

**Enquête sur les besoins de main-d'œuvre
et de compétences des entreprises
de la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine**

**Rapport sectoriel
AGROALIMENTAIRE**

Novembre 2010

TABLE DES MATIÈRES

Pages

PRINCIPAUX RÉSULTATS POUR LES ENTREPRISES DE 5 EMPLOYÉS ET PLUS DU SECTEUR AGROALIMENTAIRE.....	1
Présentation et objectifs de l'étude	1
Population cible et échantillonnage	2
Taux de réponse, pondération et marge d'erreur.....	2
CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES	2
Taille des entreprises.....	2
VOLET MAIN-D'ŒUVRE – SITUATION AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS	2
Description des emplois et des employés.....	2
Âge des employés	3
Scolarité et expérience par profession.....	3
Difficultés de recrutement par profession	3
Compétences et connaissances exigées à l'embauche par profession.....	4
VOLET MAIN-D'ŒUVRE – POSTES VACANTS	5
Postes vacants au moment de l'entrevue	5
Principales sources de recrutement.....	5
VOLET MAIN-D'ŒUVRE – INTENTIONS DE MISES À PIED.....	5
Nombre et types d'emplois	5
VOLET MAIN-D'ŒUVRE – INTENTIONS D'EMBAUCHE	6
Nombre et types d'emplois	6
Scolarité et expérience par profession.....	6
Difficultés de recrutement anticipées par profession	7
Compétences et connaissances exigées pour les intentions d'embauche par profession	7
VOLET FORMATION.....	8
Prévision et nature des formations	8
Méthodes de formation	8
VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	9
Personne responsable de la gestion des ressources humaines.....	9
Politiques de gestion des ressources humaines	9
Difficultés en gestion des ressources humaines	9
Stratégies d'attraction des employés.....	10
Stratégies de rétention des employés.....	10
Tableau 1 : Nombre de postes concernés par les difficultés de recrutement vécues et anticipées, les intentions de mises à pied et les intentions d'embauche.....	11
Tableau 2 : Principales professions concernées par les difficultés de recrutement vécues et anticipées, les intentions de mises à pied et les intentions d'embauche	12

PRINCIPAUX RÉSULTATS POUR LES ENTREPRISES DE CINQ EMPLOYÉS ET PLUS DU SECTEUR AGROALIMENTAIRE

Présentation et objectifs de l'étude

Le présent document résume les résultats recueillis dans le cadre de l'*Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des entreprises de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine*. Dans un premier temps, quelques aspects de la méthodologie de l'étude sont décrits, suivis des principales caractéristiques des entreprises. Par la suite, l'ensemble des résultats est présenté sous trois volets, soit le volet main-d'œuvre, le volet formation et le volet gestion des ressources humaines. Plus spécifiquement, cette enquête vise principalement les objectifs suivants :

- a) Identifier les besoins de main-d'œuvre et de compétences des entreprises de cinq employés et plus de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine issues de l'ensemble de l'économie.
- b) Accroître notre connaissance du marché du travail local et régional;
- c) Comparer les résultats avec ceux recueillis en 2006;
- d) Soutenir les planifications stratégiques et opérationnelles;
- e) Favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre;
- f) Soutenir le démarchage et l'intervention auprès des entreprises;
- g) Conseiller la main-d'œuvre selon les besoins actuels et anticipés du marché du travail;
- h) Identifier les besoins de formation ainsi que les difficultés de recrutement;
- i) Alimenter le processus de production des perspectives sectorielles et professionnelles ainsi que des occupations en demande.

Afin de permettre la comparaison des résultats, tout au long de ce document, lorsque cela s'avère possible, les résultats de l'étude réalisée en 2006¹ sont présentés.

Population cible et échantillonnage

La population ciblée est l'ensemble des entreprises de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine comptant cinq employés et plus œuvrant dans les secteurs suivants :

- Agroalimentaire;
- Forêt, bois et papier;
- Services publics et construction;
- Fabrication (autre qu'alimentaire et bois) + Mines et première transformation des métaux;
- Commerce de gros et de détail;
- Transport et entreposage;
- Hébergement, restauration, communications et information, industrie culturelle, arts et spectacles;
- Finances, assurances et services immobiliers;
- Services professionnels, scientifiques et techniques, gestion de sociétés, services administratifs et gestion des déchets;
- Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique;
- Autres services.

Le présent rapport résume uniquement les résultats recueillis auprès des entreprises œuvrant dans le secteur agroalimentaire. Au total, ce secteur compte environ 332 entreprises² qui emploient 3 962 personnes³. Si l'on tient compte des secteurs d'activité retenus et de l'échantillonnage, nous disposons au total de 101 coordonnées d'entreprises, dont 18 se sont révélées non éligibles (entreprises fermées, moins de cinq employés, etc.). Parmi les 83 entreprises éligibles, 58 entrevues téléphoniques ont été réalisées⁴. Après pondération, cela représente **81⁴ entreprises** comptant **3 039 employés**. Plus spécifiquement, la répartition des entreprises et des employés en fonction des diverses MRC ou TÉ concernés est la suivante :

¹ *Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des entreprises de la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine*, Jolicoeur & associés, août 2007.

² Ces données sont extraites du Répertoire des entreprises d'Emploi-Québec.

³ Ce total inclut la somme de l'ensemble des employés par entreprise. Ainsi, un individu travaillant dans deux entreprises se retrouve à être calculé deux fois.

⁴ En réalité, 59 entrevues ont été complétées, mais une entrevue a été éliminée parce qu'elle cumulait moins de 5 employés après enquête. La différence entre les 83 entreprises éligibles et les 81 entreprises pondérées est due à la procédure de pondération. À moins d'avis contraire, tous les résultats sont présentés en tenant compte de la pondération, soit 81 entreprises.

Population cible et échantillonnage (suite)

	<u>Nombre d'entreprises enquêtées</u>	<u>Nombre d'entreprises pondérées</u>	<u>% d'entreprises pondérées</u>	<u>Nombre d'employés</u>	<u>% d'employés</u>
Avignon	7	8	9,9 %	75	2,5 %
Bonaventure	6	8	9,9 %	335	11,0 %
La Côte-de-Gaspé	8	12	14,8 %	705	23,2 %
La Haute-Gaspésie	4	5	6,2 %	101	3,3 %
Le Rocher-Percé	23	31	38,3 %	1022	33,6 %
Les Îles-de-la-Madeleine	10	17	21,0 %	800	26,3 %
Total	58	81	100,0 %	3039	100,0 %

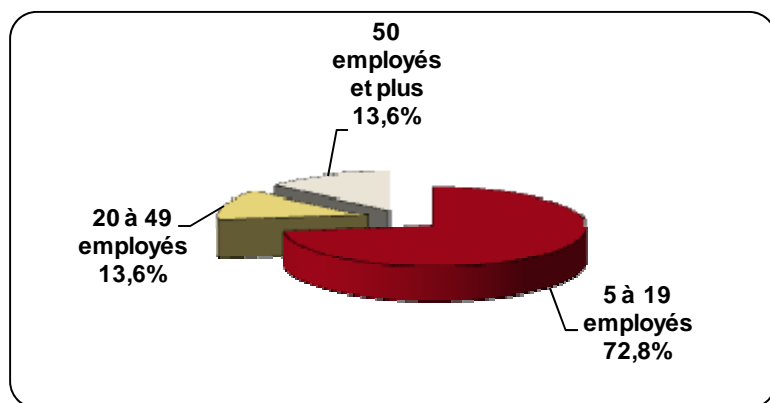
Taux de réponse, pondération et marge d'erreur

Toutes les entrevues ont été réalisées entre le 28 mai et le 9 août 2010. Le taux de réponse est de 81,6 % et la marge d'erreur maximale pour l'ensemble de cet échantillon est de $\pm 7,1$ %. Spécifions qu'une pondération corrigeant la non-réponse a été réalisée, et ce, selon les six MRC ou TÉ, les trois tailles d'entreprises et les onze secteurs d'activité ciblés.

CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES

Taille des entreprises

Dans l'ensemble des entreprises, 13,6 % d'entre elles ont une taille de 50 employés et plus, représentant 72,2 % de l'ensemble des employés. Un autre 13,6 % d'entreprises compte entre 20 et 49 employés et gère 12,4 % des employés, alors que les 72,8 % des entreprises de 5 à 19 employés cumulent 15,4 % de l'ensemble des employés. Au total, cela représente 3 039 personnes (47,7 % d'hommes et 52,3 % de femmes) ayant travaillé au cours des douze mois avant le sondage, dont 97,3 % travaillent à temps plein et 2,7 % à temps partiel.

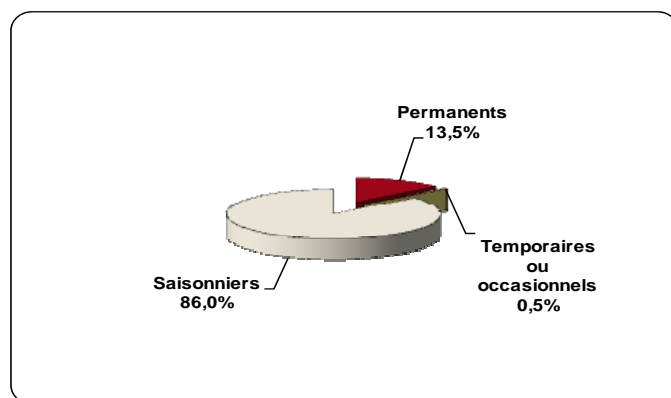


En 2006 : 79 entreprises enquêtées cumulaient 2 527 employés

Taille de l'entreprise	Pourcentage
5 à 19 employés	60,8 %
20 à 49 employés	15,2 %
50 et plus	24,1 %

VOLET MAIN-D'ŒUVRE – SITUATION AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS

Description des emplois et des employés



La majorité (86,0 %) des emplois sont saisonniers, 13,5 % sont permanents et 0,5 % sont temporaires ou occasionnels.

Ajoutons que l'on compte parmi ces emplois 2,4 % d'étudiants, 0,3 % de personnes handicapées et 0,2 % de personnes immigrantes.

En 2006

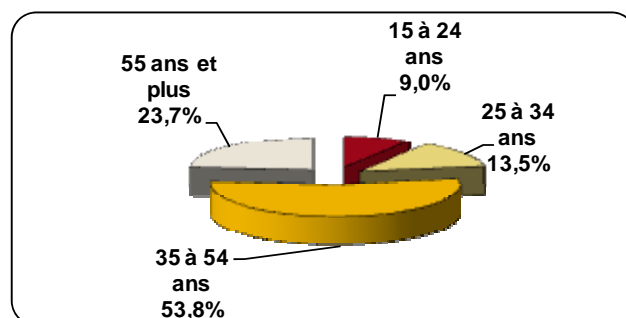
Type d'emploi	Pourcentage
Permanents	21,6 %
Temporaires ou occasionnels	24,5 %
Saisonniers	53,9 %

VOLET MAIN-D'ŒUVRE – SITUATION AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS

Âge des employés

Dans l'ensemble des entreprises, 9,0 % des employés sont âgés de 15 à 24 ans, 13,5 % de 25 à 34 ans, 53,8 % de 35 à 54 ans et 23,7 % ont 55 ans et plus.

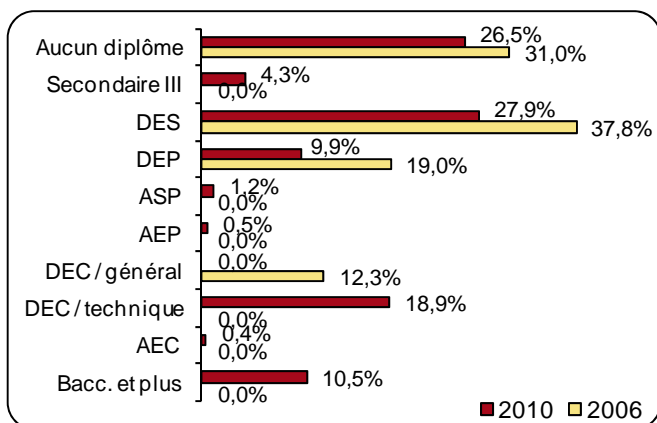
En 2006			
15 à 24 ans	25 à 34 ans	35 à 54 ans	55 et plus
8,6 %	21,7 %	55,6 %	14,0 %



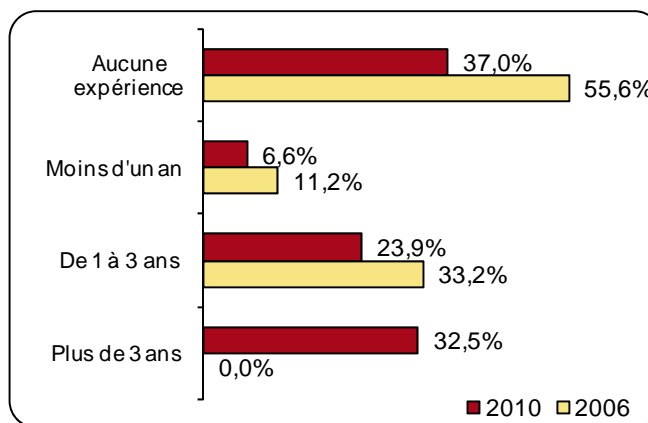
Scolarité et expérience par profession

On constate aux graphiques ci-dessous que de façon générale en 2010, une plus grande proportion de postes n'exige aucune expérience (37,0 %), aucun diplôme (26,5 %) ou un diplôme de 5^e secondaire (27,9 %) à l'embauche.

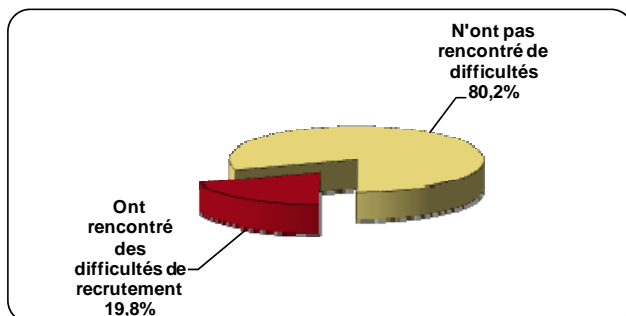
Scolarité exigée



Expérience requise



Difficulté de recrutement par profession



Par ailleurs, les entreprises répondantes affirment dans une proportion de 19,8 % qu'elles ont rencontré des difficultés de recrutement pour leurs différents métiers ou professions en fonction au cours des douze derniers mois.

En 2006, ce taux était de 19,1 %.

VOLET MAIN-D'ŒUVRE – SITUATION AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS

Difficulté de recrutement par profession (suite)

Les principales causes des difficultés de recrutement sont reliées aux compétences recherchées (38,3 %) et, dans une moindre mesure, aux salaires (18,4 %). Si pour 46,8 % des professions, ces difficultés ne génèrent aucune conséquence, on mentionne toutefois la nécessité de former les employés en place dans 9,2 % des cas, ainsi que la prolongation des heures supplémentaires (6,1 %).

Causes⁵ des difficultés de recrutement rencontrées :

	2010	2006
• Activités saisonnières	15,5 %	19,9 %
• Travail temporaire	4,5 %	
• Salaire	18,4 %	0,0 %
• Milieu de travail	4,3 %	0,0 %
• Horaire de travail	13,8 %	0,0 %
• Localisation géographique	11,7 %	31,3 %
• Diplôme recherché	10,1 %	12,3 %
• Expérience recherchée	15,8 %	0,0 %
• Compétences recherchées	38,3 %	24,5 %
• Qualités personnelles	12,4 %	5,0 %

Conséquences⁵ des difficultés de recrutement :

	2010	2006
• Aucune	46,8 %	0,0 %
• Réorganisation du travail	2,4 %	45,7 %
• Embauche de candidats moins qualifiés	2,4 %	45,5 %
• Formation des employés en place	9,2 %	58,9 %
• Prolongation des heures supplémentaires	6,1 %	8,8 %
• Appel à la sous-traitance	3,2 %	0,0 %
• Fermeture de l'entreprise et arrêt des activités	5,7 %	8,8 %
• Autres	26,4 %	8,8 %

Spécifions que 20,1 % des entreprises affirment avoir fait des démarches de recrutement au cours des douze derniers mois auprès d'étudiants, 5,1 % auprès de personnes immigrantes et 4,3 % auprès de personnes handicapées.

Compétences et connaissances exigées à l'embauche par profession

Les principales compétences et connaissances exigées lors de l'embauche sont des compétences techniques propres à l'exercice de la profession (37,5 %) ainsi que des compétences personnelles (20,9 %) et/ou interpersonnelles (16,6 %). Précisons que pour plus du tiers des professions (36,2 %), on n'exige aucune compétence particulière.

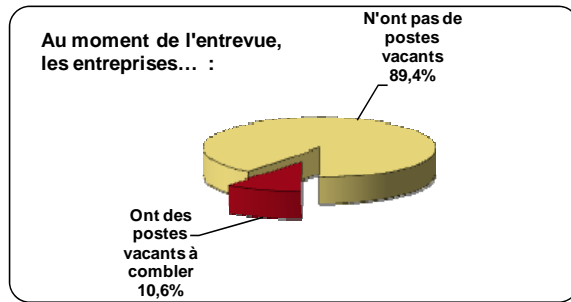
Compétences et connaissances⁵ exigées lors de l'embauche :

	2010	2006
• Aucune compétence particulière	36,2 %	8,8 %
• Compétences de base	4,8 %	11,2 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	37,5 %	44,5 %
• Connaissances linguistiques	9,1 %	0,0 %
• Connaissances en informatique et en bureautique	9,7 %	0,0 %
• Connaissances en automatisation des procédés de production	0,3 %	-
• Connaissances en planification et en gestion	9,3 %	0,0 %
• Connaissances en vente et marketing	4,7 %	-
• Conditions de pratique (certificat de qualification, ordre, etc.)	1,5 %	-
• Compétences interpersonnelles	16,6 %	35,4 %
• Compétences personnelles	20,9 %	-

⁵ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

VOLET MAIN-D'ŒUVRE – POSTES VACANTS

Postes vacants au moment de l'entrevue



D'autre part, au moment de l'entrevue, 10,6 % des entreprises mentionnent avoir des postes vacants à combler dans leur établissement. Le nombre de postes varie entre 1 et 3 postes, pour une moyenne de 1,8 poste par entreprise et un total de 15 postes.

Principales sources de recrutement

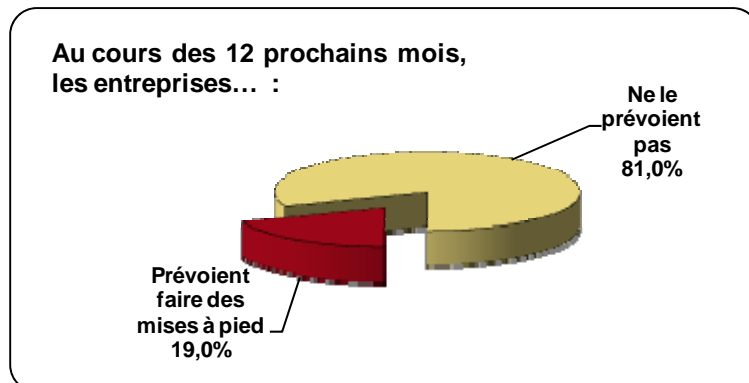
Les principales sources de recrutement utilisées par les entreprises pour l'embauche de leurs employés sont : les recommandations de candidats par les employés (58,4 %) ou par les dirigeants de l'établissement (55,1 %) et les banques de curriculum vitae de l'établissement (52,8 %).

Sources de recrutement⁶ utilisées pour l'embauche d'employés :

	2010	2006
• Journaux	19,7 %	11,5 %
• Publications d'affaires ou d'association d'employeurs	7,9 %	-
• Agences de placement privées	5,6 %	0,0 %
• Centre local d'emploi (Emploi-Québec)	43,1 %	24,7 %
• Autres organismes publics d'emploi	4,3 %	-
• Institutions de formation	11,0 %	0,0 %
• Candidats recommandés par les employés	58,4 %	55,8 %
• Candidats recommandés par les dirigeants de l'établissement	55,1 %	-
• Recommandés par les employés et dirigeants concurrents	34,8 %	-
• Banque de curriculum vitae de l'établissement	52,8 %	22,9 %
• Site Internet de l'établissement	12,7 %	-
• Site Internet d'Emploi-Québec (Placement en ligne)	27,3 %	29,6 %
• Site Internet d'autres organismes publics d'emploi	0,0 %	} 0,0 %
• Site Internet spécialisé dans le recrutement du personnel	3,1 %	
• Autres	-	35,2 %

VOLET MAIN-D'ŒUVRE – INTENTIONS DE MISES À PIED

Nombre et types d'emplois



Par ailleurs, il appert du graphique ci-contre que 19,0 % des entreprises prévoient procéder à des mises à pied dans leur établissement au cours des douze prochains mois. Au total, cela représentera 1 054 pertes potentielles d'emplois et l'ensemble de ces emplois (100 %) sera saisonnier.

En 2006, 5,1 % des entreprises prévoient effectuer des mises à pied permanentes ou à durée indéterminée.

⁶ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

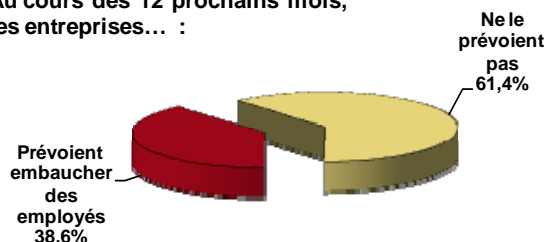
VOLET MAIN-D'ŒUVRE – INTENTIONS D'EMBAUCHE

Nombre et types d'emplois

Au cours de la prochaine année, 38,6 % des entreprises prévoient embaucher des employés dans leur établissement. Au total, cela représentera 633 emplois. De ce nombre, la grande majorité (99,4 %) sera des postes à temps plein et 0,6 % des postes à temps partiel.

En 2006, 29,7 % des entreprises prévoyaient avoir besoin d'embaucher du nouveau personnel en 2007.

Au cours des 12 prochains mois, les entreprises... :



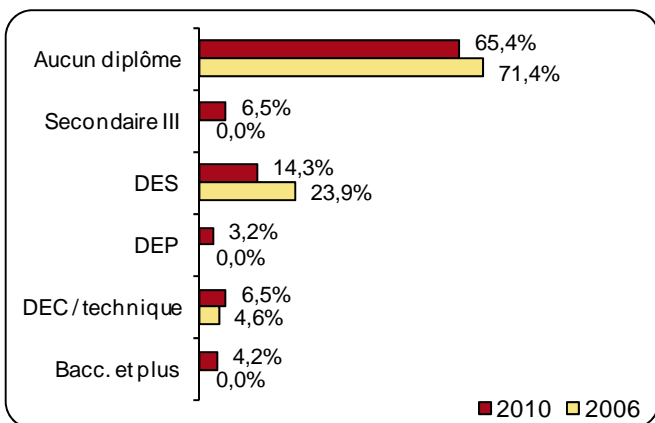
Encore ici, la majorité (96,4 %) de ces postes seront saisonniers et 3,6 % seront permanents.

Spécifions aussi que 26,8 % des entreprises envisagent embaucher de la main-d'œuvre étudiante au cours de la prochaine année.

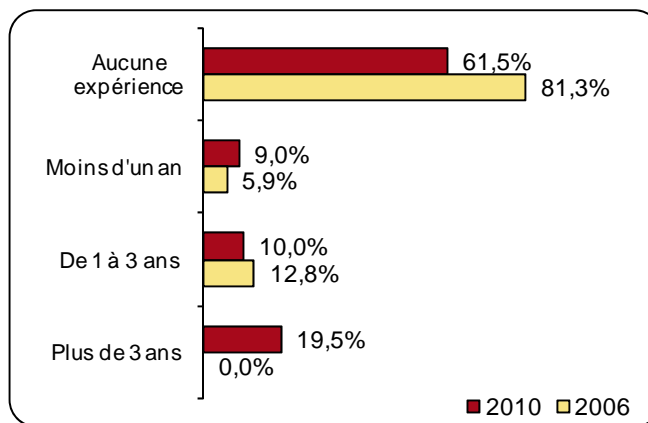
Scolarité et expérience par profession

On constate aux graphiques ci-dessous que de façon générale en 2010, une plus grande proportion de ces nouveaux postes n'exigera aucun diplôme (65,4 %) et aucune expérience (61,5 %).

Scolarité exigée



Expérience requise



VOLET MAIN-D'ŒUVRE – INTENTIONS D'EMBAUCHE

Difficultés de recrutement anticipées par profession

Pour l'ensemble de ces nouveaux postes, on s'attend à éprouver des difficultés de recrutement dans une proportion de 50,5 %.

Causes⁷ des difficultés de recrutement prévues :

- Activités saisonnières 36,7 %
- Travail temporaire 9,2 %
- Milieu de travail 16,5 %
- Horaire de travail 9,6 %
- Diplôme recherché 19,3 %
- Expérience recherchée 19,3 %
- Compétences recherchées 5,5 %
- Qualités personnelles 24,8 %

Pour leurs intentions d'embauche, les entreprises... :



En 2006, 48,3 % des entreprises rencontraient ou anticipaient des difficultés de recrutement.

Les principales causes de ces difficultés de recrutement seront reliées aux qualités personnelles (24,8 %), aux diplômes (19,3 %) et à l'expérience (19,3 %) recherchés.

Compétences et connaissances exigées pour les intentions d'embauche par profession

Enfin, les principales compétences et connaissances exigées pour ces nouveaux postes seront des compétences techniques propres à l'exercice de la profession (13,9 %) ainsi que des compétences personnelles (12,1 %) et de base (10,4 %). Ajoutons que pour 57,4 % des professions, on n'exige aucune compétence particulière.

Compétences et connaissances⁷ exigées pour les intentions d'embauche :

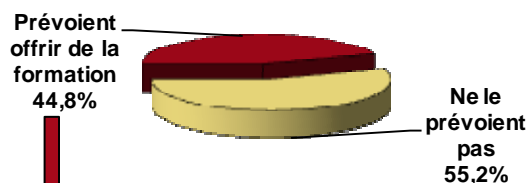
	2010	2006
• Aucune compétence particulière	57,4 %	28,3 %
• Compétences de base	10,4 %	18,1 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	13,9 %	13,2 %
• Connaissances linguistiques	4,9 %	0,0 %
• Connaissances en informatique et en bureautique	0,0 %	5,4 %
• Connaissances en planification et en gestion	4,2 %	0,0 %
• Connaissances en vente et marketing	4,9 %	-
• Compétences interpersonnelles	8,6 %	34,3 %
• Compétences personnelles	12,1 %	-

⁷ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

VOLET FORMATION

Prévision et nature des formations

Au cours des 12 prochains mois, les entreprises... :



En 2006, 37,0 % des entreprises prévoient offrir de la formation en 2007.

En ce qui a trait à la formation, 44,8 % des entreprises prévoient offrir des activités de formation à leurs employés au cours de la prochaine année.

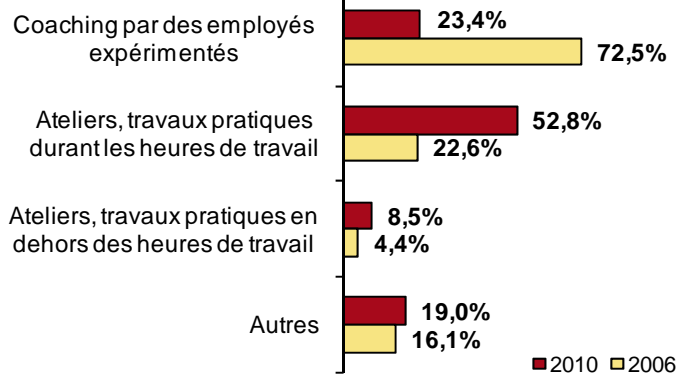
Quant à la nature de ces formations que l'on prévoit offrir, les principales compétences ou connaissances à acquérir pour les employés sont, de loin, des compétences techniques propres à l'exercice des professions (92,4 %).

Nature des formations⁸ que l'on prévoit offrir aux employés :

	2010	2006
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	92,4 %	60,0 %
• Compétences interpersonnelles et personnelles	0,0 %	2,8 %
• Connaissances en informatique	0,0 %	14,4 %
• Connaissances en planification et en gestion	0,0 %	3,8 %
• Autres connaissances ou compétences	2,8 %	19,1 %

Méthodes de formation

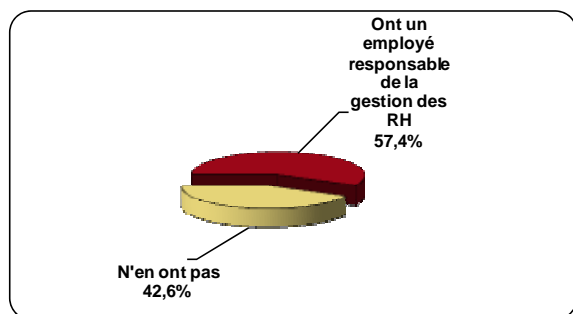
La principale méthode⁸ utilisée par les entreprises prévoyant offrir de la formation afin d'inciter leurs employés à y participer s'avère des ateliers ou des travaux pratiques durant les heures de travail (52,8 %).



⁸ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Personne responsable de la gestion des ressources humaines



Par ailleurs, 57,4 % des entreprises affirment avoir une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans leur établissement. En moyenne, 33 % de sa tâche est consacrée à cette responsabilité.

En 2006, ces taux étaient respectivement de 41,5 % et de 22 %.

Politique de gestion des ressources humaines

Si 69,4 % des entreprises n'ont aucune politique de gestion des ressources humaines, dans les 30,6 % entreprises restantes, les principales politiques de gestion des ressources humaines dans les établissements sont reliées à la description des tâches (13,9 %) ainsi qu'à l'accueil et l'entraînement à la tâche (13,6 %). Ajoutons que 28,4 % des entreprises possèdent un manuel de l'employé qui regroupe les différentes politiques.

Politiques de gestion des ressources humaines implantées⁹ :

	2010	2006
• Aucune politique	69,4 %	41,5 %
• Programme d'aide aux employés	3,0 %	10,6 %
• Politique de recrutement et de sélection	7,1 %	13,2 %
• Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche	13,6 %	26,0 %
• Politique d'évaluation de rendement des employés	8,5 %	23,7 %
• Politique des salaires et avantages sociaux	10,5 %	27,0 %
• Description des tâches	13,9 %	30,7 %
• Plan de formation	6,7 %	18,7 %
• Politique de mise à la retraite	5,4 %	0,0 %
• Politique de conciliation famille-travail	3,9 %	-
• Autres politiques	14,5 %	2,2 %

Difficultés en gestion des ressources humaines

On précise aussi que la principale difficulté éprouvée en matière de gestion des ressources humaines s'avère le recrutement, la sélection, l'embauche et le congédiement (7,4 %). Spécifions toutefois que 76,8 % des entreprises mentionnent ne rencontrer aucune difficulté quant à la gestion des ressources humaines.

Difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines⁹ :

	2010	2006
• Aucune difficulté	76,8 %	47,1 %
• Formation (Planification et analyse des besoins)	4,1 %	7,0 %
• Recrutement, sélection, embauche et congédiement	7,4 %	23,3 %
• Roulement et rétention	3,7 %	10,1 %
• Motivation, mobilisation et reconnaissance	0,0 %	3,8 %
• Coaching, encadrement	1,9 %	0,0 %
• Relations et climat de travail	1,9 %	3,4 %
• Planification de la relève et succession d'entreprise	0,0 %	19,0 %
• Mises à pied, licenciement et congédiement	-	5,5 %
• Autres difficultés	11,1 %	4,7 %

⁹ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Stratégies d'attraction des employés

C'est dans une proportion de 43,4 % que les entreprises affirment avoir des stratégies concernant l'attraction d'employés. On nomme principalement le bouche à oreille (10,6 %).

Stratégies d'attraction des employés ¹⁰ :	%
Aucune	56,6
Bouche à oreille	10,6
Salaire	6,5
Conditions de travail (avantages/horaire/flexibilité)	6,2
Réputation de l'entreprise	4,1
Annonces	4,0
Région attirante/Beauté du site	2,3
Formation	2,3
Pas besoin	2,0
Garantie d'heures	1,3
Divers	4,1

Stratégies de rétention des employés

Enfin, 67,0 % des entreprises mentionnent avoir des stratégies concernant la rétention d'employés. Il s'agit surtout des conditions de travail (27,5 %) et du salaire (20,5 %).

Stratégies de rétention des employés ¹⁰ :	%
Aucune	33,0
Conditions de travail (avantages/horaire/flexibilité)	27,5
Salaire	20,5
Bien-être des employés/Bien traités	9,6
Climat de travail, d'équipe	9,0
Bonne intégration des employés/Implication/Motivation	7,3
Relations entre employés-employeur/Communication	6,2
Reconnaissance/Respect	3,2
Réputation/Image	2,9
Activités	1,6
Fidélité des employés	1,4
Garantie d'heures/contrat/travail	1,3
Divers	2,2

¹⁰ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

VOLET MAIN-D'ŒUVRE

Tableau 1 : Nombre de postes concernés par les difficultés de recrutement vécues et anticipées, les intentions de mises à pied et les intentions d'embauche

Le tableau 1 indique le nombre de postes et d'entreprises concernés par les difficultés de recrutement vécues et anticipées, les intentions de mises à pied et les intentions d'embauche selon les grands groupes professionnels. Ainsi, on constate que le personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique affiche un grand nombre de postes dans les quatre cas (respectivement 1 070, 933, 438 et 189 postes). Pour les difficultés de recrutement antérieures s'ajoute le personnel relié à la transformation, à la fabrication et au montage (241 postes), alors que pour les difficultés de recrutement anticipées ainsi que pour les intentions d'embauche s'ajoute le personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction (150 postes chacun).

SECTEUR AGROALIMENTAIRE				
	Postes avec difficultés de recrutement des 12 derniers mois	Nombre d'intentions de mises à pied des 12 prochains mois	Nombre d'intentions d'embauche des 12 prochains mois	Postes avec difficultés de recrutement des 12 prochains mois
Nombre et pourcentage d'entreprises concernées	(n = 62) - 19,8 %	(n = 15) - 19,0 %	(n = 31) - 38,6 %	(n = 18) - 50,5 %
Grands groupes professionnels	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes
00 Cadres supérieurs	4	0	0	0
01 à 09 Cadres intermédiaires et autre personnel de gestion	3	0	2	2
11 Personnel professionnel en gestion des affaires et finances	0	0	0	0
12 Personnel spécialisé en administration et en travail de bureau	3	2	0	0
14 Personnel de bureau	1	0	3	0
21 Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	0	0	0	0
22 Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	5	0	0	0
31 Personnel professionnel des soins de santé	0	0	0	0
32 Personnel technique et personnel spécialisé du secteur de la santé	0	0	0	0
34 Personnel de soutien des services de santé	0	0	0	0
41 Personnel professionnel des sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	0	0	0	0
42 Personnel paraprofessionnel du droit, services sociaux, enseignement et religion	0	0	0	0
51 Personnel professionnel des arts et de la culture	0	0	0	0
52 Personnel technique et personnel spécialisé des arts, culture, sports et loisirs	0	0	0	0
62 Personnel spécialisé de la vente et des services	11	0	3	0
64 Personnel intermédiaire de la vente et des services	28	0	5	4
66 Personnel élémentaire de la vente et des services	58	51	9	8
72-73 Personnel des métiers, personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	1	2	1	1
74 Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	31	18	0	0
76 Personnel de soutien des métiers, manœuvres, aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	0	0	150	150
82 Personnel spécialisé du secteur primaire	9	17	0	0
84 Personnel intermédiaire du secteur primaire	3	9	17	3
86 Personnel élémentaire du secteur primaire	76	0	2	2
92 Personnel de supervision, personnel spécialisé dans la transfo., la fabrication et services d'utilité publique	6	9	3	2
94-95 Personnel relié à la transformation, à la fabrication et au montage	241	14	0	0
96 Personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	1070	933	438	189
TOTAL	1 549	1 054	633	360

Tableau 2 : Principales professions concernées par les difficultés de recrutement vécues et anticipées, les intentions de mises à pied et les intentions d'embauche

Le tableau 2 présente, quant à lui, ces mêmes concepts selon les principales professions concernées. On y voit que les difficultés de recrutement pour les employés en fonction au cours des douze mois précédant l'entrevue ont été plus grandes parmi les manœuvres dans la transformation du poisson (985 postes) et les ouvriers dans les usines de conditionnement du poisson (236 postes), tandis que les difficultés de recrutement anticipées seront plus élevées parmi les manœuvres à l'entretien des travaux publics (150 postes) et les manœuvres dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac (99 postes). Les intentions de mises à pied atteindront plus les manœuvres dans la transformation du poisson (838 postes) et les manœuvres dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac (95 postes), alors que les intentions d'embauche toucheront aussi plus les manœuvres dans la transformation du poisson (281 postes) et les manœuvres à l'entretien des travaux publics (150 postes).

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT POUR LES EMPLOYÉS EN FONCTION AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS (n = 1 549) Nombre de postes

▪ 9618 Manœuvres dans la transformation du poisson	985
▪ 9463 Ouvriers dans les usines de conditionnement du poisson	236
▪ 9617 Manœuvres dans la transformation aliments/boissons/tabac	85
▪ 8612 Manœuvres en aménagement paysager et entretien des terrains	58
▪ 6662 Nettoyeurs spécialisés	39
▪ 8611 Manœuvres agricoles	18
▪ 7411 Conducteurs de camions	17
▪ 6641 Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	16
▪ 6442 Guides d'activités récréatives et sportives de plein air	12
▪ 6252 Boulangers-pâtisseries	8
▪ 7433 Matelots de pont du transport par voies navigables	8

INTENTIONS DE MISES À PIED (n = 1 054) Nombre de postes

▪ 9618 Manœuvres dans la transformation du poisson	838
▪ 9617 Manœuvres dans la transformation aliments/boissons/tabac	95
▪ 6662 Nettoyeurs spécialisés	39
▪ 8262 Patron de bateaux de pêche et pêcheurs indépendants	17
▪ 7411 Conducteurs de camions	15
▪ 9463 Ouvriers dans les usines de conditionnement du poisson	14
▪ 8422 Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	9
▪ 9213 Surveillants transformation des aliments/boissons/tabac	8

INTENTIONS D'EMBAUCHE (n = 633)

▪ 9618 Manœuvres dans la transformation du poisson	281
▪ 7621 Manœuvres à l'entretien des travaux publics	150
▪ 9617 Manœuvres dans la transformation aliments/boissons/tabac	112
▪ 9619 Autres manœuvres des serv. de transfo./fab./utilité publique	45
▪ 8432 Ouvriers de pépinières et de serres	14
▪ 6662 Nettoyeurs spécialisés	8
▪ 6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	5

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ANTICIPÉES (n = 360)

▪ 7621 Manœuvres à l'entretien des travaux publics	150
▪ 9617 Manœuvres dans la transformation aliments/boissons/tabac	99
▪ 9618 Manœuvres dans la transformation du poisson	50
▪ 9619 Autres manœuvres des serv. de transfo./fab./utilité publique	40
▪ 6662 Nettoyeurs spécialisés	8
▪ 6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	4
▪ 8422 Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	3

