



ENQUÊTE
SUR LES
CARACTÉRISTIQUES
DE LA DEMANDE
DE MAIN-D'OEUVRE

MRC DE LA CÔTE-DE-BEAUPRÉ

DOCUMENT 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

Michel Gingras

RÉDACTION

Caroline Leduc
Martine Roy

TRAITEMENT DES DONNÉES

ÉCHO Sondage inc.
Caroline Leduc

COLLABORATION

Serge Durand
Diane Wagner

RÉVISION LINGUISTIQUE

Le Graphe enr.

Service des communications

Note : La forme masculine utilisée dans ce document désigne, lorsque le contexte s'y prête, aussi bien les femmes que les hommes.

L'ABC DU MARCHÉ DU TRAVAIL

MRC de La Côte-de-Beaupré

Le rapport de l'enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre fait peau neuve.

Afin de posséder une information pertinente et à jour du marché du travail, Emploi-Québec et ses partenaires ont lancé, à l'été 2005, une vaste enquête auprès de l'ensemble des entreprises de la MRC de La Côte-de-Beaupré.

Dans un souci de mieux comprendre et de mieux satisfaire les nouveaux impératifs du marché du travail régional, différents thèmes ont été abordés. Mentionnons, entre autres, le mouvement de la population, les caractéristiques des emplois recensés ainsi que celles des entreprises répondantes, les possibilités d'emploi actuelles et futures dans la MRC, l'existence d'une politique de planification et de remplacement des départs à la retraite, les difficultés éprouvées dans la gestion des ressources humaines par les entreprises répondantes.

MOUVEMENT de la POPULATION

A En 2001, seulement 41,5 % des résidents en emploi de la MRC travaillaient.



■ En 2001, plus de la moitié des travailleurs âgés de 15 ans et plus qui habitaient sur le territoire de la MRC de la Côte-de-Beaupré travaillaient dans une autre MRC de la région de la Capitale-Nationale (55,1 % ou 5 205 personnes).

Mobilité des travailleurs de La Côte-de-Beaupré

Lieu de travail	Lieu de résidence MRC de La Côte-de-Beaupré	
	n	%
MRC de La Côte-de-Beaupré	3 925	41,5
Ailleurs dans la Capitale-Nationale	5 205	55,1
Autres régions	320	3,4
Total	9 450	100,0

Source : Statistique Canada, recensement de 2001, résultats compilés par l'Institut de la statistique du Québec.

B La population totale de la MRC de La Côte-de-Beaupré connaîtra d'ici à 2011 une croissance supérieure à celle de la Capitale-Nationale.

■ Le groupe d'âge des 0 à 19 ans, qui correspond aux travailleurs de la relève, connaîtra une diminution plus marquée que la moyenne régionale.

■ Finalement, le bassin des 65 ans et plus s'accroîtra dans une forte proportion, tout en demeurant comparable à la moyenne régionale.

■ Cependant, la population en âge de travailler (20 à 64 ans) enregistrera une hausse supérieure à celle qui sera observée dans la Capitale-Nationale.

Projection de la population

	2001			2011			Variation 2011-2001 (%)		
	0-19 ans	20-64 ans	65 ans et plus	0-19 ans	20-64 ans	65 ans et plus	0-19 ans	20-64 ans	65 ans et plus
Charlevoix	2 804	8 349	2 238	2 278	7 808	2 879	-18,8	-6,5	28,6
Charlevoix-Est	3 727	10 576	2 603	2 864	10 233	3 343	-23,2	-3,2	28,4
L'Île-d'Orléans	1 452	4 530	937	1 224	4 417	1 323	-15,7	-2,5	41,2
La Côte-de-Beaupré	4 746	13 602	3 063	4 157	14 124	4 074	-12,4	3,8	33,0
La Jacques-Cartier	7 497	17 758	1 755	7 607	20 214	2 906	1,5	13,8	65,6
Portneuf	10 369	28 152	7 207	8 659	29 173	9 240	-16,5	3,6	28,2
La ville de Québec	107 578	339 574	73 424	97 569	344 227	97 443	-9,3	1,4	32,7
Capitale-Nationale	138 173	422 541	91 227	124 358	430 196	121 208	-10,0	1,8	32,9

Source : Institut de la statistique du Québec, projection démographique.

MOUVEMENT de la POPULATION



C Les décès seront plus nombreux que les naissances dans les années à venir.

■ Au cours des prochaines années, les prévisions démographiques nous indiquent que l'écart entre le nombre de naissances et le nombre de décès sera de plus en plus grand, ce qui entraînera une diminution considérable de l'accroissement naturel.

■ Bien que le taux de fécondité de la MRC soit supérieur à celui de la Capitale-Nationale, il se situe

nettement sous le seuil nécessaire afin de maintenir le remplacement de chaque génération, établi à 2,1 enfants par femme.

■ Le taux de fécondité tend à diminuer dans les années à venir.

Accroissement naturel

	Taux de fécondité	Nombre de naissances	Nombre de décès	Accroissement naturel*
Charlevoix	1,58	107	136	-29
Charlevoix-Est	1,33	132	146	-14
L'Île-d'Orléans	1,69	65	55	10
La Côte-de-Beaupré	1,51	188	196	-8
La Jacques-Cartier	1,82	388	110	278
Portneuf	1,47	364	410	-46
La ville de Québec	1,23	4 428	4 258	170
Capitale-Nationale	1,29	1 244	1 053	191

* Obtenu en soustrayant le nombre de naissances au nombre de décès.
Source: Institut de la statistique du Québec, données de 2005.

MOUVEMENT de la POPULATION

D La MRC de La Côte-de-Beaupré est une destination de choix pour y habiter.



- En 2004-2005, 423 nouvelles personnes ont choisi de s'installer dans la MRC. Elles venaient principalement d'un autre territoire de la Capitale-Nationale.
- Le groupe d'âge des 25 à 44 ans s'y est établi en plus grand nombre (210 personnes).
- Cette région, comparativement à quelques autres du territoire de la Capitale-Nationale, semble moins

touchée par le départ des jeunes travailleurs. Au contraire, ces derniers sont nombreux à s'y installer.

- La MRC de La Côte-de-Beaupré enregistre le plus fort solde migratoire positif de la région de la Capitale-Nationale, c'est-à-dire que c'est cette région qui a accueilli le plus de résidents de l'extérieur pendant la période étudiée.

Solde migratoire des résidents

	Total	Principales régions d'origine ou de destination		
		Capitale-Nationale	Chaudière-Appalaches	Autres régions du Québec
0-14 ans	88	64	0	24
15-24 ans	41	35	9	-3
25-44 ans	210	181	10	19
45-64 ans	68	54	-2	16
65 ans et plus	16	23	0	-7
Total	423	357	17	49

Source : Institut de la statistique du Québec, migrations intraprovinciales 2004-2005.

COMPRENDRE les RÉSULTATS de L'ENQUÊTE

E 364 entreprises ont participé à l'enquête.



■ Afin de nous assurer une plus grande représentativité du territoire, nous avons procédé à un recensement de l'ensemble des entreprises présentes sur nos listes. Étant donné qu'un certain

nombre d'entre elles avaient cessé leurs activités, il a été impossible de les rejoindre, d'où un taux de réponse plus faible. En revanche, nous avons obtenu un excellent taux de collaboration.

Qui a été consulté

A. Nombre d'entreprises à interroger	829
B. Entreprises non rejointes, admissibles à l'enquête	82
C. Entreprises inadmissibles à l'enquête	383
D. Entrevues complétées	364
Taux de réponse :	43,9 %
Taux de collaboration :	81,6 %

F Tous les secteurs d'activité ont été investigués.

■ Afin de comparer les résultats des différentes enquêtes menées dans les MRC de la région de la Capitale-Nationale, nous utilisons les regroupements sectoriels mentionnés ci-dessous.

Secteurs d'activité économique recensés

Regroupements sectoriels	Secteurs d'activité économique	Code SCIAN*
Fabrication	Industries de la fabrication	31-32-33
Construction, transport et entreposage	Industries de la construction, du transport et de l'entreposage	23-48-49
Commerce de gros et de détail	Industries du commerce de gros et de détail	41-44-45
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	Services publics, industrie de l'information et industrie culturelle, services de gestion des déchets et d'assainissement, services d'enseignement, services de soins ambulatoires, assistance sociale, arts, spectacles et loisirs, autres services (sauf les administrations publiques)	22-51-562-61-621-624-71-81
Services financiers, assurances et immobilier	Finance et assurances, services immobiliers, de location et de location à bail, gestion de sociétés et d'entreprises	52-53-55
Services aux entreprises	Services professionnels – scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien	54-561
Hébergement et restauration	Industries de l'hébergement et services de restauration	72
Administrations publiques et soins de santé	Administrations publiques et soins de santé	622-623-91
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	Industries de l'agriculture, foresterie, pêche et chasse	11-21

* Il s'agit du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.



COMPRENDRE les RÉSULTATS de L'ENQUÊTE

G Nous avons recensé **505** emplois de plus en 2005.



■ La dernière étude, menée en 2003, portait uniquement sur les entreprises de cinq employés et plus. À ce moment, 253 entreprises avaient répondu à l'enquête, fournissant de l'emploi à 4 873 travailleurs. À titre comparatif, en 2005, 234 entreprises de cinq employés et plus, donnant du travail à 5 378 personnes, ont répondu à l'enquête.

■ Nous avons rejoint 19 entreprises de cinq employés et plus de moins qu'en 2003, mais recensé 505 emplois de plus à l'intérieur de ces établissements.

■ Près de 59 % des emplois se concentrent dans trois secteurs :

- Arts, services publics, enseignement et services sociaux;
- Hébergement et restauration;
- Commerce de gros et de détail.

■ À eux deux, les secteurs des arts, services publics, enseignement et services sociaux et du commerce de gros et de détail forment près de 45 % des entreprises de la MRC.

■ Bien que la plupart des emplois soient à temps plein, certains secteurs comptent beaucoup de postes à temps partiel :

- Administrations publiques et soins de santé;
- Hébergement et restauration;
- Agriculture, foresterie, pêche et chasse.

■ Les entreprises de 2 à 4 employés affichent une plus forte proportion d'emplois à temps plein.

Entreprises répondantes

	Entreprises		Emplois		
	n	%	n	%	Temps plein (%)
Par regroupement sectoriel					
Fabrication	16	4,4	746	13,0	97,1
Construction, transport et entreposage	43	11,8	298	5,2	80,5
Commerce de gros et de détail	78	21,4	972	16,9	69,4
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	81	22,3	1 374	23,9	61,9
Services financiers, assurances et immobilier	21	5,8	388	6,7	74,5
Services aux entreprises	16	4,4	74	1,3	85,1
Hébergement et restauration	56	15,4	1 042	18,1	51,5
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	22	6,0	303	5,3	55,8
Administrations publiques et soins de santé	31	8,5	560	9,7	54,6
Par taille des établissements					
2 à 4 employés	130	35,7	379	6,6	75,2
5 à 19 employés	158	43,4	1 410	24,5	67,2
20 à 49 employés	54	14,8	1 568	27,2	64,7
50 employés et plus	22	6,0	2 400	41,7	67,0
Total des établissements	364	100,0	5 757	100,0	66,9

Les CARACTÉRISTIQUES de L'EMPLOI

H La main-d'œuvre de 45 ans et plus est davantage présente dans le secteur des services aux entreprises.



- Les entreprises de 2 à 4 employés comptent une bonne proportion de travailleurs âgés de 45 ans et plus.
- La main-d'œuvre de moins de 25 ans constitue un bassin de travailleurs important pour les entreprises de deux secteurs :
 - Hébergement et restauration;
 - Commerce de gros et de détail.
- Les femmes sont surtout présentes dans trois secteurs :
 - Services financiers, assurances et immobilier;
 - Administrations publiques et soins de santé;
 - Hébergement et restauration.

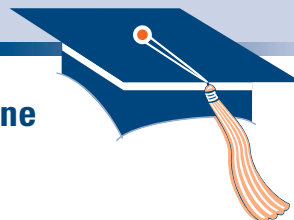
Répartition par âge et par sexe des employés recensés

	Âge (%)					Sexe (%)
	15-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus	Femmes
Par regroupement sectoriel						
Fabrication	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	23,6
Construction, transport et entreposage	13,8	21,9	32,7	17,8	13,8	13,8
Commerce de gros et de détail	26,4	23,1	29,3	14,0	7,1	46,0
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	16,6	25,0	23,8	20,6	13,9	44,7
Services financiers, assurances et immobilier*	9,1	22,6	27,6	32,1	8,6	78,9
Services aux entreprises	12,2	17,6	25,7	29,7	14,9	45,9
Hébergement et restauration*	41,3	16,9	20,7	16,0	5,1	58,7
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	20,5	22,8	35,7	12,2	8,7	35,6
Administrations publiques et soins de santé	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	70,4
Par taille des établissements						
2 à 4 employés	11,3	17,4	27,9	24,4	18,9	47,8
5 à 19 employés	24,1	19,9	28,0	19,5	8,4	50,0
20 à 49 employés	23,7	25,8	24,4	19,6	6,5	51,7
50 employés et plus	24,7	23,2	25,9	14,4	11,8	58,1
Total des établissements	23,0	22,4	26,3	18,4	10,0	55,1

n. d. : Information non disponible.

* Information obtenue, concernant l'âge, pour moins de 70,0 % des emplois totaux du secteur.

Les CARACTÉRISTIQUES de L'EMPLOI



! Un emploi sur trois requiert une formation spécialisée.

- Les emplois spécialisés se retrouvent principalement dans quatre secteurs :
 - Services financiers, assurances et immobilier;
 - Construction, transport et entreposage;
- Arts, services publics, enseignement et services sociaux;
- Services aux entreprises.

Formation spécialisée :

Diplôme d'études professionnelles, diplôme d'études collégiales techniques, diplôme universitaire.

Formation non spécialisée :

Diplôme d'études secondaires générales, diplôme d'études collégiales préuniversitaires.

Répartition de la main-d'œuvre selon la formation

En pourcentage (%)	Formation spécialisée	Formation non spécialisée	Aucune formation
Par regroupement sectoriel			
Fabrication*	23,8	67,6	8,6
Construction, transport et entreposage	50,4	37,2	12,4
Commerce de gros et de détail	20,4	45,7	33,9
Arts, services publics, enseignement et services sociaux*	45,2	43,9	10,9
Services financiers, assurances et immobilier	62,7	30,4	6,9
Services aux entreprises	42,3	39,4	18,3
Hébergement et restauration	14,4	30,2	55,4
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	24,6	15,0	60,4
Administrations publiques et soins de santé	n. d.	n. d.	n. d.
Par taille des établissements			
2 à 4 employés	39,6	30,8	29,6
5 à 19 employés	30,2	36,5	33,3
20 à 49 employés	33,5	45,2	21,4
50 employés et plus	24,8	42,2	33,0
Total des établissements	30,9	40,3	29,6

n. d. : Information non disponible.

* Information obtenue pour moins de 70,0 % des emplois totaux du secteur.

Les CARACTÉRISTIQUES de L'EMPLOI

J Une variation de **588** emplois a été enregistrée au cours de la dernière année.

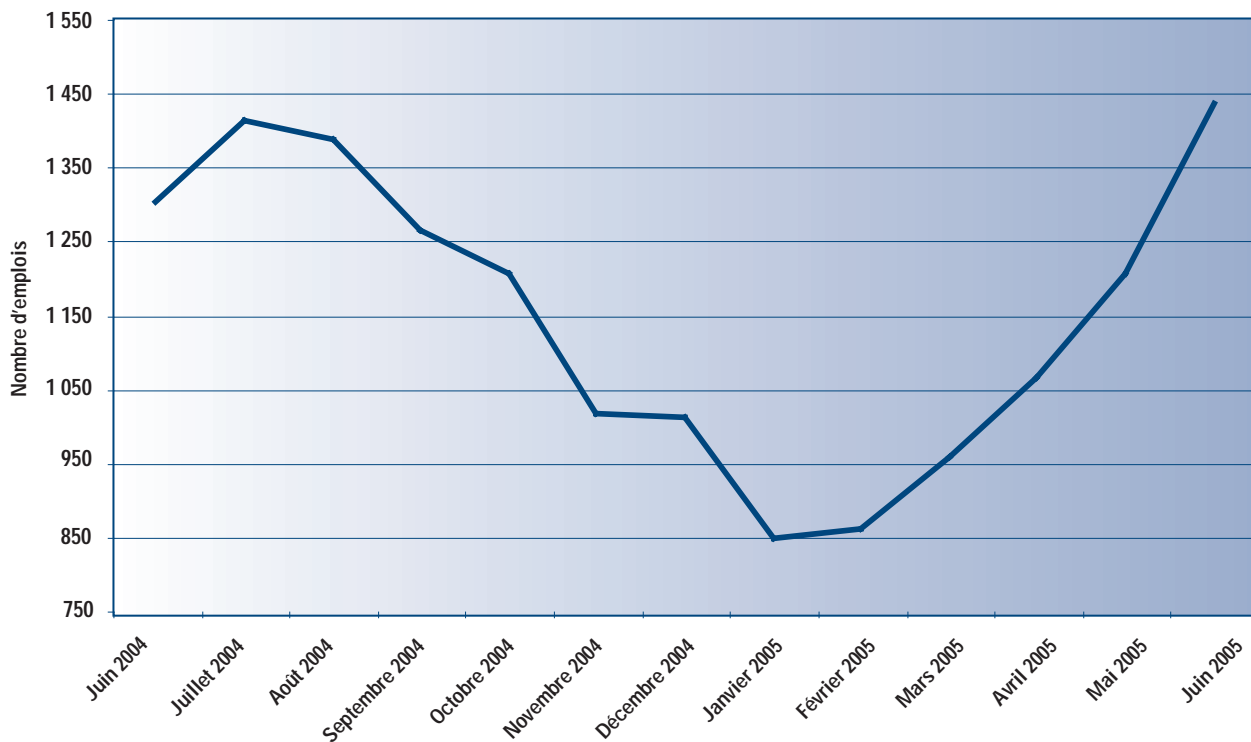
■ Dans la dernière année, 27,6 % des entreprises répondantes (ou 260 entreprises) ont affirmé avoir connu une variation de leur niveau d'emploi.

■ En 2003, c'était plutôt 39,1 % des entreprises qui disaient avoir enregistré des variations au cours de l'année précédente.

■ Les secteurs qui ont le plus varié au cours de la dernière année :

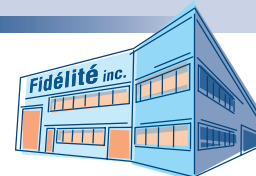
- Arts, services publics, enseignement et services sociaux (165 emplois);
- Fabrication (123);
- Hébergement et restauration (115);
- Agriculture, foresterie, pêche et chasse (109).

Évolution du nombre d'emplois entre juin 2004 et juin 2005





Les CARACTÉRISTIQUES de L'ENTREPRISE



K Les entreprises de La Côte-de-Beaupré sont implantées dans la région, en moyenne, depuis 32 ans.

■ Le territoire compte plus de 15 % de nouvelles entreprises, c'est-à-dire qu'elles existent depuis cinq ans ou moins. Elles se trouvent principalement dans trois secteurs :

- Commerce de gros et de détail (15 entreprises ou 20,8 %);
- Arts, services publics, enseignement et services sociaux (13 entreprises ou 17,6 %);
- Hébergement et restauration (10 entreprises ou 18,9 %).

De plus, ce sont surtout les entreprises de 2 à 4 employés qui sont établies dans la région depuis cinq ans ou moins.

■ À l'inverse, 70,4 % des entreprises du territoire existent depuis plus de dix ans. Les secteurs dominants sont :

- Services aux entreprises (80,0 %);
- Agriculture, foresterie, pêche et chasse (78,9 %);
- Construction, transport et entreposage (77,0 %).

Les entreprises de 50 employés et plus sont les plus nombreuses à être établies dans la MRC depuis plus de dix ans.

Nombre d'années d'existence des entreprises

	n	%
5 ans ou moins	51	15,4
De 6 à 10 ans	47	14,2
De 11 à 20 ans	92	27,8
De 21 à 35 ans	70	21,1
36 ans ou plus	71	21,5
n = 331		
Moyenne = 32 ans		

Les POSSIBILITÉS D'EMPLOI dans la MRC de LA CÔTE-DE-BEAUPRÉ

L Une hausse du nombre de travailleurs est à prévoir au cours de la prochaine année.

Entre juin 2004 et juin 2005 :

- 7,6 % des répondants (ou 27 entreprises) avaient connu une croissance de leur effectif, ce qui représentait 85 emplois supplémentaires;
- 3,9 % (ou 14 entreprises) vivaient plutôt une décroissance, totalisant 56 emplois.

Entre juin 2005 et juin 2006 :

- 7,9 % des répondants (ou 27 entreprises) anticipent une croissance de leur effectif au cours de la prochaine année, pour un total de 117 emplois supplémentaires;
- Seulement 1,7 % (ou 6 entreprises) prévoient une décroissance de personnel, pour un total de 14 emplois. Nous aurions donc un gain net de 103 emplois;
- Neuf entreprises sur dix n'entrevoient pas de fluctuation de leur effectif durant la période étudiée.

Signalons que les entreprises anticipent peu de changements organisationnels, technologiques ou de marché, avec des proportions sous la barre des 9 %.

Évolution prévue du nombre de travailleurs entre juin 2005 et juin 2006

	Croissance (%)	Décroissance (%)	Stabilité (%)
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	26,7	0,0	73,3
Construction, transport et entreposage	7,9	0,0	92,1
Commerce de gros et de détail	3,9	1,3	94,7
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	6,7	1,3	92,0
Services financiers, assurances et immobilier	0,0	10,0	90,0
Services aux entreprises	0,0	0,0	100,0
Hébergement et restauration	13,5	1,9	84,6
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	4,8	0,0	95,2
Administrations publiques et soins de santé	13,3	3,3	83,3
Par taille des établissements			
2 à 4 employés	7,3	1,6	91,1
5 à 19 employés	8,2	1,4	90,4
20 à 49 employés	8,0	2,0	90,0
50 employés et plus	9,1	4,5	86,4
Total des établissements	7,9	1,7	90,4

n = 343

Les POSSIBILITÉS D'EMPLOI dans la MRC de LA CÔTE-DE-BEAUPRÉ

M Le secteur des arts, services publics, enseignement et services sociaux embauche.



■ 12,2 % des répondants avaient des postes vacants au sein de leur entreprise au moment de l'enquête, ce qui représentait 73 postes disponibles, ne pouvant être pourvus par le personnel interne.

■ 10,6 % des répondants avaient l'intention d'embaucher du personnel supplémentaire au cours des douze mois suivant l'enquête, soit entre juin 2005 et juin 2006, pour un total de 217 postes.

■ Les difficultés de recrutement ne semblent pas liées aux exigences des employeurs, mais plutôt au manque de main-d'œuvre disponible. Les principales causes de recrutement évoquées sont :

- La situation géographique de l'entreprise;
- Le caractère saisonnier des activités de l'entreprise;
- Les conditions de travail, notamment en ce qui a trait au milieu de travail.

■ Il est intéressant d'observer que 42,2 % des employeurs répondants sont disposés à accueillir et à former des stagiaires non rémunérés au sein de leur entreprise, ce qui représente 211 stagiaires potentiels. Ceux-ci se répartissent principalement dans les secteurs suivants :

- Arts, services publics, enseignement et services sociaux (58 stagiaires);
- Hébergement et restauration (43);
- Commerce de gros et de détail (43).

■ 26,8 % des répondants sont intéressés à accueillir et à former des stagiaires rémunérés dans leur équipe de travail, ce qui correspond à 126 stagiaires potentiels. Les principaux secteurs intéressés sont :

- Arts, services publics, enseignement et services sociaux (33 stagiaires);
- Hébergement et restauration (29);
- Commerce de gros et de détail (25).

■ Les employeurs de la MRC offrent alors une belle possibilité aux étudiants d'acquérir une expérience sur le marché du travail pendant leurs études. Ils semblent également ouverts aux programmes de formation se faisant en alternance travail-études.

Les POSSIBILITÉS D'EMPLOI dans la MRC de LA CÔTE-DE-BEAUPRÉ

Possibilités d'emploi

CNP	Métier	Nombre d'entreprises	Postes vacants (%)	Intentions d'embauche (%)	Temps plein (%)	Difficultés recrutement (%)
15 postes et plus en demande						
5254	Animateurs et responsables de programmes de sports et de loisirs	3	0,0	100,0	26,7	0,0
3413	Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires	3	3,6	96,4	60,7	25,0
8431	Ouvriers agricoles	1	10,5	89,5	94,7	100,0
6242	Cuisiniers	3	68,8	31,3	62,5	70,0
5 à 14 postes en demande						
6671	Opérateurs et préposés aux sports, aux loisirs et dans les parcs d'attraction	2	9,1	90,9	100,0	50,0
6442	Guides d'activités récréatives et sportives de plein air	4	80,0	20,0	70,0	25,0
6661	Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	7	30,0	70,0	40,0	71,4
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	4	71,4	28,6	14,3	50,0
6421	Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	5	50,0	50,0	33,3	80,0
6611	Caissiers	3	40,0	60,0	80,0	100,0
7271	Charpentiers-menuisiers	3	60,0	40,0	100,0	66,7
7321	Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	5	40,0	60,0	100,0	40,0
2 à 4 postes en demande						
6641	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	5	75,0	25,0	50,0	40,0
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	3	33,3	66,7	33,3	33,3
1414	Réceptionnistes et standardistes	3	100,0	0,0	66,7	33,3
7414	Chauffeurs-livreurs - services de livraison et de messagerie	2	0,0	100,0	0,0	0,0
0414	Autres gestionnaires de la fonction publique	2	50,0	50,0	100,0	0,0
3152	Infirmiers autorisés	1	0,0	100,0	100,0	100,0
3222	Hygiénistes et thérapeutes dentaires	2	100,0	0,0	100,0	100,0
6271	Coiffeurs et barbiers	2	50,0	50,0	50,0	50,0
6411	Représentant des ventes non techniques - commerce de gros	1	100,0	0,0	100,0	0,0
6452	Barmans	2	50,0	50,0	100,0	100,0
6622	Commis d'épicerie et autres garnisseurs de tablettes - commerce de détail	2	100,0	0,0	100,0	100,0
7265	Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	2	0,0	100,0	100,0	0,0
7383	Autre personnel spécialisé des métiers	1	100,0	0,0	50,0	0,0
8612	Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	1	100,0	0,0	100,0	100,0

Les DÉPARTS à la RETRAITE dans la MRC de LA CÔTE-DE-BEAUPRÉ



N Seulement 5,3 % des entreprises semblent préoccupées par le vieillissement de la main-d'œuvre.

■ Peu d'entreprises sont prêtes à faire face au vieillissement de la main-d'œuvre. Les principaux secteurs qui se préparent à affronter cette réalité du marché du travail sont :

- Services financiers, assurances et immobilier;
- Administrations publiques et soins de santé.

■ Les entreprises semblent peu conscientes de la réalité du vieillissement de la main-d'œuvre, qui entraînera un bon nombre de départs à la retraite au cours des prochaines années. Elles doivent se pencher sur la situation dès maintenant si elles veulent être prêtes à surmonter le défi démographique des prochaines années.

Présence d'une politique et d'une planification de retraite

	Présence d'une politique de retraite	Présence d'une planification des départs à la retraite	Présence d'une planification de remplacement des départs
	(%)		
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	6,3	0,0	0,0
Construction, transport et entreposage	7,0	7,0	7,0
Commerce de gros et de détail	2,6	4,0	2,6
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	5,0	3,8	3,8
Services financiers, assurances et immobilier	20,0	20,0	10,0
Services aux entreprises	0,0	0,0	0,0
Hébergement et restauration	3,7	5,5	3,7
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	0,0	0,0	0,0
Administrations publiques et soins de santé	12,9	9,7	9,7
Par taille des établissements			
2 à 4 employés	3,1	1,6	1,6
5 à 19 employés	3,8	4,5	3,8
20 à 49 employés	7,8	9,6	7,7
50 employés et plus	27,3	22,7	14,3
Total des établissements	5,6	5,3	4,2

Les DÉPARTS à la RETRAITE dans la MRC de LA CÔTE-DE-BEAUPRÉ

0 Près de 75 % des départs à la retraite seront remplacés au cours des sept prochaines années.

■ Tous les départs à la retraite de certains secteurs seront remplacés :

- Fabrication;
- Services aux entreprises;
- Agriculture, foresterie, pêche et chasse;
- Administrations publiques et soins de santé.

Cependant, ces secteurs ne représentent que 20 % du total des départs à la retraite.

Départs à la retraite d'ici sept ans

	Nombre de départs à la retraite (n)	Taux de retraite (%)	Taux de remplacement des départs (%)
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	12	1,6	100,0
Construction, transport et entreposage	19	6,4	63,2
Commerce de gros et de détail	25	2,6	80,0
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	71	5,2	53,5
Services financiers, assurances et immobilier	30	7,7	70,0
Services aux entreprises	3	4,1	100,0
Hébergement et restauration	24	2,3	95,8
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	7	2,3	100,0
Administrations publiques et soins de santé	21	0,6	100,0
Par taille des établissements			
2 à 4 employés	20	5,3	60,0
5 à 19 employés	74	5,2	87,8
20 à 49 employés	33	2,1	78,8
50 employés et plus	85	1,6	63,5
Total des établissements	212	2,4	74,1

P Plusieurs départs à la retraite se feront dans des professions à caractère saisonnier.

Principales prévisions de retraite par profession

CNP	Titre	Nombre de départs à la retraite (n)	Taux de remplacement (%)
6671	Opérateurs et préposés aux sports, aux loisirs et dans les parcs d'attraction	12	91,7
5254	Animateurs et responsables de programmes de sports et de loisirs	10	100,0
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	9	88,9
6661	Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	9	100,0
9493	Monteurs et contrôleurs d'autres produits en bois	8	100,0
0122	Directeurs de banque, de crédit et d'autres services de placement	6	83,3
0632	Directeurs de services d'hébergement	6	100,0
1232	Agents de prêts	6	0,0
7321	Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	6	100,0
0621	Directeurs - commerce de détail	5	40,0
6242	Cuisiniers	5	100,0
6421	Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	5	100,0

Le RECRUTEMENT : un SOUCI pour les ENTREPRISES de la MRC

Recrutement



Q Près du quart des employeurs vivent des difficultés de recrutement de personnel.

■ Bien que 51 % des entreprises répondantes aient un responsable de la gestion des ressources humaines au sein de leur entreprise, près d'un employeur sur trois a dit vivre des difficultés à cet égard. Toutefois, seulement 10,4 % des entreprises ayant un responsable des ressources humaines ont indiqué que cette personne consacrait plus de la moitié de son temps de travail à la gestion de personnel.

Le service Placement en ligne d'Emploi-Québec est le site de recrutement le plus fréquenté par les chercheurs d'emploi. Son accessibilité 24 heures par jour, 7 jours par semaine, ainsi que sa facilité d'utilisation sont très appréciées. Les employeurs de la MRC de La Côte-de-Beaupré peuvent recruter en ligne des compétences variées [www.emploiquebec.net].

■ Les secteurs qui sont davantage éprouvés par les difficultés de gestion des ressources humaines sont :

- Fabrication;
- Hébergement et restauration;
- Agriculture, foresterie, pêche et chasse.

Leurs proportions se situent largement au-dessus de la moyenne de l'ensemble des secteurs.

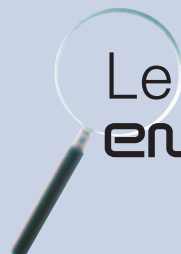
Les entreprises de 20 employés et plus sont plus touchées que les autres par ces difficultés.

■ Les secteurs qui connaissent davantage de difficultés relativement au recrutement de la main-d'œuvre, à la sélection, à l'embauche et au congédiement sont : l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse; la fabrication; l'hébergement et la restauration. Les entreprises de 20 à 49 employés sont les plus nombreuses à connaître ce problème, tandis que celles de 2 à 4 employés semblent très peu touchées.

Principales difficultés de gestion des ressources humaines

Problèmes de gestion	Oui	
	%	n*
Recrutement, sélection, embauche et congédiement de la main-d'œuvre	23,7	85
Manque de personnel bilingue	12,3	44
Roulement et rétention de la main-d'œuvre	10,6	38
Planification de la relève, succession d'entreprise	7,3	26
Formation de la main-d'œuvre	7,0	25
Motivation, mobilisation et reconnaissance de la main-d'œuvre	6,1	22
Flexibilité de la main-d'œuvre	5,9	21

* Nombre d'entreprises qui ont mentionné ce problème de gestion.



Le RECRUTEMENT : un SOUCI pour les ENTREPRISES de la MRC



R Vous cherchez un emploi ?
Faites-le savoir au plus grand nombre
de gens possible.

- Un bon réseau de contacts semble fort utile lorsque vient le temps de se trouver un emploi.
- Faute de temps, plutôt que de s'engager dans de longs processus de recrutement, au moment d'embaucher du personnel les dirigeants d'entreprises de 2 à 4 employés privilégient leurs contacts personnels et favorisent les candidats recommandés par des employés.

Principales sources de recrutement de personnel

Sources de recrutement	Oui	
	%	n*
Candidats recommandés par des employés	51,8	185
Contacts personnels des dirigeants des établissements	46,9	168
Banque de curriculum vitæ interne	38,8	139
Journaux	38,5	138
Agences de placement publiques	37,3	133
Site Internet d'agences de placement publiques	25,9	92

* Nombre d'entreprises qui ont mentionné cette source de recrutement.

La FORMATION en ENTREPRISE PRÉSENTE PARTOUT !

S Près de la moitié des entreprises ont offert des activités de formation au cours de la dernière année, mais seulement 23 % de la main-d'œuvre y a participé.



■ Des entreprises de tous les secteurs d'activité offrent de la formation à ses employés.

Moyens de formation utilisés

Moyens utilisés	Oui	
	%	n*
En organisant des ateliers, des travaux pratiques ou des cours durant les heures de travail	67,9	110
<i>Coaching</i> par des employés expérimentés ou formation sur le tas	54,0	88
En organisant des ateliers, des travaux pratiques ou des cours en dehors des heures de travail	42,9	70
En remboursant, en totalité ou en partie, les dépenses de formation	35,4	57
En accordant des congés payés	29,8	48
En offrant des congés non payés	9,3	15

* Nombre d'établissements qui ont mentionné ce moyen de formation.

■ Les consultants ou formateurs du secteur ainsi que le personnel de l'entreprise sont sans aucun doute les sources de formation les plus utilisées par les employeurs de la MRC de La Côte-de-Beaupré.

Sources de formation utilisées par les répondants

	Oui	
	%	n*
Consultants ou formateurs du secteur	71,6	116
Personnel de l'entreprise	57,1	93
Vendeurs ou fournisseurs d'équipements	29,4	48
Écoles et centres de formation du collégial	8,1	13
Écoles et centres de formation du secondaire	7,5	12
Université	4,4	7

* Nombre d'établissements qui ont mentionné cette source de formation.



Le BILINGUISME dans tout ça !

T Le bilinguisme : plus d'un travailleur sur dix doit maîtriser une langue seconde.



■ Parmi ces personnes, 60,5 % ont à utiliser une langue seconde dans moins du quart de leur temps de travail.

■ La nécessité de maîtriser une langue seconde vise plus l'oral (98,5 % des entreprises) que l'écrit (32,8 %).

■ Il y a tout de même près de 15 % des entreprises qui considèrent que l'utilisation d'une langue seconde est un critère nécessaire à leur expansion.

- Services financiers, assurances et immobilier (35,0 %);
- Fabrication (31,3 %);
- Hébergement et restauration (30,9 %).

Le service à la clientèle est la principale raison évoquée afin de justifier la nécessité de la maîtrise d'une langue seconde pour l'expansion de l'entreprise.

	Travailleurs devant maîtriser une langue seconde (%)
Par regroupement sectoriel	
Fabrication	5,9
Construction, transport et entreposage	1,0
Commerce de gros et de détail	20,2
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	19,3
Services financiers, assurances et immobilier	16,8
Services aux entreprises	25,7
Hébergement et restauration	35,7
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	7,9
Administrations publiques et soins de santé	0,1
Par taille des établissements	
2 à 4 employés	15,0
5 à 19 employés	20,1
20 à 49 employés	23,9
50 employés et plus	5,3
Total des établissements	11,5

U La plus vaste enquête

La dernière enquête menée dans la MRC de La Côte-de-Beaupré est la plus vaste à avoir été réalisée par Emploi-Québec sur ce territoire. Un taux de collaboration dépassant les 81 % et plus de 360 entreprises répondantes, totalisant 8 657 emplois, permettent de tracer un portrait complet et détaillé du marché du travail régional.

V Le défi démographique

Les différentes données présentées confirment que la démographie est, et demeure, un enjeu important pour la région, bien que les prévisions annoncent une croissance de la population totale d'ici à 2011. Avec le taux de fécondité qui diminuera dans les années à venir, la région semble appelée à devenir plus un lieu de résidence que de travail, puisque plus de la moitié des résidents de la MRC travaille sur un autre territoire de la Capitale-Nationale.

W Une base économique stable

La base économique de la MRC de La Côte-de-Beaupré est relativement stable, puisque plus de 70 % des entreprises existent depuis plus de dix ans. Qui plus est, bon nombre d'entre elles affichent des possibilités d'emploi intéressantes et variées.

X Une gestion prévisionnelle des retraites à développer

On le dit depuis un bon moment déjà, certains travailleurs quitteront bientôt le marché du travail pour prendre le chemin de la retraite. Pourtant, très peu d'entreprises possèdent une planification des départs, ainsi qu'une planification de remplacement des départs à la retraite.

Y Un souci constant : le recrutement

Les entreprises éprouvent certaines difficultés dans la gestion de leurs ressources humaines. Et la difficulté première qu'éprouvent les entreprises de la MRC de La Côte-de-Beaupré demeure le recrutement de la main-d'œuvre.

Z La formation en entreprise

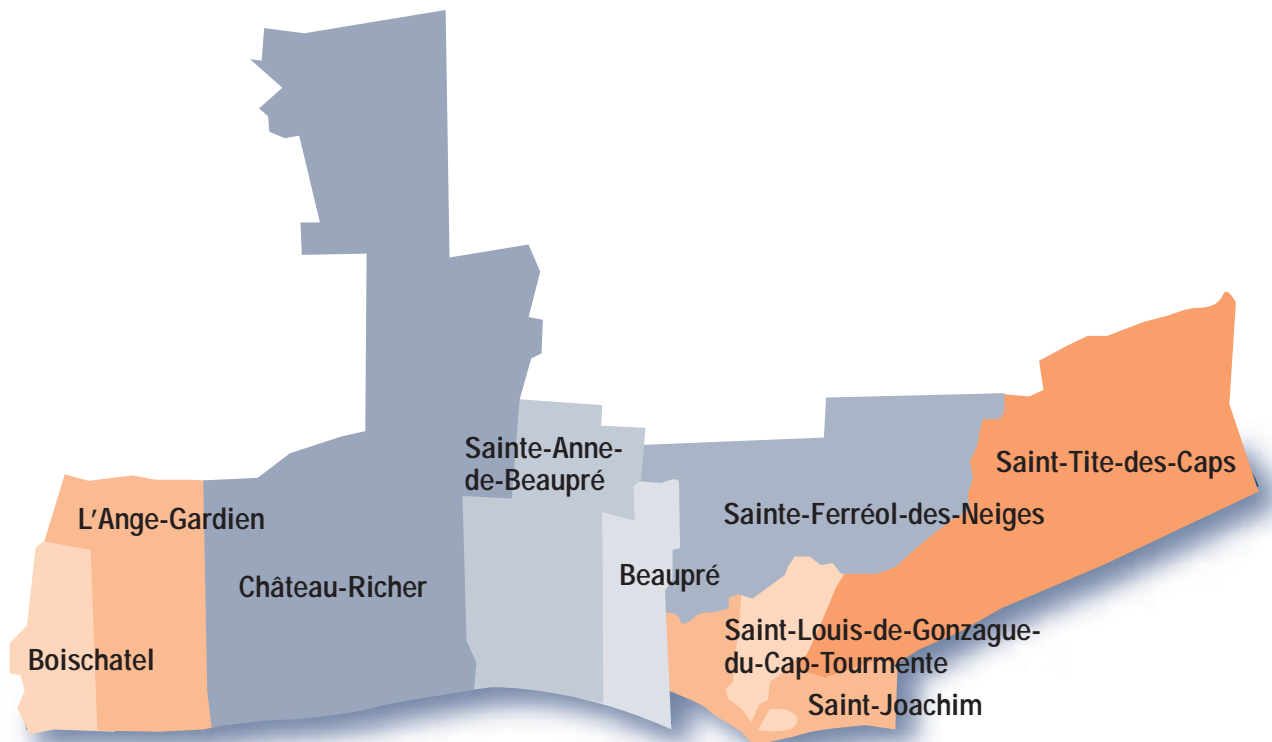
Bien que près de la moitié des entreprises soit sensible à la nécessité de former les travailleurs, seulement 23 % de la main-d'œuvre a participé à des activités de formation au cours de la dernière année.



CONCLUSION

L'arrimage nécessaire du développement économique et du développement social

La MRC de La Côte-de-Beaupré devra relever des défis de taille. Ici, comme ailleurs dans la région, le taux de natalité est peu élevé, mais La Côte-de-Beaupré peut encore compter sur une entrée nette de nouveaux résidents. Son économie repose toutefois dans une large mesure sur quelques secteurs, et une large part de la population qui travaille le fait dans une entreprise à l'extérieur de la MRC. Une diversification accrue de son économie, la promotion et la mise en valeur des atouts naturels de la MRC, la proximité du milieu urbain sont autant d'éléments que les différents acteurs économiques et sociaux de La Côte-de-Beaupré ne pourront ignorer dans l'établissement de nouveaux objectifs de développement régional.





L'**INFORMATION** sur le **MARCHÉ** du **TRAVAIL** (IMT)

Voilà l'outil qui aide les individus et les employeurs à prendre les bonnes décisions. L'IMT est accessible en temps réel 24 heures sur 24. Cliquez sur www.emploiquebec.net et découvrez comment cela facilite vos choix et actions.

UN EMPLOI

En vous inscrivant à notre site Placement en ligne, vous verrez l'information vous concernant, vos compétences et vos expériences qui sont mises en valeur. Si vous êtes employeur, votre offre d'emploi circulera rapidement auprès des chercheurs d'emploi. Il y a plus de 30 000 000 de visites par année sur le site Placement en ligne d'Emploi-Québec.

COMPRENDRE LE MARCHÉ DU TRAVAIL

En visitant le site, vous obtiendrez instantanément une information pertinente si vous désirez choisir un métier ou réorienter votre carrière.

Vous aurez les réponses aux questions :

- Ce métier a-t-il un avenir ?
- Quels sont les salaires et les conditions de travail ?
- Quelles sont les études et les exigences requises ?

Les employeurs ont aussi accès à des informations stratégiques : les salaires payés en région et au Québec, le vieillissement des travailleurs par profession, les données sur leur secteur d'activité.

Demandez à un agent d'aide à l'emploi ou à un conseiller en développement de la main-d'œuvre du centre local d'emploi de La Côte-de-Beaupré comment l'IMT peut faire toute la différence.

WWW.EMPLOIQUEBEC.NET

WWW.EMPLOIQUEBEC.NET

Vous avez besoin de renseignements ?

Pour vous informer sur les mesures ou sur les services disponibles, communiquez avec le :

**Centre local d'emploi de
La Côte-de-Beaupré**

9104, boulevard Sainte-Anne
Sainte-Anne-de-Baupré
(Québec) G0A 3C0
Téléphone : (418) 827-6730
Télécopieur : (418) 827-6726

**Direction régionale de la
Capitale-Nationale**

1010, rue Borne
Québec (Québec) G1N 1L9
Téléphone : (418) 687-3540
Télécopieur : (418) 688-8725