-d'œuvre	15	6,8 %
Évaluation du rendement du personnel	15	6,8 %
Coaching et encadrement de la main-d'œuvre	14	6,4 %
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	13	5,9 %

Le principal enjeu est clairement identifié par les employeurs, soit le recrutement. Cette tendance majeure est identique dans tous les territoires de la région.

De façon générale, l'enquête révèle l'importance pour les employeurs de la MRC de développer des activités d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre, si l'on tient compte des 4 premiers enjeux retenus :

- Recrutement, sélection, embauche, congédiement de la main-d'œuvre;
- Roulement et rétention de la main-d'œuvre;
- Manque de personnel bilingue;
- Motivation, mobilisation et reconnaissance de la main-d'œuvre.

Les 11 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 2007, 8,5 % des entreprises employaient au moins une personne immigrante alors que dans l'enquête de 2010, c'était le cas de 15,8 % des entreprises répondantes.

Les 3 secteurs ci-dessous embauchent davantage d'immigrants :

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

Nous avons recueilli les façons privilégiées par les employeurs pour augmenter la part des immigrants dans la MRC de La Côte-de-Beaupré :

- Formation linguistique – francisation (48,0 %);
- Formation rapide et souple (45,7 %);
- Meilleure reconnaissance des diplômes et des compétences (44,8 %);
- Regroupement des services (44,8 %);
- Service d'aide à la recherche d'emploi pour les autres membres de la famille (41,3 %);
- Aide financière et matérielle pour l'intégration (39,9 %);
- Promotion auprès des immigrants sans emploi des autres régions du Québec (38,1 %).

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.

La MRC de La Côte-de-Beaupré doit poursuivre ses efforts pour attirer davantage de personnes immigrantes. Seulement 64 employés des entreprises répondantes étaient des personnes immigrantes, soit 1,6 % de leur effectif.

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. D'ailleurs, 61,1 % des entreprises de la MRC de La Côte-de-Beaupré sont prêtes à les embaucher; une plus faible proportion que dans la MRC de Portneuf à 72,8%.

Les employeurs des secteurs ci-dessous font preuve d'une très grande ouverture à leur embauche :

	TRÈS GRANDE OUVERTURE
Commerce de gros et de détail	77,6 %
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	71,4 %
Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs	68,2 %
Hébergement et services de restauration	63,0 %

En contrepartie, les employeurs de ces secteurs démontrent moins d'ouverture :

	MOINS D'OUVERTURE
Administrations publiques et parapubliques	48,6 %
Services publics, construction, transport et entreposage	46,7 %
Fabrication	41,7 %

Les entreprises de la MRC de La Côte-de-Beaupré prêtes à embaucher des personnes retraitées sont ouvertes à adapter leurs façons de faire: 98 % sont prêtes à offrir du coaching ou de la supervision interne et 86 % des horaires de travail flexibles et un travail saisonnier.

La relève et l'emploi

Une façon toute simple d'initier 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

Des entreprises répondantes, 111 sont prêtes à accueillir 182 stagiaires. Plus de la moitié de ces stages sont dans les secteurs suivants : commerce de gros et de détail; hébergement et services de restauration; administrations publiques et parapubliques.

STAGES RÉMUNÉRÉS

Des entreprises répondantes, 75 sont prêtes à accueillir 115 stagiaires dans les secteurs énumérés auparavant et celui de l'agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz.

ACCUEILLIR ET FORMER DES APPRENTIS

Des entreprises répondantes, 18 sont prêtes à accueillir 26 apprentis. Elles oeuvrent dans les services publics, construction et les autres services.

La concurrence régionale, nationale et internationale au niveau de l'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.

Diversifier l'économie et créer de nouveaux emplois

La MRC de La Côte-de-Beaupré est le territoire de la Capitale-Nationale qui présente la meilleure réalité démographique car elle peut compter sur un apport intéressant de jeunes familles qui viennent y demeurer. Toutefois, cette hausse cache une toute autre réalité puisque la main-d'oeuvre travaille en majorité dans une entreprise à l'extérieur du territoire (58,5 %).

Depuis 2007, la Côte-de-Beaupré a dû composer avec des fermetures d'usines qui l'ont privé d'emplois qui étaient occupés par une main-d'oeuvre locale. Elle doit donc tabler sur la proximité de la zone urbaine afin d'attirer de nouvelles entreprises en complémentarité avec celles existantes, diversifier davantage son économie et créer de nouveaux emplois pour combler ceux perdus.

L'intensité des difficultés relatives à la gestion des ressources humaines est plus faible qu'en 2007 mais des difficultés de recrutement sont encore présentes sur le territoire. La solution à moyen terme apparaît dans des stratégies de promotion des emplois de la Côte-de-Beaupré afin d'attirer une main-d'oeuvre de l'extérieur mais aussi de conserver davantage les travailleurs qui y habitent.

Les enjeux à court terme sont :

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

Ce nouvel équilibre du marché du travail nécessitera un effort collectif pour assurer la diversification de l'économie souhaitée entraînant dans son sillon la création de nouveaux emplois pour les jeunes familles démontrant de plus en plus d'intérêt dans la MRC.

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 2010 du marché du travail de la MRC de La Côte-de-Beaupré.

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

Louise Bilodeau

Collecte des données

Écho sondage

Traitement des données, analyse et rédaction

Céline Milette

Hélène Roy

Martine Roy

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

Mai 2011



Emploi-Québec, région de la Capitale-Nationale, vous présente les résultats d'une enquête sur la main-d'œuvre réalisée auprès de 290 employeurs de la MRC de La Côte-de-Beaupré.

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

Pour tous vos besoins de recrutement et pour la gestion de vos ressources humaines communiquez avec votre conseillère du service aux entreprises :

Madame Lise Larue au 418 646-3350, poste 257

www.emploiquebec.net

Information
sur le marché
du travail



CRÉ Conférence
régionale
des élus
de la Capitale-Nationale

Emploi
Québec
Capitale-Nationale

