

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

Rapport sectoriel

AUTRES SERVICES

Novembre 2010

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Pages</u>
PRINCIPAUX RÉSULTATS POUR LES ENTREPRISES DE 5 EMPLOYÉS ET PLUS DU SECTEUR DES AUTRES SERVICES	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 DES AUTRES SERVICES

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 des autres services. Au total, ce secteur compte environ 826 entreprises² qui emploient 1 912 personnes³. Si l'on tient compte des secteurs d'activité retenus et de l'échantillonnage, nous disposons au total de 86 coordonnées d'entreprises, dont 21 se sont révélées non éligibles (entreprises fermées, moins de cinq employés, etc.). Parmi les 65 entreprises éligibles, 42 entrevues téléphoniques ont été réalisées⁴. Après pondération, cela représente **65 entreprises comptant 520 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, 43 entrevues ont été complétées, mais une entrevue a été éliminée parce qu'elle cumulait moins de 5 employés après enquête. À moins d'avis contraire, tous les résultats sont présentés en tenant compte de la pondération, soit 65 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	4	5	7,7 %	35	6,7 %
Bonaventure	7	8	12,3 %	55	10,6 %
La Côte-de-Gaspé	14	19	29,2 %	174	33,4 %
La Haute-Gaspésie	7	9	13,8 %	94	18,1 %
Le Rocher-Percé	1	6	9,2 %	30	5,8 %
Les Îles-de-la-Madeleine	9	18	27,7 %	132	25,4 %
Total	42	65	100,0 %	520	100,0 %

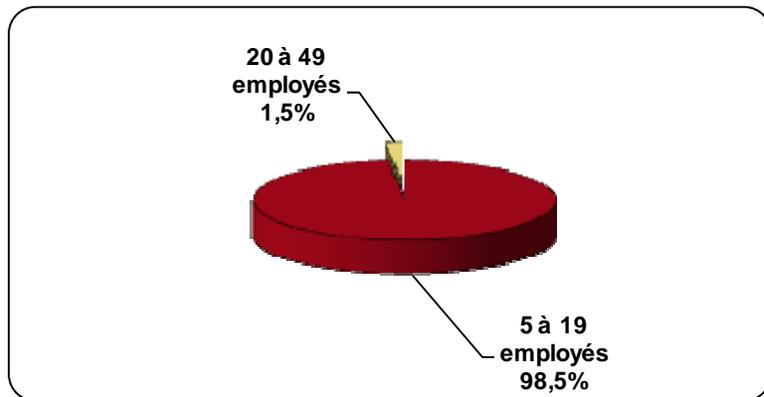
Taux de réponse, pondération et marge d'erreur

Toutes les entrevues ont été réalisées entre le 28 mai et le 9 août 2010. Le taux de réponse est de 89,4 % et la marge d'erreur maximale pour l'ensemble de cet échantillon est de $\pm 9,1$ %. 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, 98,5 % d'entre elles ont une taille de 5 à 19 employés et plus, représentant 93,7 % de l'ensemble des employés. De leurs côtés, les 1,5 % d'entreprises comptant entre 20 et 49 employés gèrent 6,3 % des employés. Au total, cela représente 520 personnes (46,4 % d'hommes et 53,6 % de femmes) ayant travaillé au cours des douze mois avant le sondage, dont 79,0 % travaillent à temps plein et 21,1 % à temps partiel.

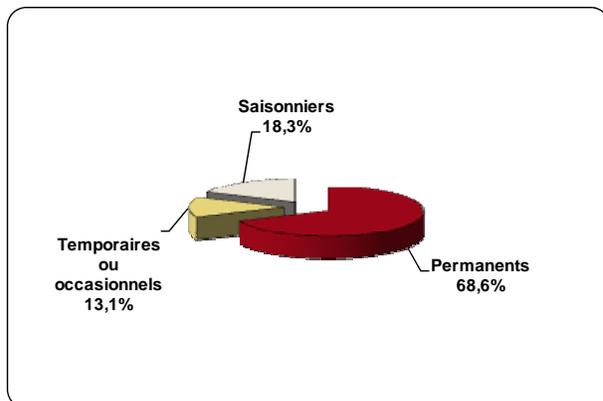


En 2006 : 55 entreprises enquêtées cumulaient 500 employés

Taille des entreprises	Proportion des entreprises
5 à 19 employés	94,5 %
20 à 49 employés	5,5 %
50 et plus	0,0 %

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

Description des emplois et des employés



La majorité (68,6 %) des emplois sont permanents, 18,3 % sont saisonniers et 13,1 % sont temporaires ou occasionnels.

Ajoutons que l'on compte parmi ces emplois 8,1 % d'étudiants, 1,0 % de personnes handicapées et 0,4 % de personnes immigrantes.

En 2006

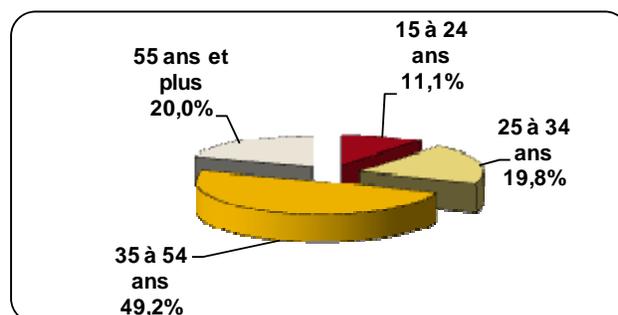
Type d'emploi	Proportion des emplois
Permanents	68,6 %
Temporaires ou occasionnels	19,2 %
Saisonniers	12,2 %

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

Âge des employés

Dans l'ensemble des entreprises, 11,1 % des employés sont âgés de 15 à 24 ans, 19,8 % de 25 à 34 ans, 49,2 % de 35 à 54 ans et 20,0 % ont 55 ans et plus.

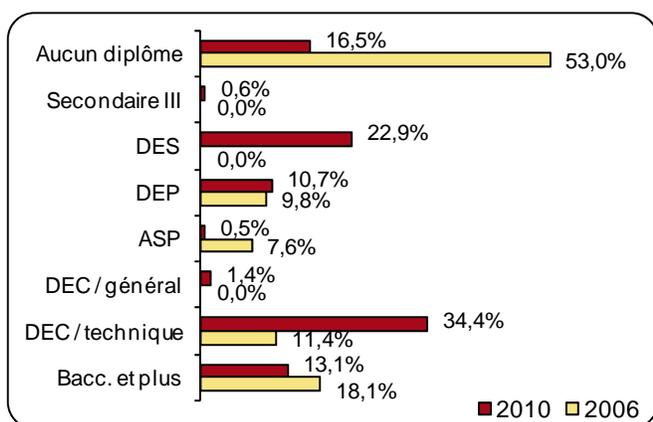
En 2006			
15 à 24 ans	25 à 34 ans	35 à 54 ans	55 et plus
7,4 %	21,1 %	56,6 %	1,9 %



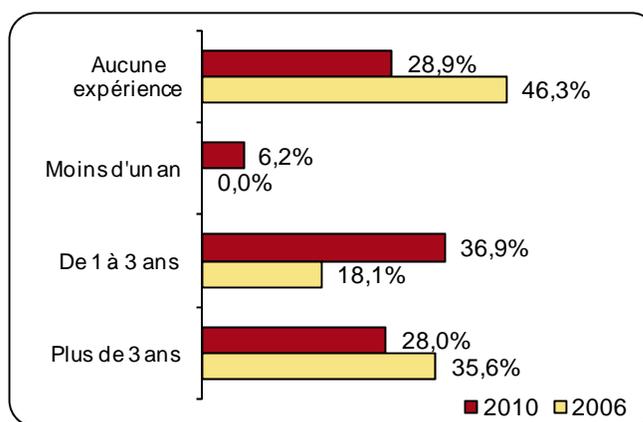
Scolarité et expérience par profession

On constate aux graphiques ci-dessous que de façon générale en 2010, une plus grande proportion de postes exige une scolarité de niveau collégial technique (34,4 %) et une expérience variant entre 1 et 3 ans (36,9 %).

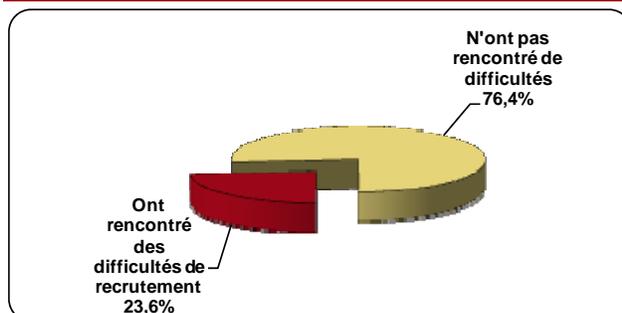
Scolarité exigée



Expérience requise



Difficulté de recrutement par profession



Par ailleurs, les entreprises répondantes affirment dans une proportion de 23,6 % 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 19,6 %.

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 salaires (31,4 %) ainsi qu'aux diplômes (30,8 %) et aux compétences (21,8 %) recherchés. Si pour la moitié des professions (49,7 %), ces difficultés ne génèrent aucune conséquence, on mentionne toutefois la nécessité d'une réorganisation du travail dans 14,8 % des cas ainsi que la perte de contrats (12,4 %).

Causes ⁵ des difficultés de recrutement rencontrées :			Conséquences ⁵ des difficultés de recrutement :		
	2010	2006		2010	2006
• Activités saisonnières	2,5 %	28,3 %	• Aucune	49,7 %	35,6 %
• Travail temporaire	12,2 %		• Réorganisation du travail	14,8 %	24,7 %
• Salaire	31,4 %	0,0 %	• Embauche de candidats moins qualifiés	4,9 %	12,8 %
• Milieu de travail	9,8 %	0,0 %	• Formation des employés en place	2,5 %	12,8 %
• Horaire de travail	6,1 %	0,0 %	• Perte de contrats	12,4 %	21,2 %
• Localisation géographique	9,7 %	11,4 %	• Prolongation des heures supplémentaires	2,5 %	0,0 %
• Diplôme recherché	30,8 %	74,9 %	• Appel à la sous-traitance	4,9 %	12,8 %
• Expérience recherchée	10,5 %	35,6 %	• Fermeture de l'entreprise et arrêt des activités	9,8 %	0,0 %
• Compétences recherchées	21,8 %	35,6 %	• Autres	19,5 %	43,2 %
• Qualités personnelles	13,8 %	0,0 %			

Spécifions que 34,6 % des entreprises affirment avoir fait des démarches de recrutement au cours des douze derniers mois auprès d'étudiants, mais aucune n'en ont fait auprès de personnes handicapées ou de personnes immigrantes.

Compétences et connaissances exigées à l'embauche par profession

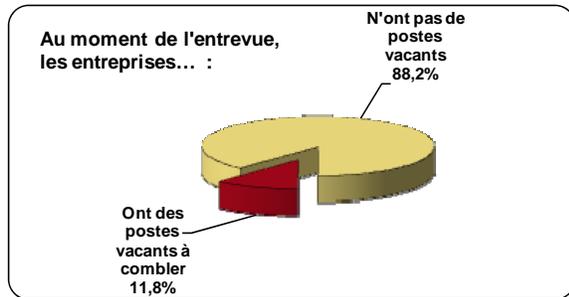
Les principales compétences et connaissances exigées lors de l'embauche sont des compétences techniques propres à l'exercice de la profession (50,0 %) et, dans une moindre mesure, des compétences personnelles (23,6 %) et/ou interpersonnelles (22,1 %). Précisons que pour le quart des professions (25,3 %), on n'exige aucune compétence particulière.

Compétences et connaissances ⁵ exigées lors de l'embauche :		
	2010	2006
• Aucune compétence particulière	25,3 %	0,0 %
• Compétences de base	10,1 %	11,9 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	50,0 %	44,4 %
• Connaissances linguistiques	4,3 %	12,8 %
• Connaissances en informatique et en bureautique	23,4 %	12,8 %
• Connaissances en planification et en gestion	7,8 %	12,8 %
• Connaissances en vente et marketing	1,1 %	-
• Connaissances en santé et sécurité et environnement	0,9 %	-
• Conditions de pratique (certificat de qualification, ordre, etc.)	3,7 %	-
• Compétences interpersonnelles	22,1 %	63,4 %
• Compétences personnelles	23,6 %	-

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, 11,8 % des entreprises mentionnent avoir des postes vacants à combler dans leur établissement. Le nombre de postes varie entre 1 et 2 postes, pour une moyenne de 1,2 poste par entreprise et un total de 9 postes.

Principales sources de recrutement

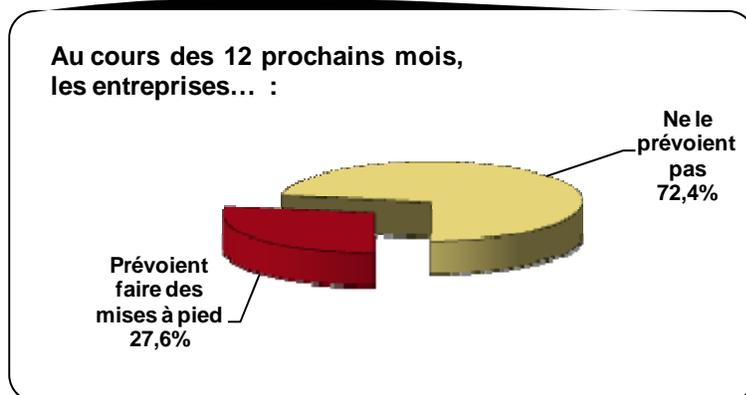
Les principales sources de recrutement utilisées par les entreprises pour l'embauche de leurs employés sont : le centre local d'emploi (80,8 %), le site Internet d'Emploi-Québec (69,7 %), les banques de curriculum vitae de l'établissement (65,2 %) et les journaux (62,5 %).

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

	2010	2006
• Journaux	62,5 %	38,3 %
• Agences de placement privées	4,0 %	0,0 %
• Centre local d'emploi (Emploi-Québec)	80,8 %	59,0 %
• Autres organismes publics d'emploi	2,1 %	-
• Institutions de formation	20,6 %	0,0 %
• Candidats recommandés par les employés	51,8 %	40,1 %
• Candidats recommandés par les dirigeants de l'établissement	49,7 %	-
• Recommandés par les employés et dirigeants concurrents	14,1 %	-
• Banque de curriculum vitae de l'établissement	65,2 %	39,5 %
• Site Internet de l'établissement	20,7 %	-
• Site Internet d'Emploi-Québec (Placement en ligne)	69,7 %	28,2 %
• Site Internet d'autres organismes publics d'emploi	7,2 %	0,0 %
• Site Internet spécialisé dans le recrutement du personnel	8,2 %	0,0 %
• Autres	-	14,2 %

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

Nombre et types d'emplois



Par ailleurs, il appert du graphique ci-contre que 27,6 % des entreprises prévoient procéder à des mises à pied dans leur établissement au cours des douze prochains mois. Au total, cela représentera 65 pertes potentielles d'emplois.

La majorité (65,2 %) de ces emplois seront permanents, 22,7 % seront temporaires ou occasionnels et 12,1 % seront saisonniers.

En 2006, 2,9 % 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.

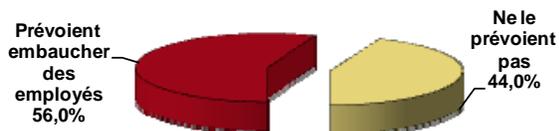
VOLET MAIN-D'ŒUVRE – INTENTIONS D'EMBAUCHE

Nombre et types d'emplois

Au cours de la prochaine année, 56,0 % des entreprises prévoient embaucher des employés dans leur établissement. Au total, cela représentera 56 emplois. De ce nombre, 82,1 % seront des postes à temps plein et 17,9 % des postes à temps partiel.

En 2006, 36,5 % des entreprises prévoyaient avoir besoin d'embaucher du nouveau personnel en 2007.

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



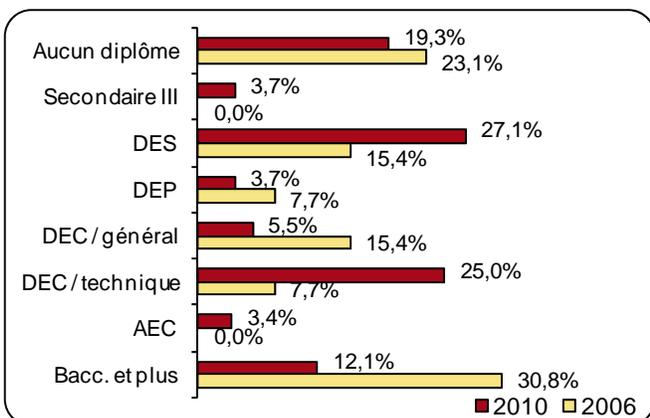
Un peu plus de la moitié de ces postes (51,8 %) seront saisonniers, 44,6 % seront permanents et 3,6 % seront temporaires ou occasionnels.

Spécifions aussi que 49,0 % des entreprises envisagent embaucher de la main-d'œuvre étudiante au cours de la prochaine année.

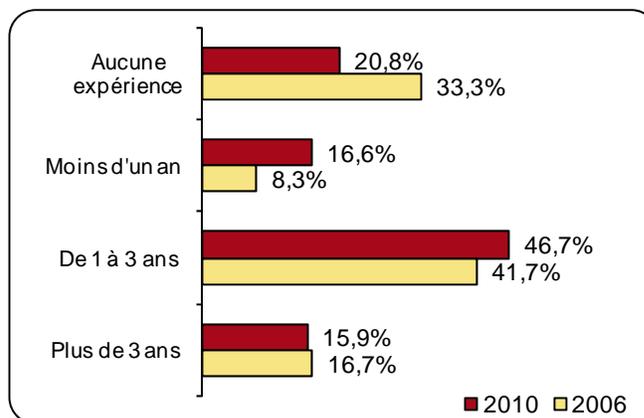
Scolarité et expérience par profession

On constate aux graphiques ci-dessous que de façon générale en 2010, une plus grande proportion de ces nouveaux postes exigera un diplôme de 5^e secondaire (27,1 %) ou de niveau collégial technique (25,0 %) et une expérience variant entre 1 et 3 années (46,7 %).

Scolarité exigée



Expérience requise



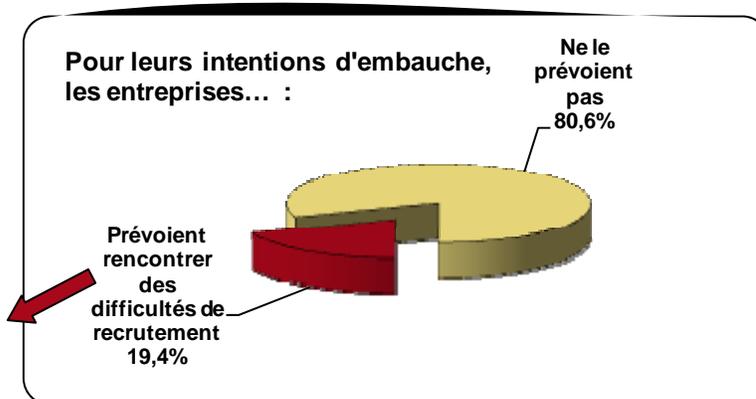
VOLET MAIN-D'ŒUVRE – INTENTIONS D'EMBAUCHE

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 19,4 %.

Causes⁷ des difficultés de recrutement prévues :

- Milieu de travail 27,4 %
- Diplôme recherché 17,1 %
- Expérience recherchée 17,1 %
- Compétences recherchées 36,9 %



En 2006, 59,2 % des entreprises rencontraient ou anticipaient des difficultés de recrutement.

Les principales causes de ces difficultés de recrutement seront reliées aux compétences recherchées (36,9 %).

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 interpersonnelles (34,6 %) et personnelles (29,6 %), ainsi que des compétences techniques propres à l'exercice de la profession (30,9 %). Ajoutons que pour près du quart des professions (24,3 %), on n'exige aucune compétence particulière.

Compétences et connaissances⁷ exigées pour les intentions d'embauche :

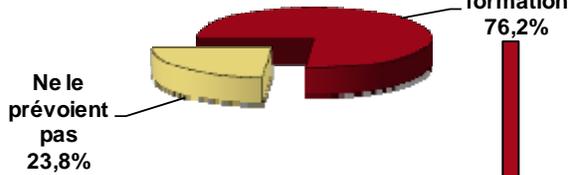
	2010	2006
• Aucune compétence particulière	24,3 %	0,0 %
• Compétences de base	5,3 %	0,0 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	30,9 %	57,1 %
• Connaissances linguistiques	3,9 %	30,8 %
• Connaissances en informatique et en bureautique	19,3 %	38,9 %
• Connaissances en planification et en gestion	6,4 %	10,5 %
• Connaissances en vente et marketing	5,3 %	-
• Compétences interpersonnelles	34,6 %	20,3 %
• Compétences personnelles	29,6 %	-

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 ce qui a trait à la formation, 76,2 % 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 (77,7 %).

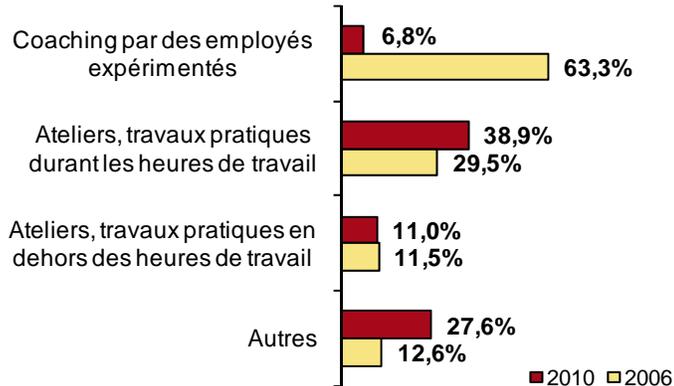
En 2006, 62,0 % des entreprises prévoyaient offrir de la formation en 2007.

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

	2010	2006
• Compétences de base	0,0 %	1,2 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	77,7 %	86,1 %
• Compétences interpersonnelles et personnelles	6,7 %	1,6 %
• Connaissances en informatique	7,7 %	11,2 %
• Connaissances en planification et en gestion	2,0 %	1,8 %
• Autres connaissances ou compétences	4,0 %	4,9 %

Méthodes de formation

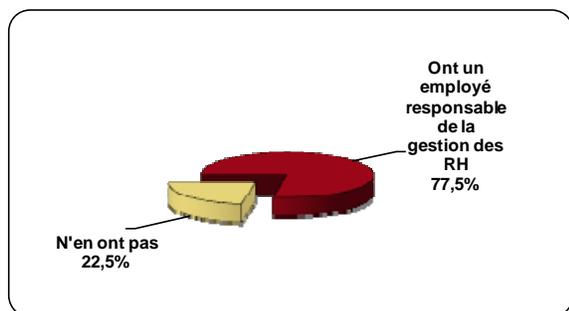
La principale méthode⁸ utilisée par les entreprises prévoyant offrir de la formation afin d'inciter leurs employés à y participer s'avère des ateliers ou des travaux pratiques durant les heures de travail (38,9 %).



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, 77,5 % des entreprises affirment avoir une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans leur établissement. En moyenne, 27 % de sa tâche est consacrée à cette responsabilité.

En 2006, ces taux étaient respectivement de 63,1 % et de 19 %.

Politique de gestion des ressources humaines

Si 63,1 % des entreprises n'ont aucune politique de gestion des ressources humaines, dans les 36,9 % entreprises restantes, les principales politiques de gestion des ressources humaines dans les établissements sont reliées à la description des tâches (17,9 %) et à l'évaluation de rendement des employés (14,8 %). Ajoutons que 22,5 % des entreprises possèdent un manuel de l'employé qui regroupe les différentes politiques.

Politiques de gestion des ressources humaines implantées⁹ :

	2010	2006
• Aucune politique	63,1 %	16,2 %
• Programme d'aide aux employés	6,2 %	12,2 %
• Politique de recrutement et de sélection	5,9 %	24,5 %
• Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche	10,0 %	48,2 %
• Politique d'évaluation de rendement des employés	14,8 %	53,1 %
• Politique des salaires et avantages sociaux	10,8 %	54,8 %
• Description des tâches	17,9 %	55,5 %
• Plan de formation	2,1 %	36,7 %
• Politique de mise à la retraite	1,8 %	2,8 %
• Autres politiques	6,9 %	5,3 %

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 (13,9 %), de même que le roulement et la rétention (12,8 %). Spécifions toutefois que les trois quarts des entreprises (75,5 %) mentionnent ne rencontrer aucune difficulté quant à la gestion des ressources humaines.

Difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines⁹ :

	2010	2006
• Aucune difficulté	75,5 %	48,5 %
• Formation (Planification et analyse des besoins)	1,8 %	9,2 %
• Recrutement, sélection, embauche et congédiement	13,9 %	22,0 %
• Roulement et rétention	12,8 %	9,6 %
• Motivation, mobilisation et reconnaissance	2,1 %	4,4 %
• Coaching, encadrement	0,0 %	5,3 %
• Relations et climat de travail	2,1 %	2,8 %
• Planification de la relève et succession d'entreprise	0,0 %	17,0 %
• Mises à pied, licenciement et congédiement	-	6,3 %
• Autres difficultés	10,3 %	2,9 %

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 38,6 % que les entreprises affirment avoir des stratégies concernant l'attraction d'employés. On nomme principalement la réputation de l'entreprise (8,3 %).

Stratégies d'attraction des employés ¹⁰ :	%
Aucune	61,4
Réputation de l'entreprise	8,3
Annonces	6,1
Climat de travail	3,8
Conditions de travail (avantages/horaire/flexibilité)	3,8
Bouche à oreille	3,1
Emploi attirant	3,1
Bonne équipe/Gestion	2,1
Programmes divers/Salons/Foires d'emplois/Ordres professionnels	2,1
Salaire	1,8
Pas besoin	1,8
Divers	4,8

Stratégies de rétention des employés

Enfin, 64,5 % des entreprises mentionnent avoir des stratégies concernant la rétention d'employés. Il s'agit surtout des conditions de travail (30,1 %) et du climat de travail (18,1 %).

Stratégies de rétention des employés ¹⁰ :	%
Aucune	35,5
Conditions de travail (avantages/horaire/flexibilité)	30,1
Climat de travail, d'équipe	18,1
Relations entre employés-employeur/Communication	11,1
Salaire	8,0
Reconnaissance/Respect	5,2
Formation/Développement des compétences/Encadrement	4,0
Bonne intégration des employés/Implication/Motivation	3,8
Activités	3,7
Bien-être des employés/Bien traités	1,5
Divers	4,8

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 la plus grande concentration de postes qui ont connu des difficultés de recrutement se retrouve parmi le personnel des métiers, le personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie (41 postes) et parmi le personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction (24 postes), tandis que les difficultés de recrutement anticipées s'avèreront plus grandes parmi le personnel professionnel des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique et de la religion (6 postes). Les intentions de mises à pied seront plus courantes au sein du personnel élémentaire de la vente et des services (15 postes) et du personnel technique et spécialisé des arts, de la culture, des sports et des loisirs (14 postes) et, enfin, les intentions d'embauche concerneront aussi plus particulièrement le personnel professionnel des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique et de la religion (18 postes) ainsi que le personnel élémentaire de la vente et des services (15 postes).

SECTEUR DES AUTRES SERVICES

	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 = 55) - 23,6 %	(n = 18) - 27,6 %	(n = 36) - 56,0 %	(n = 7) - 19,4 %
Grands groupes professionnels	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes
00 Cadres supérieurs	5	0	0	0
01 à 09 Cadres intermédiaires et autre personnel de gestion	5	2	0	0
11 Personnel professionnel en gestion des affaires et finances	0	0	0	0
12 Personnel spécialisé en administration et en travail de bureau	4	4	1	1
14 Personnel de bureau	6	1	4	0
21 Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	4	0	0	0
22 Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	11	9	4	0
31 Personnel professionnel des soins de santé	0	0	2	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	12	6	18	6
42 Personnel paraprofessionnel du droit, services sociaux, enseignement et religion	16	4	3	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	6	14	5	1
62 Personnel spécialisé de la vente et des services	13	0	1	1
64 Personnel intermédiaire de la vente et des services	4	10	0	0
66 Personnel élémentaire de la vente et des services	18	15	15	0
72-73 Personnel des métiers, personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	41	0	1	1
74 Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	0	0	0	0
76 Personnel de soutien des métiers, manœuvres, aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	24	0	0	0
82 Personnel spécialisé du secteur primaire	0	0	0	0
84 Personnel intermédiaire du secteur primaire	0	0	0	0
86 Personnel élémentaire du secteur primaire	0	0	1	0
92 Personnel de supervision, personnel spécialisé dans la transfo., la fabrication et services d'utilité publique	0	0	0	0
94-95 Personnel relié à la transformation, à la fabrication et au montage	0	0	0	0
96 Personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	0	0	0	0
TOTAL	168	65	56	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

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 autres manœuvres et les aides de soutien de métiers (24 postes) ainsi que parmi les travailleurs des services communautaires et sociaux (16 postes), tandis que les difficultés de recrutement anticipées seront plus élevées parmi les agents de développement économique et les chercheurs en marketing (6 postes). Les intentions de mises à pied atteindront plus les animateurs et responsables de programmes de sports et loisirs (14 postes), les gardiens de sécurité (12 postes) et les guides touristiques et guides itinérants (10 postes), alors que les intentions d'embauche, quant à elles, toucheront plus les concierges d'immeubles (12 postes) et les agents de développement économique et les chercheurs en marketing (10 postes).

<u>DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT POUR LES EMPLOYÉS EN FONCTION AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS</u> (n = 168)	<u>Nombre de postes</u>	<u>INTENTIONS DE MISES À PIED</u> (n = 65)	<u>Nombre de postes</u>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 7612 Autres manœuvres et aides de soutien de métiers 24 ▪ 4212 Travailleurs des services communautaires et sociaux 16 ▪ 7322 Débrosseurs et réparateurs de carrosserie 14 ▪ 6683 Autre personnel élémentaire de services personnels 14 ▪ 7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser 13 ▪ 7321 Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions/autobus 12 ▪ 6271 Coiffeurs et barbiers 7 ▪ 4112 Avocats (partout au Canada) et notaires (au Québec) 7 ▪ 5226 Autre personnel technique, de coordination du cinéma et radio 6 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ 5254 Animateurs et responsables de programmes de sports et loisirs 14 ▪ 6651 Gardiens de sécurité et personnel assimilé 12 ▪ 6441 Guides touristiques et guides itinérants 10 ▪ 2233 Technologues et techniciens en génie industriel/fabrication 9 ▪ 4131 Enseignants au collégial et de formation professionnelle 4 ▪ 1221 Agents d'administration 4 	
<hr/>		<hr/>	
<u>INTENTIONS D'EMBAUCHE</u> (n = 56)		<u>DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ANTICIPÉES</u> (n = 11)	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 6663 Concierges d'immeubles 12 ▪ 4163 Agents de développement économique/rechercheurs marketing 10 ▪ 4169 Autres professionnels des sciences sociales, n.c.a. 6 ▪ 5254 Animateurs et responsables de programmes de sports/loisirs 5 ▪ 2231 Technologues et techniciens en génie civil 4 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ 4163 Agents de développement économique/rechercheurs marketing 6 	

