

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

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

Direction

Louise Bilodeau

Traitement des données, analyse et rédaction

Céline Milette

Hélène Roy

Martine Roy

Collaboration

Lise Larue, conseillère en main-d'œuvre, CLE de Beauport.

Dolorès Martineau, conseillère en main-d'œuvre, CLE de Beauport.

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

Secrétariat

Suzanne Paquet

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.

Avril 2011

TABLE DES MATIÈRES

Préambule	4
Faits saillants	6
Contexte de réalisation	13
1. La MRC de La Côte-de-Beaupré	14
2. Données sociodémographiques	15
3. Résultats de l'enquête	20
3.1 Les entreprises répondantes, leur nombre d'emplois et la part des emplois à temps plein	21
3.2 Ventilation du nombre d'emplois selon différents regroupements (sexe, catégorie d'âge, exigence de scolarité et saison)	23
3.2.1 Ventilation par sexe.....	23
3.2.2 Ventilation par catégorie d'âge	26
3.2.3 Ventilation par exigence de scolarité.....	27
3.2.4 Ventilation par saison	30
3.3 Croissance, décroissance ou stabilité des besoins de main-d'œuvre dans les entreprises	32
3.4 Besoins de main-d'œuvre	34
3.4.1 Postes vacants	35
3.4.2 Prévisions de recrutement.....	37
3.5 Prévisions de retraite au cours des sept prochaines années (avec remplacement prévu), politique de retraite et planification	39
3.6 Difficultés relatives à la gestion des ressources humaines	43
3.7 Utilisation et efficacité des méthodes de recrutement	46
3.8 Ouverture à différents bassins de main-d'œuvre	47
3.8.1 Présence des immigrants dans les entreprises	47
3.8.2 Embauche d'assistés sociaux ou de chômeurs	50
3.8.3 Embauche de personnes retraitées.....	51
3.8.4 Embauche de stagiaires	52
3.9 Nouvelles pratiques de gestion des ressources humaines	52
3.9.1 Conciliation travail-famille.....	52
3.9.2 Formation continue	53
3.10 Services d'Emploi-Québec	56
Conclusion	58
Annexe I : Éléments méthodologiques	59
Annexe II : Quelques concepts de la Classification nationale des professions (CNP)	66

Préambule

La MRC de la Côte-de-Beaupré représente 3,6 % de tous les résidents de la région de la Capitale-Nationale et près de 3 % des entreprises inscrites dans la *Liste des industries et des commerces (LIC)*. Elle possède plusieurs infrastructures récréatives estivales et hivernales répondant à tous les goûts. Un grand nombre de personnes s'y rendent chaque année pour visiter musées, établissements du patrimoine religieux ou encore la Réserve nationale de faune du cap Tourmente. La présence de différentes cultures agricoles ainsi que du Parcours gourmand visant la promotion de producteurs artisanaux en font également un lieu de prédilection pour l'agrotourisme. Toutefois, des projets résidentiels se sont développés au fil des ans dans les municipalités à proximité des terres agricoles et cela n'est pas sans créer des pressions sur le milieu.

Lors de la dernière enquête réalisée à l'automne 2010 auprès des employeurs de La Côte-de-Beaupré, le contexte économique était plus favorable qu'en 2009, mais on vivait difficilement le départ d'un employeur important. On se rappellera qu'en septembre 2009, la multinationale AbitibiBowater annonçait la fermeture de son usine de Beaupré, privant ainsi 360 travailleurs de leur emploi. Un Comité a été formé afin d'évaluer les possibilités de relance, mais il a finalement été décidé d'abandonner l'idée d'une réouverture de l'usine et de tabler sur la diversification économique.

D'ailleurs, des projets de développement sont bien enclenchés alors que d'autres, prometteurs, pointent à l'horizon. Pensons au parc éolien La Seigneurie de Beaupré, du consortium Boralex et Gaz Métro, qui comptera 131 éoliennes et sera implanté au nord de Sainte-Tite-des-Caps. Ce projet nécessitera des investissements de 800 millions de dollars qui se traduiront par des retombées économiques de 480 millions et l'embauche de 400 travailleurs durant la construction. La mise en service est prévue pour 2013 et 20 personnes y travailleront.

Parmi les projets pouvant voir le jour à moyen terme, on retrouve un nouveau parc aquatique, la construction d'un centre de congrès ainsi que la modernisation des équipements et l'ajout d'activités au Mont-Saint-Anne afin d'en faire un centre de villégiature quatre saisons : des investissements totaux de 140 millions de dollars.

Depuis la dernière enquête, certaines entreprises ont investi afin d'augmenter leurs offres de produits ou de services alors que d'autres ont fait le choix de s'établir sur La Côte-de-Beaupré. C'est le cas notamment de l'Hôtel Château-Mont-Saint-Anne qui a rénové une partie de ses installations et créé un nouvel ESPACE NORDIK. L'ouverture prochaine du Spa des Neiges et de Station Blü viendront élargir l'offre touristique de la MRC. Dans le secteur du commerce de détail, Super C, Familiprix et Proxim ont augmenté leur superficie en 2010 afin de mieux desservir leur clientèle en croissance.

Selon les perspectives démographiques de l'Institut de la statistique du Québec, la MRC de La Côte-de-Beaupré peut se réjouir. Le déclin de sa population observé lors du recensement de 2001 est derrière elle. Si cette tendance se maintient, le nombre total de personnes de cette MRC progressera de 8,4 % d'ici 2016 comparativement à 2,8 % dans la région de la Capitale-Nationale. De nouveaux ensembles résidentiels intéressants, des propriétés moins

coûteuses et la présence d'un axe routier important continueront d'influencer les jeunes et les moins jeunes dans le choix d'un milieu de vie.

Malgré cet apport de nouveaux résidents, les employeurs de La Côte-de-Beaupré éprouvent et éprouveront encore des difficultés dans le recrutement de leur personnel. En effet, bien que le vieillissement de la population en âge de travailler sera moins prononcé sur ce territoire que dans les autres MRC de la région, il causera des soucis aux dirigeants d'entreprises. Ajoutons à cela la réduction des bassins de main-d'œuvre plus éloignés du marché du travail.

Dans un tel contexte de rareté de main-d'œuvre, comment les entreprises de la MRC attireront-elles les travailleurs ? Adapteront-elles leurs outils et la gestion des ressources humaines ? Offriront-elles des mesures de conciliation travail-famille ? Comment entrevoient-elles l'avenir ? Voici quelques-unes des questions auxquelles 223 employeurs ont bien voulu répondre.

Faits saillants

La MRC de La Côte-de-Beaupré regroupe les neuf municipalités de Beaupré, Boischatel, Château-Richer, L'Ange-Gardien, Sainte-Anne-de-Beaupré, Saint-Ferréol-les-Neiges, Saint-Joachim, Saint-Louis-de-Gonzague-du-Cap-Tourmente et Saint-Tite-des-Caps. On y retrouve également deux territoires non organisés (TNO)¹, soit Lac-Jacques-Cartier et Sault-au-Cochon.

Démographie²

- Le développement d'ensembles résidentiels dans les municipalités situées près de la zone urbaine a entraîné l'arrivée de jeunes familles avec des enfants. La MRC affiche entre 2005 et 2010 une entrée nette de résidents sur son territoire et d'année en année, le groupe des 25 à 54 ans présente les gains les plus importants.
- Entre 2011 et 2031, La MRC de La Côte-de-Beaupré devrait connaître la plus forte hausse de population de la région (23,7 %), passant de 25 346 à 31 357. En 2031, la MRC devrait représenter 4,2 % de la population régionale, comparativement à 3,7 % en 2011.
- Le territoire se distingue de l'ensemble de la région. En effet, entre 2011 et 2031, on anticipe une augmentation de sa population âgée de 15 à 24 ans (15,8 %) et de 25 à 54 ans (3,7 %). Alors que la région sera affectée par des diminutions respectives de ces tranches d'âge de 3,9 % et de 8,4 %.
- Malgré des statistiques démographiques plus positives, les difficultés de recrutement seront encore présentes. En effet, bon nombre de résidents de La Côte-de-Beaupré travaillent à l'extérieur de la MRC. Au recensement de 2006, 41,5 % des travailleurs occupaient un emploi dans une entreprise du territoire.

¹ Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire, *Répertoire des municipalités*, avril 2011.

² Les données pour l'année 2006 sont tirées du recensement de Statistique Canada alors que les données prévisionnelles proviennent du scénario de référence des perspectives démographiques de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), 2006-2031.

Résultats de l'enquête menée auprès des entreprises de la MRC de La Côte-de-Beaupré

Emplois recensés

Au total de 4 263 emplois ont été recensés dans les 290 entreprises répondantes de 2 employés et plus. Cette enquête trace donc un portrait de 72,9 % des entreprises et de près de 67 % des emplois du territoire de La Côte-de-Beaupré.

Emplois temps plein

- 65,3 % des emplois sont à temps plein (30 heures et plus par semaine). Il s'agit d'une baisse par rapport à 2007, où l'on en recensait 71,1 %. Les secteurs où l'on compte le plus grand pourcentage de personnes travaillant à temps plein sont :
 - Fabrication (93,4 %);
 - Services publics et construction (85,8 %);
 - Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (74,7 %).

Exigence de scolarité

- 35,3 % des emplois recensés exigent une formation spécialisée, 31,2 % une formation non spécialisée et 33,5 % aucune formation. Les secteurs exigeant le plus de formations spécialisées sont :
 - Administrations publiques et parapubliques (68,4 %);
 - Services publics, construction, transport et entreposage (66,0 %);
 - Finance, assurances, gestion d'entreprises, services immobiliers et de location (55,3 %).

Variation de l'emploi

- **De septembre 2009 à septembre 2010**, les entreprises ont connu un gain net de 87 emplois; la fabrication représentant à elle seule 51 emplois.
- **Entre septembre 2010 et septembre 2011**, les entreprises anticipaient un gain net de 33 emplois. La fabrication et les administrations publiques et parapubliques prévoyant respectivement 14 et 13 emplois, tandis que du côté des services publics, construction, transport et entreposage on envisageait une perte nette de 10 emplois.
- Au gré des saisons, 45,2 % des entreprises répondantes ont mentionné que le nombre de personnes à leur emploi a varié **de septembre 2009 à août 2010**. Les secteurs ayant connu les plus grandes variations quant au nombre d'emplois sont :
 - Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs (152 emplois);
 - Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (91 emplois);
 - Hébergement et services de restauration (90 emplois).

- Au moment de l'enquête, on dénombrait 98 postes vacants dans 30 entreprises dont plus des trois quarts de niveau de compétence « technique » et « intermédiaire »
- Les prévisions de recrutement au cours de l'année suivante étaient de 266 dans 74 entreprises, dont plus des deux tiers de niveau de compétence « intermédiaire » et « élémentaire ».

Les travailleurs

Selon l'âge

- Le territoire compte une proportion intéressante de travailleurs de 25 à 54 ans (66,3 %) considérés comme la force de travail.
- La relève y est bien présente avec 24,1 % des travailleurs de moins de 25 ans.
- Certains secteurs bénéficiaient, au moment de l'enquête, d'une position de choix en raison de la forte proportion de leurs employés âgés de 25 à 54 ans :
 - Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location (83,1 %);
 - Services publics, construction, transport et entreposage (76,0 %);
 - Fabrication (73,3 %);
 - Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (73,2 %).

Selon le sexe

- Les femmes occupaient 45,5 % des emplois recensés. Les secteurs où l'on compte le plus grand pourcentage de personnel féminin sont :
 - Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location (88,2 %);
 - Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs (62,2 %).
- Les secteurs où l'on dénombre le plus grand pourcentage de personnel masculin sont :
 - Services publics et construction, transport et entreposage (89,8 %);
 - Fabrication (81,0 %).

Gestion des ressources humaines

Départs à a retraite et planification

- Plus de 6 entreprises sur 10 anticipaient 318 départs à la retraite au cours des 7 prochaines années.

- Malgré les nombreux départs à la retraite prévus, peu d'entreprises ont des politiques de retraite (9,5 %).
- La taille de l'entreprise semble être un facteur déterminant pour la présence de politiques de retraite, la proportion des entreprises de 50 employés qui en possède est de 21,4%.

Difficultés relatives à la gestion des ressources humaines

- Les 3 principales difficultés éprouvées au plan de la gestion des ressources humaines (GRH) sont « le recrutement, la sélection, l'embauche et le congédiement de la main-d'œuvre » (22,4 %), viennent ensuite « le roulement et la rétention de la main-d'œuvre » (16,9 %), ainsi que « le manque de personnel bilingue » (16,8 %).
- Il semble que les entreprises de 5 à 19 employés soient particulièrement affectées par les problèmes de recrutement (26,3 %), de roulement (21,2 %), de mobilisation (14,4 %) et de formation de la main-d'œuvre (10,9 %).

Méthodes de recrutement de la main-d'œuvre

- Pour le recrutement de la main-d'œuvre, trois méthodes se démarquent par le niveau d'utilisation, soit le service « Placement en ligne d'Emploi-Québec » (41,5 %), les « Candidats recommandés par des employés » (41,0%) et la « Banque de *curriculum vitae* interne » (40,8 %).
- En terme d'efficacité les méthodes les plus profitables sont :
 - Les « candidats recommandés par des employés » (85,4 %);
 - Les « contacts personnels des dirigeants de l'entreprise » (82,9 %);
 - Le service « Placement en ligne d'Emploi-Québec » (75,6 %).
- Enfin, en comparant les résultats des trois dernières enquêtes quant aux divers moyens de recrutement utilisés, nous remarquons une utilisation accrue de ces moyens :
 - Site Internet de l'entreprise;
 - Personnel des établissements concurrents.

D'autres se sont ajoutés :

- Affichage sur place (vitrines ou murs de l'établissement);
- Démarches pour recruter à l'étranger.

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

Embauche d'immigrants

- L'embauche d'immigrants dans la MRC est encore très marginale, en effet on ne retrouve que 64 travailleurs immigrants dans 35 entreprises. Cependant, il s'agit d'un gain de 10 entreprises par rapport à la dernière enquête.
- La majorité des entreprises n'ont pas éprouvé de difficultés dans l'intégration du personnel immigrant. Néanmoins, la langue apparaît comme un facteur majeur (22,9%). Les entreprises précisaient d'ailleurs dans 48 % des cas, qu'une formation linguistique serait un élément important pour augmenter la part des immigrants dans les entreprises.

Embauche de retraités

- 61,1 % des entreprises ont répondu qu'elles étaient ouvertes à embaucher des personnes retraitées et 86,4% d'entre elles se disaient prêtes à leur offrir des horaires de travail flexibles.

Embauche de stagiaires ou d'apprentis

- 111 entreprises seraient intéressées à accueillir, au cours des deux prochaines années 182 stagiaires non rémunérés dans leur établissement.
- 75 entreprises seraient intéressées à accueillir, au cours des deux prochaines années 115 stagiaires rémunérés.
- 18 entreprises oeuvrant dans les *Services publics et construction*, ainsi que dans les *Autres services*, serait prêtes à accueillir 26 apprentis.

Nouvelles pratiques de gestion des ressources humaines

Conciliation travail-famille

- 56,4 % des entreprises ont mentionné offrir au moins une mesure de conciliation travail-famille à leurs employés et 4,3 % anticipaient en offrir de nouvelles au cours de la prochaine année.

Formation continue

- 60,8 % des entreprises ont mentionné avoir offert au moins une activité de formation à leurs employés entre les mois de septembre 2009 et août 2010; 1457 personnes ont donc participé à au moins une activité de formation.
- 8,1 % des entreprises considèrent avoir des difficultés à réaliser des activités de formation. Ce pourcentage s'élevait à 4,5 % 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 (27,8 % contre 30,8 % lors de l'enquête de 2007);
 - Remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service (38,9 % contre 30,8 % lors de l'enquête de 2007);
 - Manque de temps pour organiser les activités de formation (50,0 % contre 38,5 % lors de l'enquête de 2007).
- 58,5 % des entreprises ont mentionné qu'au moins un de leurs employés participera, à des activités de formation, au cours de la prochaine année, comparativement à 41,5% en 2007.
- Les entreprises ont indiqué que les besoins de formation sont évalués :
 - Lors de changements dans les méthodes de production ou technologique (41,7 %);
 - Dans le cadre d'un plan annuel structuré (39,5 %);
 - A la demande des employés (25,6 %).

Changements dans les entreprises

Lors de l'enquête, les entreprises prévoyaient des changements divers :

- Les entreprises de 5 à 19 employés envisageaient des changements organisationnels (19 des 116 entreprises = 16,4 %) ainsi que des changements technologiques (13 des 116 entreprises = 11,2 %);
- Les entreprises de 50 employés et plus, anticipaient des changements technologiques (3 des 14 entreprises = 21,4 %) et des changements de marché (3 des 14 entreprises = 21,4 %).

Services d'Emploi-Québec

- 20,9 % des entreprises disent utiliser les mesures et les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec dans les centres locaux d'emploi (CLE).
- 45,0 % des entreprises disent avoir déjà utilisé le Placement en ligne d'Emploi-Québec.
- 17,1 % 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 20 septembre 2010 au 14 janvier 2011, l'enquête auprès des entreprises embauchant trois employés et plus sur le territoire de La Côte-de-Beaupré.

Dans les pages qui suivent, nous vous présentons les résultats de cette cinquième enquête³ menée auprès des entreprises. Préalablement à l'exposé sur les résultats obtenus, un aperçu des données démographiques observées et anticipées a été ajouté. Deux annexes ont aussi été jointes à ce document :

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

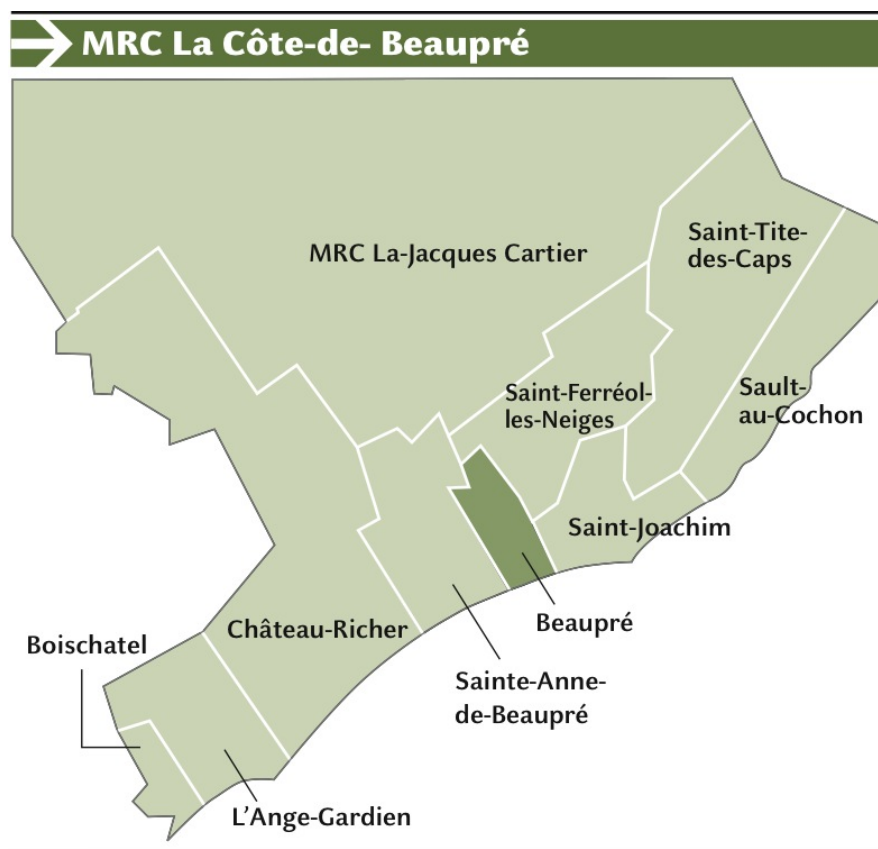
³ Jusqu'à présent, les enquêtes se déroulaient sur un cycle de deux ans. Ainsi, les enquêtes précédentes ont été réalisées en 2001, 2003, 2005 et 2007.

1. La MRC de La Côte-de-Beaupré

La MRC de La Côte-de-Beaupré occupe la plus grande superficie de la région de la Capitale-Nationale, soit 4 974 km². Le milieu habité s'étend sur une distance de 55 km, depuis la rivière Montmorency à l'ouest, jusqu'au cap Tourmente et à la municipalité de Saint-Tite-des-Caps à l'est. Cette étroite bande de terre est délimitée par les Laurentides au nord et le fleuve Saint-Laurent au sud⁴.

On y trouve, au total, neuf municipalités et deux territoires non organisés (TNO)⁵. Les neuf municipalités sont : Beaupré, Boischatel, Château-Richer, L'Ange-Gardien, Sainte-Anne-de-Beaupré, Saint-Ferréol-les-Neiges, Saint-Joachim, Saint-Louis-de-Gonzague-du-Cap-Tourmente et Saint-Tite-des-Caps. Lac-Jacques-Cartier et Sault-au-Cochon constituent les deux territoires non organisés.

Les services d'Emploi-Québec offerts aux individus et aux entreprises sont assurés sur le territoire à partir du Centre local d'emploi (CLE) de La Côte-de-Beaupré.



⁴ Centre local de développement de La Côte-de-Beaupré, site Internet, avril 2011.

⁵ Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire, *Répertoire des municipalités*, avril 2011.

2. Données sociodémographiques

2.1 Évolution démographique

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

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

- ❑ Entre 2011 et 2031, la population totale de la MRC de La Côte-de-Beaupré augmentera de 6 011 ou 23,7 %, passant de 25 346 à 31 357 personnes. Il s'agit de la plus forte hausse prévue pour une MRC de la région. Cette augmentation est trois fois supérieure à celle anticipée pour la Capitale-Nationale (7,8 %).
- ❑ En 2031, 4,2 % de la population de la région de la Capitale-Nationale résidera dans la MRC de La Côte-de-Beaupré comparativement à 3,7 % en 2011.
- ❑ Ainsi, un peu plus de 3 000 résidents de la MRC seront âgés de 15 à 24 ans en 2031 comparativement à 2 614 en 2011.
- ❑ Le nombre de résidents de la MRC de La Côte-de-Beaupré âgés de 25 à 54 ans augmentera sans cesse durant la période 2011 à 2031, passant de 10 656 à 11 055 personnes. Avec cette **hausse de 3,7 %**, ou 399 personnes, ce territoire se distingue car :
 - le Québec, enregistrera plutôt une **baisse de 3,7 %**, ou 124 694 personnes;
 - la ville de Québec, vivra une **diminution de 8,4 %**, ou 19 511 personnes.

Cette augmentation chez les personnes âgées de 25 à 54 ans, qui constituent la principale force de travail des entreprises, est une très bonne nouvelle en soit, mais elle doit être mise en relation avec les déplacements domicile-travail observés chez les travailleurs de cette MRC.

- ❑ En ce qui concerne le nombre de résidents de 55 à 64 ans, il augmentera de 2011-2021, passant de 3 902 à 4 664 personnes. Par la suite, il diminuera pour atteindre 3 795 personnes en 2031.
- ❑ Du côté des 65 ans et plus, le nombre de résidents grimpera de 105,3 % de 2011 à 2031 dans la MRC de La Côte-de-Beaupré, soit une hausse de 4 429 personnes.

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

Territoire	Année	0-14 ans	15-24 ans	25-54 ans	55-64 ans	65 ans et +	Total
Le Québec	2006*	1 252 505	947 175	3 313 735	952 425	1 080 285	7 546 135
	2011 ^P	1 237 894	992 228	3 389 252	1 073 681	1 253 783	7 946 838
	2016 ^P	1 293 681	935 820	3 323 984	1 185 617	1 487 901	8 227 003
	2021 ^P	1 353 384	863 077	3 277 896	1 228 363	1 747 850	8 470 570
	2026 ^P	1 343 750	917 174	3 270 292	1 118 172	2 028 955	8 678 343
	2031 ^P	1 318 242	976 392	3 264 558	1 016 492	2 262 573	8 838 257
	Écart en nombre entre 2031 et 2011	80 348	-15 836	-124 694	-57 189	1 008 790	891 419
Écart en % entre 2031 et 2011	6,5	-1,6	-3,7	-5,3	80,5	11,2	
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 2011	3 221	-3 194	-24 570	-16 925	95 221	53 753
Écart en % entre 2031 et 2011	3,4	-3,9	-8,4	-16,6	78,2	7,8	
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 2011	876	414	399	-107	4 429	6 011
Écart en % entre 2031 et 2011	22,1	15,8	3,7	-2,7	105,3	23,7	
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 2011	644	-98	-1 642	-1 218	7 963	5 649
Écart en % entre 2031 et 2011	9,5	-1,9	-8,6	-15,4	85,5	11,7	
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 2011	-581	-405	-1 802	-916	2 070	-1 634
Écart en % entre 2031 et 2011	-28,2	-25,1	-29,4	-32,8	63,2	-10,3	

Territoire	Année	0-14 ans	15-24 ans	25-54 ans	55-64 ans	65 ans et +	Total
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 2011	-192	-265	-1 186	-744	2 247	-140
	Écart en % entre 2031 et 2011	-12,5	-20,2	-24,6	-30,6	74,2	-1,1
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 2011	-105	-118	-452	-396	842	-229
	Écart en % entre 2031 et 2011	-11,9	-18,2	-17,8	-30,6	59,2	-3,4
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 2011	674	313	-376	163	3 348	4 122
	Écart en % entre 2031 et 2011	9,7	8,9	-2,3	4,1	114,3	12,3
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 2011	1 905	-3 035	-19 511	-13 707	74 322	39 974
	Écart en % entre 2031 et 2011	2,6	-4,5	-8,4	-17,3	76,1	7,3

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

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

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

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

2.2 Évolution du solde migratoire

À partir du Fichier d'inscriptions des personnes assurées (FIPA) de la Régie de l'assurance maladie du Québec, l'Institut de la statistique du Québec réalise, chaque année, un bilan des mouvements de population sur le territoire.

La lecture des données du tableau 2 indique que La Côte-de-Beaupré a enregistré une entrée nette de résidents sur son territoire de 2005 à 2010. D'année en année, le groupe des 25-54 ans est celui qui affiche les entrées les plus importantes.

Le développement de nouveaux quartiers résidentiels dans les municipalités situées près de la zone urbaine a entraîné l'arrivée de jeunes familles. Par conséquent, le groupe des 0-14 ans a contribué, lui aussi positivement, au solde migratoire.

Tableau 2 : Évolution du solde migratoire de la MRC de La Côte-de-Beaupré de 2005-2006 à 2009-2010, par groupes d'âge

Territoire	Année	0-14 ans	15-24 ans	25-54 ans	55-64 ans	65 et plus	Total
La Côte-de-Beaupré	2005-2006	11	-32	194	19	-31	161
	2006-2007	75	-67	331	34	2	375
	2007-2008	97	-5	373	42	36	543
	2008-2009	105	47	391	23	31	597
	2009-2010	117	-13	309	47	14	474

Source : Institut de la statistique du Québec, migrations intraprovinciales.

2.3 Évolution des déplacements domicile-travail

Le tableau 3 permet de mesurer l'évolution des déplacements domicile-travail sur le territoire de la Côte-de-Beaupré. En 2006, tout comme en 2001, on constate qu'une forte proportion des travailleurs de cette MRC travaille dans une entreprise située à l'extérieur du territoire. Au total, 4 375 personnes résidaient et travaillaient dans la MRC de La Côte-de-Beaupré en 2006, soit une hausse de 445 par rapport à la statistique de 2001. Toutefois, la proportion de personnes qui habitent et travaillent dans cette MRC a reculé de 2001 à 2006, passant de 41,7 % à 41,5 %.

En 2006, 56 % ou 5 910 résidents de La Côte-de-Beaupré travaillaient ailleurs dans la région de la Capitale-Nationale, ce qui constitue une hausse de 750 personnes par rapport à la statistique de 2001.

On constate également une légère diminution du nombre de résidents de cette MRC qui travaillaient dans une autre région du Québec; celui-ci a chuté de 340 à 260 de 2001 à 2006. Les régions de la Chaudière-Appalaches, de la Montérégie et de Montréal attirent une majorité d'entre eux.

Tableau 3 : Évolution des déplacements domicile-travail dans la MRC de La Côte-de-Beaupré de 2001 à 2006

Lieu de travail	Lieu de résidence dans la MRC de La Côte-de-Beaupré			
	Recensement 2001		Recensement 2006	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Dans la MRC de La Côte-de-Beaupré	3 930	41,7	4 375	41,5
Ailleurs dans la Capitale-Nationale	5 160	54,7	5 910	56,0
Ailleurs au Québec	340	3,6	260	2,5
TOTAL	9 430	100,0	10 545	100,0

Source : Statistique Canada, Recensements 2001 et 2006.

Malgré des statistiques démographiques plus positives, les difficultés de recrutement seront encore présentes. Cependant, ce ne sont pas toutes les entreprises, de tous les secteurs d'activité, qui subiront les contrecoups du vieillissement de la population et de la rareté de la main-d'œuvre. Certaines ajusteront leurs modes de production en tablant sur des technologies de pointe. Toutefois, les besoins de main-d'œuvre ne pourront être comblés en ne recrutant que dans les territoires limitrophes à la Capitale-Nationale. Les entreprises auront davantage 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.

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 MRC de La Côte-de-Beaupré, 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 :

1. Dans les tableaux 4, 19 et 20 du document, on présente les emplois selon le secteur d'activité pour les 290 entreprises répondantes de La Côte-de-Beaupré embauchant deux employés et plus.
2. Les tableaux 5 à 18 ainsi que le tableau 21 se rapportent uniquement aux 223 entreprises répondantes de la MRC ayant accepté de compléter le questionnaire long et ayant déclaré, lors de l'entrevue téléphonique, avoir eu trois employés et plus à la période la plus active comprise entre septembre 2009 et août 2010;
3. Des comparaisons entre les résultats de cette enquête réalisée à l'automne 2010 et ceux des enquêtes de 2005 et de 2007 seront faites afin d'apprécier l'évolution des données dans le temps⁷; précisons que lors de ces deux enquêtes, les entreprises comptant deux employés avaient complété le questionnaire long.
4. Compte tenu d'une représentativité plus faible du nombre d'emplois dans les secteurs de l'*Agriculture, foresterie, pêche, chasse, extraction minière, de pétrole et de gaz*, de l'*Hébergement et services de restauration*, de l'*Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs* ainsi que dans les entreprises de *50 employés et plus*, il faut faire preuve de prudence dans l'analyse et la généralisation de ces résultats.

⁷ 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 2010 était « de septembre à septembre ». Ce changement de période de référence est lié au fait que l'enquête de 2010 a débuté en septembre plutôt qu'en juin.

3.1 Les entreprises répondantes, leur nombre d'emplois et la part des emplois à temps plein

Voici la répartition, par regroupement sectoriel et par taille d'établissements, des 290 entreprises ayant accepté de collaborer à l'enquête, leur nombre d'emplois ainsi que la part de l'emploi à temps plein.

Tableau 4 : Nombre d'entreprises répondantes, nombre d'emplois, part des emplois recensés et part des emplois recensés à temps plein

Regroupement sectoriel	Nombre d'entreprises répondantes	Nombre d'emplois dans ces 290 entreprises	Part des emplois recensés (%)	Part des emplois recensés à temps plein (%)
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz ⁸	21	186	4,4	74,7
Fabrication	20	634	14,9	93,4
Services publics, construction, transport et entreposage	40	344	8,1	85,8
Commerce de gros et détail	60	768	18,0	63,9
Administrations publiques et parapubliques	40	693	16,3	51,1
Hébergement et services de restauration ⁸	35	683	16,0	48,9
Finance, assurances, gestion d'entreprises, services immobiliers et de location	11	140	3,3	58,2
Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs ⁸	29	473	11,1	62,4
Services professionnels, scientifiques et techniques, services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement ⁹	10	30	0,7	90,0
Autres services (sauf les administrations publiques)	24	312	7,3	58,5
Taille des établissements				
2 à 4 employés	108	275	6,5	69,8
5 à 19 employés	119	1 056	24,8	67,0
20 à 49 employés	49	1 401	32,9	65,4
50 employés et plus ⁸	14	1 531	35,9	63,3
TOTAL	290	4 263	100,0	65,3

Au total, 4 263 emplois ont été recensés dans les 290 entreprises de 2 employés et plus. Cette enquête trace donc un portrait détaillé de 72,9 % des entreprises en affaires dans la MRC de La Côte-de-Beaupré et de près de 67 % des emplois présents sur le territoire¹⁰.

⁸ Voir point 4 à la page 20.

⁹ Compte tenu de la petite taille de ce secteur, les données vous sont présentées à titre indicatif et ne sont pas retenues pour l'analyse.

¹⁰ Pour plus de détails sur les aspects méthodologiques, voir le tableau 20 de l'annexe I.

Trois secteurs d'activité se démarquent dans l'économie de la MRC de La Côte-de-Beaupré. Ainsi, les *Commerces de gros et de détail*, les *Administrations publiques et parapubliques* ainsi que *l'Hébergement et services de restauration* représentent la moitié des emplois recensés sur le territoire. En nombre d'entreprises, ces mêmes secteurs regroupent 46,7 % du total ayant collaboré à l'enquête.

En ce qui a trait aux emplois occupés, 65,3 % sont à temps plein (30 heures et plus par semaine). Cette statistique s'établissait à 71,1 % lors de l'enquête de 2007. La catégorie d'entreprises embauchant 50 employés ou plus affiche d'ailleurs le repli le plus important de la part de l'emploi à temps plein entre 2007 et 2010. Ce repli peut être attribuable à la fermeture de l'usine de pâtes et papier de Beaupré, propriété d'AbitibiBowater en septembre 2009, qui a entraîné la perte de 360 emplois à temps plein dans la MRC ainsi qu'à la participation plus faible des entreprises de 50 employés et plus lors de l'enquête de 2010.

On observe une plus forte proportion de travailleurs à temps plein dans les entreprises des secteurs suivants :

- Fabrication (93,4 %);
- Services publics, construction, transport et entreposage (85,8 %);
- Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (74,7 %).

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

- Hébergement et services de restauration (48,9 %);
- Administrations publiques et parapubliques (51,1 %)
- Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location (58,2 %);
- Autres services (sauf les administrations publiques) (58,5 %).

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

Les prochains tableaux présentent les emplois des 223 entreprises ayant complété le questionnaire long, ventilés selon quatre variables : sexe, catégorie d'âge, exigence de scolarité et saison.

3.2.1 *Ventilation par sexe*

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 donc en relief des données sur l'emploi ventilées selon le sexe.

Tableau 5 : Nombre d'emplois dans les entreprises répondantes selon le sexe

Regroupement sectoriel	Nombre d'emplois dans les entreprises répondantes pour lesquelles nous connaissons le nombre d'employés, ventilé par sexe	Part des emplois occupés par des femmes (%)	Part des emplois occupés par des hommes (%)
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz ¹¹	172	36,6	63,4
Fabrication	620	19,0	81,0
Services publics, construction, transport et entreposage	324	10,2	89,8
Commerce de gros et détail	746	39,0	61,0
Administrations publiques et parapubliques	689	59,2	40,8
Hébergement et services de restauration ¹¹	669	57,0	43,0
Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location	136	88,2	11,8
Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs ¹¹	381	62,2	37,8
Services professionnels, scientifiques et techniques, services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement ¹²	18	77,8	22,2
Autres services (sauf les administrations publiques)	394	56,1	43,9
Taille des établissements			
3 à 4 employés ¹³	141	50,4	49,6
5 à 19 employés	1 056	45,4	54,6
20 à 49 employés	1 471	50,0	50,0
50 employés et plus ¹¹	1 481	40,6	59,4
TOTAL	4 149	45,5	54,5

¹¹ Voir point 4 à la page 20.

¹² Compte tenu de la petite taille de ce secteur, les données vous sont présentées à titre indicatif et ne sont pas retenues pour l'analyse.

¹³ Pour les tableaux 5 à 18 et 21 inclusivement, cette catégorie est composée des entreprises embauchant 3 ou 4 employés.

Les données du tableau 5 indiquent que les femmes occupaient 45,5 % des emplois recensés. Lors de l'enquête de 2007, leur part s'établissait à 44,1 %. Les femmes sont davantage présentes que la moyenne dans les secteurs suivants :

- ❑ Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location (88,2 %);
- ❑ Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs (62,2 %).

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

- ❑ Services publics, construction, transport et entreposage (89,8 %);
- ❑ Fabrication (81,0 %).

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 54 ans ? Cette section vise à répondre à chacune de ces questions.

Tableau 6 : 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 ¹⁴	112	19,6	25,9	25,0	22,3	7,1
Fabrication	574	16,2	27,2	24,6	21,6	10,5
Services publics, construction, transport et entreposage	304	14,1	29,9	21,1	25,0	9,9
Commerce de gros et détail	691	32,3	20,0	21,1	18,8	7,8
Administrations publiques et parapubliques	650	28,3	26,5	24,8	16,3	4,2
Hébergement et services de restauration ¹⁴	646	31,4	21,4	18,7	19,7	8,8
Finance, assurances, gestion d'entreprises, services immobiliers et de location	136	10,3	19,1	22,8	41,2	6,6
Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs ¹⁴	212	32,5	16,0	17,9	18,4	15,1
Services professionnels, scientifiques, techniques, administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement ¹⁵	18	0,0	38,9	33,3	27,8	0,0
Autres services (sauf les administrations publiques)	264	7,6	20,8	15,9	29,2	26,5
Taille des établissements						
3 à 4 employés	138	11,6	28,3	22,5	27,5	10,1
5 à 19 employés	1 028	24,0	21,2	22,0	21,8	11,0
20 à 49 employés	1 365	24,5	24,7	21,8	20,4	8,6
50 employés et plus ¹⁴	1 076	25,4	23,4	20,8	20,8	9,6
TOTAL	3 607	24,1	23,5	21,6	21,2	9,6

¹⁴ Voir point 4 à la page 20.

¹⁵ Compte tenu de la petite taille de ce secteur, les données vous sont présentées à titre indicatif et ne sont pas retenues pour l'analyse.

Les moins de 25 ans représentent 24,1 % des travailleurs de la MRC de La Côte-de-Beaupré. Ils sont fortement représentés dans les secteurs suivants :

- ❑ Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs (32,5 %);
- ❑ Commerce de gros et détail (32,3 %);
- ❑ Hébergement et services de restauration (31,4 %).

La tranche d'âge des 25 à 54 ans, considérée comme la force de travail, est présente à 66,3 % sur le territoire. Cinq secteurs affichaient, au moment de l'enquête, une proportion plus élevée que la moyenne soit:

- ❑ Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location (83,1 %);
- ❑ Services publics, construction, transport et entreposage (76,0 %);
- ❑ Fabrication (73,4 %);
- ❑ Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (73,2 %).

9,6 % des travailleurs dans les entreprises ayant collaboré à l'enquête sont âgés de 55 ans et plus, comparativement à 6,3 % dans l'enquête de 2007. Voici les secteurs d'activité où ils sont le plus représentés :

- ❑ Autres services (sauf les administrations publiques) (26,5 %);
- ❑ Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs (15,1 %);
- ❑ Fabrication (10,5 %).

Le secteur des *Administrations publiques et parapubliques* obtient, quant à lui, la plus faible part de 55 ans et plus avec 4,2 %. Cette statistique peut s'expliquer par les critères d'admissibilité du régime de retraite dans ce secteur qui sont : 35 années de service et 55 ans.

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 7 : 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 ¹⁶	172	7,6	8,1	84,3
Fabrication	620	26,5	62,7	10,8
Services publics, construction, transport et entreposage	324	66,0	17,6	16,4
Commerce de gros et détail	746	30,3	33,2	36,5
Administrations publiques et parapubliques	689	68,4	20,3	11,3
Hébergement et services de restauration ¹⁶	669	8,1	12,1	79,8
Finance, assurances, gestion d'entreprises, services immobiliers et de location	103	55,3	11,7	33,0
Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs ¹⁶	461	25,6	48,8	25,6
Services professionnels, scientifiques, techniques, administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement ¹⁷	18	66,7	33,3	0,0
Autres services (sauf les administrations publiques)	394	38,6	34,8	26,6
Taille des établissements				
3 à 4 employés	141	42,6	25,5	31,9
5 à 19 employés	1 056	32,6	25,4	42,0
20 à 49 employés	1 468	49,2	28,2	22,6
50 employés et plus ¹⁶	1 531	23,2	38,6	38,2
TOTAL	4 196	35,3	31,2	33,5

¹⁶ Voir point 4 à la page 20.

¹⁷ Compte tenu de la petite taille de ce secteur, les données vous sont présentées à titre indicatif et ne sont pas retenues pour l'analyse.

Lors de l'enquête de 2010, 35,3 % des emplois recensés exigeaient une formation spécialisée. Les entreprises des secteurs d'activité suivants exigent davantage que leurs employés détiennent des formations spécialisées :

- ❑ Administrations publiques et parapubliques (68,4 %);
- ❑ Services publics, construction, transport et entreposage (66,0 %);
- ❑ Finance, assurances, gestion d'entreprises, services immobiliers et de location (55,3 %).

Quant aux emplois exigeant une formation non spécialisée¹⁸, ils atteignaient 31,2 % dans la MRC de La Côte-de-Beaupré. Les secteurs suivants exigeaient davantage une formation non spécialisée :

- ❑ Fabrication (62,7 %);
- ❑ Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs (48,8 %).

Toujours en 2010, les emplois recensés n'exigeant aucune formation atteignaient 33,5 %. Dans les secteurs suivants, la proportion d'entreprises n'exigeant pas de formation spécifique de leurs employés était nettement élevée que la moyenne:

- ❑ Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (84,3 %);
- ❑ Hébergement et services de restauration (79,8 %).

¹⁸ 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 MRC de La Côte-de-Beaupré.

Tableau 8 : 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 maximum et le minimum	Écart en % entre le maximum et le minimum
		Automne Sept. 09 Oct. 09 Nov. 09	Hiver Déc. 09 Janv. 10 Févr. 10	Printemps Mars 10 Avril 10 Mai 10	Été Juin 10 Juill. 10 Août 10		
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz ¹⁹	71,4	103	31	104	122	91	74,6
Fabrication	61,5	156	139	200	222	83	37,4
Services publics, construction, transport et entreposage	70,0	133	100	118	183	83	45,4
Commerce de gros et détail	33,3	92	96	123	123	31	25,2
Administrations publiques et parapubliques	23,7	80	81	110	146	66	45,2
Hébergement et services de restauration ¹⁹	50,0	291	345	291	381	90	23,6
Finance, assurances, gestion d'entreprises, services immobiliers et de location ²⁰	11,1	12	35	30	30	23	65,7
Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs ¹⁹	59,1	106	109	74	226	152	67,3
Services professionnels, scientifiques, techniques, administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement ²¹	25,0	2	4	2	2	2	50,0
Autres services (sauf les administrations publiques)	46,7	138	115	128	186	71	38,2
Taille des établissements							
3 à 4 employés	31,7	31	26	32	37	11	29,7
5 à 19 employés	49,6	287	250	313	439	189	43,1
20 à 49 employés	46,9	429	371	405	595	224	37,6
50 employés et plus ¹⁹	42,9	366	408	430	550	184	33,4
TOTAL	45,2	1 113	1 055	1 180	1 621	566	34,9

* : 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.

¹⁹ Voir point 4 à la page 20.

²⁰ Une seule entreprise de ce secteur a affirmé connaître des variations.

²¹ Compte tenu de la petite taille de ce secteur, les données vous sont présentées à titre indicatif et ne sont pas retenues pour l'analyse.

Lors de la dernière enquête, 45,2 % ou 100 des 221 entreprises répondantes ont mentionné avoir connu une variation de leur nombre d'emplois pendant la période de septembre 2009 à août 2010. Par rapport à 2007, cette même statistique a plus que doublée (21,5 %). Cette hausse importante du nombre d'entreprises touchées par cette variation peut s'expliquer par les écarts de production liés aux saisons, mais aussi par les mouvements de personnel attribuables au ralentissement économique de 2009 et la reprise qui a suivi. Voici le détail des secteurs d'activité où le pourcentage d'entreprises ayant connu des fluctuations de main-d'œuvre est le plus élevé :

- ❑ Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (10 des 14 entreprises = 71,4 %)
- ❑ Services publics, construction, transport et entreposage (21 des 30 entreprises = 70,0 %);
- ❑ Fabrication (8 des 13 entreprises = 61,5 %).

Pour 8 des 10 regroupements sectoriels, on constate que c'est durant la période estivale que le nombre d'emplois touchés a été le plus grand. Les secteurs *Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz* et *Services publics, construction, transport et entreposage* fonctionnent au rythme des saisons alors que ceux du *Commerce de gros et de détail, de l'Hébergement et services de restauration* ainsi que de *l'Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs* sont très liés à l'activité touristique qui bat généralement son plein durant l'été. À cela s'est ajouté la situation plus difficile dans le secteur de la *Fabrication* en 2009.

Au total, l'écart entre les valeurs maximales et minimales est de 566 emplois. Les plus importants sont observés dans ces secteurs :

- ❑ Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs (152 emplois);
- ❑ Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (91 emplois);
- ❑ Hébergement et services de restauration (90 emplois).

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

Au tableau 9, nous traitons de l'évolution des effectifs entre septembre 2009 et septembre 2010 (croissance, décroissance ou stabilité) ainsi que des prévisions de demande de main-d'œuvre entre septembre 2010 et septembre 2011.

Tableau 9 : 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 2009 et septembre 2010						Évolution anticipée du nombre de travailleurs entre septembre 2010 et septembre 2011					
	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 ²²	14	14,3	12	7,1	1	78,6	14	0,0	0	0,0	0	100,0
Fabrication	13	30,8	60	15,4	9	53,8	13	15,4	18	15,4	4	69,2
Services publics, construction, transport et entreposage	30	13,3	7	3,3	2	83,3	28	17,9	10	3,6	20	78,5
Commerce de gros et détail	48	8,3	11	2,1	3	89,6	49	10,2	10	0,0	0	89,8
Administrations publiques et parapubliques	38	13,2	8	5,3	7	81,5	37	29,7	13	0,0	0	70,3
Hébergement et services de restauration ²²	28	3,6	10	7,1	2	89,3	28	10,7	8	0,0	0	89,3
Finance, assurances, gestion d'entreprises, services immobiliers et de location	9	0,0	0	11,1	4	88,9	9	0,0	0	0,0	0	100,0
Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs ²²	22	4,5	1	9,1	4	86,4	22	4,5	2	4,5	1	91,0
Services professionnels, scientifiques et techniques, services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement ²³	4	0,0	0	0,0	0	100,0	3	0,0	0	0,0	0	100,0
Autres services (sauf les administrations publiques)	15	20,0	14	6,7	4	73,3	15	0,0	0	13,3	3	86,7
Taille des établissements												
3 à 4 employés	41	7,3	4	4,9	3	87,8	39	5,1	2	5,1	2	89,8
5 à 19 employés	117	8,5	16	6,0	16	85,5	117	11,1	18	1,7	4	87,2
20 à 49 employés	49	12,2	18	6,1	11	81,7	48	20,8	21	4,2	22	75,0
50 employés et plus ²²	14	35,7	85	7,1	6	57,2	14	14,3	20	0,0	0	85,7
TOTAL	221	10,9	123	5,9	36	83,3	218	12,4	61	2,8	28	84,8

²² Voir point 4 à la page 20.

²³ Compte tenu de la petite taille de ce secteur, les données vous sont présentées à titre indicatif et ne sont pas retenues pour l'analyse.

Entre les mois de septembre 2009 et septembre 2010, les 221 entreprises répondantes ont connu un gain net de 87 emplois. En fait, 10,9 % des entreprises ont déclaré un gain cumulatif de 123 emplois alors qu'on observait une perte de 36 emplois chez 5,9 % des entreprises ayant connu une décroissance de leurs effectifs au cours de la même période.

Les secteurs suivants présentent les gains nets les plus importants :

- ❑ Fabrication (51 emplois);
- ❑ Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (11 emplois);
- ❑ Autres services (sauf les administrations publiques) (10 emplois);
- ❑ Commerce de gros et détail (8 emplois);
- ❑ Hébergement et services de restauration (8 emplois).

Entre les mois de septembre 2010 et septembre 2011, les entreprises anticipaient un gain net de 33 emplois. En effet, 12,4 % des entreprises prévoyaient un gain de 61 emplois alors que 2,8 % envisageaient une décroissance de leurs effectifs avec une perte de 28 emplois.

Les secteurs anticipant les variations nettes les plus importantes sont:

- ❑ Fabrication (+ 14 emplois);
- ❑ Services publics, construction, transport et entreposage (-10 emplois);
- ❑ Administrations publiques et parapubliques (+13 emplois);
- ❑ Commerce de gros et détail (+10 emplois);
- ❑ Hébergement et restauration (+8 emplois).

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

- ❑ 14,5 % ou 32 entreprises anticipaient des changements organisationnels au cours des 12 mois suivant l'entretien téléphonique, alors que ce pourcentage s'élevait à 12,3 % ou 36 entreprises lors de l'enquête précédente.
- ❑ Voici donc les secteurs et taille qui anticipaient ce type de changement dans une proportion équivalente ou supérieure à la moyenne:
 - Services publics, construction, transport et entreposage (6 des 30 entreprises = 20,0 %);
 - Autres services (sauf les administrations publiques) (3 des 15 entreprises = 20,0 %);
 - Commerce de gros et de détail (9 des 49 entreprises = 18,4 %);
 - Administrations publiques et parapubliques (6 des 38 entreprises = 15,8 %);
 - Entreprises de 5 à 19 employés (19 des 116 entreprises = 16,4 %).

- 9,5 % ou 21 entreprises prévoyaient des changements technologiques au cours des 12 mois suivant l'entretien téléphonique, alors que ce pourcentage s'élevait à 7,6 % ou 22 entreprises lors de l'enquête précédente. Les secteurs et tailles affichant les plus fortes proportions sont :
 - Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (4 des 14 entreprises = 28,6 %);
 - Fabrication (2 des 12 entreprises = 16,7 %);
 - Commerce de gros et détail (8 des 49 entreprises = 16,3 %);
 - Entreprises de 5 à 19 employés (13 des 116 entreprises = 11,2 %);
 - Entreprises de 50 employés et plus (3 des 14 entreprises = 21,4 %).

- 6,8 % ou 15 entreprises prévoyaient des changements de marché au cours des 12 mois suivant l'entretien téléphonique, alors que ce pourcentage s'élevait à 6,1 % ou 18 entreprises lors de l'enquête précédente. Les secteurs et taille qui regroupent une majorité d'entre elles sont:
 - Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs (4 des 22 entreprises = 18,2 %);
 - Fabrication (2 des 12 entreprises = 16,7 %);
 - Hébergement et services de restauration (3 des 28 entreprises = 10,7 %).
 - Entreprises de 50 employés et plus (3 des 14 entreprises = 21,4 %).

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 10 et 11, 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 2001²⁴.

²⁴ 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

3.4.1 Postes vacants

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

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

- ❑ Présenter un minimum de trois postes vacants;
- ❑ Faire l'objet de difficultés de recrutement pour 80 % 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 10 : 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 « Technique »						
3235	Autre personnel technique en thérapie et en diagnostic	4	25,0	1	0,0	
4214	Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	7	28,6	2	50,0	
6212	Superviseurs/superviseuses des services alimentaires	3	100,0	1	100,0	X
6242	Cuisiniers/cuisinières	9	100,0	3	66,7	X
7265	Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	3	100,0	1	100,0	X
7271	Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	3	100,0	1	100,0	X
7383	Autre personnel spécialisé des métiers	6	100,0	2	100,0	X
Niveau « Intermédiaire »						
1414	Réceptionnistes et standardistes	4	75,0	2	50,0	X
6421	Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	12	100,0	4	50,0	X
6451	Maîtres d'hôtel et hôtes/hôtesse	3	100,0	1	0,0	X
6453	Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	5	80,0	2	100,0	X
7441	Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial	3	100,0	1	100,0	X
Niveau « Élémentaire »						
6611	Caissiers/caissières	3	33,3	1	0,0	
6662	Nettoyeurs spécialisés/nettoyeuses spécialisées	3	100,0	1	100,0	X

Lors de l'enquête en 2010, 13,5 % des entreprises (ou 30), ont mentionné avoir un total de 98 postes vacants, alors que dans la dernière enquête de 2007, les pourcentages s'élevaient respectivement à 14,6 %, soit 67 postes, et en 2005, 12,2 % des répondants avaient des postes vacants ce qui représentait 73 postes disponibles.

Spécifions également que 6,1 % de tous les postes vacants mentionnés sont liés à la « gestion », 2,0 % de niveau « professionnel », 41,8 % de niveau « technique », 35,7 % de niveau « intermédiaire » et 14,3 % de niveau « élémentaire ». Ainsi, plus des trois quarts des emplois vacants mentionnés par les employeurs de la Côte-de-Beaupré sont de niveau « technique » ou de niveau « intermédiaire ».

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 une part importante d'entreprises ayant des postes vacants :

- ❑ Hébergement et services de restauration (25,0 %);
- ❑ Fabrication (23,1 %);
- ❑ Commerce de gros et détail (18,4 %).

Les trois principales difficultés de recrutement mentionnées par les employeurs pour les postes vacants dans leur entreprise au moment de la collecte sont:

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

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 11 : 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 »						
2132	Ingénieurs mécaniciens/ingénieures mécaniciennes	3	100,0	1	100,0	x
3152	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées	3	100,0	1	0,0	x
4142	Enseignants/enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire	6	33,3	1	100,0	x
Niveau « Technique »						
2225	Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture	3	100,0	1	0,0	x
4214	Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	3	0,0	1	0,0	
5212	Personnel technique des musées et des galeries d'art	3	66,7	2	0,0	
5254	Animateurs et responsables de programmes de sports et de loisirs	9	100,0	2	0,0	x
6242	Cuisiniers/cuisinières	13	43,3	7	42,9	
7271	Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	7	100,0	3	33,3	
7281	Briqueleurs-maçons/briqueuses-maçonnnes	3	100,0	1	0,0	
Niveau « Intermédiaire »						
1414	Réceptionnistes et standardistes	8	62,5	6	83,3	x
1433	Représentants/représentantes au service à la clientèle - services financiers	7	0,0	1	33,3	
1453	Commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	3	0,0	2	50,0	
3413	Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	5	0,0	1	0,0	
6421	Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commiss-vendeuses - commerce de détail	14	92,9	6	33,3	x
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	10	40,0	3	66,7	x
7411	Conducteurs de camions	3	0,0	1	100,0	x
7421	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	6	83,3	3	33,3	
8422	Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	10	100,0	1	100,0	x
8431	Ouvriers agricoles	9	100,0	1	0,0	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 »
(SUITE) Niveau « Intermédiaire »						
9495	Assembleurs/assembleuses, finisseurs/finisseuses et contrôleurs/contrôleuses de produits en plastique	10	100,0	1	0,0	
Niveau « Élémentaire »						
6611	Caissiers	16	31,3	8	0,0	
6641	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	9	0,0	3	66,7	
6651	Gardiens/gardiennes de sécurité et personnel assimilé	4	100,0	1	100,0	x
6661	Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	20	25,0	6	83,3	x
6671	Opérateurs/opératrices et préposés/préposées aux sports, aux loisirs et dans les parcs d'attractions	10	70,0	1	0,0	x
6683	Autre personnel élémentaire de services personnels	5	0,0	1	0,0	
7611	Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construction	4	50,0	1	100,0	x
9619	Autres manoeuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	15	100,0	1	100,0	x

Aux postes vacants s'ajoutent les prévisions de recrutement. En 2010, 37,0 % ou 74 entreprises (représentant 266 emplois) ont mentionné avoir des prévisions de recrutement, alors que dans les enquêtes de 2005 et de 2007, les pourcentages s'élevaient respectivement à 10,6 % (représentant 217 emplois) et 23,0 % (représentant 310 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, aucune n'est liée au domaine de la « gestion », 6,8 % sont de niveau « professionnel », 26,7 %, de niveau « technique », 33,5 %, de niveau « intermédiaire » et 33,1 %, de niveau « élémentaire ». Ainsi, les deux tiers des prévisions de recrutement des entreprises répondantes sont de niveau « intermédiaire » ou de niveau « élémentaire ».

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

- ❑ Hébergement et services de restauration (53,8 %);
- ❑ Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (45,5 %);
- ❑ Fabrication (40,0 %).

Un dernier élément intéressant: pour une même profession, les entreprises perçoivent généralement 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;
- ❑ Localisation géographique;
- ❑ Horaires de travail;
- ❑ Activité saisonnière.

3.5 *Prévisions de retraite au cours des sept prochaines années (avec remplacement prévu), politique de retraite et 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 12, les professions (par niveau de compétence) pour lesquelles il y a eu trois mentions ou plus. La présence d'une planification des départs à la retraite dans les entreprises est également exposé dans cette section.

Tableau 12 : 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/cadres supérieures - production de biens, services d'utilité publique, transport et construction	7	7	7
0651	Directeurs/directrices d'autres services	9	9	6
0711	Directeurs/directrices de la construction	4	4	1
0911	Directeurs/directrices de la fabrication	5	5	1
Niveau « Professionnel »				
4141	Enseignants/enseignantes au niveau secondaire	5	5	1
4142	Enseignants/enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire	9	9	3
Niveau « Technique »				
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	8	8	7
1243	Secrétaires médicaux/secrétaires médicales	3	3	1
4214	Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	3	3	2
5212	Personnel technique des musées et des galeries d'art	3	3	2
6211	Superviseurs/superviseuses - commerce de détail	3	3	2
6212	Superviseurs/superviseuses des services alimentaires	6	6	3
6242	Cuisiniers/cuisinières	4	4	3

Code CNP	Titre de la profession	Nombre de départs à la retraite	Nombre de départs à la retraite effectivement remplacés	Nombre d'entreprises différentes
(SUITE) Niveau « Technique »				
6251	Bouchers/bouchères et coupeurs/coupeuses de viandes - commerce de gros ou de détail	5	5	2
6252	Boulangers-pâtisseries/boulangères-pâtisseries	5	5	2
6262	Pompiers/pomprières	12	8	1
7271	Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	6	6	4
7321	Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	5	5	2
Niveau « Intermédiaire »				
1414	Réceptionnistes et standardistes	11	6	8
1431	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	4	4	3
1433	Représentants/représentantes au service à la clientèle - services financiers	7	7	2
1453	Commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	7	7	3
3414	Autre personnel de soutien des services de santé	8	8	2
6421	Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses - commerce de détail	20	19	9
6453	Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	13	8	2
7411	Conducteurs/conductrices de camions	6	5	4
7414	Chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses - services de livraison et de messagerie	4	4	4
7452	Manutentionnaires	5	5	1
8422	Ouvriers/ouvrières en sylviculture et en exploitation forestière	3	3	1
9492	Monteurs/monteuses et contrôleurs/contrôleuses de meubles et d'accessoires	6	6	1
Niveau « Élémentaire »				
6611	Caissiers/caissières	7	7	2
6661	Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	33	21	8
6663	Concierges et concierges d'immeubles	3	3	3
6672	Autres préposés/préposées en hébergement et en voyage	10	10	1
6683	Autre personnel élémentaire de services personnels	4	4	1
9614	Manoeuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois	15	15	1

En 2010, plus de 6 entreprises sur 10 prévoient des départs à la retraite au cours des 7 prochaines années. Elles anticipaient un total de 318 départs, comparativement à 116 lors de l'enquête de 2007. Plus des deux tiers de ces travailleurs ciblés appartiennent aux quatre secteurs d'activité suivants :

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

Elles ont également affirmé que parmi les 318 personnes qui prendront leur retraite d'ici les sept prochaines années, 289 (90,9 %) devront être remplacées.

De tous les départs à la retraite prévus au cours des sept prochaines années, 10,1 % des postes sont de niveau « gestion », 5,7 % de niveau « professionnel », 27,4 % de niveau « technique », 33,3 % de niveau « intermédiaire » et 23,6 % de niveau « élémentaire ». Ainsi, 60,7 % des départs à la retraite prévus sont de niveau « intermédiaire » ou de niveau « technique ».

Les départs à la retraite semblent faire partie intégrante de la gestion prévisionnelle de main-d'oeuvre des entreprises de la MRC de La Côte-de-Beaupré. En effet, si on compare les données du tableau 6 indiquant que 9,6 % des travailleurs, ou 347, sont âgés de plus de 55 ans, le nombre de départs anticipés par les employeurs d'ici sept ans s'approche de cette statistique.

Bien que les entreprises anticipent remplacer les départs à la retraite dans une très grande proportion, la lecture du tableau 13 révèle que moins de 10 % des entreprises répondantes, ou 21, possèdent une politique officielle de retraite. Toutefois, quelques secteurs d'activité se distinguent à cet égard soit :

- ❑ Finance, assurances, gestion d'entreprises, services immobiliers et de location (22,2 % ou 2 entreprises)
- ❑ Administrations publiques et parapubliques (15,8 % ou 6 entreprises);
- ❑ Autres services (sauf les administrations publiques) (13,3 % ou 2 entreprises);
- ❑ Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs (13,0 % ou 3 entreprises).

La taille de l'entreprise semble être un facteur déterminant pour la présence d'une politique de retraite. À cet égard, les employeurs de 50 employés et plus affichent une proportion de 21,4 % (3 entreprises).

Tableau 13 : Politique de retraite et 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 55 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 ²⁵	112	7,1	14	0,0	0,0
Fabrication	574	10,5	13	7,7	30,8
Services publics, construction, transport et entreposage	304	9,9	30	10,0	10,0
Commerce de gros et détail	691	7,8	47	2,1	12,5
Administrations publiques et parapubliques	650	4,2	38	15,8	21,1
Hébergement et services de restauration ²⁵	646	8,8	28	7,1	7,1
Finance, assurances, gestion d'entreprises, services immobiliers et de location	136	6,6	9	22,2	44,4
Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs ²⁵	212	15,1	23	13,0	8,7
Services professionnels, scientifiques, techniques, administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement ²⁶	18	0,0	4	25,0	0,0
Autres services (sauf les administrations publiques)	264	26,5	15	13,3	0,0
Taille des établissements					
3 à 4 employés	138	10,1	41	9,8	7,3
5 à 19 employés	1 028	11,0	119	5,9	8,4
20 à 49 employés	1 365	8,6	47	14,9	25,0
50 employés et plus ²⁵	1 076	9,6	14	21,4	28,6
TOTAL	3 607	9,6	221	9,5	13,1

²⁵ Voir point 4 à la page 20.

²⁶ Compte tenu de la petite taille de ce secteur, les données vous sont présentées à titre indicatif et ne sont pas retenues pour l'analyse.

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 11 sous-questions.

Tableau 14 : Difficultés relatives à la gestion des ressources humaines (GRH)

Problèmes de gestion	Nombre d'entreprises touchées	% d'entreprises affectées	Les secteurs d'activité ou taille d'entreprises les plus affectés
Recrutement, sélection, embauche et congédiement de la main-d'œuvre	49	22,4	<ul style="list-style-type: none"> – Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (6 entreprises, ou 42,9 %) – Hébergement et services de restauration (10 entreprises, ou 35,7 %) – Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs (7 entreprises ou 33,3 %) – 5 à 19 employés (31 entreprises ou 26,3 %)
Roulement et rétention de la main-d'œuvre	37	16,9	<ul style="list-style-type: none"> – Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (5 entreprises ou 35,7 %) – Commerce de gros et détail (12 entreprises, ou 24,5 %) – Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs (5 entreprises ou 22,7 %) – Hébergement et services de restauration (6 entreprises, ou 21,4 %) – 5 à 19 employés (25 entreprises ou 21,2 %)
Manque de personnel bilingue	37	16,8	<ul style="list-style-type: none"> – Hébergement et services de restauration (9 entreprises, ou 32,1 %) – Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs (7 entreprises, ou 31,8 %) – Commerce de gros et détail (12 entreprises, ou 24,5 %) – 20 à 49 employés (11 entreprises ou 22,9 %)
Motivation, mobilisation et reconnaissance de la main-d'œuvre	24	11,0	<ul style="list-style-type: none"> – Commerce de gros et détail (10 entreprises, ou 20,4 %) – Hébergement et services de restauration (5 entreprises, ou 17,9 %) – 5 à 19 employés (17 entreprises ou 14,4 %) – Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (2 entreprises, ou 14,3 %)
Flexibilité de la main-d'œuvre	20	9,1	<ul style="list-style-type: none"> – Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (3 entreprises, ou 21,4 %) – Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs (4 entreprises, ou 18,2 %) – Commerce de gros et détail (6 entreprises ou 12,2 %)
Formation de la main-d'œuvre	19	8,6	<ul style="list-style-type: none"> – Commerce de gros et détail (7 entreprises, ou 14,3 %) – Hébergement et services de restauration (4 entreprises, ou 14,3 %) – Services publics, construction, transport et entreposage (4 entreprises ou 13,3 %) – 5 à 19 employés (13 entreprises ou 10,9 %)

Problèmes de gestion	Nombre d'entreprises touchées	% d'entreprises affectées	Les secteurs d'activité ou taille d'entreprises les plus affectés
Planification de la relève, succession d'entreprise	16	7,4	<ul style="list-style-type: none"> – Commerce de gros et détail (7 entreprises, ou 14,9 %) – Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs (3 entreprises, ou 13,6 %) – Autres services (2 entreprises, ou 13,3 %) – 5 à 19 employés (12 entreprises ou 10,1 %)
Évaluation du rendement du personnel	15	6,8	<ul style="list-style-type: none"> – Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (3 entreprises, ou 21,4 %) – Fabrication (2 entreprises ou 15,4 %) – 50 employés et plus (2 entreprises ou 15,4 %) – Hébergement et services de restauration (2 entreprises ou 7,1 %).
Viellissement de la main-d'œuvre	15	6,8	<ul style="list-style-type: none"> – 50 employés et plus (3 entreprises ou 23,1 %) – Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs (3 entreprises ou 13,6 %) – Hébergement et services de restauration (3 entreprises, ou 10,7 %) – Commerce de gros et détail (4 entreprises ou 8,2 %)
Coaching et encadrement de la main-d'œuvre	14	6,4	<ul style="list-style-type: none"> – Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (3 entreprises, ou 21,4 %) – 50 employés et plus (2 entreprises ou 15,4 %) – Commerce de détail (4 entreprises, ou 8,2 %) – Hébergement et services de restauration (2 entreprises ou 7,1 %)
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	13	5,9	<ul style="list-style-type: none"> – 20 à 49 employés (4 entreprises ou 8,3 %) – Commerce de gros et détail (4 entreprises, ou 8,2 %) – Hébergement et services de restauration (2 entreprises, ou 7,1 %)

Bien que 51,1 % des entreprises ont mentionné avoir un responsable de la gestion des ressources humaines dans leur entreprise, seulement 22,1 % de ces responsables consacrent plus de la moitié de leur temps à la gestion du personnel.

Ces deux statistiques se sont améliorées par rapport à l'enquête réalisée en 2007 puisqu'à ce moment 46,0 % des entreprises répondantes avaient déclaré avoir un responsable de la gestion des ressources humaines. Parmi elles, seulement 8,3 % avait une personne qui consacrait plus de moitié de son temps à la gestion du personnel.

L'ordre des difficultés vécues par les employeurs a peu varié. À l'enquête de 2010, les sept premières difficultés rencontrées en GRH sont les mêmes qu'en 2007. Le « recrutement, sélection, embauche et congédiement de la main-d'œuvre » et le « roulement et rétention de la main-d'œuvre » demeurent les plus importantes mais, contrairement à ce qui a été observé sur les autres territoires recensés en 2008 et en 2009, leur intensité a diminué par rapport à l'enquête précédente. Ainsi, les difficultés liées au recrutement chez les employeurs de la Côte-de-Beaupré ont chuté de 30,3 % à 22,4 % alors que celles liées au roulement et à la rétention accusent un très léger repli, passant de 17,1 % à 16,9 %.

Ces difficultés moindres peuvent être attribuables, en autres, à la période de collecte différente lors de l'enquête réalisée en 2010, l'absence des entreprises comptant 2 employés

dans le volet gestion des ressources humaines et la réalité démographique plus positive qui procure un nombre intéressant de jeunes travailleurs sur le territoire, une main-d'œuvre prisée dans les entreprises offrant des services de proximité.

Le « manque de personnel bilingue » arrive encore au troisième rang des difficultés avec une proportion de 16,8 %, en hausse par rapport à 2007 (15,0 %). Suivent les problèmes liés à la « motivation, la mobilisation et la reconnaissance de la main-d'œuvre » qui sont rencontrés par 11,0 % des entreprises répondantes en 2010 comparativement à 12,2 % en 2007.

Pour les sept autres éléments de la GRH, moins de 10 % des entreprises répondantes ont mentionné des difficultés. Toutefois, quelques éléments ont pris d'avantage d'importance de 2007 à 2010:

- ❑ Évaluation du rendement du personnel (6,8 % vs 5,6 %);
- ❑ Coaching et encadrement de la main-d'œuvre (6,4 % vs 5,9 %);
- ❑ Adaptation du personnel aux nouvelles technologies (5,9 % vs 3,5 %).

Le secteur de l'*Hébergement et services de restauration* est particulièrement éprouvé puisqu'il obtient une proportion plus élevée que la moyenne pour 9 des 11 difficultés précisées. Vient ensuite le secteur de l'*Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz* avec 6 éléments sur 11 plus élevés que la moyenne.

Selon la taille d'entreprises, on constate que les entreprises embauchant 5 à 19 employés sont plus touchées par les difficultés suivantes :

- ❑ « recrutement, sélection, embauche et congédiement de la main-d'œuvre »;
- ❑ « roulement et rétention de la main-d'œuvre »;
- ❑ « motivation, mobilisation et reconnaissance de la main-d'œuvre »;
- ❑ « formation de la main-d'œuvre »;
- ❑ « planification de la relève, succession d'entreprise ».

Les entreprises de 50 employés et plus rencontrent, quant à elles, ces difficultés :

- ❑ « vieillissement de la main-d'œuvre »;
- ❑ « coaching et encadrement de la main-d'œuvre »;
- ❑ « évaluation du rendement du personnel ».

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 15 : 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 **	217	41,5	75,6
Candidats recommandés par des employés	217	41,0	85,4
Banque de <i>curriculum vitae</i> interne	218	40,8	70,8
Journaux	218	34,4	66,7
Contacts personnels des dirigeants de l'entreprise	218	32,1	82,9
Affichage sur place (ex. : sur des vitrines ou murs de l'établissement) ***	217	24,9	57,4
Site Internet de votre établissement	214	22,0	66,0
Écoles, collèges et universités	218	16,5	52,8
Sites Internet spécialisés dans le recrutement de personnel (ex. : Jobboom, Monster, Workopolis)	218	8,3	44,4
Agences de placement privées	216	7,9	70,6
Personnel des établissements concurrents	218	7,8	53,0
Faire des démarches pour recruter à l'étranger ****	218	2,3	60,0

* 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.

Au moment de l'enquête, 37,0 % des entreprises de La Côte-de-Beaupré prévoyaient embaucher de nouveaux travailleurs dans leur établissement.

Parmi les 12 moyens de recrutement évalués auprès des employés de la MRC, trois se démarquent par le niveau d'utilisation. Ainsi, le service « placement en ligne d'Emploi-Québec » s'est avéré le moyen le plus utilisé par les entreprises pour recruter du personnel. Ce service a été utilisé par 41,5 % des répondants (38,2 % lors de l'enquête de 2007). Viennent au deuxième et troisième rang les « candidats recommandés par des employés » et la « banque de *curriculum vitae* interne » avec des proportions respectives de 41,0 % et 40,8 %. Bien que ces deux derniers moyens soient toujours populaires en 2010, ils sont moins utilisés qu'en 2007. C'est également le cas des « journaux », des « contacts personnels des dirigeants de l'entreprise » ainsi que des « écoles, collèges et universités » qui ont vu leur part d'utilisateurs diminuer.

Une nouveauté a été introduite lors de l'enquête réalisée en 2010. L'employeur devait également juger l'efficacité de la méthode de recrutement utilisée. Les « candidats recommandés par des employés » et les « contacts personnels des dirigeants de l'entreprise. » sont donc les moyens ayant obtenu les plus haut taux d'efficacité, soit respectivement, 85,4 % et 82,9 %. Le service « placement en ligne d'Emploi-Québec » arrive au troisième rang avec 75,6 % d'entre eux l'ont jugé très ou assez efficace.

D'autres moyens ont été jugés de façon positive quant à leur efficacité. Ainsi, nous retrouvons les « banque de *curriculum vitae* interne » ainsi que le « agences de placement privées ».

Nous constatons que certains moyens sont plus utilisés en 2010 qu'en 2007 alors que de nouvelles façons de faire se sont ajoutées dans le recrutement 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;
- ❑ Démarches de recrutement à l'étranger.

La rareté de main-d'œuvre à laquelle certains employeurs ont été confrontés au cours des dernières années a entraîné une diversification accrue des méthodes de recrutement et l'introduction de nouveaux moyens 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 MRC de La Côte-de-Beaupré ? 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 immigrants²⁷ 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.

²⁷ Une personne née hors Canada.

Tableau 16 : 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 ²⁸	14	71,4	14,3	14,3	8
Fabrication	13	76,9	-	23,1	15
Services publics, construction, transport et entreposage	30	90,0	6,7	3,3	5
Commerce de gros et détail	49	87,8	12,2	-	6
Administrations publiques et parapubliques	37	89,2	10,8	-	4
Hébergement et services de restauration ²⁸	28	71,4	10,7	17,9	19
Finance, assurances, gestion d'entreprises, services immobiliers et de location	9	88,9	11,1	-	1
Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs ²⁸	23	82,6	17,4	-	4
Services professionnels, scientifiques et techniques, services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement ²⁹	4	100,0	-	-	-
Autres services (sauf les administrations publiques)	15	86,7	13,3	-	2
Taille des établissements					
3 à 4 employés	41	97,6	2,4	-	1
5 à 19 employés	119	86,6	9,2	4,2	26
20 à 49 employés	48	75,0	22,9	2,1	14
50 employés et plus ²⁸	14	57,1	7,1	35,7	23
TOTAL	222	84,2	10,8	5,0	64

* : Compte tenu de la petite taille de ce secteur, les données vous sont présentées à titre indicatif et ne sont pas retenues pour l'analyse.

²⁸ Voir point 4 à la page 20.

²⁹ Compte tenu de la petite taille de ce secteur, les données vous sont présentées à titre indicatif et ne sont pas retenues pour l'analyse.

En 2010, 15,8 % des répondants (35 entreprises) employaient au moins une personne immigrante alors que dans l'enquête 2007, ce pourcentage s'élevait à 8,5 % (25 entreprises). Voici les secteurs d'activité qui semblent embaucher davantage d'immigrants :

- ❑ Hébergement et services de restauration (28,6 % ou 19 immigrants);
- ❑ Fabrication (23,1 % ou 15 immigrants);
- ❑ Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (28,6 % ou 8 immigrants).

Ajoutons que 6 des 14 entreprises (42,8 %) comptant 50 employés et plus embauchent 23 immigrants.

Les informations présentées au tableau 16 indiquent que parmi les entreprises ayant été en mesure de quantifier leur nombre d'employés immigrants, celles-ci n'emploient que 64 travailleurs immigrants sur un total de 4 129 employés, soit à peine 1,6 % du total de leur effectif.

Sur les 64 travailleurs immigrants, 7,8 % sont de niveau « gestion », 10,9 % de niveau « professionnel », 12,5 % de niveau « technique », 7,8 % de niveau « intermédiaire » et 60,9 % de niveau « élémentaire ».

De plus, parmi les 35 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, elles ont vécu les difficultés suivantes :

- ❑ Langue différente (22,9 % ou 8 entreprises);
- ❑ Culture différente (8,6 % ou 3 entreprises).

Notons que les choix de réponse « Religion différente », «Reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger », «Refus des collègues » et «Adaptation des autres membres de la famille » 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 (48,0 %);
- ❑ Formation rapide et souple pour intégrer les immigrants au marché du travail technique (45,7 %);
- ❑ Meilleure reconnaissance des diplômes et des compétences (44,8 %);
- ❑ Regroupement des services (44,8 %);
- ❑ Service d'aide et de soutien à la recherche d'emploi pour les autres membres de la famille (41,3 %).
- ❑ Aide financière et matérielle pour l'intégration des immigrants (39,9 %);
- ❑ Promotion auprès des immigrants sans emploi des autres régions du Québec (38,1 %);

Enfin, nous avons demandé aux entreprises si elles étaient prêtes à investir temps et argent pour recruter à l'étranger. Au total, 9,5 % d'entre elles, soit 20 entreprises, ont répondu par l'affirmative.

3.8.2 *Embauche d'assistés sociaux ou de chômeurs*

- 72,6 % ou 154 entreprises se disent ouvertes à embaucher des assistés sociaux ou des chômeurs.
 - Les employeurs suivants démontrent plus d'ouverture que la moyenne à ce bassin de main-d'œuvre :
 - Entreprises de 50 employés et plus (100,0 %);
 - Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (84,6 %);
 - Fabrication (83,3 %);
 - Hébergement et services de restauration (82,1 %).
 - En revanche, les employeurs démontrent moins d'ouverture que la moyenne à ce bassin de main-d'œuvre :
 - Entreprises de 3 à 4 employés (62,2 %);
 - Finance, assurances et services immobiliers (62,5 %);
 - Administrations publiques et parapubliques (62,9 %).
- 51,9 %, ou 111, des entreprises avaient déjà embauché des assistés sociaux ou des chômeurs.
 - Les employeurs qui ont tenté l'expérience dans une plus forte proportion que la moyenne sont:
 - Entreprises de 50 employés et plus (85,7 %);
 - Autres services (sauf les administrations publiques) (73,3 %);
 - Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (71,4 %);
 - Fabrication (69,2 %).

Par ailleurs, nous avons demandé aux entreprises ayant déjà embauché des assistés sociaux ou des chômeurs si elles avaient éprouvé des difficultés : 32,4 %, ou 36, 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 régularité et de fiabilité;

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

- Aide financière (formation/recrutement) (23,5 %);
- Aide au recrutement (14,7 %).

3.8.3 Embauche de personnes retraitées

Les entreprises sont ouvertes à embaucher des personnes retraitées, puisque 61,1 % ou 132 d'entre elles ont répondu par l'affirmative. Cette proportion est toutefois plus faible que celles obtenues dans les autres territoires sondés. En effet, les employeurs de la ville de Québec avaient répondu positivement dans une proportion de 72,5 %, ceux de la MRC de Portneuf, 72,8 % et ceux de la MRC de Charlevoix et de Charlevoix-Est, 71,6 %.

Les employeurs de La Côte-de-Beaupré qui démontrent plus d'ouverture que la moyenne à ce bassin de main-d'œuvre se concentre dans les secteurs suivants :

- ❑ Commerce de gros et détail (77,6 %);
- ❑ Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (71,4 %).

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

- ❑ Fabrication (41,7 %);
- ❑ Services publics, construction, transport et entreposage (46,7 %);
- ❑ Administrations publiques et parapubliques (48,6 %).

Parmi les entreprises ouvertes à embaucher des personnes retraitées, 86,2 % se disaient même prêtes à leur offrir un travail saisonnier, 86,4 % des horaires de travail flexibles et 97,7 % 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.

111 entreprises, soit 52,4 %, ont répondu par l'affirmative à propos des stagiaires non rémunérés :

- Elles seraient prêtes à accueillir 182 stagiaires non rémunérés, dont plus de la moitié dans les secteurs suivants :
 - Administrations publiques et parapubliques (54 stagiaires);
 - Commerce de gros et détail (47 stagiaires);
 - Hébergement et services de restauration (26 stagiaires);

75 entreprises, soit 36,4 %, ont répondu oui à propos des stagiaires rémunérés :

- Ces entreprises auraient un intérêt pour 115 stagiaires rémunérés. Voici les secteurs les plus importants relativement au nombre de stagiaires :
 - Commerce de gros et détail (34 stagiaires);
 - Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (19 stagiaires);
 - Hébergement et services de restauration (16 stagiaires);
 - Administrations publiques et parapubliques (14 stagiaires).

18 entreprises sont prêtes à accueillir ou à former des apprentis

- Ces entreprises pourraient accueillir 26 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, 56,4 % des entreprises ont mentionné offrir au moins une mesure de conciliation travail-famille à leurs employés et 4,3 % 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 :

- ❑ Services publics, construction, transport et entreposage (65,5 %);
- ❑ Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location (62,5 %);
- ❑ 50 employés et plus (71,4 %).

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

- ❑ 3 et 4 employés (40,0%);
- ❑ Commerce de gros et détail (52,1 %);
- ❑ Autres services (sauf les administrations publiques) (53,3 %).

3.9.2 Formation continue

Parmi les 222 entreprises répondantes, 60,8 % ont mentionné avoir offert au moins une activité de formation à leurs employés entre les mois de septembre 2009 et août 2010, alors que dans l'enquête de 2007, ce pourcentage s'élevait à 46,6 %. Les secteurs suivants se démarquent par une proportion plus élevée quant à leur offre de formation :

- Administrations publiques et parapubliques (81,6 %);
- Finance, assurances, immobiliers (77,8 %);
- Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs (77,3 %).

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

- Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (28,6 %);
- Hébergement et services de restauration (39,3 %);

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 :

- 3 à 4 employés (43,9 %);
- 5 à 19 employés (59,7 %);
- 20 à 49 employés (71,4 %);
- 50 employés et plus (84,6 %).

1 457 personnes ont participé à au moins une activité de formation, soit 35,3 % des emplois recensés. Dans l'enquête de 2007, ce pourcentage s'élevait à 26,8 %, soit 1 332 personnes. En analysant les différents moyens utilisés par les entreprises ayant offert au moins une activité de formation, on constate que :

- ❑ 76,3 % ont utilisé le coaching par des employés expérimentés ou de la « formation sur le tas »;
- ❑ 71,1 % ont utilisé le remboursement, en totalité ou en partie, des dépenses de formation;
- ❑ 63,0 % ont utilisé les ateliers, les travaux pratiques ou les cours DURANT les heures de travail;
- ❑ 35,6 % ont utilisé les congés payés;
- ❑ 27,4% ont utilisé les ateliers, les travaux pratiques ou les cours EN DEHORS des heures de travail;
- ❑ 12,6 % ont utilisé les congés non payés.

Le remboursement, en totalité ou en partie, des dépenses de formation est la pratique qui a connu la progression la plus importante entre les enquêtes de 2007 et de 2010, passant de 60,7 % à 71,1 %. On constate une légère augmentation pour le coaching par des employés (73,1 % en 2007 en comparaison à 76,3 % en 2010) et les congés non payés (10,4 % en 2007 en comparaison à 12,6 % en 2010).

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

- ❑ des consultants ou des formateurs (71,9 %);
- ❑ du personnel de l'entreprise (71,1 %);
- ❑ des vendeurs ou des fournisseurs d'équipements (38,5 %);
- ❑ du personnel des écoles et des centres de formation du secondaire (12,6 %);
- ❑ du personnel des universités (9,6 %)
- ❑ du personnel des écoles et des centres de formation collégiale (6,7 %);

En comparant les résultats des enquêtes de 2007 et de 2010 en ce qui a trait aux ressources mises à contribution pour dispenser de la formation, on remarque que le personnel de l'entreprise n'est plus la source la plus utilisée par les employeurs (71,1 %). En effet, 71,9 % d'entre eux ont plutôt affirmé avoir recours à des consultants ou des formateurs (66,4 % en 2007).

Nous avons également demandé aux 221 entreprises si elles considéraient avoir des difficultés à réaliser des activités de formation. Au total, 8,1 % ou 18 entreprises ont répondu « oui » alors que dans l'enquête de 2007, ce pourcentage s'élevait à 4,5 % ou 13 entreprises. Parmi les entreprises qui ont mentionné avoir des difficultés à réaliser des activités de formation, les raisons invoquées sont :

- ❑ Manque de temps pour organiser les activités de formation (50,0 % ou 9 entreprises);

- Remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service (38,9 % ou 7 entreprises);
- Manque d'intérêt de la part des employés (33,3 % ou 6 entreprises);
- Manque de temps de la part des employés pour participer à des activités de formation (27,8 % ou 5 entreprises);
- Cours non disponibles ou mal adaptés (27,8 % ou 5 entreprises);
- Coût des activités de formation trop élevé (22,2 % ou 4 entreprises);
- Manque d'employés pour dispenser les activités de formation (16,7 % ou 3 entreprises);
- Scolarité insuffisante des employés pour suivre les activités de formation (11,1 % ou 2 entreprises).

Concernant les prévisions de formation, 58,5 % 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 41,5 % en 2007.

Les employeurs de La Côte-de-Beaupré ont également précisé comment ils évaluaient leurs besoins de formation. Voici les réponses mentionnées :

- Lors de changements dans les méthodes de production ou technologiques (41,7 %);
- Dans le cadre d'un plan de formation annuel structuré (39,5 %).
- À la demande des employés (25,6 %);
- Après consultation auprès des superviseurs et employés (22,9 %);
- Selon l'offre de formation pertinente qui passe (publicité) (18,4 %);
- À la suggestion des fournisseurs (15,7 %).

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

- Pour qualifier mes employés (63,7 %);
- Pour améliorer la productivité et la qualité des services et/ou des produits (59,6 %);
- Par obligation lors des changements et non par choix (31,4 %);
- Pour demeurer compétitif (30,0 %);
- Pour reconnaître les compétences des employés (augmentation des responsabilités) (27,4 %);
- Pour retenir en emploi des employés (motivation, climat, etc.) (27,4 %).

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 La Côte-de-Beaupré : « 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 ? ». 107 entreprises, soit 50,2 % se sont dites ouvertes à un tel processus et elles se retrouvent dans :

- 50 employés et plus (71,4 %);
- Hébergement et services de restauration (69,2 %);
- Fabrication (61,5 %);

- ❑ Autres services (sauf les administrations publiques) (60,0 %)
- ❑ Commerce de gros et de détail (59,6 %).

Toujours dans le but de mieux comprendre le processus de formation, nous avons aussi voulu savoir par quels moyens les entreprises de La Côte-de-Beaupré 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 :

- ❑ La recherche sur Internet ou courriels informatiques (39,1 %);
- ❑ Les publications spécialisées de votre domaine d'activité (28,3 %);
- ❑ Le centre local d'emploi et/ou le CLD (17,0 %);
- ❑ Les maisons de formation (10,8 %);
- ❑ Les journaux (10,3 %);
- ❑ Autres (9,9 %);
- ❑ Les comités sectoriels (8,1 %).

Parmi les réponses les plus fréquemment mentionnées dans l'item « Autres », on retrouve les fournisseurs d'équipements ainsi que le siège social de l'entreprise.

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) »

- 20,9 % des entreprises ont répondu « oui » alors que dans l'enquête de 2007, ce pourcentage s'élevait à 33,6 %. 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 :

- Fabrication (46,2 %);
- Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (35,7 %);
- Autres services, (sauf les administrations publiques) (33,3 %);

- Hébergement et services de restauration (32,1 %).

Utilisation la plus faible des mesures et des services :

- Services publics, construction, transport et entreposage (6,7 %);
- Commerce de gros et détail (12,5 %).

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

- 45,0 % des entreprises ont répondu « oui ». Les entreprises qui se démarquent quant à leur utilisation du Placement en ligne d'Emploi-Québec :

Utilisation la plus élevée du Placement en ligne :

- 50 employés et plus (85,7 %);
- Hébergement et services de restauration (57,1 %);
- Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs (56,5 %);
- Fabrication (53,8 %);
- Administrations publiques et parapubliques (52,6 %).

Utilisation la plus faible du Placement en ligne :

- Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location (12,5 %);
- Services publics, construction, transport et entreposage (16,7 %);

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

- 17,1 % des entreprises ont répondu « oui » alors que dans l'enquête de 2007, ce pourcentage s'élevait à 15,2 %. Les entreprises qui se distinguent quant à leur désir de rencontrer un conseiller d'Emploi-Québec :

Pourcentage le plus élevé d'entreprises manifestant ce désir :

- 20 à 49 employés (29,2 %);
- Administrations publiques et parapubliques (27,0 %);
- Hébergement et services de restauration (25,0 %);
- Commerce de gros et détail (23,4 %).

Pourcentage le plus faible d'entreprises manifestant ce désir :

- Finances, assurances et immobiliers (0,0 %)
- Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs (4,3 %);
- Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (7,7 %);
- Fabrication (8,3 %).

Conclusion

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

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

Le vieillissement de la main-d'oeuvre, maintes fois soulevé par les intervenants du marché du travail, semble maintenant faire partie des préoccupations des employeurs de La Côte-de-Beaupré. En effet, le nombre de départs à la retraite prévu est près du nombre de travailleurs âgés de 55 ans à 64 ans.

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

Les solutions à court terme peuvent être :

- ❑ La formation continue en emploi afin de diminuer le roulement de la main-d'oeuvre et de développer la polyvalence du personnel dans les entreprises.
- ❑ Le développement de la langue anglaise au travail.
- ❑ Le développement d'outils de GRH visant la motivation, la mobilisation et la reconnaissance de la main-d'oeuvre dans le but de conserver les compétences stratégiques des entreprises.

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 MRC de La Côte-de-Beaupré 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 20 septembre 2010 au 14 janvier 2011. Un total de dix interviewers a réalisé les entrevues téléphoniques. Ceux-ci ont reçu une formation d'une journée donnée par 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 regroupements³⁰.

³⁰ 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-scian02l-fra.htm>

Tableau 17 : 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, construction transport et entreposage (<i>production, transport et distribution d'électricité, distribution de gaz naturel, réseaux d'aqueduc et d'égout et autres</i>)	22-23-48-49
Commerce de gros et détail	41-44-45
Administrations publiques et parapubliques (<i>services d'enseignement, soins de santé, assistance sociale et administrations publiques</i>)	61-62-91
Hébergement et services de restauration	72
Finance, assurances, gestion d'entreprises et de sociétés et services immobiliers et de location	52-53-55
Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs (<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 arts d'interprétation, sports-spectacles et activités connexes, établissements du patrimoine, divertissement, loisirs et jeux de hasard et loteries</i>)	51-71
Services professionnels, scientifiques, techniques, services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement (<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>)	54-56
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 MRC de La Côte-de-Beaupré

Comme mentionné précédemment, 562 entreprises de la MRC de La Côte-de-Beaupré ont été enquêtées dans le cadre de cette étude. De ce nombre, 223 ont été jugées admissibles et ont accepté de remplir le questionnaire long de l'enquête. En plus de ces 223 entreprises répondantes, 164 autres ont aussi participé à l'enquête, sans toutefois avoir rempli le questionnaire long. Au total, 387 entreprises ont accepté de répondre (A + B), ce qui nous a permis d'obtenir un taux de réponse global de 68,9 %.

Tableau 18 : Résultats des communications avec les 562 entreprises enquêtées

A. Questionnaire long rempli par des entreprises admissibles	223
B. Questionnaire court rempli, car ces entreprises ont déclaré, lors de l'entretien téléphonique, avoir moins de trois employés à la période la plus active comprise entre septembre 2009 et septembre 2010	164
C. Entreprises éligibles à l'enquête, sans entrevues complétées	81
D. Entreprises pour lesquelles l'éligibilité à l'enquête n'a pas été établie	23
E. Numéros non valides	71
F. TOTAL	562
Taux de réponse $(A + B) / F$	68,9 %
Taux de collaboration $(A + B) / (F - (D + E))$	82,7 %

Les données obtenues sont-elles représentatives de la réalité de la MRC de La Côte-de-Beaupré ? Pour ce faire, nous avons comparé dans les tableaux 19 (en fonction du nombre d'entreprises) et 20 (en fonction du nombre d'emplois), la part des 223 entreprises admissibles répondantes par rapport à l'ensemble des entreprises inscrites dans la LIC³¹.

³¹ Dans le cadre de cet exercice de comparaison des taux de représentativité par regroupement sectoriel, nous utilisons le concept « d'entreprise inscrites dans la LIC ». 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 19 : Entreprises inscrites dans la LIC, entreprises admissibles ayant collaboré et taux de représentativité

Regroupement sectoriel	Entreprises inscrites dans la LIC		Nombre d'entreprises admissibles ayant collaboré à l'enquête parmi les entreprises inscrites dans la LIC	% de représentativité (Entreprises admissibles ayant collaboré / Entreprises inscrites dans la LIC)
	Nombre	%		
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	31	7,8	21	67,7
Fabrication	28	7,0	20	71,4
Services publics, construction, transport et entreposage	48	12,1	40	83,3
Commerce de gros et détail	91	22,9	60	65,9
Administrations publiques et parapubliques	48	12,1	40	83,3
Hébergement et services de restauration	56	14,1	35	62,5
Finance, assurances, gestion d'entreprises, services immobiliers et de location	16	4,0	11	68,8
Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs	33	8,3	29	87,9
Services professionnels, scientifiques et techniques, services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	13	3,3	10	76,9
Autres services (sauf les administrations publiques)	34	8,5	24	70,6
Taille des établissements				
2 à 4 employés	148	37,2	108	73,0
5 à 19 employés	165	41,5	119	72,1
20 à 49 employés	61	15,3	49	80,3
50 employés et plus	24	6,0	14	58,3
TOTAL	398	100,0	290	72,9

Tableau 20 : Nombre d'emplois dans les entreprises inscrites dans la LIC et dans les entreprises admissibles ayant collaboré et taux de représentativité

Regroupement sectoriel	Nombre d'emplois dans les 398 entreprises inscrites dans la LIC		Nombre d'emplois dans les 290 entreprises admissibles ayant collaboré à l'enquête parmi les entreprises inscrites dans la LIC	% de représentativité (Entreprises admissibles ayant collaboré / Entreprises inscrites dans la LIC)
	Nombre	%		
Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz	334	5,2	186	55,7
Fabrication	858	13,4	634	73,9
Services publics, construction, transport et entreposage	388	6,1	344	88,7
Commerce de gros et détail	1077	16,8	768	71,3
Administrations publiques et parapubliques	737	11,5	693	94,0
Hébergement et services de restauration	1206	18,9	683	56,6
Finance, assurances, gestion d'entreprises, services immobiliers et de location	225	3,5	140	62,2
Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs	1132	17,7	473	41,8
Services professionnels, scientifiques et techniques, services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	38	0,6	30	78,9
Autres services (sauf les administrations publiques)	401	6,3	312	77,8
Taille des établissements				
2 à 4 employés	397	6,2	275	69,3%
5 à 19 employés	1 450	22,7	1 056	72,8%
20 à 49 employés	1 736	27,1	1 401	80,7%
50 employés et plus	2 813	44,0	1 531	54,4%
TOTAL	6 396	100,0	4 263	66,7%

La lecture des tableaux 19 et 20 nous indique :

- ❑ 4 263 emplois recensés parmi 290 entreprises;
- ❑ un taux global de représentativité de 72,9 % pour les entreprises inscrites dans la LIC ayant collaboré à l'enquête et de 66,7 % pour le nombre d'emplois couverts par ces entreprises.

Par contre, du point de vue de la représentativité en fonction du nombre d'emplois, celle-ci est plus faible pour :

- ❑ Information, industrie culturelle, arts, spectacles et loisirs (41,8 %);
- ❑ 50 employés et plus (54,4 %);
- ❑ Agriculture, foresterie, pêche, chasse et extraction minière, de pétrole et de gaz (55,7 %);
- ❑ Hébergement et services de restauration (56,6 %).

Ces écarts 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.

Ajoutons qu'en 2010, les entreprises qui ont complété le questionnaire long ont déclaré avoir eu trois employés et plus à la période la plus active comprise entre septembre 2009 et août 2010. En 2007, les entreprises de 2 employés avaient aussi complété le questionnaire long.

Afin de s'assurer d'une meilleure représentativité de la réalité sectorielle, les regroupements utilisés en 2010 sont différents de ceux de l'enquête de 2007.

Selon les tableaux 19 et 20, on observe que parmi les entreprises inscrites dans la LIC et qui sont situées dans la MRC de La Côte-de-Beaupré :

- ❑ 45,3 % des entreprises exercent leurs activités dans les secteurs du *Commerce de détail*, de l'*Hébergement et services de restauration* ainsi que dans celui de l'*Information, l'industrie culturelle, les arts, les spectacles et les loisirs*; ces secteurs représentaient 53,4 % des emplois occupés;
- ❑ la petite entreprise (deux à quatre employés) est majoritaire dans la MRC de La Côte-de-Beaupré, représentant 37,2 % des établissements, mais ne constitue que 6,2 % des emplois;
- ❑ à l'inverse, 6,0 % ou 24 entreprises comptent 50 employés et plus, mais représentent 44,0 % des emplois.

Âge des entreprises de trois employés et plus de la MRC de La Côte-de-Beaupré

Nous abordons le thème de « l'âge des entreprises de trois employés et plus de la MRC de La Côte-de-Beaupré » 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 21, on constate que 52,6 % des entreprises répondantes existent depuis plus de 20 ans.

Tableau 21 : Âge des entreprises

	Nombre	%
5 ans et moins	18	9,4
6 à 10 ans	24	12,5
11 à 20 ans	49	25,5
21 à 35 ans	54	28,1
36 ans et plus	47	24,5
N = 192 Moyenne = 18,0 ans		

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

- ❑ Hébergement et services de restauration (7 entreprises);
- ❑ Administrations publiques et parapubliques (3 entreprises).

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

NIVEAUX DE COMPÉTENCE	ÉTUDES / FORMATION	AUTRES CRITÈRES
0 Gestion	Peu déterminant dans la majorité des cas.	Expérience dans le domaine visé. Capital financier.
A Professionnel	Un diplôme universitaire (baccalauréat, maîtrise ou doctorat).	
B Technique	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.	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	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	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.