

Enquête 2009 du marché du travail de la MRC de Portneuf

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

Bernard Dumont

Anne Joncas

Johanne Rivard

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

Hélène Roy

Secrétariat

Claudine Campion

Révision linguistique

Isabelle Saillant, Parenthèses Communications

Collecte des données

Écho Sondage

Une version synthèse de ce document a aussi été produite sous le nom de *Facteur RH*. Celle-ci est disponible sous format papier ainsi que sur notre site Internet à l'adresse suivante : <http://emploiuebec.net/regions/capitale-nationale/index.asp>.

Si vous avez des questions à l'égard de tous renseignements mentionnés dans ce document, n'hésitez pas à communiquer avec nous au 418-643-6875.

Enfin, veuillez noter que la forme masculine utilisée dans ce document désigne, lorsque le contexte s'y prête, aussi bien les femmes que les hommes.

Novembre 2010

TABLE DES MATIÈRES

Préambule.....	4
Faits saillants	5
Contexte de réalisation	11
1. Le territoire de la MRC de Portneuf	12
2. Données sociodémographiques.....	13
3. Résultats de l'enquête.....	16
3.1 Les 708 entreprises répondantes et leur nombre d'emplois	16
3.2 Ventilation du nombre d'emplois selon différents regroupements (sexe, statut, catégorie d'âge, exigence de scolarité et saison).....	18
3.2.1 Ventilation par sexe et par statut (temps plein ou partiel)	18
3.2.2 Ventilation par catégorie d'âge.....	21
3.2.3 Ventilation par exigence de scolarité	22
3.2.4 Ventilation par saison.....	24
3.3 Croissance, décroissance ou stabilité des besoins de main-d'œuvre des entreprises	28
3.4 Besoins de main-d'œuvre.....	30
3.4.1 Postes vacants	30
3.4.2 Prévisions de recrutement	32
3.5 Prévisions de retraite au cours des sept prochaines années (avec remplacement prévu), politique de retraite et outil de planification	35
3.6 Difficultés relatives à la gestion des ressources humaines.....	41
3.7 Utilisation et efficacité des méthodes de recrutement.....	43
3.8 Ouverture à différents bassins de main-d'œuvre.....	44
3.8.1 Présence des immigrants dans les entreprises	44
3.8.2 Embauche d'assistés sociaux ou de chômeurs	47
3.8.3 Embauche de personnes retraitées.....	48
3.8.4 Embauche de stagiaires.....	49
3.9 Nouvelles pratiques de gestion des ressources humaines.....	50
3.9.1 Conciliation travail-famille	50
3.9.2 Formation continue	51
3.10 Services d'Emploi-Québec	53
Conclusion	55
Annexe I : Éléments méthodologiques	56
Annexe II : Quelques concepts de la Classification nationale des professions (CNP).....	63

Préambule

La MRC de Portneuf est un territoire où l'exploitation des ressources naturelles et le secteur de la fabrication occupent une place importante dans l'économie. Cette MRC présente, comme celle de La Côte-de-Beaupré, bon nombre d'emplois dans ces deux secteurs. Elle regroupe 7 % de tous les résidents de la région de la Capitale-Nationale et 7 % des entreprises présentes dans la *Liste des industries et des commerces (LIC)*.

Le contexte économique qui prévalait sur le territoire de Portneuf au moment de la dernière enquête auprès des employeurs était moins favorable en raison du ralentissement économique mondial et des difficultés qui perduraient dans le secteur forestier. Certaines entreprises du secteur de la fabrication ont d'ailleurs été contraintes de réduire leurs activités en raison d'un carnet de commandes dégarni. Par ailleurs, l'annonce de la fermeture définitive de l'usine d'AbitibiBowater était encore récente, mais les différents acteurs du milieu poursuivaient leurs efforts afin de faire renaître l'entreprise.

La réalité démographique de Portneuf est différente de celle de la région de la Capitale-Nationale et elle ne se vit pas uniformément sur le territoire. L'âge moyen de la population, plus élevé dans certaines municipalités situées à l'ouest, nécessitera des services d'aide à la personne différents. Les municipalités situées à proximité de l'autoroute 40 bénéficieront, quant à elles, d'un apport de résidents.

L'année 2009 fut une année de réflexion pour les employeurs de la MRC de Portneuf. Le repli économique a forcé les dirigeants à revoir leur positionnement dans un marché compétitif où les marges bénéficiaires ne sont plus celles du passé. Devait-on abandonner un segment de marché moins rentable et en développer un autre porteur d'avenir? Choisir d'investir afin d'améliorer la productivité de l'entreprise? Tabler davantage sur la formation continue et la mobilisation de la main-d'œuvre? Autant de décisions qui sont lourdes de conséquences pour la rentabilité et la survie de l'entreprise.

Ici, comme ailleurs dans la région, les employeurs de Portneuf éprouvent des difficultés dans le recrutement de leur personnel. Des bassins de main-d'œuvre qui ne cessent de diminuer, combinés à une population active en âge de travailler qui vieillit, causent déjà bien des soucis aux entreprises de tous les secteurs d'activité. Comment traverseront-elles la tempête? Adapteront-elles leurs outils et la gestion des ressources humaines? Comment entrevoient-elles l'avenir? Voici quelques-unes des questions auxquelles 708 employeurs ont bien voulu répondre.

Faits saillants

Démographie¹

Population totale

- ❑ La population de la MRC de Portneuf, par rapport à l'ensemble de la population de la région de la Capitale-Nationale, se maintiendra durant la période 2006-2031. Elle augmentera légèrement, passant de 7,0 % à 7,2 %.
- ❑ Entre les années 2006 et 2031, la population de la MRC de Portneuf continuera de progresser, en nombre de résidents. En fait, celle-ci augmentera de 15,3 %, passant de 46 777 à 53 936 personnes.

Selon l'âge

- ❑ Le nombre de résidents de la MRC âgés de 15 à 24 ans diminuera durant la période 2006-2021, passant de 5 241 à 4 266 personnes. Par la suite, il augmentera à 5 082 personnes en 2031.
- ❑ Le nombre de résidents de la MRC de Portneuf âgés de 25 à 54 ans diminuera progressivement durant la période 2006-2031, passant de 20 032 à 17 458 personnes. Avec cette **baisse de 12,8 %**, ou 2 574 personnes, ce territoire sera plus touché que :
 - le Québec, qui enregistrera une **baisse de 4,0 %**, ou 135 825 personnes;
 - la ville de Québec, qui vivra une diminution de 9,4 %, ou 22 233 personnes;
 - la MRC de La Côte-de-Beaupré, qui connaîtra une **hausse de 7,4 %**, ou 759 personnes;
 - la MRC de La Jacques-Cartier, qui affichera une **augmentation de 2,1 %**, ou 325 personnes.

Ce repli de 2 574 chez les personnes âgées de 25 à 54 ans, qui constituent la principale force de travail des entreprises, ne sera pas sans affecter les employeurs de ce territoire. La plus importante diminution de personnes de cette catégorie d'âge est attendue entre 2006 et 2011.

- ❑ En revanche, le nombre de résidents de 55 à 64 ans augmentera entre 2006-2021, passant de 6 757 à 8 957 personnes. Par la suite, il diminuera pour atteindre 6 699 personnes en 2031.

¹ Les données pour l'année 2006 sont tirées du recensement de Statistique Canada alors que les données prévisionnelles proviennent du scénario de référence des perspectives démographiques de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), 2006-2031.

Résultats de l'enquête menée auprès des entreprises de la MRC de Portneuf

Emplois recensés

- Un total de 12 692 emplois ont été recensés parmi les 708 entreprises répondantes. Près de 24 % de ces emplois proviennent du secteur de la *Fabrication*. Les secteurs du *Commerce de détail* et de l'*Hébergement et services de restauration* représentent, à eux deux, 20,7 % des emplois recensés.

Emplois femmes - hommes

- 43,6 % des emplois sont occupés par des femmes. Les secteurs où l'on retrouve le plus grand pourcentage de personnel féminin sont :
 - Assistance sociale (91,9 %);
 - Soins de santé (83,7 %);
 - Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location (80,9 %);
 - Hébergement et services de restauration (69,9 %).

Les secteurs où l'on retrouve le plus grand pourcentage de personnel masculin sont :

- 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 %).

Emplois temps plein - temps partiel

- 74,3 % des emplois sont à temps plein (30 heures et plus par semaine). Les secteurs où l'on retrouve le plus grand pourcentage de personnes travaillant à temps plein sont :
 - Fabrication (93,7 %);
 - Commerce de gros (90,5 %);
 - Services professionnels, scientifiques et techniques (89,6 %);
 - Services publics et construction (87,8 %);
 - Transport et entreposage (86,8 %);
 - Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (80,6 %).

Les secteurs où l'on retrouve le plus faible pourcentage de personnes travaillant à temps plein sont :

- Soins de santé (47,9 %);
- Hébergement et services de restauration (53,8 %);
- Assistance sociale (58,8 %);
- Commerce de détail (61,6 %);
- Arts, spectacles et loisirs (62,4 %);
- Information et industrie culturelle (66,7 %).

Âge des travailleurs

- 25,4 % des travailleurs sont âgés de 45 à 54 ans et 12,3 % de 55 ans et plus. Les secteurs où l'on retrouve le plus grand pourcentage de personnes âgées de 45 et plus sont :
 - Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location (50,9 %);
 - Transport et entreposage (49,0 %);
 - Commerce de gros (47,7 %);
 - Soins de santé (46,7 %).

Formation de la main-d'œuvre

- 42,2 % des emplois exigent une formation spécialisée, 28,5 % une formation non spécialisée et 29,3 % aucune formation. Les secteurs exigeant le plus une formation spécialisée sont :
 - Soins de santé (84,0 %);
 - Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés 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 %).

Variation de l'emploi

- 29,6 % des entreprises répondantes ont mentionné que le nombre de personnes à leur emploi a varié au gré des saisons entre septembre 2008 et août 2009. Les secteurs ayant connu les plus grandes variations sont :
 - Fabrication (444 emplois);
 - Commerce de détail (124 emplois);
 - Hébergement et services de restauration (104 emplois);
 - Services publics et construction (70 emplois).

- Un gain net de 112 emplois fut observé entre septembre 2008 et 2009. Les secteurs présentant les gains nets les plus élevés sont :
 - Fabrication (98 emplois);
 - Administrations publiques (41 emplois);
 - Commerce de détail (39 emplois).

- Un gain net de 299 emplois est anticipé entre septembre 2009 et 2010. Les secteurs prévoyant les gains nets les plus élevés sont :
 - Fabrication (160 emplois);
 - Commerce de détail (72 emplois).

- Au moment de l'enquête en 2009, on dénombrait 299 postes vacants, 190 prévisions de recrutement au cours de la prochaine année et 1 041 départs à la retraite d'ici sept ans.

- Les emplois les plus en demande sont, pour les :
 - **Postes vacants** : de niveau de compétence « technique » et « intermédiaire »;
 - **Prévisions de recrutement** : de niveau de compétence « intermédiaire »;
 - **Départs à la retraite** : de niveau de compétence « intermédiaire »².

Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre

- Malgré les nombreux départs à la retraite prévus d'ici sept ans, peu d'entreprises ont des politiques de retraite (7,3 %) et/ou des outils de planification de ces départs (15,0 %). Pourtant, les entreprises estiment que 91,5 % des 1 041 départs à la retraite prévus devront être remplacés.

- La principale difficulté éprouvée au plan de la gestion des ressources humaines (GRH) est « le recrutement, la sélection, l'embauche et le congédiement de la main-d'œuvre ». Viennent ensuite « la motivation, la mobilisation et la reconnaissance de la main-d'œuvre » et « le vieillissement de la main-d'œuvre ».

Méthodes de recrutement de la main-d'œuvre

- Pour les employeurs de Portneuf à la recherche de main-d'œuvre, les journaux demeurent la méthode de recrutement la plus utilisée avec 53,2 % dans l'enquête de 2009, et 60,5 % dans l'enquête de 2006. Notons que 71,6 % des entreprises trouvent ce moyen très ou assez efficace.

² Pour plus d'informations sur les concepts de la *Classification nationale des professions* (CNP), veuillez vous référer à l'annexe II.

- Enfin, en comparant les résultats des moyens de recrutement utilisés entre les enquêtes de 2006 et de 2009, nous constatons que les moyens les plus mentionnés ont été utilisés dans une proportion moins élevée en 2009 qu'en 2006. Voici les moyens de recrutement dont l'utilisation a le plus diminué :
 - Candidats recommandés par des employés (de 58,7 % à 45,8 %);
 - Journaux (60,5 % à 53,2 %);
 - Contacts personnels des dirigeants de l'entreprise (de 45,3 % à 37,3 %).

Parmi les exceptions, on remarque l'utilisation du « Placement en ligne d'Emploi-Québec » qui a augmenté de 30,8 % à 33,0 %.

Ouverture à d'autres bassins de main-d'œuvre

- **Embauche d'immigrants**
 - Le pourcentage d'entreprises embauchant des immigrants est passé de 3,4 % à 5,8 % entre les enquêtes de 2006 et de 2009.
 - Les emplois occupés par les immigrants sont en grande majorité de niveau élémentaire.
 - Parmi les 41 entreprises qui emploient des immigrants, l'utilisation d'une langue différente, autre que le français, est la difficulté qui a obtenu le plus de mentions (cinq seulement).
 - L'ensemble des entreprises n'a rencontré aucune difficulté quant à l'adaptation aux horaires de travail ou à l'adaptation des autres membres de la famille.
 - 48 entreprises ont mentionné être prêtes à investir temps et argent pour recruter à l'étranger.
- **Embauche d'assistés sociaux ou de chômeurs ainsi que de retraités**
 - 73,3 % des entreprises se disent ouvertes à embaucher des assistés sociaux ou des chômeurs.
 - 72,8 % des entreprises ont répondu qu'elles étaient ouvertes à embaucher des personnes retraitées. Parmi ces entreprises, 79,6 % se disaient même prêtes à leur offrir un travail saisonnier, 83,4 % des horaires de travail flexibles et 90,9 % du coaching ou de la supervision interne.
- **Embauche de stagiaires**
 - 365 entreprises seraient intéressées à accueillir, au cours des deux prochaines années, des stagiaires non rémunérés dans leur établissement, pour un total de 576 stagiaires.
 - 234 entreprises seraient intéressées à accueillir, au cours des deux prochaines années, des stagiaires rémunérés dans leur établissement, pour un total de 339 stagiaires.
 - 52 entreprises concernées seraient intéressées à accueillir, au cours des deux prochaines années, des apprentis dans leur établissement, pour un total de 68 apprentis.

Nouvelles pratiques de gestion des ressources humaines

□ **Conciliation travail-famille**

- 75,4 % des entreprises ont mentionné offrir au moins une mesure de conciliation travail-famille à leurs employés et 3,7 % de ces entreprises anticipaient même en offrir de nouvelles au cours de la prochaine année. Parmi les entreprises qui n'offraient pas, au moment de l'enquête, de mesures de conciliation travail-famille à leurs employés, 1,8 % d'entre elles planifiaient en instaurer au cours de la prochaine année.

□ **Formation continue**

- 63,5 % des entreprises ont mentionné avoir offert au moins une activité de formation à leurs employés entre les mois de septembre 2008 et août 2009. Ce sont donc 5 131 personnes qui ont participé à au moins une activité de formation, ce qui représente 40,4 % des employés.
- 8,1 % des entreprises considèrent avoir des difficultés à réaliser des activités de formation. Ce pourcentage s'élevait à 2,0 % lors de l'enquête de 2006. Les trois principales difficultés mentionnées sont les suivantes :
 - Manque de temps pour organiser les activités de formation (74,6 %);
 - Remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service (61,0 %);
 - Manque de temps de la part des employés pour participer à des activités de formation (57,6 %).
- 62,2 % des entreprises ont mentionné qu'au moins un de leurs employés participera, au cours de la prochaine année, à des activités de formation.

Services d'Emploi-Québec

- 27,1 % des entreprises disent utiliser les mesures et les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec dans les centres locaux d'emploi (CLE).
- 31,5 % des entreprises mentionnent avoir déjà utilisé le Placement en ligne d'Emploi-Québec et 85 % de celles-ci l'ont utilisé dans l'année précédant l'enquête.
- 12,0 % des entreprises souhaiteraient rencontrer un conseiller d'Emploi-Québec pour se faire offrir des services et des mesures susceptibles de répondre à leurs besoins.

Contexte de réalisation

Connaître les entreprises du territoire de la Capitale-Nationale, leurs besoins ainsi que leurs attentes est utile à l'accomplissement des missions respectives de la Direction régionale de la Capitale-Nationale d'Emploi-Québec (DRCN-EQ) et de la Conférence régionale des élus (CRÉ) de la Capitale-Nationale. C'est dans cette optique qu'a été réalisée, du 22 septembre au 12 décembre 2009, l'enquête auprès des entreprises embauchant deux employés et plus de la MRC de Portneuf.

Ainsi, dans les pages qui suivent, nous vous présentons les résultats de cette cinquième enquête³ menée auprès de ces entreprises. Toutefois, et préalablement à cet exposé sur les résultats de l'enquête, nous allons présenter le territoire de la MRC de Portneuf ainsi que des données démographiques (par groupes d'âge) observées et anticipées. Ces deux annexes ont aussi été jointes à ce document :

- Annexe I – Éléments méthodologiques;
- Annexe II – Quelques concepts de la *Classification nationale des professions* (CNP).

³ Jusqu'à présent, les enquêtes se déroulaient sur un cycle de deux ans. Ainsi, les enquêtes précédentes ont été réalisées en 2000, 2002, 2004 et 2006.

1. Le territoire de la MRC de Portneuf

D'une superficie de 4 100 km², la MRC de Portneuf est située sur la rive nord du fleuve Saint-Laurent. Elle est délimitée à l'est par la communauté métropolitaine de Québec et la MRC de La Jacques-Cartier, au nord par la MRC de La Tuque et à l'ouest par les MRC de Mékinac et des Chenaux.

Dix-huit municipalités et trois territoires non organisés⁴ la composent. Ces municipalités sont Cap-Santé, Deschambault-Grondines, Donnacona, Lac-Sergent, Neuville, Pont-Rouge, Portneuf, Rivière-à-Pierre, Saint-Alban, Saint-Basile, Saint-Casimir, Sainte-Christine-d'Auvergne, Saint-Gilbert, Saint-Léonard-de-Portneuf, Saint-Marc-des-Carrières, Saint-Raymond, Saint-Thuribe, Saint-Ubalde. Lac-Blanc, Lac-Lapeyrière et Linton, situés plus au nord, sont les trois territoires non organisés de la MRC de Portneuf.

Les services d'Emploi-Québec offerts aux individus et aux entreprises sont assurés à partir d'un centre local d'emploi (CLE) situé à Donnacona.



⁴ Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire, *Répertoire des municipalités*, octobre 2010.

2. Données sociodémographiques

La main-d'œuvre est l'une des ressources les plus précieuses des entreprises. Dans ce contexte, il fut jugé opportun d'intégrer à ce document une section portant sur les données démographiques observées et anticipées, par groupes d'âge. Ainsi, les données présentées dans le tableau ci-dessous démontrent l'évolution des bassins de main-d'œuvre pour les différents territoires de la Capitale-Nationale.

Voici quelques données du tableau 1 qu'il importe de mettre en relief :

- ❑ Entre 2006 et 2031, la population totale de la MRC de Portneuf augmentera de 16,0 %, passant de 46 505 à 53 936 personnes. Bien que cette hausse soit plus faible que celle prévue pour les MRC de La Côte-de-Beaupré et de La Jacques-Cartier, elle sera supérieure à celle de la région de la Capitale-Nationale.
- ❑ En 2031, 7,2 % de la population de la région de la Capitale-Nationale résidera dans la MRC de Portneuf, comparativement à 7 % en 2006.
- ❑ Le nombre de résidents de la MRC âgés de 15 à 24 ans diminuera durant la période 2006-2021, passant de 5 120 à 4 266 personnes. Par la suite, il augmentera pour atteindre 5 082 personnes en 2031.
- ❑ Le nombre de résidents de la MRC de Portneuf âgés de 25 à 54 ans diminuera progressivement durant la période 2006 à 2031, passant de 19 640 à 17 458 personnes. Avec cette **baisse de 11,1 %**, ou 2 182 personnes, ce territoire sera plus touché que :
 - le Québec, qui enregistrera une **baisse de 1,5 %**, ou 49 177 personnes;
 - la ville de Québec, qui vivra une **diminution de 6,9 %**, ou 15 888 personnes;
 - la MRC de La Côte-de-Beaupré, qui connaîtra une **hausse de 10,0 %**, ou 1 005 personnes;
 - la MRC de La Jacques-Cartier, qui affichera, quant à elle, une **augmentation de 5,2 %**, ou 771 personnes.

Ce repli de 2 182 chez les personnes âgées de 25 à 54 ans, qui constituent la principale force de travail des entreprises, ne sera pas sans affecter les employeurs de ce territoire. La plus importante diminution de personnes de cette catégorie d'âge est d'ailleurs prévue entre les années 2006 et 2011.

- ❑ En revanche, le nombre de résidents de 55 à 64 ans augmentera entre 2006-2021, passant de 6 835 à 8 957 personnes. Par la suite, il diminuera pour atteindre 6 699 personnes en 2031.

Les entreprises seront confrontées à un bassin de plus en plus restreint de travailleurs. Malgré des statistiques démographiques plus positives, cette tendance risque peu de s'inverser dans les années à venir. Cependant, ce ne sont pas toutes les entreprises, de tous les secteurs d'activité, qui subiront les contrecoups du vieillissement de la population et de la rareté de la main-d'œuvre. Certaines ajusteront leurs modes de production en tablant sur des technologies de pointe. Toutefois, les besoins de main-d'œuvre ne pourront être comblés en ne recrutant que dans les territoires limitrophes à la Capitale-Nationale. Les entreprises auront avantage à recruter dans d'autres régions du Québec, du Canada et du monde. Dans un horizon de court à moyen terme, les entreprises devront également s'adapter au prolongement de la vie active des travailleurs et faire preuve d'ouverture face à différents bassins de recrutement.

Tableau 1 : Estimation de la population¹ pour les années 2006, 2011, 2016, 2021, 2026 et 2031, pour le Québec, la région de la Capitale-Nationale, la ville de Québec² et les MRC de Charlevoix-Est, de Charlevoix, de L'Île-d'Orléans, de La Côte-de-Beaupré, de La Jacques-Cartier et de Portneuf, par groupes d'âge

Territoire	Année	0-14 ans	15-24 ans	25-54 ans	55-64 ans	65 ans et +	Total
Le Québec	2006*	1 252 505	947 175	3 313 735	952 425	1 080 285	7 546 135
	2011 ^P	1 237 894	992 228	3 389 252	1 073 681	1 253 783	7 946 838
	2016 ^P	1 293 681	935 820	3 323 984	1 185 617	1 487 901	8 227 003
	2021 ^P	1 353 384	863 077	3 277 896	1 228 363	1 747 850	8 470 570
	2026 ^P	1 343 750	917 174	3 270 292	1 118 172	2 028 955	8 678 343
	2031 ^P	1 318 242	976 392	3 264 558	1 016 492	2 262 573	8 838 257
	Écart en nombre entre 2031 et 2006	65 737	29 217	-49 177	64 067	1 182 288	1 292 122
Écart en % entre 2031 et 2006	5,2	3,1	-1,5	6,7	109,4	17,1	
Région de la Capitale-Nationale	2006	95 130	82 220	288 920	91 440	103 350	661 060
	2011 ^P	94 345	82 414	292 490	101 744	121 797	692 790
	2016 ^P	99 454	76 456	281 853	108 733	145 940	712 436
	2021 ^P	103 834	69 138	274 311	108 408	171 816	727 507
	2026 ^P	101 601	73 755	271 056	95 169	197 509	739 090
	2031 ^P	97 566	79 220	267 920	84 819	217 018	746 543
	Écart en nombre entre 2031 et 2006	2 436	-3 000	-21 000	-6 621	113 668	85 483
Écart en % entre 2031 et 2006	2,6	-3,6	-7,3	-7,2	110,0	12,9	
Portneuf	2006	6 885	5 120	19 640	6 835	8 030	46 505
	2011 ^P	6 777	5 180	19 100	7 917	9 313	48 287
	2016 ^P	7 232	4 695	18 178	8 887	11 135	50 127
	2021 ^P	7 730	4 266	17 545	8 957	13 330	51 828
	2026 ^P	7 671	4 675	17 478	7 722	15 597	53 143
	2031 ^P	7 421	5 082	17 458	6 699	17 276	53 936
	Écart en nombre entre 2031 et 2006	536	-38	-2 182	-136	9 246	7 431
Écart en % entre 2031 et 2006	7,8	-0,7	-11,1	-2,0	115,1	16,0	
Ville de Québec ²	2006*	73 635	67 355	229 550	71 975	82 845	525 375
	2011 ^P	72 171	67 522	233 173	79 429	97 622	549 917
	2016 ^P	75 668	62 951	224 799	84 201	116 483	564 102
	2021 ^P	78 863	56 607	219 023	83 655	136 679	574 827
	2026 ^P	77 140	60 011	216 255	73 576	156 563	583 545
	2031 ^P	74 076	64 487	213 662	65 722	171 944	589 891

Territoire	Année	0-14 ans	15-24 ans	25-54 ans	55-64 ans	65 ans et +	Total
	Écart en nombre entre 2031 et 2006	441	-2 868	-15 888	-6 253	89 099	64 516
	Écart en % entre 2031 et 2006	0,6	-4,3	-6,9	-8,7	107,5	12,3
Charlevoix-Est	2006*	2 225	1 880	6 820	2 545	2 920	16 370
	2011 ^p	2 058	1 613	6 138	2 789	3 275	15 873
	2016 ^p	1 908	1 374	5 351	2 913	3 864	15 410
	2021 ^p	1 797	1 217	4 801	2 756	4 448	15 019
	2026 ^p	1 605	1 233	4 528	2 244	5 036	14 646
	2031 ^p	1 477	1 208	4 336	1 873	5 345	14 239
	Écart en nombre entre 2031 et 2006	-748	-672	-2 484	-672	2 425	-2 131
Écart en % entre 2031 et 2006	-33,6	-35,7	-36,4	-26,4	83,0	-13,0	
Charlevoix	2006*	1 695	1 480	5 205	2 230	2 590	13 190
	2011 ^p	1 533	1 310	4 827	2 428	3 029	13 127
	2016 ^p	1 570	1 072	4 288	2 564	3 638	13 132
	2021 ^p	1 557	953	3 922	2 440	4 274	13 146
	2026 ^p	1 450	1 011	3 741	2 003	4 901	13 106
	2031 ^p	1 341	1 045	3 641	1 684	5 276	12 987
	Écart en nombre entre 2031 et 2006	-354	-435	-1 564	-546	2 686	-203
Écart en % entre 2031 et 2006	-20,9	-29,4	-30,0	-24,5	103,7	-1,5	
L'Île-d'Orléans	2006*	955	715	2 750	1 290	1 155	6 860
	2011 ^p	884	650	2 539	1 295	1 422	6 790
	2016 ^p	857	561	2 325	1 257	1 719	6 719
	2021 ^p	853	497	2 167	1 207	1 953	6 677
	2026 ^p	820	506	2 118	1 039	2 146	6 629
	2031 ^p	779	532	2 087	899	2 264	6 561
	Écart en nombre entre 2031 et 2006	-176	-183	-663	-391	1 109	-299
Écart en % entre 2031 et 2006	-18,4	-25,6	-24,1	-30,3	96,0	-4,4	
La Côte-de-Beaupré	2006*	3 640	2 425	10 050	3 305	3 580	23 015
	2011 ^p	3 966	2 614	10 656	3 902	4 208	25 346
	2016 ^p	4 538	2 480	10 752	4 438	5 262	27 470
	2021 ^p	4 943	2 419	10 804	4 664	6 391	29 221
	2026 ^p	4 981	2 760	10 997	4 160	7 650	30 548
	2031 ^p	4 842	3 028	11 055	3 795	8 637	31 357
	Écart en nombre entre 2031 et 2006	1 202	603	1 005	490	5 057	8 342
Écart en % entre 2031 et 2006	30,0	24,9	10,0	14,8	141,3	36,2	
La Jacques-Cartier	2006*	6 085	3 250	14 910	3 260	2 235	29 740
	2011 ^p	6 956	3 525	16 057	3 984	2 928	33 450
	2016 ^p	7 681	3 323	16 160	4 473	3 839	35 476
	2021 ^p	8 091	3 179	16 049	4 729	4 741	36 789
	2026 ^p	7 934	3 559	15 939	4 425	5 616	37 473
	2031 ^p	7 630	3 838	15 681	4 147	6 276	37 572
	Écart en nombre entre 2031 et 2006	1 545	588	771	887	4 041	7 832
Écart en % entre 2031 et 2006	25,4	18,1	5,2	27,2	180,8	26,3	

1 Selon le découpage géographique des MRC et des territoires équivalents au 1^{er} janvier 2010.

2 Inclut la ville de Québec, Saint-Augustin-de-Desmaures et L'Ancienne-Lorette.

* : Recensement 2006, Statistique Canada. Notre-Dame-des-Anges et Wendake ne sont pas inclus.

p: Institut de la statistique du Québec (ISQ), Perspectives démographiques des MRC du Québec, 2006-2031 (http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/persp_poplt/mrc2006_2031/index.htm).

3. Résultats de l'enquête

Avant de présenter les résultats de cette enquête, voici quelques éléments méthodologiques. L'objectif est de permettre au lecteur de comprendre l'univers de cette enquête. Par contre, ceux qui veulent en savoir davantage sur la méthodologie sont invités à consulter l'annexe I de ce document. Cette annexe présente également des renseignements sur le nombre d'entreprises actives et d'emplois dans la MRC de Portneuf, selon les informations colligées dans LIC, et ce, que l'entreprise ait collaboré ou non à l'enquête.

En résumé, du point de vue méthodologique, il importe surtout de savoir que :

1. Les résultats présentés dans ce document se rapportent uniquement aux 708 entreprises répondantes de la MRC de Portneuf ayant accepté de compléter le questionnaire long et ayant déclaré, lors de l'entrevue téléphonique, avoir eu **deux employés et plus** à la période la plus active comprise entre septembre 2008 et août 2009;
2. Bien que l'analyse des résultats des enquêtes de 2004 et de 2006 portait sur les entreprises de **cinq employés et plus**, des comparaisons entre les résultats de l'enquête de 2009 et les précédentes seront faites⁵;
3. Compte tenu d'une représentativité plus faible du nombre d'emplois, il faut faire preuve de prudence dans l'analyse et la généralisation des résultats pour les secteurs des *Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement* et des *Services d'enseignement*.

3.1 Les 708 entreprises répondantes et leur nombre d'emplois

Le premier aspect que nous abordons est celui de la répartition, par regroupement sectoriel et par taille d'établissements, des 708 entreprises ayant accepté de collaborer à l'enquête ainsi que leur nombre d'emplois.

⁵ Notons que les enquêtes de 2004 et de 2006 avaient comme période de référence « de juin à juin », alors que la période de référence pour l'enquête de 2009 était « de septembre à septembre ». Ce changement de période de référence est lié au fait que l'enquête de 2009 a débuté en septembre plutôt qu'en juin.

Tableau 2 : Nombre d'entreprises répondantes, nombre d'emplois et part des emplois recensés par secteur

Regroupement sectoriel	Nombre d'entreprises répondantes	Nombre d'emplois dans ces 708 entreprises	Part des emplois recensés par secteur (%)
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	92	602	4,7
Fabrication	79	3 035	23,9
Services publics et construction	46	551	4,3
Transport et entreposage	35	514	4,0
Commerce de gros	16	243	1,9
Commerce de détail	114	1 675	13,2
Administrations publiques	27	1 078	8,5
Services d'enseignement ⁶	5	802	6,3
Soins de santé	37	1 183	9,3
Assistance sociale	15	247	1,9
Hébergement et services de restauration	58	954	7,5
Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location	29	439	3,5
Information et industrie culturelle	4	45	0,4
Arts, spectacles et loisirs	26	399	3,1
Services professionnels, scientifiques et techniques	32	260	2,0
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement ⁶	10	121	1,0
Autres services (sauf les administrations publiques)	83	544	4,3
Taille des établissements			
2 à 4 employés	251	733	5,8
5 à 19 employés	317	2 970	23,4
20 à 49 employés	89	2 586	20,4
50 employés et plus	51	6 403	50,4
TOTAL	708	12 692	100,0

⁶ Voir point 3 à la page 16.

Un total de 12 692 emplois ont été recensés parmi les 708 entreprises répondantes. Cette enquête trace donc un portrait détaillé de 70 % des emplois de la MRC de Portneuf.⁷ Près de 24 % des emplois recensés proviennent du secteur de la *Fabrication*. Les secteurs du *Commerce de détail* et de l'*Hébergement et services de restauration* représentent, à eux deux, 20,7 % des emplois recensés.

3.2 Ventilation du nombre d'emplois selon différents regroupements (sexe, statut, catégorie d'âge, exigence de scolarité et saison)

Les quatre tableaux de cette section présentent les emplois dans les 708 entreprises répondantes, ventilés selon cinq variables : sexe, statut, catégorie d'âge, exigence de scolarité et saison.

3.2.1 Ventilation par sexe et par statut (temps plein ou partiel)

Connaître les secteurs d'activité pour lesquels on remarque une embauche traditionnelle selon le sexe peut toujours être pertinent pour un chercheur d'emploi. Devant une rareté de main-d'œuvre et un marché de l'emploi évoluant d'un mode de recrutement à un mode d'attraction, autant les employeurs que les travailleurs et les étudiants auront intérêt à faire preuve d'ouverture à l'égard des professions à embauche traditionnelle. Le tableau 3 met en relief les données de l'emploi dans les entreprises répondantes, ventilées selon le sexe et le statut.

⁷ Pour plus de détails sur les aspects méthodologiques, voir le tableau 18 de l'annexe I.

Tableau 3 : Nombre d'emplois dans les entreprises répondantes, par sexe et par statut (temps plein et temps partiel)

Regroupement sectoriel	Nombre d'emplois dans les entreprises répondantes pour lesquelles nous connaissons le nombre d'employés, ventilé par sexe		Nombre d'emplois dans les entreprises répondantes pour lesquelles nous connaissons le nombre d'employés, ventilé par statut (temps plein / partiel)	
		% de femmes		% de temps plein
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	602	21,4	602	80,6
Fabrication	3 035	20,9	3 035	93,7
Services publics et construction	551	10,7	551	87,8
Transport et entreposage	514	21,0	514	86,8
Commerce de gros	243	39,5	243	90,5
Commerce de détail	1 665	55,7	1 664	61,6
Administrations publiques	1 048	34,1	1 078	74,5
Services d'enseignement ⁸	40	55,0	40	35,0
Soins de santé	1 183	83,7	1 163	47,9
Assistance sociale	247	91,9	250	58,8
Hébergement et services de restauration	895	69,9	954	53,8
Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location	439	80,9	439	76,3
Information et industrie culturelle	45	64,4	45	66,7
Arts, spectacles et loisirs	399	50,4	399	62,4
Services professionnels, scientifiques et techniques	260	55,8	260	89,6
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement ⁸	121	39,7	121	71,1
Autres services (sauf les administrations publiques)	526	38,2	544	69,3
Taille des établissements				
2 à 4 employés	733	48,6	733	69,4
5 à 19 employés	2 943	47,4	2 970	71,6
20 à 49 employés	2 556	48,2	2 558	74,3
50 employés et plus	5 581	38,9	5 641	76,4
TOTAL	11 813	43,6	11 902	74,3

⁸ Voir point 3 à la page 16.

À la lecture du tableau 3, on remarque que les femmes occupaient 43,6 % des emplois recensés. Cette proportion est parmi les plus faibles des territoires de la Capitale-Nationale. Les femmes de la MRC de Portneuf sont plus présentes que la moyenne dans les secteurs suivants :

- ❑ Assistance sociale (91,9 %);
- ❑ Soins de santé (83,7 %);
- ❑ Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location (80,9 %);
- ❑ Hébergement et services de restauration (69,9 %).

À l'opposé, les hommes sont fortement représentés dans les secteurs d'activité suivants :

- ❑ 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 %).

En ce qui a trait aux emplois occupés, 74,3 % sont à temps plein (30 heures et plus par semaine). Ajoutons que la part de l'emploi à temps plein varie peu d'une enquête à l'autre. Cette statistique s'établissait à 74,1 % lors des enquêtes de 2004 et de 2006. On retrouve une plus forte proportion de travailleurs à temps plein dans les entreprises des secteurs suivants :

- ❑ Fabrication (93,7 %);
- ❑ Commerce de gros (90,5 %);
- ❑ Services professionnels, scientifiques et techniques (89,6 %);
- ❑ Services publics et construction (87,8 %);
- ❑ Transport et entreposage (86,8 %);
- ❑ Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (80,6 %).

Quant aux secteurs d'activité où le travail à temps plein semble moins présent, on retrouve les suivants :

- ❑ Services d'enseignement (35,0 %);
- ❑ Soins de santé (47,9 %);
- ❑ Hébergement et services de restauration (53,8 %);
- ❑ Assistance sociale (58,8 %);
- ❑ Commerce de détail (61,6 %);
- ❑ Arts, spectacles et loisirs (62,4 %);
- ❑ Information et industrie culturelle (66,7 %).

3.2.2 Ventilation par catégorie d'âge

Quels sont les secteurs d'activité embauchant davantage de jeunes employés? Au cours des prochaines années, qui aura le plus à composer avec un grand nombre de départs à la retraite? Où travaillent les 25 à 44? Cette section vise à répondre à chacune de ces questions.

Tableau 4 : Nombre d'emplois dans les entreprises répondantes, par catégorie d'âge

Regroupement sectoriel	Nombre d'emplois dans les entreprises répondantes pour lesquelles nous connaissons le nombre d'employés, ventilé par âge	% de				
		de 24 ans et moins	de 25-34 ans	de 35-44 ans	de 45-54 ans	de 55 ans et plus
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	601	14,5	17,8	26,0	24,8	17,0
Fabrication	1 934	12,8	22,9	28,6	23,2	12,5
Services publics et construction	346	12,7	19,7	32,7	28,3	6,6
Transport et entreposage	514	4,1	17,1	29,8	31,1	17,9
Commerce de gros	243	8,6	13,2	30,5	28,0	19,8
Commerce de détail	1 551	25,8	20,8	20,3	21,8	11,3
Administrations publiques	950	10,8	19,9	27,1	33,1	9,2
Services d'enseignement ⁹	40*	0,0	45,0	17,5	27,5	10,0
Soins de santé	1 183	7,5	20,3	25,6	32,8	13,7
Assistance sociale	247	18,9	28,7	18,0	25,0	9,4
Hébergement et services de restauration	879	45,6	17,9	16,5	14,4	5,6
Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location	365	7,1	20,3	21,6	38,6	12,3
Information et industrie culturelle	45	26,7	13,3	20,0	35,6	4,4
Arts, spectacles et loisirs	399	38,8	24,3	11,5	14,0	11,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	260	12,7	26,5	24,6	26,2	10,0
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement ⁹	121	14,0	18,2	30,6	21,5	15,7
Autres services (sauf les administrations publiques)	526	14,1	22,1	20,3	22,4	21,1
Taille des établissements						
2 à 4 employés	729	15,8	19,3	18,1	29,2	17,6
5 à 19 employés	2 860	19,1	19,5	23,9	24,3	13,1
20 à 49 employés	2 365	20,8	23,3	25,4	22,0	8,5
50 employés et plus	4 250	14,6	20,4	24,6	27,3	13,0
TOTAL	10 204	17,4	20,8	24,1	25,4	12,3

*Le nombre d'emplois par âge a été obtenu pour moins de 60 % du nombre d'emplois total.

⁹ Voir point 3 à la page 16.

Dans l'enquête de 2009, 37,7 % des employés sont âgés de 45 ans et plus, comparativement à 33,4 % dans l'enquête de 2006. Voici les secteurs d'activité où l'on retrouve le plus grand pourcentage de travailleurs âgés de 45 ans et plus :

- ❑ Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location (50,9 %);
- ❑ Transport et entreposage (49,0 %);
- ❑ Commerce de gros (47,7 %);
- ❑ Soins de santé (46,7 %).

Quant aux secteurs d'activité où les jeunes de 24 ans et moins sont fortement représentés, on retrouve ceux-ci :

- ❑ Hébergement et services de restauration (45,6 %);
- ❑ Arts, spectacles et loisirs (38,8 %);
- ❑ Information et industrie culturelle (26,7 %);
- ❑ Commerce de détail (25,8 %).

Enfin, voici les secteurs ayant, au moment de l'enquête, une position de choix en raison de la forte proportion de leurs employés âgés de 25 à 44 ans :

- ❑ Services publics et construction (52,4 %);
- ❑ Fabrication (51,5 %);
- ❑ Services professionnels, scientifiques et techniques (51,1 %).

3.2.3 Ventilation par exigence de scolarité

Le niveau de spécialisation exigé des employés est-il semblable d'un secteur d'activité à un autre? C'est ce que met en relief cette section du document.

Tableau 5 : Nombre d'emplois dans les entreprises répondantes, par exigence de scolarité

Regroupement sectoriel	Nombre d'emplois dans les entreprises répondantes pour lesquelles nous connaissons le nombre d'employés, ventilé par exigence de scolarité	% d'emplois exigeant une formation spécialisée	% d'emplois exigeant une formation non spécialisée	% d'emplois n'exigeant aucune formation
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	594	24,7	21,2	54,0
Fabrication	2 930	38,8	36,2	24,9
Services publics et construction	551	44,5	45,6	10,0
Transport et entreposage	514	22,4	51,4	26,3
Commerce de gros	243	23,9	26,7	49,4
Commerce de détail	1 633	21,9	40,8	37,2
Administrations publiques	1 078	73,9	18,9	7,1
Services d'enseignement ¹⁰	40	67,5	12,5	20,0
Soins de santé	1 183	84,0	9,4	6,6
Assistance sociale	247	57,1	42,9	0,0
Hébergement et services de restauration	952	3,6	14,3	82,1
Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location	439	76,1	21,9	2,1
Information et industrie culturelle	45	44,4	26,7	28,9
Arts, spectacles et loisirs	399	13,5	11,3	75,2
Services professionnels, scientifiques et techniques	260	75,8	11,5	12,7
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement ¹⁰	121	41,3	36,4	22,3
Autres services (sauf les administrations publiques)	544	48,7	23,9	27,4
Taille des établissements				
2 à 4 employés	729	46,5	21,1	32,4
5 à 19 employés	2 962	34,3	26,6	39,1
20 à 49 employés	2 546	38,8	26,0	35,1
50 employés et plus	5 536	47,5	31,6	20,9
TOTAL	11 773	42,2	28,5	29,3

¹⁰ Voir point 3 à la page 16.

Lors de l'enquête réalisée en 2009, 42,2 % des emplois exigeaient une formation spécialisée, comparativement à 44,4 % en 2006. Sans surprise, les entreprises des secteurs d'activité suivants exigent davantage que leurs employés détiennent des formations spécialisées :

- ❑ Soins de santé (84,0 %);
- ❑ Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés 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 %).

Cette légère diminution, quoique surprenante, peut s'expliquer en tout ou en partie par différents éléments :

- la rareté de main-d'œuvre qui a contraint les employeurs à revoir leurs exigences à l'embauche;
- la création d'emplois peu spécialisés sur le territoire depuis l'enquête de 2006;
- la fermeture d'entreprises exigeant davantage une formation spécialisée.

Quant aux parts des emplois exigeant une formation non spécialisée¹¹, les pourcentages sont passés respectivement, au cours des deux mêmes enquêtes, de 32,6 % à 28,5 %.

- ❑ Transport et entreposage (51,4 %);
- ❑ Services publics et construction (45,6 %);
- ❑ Assistance sociale (42,9 %);
- ❑ Commerce de détail (40,8 %).

Toujours en 2009, 29,3 % des emplois recensés pour cette MRC n'exigeaient aucune formation. Pour l'enquête de 2006, cette proportion s'établissait à 22,8 %. Les secteurs d'activité suivants affichent, pour ce type d'emplois, une proportion nettement supérieure à la moyenne :

- ❑ 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 %).

¹¹ Incluant les diplômes d'études secondaires et les études collégiales préuniversitaires.

3.2.4 Ventilation par saison

Le tableau ci-dessous permet d'en apprendre davantage sur la ventilation des effectifs par saison dans la MRC de Portneuf.

Tableau 6 : Part des entreprises ayant subi des variations et nombre d'emplois, par saison

Regroupement sectoriel	% des entreprises ayant subi des variations	Nombre d'emplois par saison dans les entreprises touchées par ces variations*				Écart en nombre entre le <u>maximum</u> et le <u>minimum</u>	Écart en % entre le <u>maximum</u> et le <u>minimum</u>
		Automne Sept. 08 Oct. 08 Nov. 08	Hiver Déc. 08 Janv. 09 Fév. 09	Printemps Mars 09 Avril 09 Mai 09	Été Juin 09 Juil. 09 Août 09		
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	27,2	202	192	<u>225</u>	188	37	16,4
Fabrication	51,9	1 410	1 041	1 282	<u>1 485</u>	444	29,9
Services publics et construction	37,0	132	82	129	<u>152</u>	70	46,1
Transport et entreposage	22,9	166	177	<u>204</u>	196	30	19,4
Commerce de gros	25,0	120	111	114	<u>122</u>	11	9,0
Commerce de détail	21,9	300	291	277	<u>351</u>	74	21,1
Administrations publiques	33,3	151	148	151	<u>206</u>	58	28,2
Services d'enseignement ¹²	40,0	23	23	27	<u>29</u>	6	20,7
Soins de santé	24,3	37	39	<u>43</u>	41	6	14,6
Assistance sociale	25,0	84	77	67	<u>92</u>	25	27,2
Hébergement et services de restauration	31,6	155	139	189	<u>243</u>	104	42,8
Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location	10,3	32	27	32	<u>37</u>	10	27,0
Information et industrie culturelle	25,0	5	6	6	<u>7</u>	2	28,6
Arts, spectacles et loisirs	40,0	36	<u>82</u>	36	69	13	15,9
Services professionnels, scientifiques et techniques	37,5	103	69	85	<u>110</u>	41	37,3
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement ¹²	70,0	96	76	107	<u>111</u>	35	31,5
Autres services (sauf les administrations publiques)	16,9	<u>137</u>	126	116	124	21	15,3
Taille des établissements							
2 à 4 employés	17,9	104	94	111	<u>115</u>	21	18,3
5 à 19 employés	33,5	697	589	749	<u>898</u>	309	34,4
20 à 49 employés	39,3	935	781	893	<u>1 004</u>	223	22,2
50 employés et plus	45,1	1 453	1 242	1 337	<u>1 546</u>	304	19,7
TOTAL*	29,6	3 189	2 706	3 090	<u>3 563</u>	857	31,7

* Pour chacune des catégories de regroupement sectoriel et de taille d'établissement, les chiffres soulignés représentent les maximums alors que ceux en italique représentent les minimums.

¹² Voir point 3 à la page 16.

Lors de la dernière enquête, 29,6 %, ou 209, des 708 entreprises répondantes ont mentionné avoir connu une variation de leur niveau d'emploi pendant la période de septembre 2008 à août 2009. En 2006, cette même statistique était de 11,2 %. Cette hausse du nombre d'entreprises touchées par cette variation peut s'expliquer par les écarts de production liés aux saisons, mais aussi par le ralentissement économique que nous avons vécu en 2009. Voici le détail des secteurs d'activité où le pourcentage d'entreprises ayant connu des fluctuations saisonnières de main-d'œuvre est le plus élevé :

- ❑ Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement (7 des 10 entreprises = 70,0 %);
- ❑ Fabrication (41 des 79 entreprises = 51,9 %);
- ❑ Arts, spectacles et loisirs (10 des 25 entreprises = 40,0 %).

Pour 12 des 17 regroupements sectoriels, on constate que c'est durant la période estivale que le nombre d'emplois touchés est le plus grand. En fait, les cinq secteurs d'activité suivants font exception :

- ❑ Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz;
- ❑ Transport et entreposage;
- ❑ Soins de santé;
- ❑ Arts, spectacles et loisirs;
- ❑ Autres services (sauf les administrations publiques).

Les écarts les plus importants entre les valeurs maximales et minimales sont observés dans ces secteurs :

- ❑ Fabrication (444 emplois);
- ❑ Hébergement et services de restauration (104 emplois);
- ❑ Commerce de détail (74 emplois);
- ❑ Services publics et construction (70 emplois).

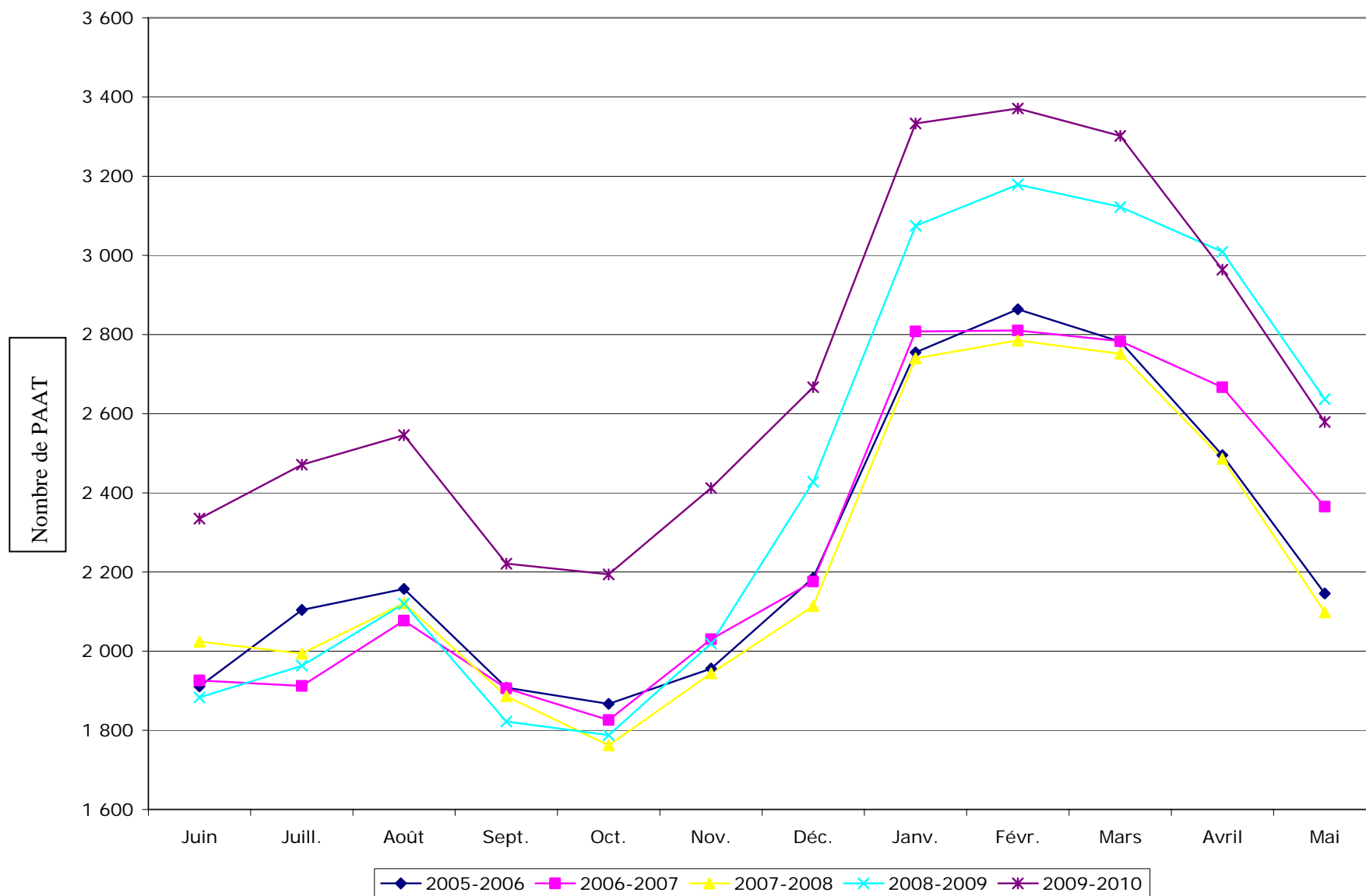
Pour compléter cette section sur les variations saisonnières, nous avons ajouté un graphique présentant, pour la période allant de juin 2005 à mai 2010, l'évolution du nombre de prestataires de l'assurance-emploi actifs et aptes au travail (PAAT) demeurant dans la MRC de Portneuf. On constate que leur nombre variait peu entre juin 2005 et novembre 2008. Toutefois, les difficultés dans le secteur du papier et l'ensemble des activités liées à la forêt, ainsi que le ralentissement économique amorcé en fin d'année 2008, ont eu des répercussions chez les travailleurs portneuvois. La tendance est toujours la même, mais le nombre de prestataires a augmenté.

Le nombre de PAAT atteint un niveau plancher en octobre, moment de l'année où la plupart des secteurs d'activité fonctionnent à plein régime. En revanche, il parvient à un niveau plafond en février.

Le taux de prestataires observé dans cette MRC est plus élevé que dans la région. En 2009, 8,4 % des personnes de 15 à 64 ans de Portneuf ont été prestataires de l'assurance-emploi. Cette même statistique est de 4,9 % dans la Capitale-Nationale.

Les données les plus récentes confirment une bonne nouvelle. Depuis le mois d'avril 2010, le nombre de PAAT de Portneuf est inférieur à celui observé pour le même mois l'année précédente.

Graphique 1 : Évolution du nombre de PAAT, entre juin 2005 et mai 2010



Source : Fichiers administratifs, Emploi-Québec.

3.3 Croissance, décroissance ou stabilité des besoins en main-d'œuvre des entreprises

Au tableau 7, nous traitons de l'évolution des effectifs observée entre septembre 2008 et septembre 2009 (croissance, décroissance ou stabilité) ainsi que des prévisions de demande de main-d'œuvre entre septembre 2009 et septembre 2010.

Tableau 7 : Croissance, décroissance ou stabilité des besoins de main-d'œuvre dans les entreprises (observés et anticipés)

Regroupement sectoriel	Évolution du nombre de travailleurs entre septembre 2008 et septembre 2009						Évolution anticipée du nombre de travailleurs entre septembre 2009 et septembre 2010					
	Nombre d'entreprises répondantes	Croissance		Décroissance		Stabilité	Nombre d'entreprises répondantes	Croissance		Décroissance		Stabilité
		% d'entre- prises	Nombre d'emplois	% d'entre- prises	Nombre d'emplois	% d'entreprises		% d'entre- prises	Nombre d'emplois	% d'entre- prises	Nombre d'emplois	% d'entreprises
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	92	3,3	8	4,3	9	92,4	89	5,6	7	2,2	7	92,1
Fabrication	79	16,5	98	12,7	64	70,9	75	29,3	160	6,7	46	64,0
Services publics et construction	45	2,2	2	4,4	5	93,3	43	9,3	15	4,7	4	86,0
Transport et entreposage	35	5,7	2	11,4	6	82,9	32	3,1	2	0,0	0	96,9
Commerce de gros	16	6,3	1	25,0	8	68,8	16	12,5	4	6,3	4	81,3
Commerce de détail	113	15,0	39	2,7	5	82,3	112	20,5	72	0,9	3	78,6
Administrations publiques	27	22,2	41	3,7	3	74,1	27	7,4	3	0,0	0	92,6
Services d'enseignement ¹³	5	60,0	6	0,0	0	40,0	5	20,0	1	0,0	0	80,0
Soins de santé	37	8,1	5	5,4	4	86,5	36	13,9	19	0,0	0	86,1
Assistance sociale	16	12,5	4	0,0	0	87,5	14	21,4	5	7,1	5	71,4
Hébergement et services de restauration	56	3,6	7	5,4	36	91,1	57	17,5	25	0,0	0	82,5
Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location	29	3,4	2	0,0	0	96,6	29	3,4	1	0,0	0	96,6
Information et industrie culturelle	4	25,0	2	0,0	0	75,0	4	0,0	0	0,0	0	100,0
Arts, spectacles et loisirs	25	8,0	6	4,0	1	88,0	23	8,7	2	0,0	0	91,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	32	15,6	8	0,0	0	84,4	30	23,3	14	0,0	0	76,7
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement ¹³	10	40,0	13	10,0	2	50,0	10	20,0	15	0,0	0	80,0
Autres services (sauf les administrations publiques)	83	4,8	16	3,6	5	91,6	81	12,3	25	2,5	2	85,2
Taille des établissements												
2 à 4 employés	251	3,2	11	5,6	20	91,2	242	9,5	25	2,1	10	88,4
5 à 19 employés	313	11,2	78	5,1	49	83,7	305	14,1	141	2,0	26	83,9
20 à 49 employés	89	22,5	71	6,7	49	70,8	87	24,1	96	1,1	5	74,7
50 employés et plus	51	13,7	100	3,9	30	82,4	49	26,5	108	4,1	30	69,4
TOTAL	704*	13,7	260	5,4	148	84,7	683	14,6	370	2,0	71	83,3

* Quatre entreprises de la MRC n'ont pas répondu à cette question.

¹³ Voir point 3 à la page 16

Entre les mois de septembre 2008 et septembre 2009, les 704 entreprises répondantes ont connu un gain net de 112 emplois. En fait, 13,7 % des entreprises ont déclaré un gain de 260 emplois, alors qu'on observait une perte de 148 emplois chez 5,4 % des entreprises ayant subi une décroissance de leurs effectifs au cours de la même période. Les secteurs présentant les croissances les plus importantes sont :

- Fabrication (98 emplois);
- Administrations publiques (41 emplois);
- Commerce de détail (39 emplois).

À l'opposé, certains secteurs ont connu une décroissance de leurs effectifs entre septembre 2008 et septembre 2009. Les réductions les plus importantes se trouvent dans ceux-ci :

- Fabrication (- 64 emplois);
- Hébergement et services de restauration (- 36 emplois).

Interrogées sur l'évolution prévisible de leurs effectifs de septembre 2009 à septembre 2010, les entreprises ont anticipé un gain net de 299 emplois. En fait, 14,6 % des entreprises prévoient un gain de 370 emplois, alors qu'une réduction de 71 emplois était attendue chez les 2,1 % des entreprises anticipant une décroissance de leurs effectifs. Les secteurs suivants affichent les gains nets les plus importants :

- Fabrication (160 emplois);
- Commerce de détail (72 emplois).

Le secteur de la *Fabrication* anticipait une décroissance de ses effectifs, soit 46 emplois, au cours de la même période.

Enfin, voici les résultats obtenus lorsque nous demandions aux entreprises si elles prévoient des changements organisationnels, technologiques ou de marché :

- 16,7 % des entreprises prévoient des changements organisationnels au cours des 12 mois suivant l'entretien téléphonique, alors que ce pourcentage s'élevait à 9,4 % lors de l'enquête précédente. Cinq secteurs se démarquaient de la moyenne et prévoient davantage de changements organisationnels :
 - Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement (40,0 %);
 - Fabrication (32,1 %);
 - Commerce de gros (31,3 %);
 - Services professionnels, scientifiques et techniques (28,1 %);
 - Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location (24,1 %).

- 19,0 % des entreprises prévoyaient des changements technologiques au cours des 12 mois suivant l'entretien téléphonique, alors que ce pourcentage s'élevait à 6,6 % lors de l'enquête précédente. Les secteurs affichant les plus fortes proportions sont :
 - Fabrication (43,0 %);
 - Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement (40,0 %);
 - Services professionnels, scientifiques et techniques (28,1 %);
 - Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location (24,1 %).

- 17,0 % des entreprises prévoyaient des changements de marché au cours des 12 mois suivant l'entretien téléphonique, alors que ce pourcentage s'élevait à 4,9 % lors de l'enquête précédente. Les entreprises du secteur de la *Fabrication* (45,5 %) et du *Commerce de gros* (37,5 %) étaient les plus nombreuses à prévoir des changements de marché.

Ajoutons que 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 déployés par les entreprises de la MRC de Portneuf pour s'adapter aux nouvelles réalités économiques.

3.4 *Besoins de main-d'œuvre*

Nous abordons, dans cette partie du document, les besoins de main-d'œuvre. Un **poste vacant** signifie que l'entreprise recherchait activement, dans la semaine où elle a collaboré à l'enquête, un travailleur à l'extérieur de son organisation pour combler ce poste. Celui-ci peut être vacant en raison, notamment, d'un départ à la retraite, d'un départ d'un employé pour une autre entreprise, d'un congédiement, etc.

Une **prévision de recrutement** signifie que l'entreprise croyait devoir embaucher, au cours des 12 prochains mois, un travailleur à l'extérieur de son organisation pour combler un poste. Ces prévisions peuvent être dues, par exemple, au roulement d'employés, à la croissance de l'entreprise, à des départs de toutes sortes nécessitant le recrutement de nouveau personnel, etc.

Dans les tableaux 8 et 9, nous présentons les professions (par niveau de compétence) pour lesquelles il y a eu trois mentions ou plus.

3.4.1 Postes vacants

Cette sous-section permet de connaître les professions pour lesquelles il y avait le plus grand nombre de postes vacants, et ce, tel que précisé à la section 3.4.

Dans la dernière colonne de ce tableau, nous avons identifié les professions que nous considérons comme étant « stratégiques ». Pour être considérée « stratégique », la profession devait répondre à trois des quatre conditions suivantes :

- ❑ Présenter un minimum de trois postes vacants;
- ❑ Faire l'objet de difficultés de recrutement pour 80 % ou plus des entreprises;
- ❑ Offrir une part de postes à temps plein égale ou supérieure à 66,7 %;
- ❑ Être identifiée comme une profession en demande.

Tableau 8 : Postes vacants

Code CNP 14	Titre de la profession	Nombre d'emplois (en nombre de personnes)	% à temps plein	Nombre d'entreprises différentes	% d'entreprises ayant déclaré des difficultés de recrutement pour cette profession	Postes « straté- giques »
Niveau « Professionnel »						
1114	Autres agents financiers	3	100,0	2	100,0	X
3152	Infirmiers autorisés	14	42,9	2	50,0	
Niveau « Technique »						
2231	Technologues et techniciens en génie civil	3	100,0	1	100,0	X
2252	Designers industriels	4	100,0	2	50,0	
3233	Infirmières auxiliaires	3	0,0	1	100,0	X
5254	Animateurs et responsables de programmes de sports et de loisirs	13	53,8	3	66,7	
6221	Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	6	100,0	2	100,0	X
6242	Cuisiniers	8	87,5	6	66,7	X
7231	Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	3	100,0	1	100,0	X
7265	Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	6	100,0	4	50,0	X
7271	Charpentiers-menuisiers	6	100,0	2	100,0	X
7281	Briqueurs-maçons	3	100,0	1	100,0	X
7322	Débossseurs et réparateurs de carrosserie	5	100,0	3	66,7	X
7342	Tailleurs, couturiers, fourreurs et modistes	3	100,0	1	100,0	X
9234	Opérateurs au contrôle de la fabrication du papier et du couchage	5	0,0	1	0,0	
Niveau « Intermédiaire »						
3413	Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires	15	40,0	1	100,0	X
6421	Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	45	100,0	4	100,0	X
7411	Conducteurs de camions	3	66,7	2	50,0	X
7412	Conducteurs d'autobus et opérateurs de métro et autres transports en commun	3	0,0	2	50,0	
7422	Conducteurs de machinerie d'entretien public	3	66,7	2	100,0	X
8422	Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	6	100,0	2	100,0	X
Niveau « Élémentaire »						
6641	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	4	50,0	4	75,0	
8612	Manoeuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	40	100,0	1	0,0	X

¹⁴ Pour plus d'informations sur les concepts de la CNP, veuillez vous référer à l'annexe II et à ce site Internet : http://www.rhdcc-hrsdc.gc.ca/fr/pip/prh/cnp/cnp_index.shtml

En 2009, 11,8 %, ou 83 entreprises, ont mentionné avoir un total de 229 postes vacants. Lors des enquêtes¹⁵ de 2004 et de 2006, les pourcentages s'élevaient respectivement à 10,1 % (soit 124 emplois) et 14,1 % (soit 91 emplois). Dans plus de 80 % des cas, ces postes nécessitaient 30 heures de travail et plus par semaine.

Ces secteurs d'activité affichent une plus grande part de postes vacants :

- ❑ Assistance sociale (25,0 %);
- ❑ Fabrication (21,5 %);
- ❑ Transport et entreposage (20,0 %);
- ❑ Administrations publiques (18,5 %);
- ❑ Services publics et construction (15,2 %);
- ❑ Hébergement et services de restauration (14,0 %).

3.4.2 Prévisions de recrutement

Cette sous-section permet de connaître les professions pour lesquelles les prévisions de recrutement étaient les plus élevées, et ce, tel que précisé à la section 3.4.

Dans la dernière colonne de ce tableau, nous avons identifié les professions que nous considérons comme étant « stratégiques ». Pour être considérée « stratégique », la profession devait répondre à trois des quatre conditions suivantes :

- ❑ Présenter un minimum de trois postes vacants;
- ❑ Faire l'objet de difficultés de recrutement pour 80 % ou plus des entreprises;
- ❑ Offrir une part de postes à temps plein égale ou supérieure à 66,7 %;
- ❑ Être identifiée comme une profession en demande.

¹⁵ Notons que les enquêtes de 2004 et de 2006 débutaient à la fin du mois de juin (période où certaines entreprises avaient déjà procédé à l'embauche d'étudiants) tandis que l'enquête de cette année débutait en septembre (période où un bon nombre d'étudiants quittent leur emploi d'été).

Tableau 9 : Prévisions de recrutement

Code CNP ¹⁶	Titre de la profession	Nombre d'emplois (en nombre de personnes)	% à temps plein	Nombre d'entreprises différentes	% d'entreprises ayant déclaré des difficultés de recrutement pour cette profession	Postes « straté- giques »
Niveau « Professionnel »						
1113	Agents en valeurs, agents en placements et négociateurs en valeurs	3	100,0	2	100,0	X
2174	Programmeurs et développeurs en médias interactifs	4	100,0	2	100,0	X
3152	Infirmiers autorisés	27	55,6	2	50,0	
4141	Enseignants au niveau secondaire	10	0,0	1	100,0	X
Niveau « Technique »						
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	4	100,0	3	0,0	X
3233	Infirmières auxiliaires	8	50,0	1	100,0	X
4212	Travailleurs des services communautaires et sociaux	25	100,0	1	100,0	X
4214	Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	12	41,7	4	75,0	
5254	Animateurs et responsables de programmes de sports et de loisirs	19	63,2	4	0,0	
6221	Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	9	100,0	4	50,0	X
6242	Cuisiniers	13	76,9	6	83,3	X
6251	Bouchers, coupeurs de viande et poissonniers - commerce de gros et de détail	4	75,0	2	100,0	X
6262	Pompiers	3	0,0	1	100,0	
7231	Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	7	100,0	3	66,7	X
7244	Monteurs de lignes électriques et de câbles	3	100,0	1	0,0	
7265	Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	23	100,0	6	83,3	X
7271	Charpentiers-menuisiers	4	100,0	1	100,0	X
7291	Couvreurs et poseurs de bardeaux	3	66,7	1	100,0	X
7311	Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels (sauf l'industrie du textile)	11	100,0	5	20,0	X
7321	Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	3	66,7	3	0,0	X
7322	Débossseurs et réparateurs de carrosserie	4	100,0	2	100,0	X
9215	Surveillants dans la transformation des produits forestiers	3	100,0	1	100,0	X
Niveau « Intermédiaire »						
1414	Réceptionnistes et standardistes	12	100,0	3	0,0	X
1453	Commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	7	85,7	3	0,0	X
1471	Expéditeurs et réceptionnaires	3	66,7	3	0,0	X

¹⁶ Pour plus d'informations sur les concepts de la CNP, veuillez vous référer à l'annexe II et à ce site Internet : http://www.rhdcc-hrsdc.gc.ca/fra/pip/prh/cnp/cnp_index.shtml

Code CNP ¹⁶	Titre de la profession	Nombre d'emplois (en nombre de personnes)	% à temps plein	Nombre d'entreprises différentes	% d'entreprises ayant déclaré des difficultés de recrutement pour cette profession	Postes « straté- giques »
SUITE- Niveau « Intermédiaire »						
1472	Magasiniers et commis aux pièces	3	100,0	3	66,7	X
3413	Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires	38	44,7	5	60,0	
6421	Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	23	78,3	13	14,3	X
6441	Guides touristiques et guides itinérants	10	90,0	3	0,0	
6442	Guides d'activités récréatives et sportives de plein air	5	0,0	1	100,0	
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	35	31,4	8	62,5	
7411	Conducteurs de camions	48	100,0	6	33,3	X
7421	Conducteurs d'équipement lourd	11	100,0	2	50,0	
7422	Conducteurs de machinerie d'entretien public	4	100,0	1	0,0	
7452	Manutentionnaires	7	100,0	2	0,0	
8431	Ouvriers agricoles	51	98,0	6	16,7	X
9411	Opérateurs de machines dans le traitement des métaux et des minerais	5	100,0	1	0,0	
9498	Autres monteurs et contrôleurs	10	100,0	1	0,0	
Niveau « Élémentaire »						
6611	Caissiers	28	14,2	13	21,4	
6622	Commis d'épicerie et autres garnisseurs de tablettes – commerce de détail	8	12,5	4	50,0	
6641	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	15	40,0	7	57,1	
6661	Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	24	12,5	3	33,3	
6662	Nettoyeurs spécialisés	16	81,3	3	0,0	X
6671	Opérateurs et préposés aux sports, aux loisirs et dans les parcs d'attractions	12	91,7	3	33,3	X
6681	Personnel de blanchisseries et d'établissements de nettoyage à sec	3	100,0	1	100,0	X
8616	Manœuvres de l'exploitation forestière	6	100,0	1	100,0	X
9611	Manœuvres dans le traitement des métaux et des minerais	4	100,0	1	0,0	
9614	Manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois	51	100,0	5	40,0	
9617	Manœuvres dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	25	100,0	2	50,0	X

Aux postes vacants s'ajoutent les prévisions de recrutement. En 2009, 29,1 %, ou 190 entreprises, prévoient embaucher de nouveaux travailleurs dans les 12 mois suivant l'enquête, pour un total de 743 postes. Lors des enquêtes¹⁷ de 2004 et de 2006, les pourcentages s'élevaient respectivement à 12,9 % (soit 112 emplois) et 20,3 % (soit 306 emplois). Dans 8 cas sur 10, ces postes nécessitaient 30 heures de travail et plus par semaine.

Ces secteurs d'activité présentent les prévisions de recrutement les plus élevées :

- ❑ Administrations publiques (59,3 %);
- ❑ Assistance sociale (56,3 %);
- ❑ Arts, spectacles et loisirs (50,0 %);
- ❑ Fabrication (40,6 %);
- ❑ Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement (37,5 %);
- ❑ Hébergement et services de restauration (37,0 %);
- ❑ Commerce de détail (34,5 %).

Parmi les difficultés de recrutement, les entreprises répondantes ont indiqué le manque de main-d'œuvre comme étant la principale. Suivent les compétences techniques spécifiques, les conditions de travail et la localisation géographique.

3.5 *Prévisions de retraite au cours des sept prochaines années (avec remplacement prévu), politique de retraite et outil de planification*

Cette section met en relief les prévisions de retraite, en nombre de personnes, anticipées au cours des sept prochaines années et pour lesquelles les entreprises ont affirmé qu'elles devront trouver une personne de remplacement. En ce sens, nous vous présentons dans le tableau 10, les professions (par niveau de compétence) pour lesquelles il y a eu trois mentions ou plus. Enfin, nous vous exposons également dans cette section, les outils de planification de retraite dont disposent les entreprises.

¹⁷ Notons que les enquêtes de 2004 et de 2006 débutaient à la fin du mois de juin (période où certaines entreprises avaient déjà procédé à l'embauche d'étudiants) tandis que l'enquête de cette année débutait en septembre (période où un bon nombre d'étudiants quittent leur emploi d'été).

Tableau 10 : Départs à la retraite prévus au cours des sept prochaines années et pour lesquels un remplacement est prévu

Code CNP ¹⁸	Titre de la profession	Nombre d'emplois (en nombre de personnes)	Nombre de départs à la retraite effectivement remplacés	Nombre d'entreprises différentes
Niveau « Gestion »				
0016	Cadres supérieurs - production de biens, services d'utilité publique, transport et construction	14	13	13
0122	Directeurs de banque, du crédit et d'autres services de placements	7	7	3
0414	Autres gestionnaires de la fonction publique	11	10	7
0621	Directeurs – commerce de détail	9	9	6
Niveau « Professionnel »				
1111	Vérificateurs et comptables	14	14	10
1112	Analystes financiers et analystes en placements	20	20	9
3152	Infirmiers autorisés	47	47	2
4152	Travailleurs sociaux	3	3	3
4154	Ministres du culte	4	2	3
Niveau « Technique »				
1214	Surveillants de services postaux et de messageries	3	3	3
1221	Agents d'administration	7	7	5
1231	Teneurs de livres	8	6	7
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	30	27	23
1243	Secrétaires médicaux	6	6	6
2231	Technologues et techniciens en génie civil	3	3	1
2264	Inspecteurs en construction	3	3	3
3233	Infirmières auxiliaires	27	27	1
3234	Ambulanciers et autre personnel médical	6	6	2
4214	Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	4	4	3
4217	Autre personnel relié à la religion	4	4	3
6211	Superviseurs - commerce de détail	16	15	13
6212	Superviseurs des services alimentaires	3	1	2
6216	Surveillants des autres services	9	9	2
6221	Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	4	3	4
6231	Agents et courtiers d'assurances	7	7	5
6242	Cuisiniers	17	15	11
6251	Bouchers, coupeurs de viande et poissonniers - commerce de gros et de détail	9	9	4
6261	Policiers (sauf cadres supérieurs)	4	4	1
6262	Pompiers	3	3	1
6271	Coiffeurs et barbiers	3	1	2
7216	Entrepreneurs et contremaîtres en mécanique	3	2	2

¹⁸ Pour plus d'informations sur les concepts de la CNP, veuillez vous référer à l'annexe II et à ce site Internet : http://www.rhdcc-hrsdc.gc.ca/fra/pip/prh/cnp/cnp_index.shtml

Code CNP ¹⁸	Titre de la profession	Nombre d'emplois (en nombre de personnes)	Nombre de départs à la retraite effectivement remplacés	Nombre d'entreprises différentes
SUITE - Niveau « Technique »				
7219	Entrepreneurs et contremaîtres des autres métiers de la construction et des services de réparation et d'installation	4	4	4
7231	Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	5	5	3
7241	Électriciens (sauf électriciens industriels et de réseaux électriques)	5	4	3
7245	Monteurs de lignes électriques et de câbles	7	7	1
7265	Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	18	18	5
7271	Charpentiers-menuisiers	19	17	6
7272	Ébénistes	3	2	3
7311	Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels (sauf l'industrie du textile)	23	23	5
7312	Mécaniciens d'équipement lourd	7	7	4
7321	Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	19	12	12
7322	Débosselleurs et réparateurs de carrosserie	7	6	5
7342	Tailleurs, couturiers, fourreurs et modistes	10	7	4
7372	Foreurs, dynamiteurs de mines à ciel ouvert, de carrières et de chantiers de construction	5	5	1
8251	Exploitants agricoles et gestionnaires d'exploitations agricoles	12	8	11
9211	Surveillants dans la transformation des métaux et des minerais	3	3	1
Niveau « Intermédiaire »				
1411	Commis de bureaux généraux	4	3	3
1414	Réceptionnistes et standardistes	11	11	8
1431	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	4	4	4
1433	Représentants au service à la clientèle – services financiers	13	11	4
1434	Commis de banque, d'assurance et d'autres services financiers	14	10	6
1453	Commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	4	4	3
1461	Commis au courrier et aux services postaux et personnel assimilé	4	3	3
1472	Magasiniers et commis aux pièces	17	15	9
3413	Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires	53	53	4
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	26	23	13
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	12	12	8
6471	Aides familiaux, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	7	7	1
7411	Conducteurs de camions	53	41	17

Code CNP ¹⁸	Titre de la profession	Nombre d'emplois (en nombre de personnes)	Nombre de départs à la retraite effectivement remplacés	Nombre d'entreprises différentes
SUITE - Niveau « Intermédiaire »				
7412	Conducteurs d'autobus et opérateurs de métro et autres transports en commun	9	9	4
7414	Chauffeurs-livreurs – services de livraison et de messagerie	8	8	7
7421	Conducteurs d'équipement lourd	20	14	8
7452	Manutentionnaires	13	13	6
8431	Ouvriers agricoles	16	16	10
9411	Opérateurs de machines dans le traitement des métaux et des minerais	35	35	1
9412	Mouleurs, noyauteurs et fondeurs de métaux dans les aciéries	4	4	1
9431	Opérateurs de machines à scier dans les scieries	6	5	5
9433	Opérateurs de machines dans la fabrication et finition du papier	13	13	1
9434	Autres opérateurs de machines dans la transformation du bois	8	8	2
9486	Monteurs et contrôleurs de matériel mécanique	3	3	2
Niveau « Élémentaire »				
6611	Caissiers	12	12	7
6622	Commis d'épicerie et autres garnisseurs de tablettes – commerce de détail	36	36	11
6651	Gardiens de sécurité et personnels assimilé	4	2	2
6661	Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	7	6	5
6683	Autre personnel élémentaire des services personnels	13	13	1
7612	Autres manoeuvres et aides de soutien de métiers	3	2	3
7621	Manoeuvres à l'entretien des travaux publics	12	12	8
8612	Manoeuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	3	3	1
9611	Manoeuvres dans le traitement des métaux et des minerais	10	10	1
9612	Manoeuvres en métallurgie	6	6	1
9614	Manoeuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois	13	7	3
9616	Manœuvres des produits textiles	10	10	1
9617	Manoeuvres dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	10	10	1

Plus des deux tiers des entreprises ont prévu des départs à la retraite au cours des sept prochaines années. En 2009, elles ont anticipé un total 1 041 départs comparativement à 448 lors de l'enquête de 2006. La moitié de ces départs à la retraite se trouvent dans les trois secteurs d'activité suivants :

- ❑ Fabrication (239 départs);
- ❑ Soins de santé (144 départs);
- ❑ Commerce de détail (143 départs).

Elles ont également affirmé que des 1 041 personnes qui seront à la retraite d'ici les sept prochaines années, 953 seront effectivement remplacées.

Les départs à la retraite semblent maintenant faire partie de la réalité des entreprises de la MRC de Portneuf et tous les niveaux de compétence affichent des postes à pourvoir.

À la lecture du tableau 11, on remarque que moins de 10 % des entreprises répondantes possèdent une politique officielle de retraite. Certains secteurs d'activité se distinguent à cet égard :

- ❑ Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location (34,5 %);
- ❑ Administrations publiques (33,3 %);
- ❑ Assistance sociale (25,0 %);
- ❑ Transport et entreposage (17,1 %).

Tableau 11 : Politique de retraite et outil de planification

Regroupement sectoriel	Nombre d'emplois dans les entreprises répondantes pour lesquelles nous connaissons le nombre d'employés, ventilé par âge	% des personnes âgées de 45 ans et plus	Nombre d'employeurs ayant répondu aux questions relatives à la retraite	% des entreprises répondantes ayant une politique officielle de retraite	% des entreprises répondantes faisant une planification des départs à la retraite
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	601	41,8	91	2,2	8,8
Fabrication	1 934	35,7	79	5,1	22,8
Services publics et construction	346	35,0	46	8,7	8,7
Transport et entreposage	514	49,0	34	17,1	17,6
Commerce de gros	243	47,7	16	0,0	12,5
Commerce de détail	1 551	33,1	112	5,4	13,4
Administrations publiques	950	42,2	27	33,3	48,1
Services d'enseignement ¹⁹	40	37,5	5	0,0	20,0
Soins de santé	1 183	46,7	37	10,8	10,8
Assistance sociale	247	34,0	16	25,0	12,5
Hébergement et services de restauration	879	20,0	57	0,0	0,0
Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location	365	51,0	29	34,5	69,0
Information et industrie culturelle	45	40,0	4	0,0	0,0
Arts, spectacles et loisirs	399	25,3	25	0,0	0,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	260	36,2	31	0,0	12,9
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement ¹⁹	121	37,2	10	0,0	30,0
Autres services (sauf les administrations publiques)	526	43,5	83	2,4	6,0
Taille des établissements					
2 à 4 employés	729	46,8	250	4,4	8,4
5 à 19 employés	2 860	37,4	312	5,8	10,6
20 à 49 employés	2 365	30,4	89	12,4	30,3
50 employés et plus	4 250	40,3	51	22,0	47,1
TOTAL	10 204	37,7	702	7,3	15,0

* : Six employeurs n'ont pas répondu à cette question.

¹⁹ Voir point 3 à la page 16.

3.6 Difficultés relatives à la gestion des ressources humaines

Dans cette section, nous présentons les difficultés relatives à la gestion des ressources humaines éprouvées par les entreprises ayant accepté de répondre à chacune de ces 12 sous-questions.

Tableau 12 : Difficultés relatives à la gestion des ressources humaines (GRH)

Difficultés de GRH	Nombre d'entreprises touchées	% d'entreprises affectées	Les secteurs d'activité les plus affectés
Recrutement, sélection, embauche et congédiement de la main-d'œuvre	162	23,0	<ul style="list-style-type: none"> - Assistance sociale (7 entreprises, ou 43,8 %) - Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location (10 entreprises, ou 34,5 %) - Services publics et construction (14 entreprises, ou 30,4 %) - Autres services (23 entreprises, ou 28,0 %) - Fabrication (22 entreprises, ou 27,8 %)
Motivation, mobilisation et reconnaissance de la main-d'œuvre	76	10,8	<ul style="list-style-type: none"> - Commerce de gros (3 entreprises, ou 18,8 %) - Administrations publiques (5 entreprises, ou 18,5 %) - Fabrication (14 entreprises, ou 17,7 %) - Soins de santé (5 entreprises, ou 13,5 %) - Services publics et construction (6 entreprises, ou 13,0 %)
Vieillesse de la main-d'œuvre	67	9,5	<ul style="list-style-type: none"> - Fabrication (9 entreprises, ou 11,4 %) - Services publics et construction (6 entreprises, ou 13,0 %) - Administrations publiques (3 entreprises, ou 11,1 %) - Transport et entreposage (4 entreprises, ou 11,4 %) - Commerce de détail (13 entreprises, ou 11,4 %)
Roulement et rétention de la main-d'œuvre	63	8,9	<ul style="list-style-type: none"> - Assistance sociale (5 entreprises, ou 31,3 %) - Fabrication (11 entreprises, ou 13,9 %) - Soins de santé (5 entreprises, ou 13,5 %) - Transport et entreposage (4 entreprises, ou 11,4 %)
Flexibilité de la main-d'œuvre	56	8,1	<ul style="list-style-type: none"> - Fabrication (9 entreprises, ou 11,4 %) - Administrations publiques (3 entreprises, ou 11,1 %) - Soins de santé (4 entreprises, ou 10,8 %) - Hébergement et services de restauration (6 entreprises, ou 10,7 %) - Commerce de détail (11 entreprises, ou 9,6 %)
Planification de la relève, succession d'entreprise	56	8,1	<ul style="list-style-type: none"> - Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement (2 entreprises, ou 20,0 %) - Services publics et construction (7 entreprises, ou 15,2 %) - Fabrication (11 entreprises, ou 14,1 %) - Administrations publiques (3 entreprises, ou 11,5 %) - Autres services (8 entreprises, ou 9,8 %)
Évaluation du rendement du personnel	53	7,5	<ul style="list-style-type: none"> - Information, culture et loisirs (2 entreprises, ou 50,0 %) - Assistance sociale (4 entreprises, ou 25,0 %) - Administrations publiques (5 entreprises, ou 18,5 %) - Hébergement et services de restauration (6 entreprises, ou 10,7 %) - Fabrication (8 entreprises, ou 10,1 %)

Difficultés de GRH	Nombre d'entreprises touchées	% d'entreprises affectées	Les secteurs d'activité les plus affectés
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	49	7,0	<ul style="list-style-type: none"> - Autres services (10 entreprises, ou 12 %) - Fabrication (9 entreprises, ou 11,5 %) - Services professionnels, scientifiques et techniques (3 entreprises, ou 9,4 %) - Commerce de détail (10 entreprises, ou 8,8 %) - Soins de santé (3 entreprises, ou 8,1 %)
Coaching et encadrement de la main-d'oeuvre	46	6,5	<ul style="list-style-type: none"> - Assistance sociale (3 entreprises, ou 18,8 %) - Arts, spectacles et loisirs (4 entreprises, ou 16,0 %) - Fabrication (9 entreprises, ou 11,4 %) - Services publics et construction (4 entreprises, ou 8,7 %) - Soins de santé (3 entreprises, ou 8,1 %)
Manque de personnel bilingue	42	6,0	<ul style="list-style-type: none"> - Arts, spectacles et loisirs (4 entreprises, ou 16,0 %) - Services professionnels, scientifiques et techniques (5 entreprises, ou 15,6 %) - Autres services (9 entreprises, ou 10,8 %) - Hébergement et services de restauration (5 entreprises, ou 8,9 %) - Fabrication (7 entreprises, ou 8,9 %)
Formation de la main-d'oeuvre	41	5,8	<ul style="list-style-type: none"> - Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location (4 entreprises, ou 13,8 %) - Hébergement et restauration (7 entreprises, ou 12,5 %) - Soins de santé (4 entreprises, ou 10,8 %) - Fabrication (7 entreprises, ou 8,9 %) - Services publics et construction (4 entreprises, ou 8,7 %)
Description de tâches et planification	32	4,5	<ul style="list-style-type: none"> - Administrations publiques (4 entreprises, ou 14,8 %) - Commerce de gros (2 entreprises, ou 12,5 %) - Fabrication (5 entreprises, ou 6,3 %) - Autres services (5 entreprises, ou 6,0 %) - Soins de santé (2 entreprises, ou 5,4 %)

Environ 4 employés sur 10 ont déclaré qu'un employé était responsable des ressources humaines dans leur entreprise. Nous leur avons demandé de préciser le pourcentage de la tâche que celui-ci consacrait à la GRH. Sans surprise, on constate que ce pourcentage augmente avec la taille de l'entreprise. Dans les entreprises de 50 employés et plus, 26,3 % des répondants ont affirmé que l'employé dédié consacrait plus de 50 % de son temps de travail à la GRH.

La principale difficulté de la GRH demeure le « recrutement, sélection, embauche et congédiement de la main-d'oeuvre ». En 2006, 28,1 % des entreprises répondantes vivaient cette difficulté alors qu'en 2009, cette proportion a fléchi à 23,0 %; 10 des 17 regroupements sectoriels y sont confrontés plus que la moyenne.

La « motivation, mobilisation et reconnaissance de la main-d'oeuvre » ainsi que le « vieillissement de la main-d'oeuvre » se sont hissés au deuxième et troisième rang avec des proportions de 10,8 % et de 9,5 %. En 2006, ces difficultés occupaient respectivement le quatrième et cinquième rang.

Quant au « roulement et rétention de la main-d'oeuvre », cette difficulté est passée du deuxième au quatrième rang soit de 11,1 % à 8,9 %.

Le secteur de la *Fabrication* est particulièrement éprouvé en ce qui a trait à la gestion des ressources humaines puisqu'il obtient, pour 11 des 12 sous-questions, un pourcentage plus élevé que la moyenne.

3.7 Utilisation et efficacité des méthodes de recrutement

Dans cette section, nous examinerons les méthodes de recrutement utilisées par les entreprises ainsi que l'efficacité perçue pour chacune de ces méthodes.

Tableau 13 : Méthodes de recrutement utilisées entre septembre 2008 et août 2009 ainsi que leur taux d'efficacité

Méthode de recrutement	Nombre d'entreprises ayant répondu à la question	% d'entreprises ayant utilisé cette méthode de recrutement	% d'entreprises considérant cette méthode de recrutement comme très ou assez efficace *
Journaux	365	53,2	71,6
Banque de <i>curriculum vitae</i> interne	363	50,1	73,1
Candidats recommandés par des employés	365	45,8	88,6
Contacts personnels des dirigeants de l'entreprise	365	37,3	80,9
Placement en ligne d'Emploi-Québec **	364	33,0	69,2
Affichage sur place (ex. : sur des vitrines ou des murs de l'établissement) ***	365	25,5	59,1
Écoles, collèges et universités	365	24,4	61,8
Site Internet de votre établissement	365	16,7	57,4
Agences de placement privées	365	8,8	71,9
Sites Internet spécialisés dans le recrutement de personnel (ex. : Jobboom, Monster, Workopolis)	365	7,4	40,7
Personnel des établissements concurrents	364	7,4	66,7
Démarches de recrutement à l'étranger ***	365	2,2	12,5

* Dans l'enquête de 2006, aucune évaluation de l'efficacité des moyens de recrutement n'a été réalisée.

** Dans l'enquête de 2006, on mentionnait « Sites Internet d'agences de placement publiques (ex. : Placement en ligne d'Emploi-Québec, Conseil du Trésor, ...) » plutôt que « Placement en ligne d'Emploi-Québec ».

*** Cette méthode de recrutement ne faisait pas partie de l'enquête de 2006.

Entre septembre 2008 et août 2009, 51,6 % des entreprises ayant participé à l'enquête disent avoir recruté au moins une personne.

Les journaux demeurent, tout comme dans l'enquête de 2006, le moyen le plus utilisé par les entreprises de Portneuf pour recruter du personnel. En 2009, 53,2 % des entreprises les ont utilisés et plus de 7 employeurs sur 10 les ont trouvés très ou assez efficaces.

Au deuxième rang, la « Banque de *curriculum vitae* interne » a été utilisée par la moitié des entreprises répondantes (52,7 % lors de l'enquête de 2006), alors que 73,1 % de celles-ci l'ont jugé très ou assez efficace.

Les « Candidats recommandés par des employés » ainsi que les « Contacts personnels des dirigeants de l'entreprise » sont un peu moins utilisés, mais ils sont considérés comme plus efficaces (88,6 % et 80,9 %).

Enfin, en comparant les résultats des moyens de recrutement utilisés entre les enquêtes de 2006 et de 2009, nous constatons que les moyens les plus mentionnés ont été utilisés dans une proportion moins élevée qu'en 2006. Parmi les exceptions, l'utilisation du « Placement en ligne d'Emploi-Québec » a augmenté de 30,8 % à 33,0 %. Voici les moyens de recrutement dont l'utilisation a le plus diminué :

- ❑ Candidats recommandés par des employés (de 58,7 % à 45,8 %);
- ❑ Journaux (60,5 % à 53,2 %);
- ❑ Contacts personnels des dirigeants de l'entreprise (de 45,3 % à 37,3 %).

« L'affichage sur place », un moyen qui n'était pas présent en 2006, est utilisé par 25,5 % des employeurs en 2009. Peu coûteux, il est jugé très ou assez efficace par 59,1 % d'entre eux.

3.8 Ouverture à différents bassins de main-d'œuvre

Les immigrants sont-ils une réponse aux besoins de main-d'œuvre de Portneuf? Les entreprises répondantes ont-elles déjà embauché des assistés sociaux ou des chômeurs? Seraient-elles ouvertes à répéter l'expérience, ou encore, à tenter l'aventure pour une première fois? Voudraient-elles embaucher des personnes retraitées ou bien accueillir des stagiaires dans leur entreprise? Voilà les thèmes qui seront abordés dans cette section.

3.8.1 Présence des immigrants²⁰ dans les entreprises

Nous traiterons notamment dans cette section de la présence des immigrants dans les entreprises, des exigences scolaires relatives aux emplois qu'ils occupent ainsi que des principales difficultés rencontrées par les entreprises les embauchant.

²⁰ Une personne née hors Canada.

Tableau 14 : Entreprises embauchant des immigrants

Regroupement sectoriel	Nombre d'entreprises répondantes ayant déclaré la part de leur personnel immigrant				Nombre d'employés immigrants dans les entreprises répondantes ayant déclaré la part de leur personnel immigrant
		Aucun (en %)	Un immigrant (en %)	Deux immigrants et plus (en %)	
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	92	94,6	2,2	3,3	13
Fabrication	79	78,5	15,2	6,3	30
Services publics et construction	45	100,0	-	-	0
Transport et entreposage	35	100,0	-	-	0
Commerce de gros	16	100,0	-	-	0
Commerce de détail	114	95,6	4,4	-	5
Administrations publiques	26	96,2	3,8	-	1
Services d'enseignement ²¹	5	80,0	-	20,0	20
Soins de santé	36	100,0	-	-	0
Assistance sociale	16	93,8	6,3	-	1
Hébergement et services de restauration	56	96,4	1,8	1,8	4
Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location	29	96,6	3,4	-	1
Information et industrie culturelle	4	75,0	25,0	-	1
Arts, spectacles et loisirs	26	100,0	-	-	0
Services professionnels, scientifiques et techniques	32	87,5	12,5	-	4
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement ²¹	10	80,0	-	20,0	4
Autres services (sauf les administrations publiques)	83	98,8	1,2	-	1
Taille des établissements					
2 à 4 employés	251	98,8	1,2	-	3
5 à 19 employés	316	95,3	2,8	1,9	27
20 à 49 employés	89	87,6	11,2	1,1	12
50 employés et plus	48	75,0	14,6	10,5	43
TOTAL*	704	94,2	4,1	1,7	85

* : Quatre entreprises n'ont pas répondu à cette question.

²¹ Voir point 3 à la page 16

En 2009, 5,8 % des entreprises employaient au moins une personne immigrante alors que dans l'enquête 2006, ce pourcentage s'élevait à 3,4 %. Voici les secteurs d'activité qui semblent embaucher davantage d'immigrants :

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

Ajoutons que les grandes organisations sont plus enclines à embaucher des personnes immigrantes.

À l'opposé, cinq secteurs n'ont pas eu recours à du personnel immigrant :

- Services publics et construction;
- Transport et entreposage;
- Commerce de gros;
- Soins de santé;
- Arts, spectacles et loisirs.

Les informations du tableau 14 indiquent que 85 immigrants travaillent dans les entreprises ayant été en mesure de quantifier leur nombre d'employés immigrants. Considérant que ces entreprises totalisent 12 692 employés, cela signifie que les employés immigrants représentent 0,7 % de leurs effectifs totaux. Les secteurs d'activité qui les accueillent en plus grand nombre sont :

- Fabrication (30 immigrants);
- Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (13 immigrants).

Parmi les emplois pour lesquels les employeurs ont précisé le niveau de compétence requis, les emplois de niveau élémentaire sont les plus répandus. Suivent ceux de niveau gestion et de niveau intermédiaire.

De plus, parmi les 41 entreprises qui emploient des immigrants, l'utilisation d'une langue différente, autre que le français, est la difficulté qui fut la plus souvent mentionnée (par cinq entreprises).

L'ensemble des entreprises n'a rencontré aucune difficulté quant à l'adaptation aux horaires de travail ou à l'adaptation des autres membres de la famille.

Par ailleurs, lorsque nous demandions aux employeurs de préciser les méthodes qui pourraient, face au manque de main-d'œuvre vécu dans la région, contribuer à augmenter la part des immigrants dans les entreprises, ils ont suggéré les suivantes :

- Formation linguistique - francisation (67,8 %);
- Meilleure reconnaissance des diplômes et des compétences (55,3 %);
- Formation rapide et souple pour intégrer les immigrants au marché du travail technique (54,2 %);
- Aide financière et matérielle pour l'intégration des immigrants (51,1 %);
- Service d'aide et de soutien à la recherche d'emploi pour les autres membres de la famille (47,9 %);
- Regroupement des services (46,3 %);
- Promotion auprès des immigrants sans emploi des autres régions du Québec (44,4 %).

Par ailleurs, nous avons demandé aux entreprises si elles étaient prêtes à investir temps et argent pour recruter à l'étranger. Au total, 48 entreprises, ou 6,8 %, ont répondu par l'affirmative.

3.8.2 Embauche d'assistés sociaux ou de chômeurs

- 73,3 % des entreprises se disent ouvertes à embaucher des assistés sociaux ou des chômeurs. De façon générale, cette statistique augmente avec la taille de l'entreprise.
 - Les employeurs de ces secteurs démontrent plus d'ouverture que la moyenne à ce bassin de main-d'œuvre :
 - Assistance sociale (93,8 %);
 - Fabrication (89,5 %);
 - Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés 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 %).
 - En revanche, les employeurs des secteurs suivants démontrent moins d'ouverture que la moyenne à ce bassin de main-d'œuvre :
 - Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (45,5 %);
 - Services professionnels, scientifiques et techniques (56,7 %);
 - Services publics et construction (58,7 %).

- 54,1 %, ou 377, des entreprises ont déjà embauché des assistés sociaux ou des chômeurs.
 - Les employeurs de ces secteurs ont tenté l'expérience dans une plus forte proportion que la moyenne :
 - Administrations publiques (76,0 %);
 - Fabrication (75,9 %);
 - Assistance sociale (75,0 %);
 - Hébergement et services de restauration (61,4 %).

Par ailleurs, nous avons demandé aux entreprises ayant déjà embauché des assistés sociaux ou des chômeurs si elles avaient éprouvé des difficultés. Les deux tiers d'entre elles n'en ont pas rencontré. Voici toutefois les difficultés qui ont été le plus fréquemment mentionnées :

- Manque de motivation, de volonté, d'effort et d'intérêt;
- Manque d'assiduité, de régularité et de fiabilité.

Enfin, lorsque nous demandions aux entreprises ayant vécu des difficultés de nous préciser quel type d'aide elles auraient aimé recevoir d'Emploi-Québec, elles nous ont répondu :

- Aide financière;
- Banque de candidats, recherche de candidats et références;
- Suivi;
- Soutien pour la formation des immigrants et soutien technique.

3.8.3 *Embauche de personnes retraitées*

Dans l'ensemble, 72,8 % des entreprises de la région seraient prêtes à embaucher des personnes retraitées. Les employeurs qui démontrent plus d'ouverture que la moyenne à ce bassin de main-d'œuvre se concentrent dans les catégories suivantes :

- Information et industrie culturelle (100,0 %);
- Arts, spectacles et loisirs (92,0 %);
- Commerce de détail (83,8 %);
- Entreprises de 50 employés et plus (82,4 %);
- Fabrication (81,0 %).

En revanche, les employeurs de ces secteurs démontrent moins d'ouverture que la moyenne à ce bassin de main-d'œuvre :

- Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (59,8 %);
- Services publics et construction (45,7 %).

Parmi les entreprises ouvertes à embaucher des personnes retraitées, 80,6 % se disaient même prêtes à leur offrir un travail saisonnier, 85,1 % des horaires de travail flexibles et 91,4 % du coaching ou de la supervision interne.

3.8.4 Embauche de stagiaires

Enfin, nous avons demandé aux entreprises si elles seraient intéressées à accueillir et à former, au cours des deux prochaines années, des stagiaires non rémunérés, des stagiaires rémunérés et des apprentis dans leur établissement.

365 entreprises ont répondu par l'affirmative à propos des stagiaires non rémunérés :

- Elles seraient prêtes à accueillir 576 stagiaires non rémunérés. Près des deux tiers d'entre eux se trouvent dans les secteurs :
 - Fabrication (77 stagiaires);
 - Commerce de détail (76 stagiaires);
 - Autres services (67 stagiaires);
 - Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (58 stagiaires);
 - Hébergement et services de restauration (49 stagiaires);
 - Soins de santé (41 stagiaires).

234 entreprises ont répondu « oui » à propos des stagiaires rémunérés :

- Ces entreprises ayant répondu par l'affirmative auraient un intérêt pour 339 stagiaires rémunérés. Voici les secteurs les plus importants en fonction du nombre :
 - Fabrication (57 stagiaires);
 - Hébergement et services de restauration (35 stagiaires);
 - Commerce de détail (34 stagiaires);
 - Autres services (34 stagiaires);
 - Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (33 stagiaires).

52 entreprises sont prêtes à accueillir ou former des apprentis

- Ces entreprises pourraient accueillir 68 apprentis. Elles œuvrent dans les *Services publics et la construction*, ainsi que dans les *Autres services*.

3.9 Nouvelles pratiques de gestion des ressources humaines

3.9.1 Conciliation travail-famille

Nous avons demandé aux entreprises si elles offraient des mesures de conciliation travail-famille à leurs employés. Ces mesures pouvaient se traduire notamment par une souplesse dans le temps et le lieu de travail, par des congés mobiles pour des raisons familiales et personnelles ou encore par un service de garde sur les lieux de travail.

Au total, 75,4 % des entreprises ont mentionné offrir au moins une mesure de conciliation travail-famille à leurs employés et 3,7 % de ces entreprises anticipaient même, au cours de la prochaine année, leur offrir de nouvelles mesures de conciliation travail-famille. Les entreprises suivantes se démarquent quant à leur offre de mesures de conciliation travail-famille :

Entreprises offrant le plus de mesures de conciliation travail-famille, par secteur d'activité :

- ❑ Services d'enseignement (100,0 %, ou 5 entreprises);
- ❑ Information et industrie culturelle (100,0 %, ou 4 entreprises);
- ❑ Assistance sociale (93,8 %);
- ❑ Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location (93,1 %);
- ❑ Administrations publiques (85,2 %).

Entreprises offrant le moins de mesures de conciliation travail-famille, par secteur d'activité :

- ❑ Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (62,6 %);
- ❑ Hébergement et services de restauration (64,9 %);
- ❑ Transport et entreposage (65,7 %);
- ❑ Services publics et construction (69,6 %).

Parmi les entreprises qui n'offraient pas, au moment de l'enquête, de mesures de conciliation travail-famille à leurs employés, seulement 1,8 % d'entre elles planifiaient en instaurer au cours de la prochaine année.

3.9.2 Formation continue

Parmi les 705 entreprises répondantes, 63,5 % ont mentionné avoir offert au moins une activité de formation à leurs employés entre les mois de septembre 2008 et août 2009. Les entreprises des secteurs suivants se démarquent par une proportion plus nettement élevée :

- ❑ Administrations publiques (96,3 %);
- ❑ Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement (90,0 %);
- ❑ Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location (86,2 %);
- ❑ Assistance sociale (81,3 %);
- ❑ Services professionnels, scientifiques et techniques (81,3 %);
- ❑ Soins de santé (81,1 %).

En revanche, ces secteurs affichent des résultats statistiques plus faibles :

- ❑ Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (30,4 %);
- ❑ Services publics et construction (46,7 %);
- ❑ Hébergement et services de restauration (50,9 %).

La capacité d'offrir des activités de formation augmente avec la taille des entreprises :

- ❑ 2 à 4 employés (45,2 %);
- ❑ 5 à 19 employés (65,7 %);
- ❑ 20 à 49 employés (89,9 %);
- ❑ 50 employés et plus (94,1 %).

Au total, 5 131 personnes ont participé à au moins une activité de formation, soit 40,4 % du total recensé. Dans l'enquête de 2006, ce pourcentage s'élevait à 43,0 %. En analysant les différents moyens utilisés par les entreprises ayant offert au moins une activité de formation, on constate que :

- ❑ 84,6 % ont utilisé le remboursement, en totalité ou en partie, des dépenses de formation;
- ❑ 75,9 % ont utilisé le coaching par des employés expérimentés ou de la « formation sur le tas »;
- ❑ 72,8 % ont utilisé les ateliers, les travaux pratiques ou les cours DURANT les heures de travail;
- ❑ 52,7 % ont utilisé les congés payés;
- ❑ 40,8 % ont utilisé les ateliers, les travaux pratiques ou les cours EN DEHORS des heures de travail;
- ❑ 10,3 % ont utilisé les congés non payés.

Entre 2006 et 2009, le remboursement, en totalité ou en partie, des dépenses de formation a connu une hausse importante, passant de 63,9 % à 84,6 %. Il devient ainsi le moyen de formation le plus cité par les entreprises répondantes. En 2006, le moyen mentionné par le plus grand nombre d'entreprises était le coaching par des employés expérimentés ou la « formation sur le tas ». En 2009, celui-ci a glissé en deuxième place avec 75,9 %. Ajoutons que l'utilisation de congés payés a progressé de 44,2 % à 52,7 %.

Le temps venu de former les employés, les entreprises font appel à:

- ❑ des consultants ou des formateurs (76,1 %);
- ❑ du personnel de l'entreprise (73,9 %);
- ❑ des vendeurs ou des fournisseurs d'équipements (43,0 %);
- ❑ du personnel des écoles et des centres de formation du secondaire (11,6 %);
- ❑ du personnel des écoles et des centres de formation collégiale (11,0 %);
- ❑ du personnel des universités (10,8 %).

Lorsque nous comparons les résultats des enquêtes de 2006 et de 2009 en ce qui a trait aux ressources mises à contribution pour dispenser de la formation, on remarque que le personnel de l'entreprise n'est plus la source de formation la plus utilisée par les employeurs. Ainsi, cette proportion a diminué de 84,6 % à 73,9 %. Les consultants et les formateurs du secteur sont, en 2009, la source la plus mentionnée par les entreprises répondantes, soit 76,1 % comparativement à 71,8 % en 2006.

Les « vendeurs ou fournisseurs d'équipements » ainsi que les écoles et les centres de formation collégiale ont vu leur proportion diminuer légèrement.

Nous avons également demandé aux entreprises répondantes si elles considéraient avoir des difficultés à réaliser des activités de formation. Au total, 8,1 % de celles-ci ont répondu « oui », alors que dans l'enquête de 2006, ce pourcentage s'élevait à 2,0 %. Parmi les entreprises qui ont mentionné vivre ces difficultés, voici les raisons citées :

- ❑ Manque de temps pour organiser les activités de formation (74,6 %);
- ❑ Remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service (61,0 %);
- ❑ Manque de temps de la part des employés pour participer à des activités de formation (57,6 %);
- ❑ Coût des activités de formation trop élevé (45,8 %);
- ❑ Manque d'employés pour dispenser les activités de formation (42,4 %);
- ❑ Manque d'intérêt de la part des employés (35,6 %);
- ❑ Cours non disponibles ou mal adaptés (31,0 %);
- ❑ Méconnaissance des services et des programmes offerts par les maisons d'enseignement de la région (22,4 %);
- ❑ Crainte de perdre les employés formés au profit des concurrents (13,6 %);
- ❑ Difficultés à estimer ou à évaluer les besoins de formation (13,6 %);
- ❑ Scolarité insuffisante des employés pour suivre les activités de formation (11,9 %).

En ce qui a trait aux prévisions de formation, 62,2 % des entreprises ont mentionné qu'au moins un de leurs employés participera, au cours de la prochaine année, à des activités de formation comparativement à 57,9 % en 2006.

3.10 Services d'Emploi-Québec

Cette dernière section de l'analyse des résultats de l'enquête permet de :

- savoir jusqu'à quel point les entreprises répondantes utilisent les services d'Emploi-Québec;
- connaître l'intérêt des entreprises à ce qu'un conseiller d'Emploi-Québec communique avec elles.

À ce sujet, ces trois questions ont été posées aux entreprises répondantes :

- Utilisez-vous les mesures et les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec dans les centres locaux d'emploi (CLE)? (Ex. : aide à la mise sur pied d'un service des ressources humaines, diagnostic d'entreprise, Fonds national de formation de la main-d'œuvre).
 - 27,1 % des entreprises ont répondu « oui » alors que dans l'enquête de 2006, ce pourcentage s'élevait à 35,7 %. Les entreprises des secteurs d'activité suivants se démarquent quant à leur utilisation des mesures et des services offerts par Emploi-Québec :

Utilisation la plus élevée des mesures et des services :

- Information et industrie culturelle (75,0 %);
- Fabrication (55,7 %);
- Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location (44,8 %).

Utilisation la plus faible des mesures et des services :

- Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (9,9 %);
- Services publics et construction (10,9 %).

- Avez-vous déjà utilisé le Placement en ligne d'Emploi-Québec?
 - 31,5 % des entreprises ont répondu « oui ». Les entreprises de ces secteurs d'activité se démarquent par leur utilisation élevée du Placement en ligne d'Emploi-Québec :
 - Information et industrie culturelle (75,0 %);
 - Fabrication (61,5 %);
 - Services d'enseignement (60,0 %);
 - Assistance sociale (56,3 %);
 - Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement (50,0 %);
 - Arts, spectacles et loisirs (41,7 %);
 - Hébergement et services de restauration (41,1 %).

En contrepartie, ces secteurs d'activité utilisent le Placement en ligne dans une plus faible proportion :

- Services publics et construction (10,9 %);
- Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (14,4 %);
- Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location (17,2 %);
- Transport et entreposage (17,6 %);
- Autres services (22,0 %).

L'utilisation du Placement en ligne augmente avec la taille des entreprises :

- 2 à 4 employés (14,9 %);
- 5 à 19 employés (32,7 %);
- 20 à 49 employés (52,3 %);
- 50 employés et plus (70,0 %).

- Souhaiteriez-vous rencontrer un conseiller d'Emploi-Québec pour offrir à votre établissement les services et les mesures susceptibles de répondre à vos besoins?
 - 12,0 % ou 84 entreprises ont répondu « oui » alors que dans l'enquête de 2006, ce pourcentage s'élevait à 16,4 %. Les entreprises de ces secteurs d'activité désiraient rencontrer un conseiller d'Emploi-Québec :
 - Commerce de détail (14 entreprises);
 - Fabrication (13 entreprises);
 - Hébergement et services de restauration (11 entreprises);
 - Autres services (10 entreprises).

Conclusion

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

La faible natalité et le vieillissement de la force de 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 à 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 GRH 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 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'œuvre et améliorer la flexibilité des travailleurs.

Annexe I : Éléments méthodologiques

Cette annexe contient les principaux éléments méthodologiques du déroulement de cette enquête. On y présente également des informations sur le nombre d'entreprises actives et d'emplois dans la MRC de Portneuf, selon les informations colligées dans la LIC.

Quand et qui?

La collecte de données a été réalisée par le bureau de recherche *Écho Sondage* du 22 septembre au 12 décembre 2009. Six interviewers ont réalisé les entrevues téléphoniques. Ceux-ci ont reçu une formation d'une journée donnée par le responsable de l'enquête et la technicienne en recherche, enquête et sondage de la DRCN-EQ. De plus, les intervieweurs, les moniteurs et les superviseurs ont fait l'objet, pendant toute la durée de l'enquête, d'un contrôle exercé par le chargé de projet. Les superviseurs et les moniteurs ont aussi assuré l'écoute d'entrevues en cours de collecte.

Comment?

C'est par le biais d'entrevues téléphoniques que l'enquête a été réalisée. Le questionnaire fourni par la DRCN-EQ, a été informatisé à l'aide du logiciel Interviewer Windows de l'éditeur Voxco. Ce logiciel permet la numérotation automatique des numéros de téléphone et une saisie des données fiable et précise en cours d'entrevue. Le questionnaire a été administré uniquement en français, puisque la très grande partie de la population visée était francophone. Des outils de gestion du logiciel Interviewer ont été utilisés pour assurer un suivi efficace de la logistique du terrain d'enquête. Le système automatisé des appels a été programmé pour favoriser une distribution des rappels dans le temps, en s'assurant de la répartition des appels l'avant-midi, l'après-midi et, au besoin, en soirée et la fin de semaine.

Annexe I : Éléments méthodologiques

Regroupements sectoriels utilisés

Tout au long de ce document, les résultats sont présentés par secteur et par taille d'entreprise. Ces regroupements ont été faits à partir du *Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)*²².

Tableau 15 : Regroupements sectoriels par code SCIAN

Regroupement sectoriel	SCIAN
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	11-21
Fabrication (<i>aliments, boissons et tabac, textiles et produits textiles, vêtements et produits en cuir, produits en caoutchouc et plastique, papier, impression et activités connexes, pétrole, charbon et produits chimiques, produits en bois, produits minéraux non métalliques, première transformation des métaux, produits métalliques, machines, produits informatiques et électroniques, matériel de transport, meubles et activités diverses de fabrication</i>)	31-32-33
Services publics et construction (<i>production, transport et distribution d'électricité, distribution de gaz naturel, réseaux d'aqueduc et d'égout et autres</i>)	22-23
Transport et entreposage	48-49
Commerce de gros	41
Commerce de détail	44-45
Administrations publiques	91
Services d'enseignement	61
Soins de santé (<i>Services de soins ambulatoires, hôpitaux, établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes</i>)	621-622-623
Assistance sociale	624
Hébergement et services de restauration	72
Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location	52-53-55
Information et industrie culturelle (<i>Édition (sauf par Internet), industries du film et de l'enregistrement sonore, radiotélévision (sauf par Internet), télécommunications, traitement de données, hébergement de données et services connexes, autres services d'information</i>)	51
Arts, spectacles et loisirs (<i>arts d'interprétation, sports-spectacles et activités connexes, établissements du patrimoine, divertissement, loisirs et jeux de hasard et loteries</i>)	71
Services professionnels, scientifiques et techniques (<i>services juridiques, services de comptabilité, de préparation des déclarations de revenus, de tenue de livres et de paye, architecture, génie et services connexes, services spécialisés de design, conception de systèmes informatiques et services connexes, services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques, services de recherche et de développement scientifiques, publicité, relations publiques et services connexes, autres services professionnels, scientifiques et techniques</i>)	54
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	56
Autres services (<i>réparation et entretien, services personnels et services de blanchissage, organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles et similaires, ménages privés</i>)	81

²² C'est la version du SCIAN de 2002 qui a été utilisée. Celle-ci est accessible par l'entremise de ce site Internet : <http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2002/naics-scian021-fra.htm>

Collaboration, représentativité des résultats et l'emploi dans la MRC de Portneuf

Comme mentionné précédemment, 1 429 entreprises de la MRC de Portneuf ont été enquêtées dans le cadre de cette étude. De ce nombre, 708 ont été jugées admissibles et ont accepté de remplir le questionnaire long de l'enquête. En plus de ces 708 entreprises répondantes, 295 autres ont aussi participé à l'enquête, sans toutefois avoir rempli le questionnaire long. Au total, 1 003 entreprises ont accepté de collaborer (A + B + C), ce qui nous a permis d'obtenir un taux de collaboration global de 84,8 %.

Tableau 16 : Résultats des communications avec les 1 429 entreprises enquêtées

A. Questionnaire long rempli par des entreprises admissibles	708
B. Questionnaire court rempli en raison d'un regroupement	59*
C. Questionnaire court rempli, car ces entreprises ont déclaré, lors de l'entretien téléphonique, avoir moins de deux employés à la période la plus active comprise entre septembre 2008 et septembre 2009	236
D. Entreprises éligibles à l'enquête, sans entrevues complétées	180
E. Entreprises pour lesquelles l'éligibilité à l'enquête n'a pas été établie	38
F. Numéros non valides	208
G. TOTAL	1 429
Taux de réponse $(A + B + C) / G$	70,2 %
Taux de collaboration $(A + B + C) / (G - (E + F))$	84,8 %

* Ces 59 questionnaires ont été inclus dans les 708 questionnaires longs remplis.

Les données obtenues sont-elles représentatives de la réalité portneuvoise? Pour ce faire, nous avons comparé dans les tableaux 17 (en fonction du nombre d'entreprises) et 20 (en fonction du nombre d'emplois), la part des 708 entreprises admissibles répondantes par rapport à l'ensemble des 1 217 entreprises actives²³ enquêtées.

²³ Dans le cadre de cet exercice de comparaison des taux de représentativité par regroupement sectoriel, nous utilisons le concept « d'entreprise active ». Nous avons retiré du nombre total d'entreprises à recenser celles qui faisaient l'objet d'un regroupement, les nouvelles entreprises ou encore celles dont le nombre d'employés était inférieur à deux.

Tableau 17 : Entreprises actives, entreprises ayant collaboré et taux de représentativité

Regroupement sectoriel	Entreprises actives		Nombre d'entreprises ayant collaboré à l'enquête parmi les entreprises actives	% de représentativité (Entreprises ayant collaboré / Entreprises actives)
	Nombre	%		
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	139	11,4	92	66,2
Fabrication	115	9,4	79	68,7
Services publics et construction	92	7,6	46	50,0
Transport et entreposage	59	4,8	35	59,3
Commerce de gros	27	2,2	16	59,3
Commerce de détail	217	17,8	114	52,5
Administrations publiques	37	3,0	27	73,0
Services d'enseignement	32	2,6	5	15,6
Soins de santé	63	5,2	37	58,7
Assistance sociale	16	1,2	15	93,8
Hébergement et services de restauration	116	9,5	58	50,0
Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location	48	3,9	29	60,4
Information et industrie culturelle	7	0,7	4	57,2
Arts, spectacles et loisirs	31	2,5	26	83,9
Services professionnels, scientifiques et techniques	50	4,1	32	64,0
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	16	1,3	10	62,5
Autres services (sauf les administrations publiques)	152	12,5	83	54,6
Taille des établissements				
2 à 4 employés	614	50,5	251	40,9
5 à 19 employés	418	34,3	317	75,8
20 à 49 employés	121	9,9	89	73,6
50 employés et plus	64	5,3	51	79,7
TOTAL	1 217	100,0	708	58,2

Tableau 18 : Nombre d'emplois dans les entreprises actives et dans les entreprises admissibles ayant collaboré et taux de représentativité

Regroupement sectoriel	Nombre d'emplois dans les 1 217 entreprises actives		Nombre d'emplois dans les 708 entreprises répondantes parmi les entreprises actives	% de représentativité (Entreprises répondantes / Entreprises actives)
	Nombre	%		
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	983	5,4	602	61,2
Fabrication	3 686	20,3	3 035	82,3
Services publics et construction	781	4,3	551	70,6
Transport et entreposage	806	4,4	514	63,8
Commerce de gros	256	1,4	243	94,9
Commerce de détail	2 280	12,6	1 675	73,5
Administrations publiques	1 903	10,5	1 078	56,6
Services d'enseignement	1 553	8,6	802	51,6
Soins de santé	1 517	8,4	1 183	78,0
Assistance sociale	263	1,5	247	93,9
Hébergement et services de restauration	1 296	7,1	954	73,6
Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location	521	2,9	439	84,3
Information et industrie culturelle	74	0,4	45	60,8
Arts, spectacles et loisirs	415	2,3	399	96,1
Services professionnels, scientifiques et techniques	289	1,6	260	90,0
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	231	1,3	121	52,4
Autres services (sauf les administrations publiques)	657	2,8	544	82,8
Taille des établissements				
2 à 4 employés	1 201	6,6	733	61,0
5 à 19 employés	3 753	20,7	2 970	79,1
20 à 49 employés	3 333	18,4	2 586	77,6
50 employés et plus	9 224	52,7	6 403	69,4
TOTAL	17 511	100,0	12 692	72,5

La lecture des tableaux 17 et 18 indique :

- 12 692 emplois recensés parmi 708 entreprises;
- un taux global de représentativité de 58,2 % pour les entreprises actives ayant collaboré à l'enquête et de 72,5 % pour le nombre d'emplois couvert par ces entreprises.

Par contre, du point de vue de la représentativité sectorielle, le taux de représentativité (en fonction du nombre d'emplois) est plus faible pour les secteurs suivants :

- Services d'enseignement (51,6 %);
- Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement (52,4 %).

Ces écarts, comparativement aux autres secteurs d'activité, peuvent créer des surestimations ou des sous-estimations dans les pourcentages totaux, c'est-à-dire ceux sans ventilation par secteurs d'activité et tailles d'entreprises.

Il est donc très important que le lecteur considère les éléments méthodologiques mentionnés ci-dessus et qu'il utilise plus prudemment les résultats propres aux secteurs mentionnés.

Selon les tableaux 17 et 18, on observe que parmi les entreprises actives (de deux employés et plus) situées sur le territoire de la MRC de Portneuf :

- 27,3 % exercent leurs activités dans les secteurs du *Commerce de détail* et de l'*Hébergement et services de restauration*; ces secteurs ne représentant toutefois que 19,7 % des emplois occupés;
- 10,8 % exercent leurs activités dans les secteurs des *Administrations publiques*, des *Services d'enseignement* et des *Soins de santé*; ces secteurs regroupant 27,5 % des emplois occupés;
- 50,5 % avaient entre deux et quatre employés, mais ne représentaient que 6,6 % des emplois occupés;
- 5,3 % avaient 50 employés et plus, ce qui représente 52,7 % des emplois.

Âge des entreprises de deux employés et plus de la MRC de Portneuf

Nous abordons le thème qu'est « l'âge des entreprises de deux employés et plus de la MRC de Portneuf » dans cette annexe méthodologique plutôt que dans la section « résultats de l'enquête », car nous estimons que cette donnée est largement tributaire, comme expliqué précédemment dans cette annexe, de notre processus de mise à jour de la LIC (ouvertures, fermetures et déménagements d'entreprises).

Néanmoins, à la lumière du tableau 19, on constate que 56,2 % des entreprises répondantes existent depuis plus de 20 ans.

Tableau 19 : Âge des entreprises

	Nombre	%
5 ans et moins	66	9,9
6 à 10 ans	60	9,0
11 à 20 ans	167	25,0
21 à 35 ans	203	30,3
36 ans et plus	173	25,9
N = 669 Moyenne = 30,5 ans		

Plus de la moitié des entreprises présentent sur le territoire depuis cinq ans ou moins se retrouvent dans les trois secteurs d'activité suivants :

- ❑ Commerce de détail (16 entreprises);
- ❑ Fabrication (11 entreprises);
- ❑ Hébergement et services de restauration (10 entreprises).

Annexe II : Quelques concepts de la Classification nationale des professions (CNP)

NIVEAUX DE COMPÉTENCE	ÉTUDES / FORMATION	AUTRES CRITÈRES
0 Gestion	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Peu déterminant dans la majorité des cas. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Expérience dans le domaine visé. ◆ Capital financier.
A Professionnel	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Un diplôme universitaire (baccalauréat, maîtrise ou doctorat). 	
B Technique	<ul style="list-style-type: none"> ◆ De deux à trois ans d'études postsecondaires dans un collège communautaire, un institut de technique ou un cégep, <li style="text-align: center;"><i>ou</i> ◆ de deux à cinq ans d'apprentissage, <li style="text-align: center;"><i>ou</i> ◆ de trois à quatre ans d'études secondaires et plus de deux ans de formation en cours d'emploi, de cours de formation liés à l'emploi ou d'expérience de travail précise. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Le niveau de compétence B est aussi attribué au personnel qui assume des responsabilités de supervision. ◆ Le niveau de compétence B a été attribué au personnel qui assume des responsabilités importantes dans le domaine de la santé et de la sécurité (par exemple, les pompiers et pompières, les policiers et policières et les infirmiers et infirmières auxiliaires).
C Intermédiaire	<ul style="list-style-type: none"> ◆ De un à quatre ans d'études secondaires, <li style="text-align: center;"><i>ou</i> ◆ jusqu'à deux ans de formation en cours d'emploi, des cours de formation externe ou une expérience de travail précise. 	
D Élémentaire	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Une brève démonstration du travail ou une formation en cours d'emploi, <li style="text-align: center;"><i>ou</i> ◆ pas d'exigences scolaires particulières. 	

Sources : Ministère des Ressources humaines et du Développement social du Canada, *Classification nationale des professions 2006* et Emploi-Québec.