

Enquête 2009 du marché du travail pour les MRC de Charlevoix et Charlevoix-Est

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

Direction

Benoît L'Heureux

Traitement des données, analyse et rédaction

Céline Milette

Martine Roy

Collaboration

Anne Joncas

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

Guy Tremblay, conseiller en main-d'œuvre, CLE de Baie-Saint-Paul

Pascale Tremblay, conseillère en main-d'œuvre, CLE de La Malbaie.

Secrétariat

Claudine Champion

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://emploi.quebec.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. La région de Charlevoix	12
2. Données sociodémographiques	13
3. Résultats de l'enquête	16
3.1 Les 595 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	25
3.3 Croissance, décroissance ou stabilité des besoins de main-d'œuvre dans les entreprises	30
3.4 Besoins de main-d'œuvre	32
3.4.1 Postes vacants	32
3.4.2 Prévisions de recrutement.....	34
3.5 Prévisions de retraite au cours des sept prochaines années (avec remplacement prévu), politique de retraite et outil de planification	36
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	48
3.9 Nouvelles pratiques de gestion des ressources humaines	49
3.9.1 Conciliation travail-famille.....	49
3.9.2 Formation continue.....	50
3.10 Services d'Emploi-Québec	53
Conclusion	56
Annexe I : Éléments méthodologiques	57
Annexe II : Quelques concepts de la Classification nationale des professions (CNP)	64

Préambule

Le territoire de Charlevoix est reconnu pour ses grands espaces et son offre touristique de qualité. Une autre portion de son économie repose sur l'exploitation et la transformation des ressources forestières, mais ces secteurs affichent une importante saisonnalité des emplois. Charlevoix représente 4,5 % de tous les résidents de la région de la Capitale-Nationale et 6 % des entreprises présentes dans la *Liste des industries et des commerces (LIC)*.

Le contexte économique qui prévalait sur le territoire de Charlevoix 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 du papier. On se rappellera qu'en septembre 2009, la multinationale AbitibiBowater annonçait la fermeture de son usine de Beaupré et prévoyait, pour janvier 2010, la fermeture de la machine numéro 4 à l'usine située à Clermont dans la MRC de Charlevoix-Est. L'abolition de 120 postes à cette usine n'était pas sans semer l'inquiétude chez les travailleurs et les différents intervenants économiques, politiques et sociaux de la communauté. En décembre 2009, tous ont poussé un soupir de soulagement avec l'annonce de la multinationale de revenir sur sa décision.

Parler de l'emploi dans Charlevoix ne peut se faire sans évoquer le projet de développement récréotouristique lancé en 2006 par le Groupe Le Massif, dont les investissements sont évalués à 230 millions de dollars. Outre la station de ski Le Massif, ce projet comprend un train touristique, une navette ferroviaire ainsi qu'une offre diversifiée d'hébergement, dont un hôtel de 150 chambres et une salle multifonctionnelle. Reposant sur une offre de produits quatre saisons, de nombreux emplois seraient ainsi consolidés.

Depuis la dernière enquête, d'autres entreprises ont fait des investissements afin de diversifier les offres de produits ou d'améliorer leur capacité de production. C'est le cas notamment de la Fromagerie Saint-Fidèle, de la Microbrasserie Charlevoix, des Viandes Biologiques Charlevoix et du Musée de Charlevoix.

La réalité démographique de Charlevoix est préoccupante. Amorcé au tournant des années 1980, le lent déclin de la population sur le territoire s'est poursuivi. La population y est d'ailleurs plus âgée que dans la région de la Capitale-Nationale. La faible natalité, le départ de personnes en âge de travailler ainsi que l'arrivée de personnes plus âgées sont des éléments qui ont accentué le vieillissement de la population.

Ici comme ailleurs dans la région, les employeurs de Charlevoix éprouvent des difficultés dans le recrutement de leur personnel. Des bassins de main-d'œuvre qui ne cessent de diminuer ainsi qu'une population 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 595 employeurs ont bien voulu répondre.

Faits saillants

Démographie¹

Population totale

- ❑ La MRC de Charlevoix-Est connaîtra une diminution de sa population; la plus marquée de tout le territoire de la Capitale-Nationale. On estime qu'elle connaîtra une baisse de 13,0 %, entre 2006 et 2031, passant de 16 370 à 14 239 personnes.
- ❑ La population de la MRC de Charlevoix diminuera quant à elle de 1,5 %, passant de 13 190 à 12 987 personnes. Outre l'Île-d'Orléans, qui connaîtra une baisse de 4,4 %, toutes les autres MRC du territoire de la Capitale-Nationale connaîtront une hausse de leur population.

Selon l'âge

- ❑ Les deux MRC de Charlevoix connaîtront les baisses les plus importantes sur le territoire de la Capitale-Nationale, quant au nombre de résidents âgés de 15 à 24 ans. Il faut savoir que les 15 à 24 ans représentent un bassin important de main-d'œuvre pour les entreprises des secteurs de *l'Hébergement et services de restauration, des Arts, spectacles et loisirs* et du *Commerce de détail*.
- ❑ Chez les personnes âgées de 25 à 54 ans, qui constituent la principale force de travail des entreprises, un **repli de 4 048 personnes** ne sera pas sans affecter les employeurs de ce territoire. La plus importante diminution de cette catégorie d'âge est prévue entre les années 2011 et 2016, et ce, pour les deux MRC.
- ❑ En revanche, le nombre de résidents de 65 ans et plus augmentera partout sur le territoire de la Capitale-Nationale. Pour les deux MRC de Charlevoix, leur nombre passera de 5 510 en 2006, à 10 621 en 2031 : une augmentation de 92,8 % pour cette tranche d'âge.

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 région de Charlevoix

Emplois recensés

- Un total de 9 525 emplois ont été recensés parmi les 595 entreprises répondantes. Dans la MRC de Charlevoix, 280 entreprises ont participé à l'enquête, représentant 3 485 emplois, alors que dans la MRC de Charlevoix-Est, 315 entreprises ont été interrogées, représentant 6 040 emplois. Cette enquête trace donc un portrait détaillé de près de 70 % des emplois de tout le territoire de Charlevoix.

Emplois femmes - hommes

- Les femmes occupaient 48,4 % des emplois recensés. Les secteurs où l'on compte le plus grand pourcentage de personnel féminin sont :
 - Assistance sociale (87,4 %);
 - Services d'enseignement (74,6 %);
 - Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location (72,6 %);
 - Soins de santé (67,9 %).

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

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

Emplois temps plein - temps partiel

- 75,1 % des emplois sont à temps plein (30 heures et plus par semaine). Les secteurs où l'on recense le plus grand pourcentage de personnes travaillant à temps plein sont :
 - Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (93,9 %);
 - Fabrication (92,6 %);
 - Services publics et construction (91,4 %);
 - Services professionnels, scientifiques et techniques (87,0 %);
 - Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement (86,7 %).

Âge des travailleurs

- ❑ Les moins de 24 ans représentent 16,5 % des travailleurs recensés sur le territoire, tandis que les 25 à 44 ans atteignent 45,9 %. Pour leur part, les plus de 45 ans correspondent à 37,6 % des travailleurs.
- ❑ Les secteurs bénéficiant, au moment de l'enquête, d'une position de choix en raison de la forte proportion de leurs employés âgés de 25 à 44 ans sont :
 - Information et industrie culturelle (65,3 %);
 - Services professionnels, scientifiques et techniques (59,8 %);
 - Soins de santé (51,4 %).

Formation de la main-d'œuvre

- ❑ 36,9 % des emplois exigent une formation spécialisée, 39,8 % une formation non spécialisée et 23,3 % aucune formation. Les secteurs exigeant le plus de formations spécialisées sont :
 - Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location (83,2 %);
 - Services professionnels, scientifiques et techniques (73,9 %);
 - Soins de santé (73,2 %);
 - Services publics et construction (55,8 %);
 - Fabrication (54,6 %).

Variation de l'emploi

- ❑ Au gré des saisons, 31,8 % des entreprises répondantes ont mentionné que le nombre de personnes à leur emploi a varié **entre septembre 2008 et août 2009**. Les secteurs ayant connu les plus grandes variations sont :
 - Hébergement et services de restauration (502 emplois);
 - Services d'enseignement (278 emplois);
 - Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (174 emplois).
- ❑ Une perte nette de 179 emplois fut observée **entre septembre 2008 et 2009**. Voici les secteurs présentant les pertes les plus élevées :
 - Hébergement et services de restauration (- 77 emplois);
 - Fabrication (- 49 emplois);
 - Services d'enseignement (- 39 emplois);
 - Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (- 24 emplois).

- Une perte nette de 121 emplois est prévue **entre septembre 2009 et 2010**. Voici les secteurs anticipant les pertes les plus élevées :
 - Fabrication (-139 emplois);
 - Services publics et construction (-33 emplois).
- Au moment de l'enquête, on dénombrait 190 postes vacants, 721 prévisions de recrutement au cours de la prochaine année et 856 départs à la retraite d'ici 2016.
- Les emplois les plus en demande sont, pour les :
 - **Postes vacants** : de niveau de compétence « intermédiaire » et « élémentaire »;
 - **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 (8,3 %) et/ou des outils de planification des départs à la retraite (12,8 %). Des 856 départs à la retraite anticipés par les entreprises, 92,5 % 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 « le roulement et rétention de la main-d'oeuvre » et « le manque de personnel bilingue ».

Méthodes de recrutement de la main-d'œuvre

- Le service « Placement en ligne d'Emploi-Québec » est le moyen le plus utilisé par les entreprises pour recruter du personnel. Ce service a été utilisé par 52,1 % des répondants (33,9 % lors de l'enquête de 2007), et 63,8 % d'entre eux l'ont jugé très ou assez efficace.

Enfin, en comparant les résultats des trois dernières enquêtes quant aux divers moyens de recrutement utilisés, nous remarquons une utilisation accrue de la plupart de ces moyens. D'autres se sont ajoutés et prennent de plus en plus d'ampleur dans les nouvelles façons de faire en recrutement du personnel. Il s'agit des suivants :

- Affichage sur place (ex. : vitrines ou murs de l'établissement);
- Site Internet de l'entreprise;
- Personnel des établissements concurrents;
- Sites Internet spécialisés (ex. : Jobboom, Monster, Workopolis) dans le recrutement de personnel;

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

- Démarches pour recruter à l'étranger.

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

□ **Embauche d'immigrants**

- 7,9 % des entreprises emploient au moins une personne immigrante, alors que ce pourcentage s'élevait à 5,9 % dans l'enquête de 2007.
- La majorité des entreprises n'ont pas éprouvé de difficultés dans l'intégration du personnel immigrant. Néanmoins, celles qui en ont éprouvé ont vécu les difficultés suivantes :
 - Culture différente (17,0 %);
 - Langue différente (10,6 %);
 - Reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger (6,4 %);
 - Adaptation technologique (6,4 %).
- 56 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**

- 75,7 % des entreprises se disent ouvertes à embaucher des assistés sociaux ou des chômeurs.
- 58,8 % y avaient déjà eu recours par le passé.
- 71,6 % des entreprises ont répondu qu'elles étaient ouvertes à embaucher des personnes retraitées.

□ **Embauche de stagiaires**

- 316 entreprises seraient intéressées à accueillir, au cours des deux prochaines années, des stagiaires non rémunérés dans leur établissement, pour un total de 602 stagiaires.
- 183 entreprises seraient intéressées à accueillir, au cours des deux prochaines années, des stagiaires rémunérés dans leur établissement, pour un total de 303 stagiaires.

Nouvelles pratiques de gestion des ressources humaines

□ **Conciliation travail-famille**

- 72,7 % des entreprises ont mentionné offrir au moins une mesure de conciliation travail-famille à leurs employés et 5,6 % de ces entreprises anticipaient même en offrir de nouvelles au cours de la prochaine année. Parmi

les entreprises qui n'en offraient pas au moment de l'enquête, 4,9 % d'entre elles planifiaient en instaurer au cours de la prochaine année.

□ **Formation continue**

- 61,4 % des entreprises ont mentionné avoir offert au moins une activité de formation à leurs employés entre les mois de septembre 2008 et août 2009. 4 512 personnes ont donc participé à au moins une activité de formation, ce qui représente 47,4 % des employés.
- 9,8 % des entreprises considèrent avoir des difficultés à réaliser des activités de formation. Ce pourcentage s'élevait à 7,3 % lors de l'enquête de 2007. Voici les trois principales difficultés mentionnées :
 - Manque de temps de la part des employés pour participer à des activités de formation (73,3 % contre 36,7 % lors de l'enquête de 2007);
 - Remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service (70,0 % contre 44,9 % lors de l'enquête de 2007);
 - Manque de temps pour organiser les activités de formation (65,0 % contre 44,9 % lors de l'enquête de 2007).
- 58,6 % 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

- 37,1 % des entreprises disent utiliser les mesures et les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec dans les centres locaux d'emploi (CLE).
- 45,2 % des entreprises disent avoir déjà utilisé le Placement en ligne d'Emploi-Québec.
- 17,9 % 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 sur le territoire charlevoisien.

Ainsi, dans les pages qui suivent, nous vous présentons les résultats de cette cinquième enquête³ menée auprès des entreprises répondantes. Préalablement à cet exposé sur les résultats de l'enquête, un aperçu des données démographiques (par groupes d'âge) observées et anticipées a été ajouté. 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 2001, 2003, 2005 et 2007.

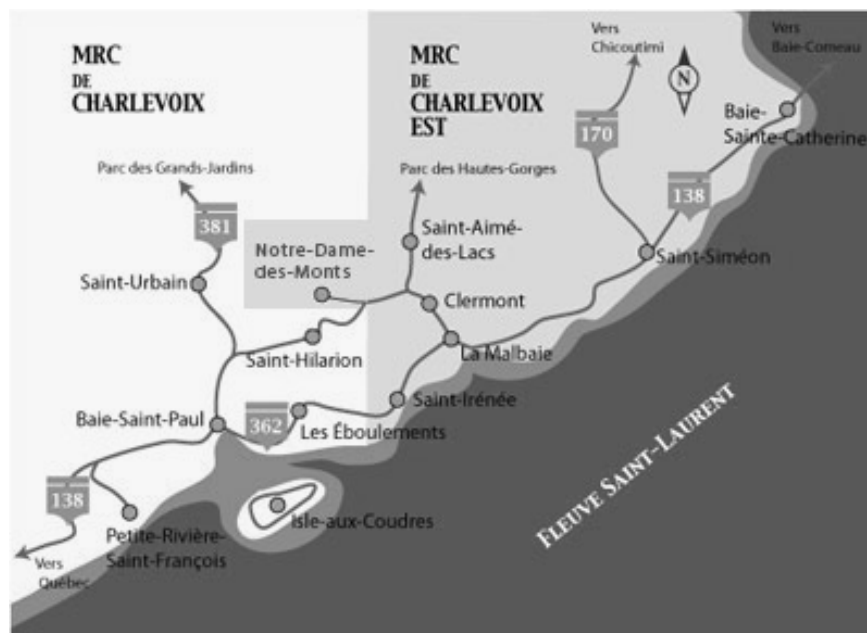
1. La région de Charlevoix

La région de Charlevoix est située à l'extrémité est de la région de la Capitale-Nationale⁴ et au sud de la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean. Elle est divisée en deux municipalités régionales de comté (MRC) distinctes, soit Charlevoix-Est et Charlevoix, et s'étend sur une superficie de près de 6 175 km², incluant les territoires non organisés (qui occupent environ 3 615 km²). On y trouve, au total, 13 municipalités et trois territoires non organisés (TNO)⁵.

La MRC de Charlevoix-Est est composée des municipalités et des territoires non organisés suivants : Baie-Sainte-Catherine, Clermont, La Malbaie, Mont-Élie (TNO), Notre-Dame-des-Monts, Sagard (TNO), Saint-Aimé-des-Lacs, Saint-Irénée et Saint-Siméon.

La MRC de Charlevoix regroupe, quant à elle, Baie-Saint-Paul, Lac-Pikauba (TNO), Les Éboulements, L'Isle-aux-Coudres, Petite-Rivière-Saint-François, Saint-Hilarion et Saint-Urbain.

Les services d'Emploi-Québec offerts aux individus et aux entreprises sont déployés dans la région à partir de deux centres locaux d'emploi (CLE), un situé à Baie-Saint-Paul et l'autre à La Malbaie.



⁴ La Capitale-Nationale est composée des MRC de Charlevoix, de Charlevoix-Est, de Portneuf, de La Jacques-Cartier, de La Côte-de-Beaupré, de l'Île d'Orléans et de la ville de Québec.

⁵ Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire, *Répertoire des municipalités 2010*.

2. Données sociodémographiques

La main-d'œuvre étant la ressource la plus précieuse des entreprises, il est important de voir l'évolution des bassins de main-d'œuvre présents, et surtout futurs, dans les deux MRC de Charlevoix et dans les différentes régions de la Capitale-Nationale.

Depuis les années 80, la région de Charlevoix connaît une décroissance démographique due au vieillissement de sa population ainsi qu'à l'exode des jeunes, souvent vers d'autres régions de la Capitale-Nationale. Cette situation, loin de s'améliorer, s'accroîtra encore au cours des prochaines années.

À la lumière des données présentées dans le tableau 1, le lecteur en apprendra davantage sur les données démographiques observées et anticipées jusqu'en 2031, par groupes d'âge.

Voici quelques données importantes pour la région de Charlevoix :

- ❑ La MRC de Charlevoix-Est connaîtra une diminution de sa population la plus marquée de toute la région de la Capitale-Nationale. On estime qu'elle subira une baisse de 13,0 %, entre 2006 et 2031, passant de 16 370 à 14 239 personnes.
- ❑ La population de la MRC de Charlevoix diminuera quant à elle de 1,5 %, passant de 13 190 à 12 987 personnes. Outre l'Île-d'Orléans, qui connaîtra une baisse de 4,4 %, toutes les autres MRC de la région de la Capitale-Nationale enregistreront une hausse de leur population.
- ❑ En 2031, 1,9 % de la population de la région de la Capitale-Nationale résidera dans la MRC de Charlevoix-Est, comparativement à 2,5 % en 2006.
- ❑ Quant à la MRC de Charlevoix, qui représentait 2,0 % de la population de la Capitale-Nationale en 2006, sa part ne sera plus que 1,7 % en 2031.
- ❑ Le nombre de résidents de la MRC de Charlevoix-Est âgés de 25 à 54 ans diminuera progressivement durant la période 2006-2031, passant de 6 820 à 4 336 personnes. Avec une **baisse de 36,4 %**, ou 2 484 personnes, **cette MRC sera la plus touchée** dans la région de la Capitale-Nationale. **La MRC de Charlevoix** suit en deuxième place, alors que les 25 à 54 ans diminueront de 30,0 %, ou 1 564 personnes.

Ce **repli de 4 048** 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 prévue pour les deux MRC entre les années 2011 et 2016.

- ❑ Sur le territoire de la Capitale-Nationale, les deux MRC de Charlevoix vont aussi connaître les baisses les plus importantes en ce qui a trait au nombre de résidents âgés de 15 à 24 ans. Ceux-ci représentent un bassin important de main-d'œuvre pour les entreprises des secteurs de *l'Hébergement et services de restauration*, des *Arts, spectacles et loisirs* et du *Commerce de détail*.

- En revanche, le nombre de résidents de 65 ans et plus augmentera partout sur le territoire de la Capitale-Nationale. Pour les deux MRC de Charlevoix, il passera de 5 510 en 2006 à 10 621 en 2031. C'est une augmentation de 92,8 % pour cette tranche d'âge.

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 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 et les MRC de Charlevoix-Est et de Charlevoix, 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	
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	
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
	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	
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	
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	33,0	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.

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_popl/mrc2006_2031/index.htm)

3. Résultats de l'enquête

Avant de présenter les résultats de cette enquête, il est utile de préciser quelques éléments méthodologiques. L'objectif est de permettre au lecteur de comprendre l'univers de cette enquête. Par contre, les personnes intéressées à approfondir davantage la méthodologie sont invitées à consulter l'annexe I de ce document. Cette annexe présente des renseignements sur le nombre d'entreprises actives et d'emplois dans la grande région de Charlevoix, selon les informations colligées dans la 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 595 entreprises répondantes sur l'ensemble du territoire de Charlevoix 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. Des comparaisons entre les résultats de cette enquête réalisée à l'automne 2009 et ceux des enquêtes de 2005 et de 2007 seront faites afin d'apprécier l'évolution des données dans le temps⁶;
3. Compte tenu de la faible participation des secteurs du *Commerce de gros*, des *Services d'enseignement*, des *Soins de santé* et des *Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement*, il faut faire preuve de prudence dans l'analyse et la généralisation des résultats.

3.1 Les 595 entreprises répondantes et leur nombre d'emplois

Voici la répartition, par regroupement sectoriel et par taille d'établissements, des 595 entreprises ayant accepté de collaborer à l'enquête ainsi que leur nombre d'emplois.

⁶ Notons que les enquêtes de 2005 et de 2007 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, leur nombre d'emplois et la part des emplois recensés par secteur

Regroupement sectoriel	Nombre d'entreprises répondantes	Nombre d'emplois dans ces 595 entreprises	Part des emplois recensés par secteur (%)
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	34	478	5,0
Fabrication	35	1 138	11,9
Services publics et construction	42	706	7,4
Transport et entreposage	22	232	2,4
Commerce de gros ⁷	13	85	0,9
Commerce de détail	106	1 163	12,2
Administrations publiques	30	500	5,2
Services d'enseignement ⁷	6	727	7,6
Soins de santé ⁷	22	190	2,0
Assistance sociale	26	342	3,6
Hébergement et services de restauration	123	2 335	24,5
Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location	27	190	2,0
Information et industrie culturelle	8	75	0,8
Arts, spectacles et loisirs	21	691	7,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	18	92	1,0
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement ⁷	3	15	0,2
Autres services (sauf les administrations publiques)	59	566	5,9
Taille des établissements			
2 à 4 employés	205	598	6,3
5 à 19 employés	281	2 454	25,8
20 à 49 employés	73	2 210	23,2
50 employés et plus	36	4 263	44,8
TOTAL	595	9 525	100,0

⁷ Voir point 3 à la page 16.

Un total de 9 525 emplois a été recensé parmi les 595 entreprises répondantes. Cette enquête trace donc un portrait détaillé de près de 70 % des emplois de tout le territoire de Charlevoix⁸. Voici le détail par MRC :

MRC de Charlevoix : 280 entreprises représentant 3 485 emplois.

MRC de Charlevoix-Est : 315 entreprises représentant 6 040 emplois.

L'industrie touristique est l'un des piliers de l'économie dans la région de Charlevoix. Les secteurs de l'*Hébergement et services de restauration*, le *Commerce de détail* ainsi que les *Arts, spectacles et loisirs* représentent à eux seuls 42 % des entreprises sur le territoire. En nombre d'emplois, ces trois secteurs représentent 44 % des emplois. Le secteur de la *Fabrication* est aussi très présent avec 5,9 % des entreprises et 11,9 % des emplois.

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

Les quatre prochains tableaux présentent les emplois des 595 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)

Devant une rareté de main-d'œuvre et un marché de l'emploi évoluant d'un mode de recrutement à un mode d'attraction, les employeurs, les travailleurs ainsi que les étudiants auraient intérêt à faire preuve d'ouverture à l'égard des professions à embauche traditionnelle. Cette section met en relief des données sur l'emploi ventilées selon le sexe, en plus de celles sur les emplois à temps plein et à temps partiel.

⁸ 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	% de femmes	Nombre d'emplois dans les entreprises répondantes pour lesquelles nous connaissons le nombre d'employés, ventilé par statut (temps plein / partiel)	% de temps plein
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	478	27,0	478	93,9
Fabrication	1 138	13,7	1 138	92,6
Services publics et construction	706	19,7	706	91,4
Transport et entreposage	232	17,2	232	81,5
Commerce de gros ⁷	85	25,9	85	82,4
Commerce de détail	1 163	54,6	1 163	72,0
Administrations publiques	500	32,3	500	56,6
Services d'enseignement ⁷	727	74,6	727	70,7
Soins de santé ⁷	190	67,9	190	64,2
Assistance sociale	342	87,4	342	62,3
Hébergement et services de restauration	2 335	62,7	2 335	71,8
Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location	190	72,6	190	71,1
Information et industrie culturelle	75	45,3	75	76,0
Arts, spectacles et loisirs	691	49,2	691	67,6
Services professionnels, scientifiques et techniques	92	60,9	92	87,0
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement ⁷	15	26,7	15	86,7
Autres services (sauf les administrations publiques)	566	56,5	566	61,5
Taille des établissements				
2 à 4 employés	598	52,0	598	74,1
5 à 19 employés	2 454	55,3	2 454	75,3
20 à 49 employés	2 210	50,6	2 210	70,8
50 employés et plus	4 263	42,8	4 263	77,3
TOTAL	9 525	48,4	9 525	75,1

⁷ Voir point 3 à la page 16.

Les données du tableau 3 indiquent que les femmes occupaient 48,4 % des emplois recensés. Lors de l'enquête de 2007, leur part s'établissait à 50,5 %. Les femmes sont davantage présentes que la moyenne dans les secteurs suivants :

- ❑ Assistance sociale (87,4 %);
- ❑ Services d'enseignement (74,6 %);
- ❑ Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location (72,6 %);
- ❑ Soins de santé (67,9 %).

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

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

En ce qui a trait aux emplois occupés, 75,1 % sont à temps plein (30 heures et plus par semaine). Ajoutons que la part de l'emploi à temps plein a augmenté par rapport aux deux dernières enquêtes. Cette statistique s'établissait à 70,8 % lors des enquêtes de 2007 et de 2005. On observe une plus forte proportion de travailleurs à temps plein dans les entreprises des secteurs suivants :

- ❑ Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (93,9 %);
- ❑ Fabrication (92,6 %);
- ❑ Services publics et construction (91,4 %);
- ❑ Services professionnels, scientifiques et techniques (87,0 %).

Quant aux secteurs d'activité où le travail à temps plein semble moins présent, on retrouve ceux-ci :

- ❑ Administrations publiques (56,6 %);
- ❑ Autres services (sauf les administrations publiques) (61,5 %);
- ❑ Assistance sociale (62,3 %);
- ❑ Soins de santé (64,2 %);
- ❑ Arts, spectacles et loisirs (67,6 %).

Bien qu'il ne fasse pas partie de la liste précédente, le pourcentage d'emplois à temps plein a considérablement baissé dans le secteur de l'*Hébergement et services de restauration* au cours des trois dernières enquêtes. Il s'établissait à 83,4 % lors de l'enquête de 2005, à 76,1 % en 2007 et à 71,8 % cette année.

3.2.2 Ventilation par catégorie d'âge

Quels sont les secteurs d'activité embauchant davantage de jeunes travailleurs ? Au cours des prochaines années, qui aura le plus à composer avec les nombreux départs à la retraite ? Où travaillent les 25 à 44 ans ? 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 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	468	13,9	23,9	24,4	23,1	14,7
Fabrication	1 038	14,8	21,9	20,8	30,3	12,1
Services publics et construction	696	12,8	20,7	25,3	26,0	15,2
Transport et entreposage	232	5,6	20,7	28,0	34,1	11,6
Commerce de gros ⁷	79	8,9	20,3	27,8	34,2	8,9
Commerce de détail	1 132	21,5	23,7	19,4	24,2	11,2
Administrations publiques	472	8,3	16,7	27,5	26,1	21,4
Services d'enseignement ⁷	660	0,6	16,8	20,6	57,9	4,1
Soins de santé ⁷	175	10,9	26,3	25,1	30,3	7,4
Assistance sociale	327	11,3	23,2	27,2	28,1	10,1
Hébergement et services de restauration	2 276	24,1	25,0	24,3	14,0	12,6
Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location	150	6,7	22,0	26,0	34,7	10,7
Information et industrie culturelle	75	17,3	24,0	41,3	10,7	6,7
Arts, spectacles et loisirs	691	27,1	21,6	23,4	21,0	6,9
Services professionnels, scientifiques et techniques	92	9,8	31,5	28,3	19,6	10,9
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement ⁷	15	13,3	20,0	46,7	20,0	0,0
Autres services (sauf les administrations publiques)	566	12,4	19,8	22,6	28,1	17,1
Taille des établissements						
2 à 4 employés	591	9,8	19,0	23,0	26,9	21,3
5 à 19 employés	2 393	17,6	22,7	24,5	24,7	10,4
20 à 49 employés	2 064	24,0	24,2	23,8	19,1	8,9
50 employés et plus	4 096	13,0	21,6	23,0	29,2	13,2
TOTAL	9 144	16,5	22,3	23,6	25,6	12,0

⁷ Voir point 3 à la page 16.

Les moins de 24 ans représentent 16,5 % des travailleurs du territoire de Charlevoix. C'est un bassin de main-d'œuvre important pour l'industrie récréotouristique de la région. Ils sont fortement représentés dans les secteurs suivants :

- ❑ Arts, spectacles et loisirs (27,1 %);
- ❑ Hébergement et services de restauration (24,1 %);
- ❑ Commerce de détail (21,5 %);
- ❑ Information et industrie culturelle (17,3 %).

La tranche d'âge des 25 à 44 ans, considérée comme la force de travail, est présente à 45,9 %. Voici les secteurs bénéficiant, au moment de l'enquête, d'une position de choix en raison de leur forte représentation :

- ❑ Information et industrie culturelle (65,3 %);
- ❑ Services professionnels, scientifiques et techniques (59,8 %);
- ❑ Soins de santé (51,4 %).

37,6 % des employés sont âgés de 45 ans et plus, comparativement à 34,2 % dans l'enquête de 2007. Voici les secteurs d'activité où ils sont le plus représentés :

- ❑ Services d'enseignement (62,0 %);
- ❑ Administrations publiques (47,5 %);
- ❑ Transport et entreposage (45,7 %);
- ❑ Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location (45,4 %);
- ❑ Autres services (sauf les administrations publiques) (45,2 %).

On remarque que la petite entreprise (deux à quatre employés) compte plus de 20 % de son personnel parmi les 55 ans et plus. La moyenne de cette catégorie d'âge est passée de 7,7 % en 2005 à 9,1 % en 2007, puis à 12 % en 2009.

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 dévoile 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	468	35,5	25,9	38,7
Fabrication	1 138	54,6	24,5	20,9
Services publics et construction	706	55,8	35,4	8,8
Transport et entreposage	232	20,7	53,9	25,4
Commerce de gros ⁷	85	29,4	51,8	18,8
Commerce de détail	1 163	22,7	47,9	29,4
Administrations publiques	500	42,6	38,0	19,4
Services d'enseignement ⁷	727	40,2	56,9	2,9
Soins de santé ⁷	190	73,2	16,3	10,5
Assistance sociale	337	48,7	10,1	41,2
Hébergement et services de restauration	2 282	23,9	37,6	38,4
Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location	190	83,2	12,1	4,7
Information et industrie culturelle	75	38,7	61,3	0,0
Arts, spectacles et loisirs	691	28,2	61,1	10,7
Services professionnels, scientifiques et techniques	92	73,9	23,9	2,2
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement ⁷	10	10,0	90,0	0,0
Autres services (sauf les administrations publiques)	566	29,2	59,5	11,3
Taille des établissements				
2 à 4 employés	594	38,6	26,1	35,4
5 à 19 employés	2 408	38,7	29,3	32,0
20 à 49 employés	2 187	26,1	41,5	32,4
50 employés et plus	4 263	41,2	46,8	12,0
TOTAL	9 452	36,9	39,8	23,3

⁷ Voir point 3 à la page 16.

Lors de l'enquête de 2009, 36,9 % des emplois recensés exigeaient une formation spécialisée. Le détail par MRC s'établit comme suit : Charlevoix : 34,3 % et Charlevoix-Est : 38,4 %. Les entreprises des secteurs d'activité suivants exigent davantage que leurs employés détiennent des formations spécialisées :

- ❑ Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location (83,2 %);
- ❑ Services professionnels, scientifiques et techniques (73,9 %);
- ❑ Soins de santé (73,2 %);
- ❑ Services publics et construction (55,8 %);
- ❑ Fabrication (54,6 %).

Quant aux emplois exigeant une formation non spécialisée⁹, ils atteignaient 29,5 % dans la MRC de Charlevoix et 45,8 % dans celle de Charlevoix-Est. Globalement, les secteurs suivants exigeaient davantage une formation non spécialisée :

- ❑ Information et industrie culturelle (61,3 %);
- ❑ Arts, spectacles et loisirs (61,1 %);
- ❑ Autres services (sauf les administrations publiques) (59,5 %).

Toujours en 2009, les emplois recensés n'exigeant aucune formation étaient plus présents dans la MRC de Charlevoix, avec 36,2 %, tandis que pour la MRC de Charlevoix-Est, ils atteignaient 15,8 %. Cela s'explique par la prédominance des secteurs de l'*Hébergement et services de restauration* ainsi que le secteur des *Arts, spectacles et loisirs* qui regroupent une grande partie des emplois n'exigeant aucune formation dans la MRC de Charlevoix.

Globalement, on remarque, dans les secteurs suivants, une plus grande proportion d'entreprises n'exigeant pas de formation spécifique de leurs employés :

- ❑ Assistance sociale (41,2 %);
- ❑ Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (38,7 %);
- ❑ Hébergement et services de restauration (38,4 %);
- ❑ Commerce de détail (29,4 %).

⁹ 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 et de constater comment le marché du travail est affecté par la saisonnalité dans la région de Charlevoix.

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. 07 Oct. 07 Nov. 07	Hiver Déc. 07 Janv. 08 Fév. 08	Printemps Mars 08 Avril 08 Mai 08	Été Juin 08 Juil. 08 Août 08		
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	45,5	198	71	128	245	174	71,0
Fabrication	48,6	284	227	267	272	57	20,1
Services publics et construction	47,6	210	128	174	210	82	39,0
Transport et entreposage	9,1	9	8	8	5	4	44,4
Commerce de gros ⁷	7,7	8	5	4	10	6	60,0
Commerce de détail	22,6	270	264	264	310	46	14,8
Administrations publiques	34,5	125	120	122	164	44	26,8
Services d'enseignement ⁷	50,0	660	662	683	405	278	40,7
Soins de santé ⁷	22,7	87	86	90	91	5	5,5
Assistance sociale	23,1	42	40	40	35	7	16,7
Hébergement et services de restauration	42,3	965	869	969	1 371	502	36,6
Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location	14,8	19	18	19	13	6	31,6
Information et industrie culturelle	37,5	15	16	16	15	1	6,2
Arts, spectacles et loisirs	47,6	56	46	72	129	83	64,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	11,1	11	9	12	14	5	35,7
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement ⁷	33,3	1	1	8	8	7	87,5
Autres services (sauf les administrations publiques)	22,4	215	139	190	225	86	38,2
Taille des établissements							
2 à 4 employés	15,6	67	51	54	86	35	40,7
5 à 19 employés	38,4	691	544	636	876	332	37,9
20 à 49 employés	42,5	632	483	583	885	402	45,4
50 employés et plus	51,4	1 785	1 631	1 793	1 675	162	9,0
TOTAL*	31,8	3 175	2 709	3 066	3 522	813	23,1

* 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.

⁷ Voir point 3 à la page 16.

Lors de la dernière enquête, 31,8 %, ou 188, des 595 entreprises répondantes ont mentionné avoir connu une variation de leur nombre d'emplois pendant la période de septembre 2008 à août 2009. En 2007, cette même statistique était de 23,0 %. 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 :

- ❑ Fabrication (17 des 35 entreprises = 48,6 %);
- ❑ Services publics et construction (20 des 42 entreprises = 47,6 %);
- ❑ Arts, spectacles et loisirs (10 des 21 entreprises = 47,6 %);
- ❑ Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (15 des 33 entreprises = 45,5 %).

Pour 11 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 six secteurs d'activité suivants font exception :

- ❑ Fabrication;
- ❑ Transport et entreposage;
- ❑ Services d'enseignement;
- ❑ Assistance sociale;
- ❑ Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location;
- ❑ Information et industrie culturelle.

Au total, l'écart entre les valeurs maximales et minimales est de 813. Les écarts les plus importants sont observés dans ces secteurs :

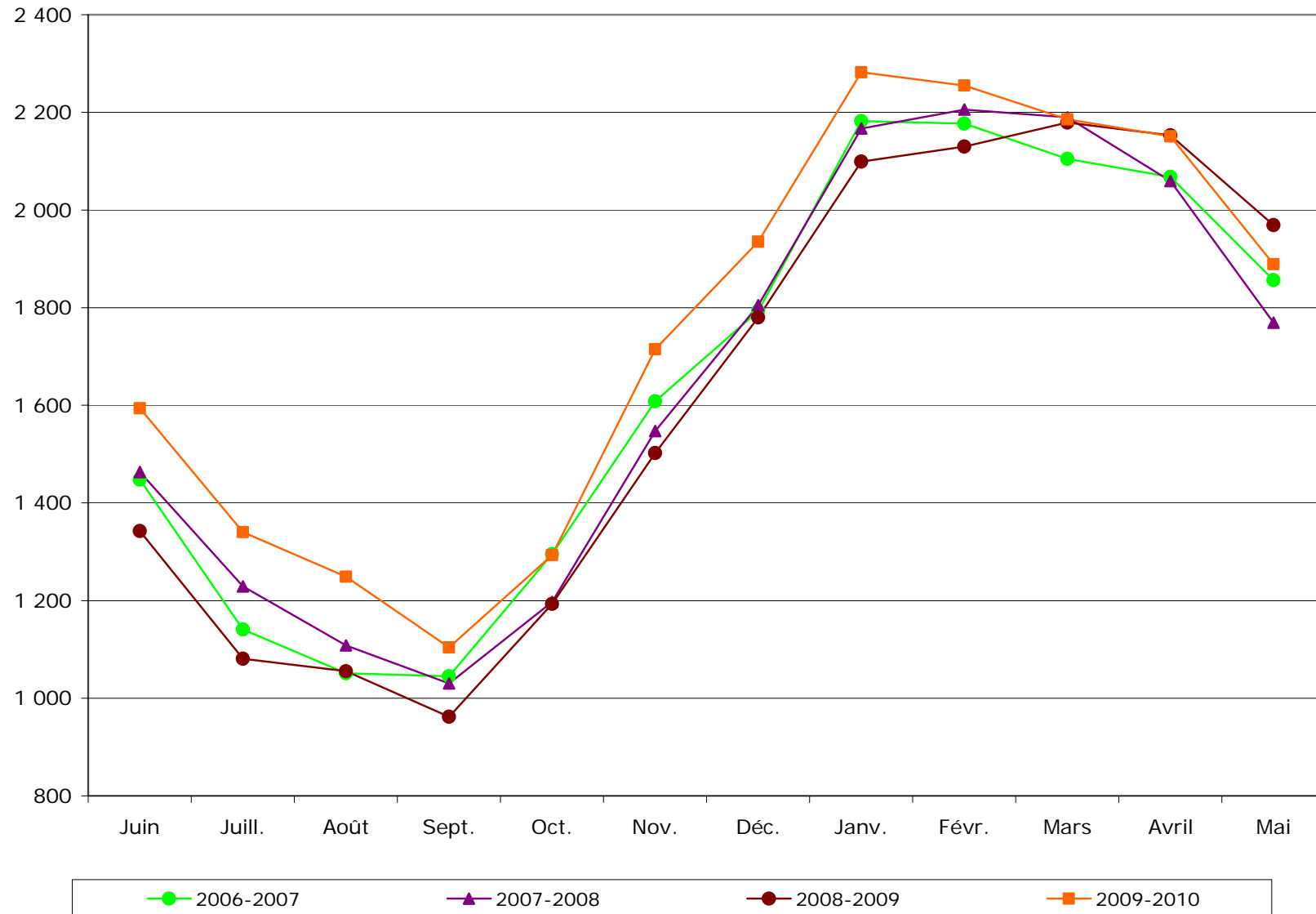
- ❑ Hébergement et services de restauration (502 emplois);
- ❑ Services d'enseignement (278 emplois);
- ❑ Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (174 emplois);
- ❑ Autres services (sauf les administrations publiques) (86 emplois);
- ❑ Arts, spectacles et loisirs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

Enfin, pour compléter cette section sur les variations saisonnières, nous avons jugé pertinent d'ajouter deux graphiques démontrant, pour la période allant de juin 2006 à mai 2010, l'évolution du nombre de prestataires de l'assurance-emploi actifs et aptes au travail (PAAT) pour chacune des deux MRC de Charlevoix. Vous constaterez que :

- ❑ L'évolution du nombre de prestataires de l'assurance-emploi actifs et aptes au travail (PAAT) de juin 2006 à mai 2010 confirme la forte saisonnalité du marché du travail dans les deux MRC.
- ❑ Les courbes ont pratiquement toujours la même tendance en ce qui a trait aux plafonds et aux planchers pour les deux régions. Le nombre de PAAT atteint son niveau le plus bas en septembre, moment de l'année où la plupart des secteurs d'activité fonctionnent à plein régime. En revanche, il atteint un niveau plafond en janvier ou février.

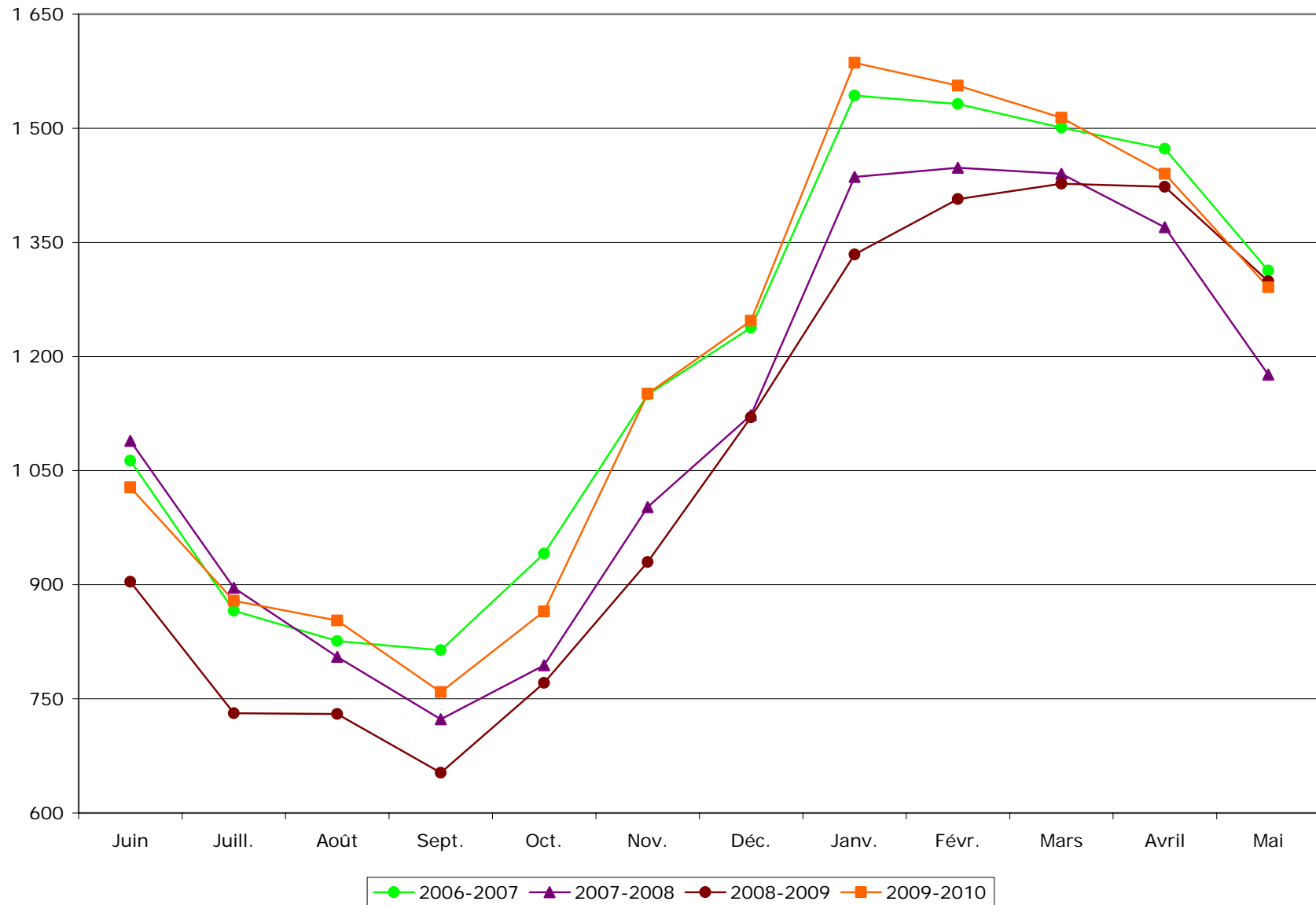
- ❑ Le taux de prestataires observé dans ces deux MRC est plus élevé que dans la région de la Capitale-Nationale. En 2009, 15,4 % des 15 à 64 ans de la MRC de Charlevoix-Est ont été prestataires de l'assurance-emploi. Cette même statistique est de 12,8 % dans la MRC de Charlevoix, mais elle chute à 4,9 % dans la Capitale-Nationale.
- ❑ Le volume de PAAT est plus important dans la MRC de Charlevoix-Est. Selon la dernière donnée de mai 2010, on y dénombre 1 889 PAAT comparativement à 1 291 dans la MRC de Charlevoix.
- ❑ Dans les deux MRC de Charlevoix, le ralentissement économique s'est fait sentir. La proportion de PAAT fut la plus élevée en janvier 2010, une augmentation de 18,9 % dans la MRC de Charlevoix et de 8,7 % dans la MRC de Charlevoix-Est, comparativement à la même période en 2009.
- ❑ Cependant, la dernière donnée du mois de mai confirme une bonne nouvelle, car le nombre de PAAT des deux MRC est inférieur à celui observé pour le même mois de l'année précédente.

Graphique 1 : Évolution du nombre de PAAT, entre juin 2006 et mai 2010 pour la MRC de Charlevoix-Est



Source : Fichiers administratifs, Emploi-Québec.

Graphique 2 : Évolution du nombre de PAAT, entre juin 2006 et mai 2010 pour la MRC de Charlevoix



Source : Fichiers administratifs, Emploi-Québec.

3.3 Croissance, décroissance ou stabilité des besoins de main-d'œuvre dans les entreprises

Au tableau 8, nous traitons de l'évolution des effectifs 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'entreprises	Nombre d'emplois	% d'entreprises	Nombre d'emplois	% d'entreprises		% d'entreprises	Nombre d'emplois	% d'entreprises	Nombre d'emplois	% d'entreprises
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	34	14,7	38	17,6	62	67,6	33	12,1	47	6,1	8	81,8
Fabrication	35	14,3	15	11,4	64	74,3	35	14,3	68	11,4	207	74,3
Services publics et construction	42	7,1	33	2,4	5	90,5	38	5,3	7	2,6	40	92,1
Transport et entreposage	22	4,5	5	0,0	0	95,5	21	0,0	0	4,8	0	95,2
Commerce de gros ⁷	13	0,0	0	15,4	7	84,6	12	16,7	2	8,3	5	75,0
Commerce de détail	106	3,8	19	9,4	17	86,8	106	4,7	14	4,7	14	90,6
Administrations publiques	30	0,0	0	6,7	10	93,3	29	17,2	8	6,9	2	75,9
Services d'enseignement ⁷	6	16,7	1	16,7	40	66,6	6	16,7	1	16,7	10	66,6
Soins de santé ⁷	22	9,1	9	9,1	6	81,8	22	4,5	1	4,5	0	91,0
Assistance sociale	26	3,8	4	3,8	2	92,4	26	23,1	13	0,0	0	76,9
Hébergement et services de restauration	119	7,6	61	18,5	138	73,9	117	9,4	34	7,7	42	82,9
Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location	27	0,0	0	11,1	3	88,9	25	16,0	8	8,0	2	76,0
Information et industrie culturelle	8	25,0	2	12,5	3	62,5	8	25,0	2	0,0	0	75,0
Arts, spectacles et loisirs	21	23,8	7	4,8	1	71,4	20	10,0	2	0,0	0	90,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	18	5,6	2	0,0	0	94,4	18	27,8	8	0,0	0	72,2
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement ⁷	3	0,0	0	0,0	0	100,0	3	0,0	0	0,0	0	100,0
Autres services (sauf les administrations publiques)	58	5,2	5	6,9	22	87,9	59	5,1	2	6,8	8	88,1
Taille des établissements												
2 à 4 employés	204	1,5	7	5,4	19	93,1	201	8,0	19	5,0	16	87,0
5 à 19 employés	278	8,3	60	10,4	71	81,3	272	10,3	56	5,5	39	84,2
20 à 49 employés	72	13,9	67	16,7	92	69,4	71	9,9	37	4,2	25	85,9
50 employés et plus	36	16,7	67	22,2	198	61,1	34	20,6	105	14,7	258	64,7
TOTAL	590	7,1	201	10,2	380	82,7	578	10,0	217	5,7	338	84,3

⁷ Voir point 3 à la page 16.

Entre les mois de septembre 2008 et septembre 2009, il semble que les 595 entreprises répondantes aient subi une perte nette de 179 emplois. En fait, 7,1 % des entreprises ont déclaré un gain cumulatif de 201 emplois alors qu'on observait une perte de 380 emplois chez 10,2 % des entreprises ayant connu une décroissance de leurs effectifs au cours de la même période.

Le secteur suivant présente les gains nets les plus importants :

- Services publics et construction (28 emplois).

À l'opposé, voici les secteurs qui ont connu la plus importante décroissance de leurs effectifs entre septembre 2008 et septembre 2009 :

- Hébergement et services de restauration (- 77 emplois);
- Fabrication (- 49 emplois);
- Services d'enseignement (- 39 emplois);
- Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (- 24 emplois).

Entre les mois de septembre 2009 et septembre 2010, les entreprises anticipaient une baisse nette de 121 emplois. En effet, 10,0 % des entreprises prévoyaient un gain de 217 emplois alors que 5,7 % envisageaient une décroissance de leurs effectifs avec une perte de 338 emplois.

Voici d'abord les secteurs anticipant les gains nets les plus importants :

- Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (39 emplois);
- Assistance sociale (13 emplois);
- Services professionnels, scientifiques et techniques (8 emplois).

Voyons maintenant les secteurs qui anticipaient une décroissance de leurs effectifs entre septembre 2009 et septembre 2010 :

- Fabrication (-139 emplois);
- Services publics et construction (- 33 emplois);
- Services d'enseignement (- 9 emplois).

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

- 12,9 % des entreprises prévoyaient des changements organisationnels au cours des 12 mois suivant l'entretien téléphonique, alors que ce pourcentage s'élevait à 8,1 % lors de l'enquête précédente. Voici les secteurs qui se démarquaient de la moyenne et prévoyaient davantage de changements organisationnels :
 - Arts, spectacles et loisirs (28,6 %);
 - Fabrication (22,9 %).

- 14,6 % des entreprises prévoyaient des changements technologiques au cours des 12 mois suivant l'entretien téléphonique, alors que ce pourcentage s'élevait à 8,1 % lors de l'enquête précédente. Les secteurs affichant les plus fortes proportions sont :
 - Information et de l'industrie culturelle (37,5 %);
 - Arts, spectacles et loisirs (33,3 %);
 - Fabrication (28,6 %).

- 12,7 % des entreprises prévoyaient des changements de marché au cours des 12 mois suivant l'entretien téléphonique, alors que ce pourcentage s'élevait à 6,7 % lors de l'enquête précédente. Ces entreprises évoluent dans les secteurs suivants :
 - Fabrication (32,4 %);
 - Arts, spectacles et loisirs (23,8 %);
 - Hébergement et services de restauration (16,5 %);
 - Commerce de détail (16,3 %).

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, du 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 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 plus de trois mentions. Le système de codification utilisé pour effectuer cette catégorisation des professions est celui de la *Classification nationale des professions* (CNP), version 2001¹⁰.

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.

¹⁰ 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

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 % des entreprises ou plus;
- ❑ 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	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 « stratégiques »
Niveau « Professionnel »						
4131	Enseignants au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle	4	100,0	4	75,0	X
Niveau « Technique »						
1224	Agents/agentes de gestion immobilière	3	100,0	1	100,0	X
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	3	100,0	3	66,7	X
2231	Technologues et techniciens en génie civil	4	100,0	1	100,0	X
6242	Cuisiniers/cuisinières	25	76,0	9	100,0	X
7245	Monteurs de lignes et de câbles de télécommunications	10	50,0	2	100,0	
7265	Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	3	100,0	1	100,0	X
7311	Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels (sauf l'industrie du textile)	7	100,0	2	100,0	X
Niveau « Intermédiaire »						
1414	Réceptionnistes et standardistes	3	0,0	1	100,0	X
3413	Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires	3	0,0	1	0,0	
6421	Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	8	62,5	7	71,4	
6435	Réceptionnistes d'hôtel	3	66,7	3	100,0	X
6453	Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	11	27,3	5	100,0	X
7422	Conducteurs de machinerie d'entretien public	10	100,0	1	100,0	X
7452	Manutentionnaires	6	100,0	1	100,0	X
9516	Opérateurs de machines d'autres produits métalliques	6	100,0	1	0,0	
Niveau « Élémentaire »						
6611	Caissiers/caissières	12	41,7	3	100,0	X
6622	Commis d'épicerie et autres garnisseurs de tablettes - commerce de détail	5	60,0	4	75,0	
6641	Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	29	55,2	4	75,0	
6661	Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	18	61,1	6	100,0	X

Lors de l'enquête en 2009, 11,9 % des entreprises (ou 71), ont mentionné avoir un total de 190 postes vacants, alors que dans les enquêtes de 2005 et de 2007, les pourcentages s'élevaient respectivement à 8,5 % (soit 158 emplois) et 9,9 % (soit 121 emplois).

Spécifions également que 0,8 % de tous les postes vacants mentionnés sont de niveau « gestion », 5,0 % de niveau « professionnel », 31,9 % de niveau « technique », 34,9 % de niveau « intermédiaire » et 27,3 % de niveau « élémentaire ».

De plus, il est important de mentionner que plus de 7 emplois vacants sur 10 sont à temps plein (30 heures et plus par semaine).

Voici les secteurs d'activité où l'on retrouve les entreprises ayant le plus de postes vacants :

- ❑ Fabrication (20,0 %);
- ❑ Arts, spectacles et loisirs (19,0 %);
- ❑ Hébergement et services de restauration (17,9 %);
- ❑ Services professionnels, scientifiques et techniques (16,7 %);
- ❑ Commerce de détail (15,1 %).

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 % des entreprises ou plus;
- ❑ Offrir une part de postes à temps plein égale ou supérieure à 66,7 %;
- ❑ Être identifiée comme une profession en demande.

Tableau 9 : Prévisions de recrutement

Code CNP	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 « stratégiques »
Niveau « Professionnel »						
4163	Agents de développement économique, chercheurs et experts-conseil en marketing	3	100,0	2	50,0	X
Niveau « Technique »						
1231	Teneurs/teneuses de livres	3	66,7	3	33,3	
2273	Officiers/officières de pont du transport par voie navigable	4	25,0	1	100,0	
4212	Travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux	3	100,0	3	66,7	X
4214	Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	6	0,0	2	50,0	
4215	Éducateurs spécialisés	8	25,0	2	100,0	
5212	Personnel technique des musées et des galeries d'art	6	83,3	2	100,0	X

Code CNP	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 « stratégiques »
5232	Autres artistes de spectacle	6	100,0	1	100,0	X
5254	Animateurs et responsables de programmes de sports et de loisirs	22	100,0	5	40,0	X
6221	Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	3	100,0	1	100,0	X
6242	Cuisiniers/cuisinières	68	70,6	18	77,8	
7245	Monteurs/monteuses de lignes et de câbles de télécommunications	4	100,0	1	100,0	X
7321	Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	3	66,7	3	0,0	X
7335	Mécaniciens de petits moteurs et autres équipements	4	100,0	1	100,0	X
8254	Propriétaires-exploitants/propriétaires-exploitantes et gestionnaires de pépinière et de serre	3	100,0	1	0,0	
Niveau « Intermédiaire »						
1414	Réceptionnistes et standardistes	46	95,7	5	100,0	x
1453	Commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	18	66,7	5	0,0	X
6421	Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	12	58,3	9	22,2	
6435	Réceptionnistes d'hôtel	60	81,7	6	83,3	
6441	Guides touristiques et guides itinérants/guides itinérantes	4	100,0	1	100,0	x
6442	Guides d'activités récréatives et sportives de plein air	13	100,0	7	57,1	
6443	Personnel préposé au jeu dans les casinos	15	0,0	1	100,0	X
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	39	48,7	13	46,2	
6471	Aides familiaux, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	7	71,4	2	0,0	
7411	Conducteurs de camions	16	100,0	2	50,0	X
7421	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	6	83,3	3	33,3	
8422	Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	20	100,0	3	100,0	X
8431	Ouvriers agricoles	8	100,0	5	40,0	X
8432	Ouvriers de pépinières et de serres	25	100,0	2	100,0	x
9413	Opérateurs/opératrices de machines à former et à finir le verre et coupeurs/coupeuses de verre	3	100,0	1	0,0	
9482	Assembleurs, contrôleurs et vérificateurs de véhicules automobiles	30	100,0	1	100,0	X
Niveau « Élémentaire »						
6611	Caissiers	14	28,6	6	83,3	X
6622	Commis d'épicerie et autres garnisseurs de tablettes - commerce de détail	44	13,6	6	33,3	
6641	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	52	63,5	14	57,1	
6661	Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	58	50,0	15	73,3	
6672	Autres préposés en hébergement et en voyage	40	50,0	1	100,0	
8612	Manoeuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	4	100,0	2	0,0	X
8616	Manoeuvres de l'exploitation forestière	10	100,0	1	100,0	X
9611	Manoeuvres dans le traitement des métaux et des minerais	3	100,0	1	100,0	x
9617	Manoeuvres dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	3	66,7	2	50,0	

Aux postes vacants s'ajoutent les prévisions de recrutement. En 2009, 30,6 % des entreprises (représentant 721 emplois) ont mentionné avoir des prévisions de recrutement, alors que dans les enquêtes de 2005 et de 2007, les pourcentages s'élevaient respectivement à 14,7 % (représentant 306 emplois) et 9,3 % (représentant 196 emplois). De plus, la majorité des prévisions de recrutement visent des postes à temps plein (30 heures et plus par semaine).

De toutes les prévisions de recrutement mentionnées, 0,4 % sont de niveau « gestion », 2,0 % de niveau « professionnel », 26,5 % de niveau « technique », 42,4 % de niveau « intermédiaire » et 28,8 % de niveau « élémentaire ».

Voici les secteurs d'activité où l'on retrouve le plus d'entreprises ayant des prévisions de recrutement :

- ❑ Arts, spectacles et loisirs (66,7 %);
- ❑ Enseignement (50,0 %);
- ❑ Hébergement et services de restauration (46,0 %);
- ❑ Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (42,4 %).

Un dernier élément intéressant : pour une même profession, les entreprises perçoivent fréquemment les difficultés de recrutement de manière plus accentuée lorsqu'il est question de postes actuellement vacants que de prévisions de recrutement.

Par ailleurs, voici les principaux facteurs à l'origine des difficultés de recrutement mentionnées par les employeurs :

- ❑ Manque de main-d'œuvre (58,9 %);
- ❑ Localisation géographique (20,2 %);
- ❑ Activités saisonnières (12,9 %);
- ❑ Conditions salariales (10,5 %).

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.

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

Code CNP	Titre de la profession	Nombre de départs à la retraite	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	12	8	9
0123	Directeurs/directrices d'autres services aux entreprises	5	5	3
0414	Autres gestionnaires de la fonction publique	14	14	8
0632	Directeurs/directrices de services d'hébergement	6	5	5
Niveau « Professionnel »				
1112	Analystes financiers/analystes financières et analystes en placements	11	11	5
4141	Enseignants/enseignantes au niveau secondaire	15	7	1
Niveau « Technique »				
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	26	26	11
3234	Ambulanciers/ambulancières et autre personnel paramédical	6	6	1
4212	Travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux	5	5	2
4214	Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	5	5	3
6211	Superviseurs/superviseuses - commerce de détail	13	11	10
6212	Superviseurs/superviseuses des services alimentaires	7	5	4
6216	Surveillants/surveillantes des autres services	5	5	4
6231	Agents/agentes et courtiers/courtrières d'assurance	5	5	3
6241	Chefs	5	4	5
6242	Cuisiniers/cuisinières	32	32	20
6251	Bouchers/bouchères et coupeurs/coupeuses de viandes - commerce de gros ou de détail	5	5	3
6261	Policiers/policières (sauf cadres supérieurs)	5	5	1
6262	Pompiers/pompières	5	5	1
6271	Coiffeurs/coiffeuses et barbiers/barbières	6	2	4
7245	Monteurs/monteuses de lignes et de câbles de télécommunications	6	6	1
7311	Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles (sauf l'industrie du textile)	6	6	2
7321	Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	9	9	6
9215	Surveillants/surveillantes dans la transformation des produits forestiers	10	10	1
Niveau « Intermédiaire »				
1433	Représentants/représentantes au service à la clientèle - services financiers	9	9	4
1471	Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires	5	5	1
1472	Magasiniers/magasinières et commis aux pièces	5	5	3
6421	Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses - commerce de détail	31	29	21
6435	Réceptionnistes d'hôtel	5	5	5
6443	Personnel préposé au jeu dans les casinos	7	7	1
6453	Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	33	33	18

Code CNP	Titre de la profession	Nombre de départs à la retraite	Nombre de départs à la retraite effectivement remplacés	Nombre d'entreprises différentes
6471	Aides familiaux/aides familiales, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	31	25	3
7411	Conducteurs/conductrices de camions	9	9	5
7412	Conducteurs/conductrices d'autobus et opérateurs/opératrices de métro et autres transports en commun	8	8	3
7414	Chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses - services de livraison et de messagerie	5	5	4
7421	Conducteurs/conductrices d'équipement lourd (sauf les grues)	20	20	7
7451	Débardeurs/débardeuses	5	5	1
8422	Ouvriers/ouvrières en sylviculture et en exploitation forestière	16	15	2
8432	Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres	5	5	2
9487	Opérateurs/opératrices de machines et contrôleurs/contrôleuses dans la fabrication d'appareils électriques	10	10	1
9513	Opérateurs/opératrices de machines à travailler le bois	8	7	2
Niveau « Élémentaire »				
6611	Caissiers/caissières	13	13	8
6622	Commis d'épicerie et autres garnisseurs/garnisseuses de tablettes - commerce de détail	11	11	5
6641	Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	7	6	6
6661	Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	54	53	25
6663	Concierges et concierges d'immeubles	6	6	5
6671	Opérateurs/opératrices et préposés/préposées aux sports, aux loisirs et dans les parcs d'attractions	7	5	7
7621	Manoeuvres à l'entretien des travaux publics	31	31	4
8612	Manoeuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	7	7	5
9614	Manoeuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois	69	69	2

En 2009, près de 7 entreprises sur 10 ont prévu des départs à la retraite au cours des 7 prochaines années. Elles ont anticipé un total de 856 départs, comparativement à 521 lors de l'enquête de 2007. Plus de la moitié de ces travailleurs ciblés appartiennent aux quatre secteurs d'activité suivants :

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

Elles ont également affirmé que parmi les 856 personnes qui prendront leur retraite d'ici les sept prochaines années, 792 (92,5 %) devront être remplacées.

De tous les départs à la retraite prévus au cours des sept prochaines années, 6,8 % des postes sont de niveau « gestion », 6,2 % de niveau « professionnel », 31,8 % de niveau « technique », 29,6 % de niveau « intermédiaire » et 25,7 % de niveau « élémentaire ».

Les départs à la retraite semblent maintenant faire partie de la réalité des entreprises de la grande région de Charlevoix et tous les niveaux de compétences affichent des postes à pourvoir. Cependant, les données du tableau 4 indiquent que près de 1 100 personnes sont âgées de plus de 55 ans. Il y a donc encore un écart entre ces données et le nombre prévu de retraites d'ici les sept prochaines années.

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, ce sont :

- ❑ Administrations publiques (27,6 %);
- ❑ Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location (25,9 %);
- ❑ Transport et entreposage (18,2 %).

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 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	468	37,8	34	0,0	0,0
Fabrication	1 038	42,5	35	8,6	25,7
Services publics et construction	696	41,2	41	14,6	9,8
Transport et entreposage	232	45,7	22	18,2	13,6
Commerce de gros ⁷	79	43,0	13	7,7	23,1
Commerce de détail	1 132	35,4	106	3,8	10,5
Administrations publiques	472	47,5	29	27,6	36,7
Services d'enseignement ⁷	660	62,0	6	33,3	33,3
Soins de santé ⁷	175	37,7	22	4,5	13,6
Assistance sociale	327	38,2	26	7,7	11,5
Hébergement et services de restauration	2 276	26,6	122	0,8	4,9
Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location	150	45,3	27	25,9	40,7
Information et industrie culturelle	75	17,3	8	12,5	12,5
Arts, spectacles et loisirs	691	27,9	21	9,5	19,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	92	30,4	18	0,0	11,1
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement ⁷	15	20,0	3	0,0	0,0
Autres services (sauf les administrations publiques)	566	45,2	59	11,9	5,1
Taille des établissements					
2 à 4 employés	591	48,2	205	6,3	8,8
5 à 19 employés	2 393	35,1	279	6,8	10,8
20 à 49 employés	2 064	28,0	72	9,7	19,4
50 employés et plus	4 096	42,3	36	27,8	38,9
TOTAL	9 144	37,6	592	8,3	12,8

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)

Problèmes de gestion	Nombre d'entreprises touchées	% d'entreprises affectées	Les secteurs d'activité les plus affectés
Recrutement, sélection, embauche et congédiement de la main-d'œuvre	189	31,8	<ul style="list-style-type: none"> – Services d'enseignement (4 entreprises, ou 66,7 %) – Arts, spectacles et loisirs (11 entreprises, ou 52,4 %) – Fabrication (14 entreprises, ou 40,0 %) – Hébergement et services de restauration (49 entreprises, ou 39,8 %)
Roulement et rétention de la main-d'œuvre	104	17,5	<ul style="list-style-type: none"> – Arts, spectacles et loisirs (10 entreprises, ou 47,6 %) – Fabrication (12 entreprises, ou 34,3 %) – Hébergement et services de restauration (30 entreprises, ou 24,4 %) – Assistance sociale (6 entreprises, ou 23,1 %)
Manque de personnel bilingue	80	13,5	<ul style="list-style-type: none"> – Hébergement et services de restauration (34 entreprises, ou 27,6 %) – Fabrication (9 entreprises, ou 25,7 %) – Arts, spectacles et loisirs (4 entreprises, ou 19,0 %)
Motivation, mobilisation et reconnaissance de la main-d'œuvre	74	12,4	<ul style="list-style-type: none"> – Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (9 entreprises, ou 26,5 %) – Fabrication (7 entreprises, ou 20 %) – Hébergement et services de restauration (23 entreprises, ou 18,7 %) – Administrations publiques (5 entreprises, ou 16,7 %)
Flexibilité de la main-d'œuvre	72	12,1	<ul style="list-style-type: none"> – Administrations publiques (6 entreprises, ou 20,0 %) – Hébergement et services de restauration (22 entreprises, ou 17,9 %) – Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (6 entreprises, ou 17,6 %)
Planification de la relève, succession d'entreprise	65	11,2	<ul style="list-style-type: none"> – Fabrication (7 entreprises, ou 21,2 %) – Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location (5 entreprises, ou 19,2 %) – Hébergement et services de restauration (15 entreprises, ou 12,4 %)
Vieillesse de la main-d'œuvre	65	10,9	<ul style="list-style-type: none"> – Administrations publiques (8 entreprises, ou 26,7 %) – Hébergement et services de restauration (21 entreprises, ou 17,1 %) – Services publics et construction (7 entreprises, ou 16,7 %)
Formation de la main-d'œuvre	63	10,6	<ul style="list-style-type: none"> – Fabrication (6 entreprises, ou 17,1 %) – Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (5 entreprises, ou 14,7 %) – Services publics et construction (6 entreprises,

Problèmes de gestion	Nombre d'entreprises touchées	% d'entreprises affectées	Les secteurs d'activité les plus affectés
			ou 14,3 %)
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	52	8,8	– Administrations publiques (5 entreprises, ou 16,7 %) – Commerce de détail (17 entreprises, ou 16,0 %) – Hébergement et services de restauration (11 entreprises, ou 9,0 %)
Coaching et encadrement de la main-d'œuvre	52	8,7	– Arts, spectacles et loisirs (5 entreprises, ou 23,8 %) Commerce de détail (12 entreprises, ou 11,3 %)
Évaluation du rendement du personnel	51	8,6	– Administrations publiques (5 entreprises, ou 16,7 %) – Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (5 entreprises, ou 14,7 %) – Hébergement et services de restauration (13 entreprises, ou 10,6 %)
Description des tâches et planification (élaboration d'outils pour la GRH)	42	7,1	– Fabrication (5 entreprises, ou 14,3 %) – Commerce de détail (11 entreprises, ou 10,5 %) – Hébergement et services de restauration (11 entreprises, ou 8,9 %)

Bien que 37,9 % des entreprises aient mentionné avoir un responsable de la gestion des ressources humaines dans leur entreprise, seulement 12,7 % de ces responsables ont indiqué consacrer plus de la moitié de leur temps à la gestion du personnel.

En premier lieu, en comparant les résultats de cette année à ceux de l'enquête précédente, nous remarquons que tous les pourcentages ont augmenté et que les deux principales difficultés de GRH sont demeurées les mêmes entre les deux enquêtes : le « recrutement, sélection, embauche et congédiement de la main-d'œuvre » est passé de 26,3 % à 31,8 % et le « roulement et rétention de la main-d'œuvre » est passé de 14,9 % à 17,5 %.

Le secteur de l'*Hébergement et services de restauration* est particulièrement éprouvé puisqu'il obtient une proportion plus élevée que la moyenne dans 10 des 12 difficultés mentionnées. Le secteur de la *Fabrication* se retrouve quant à lui mentionné dans 7 sous-questions sur 12.

Quant aux autres difficultés ayant connu une progression, on remarque que le « manque de personnel bilingue » est passé de 11,4 % à 13,5 %. La « motivation, mobilisation et reconnaissance de la main-d'œuvre » a progressé lors des trois dernières enquêtes, passant de 5,3 % à 10,6 % puis à 12,4 %. La « flexibilité de la main d'oeuvre » est passée de 5,0 % en 2005 à 8,4 % en 2007, pour s'établir à 12,1 % en 2009. De plus, quelques catégories significatives se sont ajoutées :

- Adaptation du personnel aux nouvelles technologies (8,8 %);
- Coaching et encadrement de la main-d'œuvre (8,7 %).

3.7 Utilisation et efficacité des méthodes de recrutement

Dans cette section, nous examinons les méthodes de recrutement utilisées par les entreprises ainsi que le taux d'efficacité de chacune d'entre elles.

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 *
Placement en ligne d'Emploi-Québec **	292	52,1	63,8
Banque de <i>curriculum vitae</i> interne	293	49,5	71,7
Journaux	293	46,1	67,4
Candidats recommandés par des employés	293	46,1	80
Contacts personnels des dirigeants de l'entreprise	293	40,6	79,8
Affichage sur place (ex. : sur des vitrines ou des murs de l'établissement) ***	293	35,5	55,8
Écoles, collèges et universités	293	21,2	62,9
Site Internet de votre établissement	292	14,4	57,1
Personnel des établissements concurrents	293	10,6	61,3
Sites Internet spécialisés dans le recrutement de personnel (ex. : Jobboom, Monster, Workopolis)	292	8,6	24
Démarches de recrutement à l'étranger ***	293	4,8	50
Agences de placement privées	293	3,4	50

* Dans l'enquête de 2007, aucune évaluation de l'efficacité des moyens de recrutement n'a été réalisée.

** Dans l'enquête de 2007, 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 2007.

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

Le service « Placement en ligne d'Emploi-Québec » est le moyen le plus utilisé par les entreprises pour recruter du personnel. Ce service a été utilisé par 52,1 % des répondants (33,9 % lors de l'enquête de 2007), alors que 63,8 % d'entre eux l'ont jugé très ou assez efficace.

La « Banque de *curriculum vitae* interne » demeure l'un des moyens les plus utilisés avec un taux d'efficacité de 71,7 %. Ajoutons aussi que les « Candidats recommandés par des employés » est le moyen ayant obtenu le plus haut taux d'efficacité, soit 80 %.

En ce qui a trait aux moyens de recrutement moins utilisés, mais qui ont été jugés de façon positive quant à leur efficacité, nous retrouvons les « Écoles, collèges et universités » ainsi que le « Personnel des établissements concurrents ».

Enfin, en comparant les résultats des moyens de recrutement utilisés dans les trois dernières enquêtes de 2005 à 2009, nous constatons que l'utilisation de la plupart des moyens a augmenté, tandis que d'autres moyens se sont ajoutés et prennent de plus en plus d'ampleur dans les nouvelles façons de faire pour recruter du personnel.

- ❑ L'affichage sur place (ex. : sur des vitrines ou des murs de l'établissement);
- ❑ Site Internet de l'entreprise;
- ❑ Personnel des établissements concurrents;
- ❑ Sites Internet spécialisés dans le recrutement de personnel (ex. : Jobboom, Monster, Workopolis);
- ❑ Démarches de recrutement à l'étranger.

Cette augmentation du taux d'utilisation des différentes méthodes de recrutement démontre bien que les employeurs doivent faire de plus en plus d'efforts pour dénicher de nouveaux employés. Compte tenu notamment de la démographie, la rareté de main-d'œuvre à laquelle certains employeurs sont déjà confrontés s'accroîtra certainement au fil des ans et cela nécessitera probablement une diversification accrue des méthodes de recrutement afin de rejoindre le plus de candidats possible.

3.8 Ouverture à différents bassins de main-d'œuvre

Les immigrants sont-ils une réponse aux besoins de main-d'œuvre dans la région de Charlevoix ? 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 immigrants¹¹ dans les entreprises

Cette section dresse le portrait 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.

¹¹ 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 %)	Plus de deux immigrants (en %)	
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	34	91,2	5,9	2,9	5
Fabrication	35	82,4	8,8	8,8	12
Services publics et construction	42	100,0	-	-	0
Transport et entreposage	22	95,5	4,5	,0	1
Commerce de gros ⁷	13	100,0	-	-	0
Commerce de détail	106	97,2	2,8	,0	3
Administrations publiques	30	100,0	,0	,0	0
Services d'enseignement ⁷	6	66,7	16,7	16,7	4
Soins de santé ⁷	22	95,5	4,5	,0	1
Assistance sociale	26	76,9	23,1	,0	6
Hébergement et services de restauration	123	86,2	6,5	7,3	53
Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location	27	96,3	3,7	,0	1
Information et industrie culturelle	8	100,0	,0	,0	0
Arts, spectacles et loisirs	21	76,2	19,0	4,8	7
Services professionnels, scientifiques et techniques	18	100,0	,0	,0	0
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement ⁷	3	100,0	,0	,0	0
Autres services (sauf les administrations publiques)	59	96,6	3,4	,0	2
Taille des établissements					
2 à 4 employés	205	97,1	2,4	,5	7
5 à 19 employés	281	91,8	7,5	,7	27
20 à 49 employés	73	83,6	6,8	9,5	33
50 employés et plus	36	82,9	2,9	14,3	28
TOTAL	595	92,1	5,4	2,5	95

⁷ Voir point 3 à la page 16.

En 2009, 7,9 % des répondants (47 entreprises) employaient au moins une personne immigrante alors que dans l'enquête 2007, ce pourcentage s'élevait à 5,9 % (40 entreprises). Voici les secteurs d'activité qui semblent embaucher davantage d'immigrants :

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

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

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

- Services publics et construction;
- Commerce de gros;
- Administrations publiques;
- Information et industrie culturelle;
- Services professionnels, scientifiques et techniques;
- Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement.

Les informations présentées au tableau 15 indiquent que parmi les entreprises ayant été en mesure de quantifier leur nombre d'employés immigrants, celles-ci n'emploient que 95 travailleurs immigrants sur un total de 9 525 employés, soit à peine 1 % du total de leur effectif.

De plus, parmi les 47 entreprises ayant eu recours à la main-d'oeuvre immigrante, la majorité disait ne pas avoir éprouvé de difficultés d'intégration. Néanmoins, celles qui en ont éprouvé ont vécu les difficultés suivantes :

- Culture différente (17,0 %);
- Langue différente (10,6 %);
- Reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger (6,4 %);
- Adaptation technologique (6,4 %);
- Refus des collègues (2,1 %);
- Adaptation des autres membres de la famille (2,1 %);
- Autres difficultés (6,4 %).

Notons que les choix de réponse « Religion différente » et « Adaptation aux horaires de travail » n'ont reçu aucune mention.

Par ailleurs, lorsque nous demandions aux entreprises de préciser les méthodes qui pourraient, face au manque de main-d'oeuvre rencontré dans la région, augmenter la part des immigrants dans les entreprises, voici les alternatives qu'elles ont mentionnées :

- Formation linguistique - francisation (67,4 %);

- ❑ Formation rapide et souple pour intégrer les immigrants au marché du travail technique (55,8 %);
- ❑ Meilleure reconnaissance des diplômes et des compétences (52,3 %);
- ❑ Aide financière et matérielle pour l'intégration des immigrants (50,1 %);
- ❑ Regroupement des services (50,1 %);
- ❑ Promotion auprès des immigrants sans emploi des autres régions du Québec (48,4 %);
- ❑ Service d'aide et de soutien à la recherche d'emploi pour les autres membres de la famille (47,7 %).

Enfin, nous avons demandé aux entreprises si elles étaient prêtes à investir temps et argent pour recruter à l'étranger. Au total, moins de 10 % d'entre elles, soit 56 entreprises, ont répondu par l'affirmative.

3.8.2 *Embauche d'assistés sociaux ou de chômeurs*

- ❑ 75,7 % 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 des secteurs suivants démontrent plus d'ouverture que la moyenne à ce bassin de main-d'œuvre :
 - Arts, spectacles et loisirs (100,0 %);
 - Assistance sociale (92,3 %);
 - Information et industrie culturelle (87,5 %);
 - Hébergement et services de restauration (84,2 %);
 - Finances, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location (84,0 %).
 - ❑ En revanche, les employeurs de ces secteurs démontrent moins d'ouverture que la moyenne à ce bassin de main-d'œuvre :
 - Services professionnels, scientifiques et techniques (38,9 %);
 - Commerce de gros (38,5 %).
- ❑ 58,8 %, ou 341, des entreprises avaient 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 :
 - Arts, spectacles et loisirs (85,7 %);
 - Fabrication (82,4 %);
 - Assistance sociale (80,0 %).

Par ailleurs, nous avons demandé aux entreprises ayant déjà embauché des assistés sociaux ou des chômeurs si elles avaient éprouvé des difficultés : 34,6 %, ou 118, des entreprises ont répondu « oui » à cette question. Les principales difficultés mentionnées par ces entreprises sont :

- Manque de motivation, de volonté d'effort et d'intérêt;
- Manque d'assiduité, de persévérance et de fiabilité;
- Manque de compétence, formation, travail mal fait.

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 pour la formation;
- Sélection des candidats référés plus rigoureuse;
- Mise en place d'un suivi avec les candidats;
- Moyens incitatifs pour motiver les candidats.

3.8.3 Embauche de personnes retraitées

Les entreprises sont ouvertes à embaucher des personnes retraitées, puisque 71,6 % d'entre elles ont répondu par l'affirmative. Les employeurs qui démontrent plus d'ouverture que la moyenne à ce bassin de main-d'œuvre se concentrent dans les secteurs suivants :

- ❑ Arts, spectacles et loisirs (90,0 %);
- ❑ Assistance sociale (88,5 %);
- ❑ Information et industrie culturelle (85,7 %);
- ❑ Services d'enseignement (83,3 %);
- ❑ Fabrication (79,4 %).

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

- ❑ Soins de santé (54,5 %);
- ❑ Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (55,9 %).

Parmi les entreprises ouvertes à embaucher des personnes retraitées, 80,0 % se disaient même prêtes à leur offrir un travail saisonnier, 81,8 % des horaires de travail flexibles et 91,9 % 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.

316 entreprises, soit 55,7 %, ont répondu par l'affirmative à propos des stagiaires non rémunérés :

- Elles seraient prêtes à accueillir 602 stagiaires non rémunérés, dont plus de la moitié dans les secteurs suivants :
 - Hébergement et services de restauration (156 stagiaires);
 - Commerce de détail (74 stagiaires);
 - Fabrication (63 stagiaires);
 - Autres services (sauf les administrations publiques) (58 stagiaires);
 - Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (39 stagiaires).

183 entreprises, soit 33,0 %, ont répondu oui à propos des stagiaires rémunérés :

- Ces entreprises auraient un intérêt pour 303 stagiaires rémunérés. Voici les secteurs les plus importants relativement au nombre de stagiaires :
 - Hébergement et services de restauration (114 stagiaires);
 - Commerce de détail (36 stagiaires);
 - Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (29 stagiaires);
 - Services publics et construction (22 stagiaires).

31 entreprises sont prêtes à accueillir ou à former des apprentis

- Ces entreprises pourraient accueillir 54 apprentis. Elles œuvrent dans les *Services publics et 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, 72,7 % des entreprises ont mentionné offrir au moins une mesure de conciliation travail-famille à leurs employés et 5,6 % de ces entreprises anticipaient même, au cours de la prochaine année, leur en offrir de nouvelles

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

- ❑ Information et industrie culturelle (100,0 %);
- ❑ Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location (85,2 %);
- ❑ Assistance sociale (84,6 %);
- ❑ Commerce de gros (84,6 %).

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

- ❑ Transport et entreposage (40,9 %);
- ❑ Services publics et construction (68,3 %);
- ❑ Hébergement et services de restauration (70,5 %);
- ❑ Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (70,6 %).

Parmi les entreprises qui n'offraient pas, au moment de l'enquête, de mesures de conciliation travail-famille à leurs employés, 4,9 % d'entre elles planifiaient en instaurer au cours de la prochaine année.

3.9.2 Formation continue

Parmi les 594 entreprises répondantes, 61,4 % ont mentionné avoir offert au moins une activité de formation à leurs employés entre les mois de septembre 2008 et août 2009, alors que dans l'enquête de 2007, ce pourcentage s'élevait à 46,2 %. Les secteurs suivants se démarquent par une proportion plus élevée quant à leur offre de formation :

- Assistance sociale (88,5 %);
- Administrations publiques (86,7 %);
- Services de santé (86,4 %).

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

- Hébergement et services de restauration (46,3 %);
- Services publics et construction (47,6 %);
- Information et industrie culturelle (50,0 %).

On remarque également que la taille de l'entreprise semble un facteur important dans la capacité d'offrir des activités de formation. Plus l'entreprise est petite, moins la formation semble offerte :

- 2 à 4 employés (47,1 %);
- 5 à 19 employés (61,2 %);
- 20 à 49 employés (86,3 %);
- 50 employés et plus (94,4 %).

4 512 personnes ont participé à au moins une activité de formation, soit 47,4 % des employés. Dans l'enquête de 2007, ce pourcentage s'élevait à 44,6 %. En analysant les différents moyens utilisés par les entreprises ayant offert au moins une activité de formation, on constate que :

- ❑ 84,3 % ont utilisé le remboursement, en totalité ou en partie, des dépenses de formation;
- ❑ 84,1 % ont utilisé le coaching par des employés expérimentés ou de la « formation sur le tas »;
- ❑ 66,8 % ont utilisé les ateliers, les travaux pratiques ou les cours DURANT les heures de travail;
- ❑ 55,9 % ont utilisé les congés payés;
- ❑ 44,7 % ont utilisé les ateliers, les travaux pratiques ou les cours EN DEHORS des heures de travail;
- ❑ 15,0 % ont utilisé les congés non payés.

Entre les enquêtes de 2007 et de 2009, on remarque une forte progression du remboursement, en totalité ou en partie, des dépenses de formation (66,0 % dans l'enquête de 2007). De plus, on constate une augmentation de 16,9 % du coaching par des employés (67,2 % dans l'enquête de 2007) et une augmentation de 15,7 % des congés payés (40,2 % dans l'enquête de 2007).

Quant aux ressources mises à contribution pour former les employés, les entreprises ont recours à :

- ❑ des consultants ou des formateurs (78,3 %);
- ❑ du personnel de l'entreprise (74,2 %);
- ❑ des vendeurs ou des fournisseurs d'équipements (40,4 %);
- ❑ du personnel des écoles et des centres de formation du secondaire (14,3%);
- ❑ du personnel des écoles et des centres de formation collégiale (11,8%);
- ❑ du personnel des universités (9,3 %).

En comparant les résultats des enquêtes de 2007 et de 2009 en ce qui a trait aux ressources mises à contribution pour dispenser de la formation, on remarque que les pourcentages sont pour la plupart inchangés, sauf pour le personnel des écoles et des centres de formation collégiale (17,1 % en 2007) et le personnel des universités (17,8 % en 2007) dont les deux proportions ont diminué.

Nous avons également demandé aux 595 entreprises si elles considéraient avoir des difficultés à réaliser des activités de formation. Au total, 9,8 % de celles-ci ont répondu « oui » alors que dans l'enquête de 2007, ce pourcentage s'élevait à 7,3 %. Parmi les entreprises qui ont mentionné avoir des difficultés à réaliser des activités de formation, vous trouverez ci-dessous les raisons invoquées. Notons que tous les pourcentages ont augmenté entre les enquêtes de 2007 et de 2009, sauf pour la mention « Difficultés à estimer ou à évaluer les besoins de formation ».

- ❑ Manque de temps de la part des employés pour participer à des activités de formation (73,3 % contre 36,7 % lors de l'enquête de 2007);
- ❑ Remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service (70,0 % contre 44,9 % lors de l'enquête de 2007);
- ❑ Manque de temps pour organiser les activités de formation (65,0 % contre 44,9 % lors de l'enquête de 2007);
- ❑ Coût des activités de formation trop élevé (58,3 % contre 44,9 % lors de l'enquête de 2007);
- ❑ Manque d'employés pour dispenser les activités de formation (51,7 % contre 28,6 % lors de l'enquête de 2007);
- ❑ Cours non disponibles ou mal adaptés (41,7 % contre 30,6 % lors de l'enquête de 2007);
- ❑ Manque d'intérêt de la part des employés (40,0 % contre 30,6 % lors de l'enquête de 2007);
- ❑ Méconnaissance des services et des programmes offerts par les maisons d'enseignement de la région (26,7 % contre 12,2 % lors de l'enquête de 2007);
- ❑ Scolarité insuffisante des employés pour suivre les activités de formation (25,0 % contre 10,2 % lors de l'enquête de 2007).
- ❑ Crainte de perdre les employés formés au profit des concurrents (23,3 % contre 12,2 % lors de l'enquête de 2007);
- ❑ Difficultés à estimer ou à évaluer les besoins de formation (16,7 % contre 18,4 % lors de l'enquête de 2007).

Concernant les prévisions de formation, 58,6 % 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 41,6 % en 2007.

Lors de cette enquête, nous avons aussi demandé aux employeurs de Charlevoix quels moyens ils utilisaient pour évaluer leurs besoins de formation dans leur entreprise. Voici les réponses mentionnées :

- ❑ Ponctuellement, lors de changements dans les méthodes de production ou technologiques (55,1 %);
- ❑ À la demande des employés (46,1 %);
- ❑ Après consultation auprès des superviseurs et employés (41,1 %);
- ❑ Selon l'offre de formation pertinente qui passe (publicité) (38,7 %);
- ❑ À la suggestion des fournisseurs (26,3 %);
- ❑ Avec un plan de formation annuel structuré (23,7 %).

Dans le but de mieux comprendre le processus de formation des entreprises, Emploi-Québec a aussi demandé aux employeurs de Charlevoix ce qui les motivait à offrir de la formation. Voici les raisons les plus fréquemment mentionnées :

- ❑ Pour qualifier mes employés (75,9 %);
- ❑ Pour améliorer la productivité et la qualité des services et/ou des produits (74,9 %);
- ❑ Pour demeurer compétitif (61,3 %);
- ❑ Pour reconnaître les compétences des employés (augmentation des responsabilités) (59,6 %);

- ❑ Pour retenir en emploi des employés (motivation, climat, etc.) (56,6 %);
- ❑ Par obligation lors des changements et non par choix (50,2 %);

Plusieurs employés sont expérimentés dans leur domaine de travail, mais ne possèdent pas un diplôme faisant état de leur niveau d'expérience. Nous avons donc posé la question suivante aux employeurs de Charlevoix : « Seriez-vous ouvert à encourager ou à aider (sans engagement financier de votre part) vos employés expérimentés sans diplôme à faire reconnaître leurs compétences dans le cadre d'un processus de reconnaissance des acquis ? ». 411 entreprises, soit 72,0 % se sont dites ouvertes à un processus de reconnaissance des acquis. Le secteur de la *Fabrication* a obtenu le plus haut pourcentage.

- ❑ Fabrication (90,9 %);
- ❑ Arts, spectacles et loisirs (90,0 %);
- ❑ Information et industrie culturelle (87,5 %).

Toujours dans le but de mieux comprendre le processus de formation, nous avons aussi voulu savoir par quels moyens les entreprises de la région de Charlevoix s'informent des formations disponibles en posant la question suivante : « Quelles sont les sources d'information qui sont les plus susceptibles de vous rejoindre pour vous faire connaître l'offre de formation disponible sur votre territoire ? ». Voici leurs réponses :

- ❑ Courriel / Site Web (49,8 %);
- ❑ Autres (26,6 %);
- ❑ La recherche sur Internet ou courriels informatiques (19,4 %);
- ❑ Les journaux (16,5 %);
- ❑ Le centre local d'emploi et/ou le CLD (7,7 %);
- ❑ Les publications spécialisées de votre domaine d'activité (4,5 %);
- ❑ La radio (3,7 %);
- ❑ Les maisons de formation (2,4 %);
- ❑ Les publisacs (2,0 %);
- ❑ Les comités sectoriels (1,5 %).

Les réponses les plus fréquemment mentionnées dans l'item « Autres » sont reliées à de la formation sur Internet. Il est clair que l'informatique a pris le dessus sur l'affichage dans les journaux et sur la publicité à la radio, et que l'utilisation d'Internet est maintenant la meilleure façon de rejoindre les gens.

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, 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) »*

- 37,1 % des entreprises ont répondu « oui » alors que dans l'enquête de 2007, ce pourcentage s'élevait à 34,9 %. Les entreprises de ces secteurs d'activité se démarquent quant à leur utilisation des mesures et des services offerts par Emploi-Québec :

Utilisation la plus élevée des mesures et des services :

- Assistance sociale (76,9 %);
- Fabrication (68,6 %);
- Information et industrie culturelle (62,5 %);
- Arts, spectacles et loisirs (52,4 %).

Utilisation la plus faible des mesures et des services :

- Transport et entreposage (13,6 %);
- Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location (14,8 %).

« *Avez-vous déjà utilisé le Placement en ligne d'Emploi-Québec ? »*

- 45,2 % des entreprises ont répondu « oui », et plus de 85 % de celles-ci l'ont utilisé dans l'année précédant l'enquête. Les entreprises de ces secteurs d'activité se démarquent quant à leur utilisation du Placement en ligne d'Emploi-Québec :

Utilisation la plus élevée du Placement en ligne :

- Assistance sociale (84,6 %);
- Enseignement (83,3 %);
- Fabrication (62,9 %).

Utilisation la plus faible du Placement en ligne :

- Administrations publiques (43,2 %);
- Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location (50,9 %);
- Services publics et construction (55,7 %);
- Information et industrie culturelle (58,0 %);
- Services d'enseignement (58,2 %).

« *Souhaitez-vous rencontrer un conseiller d'Emploi-Québec pour offrir à votre établissement les services et les mesures susceptibles de répondre à vos besoins ? »*

- 22,1 % des entreprises ont répondu « oui » alors que dans l'enquête de 2007, ce pourcentage s'élevait à 21,4 %. Les entreprises de ces secteurs d'activité se démarquent quant à leur désir de rencontrer un conseiller d'Emploi-Québec :

Pourcentage le plus élevé d'entreprises manifestant ce désir :

- Hébergement et services de restauration (28,0 %);
- Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (31,6 %).

Pourcentage le plus faible d'entreprises manifestant ce désir :

- Administrations publiques (8,0 %);
- Services publics et construction (14,0 %).

Conclusion

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

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

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

Les solutions à court terme peuvent être :

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

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

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 région de Charlevoix selon les informations colligées dans la LIC (Liste des industries et des commerces).

Quand et qui ?

La collecte de données a été réalisée par la firme *Écho sondage* du 22 septembre au 12 décembre 2009. Un total de six interviewers a 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.

Regroupements sectoriels

Tout au long de ce document, les résultats sont présentés par regroupement sectoriel et par taille d'entreprise. Il est alors pertinent d'informer le lecteur sur les codes du *Système de classification des industries de l'Amérique du Nord* (SCIAN) à la source de chacun des regroupements¹².

¹² 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>

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

Collaboration, représentativité des résultats et l'emploi dans la région de Charlevoix

Comme mentionné précédemment, 1 167 entreprises de la région de Charlevoix ont été enquêtées dans le cadre de cette étude. De ce nombre, 595 ont été jugées admissibles et ont accepté de remplir le questionnaire long de l'enquête. En plus de ces 595 entreprises répondantes, 207 autres ont aussi participé à l'enquête, sans toutefois avoir rempli le questionnaire long. Au total, 802 entreprises ont accepté de collaborer (A + B + C), ce qui nous a permis d'obtenir un taux de collaboration globale de 80,6 %.

Tableau 16 : Résultats des communications avec les 1167 entreprises enquêtées

A. Questionnaire long rempli par des entreprises admissibles	595
B. Questionnaire court rempli en raison d'un regroupement	47*
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 2007 et septembre 2008	160
D. Entreprises éligibles à l'enquête, sans entrevues complétées	193
E. Entreprises pour lesquelles l'éligibilité à l'enquête n'a pas été établie	33
F. Numéros non valides	139
G. TOTAL	1 167
Taux de réponse ((A + B + C) / G)	68,7 %
Taux de collaboration ((A + B + C) / (G - (E + F)))	80,6 %

* Ces 47 questionnaires ont été inclus dans les 595 questionnaires longs.

Les données obtenues sont-elles représentatives de la réalité charlevoisienne ? Pour ce faire, nous avons comparé dans les tableaux 17 (en fonction du nombre d'entreprises) et 18 (en fonction du nombre d'emplois), la part des 595 entreprises admissibles répondantes par rapport à l'ensemble des 1 000 entreprises actives¹³ enquêtées.

¹³ 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 admissibles ayant collaboré et taux de représentativité

Regroupement sectoriel	Entreprises actives		Nombre d'entreprises admissibles ayant collaboré à l'enquête parmi les entreprises actives	% de représentativité (Entreprises admissibles ayant collaboré / Entreprises actives)
	Nombre	%		
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	55	5,5	34	61,8
Fabrication	46	4,6	35	76,1
Services publics et construction	64	6,4	42	65,6
Transport et entreposage	36	3,6	22	61,1
Commerce de gros	25	2,5	13	52,0
Commerce de détail	186	18,6	106	57,0
Administrations publiques	37	3,7	30	81,1
Services d'enseignement	23	2,3	6	26,1
Soins de santé	42	4,2	22	52,4
Assistance sociale	28	2,8	26	92,9
Hébergement et services de restauration	205	20,5	123	60,0
Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location	42	4,2	27	64,3
Information et industrie culturelle	12	1,2	8	66,7
Arts, spectacles et loisirs	37	3,7	21	56,8
Services professionnels, scientifiques et techniques	33	3,3	18	54,5
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	13	1,3	3	23,1
Autres services (sauf les administrations publiques)	116	11,6	59	50,9
Taille des établissements				
2 à 4 employés	462	46,2	205	44,4
5 à 19 employés	396	39,6	281	71,0
20 à 49 employés	96	9,6	73	76,0
50 employés et plus	46	4,6	36	78,3
TOTAL	1 000	100,0	595	59,5

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 1000 entreprises actives		Nombre d'emplois dans les 595 entreprises admissibles ayant collaboré à l'enquête parmi les entreprises actives	% de représentativité (Entreprises admissibles ayant collaboré / Entreprises actives)
	Nombre	%		
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	587	4,3	478	81,4
Fabrication	1 289	9,3	1 138	88,3
Services publics et construction	737	5,3	706	95,8
Transport et entreposage	371	2,7	232	62,5
Commerce de gros	181	1,3	85	47,0
Commerce de détail	1 675	12,1	1 163	69,4
Administrations publiques	695	5,0	500	71,9
Services d'enseignement	698	5,1	727	104,2
Soins de santé	1 990	14,4	190	9,5
Assistance sociale	350	2,5	342	97,7
Hébergement et services de restauration	2 951	21,4	2 335	79,1
Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location	295	2,1	190	64,4
Information et industrie culturelle	91	0,7	75	82,4
Arts, spectacles et loisirs	1 031	7,5	691	67,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	136	1,0	92	67,6
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	59	0,4	15	25,4
Autres services (sauf les administrations publiques)	670	4,9	566	84,5
Taille des établissements				
2 à 4 employés	1 132	8,2	598	52,8
5 à 19 employés	3 397	24,6	2 454	72,2
20 à 49 employés	2 867	20,8	2 210	77,1
50 employés et plus	6 410	46,4	4 263	66,5
TOTAL	13 806	100,0	9 525	69,0

La lecture des tableaux 17 et 18 nous indique :

- ❑ 9 525 emplois recensés parmi 595 entreprises;
- ❑ un taux global de représentativité de 59,5 % pour les entreprises actives ayant collaboré à l'enquête et de 69,0 % pour le nombre d'emplois couverts 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 :

- ❑ Soins de santé (9,5 %);
- ❑ Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement (25,4 %);
- ❑ Commerce de gros (47,0 %).

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 dans la région de Charlevoix :

- ❑ près de 40 % des entreprises exercent leurs activités dans les secteurs du *Commerce de détail* et de l'*Hébergement et services de restauration*; ces secteurs ne représentant toutefois que le tiers des emplois occupés;
- ❑ le secteur public représenté en majorité par les *Administrations publiques*, les *Services d'enseignement* et les *Soins de santé* représente 10,2 % des entreprises, mais leur part en emploi est de 24,5 %;
- ❑ la petite entreprise (deux à quatre employés) est majoritaire dans la région de Charlevoix, représentant 46,2 % des établissements, mais ne constitue que 8,2 % des emplois;
- ❑ à l'inverse, 4,6 % des entreprises ont plus de 50 employés, mais représentent 46,4 % des emplois.

Âge des entreprises de deux employés et plus de la région de Charlevoix

Nous abordons le thème de « l'âge des entreprises de deux employés et plus de la région de Charlevoix » dans cette annexe méthodologique plutôt que dans la section « résultats de l'enquête », car nous estimons que cette donnée est largement tributaire 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 57,3 % des entreprises répondantes existent depuis plus de 20 ans.

Tableau 19 : Âge des entreprises

	Nombre	%
5 ans et moins	35	6,3
6 à 10 ans	58	10,5
11 à 20 ans	144	25,9
21 à 35 ans	182	32,8
36 ans et plus	136	24,5
N = 555 Moyenne = 30,6 ans		

Plus de la moitié des nouvelles entreprises (moins de cinq ans) présentes dans la région appartiennent aux deux secteurs d'activité suivants :

- Hébergement et services de restauration (10 entreprises);
- Commerce de détail (9 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, <i>ou</i> ◆ de deux à cinq ans d'apprentissage, <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, <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, <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.