

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

**Rapport par MRC
BONAVENTURE**

Novembre 2010

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Pages</u>
PRINCIPAUX RÉSULTATS POUR LES ENTREPRISES DE 5 EMPLOYÉS ET PLUS DE LA MRC DE BONAVENTURE.....	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 DE BONAVENTURE

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 de Bonaventure compte environ 840 entreprises² qui emploient 6 124 personnes³. Si l'on tient compte des secteurs d'activité retenus et de l'échantillonnage, nous disposons au total de 273 coordonnées d'entreprises, dont 37 se sont révélées non éligibles (entreprises fermées, moins de cinq employés, etc.). Parmi les 236 entreprises éligibles, 165 entrevues téléphoniques ont été réalisées⁴. Après pondération, cela représente **235⁴ entreprises comptant 3 925 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 86,6 % et la marge d'erreur maximale pour l'ensemble de cet échantillon est de $\pm 4,2$ %. 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.

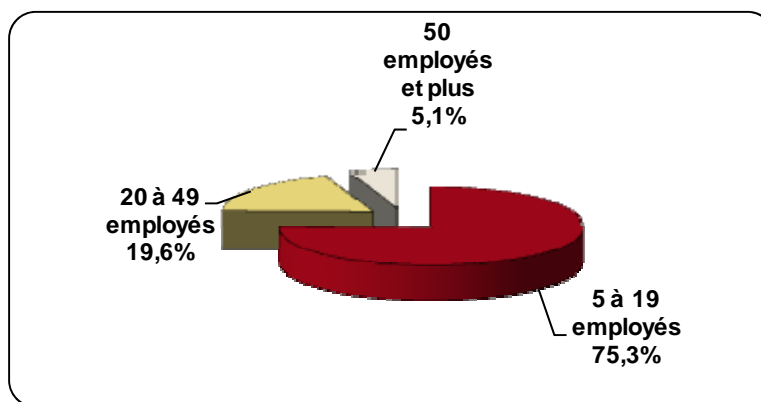
³ Ce total inclut la somme de l'ensemble des employés par entreprise. Ainsi, un individu travaillant dans deux entreprises se retrouve à être calculé deux fois.

⁴ En réalité, 169 entrevues ont été complétées, mais 4 ont été éliminées parce qu'elles cumulaient moins de 5 employés après enquête. La différence entre les 236 entreprises éligibles et les 235 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 235 entreprises.

CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES

Taille des entreprises

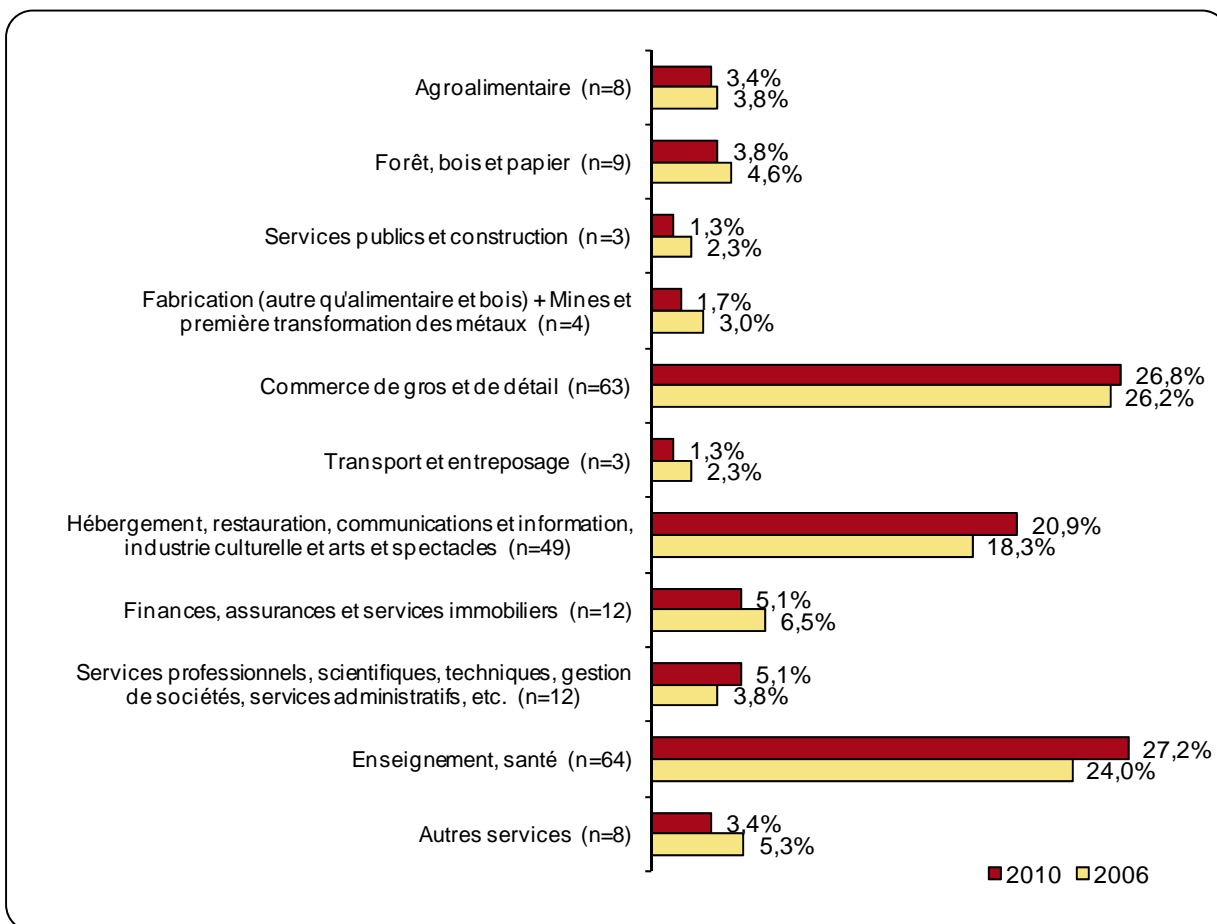
Dans l'ensemble des entreprises, 5,1 % d'entre elles ont une taille de 50 employés et plus, représentant 24,3 % de l'ensemble des employés. De leurs côtés, les 19,6 % d'entreprises comptant entre 20 et 49 employés gèrent 32,4 % des employés, alors que les 75,3 % des entreprises de 5 à 19 employés cumulent 43,4 % de l'ensemble des employés. Au total, cela représente 3 925 personnes (46,7 % d'hommes et 53,3 % de femmes) ayant travaillé au cours des douze mois avant le sondage, dont 78,2 % travaillent à temps plein et 21,8 % à temps partiel.



En 2006 : 263 entreprises enquêtées cumulaient 4 667 employés		
5 à 19 employés	20 à 49 employés	50 et plus
73,0 %	19,0 %	8,0 %

Regroupement sectoriel des entreprises

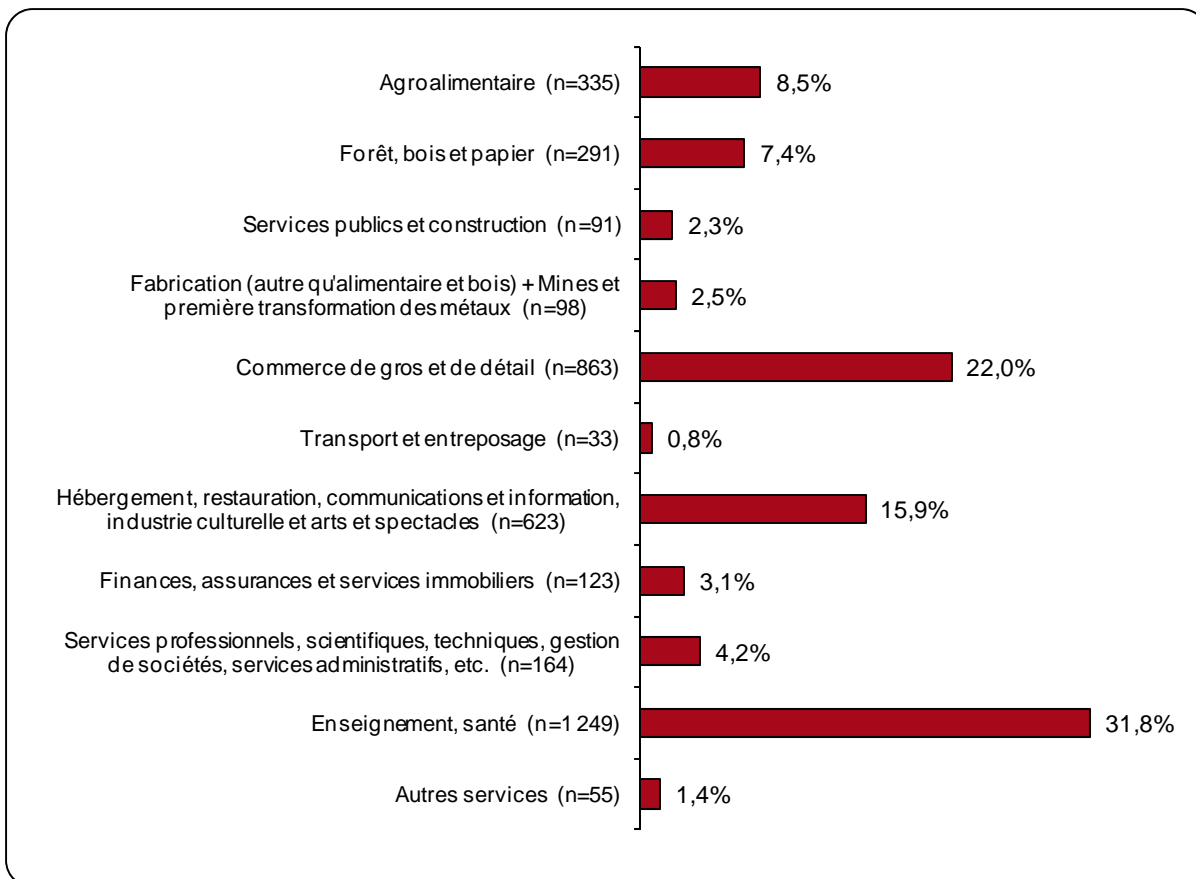
C'est dans le secteur de l'enseignement et de la santé (27,2 %) et celui du commerce de gros et de détail (26,8 %) que l'on retrouve le plus grand nombre d'entreprises, suivis du secteur de l'hébergement, de la restauration, des communications et information de l'industrie culturelle, des arts et spectacles avec 20,9 % des entreprises.



CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES

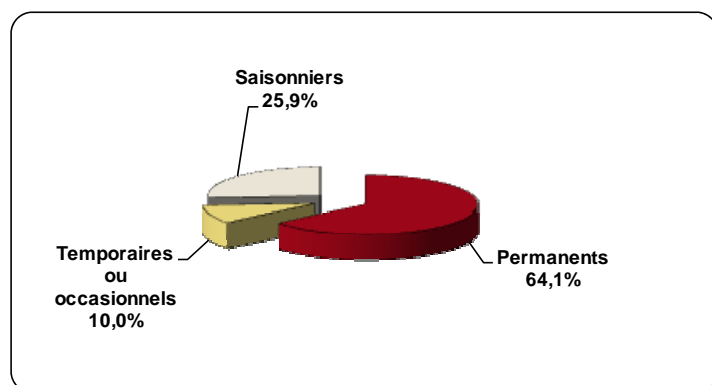
Distribution des employés selon le regroupement sectoriel des entreprises

Parallèlement, c'est aussi dans les mêmes secteurs que l'on retrouve le plus grand nombre d'employés, soit le secteur de l'enseignement et de la santé (31,8 %), suivi du secteur du commerce de gros et de détail (22,0 %) et du secteur de l'hébergement, de la restauration, des communications et information de l'industrie culturelle, des arts et spectacles (15,9 %). Spécifions que le secteur agroalimentaire compte, à lui seul, 8,5 % de l'ensemble des employés, même s'il ne représente que 3,4 % des entreprises.



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

Description des emplois et des employés



La majorité (64,1 %) des emplois sont permanents, 25,9 % sont saisonniers et 10,0 % sont temporaires ou occasionnels.

Ajoutons que l'on compte parmi ces emplois 5,4 % d'étudiants, 0,4 % de personnes handicapées et autant de personnes immigrantes (0,4 %).

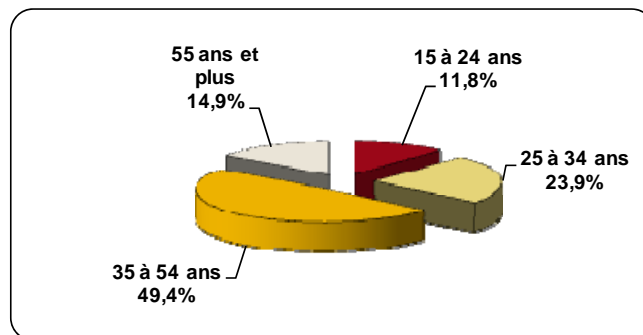
En 2006		
Permanents	Temporaires ou occasionnels	Saisonniers
66,7 %	14,8 %	18,5 %

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

Âge des employés

Dans l'ensemble des entreprises, 11,8 % des employés sont âgés de 15 à 24 ans, 23,9 % de 25 à 34 ans, 49,4 % de 35 à 54 ans et 14,9 % ont 55 ans et plus.

En 2006			
15 à 24 ans	25 à 34 ans	35 à 54 ans	55 et plus
12,1 %	19,0 %	60,1 %	8,8 %



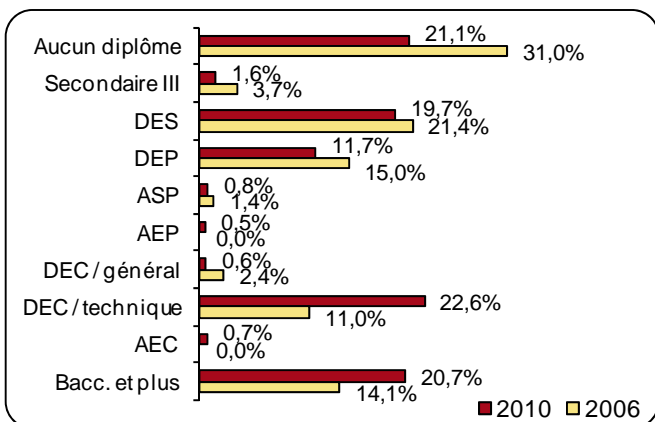
Les secteurs suivants sont ceux qui emploient le plus grand nombre de personnes de 55 ans et plus :

- Enseignement et santé (161 employés);
- Agroalimentaire (125 employés);
- Hébergement et restauration (70 employés);
- Commerce de gros et de détail (66 employés);
- Forêt, bois et papier (42 employés).

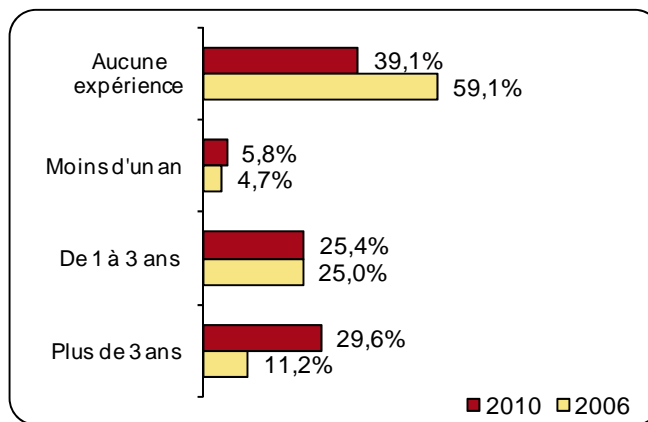
Scolarité et expérience par profession

On constate aux graphiques ci-dessous que de façon générale en 2010, une plus grande proportion de postes n'exige à l'embauche aucune expérience (39,1 %), mais côté scolarité, on demande dans des proportions similaires soit aucun diplôme (21,1 %) ou un diplôme de niveau collégial technique (22,6 %), universitaire (20,7 %) ou de 5^e secondaire (19,7 %).

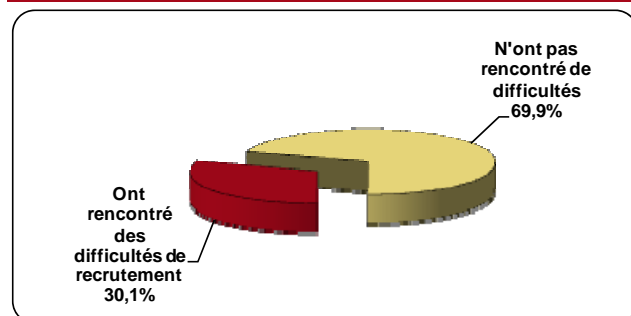
Scolarité exigée



Expérience requise



Difficulté de recrutement par profession



Par ailleurs, trois entreprises sur dix affirment (30,1 %) 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 41,5 %.

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 (31,8 %), aux diplômes (25,4 %) et/ou à l'expérience (20,0 %) recherchés. Si pour la moitié des professions (49,9 %), ces difficultés ne génèrent aucune conséquence, on mentionne toutefois la nécessité d'embaucher des candidats moins qualifiés dans 12,4 % des cas, l'obligation de réorganiser le travail (11,2 %) ainsi que la perte de contrat (10,0 %).

Causes ⁵ des difficultés de recrutement rencontrées :		2010	2006	Conséquences ⁵ des difficultés de recrutement :		2010	2006
• Activités saisonnières	4,7 %	} 6,0 %	6,0 %	• Aucune	49,9 %	7,3 %	
• Travail temporaire	6,3 %			• Réorganisation du travail	11,2 %	34,0 %	
• Salaire	13,4 %		14,3 %	• Embauche de candidats moins qualifiés	12,4 %	27,3 %	
• Milieu de travail	4,6 %		2,0 %	• Formation des employés en place	3,4 %	22,5 %	
• Horaire de travail	13,6 %		16,7 %	• Perte de contrats	10,0 %	18,8 %	
• Localisation géographique	6,7 %		15,1 %	• Prolongation des heures supplémentaires	3,8 %	25,6 %	
• Diplôme recherché	25,4 %		49,2 %	• Appel à la sous-traitance	2,4 %	17,0 %	
• Expérience recherchée	20,0 %		17,7 %	• Déménagement total ou en partie des activités	1,9 %	3,1 %	
• Compétences recherchées	31,8 %		18,3 %	• Fermeture de l'entreprise et arrêt des activités	3,2 %	6,0 %	
• Qualités personnelles	14,0 %		4,4 %	• Autres	14,7 %	19,3 %	

Spécifions que 28,9 % des entreprises affirment avoir fait des démarches de recrutement au cours des douze derniers mois auprès d'étudiants, 7,5 % auprès de personnes handicapées et 4,0 % auprès de personnes immigrantes.

Compétences et connaissances exigées à l'embauche par profession

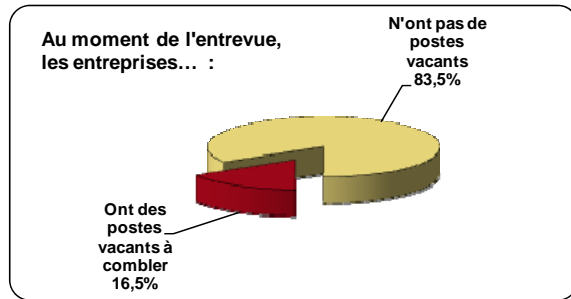
Les principales compétences et connaissances exigées lors de l'embauche sont des compétences techniques propres à l'exercice de la profession (40,9 %) et, dans une moindre mesure, des compétences personnelles (28,2 %) et/ou interpersonnelles (24,1 %). Précisons que pour plus du quart des professions (27,6 %), on n'exige aucune compétence particulière.

Compétences et connaissances ⁵ exigées lors de l'embauche :		2010	2006
• Aucune compétence particulière	27,6 %	8,8 %	
• Compétences de base	8,0 %	20,0 %	
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	40,9 %	35,6 %	
• Connaissances linguistiques	14,9 %	12,8 %	
• Connaissances en informatique et en bureautique	12,9 %	9,6 %	
• Connaissances en télécommunications	0,3 %	-	
• Connaissances en automatisation des procédés de production	0,1 %	-	
• Connaissances en planification et en gestion	9,9 %	1,7 %	
• Connaissances en vente et marketing	7,0 %	-	
• Connaissances en santé et sécurité et environnement	0,4 %	-	
• Conditions de pratique (certificat de qualification, ordre, etc.)	4,9 %	-	
• Compétences interpersonnelles	24,1 %	44,7 %	
• Compétences personnelles	28,2 %	-	

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, 16,5 % des entreprises mentionnent avoir des postes vacants à combler dans leur établissement. Le nombre de postes varie entre 1 et 4 postes, pour une moyenne de 1,4 poste par entreprise et un total de 56 postes.

Principales sources de recrutement

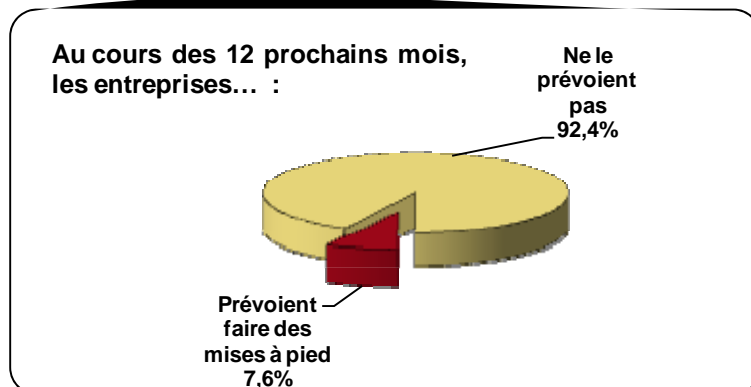
Les principales sources de recrutement utilisées par les entreprises pour l'embauche de leurs employés sont : les banques de curriculum vitae de l'établissement (72,2 %), les recommandations de candidats par les employés (61,0 %) et le centre local d'emploi (59,6 %).

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

	2010	2006
• Journaux	53,9 %	53,4 %
• Publications d'affaires ou d'association d'employeurs	8,3 %	-
• Agences de placement privées	8,9 %	2,0 %
• Centre local d'emploi (Emploi-Québec)	59,6 %	24,2 %
• Autres organismes publics d'emploi	9,1 %	-
• Institutions de formation	30,9 %	5,9 %
• Candidats recommandés par les employés	61,0 %	42,1 %
• Candidats recommandés par les dirigeants de l'établissement	52,0 %	-
• Recommandés par les employés et dirigeants concurrents	24,9 %	-
• Banque de curriculum vitae de l'établissement	72,2 %	14,7 %
• Site Internet de l'établissement	32,5 %	-
• Site Internet d'Emploi-Québec (Placement en ligne)	47,2 %	20,1 %
• Site Internet d'autres organismes publics d'emploi	9,2 %	} 4,8 %
• Site Internet spécialisé dans le recrutement du personnel	6,0 %	
• Événements promotionnels	-	1,1 %
• Autres	-	22,2 %

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

Nombre et types d'emplois



Par ailleurs, il appert du graphique ci-contre que 7,6 % des entreprises prévoient procéder à des mises à pied dans leur établissement au cours des douze prochains mois. Au total, cela représentera 127 pertes potentielles d'emplois.

La majorité (96,1 %) de ces emplois seront saisonniers et 3,9 % seront permanents.

En 2006, 6,6 % des entreprises prévoyaient effectuer des mises à pied permanentes ou à durée indéterminée.

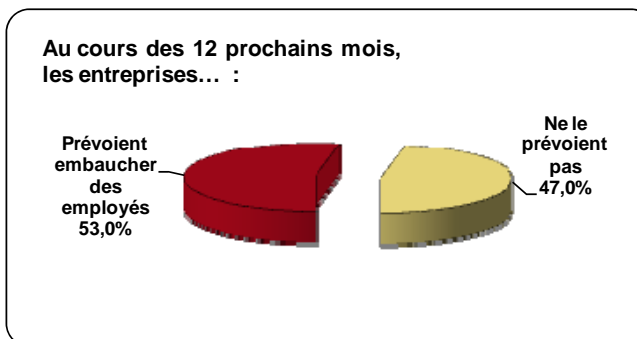
⁶ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

VOLET MAIN-D'ŒUVRE – INTENTIONS D'EMBAUCHE

Nombre et types d'emplois

Au cours de la prochaine année, 53,0 % des entreprises prévoient embaucher des employés dans leur établissement. Au total, cela représentera 298 emplois. De ce nombre, 68,2 % seront des postes à temps plein et 31,8 % des postes à temps partiel.

En 2006, 43,9 % des entreprises prévoyaient avoir besoin d'embaucher du nouveau personnel en 2007.



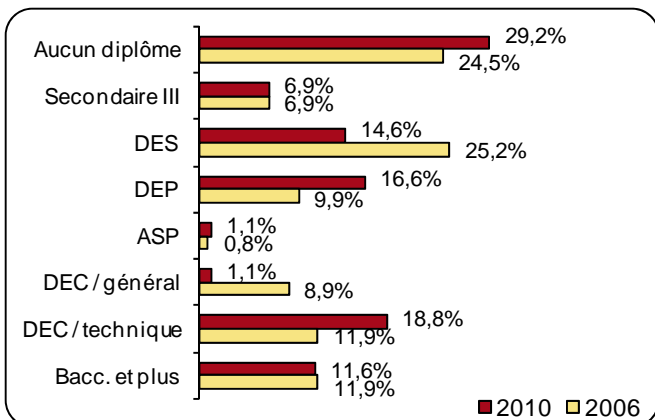
Quatre sur dix de ces postes seront saisonniers (40,9 %), autant seront permanents (40,9 %) et 18,1 % seront temporaires ou occasionnels.

Spécifions aussi que 34,6 % des entreprises envisagent embaucher de la main-d'œuvre étudiante au cours de la prochaine année.

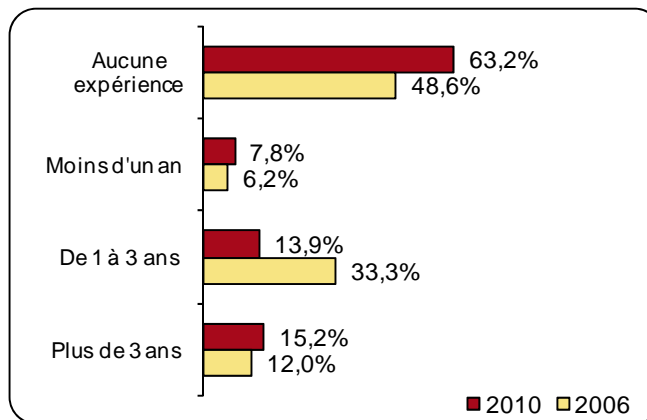
Scolarité et expérience par profession

On constate aux graphiques ci-dessous que de façon générale en 2010, une plus grande proportion de ces nouveaux postes n'exigera aucune expérience (63,2 %), aucun diplôme (29,2 %) ou un diplôme collégial technique (18,8 %).

Scolarité exigée



Expérience requise



VOLET MAIN-D'ŒUVRE – INTENTIONS D'EMBAUCHE

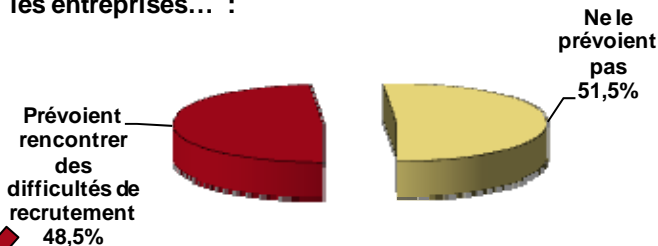
Difficultés de recrutement anticipées par profession

Pour l'ensemble de ces nouveaux postes, on s'attend à éprouver des difficultés de recrutement dans une proportion de 48,5 %.

Causes⁷ des difficultés de recrutement prévues :

• Activités saisonnières	3,9 %
• Travail temporaire	10,0 %
• Salaire	9,1 %
• Horaire de travail	7,0 %
• Localisation géographique	10,7 %
• Diplôme recherché	40,7 %
• Expérience recherchée	10,5 %
• Compétences recherchées	26,4 %
• Qualités personnelles	10,2 %

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



En 2006, 56,8 % des entreprises rencontraient ou anticipaient des difficultés de recrutement.

Les principales causes de ces difficultés de recrutement seront reliées aux diplômes (40,7 %) et aux compétences (26,4 %) 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 personnelles (41,9 %) et interpersonnelles (32,4 %), ainsi que des compétences techniques propres à l'exercice de la profession (35,3 %). Ajoutons que pour près de deux professions sur dix (18,3 %), on n'exige aucune compétence particulière.

Compétences et connaissances⁷ exigées pour les intentions d'embauche :

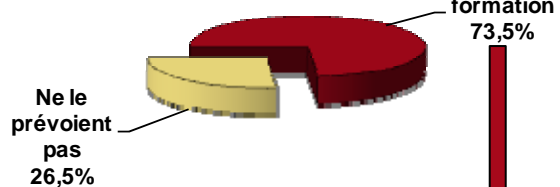
	2010	2006
• Aucune compétence particulière	18,3 %	6,5 %
• Compétences de base	13,4 %	14,2 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	35,3 %	37,5 %
• Connaissances linguistiques	11,9 %	15,2 %
• Connaissances en informatique et en bureautique	5,0 %	15,9 %
• Connaissances en planification et en gestion	4,1 %	4,3 %
• Connaissances en vente et marketing	6,3 %	-
• Conditions de pratique (certificat de qualification, ordre, etc.)	5,9 %	-
• Compétences interpersonnelles	32,4 %	42,1 %
• Compétences personnelles	41,9 %	-

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, 73,5 % 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 (68,8 %).

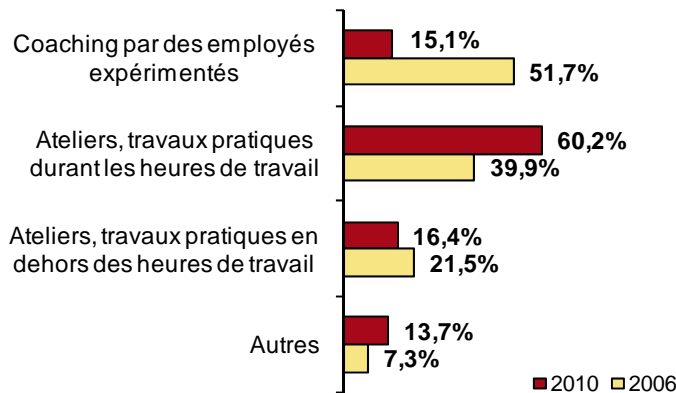
En 2006, 72,9 % des entreprises prévoyaient offrir de la formation en 2007.

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

	2010	2006
• Compétences de base	0,6 %	1,1 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	68,8 %	71,6 %
• Compétences interpersonnelles et personnelles	3,2 %	8,0 %
• Connaissances linguistiques	0,8 %	0,4 %
• Connaissances en informatique	6,2 %	12,5 %
• Connaissances en planification et en gestion	3,3 %	5,7 %
• Autres connaissances ou compétences	19,6 %	6,8 %

Méthodes de formation

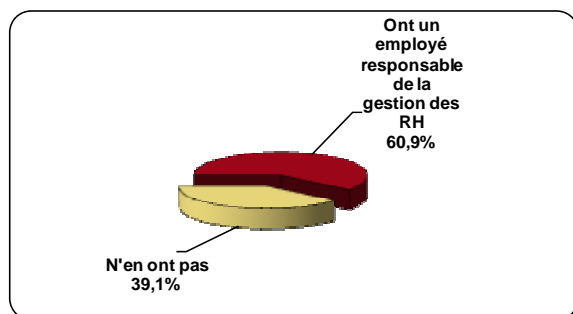
La principale méthode⁸ utilisée par les entreprises prévoyant offrir de la formation afin d'inciter leurs employés à y participer s'avère des ateliers ou des travaux pratiques durant les heures de travail (60,2 %).



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, 60,9 % des entreprises affirment avoir une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans leur établissement. En moyenne, 30 % de sa tâche est consacrée à cette responsabilité.

En 2006, ces taux étaient respectivement de 68,9 % et de 27 %.

Politique de gestion des ressources humaines

Si 45,5 % des entreprises n'ont aucune politique de gestion des ressources humaines, dans les 54,5 % entreprises restantes, les principales politiques de gestion des ressources humaines dans les établissements sont les politiques des salaires et avantages sociaux (35,8 %) et la description des tâches (32,5 %). Ajoutons que 52,3 % des entreprises possèdent un manuel de l'employé qui regroupe les différentes politiques.

Politiques de gestion des ressources humaines implantées⁹ :

	2010	2006
• Aucune politique	45,5 %	16,9 %
• Programme d'aide aux employés	20,7 %	32,2 %
• Politique de recrutement et de sélection	25,3 %	38,9 %
• Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche	24,9 %	54,5 %
• Politique d'évaluation de rendement des employés	27,5 %	53,0 %
• Politique des salaires et avantages sociaux	35,8 %	55,5 %
• Description des tâches	32,5 %	60,2 %
• Plan de formation	25,3 %	48,5 %
• Politique de mise à la retraite	16,5 %	18,3 %
• Politique de conciliation famille-travail	18,4 %	-
• Autres politiques	14,3 %	7,4 %

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 (15,3 %). Spécifions toutefois que plus des deux tiers des entreprises (67,3 %) mentionnent ne rencontrer aucune difficulté quant à la gestion des ressources humaines.

Difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines⁹ :

	2010	2006
• Aucune difficulté	67,3 %	33,4 %
• Formation (Planification et analyse des besoins)	5,5 %	13,3 %
• Recrutement, sélection, embauche et congédiement	15,3 %	43,7 %
• Roulement et rétention	4,5 %	15,9 %
• Motivation, mobilisation et reconnaissance	2,9 %	19,8 %
• Coaching, encadrement	3,7 %	9,5 %
• Relations et climat de travail	4,6 %	8,9 %
• Planification de la relève et succession d'entreprise	2,6 %	20,8 %
• Mises à pied, licenciement et congédiement	-	8,1 %
• Autres difficultés	7,8 %	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 60,6 % que les entreprises affirment avoir des stratégies concernant l'attraction d'employés. On nomme principalement les conditions de travail (15,8 %).

Stratégies d'attraction des employés ¹⁰ :	%
Aucune	39,4
Conditions de travail (avantages/horaire/flexibilité)	15,8
Climat de travail	7,4
Salaire	6,8
Réputation de l'entreprise	5,5
Annonces	4,7
Écoles	3,3
Programmes divers/Salons/Foires d'emplois/Ordres professionnels	3,1
Pas besoin	1,7
Garantie d'heures	1,7
Bouche à oreille	1,3
Région attirante/Beauté du site	1,3
Bonne équipe/Gestion	1,3
Fidélité des employés	1,3
Emploi-Québec	1,2
Embauche locale/Région autre	0,7
Formation	0,6
Par eux-mêmes (téléphonent/viennent sur place/envoient leur CV)	0,6
Ce n'est pas l'entreprise qui s'en occupe	0,6
Divers	4,3

Stratégies de rétention des employés

Enfin, 78,4 % des entreprises mentionnent avoir des stratégies concernant la rétention d'employés. Il s'agit surtout des conditions de travail (32,0 %), du climat de travail (15,4 %), du salaire (13,5 %) et du souci du bien-être des employés (13,2 %).

Stratégies de rétention des employés ¹⁰ :	%
Aucune	21,6
Conditions de travail (avantages/horaire/flexibilité)	32,0
Climat de travail, d'équipe	15,4
Salaire	13,5
Bien-être des employés/Bien traités	13,2
Reconnaissance/Respect	9,0
Activités	8,7
Relations entre employés-employeur/Communication	8,1
Réputation/Image	4,3
Bonne intégration des employés/Implication/Motivation	4,1
Formation/Développement des compétences/Encadrement	3,1
Conciliation travail/famille	1,8
Fidélité des employés	1,3
Garantie d'heures/contrat/travail	1,0
Divers	1,1

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 intermédiaire (413 postes) et élémentaire (213 postes) de la vente et des services ainsi que parmi le personnel relié à la transformation, à la fabrication et au montage (206 postes), tandis que les difficultés de recrutement anticipées s'avèreront plus grandes parmi le personnel élémentaire du secteur primaire (40 postes). Les intentions de mises à pied seront plus courantes au sein du personnel intermédiaire de la vente et des services (49 postes) et, enfin, les intentions d'embauche concerneront aussi le personnel intermédiaire (40 postes) et élémentaire (33 postes) de la vente et des services, ainsi que le personnel élémentaire du secteur primaire (40 postes) et le personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique (36 postes).

MRC DE BONAVENTURE

	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 = 298) - 30,1 %	(n = 18) - 7,6 %	(n = 125) - 53,0 %	(n = 63) - 48,5 %
Grands groupes professionnels	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes
00 Cadres supérieurs	3	0	0	0
01 à 09 Cadres intermédiaires et autre personnel de gestion	49	6	6	6
11 Personnel professionnel en gestion des affaires et finances	39	1	4	3
12 Personnel spécialisé en administration et en travail de bureau	30	1	3	3
14 Personnel de bureau	74	0	12	3
21 Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	7	0	5	3
22 Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	104	4	16	9
31 Personnel professionnel des soins de santé	10	0	2	2
32 Personnel technique et personnel spécialisé du secteur de la santé	0	0	16	10
34 Personnel de soutien des services de santé	20	0	17	16
41 Personnel professionnel des sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	86	4	7	5
42 Personnel paraprofessionnel du droit, services sociaux, enseignement et religion	58	0	9	0
51 Personnel professionnel des arts et de la culture	9	5	0	0
52 Personnel technique et personnel spécialisé des arts, culture, sports et loisirs	36	6	3	1
62 Personnel spécialisé de la vente et des services	120	1	14	8
64 Personnel intermédiaire de la vente et des services	413	49	40	11
66 Personnel élémentaire de la vente et des services	213	25	33	7
72-73 Personnel des métiers, personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	153	14	17	7
74 Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	38	8	0	0
76 Personnel de soutien des métiers, manœuvres, aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	0	0	0	0
82 Personnel spécialisé du secteur primaire	7	2	0	0
84 Personnel intermédiaire du secteur primaire	172	0	19	5
86 Personnel élémentaire du secteur primaire	50	0	40	40
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	206	0	0	0
96 Personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	50	0	36	1
TOTAL	1 948	127	298	140

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 aides familiaux, aides de maintien à domicile (271 postes) et les manœuvres dans la transformation du poisson (205 postes), tandis que les difficultés de recrutement anticipées seront plus élevées parmi les manœuvres en aménagement paysager et entretien des terrains (40 postes). Les intentions de mises à pied atteindront plus les préposés à l'entretien ménager, au nettoyage et travaux légers (17 postes), alors que les intentions d'embauche, quant à elles, toucheront plus les manœuvres en aménagement paysager et entretien des terrains (40 postes).

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT POUR LES EMPLOYÉS EN FONCTION AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS (n = 1 948)

Nombre de postes

▪ 6471 Aides familiaux, aides de maintien à domicile	271
▪ 9463 Ouvriers dans les usines de conditionnement du poisson	205
▪ 8422 Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	114
▪ 6622 Commis d'épicerie et autres garnisseurs - commerce de détail	86
▪ 6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	83
▪ 7312 Mécaniciens d'équipement lourd	70
▪ 7321 Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions/autobus	58
▪ 2223 Technologues et techniciens en sciences forestières	56
▪ 6611 Caissiers	55
▪ 9619 Autres manœuvres des serv. de transfo./fab./utilité publique	50
▪ 8612 Manœuvres en aménagement paysager et entretien des terrains	50

INTENTIONS DE MISES À PIED (n = 127)

Nombre de postes

▪ 6661 Préposés à l'entretien ménager/nettoyage/travaux légers	17
▪ 6453 Serveurs d'aliments et de boissons	14
▪ 6435 Réceptionnistes d'hôtel	13
▪ 7271 Charpentiers-menuisiers	9
▪ 7441 Personnel installation/entretien/réparation résid./commerc.	7
▪ 6463 Agents d'application de règlements municipaux	6
▪ 6441 Guides touristiques et guides itinérants	6
▪ 5212 Personnel technique des musées et des galeries d'art	6
▪ 6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	6
▪ 5124 Professionnels des relations publiques et des communications	5

INTENTIONS D'EMBAUCHE (n = 298)

▪ 8612 Manœuvres en aménagement paysager et entretien des terrains	40
▪ 9619 Autres manœuvres des serv. de transfo./fab./utilité publique	29
▪ 6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	23
▪ 8432 Ouvriers de pépinières et de serres	19
▪ 3413 Aides-infirmiers/aides-soignants/préposés aux bénéficiaires	16
▪ 6622 Commis d'épicerie et autres garnisseurs - commerce de détail	13
▪ 6611 Caissiers	10
▪ 6242 Cuisiniers	10
▪ 3233 Infirmiers auxiliaires	10

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ANTICIPÉES (n = 140)

▪ 8612 Manœuvres en aménagement paysager et entretien des terrains	40
▪ 3413 Aides-infirmiers/aides-soignants/préposés aux bénéficiaires	16
▪ 3233 Infirmiers auxiliaires	10
▪ 6242 Cuisiniers	7
▪ 6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	7
▪ 7321 Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions/autobus	6
▪ 6611 Caissiers	6
▪ 8432 Ouvriers de pépinières et de serres	5