

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

**Rapport par MRC
AVIGNON**

Novembre 2010

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Pages</u>
PRINCIPAUX RÉSULTATS POUR LES ENTREPRISES DE 5 EMPLOYÉS ET PLUS DE LA MRC D'AVIGNON	1
Présentation et objectifs de l'étude	1
Population cible et échantillonnage	1
Taux de réponse, pondération et marge d'erreur.....	1
CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES	2
Taille des entreprises.....	2
Regroupement sectoriel des entreprises	2
Distribution des employés selon le regroupement sectoriel des entreprises	3
VOLET MAIN-D'ŒUVRE – SITUATION AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS	3
Description des emplois et des employés.....	3
Âge des employés	4
Scolarité et expérience par profession.....	4
Difficultés de recrutement par profession	4
Compétences et connaissances exigées à l'embauche par profession.....	5
VOLET MAIN-D'ŒUVRE – POSTES VACANTS	6
Postes vacants au moment de l'entrevue	6
Principales sources de recrutement.....	6
VOLET MAIN-D'ŒUVRE – INTENTIONS DE MISES À PIED	6
Nombre et types d'emplois	6
VOLET MAIN-D'ŒUVRE – INTENTIONS D'EMBAUCHE	7
Nombre et types d'emplois	7
Scolarité et expérience par profession.....	7
Difficultés de recrutement anticipées par profession	8
Compétences et connaissances exigées pour les intentions d'embauche par profession	8
VOLET FORMATION	9
Prévision et nature des formations	9
Méthodes de formation	9
VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	10
Personne responsable de la gestion des ressources humaines	10
Politiques de gestion des ressources humaines	10
Difficultés en gestion des ressources humaines	10
Stratégies d'attraction des employés	11
Stratégies de rétention des employés.....	11
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	12
Tableau 2 : Principales professions concernées par les difficultés de recrutement vécues et anticipées, les intentions de mises à pied et les intentions d'embauche	13

PRINCIPAUX RÉSULTATS POUR LES ENTREPRISES DE CINQ EMPLOYÉS ET PLUS DE LA MRC D'AVIGNON

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.

La MRC d'Avignon compte environ 637 entreprises² qui emploient 6 514 personnes³. Si l'on tient compte des secteurs d'activité retenus et de l'échantillonnage, nous disposons au total de 212 coordonnées d'entreprises, dont 30 se sont révélées non éligibles (entreprises fermées, moins de cinq employés, etc.). Parmi les 182 entreprises éligibles, 115 entrevues téléphoniques ont été réalisées⁴. Après pondération, cela représente **181⁴ entreprises** comptant **5 031 employés**.

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 83,1 % et la marge d'erreur maximale pour l'ensemble de cet échantillon est de $\pm 5,6$ %. 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.

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.

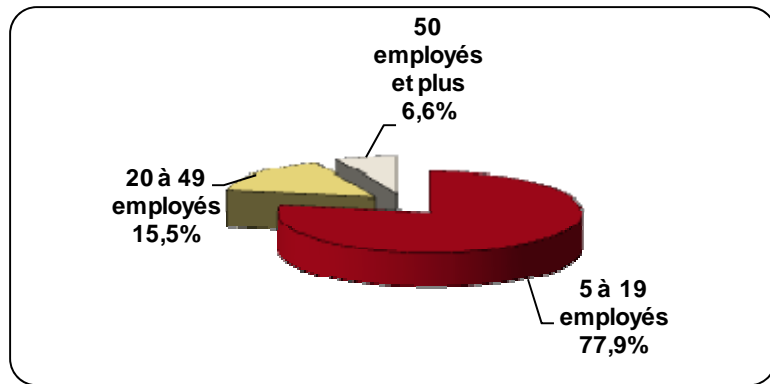
³ Ce total inclut la somme de l'ensemble des employés par entreprise. Ainsi, un individu travaillant dans deux entreprises se retrouve à être calculé deux fois.

⁴ En réalité, 119 entrevues ont été complétées, mais 4 ont été éliminées parce qu'elles cumulaient moins de 5 employés après enquête. La différence entre les 182 entreprises éligibles et les 181 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 181 entreprises.

CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES

Taille des entreprises

Dans l'ensemble des entreprises, 6,6 % d'entre elles ont une taille de 50 employés et plus, représentant 52,3 % de l'ensemble des employés. De leurs côtés, les 15,5 % d'entreprises comptant entre 20 et 49 employés gèrent 18,0 % des employés, alors que les 77,9 % des entreprises de 5 à 19 employés cumulent 29,7 % de l'ensemble des employés. Au total, cela représente 5 031 personnes (41,4 % d'hommes et 58,6 % de femmes) ayant travaillé au cours des douze mois avant le sondage, dont 70,5 % travaillent à temps plein et 29,5 % à temps partiel.

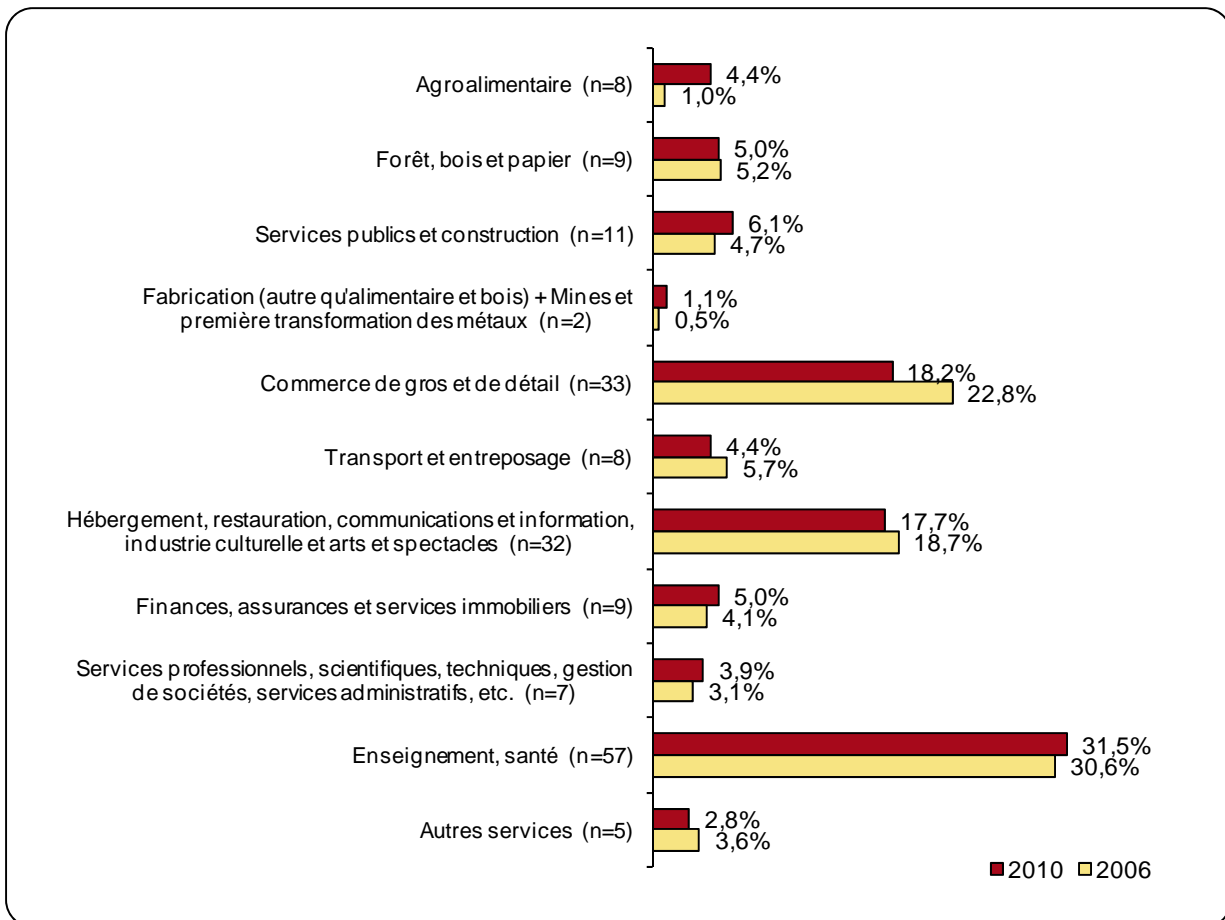


En 2006 : 193 entreprises enquêtées cumulaient 4 194 employés

Taille des entreprises	Pourcentage des entreprises
5 à 19 employés	69,9 %
20 à 49 employés	20,7 %
50 et plus	9,3 %

Regroupement sectoriel des entreprises

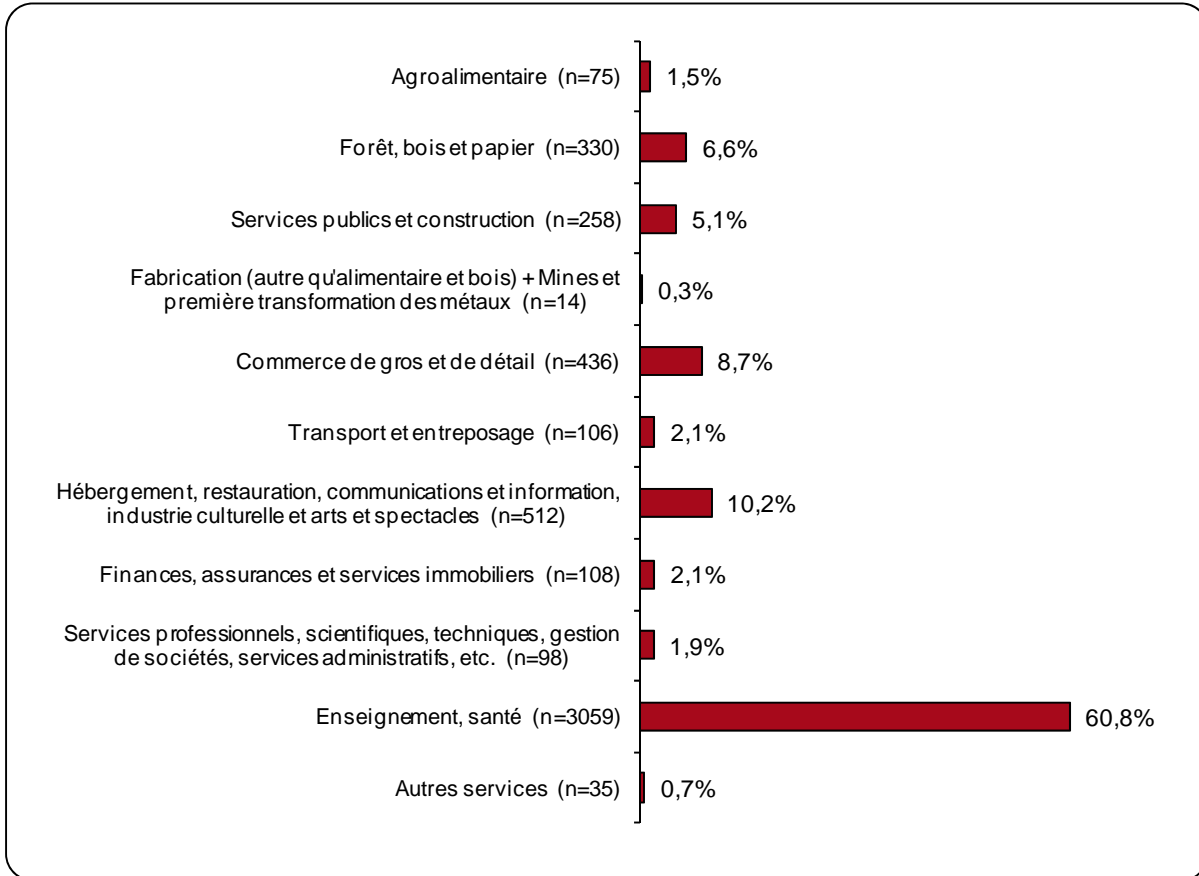
C'est dans le secteur de l'enseignement et de la santé (31,5 %) que l'on retrouve le plus grand nombre d'entreprises, suivi de loin par le secteur du commerce de gros et de détail (18,2 %) et celui de l'hébergement, de la restauration, des communications et information de l'industrie culturelle, des arts et spectacles (17,7 %).



CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES

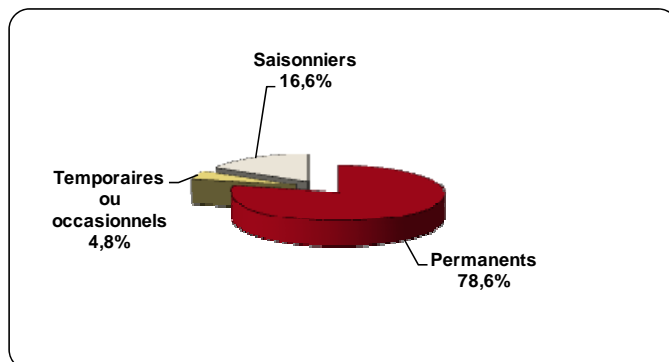
Distribution des employés selon le regroupement sectoriel des entreprises

Parallèlement, c'est aussi dans ces mêmes secteurs que l'on retrouve le plus grand nombre d'employés, soit le secteur de l'enseignement et de la santé (60,8 %), le secteur de l'hébergement, de la restauration, des communications et information de l'industrie culturelle, des arts et spectacles (10,2 %) et le secteur du commerce de gros et de détail (8,7 %).



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

Description des emplois et des employés



La majorité (78,6 %) des emplois sont permanents, 16,6 % sont saisonniers et 4,8 % sont temporaires ou occasionnels.

Ajoutons que l'on compte parmi ces emplois 4,1 % d'étudiants, 0,4 % de personnes handicapées et 0,2 % de personnes immigrantes.

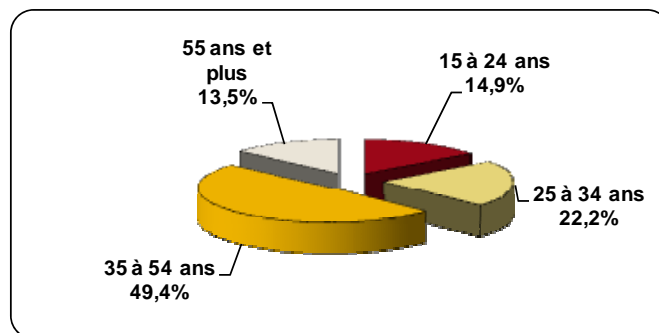
En 2006		
Permanents	Temporaires ou occasionnels	Saisonniers
66,1 %	20,2 %	13,7 %

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

Âge des employés

Dans l'ensemble des entreprises, 14,9 % des employés sont âgés de 15 à 24 ans, 22,2 % de 25 à 34 ans, 49,4 % de 35 à 54 ans et 13,5 % ont 55 ans et plus.

En 2006			
15 à 24 ans	25 à 34 ans	35 à 54 ans	55 et plus
15,6 %	19,8 %	54,5 %	10,1 %



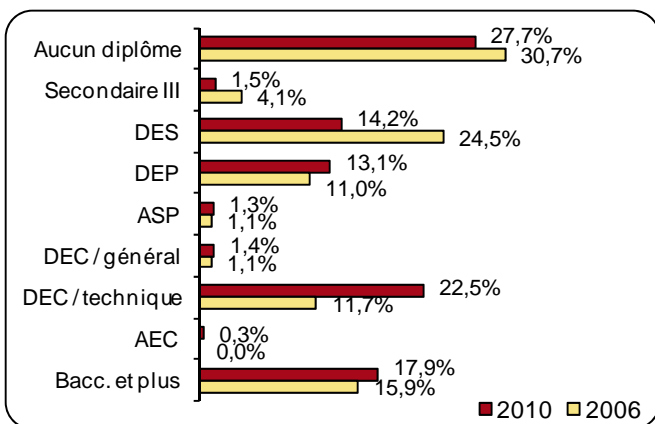
Les secteurs suivants sont ceux qui emploient le plus grand nombre de personnes de 55 ans et plus :

- Enseignement et santé (123 employés);
- Forêt, bois et papier (78 employés);
- Hébergement et restauration (77 employés);
- Commerce de gros et de détail (20 employés);
- Transport et entreposage (16 employés).

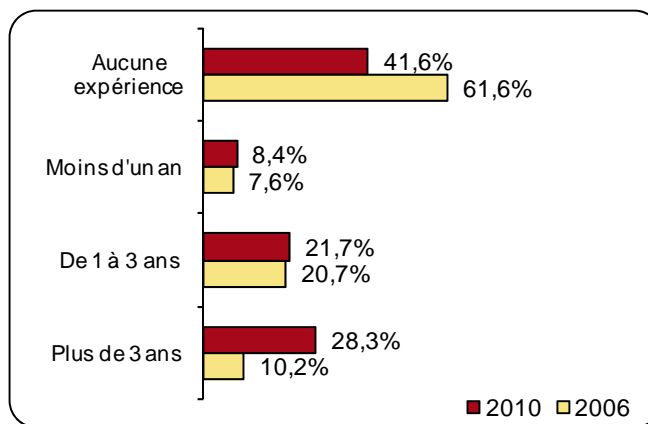
Scolarité et expérience par profession

On constate aux graphiques ci-dessous que de façon générale en 2010, une plus grande proportion de postes n'exige aucune expérience (41,6 %), aucun diplôme (27,7 %) ou un diplôme collégial technique (22,5 %) à l'embauche. Ajoutons qu'un diplôme universitaire est aussi demandé dans 17,9 % des cas.

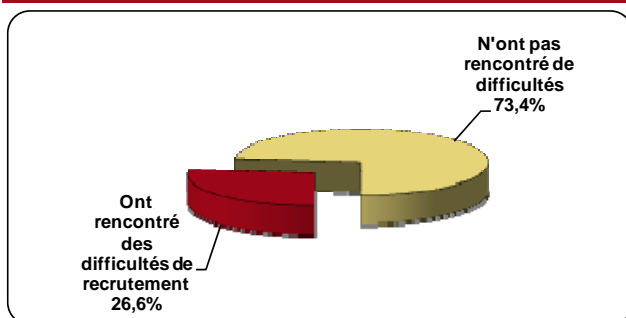
Scolarité exigée



Expérience requise



Difficulté de recrutement par profession



Par ailleurs, les entreprises répondantes affirment dans une proportion de 26,6 % 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 45,6 %.

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 compétences (38,2 %), aux diplômes (27,6 %) et/ou à l'expérience (26,6 %) recherchés. Si pour 44,8 % des professions, ces difficultés ne génèrent aucune conséquence, on mentionne toutefois la nécessité d'une réorganisation du travail dans 24,5 % des cas, ainsi que la prolongation des heures supplémentaires (18,4 %).

Causes ⁵ des difficultés de recrutement rencontrées :			Conséquences ⁵ des difficultés de recrutement :		
	2010	2006		2010	2006
• Activités saisonnières	4,5 %	10,4 %	• Aucune	44,8 %	15,3 %
• Travail temporaire	1,5 %		• Réorganisation du travail	24,5 %	41,9 %
• Salaire	18,9 %	13,7 %	• Embauche de candidats moins qualifiés	7,6 %	32,7 %
• Milieu de travail	9,1 %	1,2 %	• Formation des employés en place	4,3 %	25,7 %
• Horaire de travail	9,8 %	19,5 %	• Perte de contrats	5,7 %	18,1 %
• Localisation géographique	23,1 %	22,0 %	• Prolongation des heures supplémentaires	18,4 %	16,7 %
• Diplôme recherché	27,6 %	44,3 %	• Appel à la sous-traitance	2,0 %	8,7 %
• Expérience recherchée	26,6 %	25,7 %	• Déménagement total ou en partie des activités	0,0 %	4,2 %
• Compétences recherchées	38,2 %	26,7 %	• Fermeture de l'entreprise et arrêt des activités	4,6 %	5,1 %
• Qualités personnelles	11,2 %	8,8 %	• Autres	11,6 %	15,4 %

Spécifions que 32,7 % des entreprises affirment avoir fait des démarches de recrutement au cours des douze derniers mois auprès d'étudiants, 8,6 % auprès de personnes immigrantes et 5,9 % auprès de personnes handicapées.

Compétences et connaissances exigées à l'embauche par profession

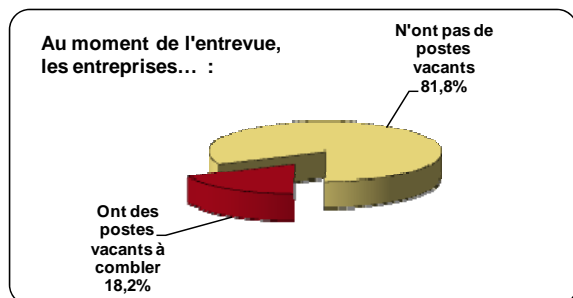
Les principales compétences et connaissances exigées lors de l'embauche sont des compétences techniques propres à l'exercice de la profession (39,2 %) et, dans une moindre mesure, des compétences personnelles (27,5 %) et/ou interpersonnelles (23,2 %). Précisons que pour le tiers des professions (32,5 %), on n'exige aucune compétence particulière.

Compétences et connaissances ⁵ exigées lors de l'embauche :		
	2010	2006
• Aucune compétence particulière	32,5 %	3,7 %
• Compétences de base	6,7 %	12,6 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	39,2 %	49,8 %
• Connaissances linguistiques	12,0 %	15,7 %
• Connaissances en informatique et en bureautique	12,8 %	9,1 %
• Connaissances en télécommunications	1,7 %	-
• Connaissances en automatisation des procédés de production	0,1 %	-
• Connaissances en planification et en gestion	9,5 %	4,2 %
• Connaissances en vente et marketing	3,2 %	-
• Connaissances en santé et sécurité et environnement	1,2 %	-
• Conditions de pratique (certificat de qualification, ordre, etc.)	5,3 %	-
• Compétences interpersonnelles	23,2 %	47,5 %
• Compétences personnelles	27,5 %	-

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, 18,2 % des entreprises mentionnent avoir des postes vacants à combler dans leur établissement. Le nombre de postes varie entre 1 et 20 postes, pour une moyenne de 5,1 postes par entreprise et un total de 168 postes.

Principales sources de recrutement

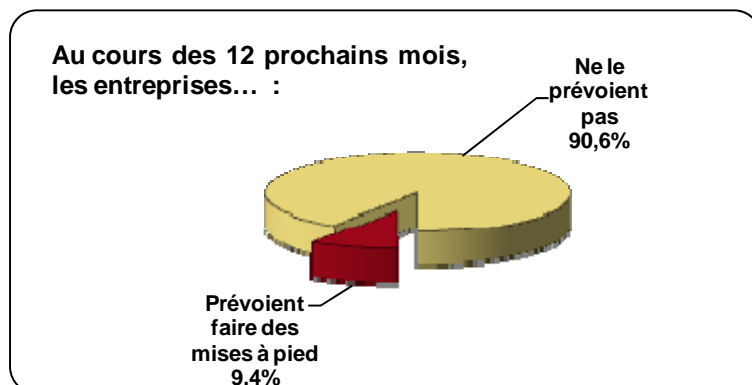
Les principales sources de recrutement utilisées par les entreprises pour l'embauche de leurs employés sont : les banques de curriculum vitae de l'établissement (66,6 %) et les recommandations de candidats par les employés (61,6 %).

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

	2010	2006
• Journaux	44,7 %	47,3 %
• Publications d'affaires ou d'association d'employeurs	9,3 %	-
• Agences de placement privées	6,8 %	3,0 %
• Centre local d'emploi (Emploi-Québec)	52,1 %	25,5 %
• Autres organismes publics d'emploi	8,2 %	-
• Institutions de formation	26,3 %	13,9 %
• Candidats recommandés par les employés	61,6 %	38,2 %
• Candidats recommandés par les dirigeants de l'établissement	50,6 %	-
• Recommandés par les employés et dirigeants concurrents	30,9 %	-
• Banque de curriculum vitae de l'établissement	66,6 %	20,8 %
• Site Internet de l'établissement	26,9 %	-
• Site Internet d'Emploi-Québec (Placement en ligne)	48,6 %	29,0 %
• Site Internet d'autres organismes publics d'emploi	7,9 %	} 3,0 %
• Site Internet spécialisé dans le recrutement du personnel	7,7 %	
• Événements promotionnels	-	3,3 %
• Autres	-	17,4 %

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

Nombre et types d'emplois



Par ailleurs, il appert du graphique ci-contre que 9,4 % des entreprises prévoient procéder à des mises à pied dans leur établissement au cours des douze prochains mois. Au total, cela représentera 124 pertes potentielles d'emplois.

La majorité (74,8 %) de ces emplois seront saisonniers, 15,4 % seront permanents et 9,8 % seront temporaires ou occasionnels.

En 2006, 8,4 % des entreprises prévoyaient effectuer des mises à pied permanentes ou à durée indéterminée.

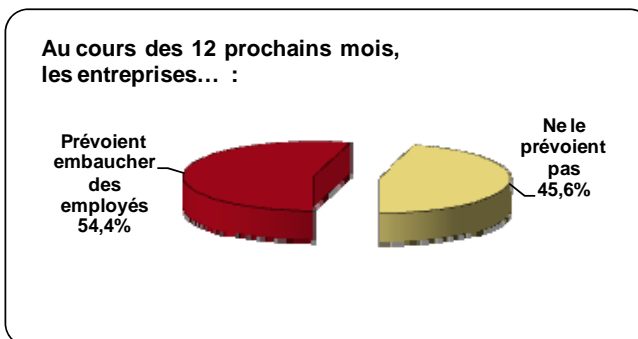
⁶ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

VOLET MAIN-D'ŒUVRE – INTENTIONS D'EMBAUCHE

Nombre et types d'emplois

Au cours de la prochaine année, 54,4 % des entreprises prévoient embaucher des employés dans leur établissement. Au total, cela représentera 467 emplois. De ce nombre, 85,9 % seront des postes à temps plein et 14,1 % des postes à temps partiel.

En 2006, 49,2 % des entreprises prévoient avoir besoin d'embaucher du nouveau personnel en 2007.



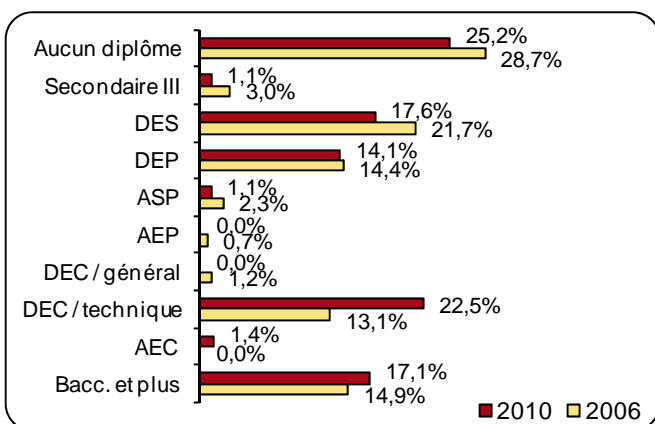
La majorité (57,0 %) de ces postes seront permanents, 40,0 % seront saisonniers et 3,0 % seront temporaires ou occasionnels.

Spécifions aussi que 42,0 % des entreprises envisagent embaucher de la main-d'œuvre étudiante au cours de la prochaine année.

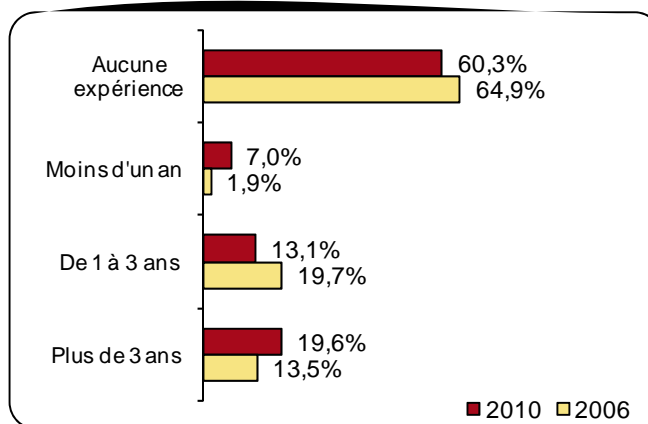
Scolarité et expérience par profession

On constate aux graphiques ci-dessous que de façon générale en 2010, une plus grande proportion de ces nouveaux postes n'exigera aucune expérience (60,3 %), aucun diplôme (25,2 %) ou un diplôme collégial technique (22,5 %). Encore ici, un diplôme universitaire est demandé dans 17,1 % des cas.

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 56,6 %.

Causes⁷ des difficultés de recrutement prévues :

• Activités saisonnières	3,6 %
• Travail temporaire	11,0 %
• Salaire	9,8 %
• Milieu de travail	3,2 %
• Horaire de travail	18,5 %
• Localisation géographique	12,9 %
• Diplôme recherché	44,2 %
• Expérience recherchée	28,1 %
• Compétences recherchées	37,8 %
• Qualités personnelles	7,4 %

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



En 2006, 57,9 % des entreprises rencontraient ou anticipaient des difficultés de recrutement.

Les principales causes de ces difficultés de recrutement seront reliées aux diplômes (44,2 %), aux compétences (37,8 %) et à l'expérience (28,1 %) 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 (28,4 %) ainsi que des compétences personnelles (23,4 %) et interpersonnelles (22,8 %). Ajoutons que pour plus de quatre professions sur dix (41,4 %), on n'exige aucune compétence particulière.

Compétences et connaissances⁷ exigées pour les intentions d'embauche :

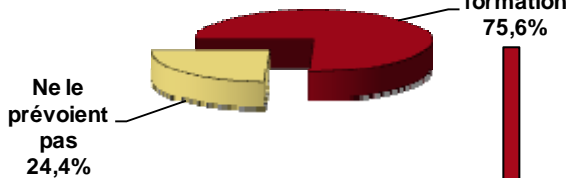
	2010	2006
• Aucune compétence particulière	41,4 %	5,8 %
• Compétences de base	1,1 %	8,1 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	28,4 %	40,6 %
• Connaissances linguistiques	3,1 %	10,2 %
• Connaissances en informatique et en bureautique	1,3 %	12,5 %
• Connaissances en planification et en gestion	8,8 %	2,0 %
• Connaissances en vente et marketing	3,2 %	-
• Connaissances en santé et sécurité et environnement	1,1 %	-
• Conditions de pratique (certificat de qualification, ordre, etc.)	9,6 %	-
• Compétences interpersonnelles	22,8 %	39,6 %
• Compétences personnelles	23,4 %	-

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, 75,6 % 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 (63,4 %).

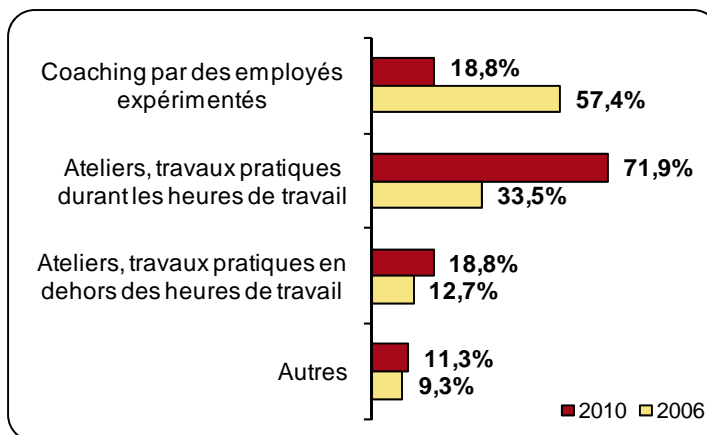
En 2006, 64,8 % des entreprises prévoyaient offrir de la formation en 2007.

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

	2010	2006
• Compétences de base	0,7 %	1,0 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	63,4 %	61,7 %
• Compétences interpersonnelles et personnelles	3,5 %	18,1 %
• Connaissances linguistiques	0,0 %	10,5 %
• Connaissances en informatique	2,9 %	21,8 %
• Connaissances en planification et en gestion	2,2 %	2,8 %
• Autres connaissances ou compétences	15,2 %	12,1 %

Méthodes de formation

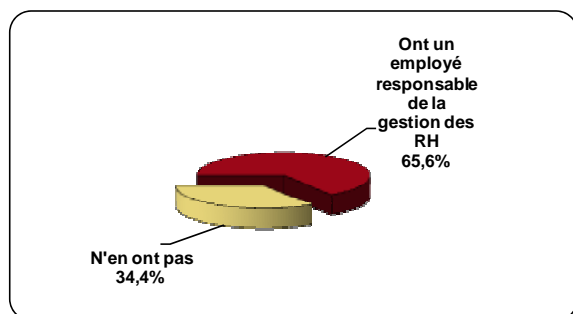
La principale méthode⁸ utilisée par les entreprises prévoyant offrir de la formation afin d'inciter leurs employés à y participer s'avère des ateliers ou des travaux pratiques durant les heures de travail (71,9 %).



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, les deux tiers des entreprises (65,6 %) affirment avoir une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans leur établissement. En moyenne, 39 % de sa tâche est consacrée à cette responsabilité.

En 2006, ces taux étaient respectivement de 51,7 % et de 40 %.

Politique de gestion des ressources humaines

Si 52,0 % des entreprises n'ont aucune politique de gestion des ressources humaines, dans les 48 % entreprises restantes, les principales politiques de gestion des ressources humaines dans les établissements concernent la description des tâches (37,1 %) ainsi que les salaires et les avantages sociaux (35,8 %). Ajoutons que 47,5 % des entreprises possèdent un manuel de l'employé qui regroupe les différentes politiques.

Politiques de gestion des ressources humaines implantées⁹ :

	2010	2006
• Aucune politique	52,0 %	26,8 %
• Programme d'aide aux employés	22,0 %	27,1 %
• Politique de recrutement et de sélection	25,0 %	34,4 %
• Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche	31,0 %	52,1 %
• Politique d'évaluation de rendement des employés	26,4 %	50,8 %
• Politique des salaires et avantages sociaux	35,8 %	45,8 %
• Description des tâches	37,1 %	50,6 %
• Plan de formation	27,7 %	40,0 %
• Politique de mise à la retraite	18,6 %	14,7 %
• Politique de conciliation famille-travail	17,6 %	-
• Autres politiques	6,0 %	6,9 %

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 (18,0 %). Spécifions toutefois que 60,6 % 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	60,6 %	41,3 %
• Formation (Planification et analyse des besoins)	5,8 %	11,5 %
• Recrutement, sélection, embauche et congédiement	18,0 %	36,2 %
• Roulement et rétention	9,4 %	15,4 %
• Motivation, mobilisation et reconnaissance	9,2 %	18,2 %
• Coaching, encadrement	7,3 %	14,4 %
• Relations et climat de travail	11,0 %	6,9 %
• Planification de la relève et succession d'entreprise	9,0 %	12,0 %
• Mises à pied, licenciement et congédiement	-	8,0 %
• Autres difficultés	6,4 %	1,7 %

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 50,5 % que les entreprises affirment avoir des stratégies concernant l'attraction d'employés. On nomme principalement les conditions de travail (12,7 %).

Stratégies d'attraction des employés ¹⁰ :	%
Aucune	49,5
Conditions de travail (avantages/horaire/flexibilité)	12,7
Salaire	6,1
Climat de travail	5,9
Programmes divers/Salons/Foires d'emplois/Ordres professionnels	5,4
Réputation de l'entreprise	3,7
Écoles	3,3
Annonces	3,0
Bouche à oreille	2,4
Garantie d'heures	1,6
Région attirante/Beauté du site	1,5
Emploi-Québec	1,1
Embauche locale/Région autre	1,1
Conciliation travail/famille	1,0
Par eux-mêmes (téléphonent/viennent sur place/envoient leur CV)	0,7
Divers	4,2

Stratégies de rétention des employés

Enfin, 73,0 % des entreprises mentionnent avoir des stratégies concernant la rétention d'employés. Il s'agit surtout des conditions de travail (29,0 %), du climat de travail (13,6 %), du souci du bien-être des employés (10,7 %) et du salaire (10,2 %).

Stratégies de rétention des employés ¹⁰ :	%
Aucune	27,0
Conditions de travail (avantages/horaire/flexibilité)	29,0
Climat de travail, d'équipe	13,6
Bien-être des employés/Bien traités	10,7
Salaire	10,2
Relations entre employés-employeur/Communication	8,6
Formation/Développement des compétences/Encadrement	7,2
Bonne intégration des employés/Implication/Motivation	3,9
Activités	3,8
Conciliation travail/famille	3,4
Fidélité des employés	3,0
Reconnaissance/Respect	2,4
Garantie d'heures/contrat/travail	0,7
Divers	10,3

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 professionnel des soins de santé (1 616 postes), tout comme les difficultés de recrutement anticipées (120 postes). Les intentions de mises à pied, quant à elles, s'avèreront plus grandes parmi le personnel des métiers, le personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie (28 postes) et parmi le personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique (26 postes). Enfin, les intentions d'embauche seront plus courantes au sein du personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction (128 postes) et du personnel professionnel des soins de santé (120 postes).

MRC D'AVIGNON

Nombre et pourcentage d'entreprises concernées	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
	(n = 198) - 26,6 %	(n = 17) - 9,4 %	(n = 99) - 54,4 %	(n = 53) - 56,6 %
Grands groupes professionnels	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes
00 Cadres supérieurs	7	0	0	0
01 à 09 Cadres intermédiaires et autre personnel de gestion	295	0	6	6
11 Personnel professionnel en gestion des affaires et finances	2	0	8	8
12 Personnel spécialisé en administration et en travail de bureau	21	0	2	0
14 Personnel de bureau	20	1	8	3
21 Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	2	0	3	0
22 Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	57	0	17	4
31 Personnel professionnel des soins de santé	1616	0	120	120
32 Personnel technique et personnel spécialisé du secteur de la santé	183	0	5	2
34 Personnel de soutien des services de santé	17	0	2	0
41 Personnel professionnel des sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	306	20	5	5
42 Personnel paraprofessionnel du droit, services sociaux, enseignement et religion	51	1	8	3
51 Personnel professionnel des arts et de la culture	6	0	1	1
52 Personnel technique et personnel spécialisé des arts, culture, sports et loisirs	8	0	2	2
62 Personnel spécialisé de la vente et des services	89	7	19	10
64 Personnel intermédiaire de la vente et des services	234	0	75	44
66 Personnel élémentaire de la vente et des services	175	11	25	10
72-73 Personnel des métiers, personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	89	28	25	22
74 Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	29	17	6	0
76 Personnel de soutien des métiers, manœuvres, aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	0	1	128	0
82 Personnel spécialisé du secteur primaire	6	0	0	0
84 Personnel intermédiaire du secteur primaire	0	9	0	0
86 Personnel élémentaire du secteur primaire	0	0	0	0
92 Personnel de supervision, personnel spécialisé dans la transfo., la fabrication et services d'utilité publique	0	1	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	1	26	2	1
TOTAL	3 214	124	467	241

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 infirmiers autorisés (1 602 postes), tout comme les difficultés de recrutement anticipées (120 postes). Les intentions de mises à pied atteindront plus fortement les charpentiers-menuisiers (27 postes), alors que les intentions d'embauche, quant à elles, toucheront plus les aides de soutien des métiers et les manœuvres en construction (128 postes), de même que les infirmiers autorisés (120 postes).

<u>DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT POUR LES EMPLOYÉS EN FONCTION AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS</u> (n = 3 214)	<u>Nombre de postes</u>	<u>INTENTIONS DE MISES À PIED</u> (n = 124)	<u>Nombre de postes</u>
▪ 3152 Infirmiers autorisés	1 602	▪ 7271 Charpentiers-menuisiers	27
▪ 0311 Directeurs des soins de santé	288	▪ 9619 Autres manœuvres des serv. de transfo./fab./utilité publique	23
▪ 4152 Travailleurs sociaux	267	▪ 4152 Travailleurs sociaux	20
▪ 6471 Aides familiaux, aides de maintien à domicile	177	▪ 7412 Conducteurs d'autobus/méto et autres transports en commun	12
▪ 3234 Ambulanciers et autre personnel paramédical	168	▪ 8422 Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	9
▪ 6622 Commis d'épicerie et autres garnisseurs – commerce de détail	82	▪ 6641 Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	9
▪ 6242 Cuisiniers	57	▪ 6251 Bouchers et coupeurs - commerce de gros ou de détail	7
▪ 7271 Charpentiers-menuisiers	43	▪ 7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	4
▪ 4212 Travailleurs des services communautaires et sociaux	37		
▪ 6611 Caissiers	35		
▪ 6641 Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	32		
▪ 7411 Conducteurs de camions	26		
▪ 2224 Techniciens du milieu naturel et de la pêche	25		
▪ 7219 Entrepreneurs/contremaîtres autres métiers/construction...	25		
▪ 6251 Bouchers et coupeurs - commerce de gros ou de détail	25		
<u>INTENTIONS D'EMBAUCHE</u> (n = 467)		<u>DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ANTICIPÉES</u> (n = 241)	
▪ 7611 Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	128	▪ 3152 Infirmiers autorisés	120
▪ 3152 Infirmiers autorisés	120	▪ 6471 Aides familiaux, aides de maintien à domicile	40
▪ 6471 Aides familiaux, aides de maintien à domicile	40	▪ 7271 Charpentiers-menuisiers	20
▪ 6453 Serveurs d'aliments et de boissons	23	▪ 6242 Cuisiniers	9
▪ 7271 Charpentiers-menuisiers	22	▪ 1111 Vérificateurs et comptables	6
▪ 6242 Cuisiniers	16	▪ 0311 Directeurs des soins de santé	6
▪ 2231 Technologues et techniciens en génie civil	12	▪ 4152 Travailleurs sociaux	5
▪ 6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	11		
▪ 6611 Caissiers	8		
▪ 7411 Conducteurs de camions	6		
▪ 1111 Vérificateurs et comptables	6		
▪ 0311 Directeurs des soins de santé	6		
▪ 1414 Réceptionnistes et standardistes	6		