

L'ABC

du marché du travail

MRC de La Côte-de-Beaupré

Vision
des employeurs

Information
sur le marché
du travail



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

ANALYSE ET RÉDACTION

David Lacasse
Céline Milette
Martine Roy

TRAITEMENT DES DONNÉES

David Lacasse
Céline Milette

RÉVISION LINGUISTIQUE

Dominique Johnson

COLLABORATION

Conférence régionale des élus
de la Capitale-Nationale
Patrice Routhier

COORDINATION DE LA PRODUCTION

Service des communications
Serge Durand
Diane Wagner

Septembre 2008

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



Emploi-Québec vous accompagne vers l'emploi !

Que vous soyez employeur,
en emploi ou sans emploi,
nos services vous sont destinés.

SERVICES AUX INDIVIDUS

- C.V.
- Recherche et obtention d'un emploi
- Choix professionnel
- Démarche de formation ou d'insertion
- Réseau d'organisations communautaires en employabilité
- Prestations d'aide sociale
- Programme d'aide et d'accompagnement social
- Prestations contraintes sévères à l'emploi
- Organismes du réseau communautaire

SERVICES EN LIGNE

www.mess.gouv.qc.ca

Centre de communication
avec la clientèle : 1 877 767-8773

Centre d'assistance
au placement : 1 866 640-3059

www.emploiquebec.net :
Emploi, entreprise et information
sur le marché du travail.

www.emploiquebec.net



L' A B C

du marché du travail

MRC de La Côte-de-Beaupré

Avant-propos

L'été 2007 a été le moment de l'année choisi par Emploi-Québec et la Conférence régionale des élus de la Capitale-Nationale pour effectuer un sondage¹ auprès des entreprises de la MRC de La Côte-de-Beaupré. Au terme de cette enquête, il a été non seulement possible de tracer un portrait complet des caractéristiques à la fois des emplois et des entreprises, mais aussi de déterminer les secteurs qui ont connu ou connaîtront une augmentation de leur effectif.

Afin de favoriser un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, Emploi-Québec s'est intéressée de façon particulière aux difficultés de recrutement. Les résultats de l'enquête ont permis de cerner les professions et les secteurs aux prises avec ces difficultés et de relever celles qui sont le plus souvent signalées.

Différents thèmes ont également été abordés au cours de cette enquête, dont la gestion des ressources humaines, les activités de formation proposées aux employés, la gestion prévisionnelle de main-d'œuvre ainsi que la présence de personnel immigrant dans les entreprises. Ces résultats alimenteront la réflexion des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail et pourront aussi servir de base pour les travaux de divers acteurs des milieux économiques et sociaux.

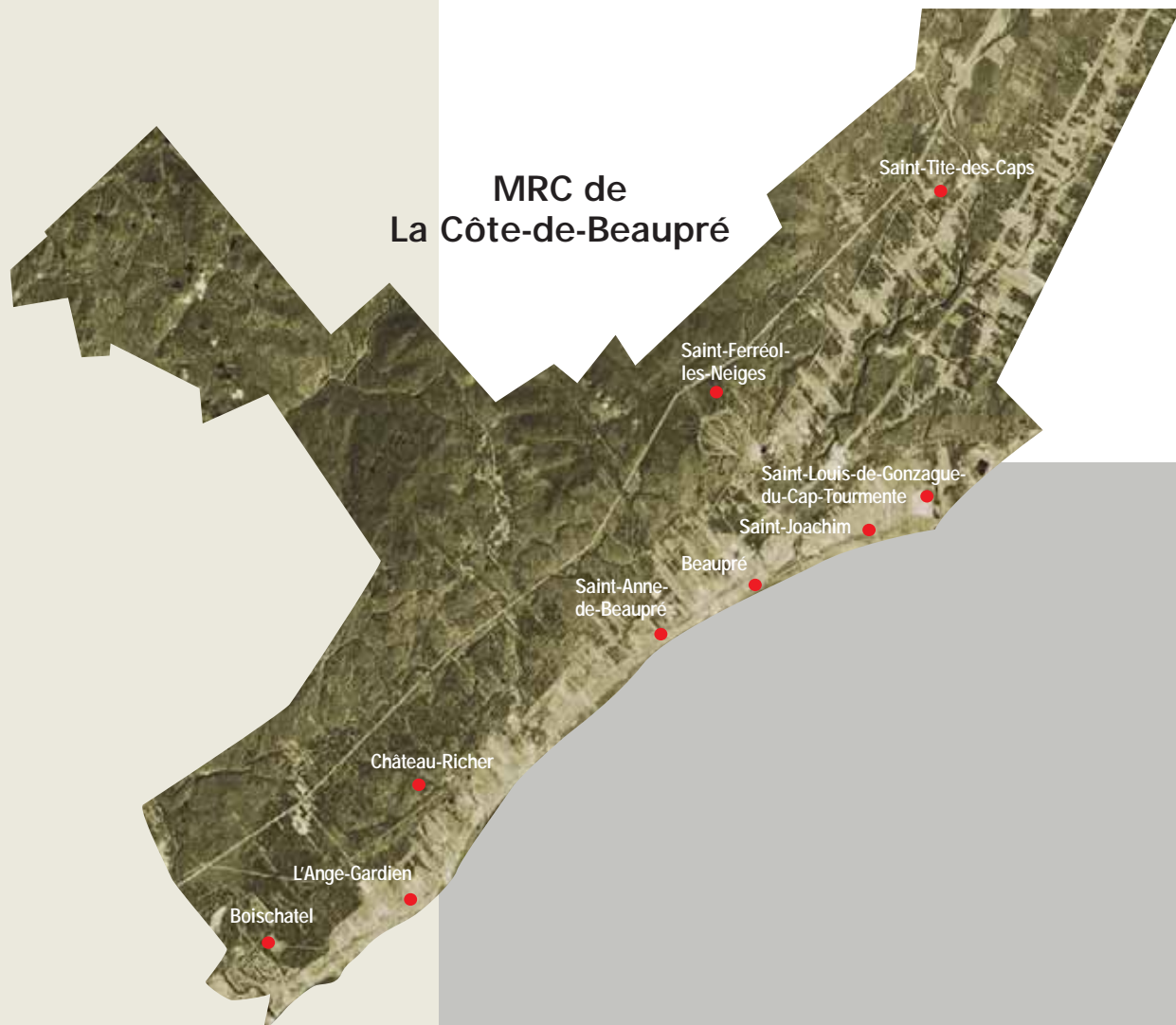
Les plus récentes données du recensement ainsi que l'évolution prévisible de la population ont été ajoutées à la présente publication. Ces données sont parmi les éléments incontournables de la dynamique actuelle du marché du travail.

1. Les sondages précédents ont été effectués en 1999, 2001, 2003 et 2005.

Le territoire

La MRC de La Côte-de-Beaupré occupe une très grande superficie, 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 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 sud².

On y trouve, au total, 9 municipalités et 2 territoires non organisés (TNO)³. Les municipalités les plus peuplées sont celles de Boischatel (5 287 habitants) et de Château-Richer (3 563 habitants).



2. Centre Local de développement de La Côte-de-Beaupré, site Internet, juillet 2008.

3. Ministère des Affaires municipales et des Régions, *Répertoire des municipalités*.

Les investissements réalisés depuis la dernière enquête dans la MRC de La Côte-de-Beaupré ont été faits principalement dans la construction et le développement résidentiel, l'hébergement et la restauration ainsi que le commerce de détail.

Cependant, la Côte-de-Beaupré, c'est aussi la cohabitation entre l'agriculture et la forêt, et le développement des autres secteurs. Un sommet régional à cet égard a eu lieu en 2006 afin que la MRC se dote d'une politique de développement économique propre à l'agriculture et à la forêt.

Différents outils ont été élaborés en concertation par les intervenants du milieu afin de promouvoir l'industrie culturelle et touristique ainsi que l'agrotourisme.

MOUVEMENT DE LA POPULATION

a. Bilan positif

Évolution de la population selon l'âge, 2001-2006

	Recensement 2001			Recensement 2006			Variation 2006-2001 (%)		
	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	2 780	8 140	2 255	2 470	8 140	2 585	-11,2	0,0	14,6
Charlevoix-Est	3 710	10 310	2 600	3 205	10 260	2 910	-13,6	-0,5	11,9
L'Île-d'Orléans	1 445	4 415	930	1 355	4 345	1 155	-6,2	-1,6	24,2
La Côte-de-Beaupré	4 700	13 215	3 055	4 985	14 435	3 585	6,1	9,2	17,3
La Jacques-Cartier	7 440	17 280	1 740	7 820	19 690	2 225	5,1	13,9	27,9
Portneuf	10 300	27 455	7 200	9 710	28 765	8 025	-5,7	4,8	11,5
La ville de Québec*	106 735	330 170	73 045	103 310	339 215	82 855	-3,2	2,7	13,4
Capitale-Nationale	137 110	410 985	90 825	132 855	424 850	103 340	-3,1	3,4	13,8

Source : Statistique Canada, recensements de 2001 et de 2006.

* Comprend la ville de Québec, L'Ancienne-Lorette, Saint-Augustin-de-Desmaures et Notre-Dame-des-Anges.

- Les données du dernier recensement (mai 2006) révèlent de bonnes augmentations de la population de La Côte-de-Beaupré entre 2001 et 2006, et ce, pour les trois groupes étudiés.
- Le groupe des 0 à 19 ans enregistre la hausse la plus importante de tous les territoires qui composent la région de la Capitale-Nationale, soit 6,1 % ou 285 personnes.
- La population en âge de travailler (de 20 à 64 ans) a également connu un gain nettement supérieur à la moyenne régionale. En 2006, on comptait 9,2 % ou 1 220 personnes de plus que 5 ans auparavant.
- Le groupe des 65 ans et plus s'est apprécié, quant à lui, de 17,3 % ou 530 personnes.
- En 2006, La Côte-de-Beaupré représentait 3,5 % du total de la population de la région de la Capitale-Nationale, comparativement à 3,3 % en 2001.

b. Un taux de dépendance plus marqué !

Rapport de dépendance démographique, 2001-2016

	2001	2006	2011	2016
Charlevoix	60,4	61,1	66,0	77,4
Charlevoix-Est	59,9	57,7	60,7	68,9
L'Île-d'Orléans	52,7	53,5	57,7	65,8
La Côte-de-Beaupré	57,4	56,1	58,3	64,5
La Jacques-Cartier	52,1	51,6	52,0	54,5
Portneuf	62,4	60,3	61,4	66,5
La ville de Québec	53,3	53,0	56,7	61,8
Capitale-Nationale	54,3	53,8	57,1	62,3

Source : Institut de la statistique du Québec, scénario de référence, édition de 2003.

Rapport de dépendance démographique : (0-19 ans + 65 ans et plus)/20-64 ans x 100.

- Le rapport de dépendance indique le poids relatif des jeunes (0-19 ans) et des personnes plus âgées (65 ans et plus) par rapport aux personnes âgées de 20 à 64 ans.
- En 2006, le taux estimé pour la MRC de La Côte-de-Beaupré est de 56,1 % en comparaison de 53,8 % dans la région de la Capitale-Nationale.
- Bien qu'il puisse atteindre 64,5 % en 2016, l'écart entre le taux de dépendance observé dans la MRC et dans l'ensemble de la région demeurera sensiblement le même qu'en 2006.

C. Une réduction de l'accroissement naturel

III Croissance naturelle

	Taux de fécondité	Nombre de naissances	Nombre de décès	Accroissement naturel*
Charlevoix	1,58	107	138	-31
Charlevoix-Est	1,33	132	149	-17
L'Île-d'Orléans	1,68	64	56	8
La Côte-de-Beaupré	1,50	188	200	-12
La Jacques-Cartier	1,82	392	114	278
Portneuf	1,47	368	417	-49
La ville de Québec	1,23	4 432	4 348	84
Capitale-Nationale	1,29	5 683	5 422	261

* Obtenu en soustrayant le nombre de naissances du nombre de décès.

Source : Institut de la statistique du Québec, scénario de référence, édition de 2003, données pour 2006.

- Au cours des prochaines années, les prévisions démographiques de l'Institut de la statistique du Québec nous indiquent que l'écart entre le nombre de naissances et le nombre de décès sera de plus en plus grand, provoquant une réduction de l'accroissement naturel.
- Bien que le taux de fécondité pour la Côte-de-Beaupré soit légèrement supérieur à celui qui est enregistré dans la région de la Capitale-Nationale, il se situe nettement sous le seuil de remplacement de chaque génération, établi à 2,1 enfants par femme.

d. La Côte-de-Beaupré a la cote

III Solde migratoire des résidents en 2006-2007

Groupe d'âge	Total	Principales régions d'origine ou de destination		
		Capitale-Nationale	Chaudière-Appalaches	Autres régions du Québec
0-14 ans	75	61	0	14
15-24 ans	-67	-36	-7	-24
25-44 ans	247	204	13	30
45-64 ans	121	92	1	28
65 ans et plus	2	-3	5	0
Total	378	318	12	48

Source : Institut de la statistique du Québec, migrations intraprovinciales 2006-2007.

- Au total, 378 personnes ont choisi de s'établir sur le territoire de la Côte-de-Beaupré en 2006-2007.
- La population des jeunes (moins de 15 ans) a connu une augmentation intéressante de 75 personnes.
- En 2006-2007, le groupe des 15 à 24 ans est le seul qui a enregistré un solde négatif de 67 personnes.
- Le groupe des 25 à 44 ans (+247 personnes) et celui des 45 à 64 ans (+121 personnes) ont bénéficié d'un apport important de nouvelles personnes dans la MRC de La Côte-de-Beaupré.
- Entre 2001-2002 et 2006-2007, la MRC de La Côte-de-Beaupré affiche, chaque année, un bilan migratoire positif. Elle est moins touchée que les MRC de Portneuf, de Charlevoix et de Charlevoix-Est par l'exode d'une partie de la force de travail ainsi que de la relève.

e. 299 entreprises ont participé à l'enquête

Nombre d'entreprises à interroger	395
Entreprises admissibles à l'enquête, sans entrevues complétées	66
Nombre d'entreprises pour laquelle l'admissibilité à l'enquête est non établie	11
Nombre d'entreprises inadmissibles à l'enquête	19
Nombre d'entrevues complétées	299
Taux de réponse⁴	75,7 %
Taux de collaboration⁵	81,9 %

- En 2007, le nombre d'entreprises à interroger était moindre qu'en 2005. Avant de commencer la collecte, Emploi-Québec a vérifié la liste des entreprises à sonder dans la MRC. Ainsi, le nom de celles qui ont cessé leurs activités a été supprimé et les erreurs d'inscription, corrigées.
- Afin d'assurer une plus grande représentativité du territoire, Emploi-Québec a encore procédé à un recensement des entreprises qui avaient une place d'affaires et qui comptaient au moins deux employés.
- L'enquête réalisée en 2007 se démarque par d'excellents taux de réponse et de collaboration.

4. Le taux de réponse se calcule de la façon suivante : $(299/395) \times 100$.

5. Le taux de collaboration se calcule de la façon suivante : $(299/(395-11-19)) \times 100$.

f. Tous les secteurs d'activité économique passés au crible

III 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
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	Industries de l'agriculture, foresterie, pêche et chasse	11-21
Administrations publiques et soins de santé	Administrations publiques et soins de santé	622-623-91

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

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

g. 18 entreprises pourvoient 2 073 emplois des 5 000 recensés

III Entreprises répondantes

	ENTREPRISES*		EMPLOIS		
	n	%	n	%	Temps plein (%)
Par regroupement sectoriel					
Fabrication	20	6,7	756	15,2	94,0
Construction, transport et entreposage	34	11,4	290	5,8	89,4
Commerce de gros et de détail	72	24,2	946	19,0	69,2
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	64	21,5	1 511	30,4	62,1
Services financiers, assurances et immobilier	10	3,4	144	2,9	81,3
Services aux entreprises	7	2,3	41	0,8	61,0
Hébergement et restauration	36	12,1	510	10,3	54,5
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	29	9,7	346	7,0	84,1
Administrations publiques et soins de santé	26	8,7	424	8,5	56,8
Par taille des établissements					
De 2 à 4 employés	98	32,9	289	5,8	70,5
De 5 à 19 employés	132	44,3	1 172	23,6	67,5
De 20 à 49 employés	50	16,8	1 434	28,9	67,4
50 employés et plus	18	6,0	2 073	41,7	76,6
Total des établissements	298	100,0	4 968	100,0	71,1

* Une entreprise n'a pas répondu à cette question.

- En 2007, Emploi-Québec a effectué un sondage auprès de 298 entreprises de 2 employés et plus qui embauchaient, à la période la plus active de l'année, 4 968 personnes à l'intérieur de leurs établissements.
- Trois secteurs de l'économie de la Côte-de-Beaupré représentent 57,7 % des entreprises de la MRC. Ajoutons qu'ils fournissent, à eux trois, près de 60,0 % des emplois du territoire. Ce sont :
 - le commerce de gros et de détail;
 - les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux;
 - l'hébergement et la restauration.
- À lui seul, le secteur des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux regroupe 21,5 % des entreprises de la MRC et 30,4 % des emplois recensés.
- Les 18 entreprises de 50 employés et plus qui ont participé à l'enquête comptent pour 41,7 % des emplois recensés en 2007.
- Au total, 71,1 % des emplois sont occupés à temps plein. Toutefois, on observe une plus forte proportion d'emplois à temps partiel dans cinq secteurs :
 - l'hébergement et la restauration;
 - les administrations publiques et les soins de santé;
 - les services aux entreprises;
 - les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux;
 - le commerce de gros et de détail.

h. 68 % des employés sont âgés de 25 à 54 ans

III 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*	14,7	45,3	25,3	12,4	2,2	23,7
Construction, transport et entreposage	8,6	28,0	32,0	22,3	9,1	12,1
Commerce de gros et de détail	32,3	17,8	25,0	20,2	4,7	46,8
Arts, services publics, enseignement et services sociaux*	17,9	32,0	20,3	21,0	8,8	52,8
Services financiers, assurances et immobilier	6,3	19,0	38,0	33,1	3,5	83,8
Services aux entreprises*	12,5	31,3	18,8	25,0	12,5	31,0
Hébergement et restauration	41,1	20,8	25,4	11,3	1,5	68,3
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	23,1	22,8	20,3	18,5	15,3	24,9
Administrations publiques et soins de santé	36,0	17,4	23,9	17,4	5,3	39,2
Par taille des établissements						
De 2 à 4 employés	20,7	21,5	22,2	25,9	9,6	49,1
De 5 à 19 employés	31,4	19,8	22,0	20,2	6,6	51,9
De 20 à 49 employés	22,8	23,6	29,4	19,6	4,7	47,1
50 employés et plus*	19,9	41,2	23,5	9,0	6,4	35,1
Total des établissements	25,6	24,9	24,6	18,6	6,3	44,1

* Information obtenue concernant l'âge pour moins de 40,0 % des emplois recensés du secteur.

- Moins de 45,0 % des emplois recensés dans la MRC de La Côte-de-Beaupré sont occupés par des femmes. Toutefois, quatre secteurs en accueillent davantage. Ce sont :
 - les services financiers, les assurances et l'immobilier;
 - l'hébergement et la restauration;
 - les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux;
 - le commerce de gros et de détail.
- La main-d'œuvre âgée entre 25 et 54 ans est moins présente dans la MRC de La Côte-de-Beaupré que dans les MRC de Porneuf, de Charlevoix et de Charlevoix-Est. En effet, 68,1 % des employés du territoire étudié sont âgés de 25 à 54 ans.
- La main-d'œuvre des moins de 25 ans constitue un bassin de travailleurs important pour les entreprises de trois secteurs :
 - l'hébergement et la restauration;
 - les administrations publiques et les soins de santé;
 - le commerce de gros et de détail.
- Les travailleurs de 45 ans et plus sont plus présents dans :
 - les services financiers, les assurances et l'immobilier;
 - l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse;
 - les entreprises comptant de 2 à 4 employés.

i. Près de un emploi sur trois nécessite une formation spécialisée

III Répartition de la main-d'œuvre selon la formation

En pourcentage (%)	Formation spécialisée	Formation non spécialisée	Aucune formation
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	21,4	64,9	13,7
Construction, transport et entreposage	32,6	44,7	22,7
Commerce de gros et de détail	26,9	30,8	42,3
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	38,2	42,9	18,9
Services financiers, assurances et immobilier	25,7	45,1	29,2
Services aux entreprises	31,7	65,9	2,4
Hébergement et restauration	11,7	21,5	66,7
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	29,7	6,3	64,0
Administrations publiques et soins de santé	38,0	47,7	14,3
Par taille des établissements			
De 2 à 4 employés	37,9	24,5	37,5
De 5 à 19 employés	29,9	26,5	43,6
De 20 à 49 employés	29,9	39,7	30,4
50 employés et plus	27,1	51,8	21,1
Total des établissements	29,3	40,5	30,3

* Information obtenue pour plus des trois quarts des emplois recensés.

- Les emplois spécialisés se retrouvent principalement dans quatre secteurs, soit :
 - les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux;
 - les administrations publiques et les soins de santé;
 - la construction, le transport et l'entreposage;
 - les services aux entreprises.
- Dans la MRC, plus de la moitié des emplois de deux secteurs d'activité n'exigent aucune formation, soit :
 - l'hébergement et la restauration;
 - l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse.

La forte proportion d'emplois n'exigeant aucune formation particulière dans le secteur de l'hébergement et de la restauration et celui du commerce de gros et de détail contribue à la prédominance des travailleurs âgés de 15 à 24 ans.

FORMATION SPÉCIALISÉE :

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

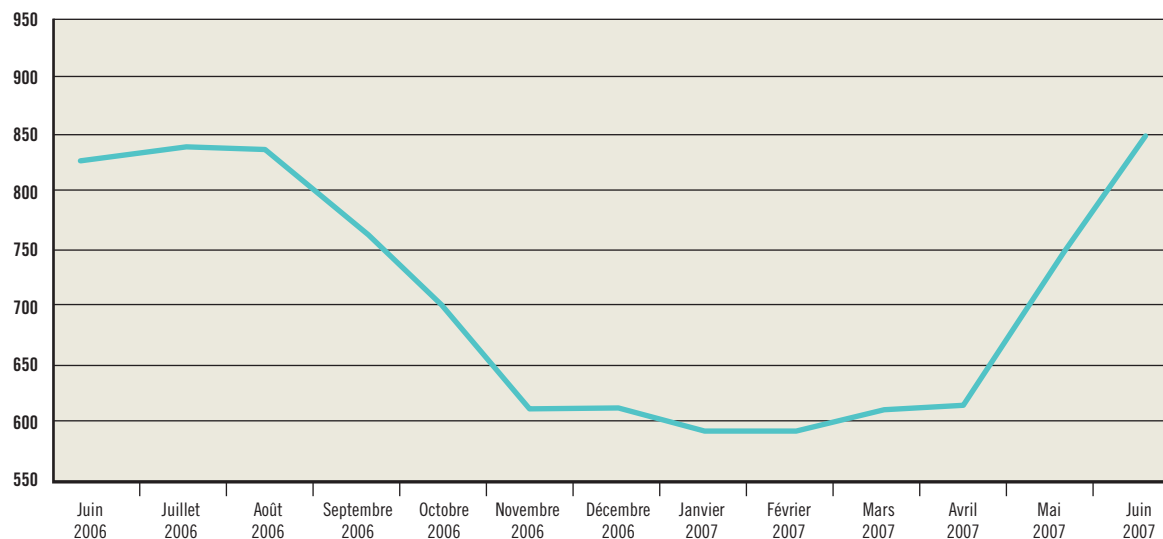
FORMATION NON SPÉCIALISÉE :

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

j. Variation de l'emploi dans une entreprise sur cinq

III Évolution de l'emploi entre juin 2006 et juin 2007

Nombre d'emplois



- Au cours de la dernière année, 21,5 % des répondants (ou 62 entreprises) ont indiqué avoir vécu une variation de leur niveau d'emploi.
- Dans l'enquête réalisée à l'été 2005, 27,6 % (ou 99 entreprises) disaient avoir connu des variations au cours des 12 mois précédents.
- Un peu moins de 20,0 % des emplois recensés dans la MRC de La Côte-de-Beaupré sont à caractère saisonnier.
- L'emploi atteint son plus bas niveau en janvier et février 2007 et son plus haut niveau en juin 2007.
- Deux secteurs connaissent une variation de leur niveau d'emploi supérieure à la moyenne :
 - l'hébergement et la restauration;
 - l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse.



k. 126 entreprises sont en affaires depuis plus de 20 ans

III Nombre d'années d'existence des entreprises

	<i>n</i>	%
5 ans ou moins	30	11,1
De 6 à 10 ans	40	14,8
De 11 à 20 ans	74	27,4
De 21 à 35 ans	61	22,6
36 ans ou plus	65	24,1
<i>n</i> = 270		
Moyenne = 30,3 ans		

- Un peu plus de 11 % des entreprises de la Côte-de-Beaupré ont été créées il y a moins de 5 ans. Ces 30 entreprises se trouvent principalement dans deux secteurs :
 - l'hébergement et la restauration (9 entreprises ou 26,5 %);
 - l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse (6 entreprises ou 23,1 %);
 De plus, 14 d'entre elles comptent de 2 à 4 employés.
- 74,1 % des entreprises du territoire existent depuis plus de 10 ans. Les secteurs dominants sont :
 - la fabrication (88,9 %);
 - les administrations publiques et les soins de santé (80,0 %);
 - les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (79,4 %).

Les entreprises de 20 employés et plus sont les plus nombreuses à être établies dans la MRC depuis plus de 10 ans.

I. Les changements organisationnels, une préoccupation stratégique des entreprises

Évolution prévue du nombre d'employés entre juin 2007 et juin 2008

	Croissance (%)	Décroissance (%)	Stabilité (%)
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	5,3	0,0	94,7
Construction, transport et entreposage	6,3	0,0	93,8
Commerce de gros et de détail	4,3	2,9	92,9
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	11,1	0,0	88,9
Services financiers, assurances et immobilier	0,0	0,0	100,0
Services aux entreprises	14,3	0,0	85,7
Hébergement et restauration	16,7	0,0	83,3
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	21,4	0,0	78,6
Administrations publiques et soins de santé	20,0	0,0	80,0
Par taille des établissements			
De 2 à 4 employés	9,6	2,1	88,3
De 5 à 19 employés	11,5	0,0	88,5
De 20 à 49 employés	14,6	0,0	85,4
50 employés et plus	0,0	0,0	100,0
Total des établissements	10,7	0,7	88,6
<i>n = 290</i>			

Entre juin 2006 et juin 2007 :

- 34 entreprises (ou 11,4 % des répondants) avaient connu une croissance de leur effectif, ce qui représentait 58 emplois supplémentaires;
- 10 entreprises (ou 3,4 % des répondants) vivaient plutôt une décroissance, ce qui correspondait à 36 emplois perdus.

Entre juin 2007 et juin 2008 :

- 10,7 % des répondants (ou 31 entreprises) prévoient une croissance de leur effectif au cours de la prochaine année, pour un total de 97 emplois supplémentaires. Une part importante de cette croissance proviendra du secteur de l'hébergement et de la restauration.
- Seulement 0,7 % (ou 2 entreprises) prévoient une décroissance de personnel, pour un total de 4 emplois. Cela représente donc un gain probable de 93 emplois parmi ces entreprises recensées.

On constate que 88,6 % des entreprises n'entrevoient pas de fluctuation de leur effectif durant la période étudiée. La stabilité est même au rendez-vous pour les entreprises des services financiers et celles comptant 50 employés et plus, puisqu'aucune ne prévoit de changement.

Signalons que ce sont les changements organisationnels (12,3 %) qui sont davantage prévus dans les entreprises répondantes que les changements technologiques (7,6 %) ou de marché (6,1 %). Deux secteurs affichent une proportion plus élevée que la moyenne au regard des changements organisationnels, soit :

- la fabrication (31,6 %);
- l'hébergement et la restauration (19,4 %).

m. Embauche dans le secteur des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux

CNP	Métier	Nombre d'entreprises	Postes vacants (%)	Intentions d'embauche (%)	Temps plein (%)	Difficultés de recrutement (%)
15 postes et plus en demande						
5254	Animateurs et responsables de programmes de sports et de loisirs	3	0,0	100,0	4,7	33,3
6671	Opérateurs et préposés aux sports, aux loisirs et dans les parcs d'attraction	7	2,9	97,1	55,9	57,1
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	12	32,1	67,9	60,7	50,0
3413	Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires	3	16,7	83,3	87,5	100,0
4212	Travailleurs des services communautaires et sociaux	2	0,0	100,0	100,0	0,0
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	8	15,8	84,2	52,6	62,5
6661	Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	8	26,3	73,7	42,1	87,5
9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	2	0,0	100,0	100,0	100,0
6611	Caissiers	9	62,5	37,5	43,8	77,8
De 5 à 14 postes en demande						
6242	Cuisiniers	10	53,8	46,2	84,6	60,0
8431	Ouvriers agricoles	3	0,0	100,0	100,0	33,3
6442	Guides d'activités récréatives et sportives de plein air	1	0,0	100,0	100,0	0,0
0632	Directeurs de services d'hébergement	1	0,0	100,0	20,0	0,0
3233	Infirmiers auxiliaires	1	0,0	100,0	60,0	0,0
7271	Charpentiers-menuisiers	3	20,0	80,0	100,0	66,7
7321	Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	3	20,0	80,0	100,0	33,3
3 ou 4 postes en demande						
6435	Réceptionnistes d'hôtel	2	100,0	0,0	75,0	50,0
6641	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	2	50,0	50,0	100,0	100,0
7443	Préposés à la pose et à l'entretien des pièces mécaniques d'automobiles	1	0,0	100,0	50,0	100,0
7611	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	2	0,0	100,0	100,0	50,0
1472	Magasiniers et commis aux pièces	2	33,3	66,7	66,7	100,0
6411	Représentant des ventes non techniques – commerce de gros	1	0,0	100,0	100,0	100,0
7414	Chauffeurs-livreurs – services de livraison et de messagerie	3	100,0	0,0	100,0	100,0
8612	Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	1	0,0	100,0	100,0	100,0



- Lors de la collecte réalisée à l'été 2007, 14,6 % des entreprises répondantes cherchaient à pourvoir des postes à l'extérieur de leur entreprise, ce qui représentait 67 postes ne pouvant être occupés par une personne de l'interne.
 - En 2005, 12,2 % des répondants avaient des postes vacants au moment de l'enquête, ce qui représentait 73 postes disponibles.
- 23,0 % des répondants avaient l'intention d'embaucher du personnel supplémentaire au cours des 12 mois suivant la collecte, pour un total de 310 postes.
 - Entre juin 2005 et juin 2006, 10,6 % des répondants avaient l'intention d'embaucher du personnel supplémentaire, pour un total de 217 postes.
- Les difficultés de recrutement ne semblent pas liées aux exigences des employeurs. Celles qui sont rencontrées le plus souvent sont :
 - la situation géographique de l'entreprise;
 - les conditions de travail, notamment en ce qui a trait au salaire;
 - le caractère saisonnier des activités de l'entreprise.
- Il est intéressant d'observer que 49,4 % des employeurs sondés sont disposés à accueillir et à former 226 stagiaires non rémunérés, au sein de leur entreprise, au cours des 2 prochaines années. Voici les principaux secteurs intéressés :
 - les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (52 stagiaires);
 - le commerce de gros et de détail (48);
 - les administrations publiques et les soins de santé (34);
 - l'hébergement et la restauration (30);
 - l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse (28).
- Par ailleurs, mentionnons que 33,3 % des répondants à l'enquête de la MRC de La Côte-de-Beaupré se sont montrés intéressés à accueillir 133 stagiaires rémunérés à l'intérieur de leur entreprise. Ce sont :
 - le commerce de gros et de détail (30 stagiaires);
 - les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (24);
 - l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse (23);
 - l'hébergement et la restauration (21).

n. Le renouvellement de la main-d'œuvre, une préoccupation en devenir

III 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	0,0	0,0	0,0
Construction, transport et entreposage	3,1	0,0	0,0
Commerce de gros et de détail	7,2	1,5	1,5
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	9,8	1,7	1,7
Services financiers, assurances et immobilier	30,0	0,0	0,0
Services aux entreprises	14,3	0,0	0,0
Hébergement et restauration	5,6	2,8	2,8
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	3,6	0,0	0,0
Administrations publiques et soins de santé	28,0	25,0	25,0
Par taille des établissements			
De 2 à 4 employés	4,2	0,0	0,0
De 5 à 19 employés	7,0	2,4	2,4
De 20 à 49 employés	21,7	11,1	11,1
50 employés et plus	16,7	5,6	5,6
Total des établissements	9,0	3,2	3,2
<i>n = 288</i>			

- Moins de 10 % des entreprises répondantes sont prêtes à faire face au vieillissement de la main-d'œuvre. Deux secteurs se préparent davantage à affronter cette réalité du marché du travail :
 - les services financiers, les assurances et l'immobilier;
 - les administrations publiques et les soins de santé.
- Trois secteurs affichent toutefois une proportion au-dessous de 5 %. Ce sont :
 - la fabrication;
 - la construction, le transport et l'entreposage;
 - l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse.
- Les entreprises de 20 employés et plus semblent mieux préparées à cet égard que les entreprises de plus petite taille.
- Dans un contexte de choc démographique, la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre prend tout son sens. Ainsi, il faut travailler dès maintenant pour éviter que des employés prennent le chemin de la retraite sans que leur départ ait été planifié ou que la relève ait été formée.

0. Près de 80 % des départs à la retraite d'ici à 7 ans seront remplacés

III Nombre de départs à la retraite d'ici à 7 ans et taux de remplacement

	Nombre de départs à la retraite (n)	Taux de remplacement des départs (%)
Par regroupement sectoriel		
Fabrication	15	100,0
Construction, transport et entreposage	15	66,7
Commerce de gros et de détail	16	75,0
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	25	96,0
Services financiers, assurances et immobilier	8	75,0
Services aux entreprises	2	100,0
Hébergement et restauration	4	25,0
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	19	52,6
Administrations publiques et soins de santé	12	100,0
Par taille des établissements		
De 2 à 4 employés	15	73,3
De 5 à 19 employés	41	61,0
De 20 à 49 employés	31	93,5
50 employés et plus	29	82,8
Total	116	79,3

- Tous les départs à la retraite des secteurs qui suivent seront remplacés :
 - la fabrication;
 - les administrations publiques et les soins de santé;
 - les services aux entreprises.

Cependant, ces trois secteurs ne représentent que le quart du total des départs à la retraite dans la MRC.

p. Des départs à la retraite dans tous les niveaux de qualification

III Prévisions de retraite par profession d'ici à 7 ans

CNP	Titre	<i>n</i>	Taux de remplacement (%)
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	10	50,0
9498	Autres monteurs et contrôleurs	10	100,0
0621	Directeurs – commerce de détail	8	50,0
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	5	100,0
7421	Conducteurs d'équipements lourds (sauf les grues)	5	100,0
7621	Manceuvres à l'entretien de travaux publics	5	100,0
4142	Enseignants au primaire et au secondaire	4	100,0
6661	Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	4	100,0
7271	Charpentiers-menuisiers	4	25,0

- Ces 9 professions totalisent 55 des 116 départs à la retraite prévus d'ici à sept ans par les entreprises ayant participé au sondage.
- Bien que le taux de remplacement varie de 25 à 100 % selon les professions, 6 d'entre elles affichent un taux de remplacement de 100 %.

q. Le recrutement, oxygène de l'entreprise !

III Principales difficultés de gestion des ressources humaines

Problèmes de gestion	Oui	
	%	n*
Recrutement, sélection, embauche et congédiement de la main-d'œuvre	30,3	87
Roulement et rétention de la main-d'œuvre	17,1	49
Manque de personnel bilingue	15,0	43
Motivation, mobilisation et reconnaissance de la main-d'œuvre	12,2	35
Flexibilité de la main-d'œuvre	11,8	34
Formation de la main-d'œuvre	9,1	26
Planification de la relève, succession d'entreprise	7,4	21
Vieillessement de la main-d'œuvre	6,9	20

* Nombre d'entreprises ayant mentionné ce problème de gestion.

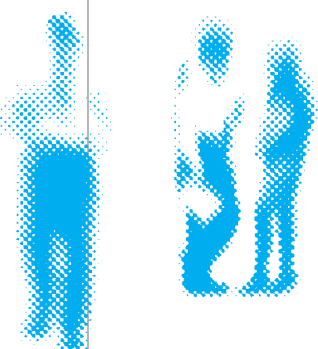
- Bien que 46 % des entreprises répondantes aient un responsable de la gestion des ressources humaines au sein de leur entreprise, 54,1 % d'entre elles vivent des difficultés à cet égard.
- Seulement 8,3 % des entreprises ayant un responsable des ressources humaines ont indiqué que cette personne consacrait plus de la moitié de son temps de travail à la gestion de personnel.
- Tout comme en 2005, les secteurs qui sont davantage éprouvés par les difficultés de gestion des ressources humaines sont :
 - l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse;
 - la fabrication;
 - l'hébergement et la restauration.

On observe pour ces derniers une proportion supérieure à la moyenne des secteurs. Ajoutons également que les entreprises ayant de 2 à 4 employés vivent davantage de difficultés de gestion des ressources humaines.

- La principale difficulté des entreprises sondées est et demeure le recrutement de la main-d'œuvre, la sélection, l'embauche et le congédiement. Trois secteurs connaissent davantage de difficultés à cet égard :
 - la fabrication;
 - l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse;
 - l'hébergement et la restauration.

Les entreprises de 5 à 19 employés et celles de 20 à 49 employés sont les plus nombreuses à connaître ce problème.

Le service Placement en ligne d'Emploi-Québec est le site de recrutement le plus fréquenté par les chercheurs d'emploi. Son accessibilité, en tout temps, jour et nuit, ainsi que sa facilité d'utilisation sont très appréciées. Les employeurs de la MRC de La Côte-de-Beaupré peuvent recruter en ligne des personnes aux compétences variées (www.emploiquebec.net).



r. Tous les moyens sont bons pour trouver la perle rare

III Principales sources de recrutement

	Oui	
	%	n*
Candidats recommandés par des employés	57,9	165
Contacts personnels des dirigeants des établissements	47,5	134
Banque de curriculum vitæ interne	44,9	128
Journaux	42,1	120
Site Internet d'agences de placement publiques	38,2	109
Agences de placement publiques	36,3	103
Écoles, collèges et universités	28,9	82

* Nombre d'entreprises ayant mentionné cette source de recrutement.

- Un bon réseau de contacts et la consultation des offres d'emploi dans les journaux ou dans Internet sont des moyens efficaces de se trouver un emploi.
- Les candidats recommandés par les employés arrivent encore au premier rang des sources de recrutement. En 2007, 57,9 % des employeurs l'utilisaient, comparativement à 51,8 % en 2005.
- Toutefois, dans un contexte où la main-d'œuvre est plus rare qu'auparavant, le bouche-à-oreille n'est guère suffisant pour recruter du personnel. Les entreprises publient alors de plus en plus leurs offres d'emploi dans les journaux ou encore dans les sites Internet d'agences de placement publiques afin de joindre le plus de gens possible.
- Près de 29 % des entreprises répondantes affirment qu'elles recrutent leur personnel par l'intermédiaire des écoles, des collèges et des universités.

S. La formation, outil de rétention des employés

I ■■ Moyens de formation utilisés

	Oui	
	%	n*
Coaching par des employés expérimentés ou formation sur le tas	73,1	98
En organisant des ateliers, des travaux pratiques ou des cours durant les heures de travail	64,4	87
En remboursant, en totalité ou en partie, les dépenses de formation	60,7	82
En accordant des congés payés	35,6	48
En organisant des ateliers, des travaux pratiques ou des cours en dehors des heures de travail	31,1	42
En offrant des congés non payés	10,4	14

* Nombre d'entreprises ayant mentionné ce moyen de formation.

- La formation des travailleurs demeure l'un des éléments clés dans la rétention du personnel.
- Plus du quart de la main-d'œuvre a participé à des activités de formation au cours de la dernière année.
- Le *coaching* par des employés expérimentés, l'organisation d'ateliers, de travaux pratiques ou de cours durant les heures de travail ainsi que le remboursement en totalité ou en partie des dépenses de formation sont les moyens les plus prisés par les entreprises de la MRC de La Côte-de-Beaupré qui ont participé au sondage.
- En revanche, la possibilité de prendre des congés non payés est le moyen le moins utilisé.

t. Le personnel interne : principal formateur

I ■■ Sources de formation utilisées par les entreprises répondantes

	Oui	
	%	n*
Le personnel de l'entreprise	71,9	97
Consultant ou formateur du secteur	66,4	89
Vendeurs ou fournisseurs d'équipements	38,1	51
Écoles et centres de formation secondaire	17,2	23
Écoles et centres de formation collégiale	11,9	16
Universités	11,2	15

* Nombre d'entreprises ayant mentionné cette source de formation.

- Le personnel de l'entreprise et les consultants ou formateurs du secteur sont les sources de formation les plus utilisées par les entreprises de la MRC de La Côte-de-Beaupré dans la formation de leur personnel.

U. L'immigration, un levier à mettre en œuvre immédiatement

- Seulement 8,5 % des répondants (ou 25 entreprises) emploient actuellement du personnel immigrant, pour un total de 54 travailleurs. On les trouve principalement dans trois secteurs d'activité :
 - les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (19 personnes);
 - l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse (12 personnes);
 - l'hébergement et la restauration (11 personnes).
- Des entreprises qui embauchent du personnel immigrant, 92 % n'ont pas rencontré de difficultés dans l'intégration de ce personnel.
- Parmi les quelques difficultés mentionnées, on retrouve l'adaptation aux horaires de travail, l'adaptation technologique et l'adaptation des autres membres de la famille.
- Les emplois occupés par les personnes immigrantes sont principalement de niveau intermédiaire et élémentaire.
- Afin d'augmenter la part de personnel immigrant dans les entreprises, quatre actions ont été proposées par les répondants :
 - la formation rapide et souple pour intégrer les immigrants au marché du travail;
 - l'aide financière et matérielle pour l'intégration des immigrants;
 - la promotion auprès des immigrants sans emploi des autres régions du Québec;
 - le guichet unique des services d'accueil pour l'intégration.



V. Vaste enquête

La dernière enquête menée dans la MRC de La Côte-de-Beaupré est l'une des plus vastes à avoir été réalisée par Emploi-Québec sur ce territoire. Un taux de collaboration dépassant les 81 % nous donne la vision du marché du travail de près de 300 entreprises et permet ainsi de tracer un portrait complet et détaillé de 5 000 emplois.

W. Choc démographique

Bien que la Côte-de-Beaupré bénéficie d'un apport de population, la démographie est, et demeure, un enjeu important pour ce territoire. Dans ses travaux réalisés en 2003, l'Institut de la statistique estimait que le taux de personnes dépendantes serait de 56,1 % en 2006 dans cette MRC. Or, les données du recensement de 2006 nous indiquent plutôt un taux de 59,4 %. De plus, une large proportion des résidents de la MRC de La Côte-de-Beaupré travaillent sur un autre territoire de la Capitale-Nationale.

X. Gestion prévisionnelle de la main-d'oeuvre à développer

Bien des choses ont été dites ou écrites sur les impacts du vieillissement de la main-d'oeuvre et du retrait d'un nombre important de personnes du marché du travail. Pourtant, encore très peu d'entreprises planifient les départs à la retraite ou le remplacement des départs à la retraite.



Y. Le recrutement : une priorité

Plus de 54 % des entreprises répondantes éprouvent des 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

Au cours de la dernière année, près de la moitié des entreprises ont offert de la formation à leurs employés, mais seulement le quart de la main-d'œuvre y a participé.



Choc démographique et difficultés de recrutement

Les données de l'Institut de la statistique du Québec nous indiquent que la croissance de la population dans la MRC de La Côte-de-Beaupré est essentiellement attribuable à l'arrivée de nouveaux résidents d'autres territoires. En effet, l'accroissement naturel ne suffit pas à maintenir l'augmentation de la population.

Les employeurs de la Côte-de-Beaupré devront donc faire preuve d'ingéniosité dans la mise en place de solutions afin de relever les défis du choc démographique. Déjà, les entreprises d'un bon nombre de secteurs mentionnent qu'elles éprouvent des difficultés à recruter leur personnel.

Les intervenants de la région devront s'attaquer dès maintenant aux difficultés de recrutement en travaillant à l'attraction et à la rétention du personnel qualifié, à la promotion de la qualification de la main-d'œuvre, au prolongement de la vie active, à l'augmentation du nombre d'employés ainsi qu'à l'accueil et à l'accompagnement de nouveaux employés dans la région.

Ils ne peuvent toutefois ignorer la proximité du milieu urbain, le difficile équilibre entre développement économique et conservation des terres agricoles ainsi que la nécessité de diversifier davantage leur économie.

Les dirigeants d'entreprises doivent aussi démontrer une plus grande ouverture face aux divers bassins de travailleurs d'ici et d'ailleurs. Pensons notamment aux personnes âgées de 55 ans et plus, à certains types de clientèle plus éloignés du marché du travail, aux travailleurs handicapés ainsi qu'aux immigrants, qui pourraient combler les besoins en main-d'œuvre.

L'information sur le marché du travail (IMT)

Accessible en temps réel en tout temps, l'information sur le marché du travail (IMT) est l'outil par excellence pour aider les individus et les employeurs à prendre les bonnes décisions. Visitez le site www.emploiQuebec.net et découvrez comment l'IMT peut faciliter vos choix et vos actions.

UN EMPLOI

En vous inscrivant à notre site Placement en ligne, vous verrez l'information vous concernant, vos compétences et vos expériences mises en valeur. Si vous êtes employeur, votre offre d'emploi circulera rapidement auprès des chercheurs d'emploi. Il y a plus de 30 millions 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 qui suivent :

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

Les employeurs ont aussi accès à une information stratégique : les salaires payés en région et au Québec, le vieillissement des travailleurs par profession et 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

Emploi-Québec, une organisation actuelle et en mouvement dans la gestion des ressources humaines des entreprises.

Notre expertise accessible permet aux employeurs :

- De résoudre les difficultés de recrutement.
- De faire un diagnostic de la fonction ressources humaines.
- De répondre aux problématiques telles que la gestion des conflits, la consolidation d'équipe, le climat de travail et la planification stratégique.
- D'établir un service des ressources humaines.
- De développer des habilités de gestion (*coaching*).
- De bénéficier d'outils concrets pour répondre à vos besoins.
- D'intégrer un réseau important d'experts et de consultants spécialisés.

Le Centre local d'emploi (CLE) de la MRC de La Côte-de-Beaupré est votre référence en gestion des ressources humaines (GRH).

Communiquez avec nous.

Pour tout savoir sur le marché du travail du Québec et de la région de la Capitale-Nationale

Que vous soyez employeur, chercheur d'emploi, étudiant, parent ou intervenant du marché du travail et de l'éducation, découvrez comment notre information sur le marché du travail peut répondre à vos questions sur :

- Les taux des salaires, les taux d'emploi et la population active.
- Les perspectives d'avenir de plus de 500 métiers et professions et les 33 secteurs d'activité.
- Les formations appropriées et leurs exigences.
- La démographie, les prévisions des départs à la retraite, les besoins de main-d'œuvre et les conditions de travail.
- Les particularités des types de clientèle.
- Les enjeux et les problématiques des territoires de notre région.

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-Beaupré (Québec) G0A 3C0
Téléphone : 418 827-6730
Télécopieur : 418 827-6726