

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

**Rapport sectoriel
COMMERCE DE GROS ET DE DÉTAIL**

Novembre 2010

TABLE DES MATIÈRES

Pages

PRINCIPAUX RÉSULTATS POUR LES ENTREPRISES DE 5 EMPLOYÉS ET PLUS DU SECTEUR DU COMMERCE DE GROS ET DE DÉTAIL	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 DU COMMERCE DE GROS ET DE DÉTAIL

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 du commerce de gros et de détail. Au total, ce secteur compte environ 841 entreprises² qui emploient 5 933 personnes³. Si l'on tient compte des secteurs d'activité retenus et de l'échantillonnage, nous disposons au total de 343 coordonnées d'entreprises, dont 47 se sont révélées non éligibles (entreprises fermées, moins de cinq employés, etc.). Parmi les 296 entreprises éligibles, 212 entrevues téléphoniques ont été réalisées⁴. Après pondération, cela représente **294⁴ entreprises** comptant **3 910 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, 216 entrevues ont été complétées, mais 4 ont été éliminées parce qu'elles cumulaient moins de 5 employés après enquête. La différence entre les 296 entreprises éligibles et les 294 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 294 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	26	33	11,2 %	436	11,2 %
Bonaventure	44	63	21,4 %	863	22,1 %
La Côte-de-Gaspé	39	58	19,7 %	806	20,6 %
La Haute-Gaspésie	23	33	11,2 %	452	11,6 %
Le Rocher-Percé	32	43	14,6 %	536	13,7 %
Les Îles-de-la-Madeleine	48	64	21,8 %	816	20,9 %
Total	212	294	100,0 %	3 910	100,0 %

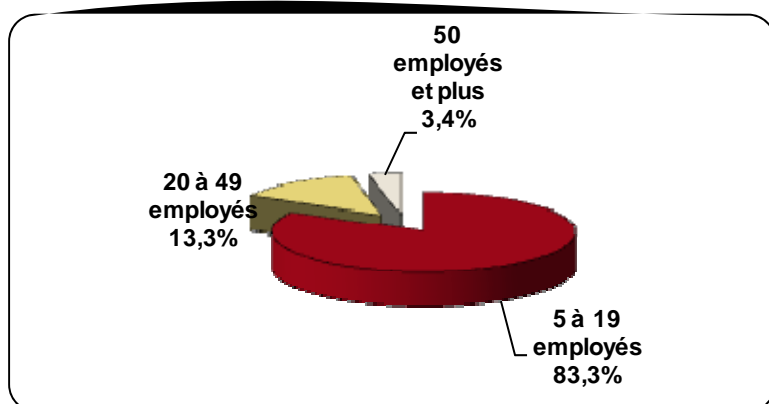
Taux de réponse, pondération et marge d'erreur

Toutes les entrevues ont été réalisées entre le 28 mai et le 9 août 2010. Le taux de réponse est de 86,4 % et la marge d'erreur maximale pour l'ensemble de cet échantillon est de $\pm 3,6$ %. 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.

CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES

Taille des entreprises

Dans l'ensemble des entreprises, 3,4 % d'entre elles ont une taille de 50 employés et plus, représentant 18,6 % de l'ensemble des employés. De leurs côtés, les 13,3 % d'entreprises comptant entre 20 et 49 employés gèrent 25,8 % des employés, alors que les 83,3 % des entreprises de 5 à 19 employés cumulent 55,6 % de l'ensemble des employés. Au total, cela représente 3 910 personnes (49,2 % d'hommes et 50,8 % de femmes) ayant travaillé au cours des douze mois avant le sondage, dont 71,6 % travaillent à temps plein et 28,4 % à temps partiel.

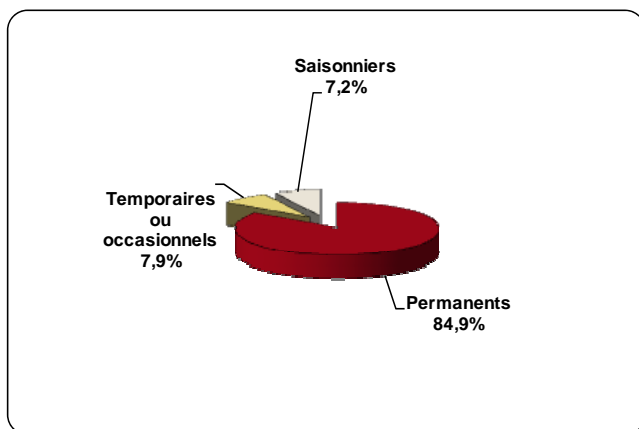


En 2006 : 322 entreprises enquêtées cumulaient 4 252 employés

Taille de l'entreprise	Pourcentage des entreprises
5 à 19 employés	84,8 %
20 à 49 employés	11,5 %
50 et plus	3,7 %

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

Description des emplois et des employés



La majorité (84,9 %) des emplois sont permanents, 7,9 % sont temporaires ou occasionnels et 7,2 % sont saisonniers.

Ajoutons que l'on compte parmi ces emplois 13,7 % d'étudiants, 0,8 % de personnes handicapées et 0,2 % de personnes immigrantes.

En 2006

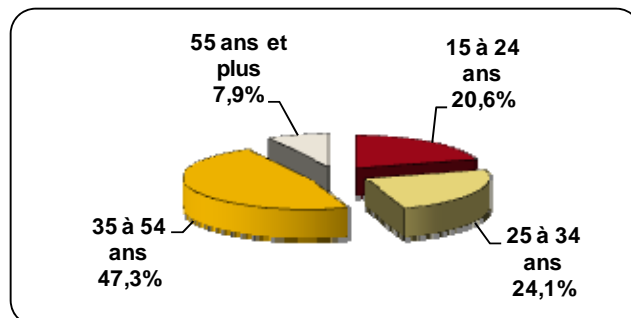
Type d'emploi	Pourcentage des emplois
Permanents	84,4 %
Temporaires ou occasionnels	12,4 %
Saisonniers	3,2 %

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

Âge des employés

Dans l'ensemble des entreprises, 20,6 % des employés sont âgés de 15 à 24 ans, 24,1 % de 25 à 34 ans, 47,3 % de 35 à 54 ans et 7,9 % ont 55 ans et plus.

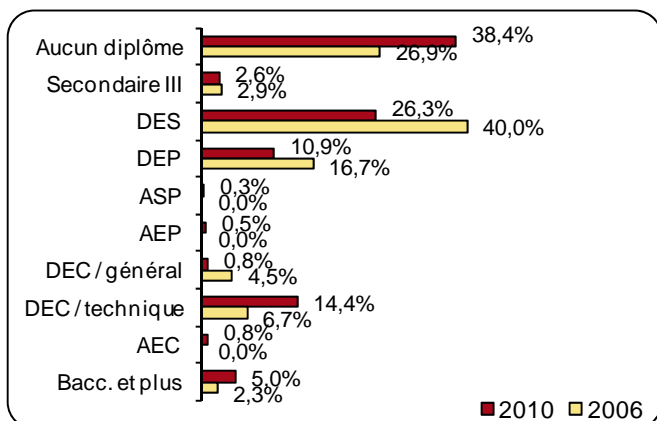
En 2006			
15 à 24 ans	25 à 34 ans	35 à 54 ans	55 et plus
13,5 %	32,5 %	29,8 %	24,1 %



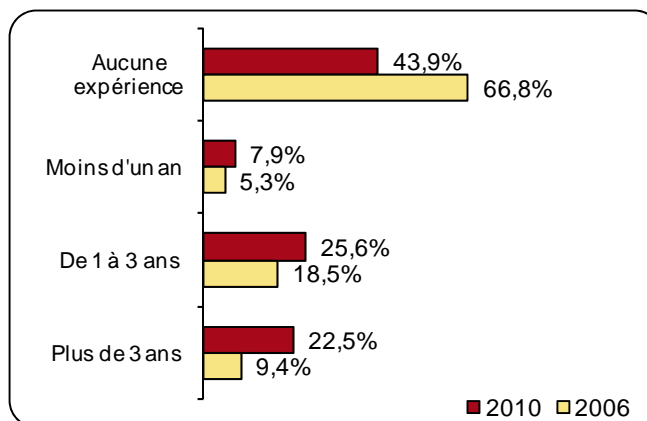
Scolarité et expérience par profession

On constate aux graphiques ci-dessous que de façon générale en 2010, une plus grande proportion de postes n'exige aucune expérience (43,9 %), aucun diplôme (38,4 %) ou un diplôme de 5^e secondaire (26,3 %) à l'embauche.

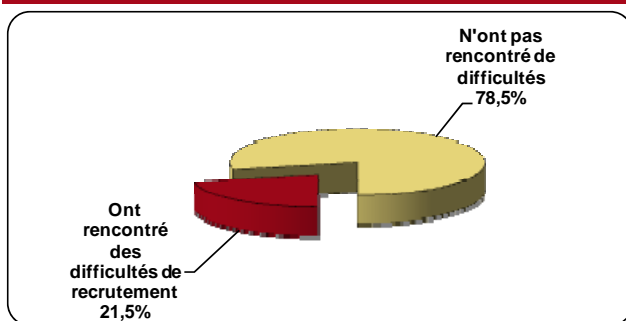
Scolarité exigée



Expérience requise



Difficulté de recrutement par profession



Par ailleurs, les entreprises répondantes affirment dans une proportion de 21,5 % 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 36,8 %.

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 (46,6 %) et/ou à l'expérience (29,2 %) recherchées. Si pour un peu plus de la moitié des professions (51,3 %), ces difficultés ne génèrent aucune conséquence, on mentionne toutefois la nécessité d'une prolongation des heures supplémentaires dans 11,8 % des cas, ainsi que la réorganisation du travail (11,3 %).

Causes ⁵ des difficultés de recrutement rencontrées :			Conséquences ⁵ des difficultés de recrutement :		
	2010	2006		2010	2006
• Activités saisonnières	1,5 %	2,0 %	• Aucune	51,3 %	13,2 %
• Travail temporaire	1,8 %		• Réorganisation du travail	11,3 %	28,5 %
• Salaire	6,3 %	16,2 %	• Embauche de candidats moins qualifiés	8,7 %	34,1 %
• Milieu de travail	3,1 %	0,8 %	• Formation des employés en place	4,3 %	33,3 %
• Horaire de travail	11,4 %	19,7 %	• Perte de contrats	7,4 %	19,4 %
• Localisation géographique	6,3 %	6,0 %	• Prolongation des heures supplémentaires	11,8 %	18,9 %
• Diplôme recherché	18,8 %	42,3 %	• Appel à la sous-traitance	2,0 %	6,6 %
• Expérience recherchée	29,2 %	24,6 %	• Déménagement total ou en partie des activités	0,0 %	2,5 %
• Compétences recherchées	46,6 %	26,8 %	• Fermeture de l'entreprise et arrêt des activités	2,2 %	8,1 %
• Qualités personnelles	17,7 %	6,9 %	• Autres	15,8 %	18,6 %

Spécifions que 30,7 % des entreprises affirment avoir fait des démarches de recrutement au cours des douze derniers mois auprès d'étudiants, 7,0 % auprès de personnes handicapées et 2,9 % auprès de personnes immigrantes.

Compétences et connaissances exigées à l'embauche par profession

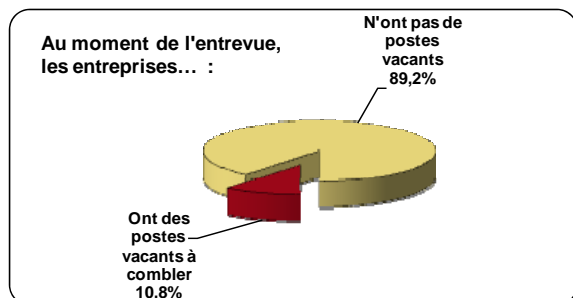
Les principales compétences et connaissances exigées lors de l'embauche sont des compétences techniques propres à l'exercice de la profession (33,5 %), des compétences personnelles (31,6 %) et/ou interpersonnelles (29,6 %). Précisons que pour trois professions sur dix (29,7 %), on n'exige aucune compétence particulière.

Compétences et connaissances ⁵ exigées lors de l'embauche :		
	2010	2006
• Aucune compétence particulière	29,7 %	7,2 %
• Compétences de base	8,2 %	22,9 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	33,5 %	33,3 %
• Connaissances linguistiques	11,1 %	5,7 %
• Connaissances en informatique et en bureautique	11,3 %	12,8 %
• Connaissances en télécommunications	0,8 %	-
• Connaissances en automatisation des procédés de production	0,1 %	-
• Connaissances en planification et en gestion	10,1 %	0,9 %
• Connaissances en vente et marketing	9,0 %	-
• Connaissances en santé et sécurité et environnement	0,2 %	-
• Conditions de pratique (certificat de qualification, ordre, etc.)	0,8 %	-
• Compétences interpersonnelles	29,6 %	49,8 %
• Compétences personnelles	31,6 %	-

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, 10,8 % 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 45 postes.

Principales sources de recrutement

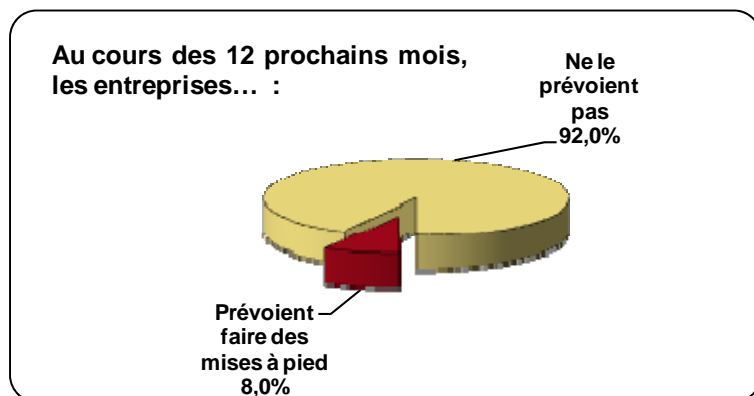
Les principales sources de recrutement utilisées par les entreprises pour l'embauche de leurs employés sont : les banques de curriculum vitae de l'établissement (72,1 %), les recommandations de candidats par les employés (70,3 %) ou les dirigeants de l'établissement (61,4 %) et le centre local d'emploi (59,9 %).

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

	2010	2006
• Journaux	36,0 %	31,3 %
• Publications d'affaires ou d'association d'employeurs	4,2 %	-
• Agences de placement privées	4,7 %	0,0 %
• Centre local d'emploi (Emploi-Québec)	59,9 %	31,2 %
• Autres organismes publics d'emploi	1,9 %	-
• Institutions de formation	13,5 %	2,1 %
• Candidats recommandés par les employés	70,3 %	46,8 %
• Candidats recommandés par les dirigeants de l'établissement	61,4 %	-
• Recommandés par les employés et dirigeants concurrents	25,8 %	-
• Banque de curriculum vitae de l'établissement	72,1 %	17,7 %
• Site Internet de l'établissement	16,9 %	-
• Site Internet d'Emploi-Québec (Placement en ligne)	40,8 %	23,2 %
• Site Internet d'autres organismes publics d'emploi	2,4 %	} 3,3 %
• Site Internet spécialisé dans le recrutement du personnel	2,9 %	
• Événements promotionnels	-	1,1 %
• Autres	-	19,9 %

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

Nombre et types d'emplois



Par ailleurs, il appert du graphique ci-contre que 8,0 % des entreprises prévoient procéder à des mises à pied dans leur établissement au cours des douze prochains mois. Au total, cela représentera 112 pertes potentielles d'emplois.

La majorité (74,1 %) de ces emplois seront saisonniers, 19,6 % seront permanents et 6,3 % seront temporaires ou occasionnels.

En 2006, 10,7 % 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.

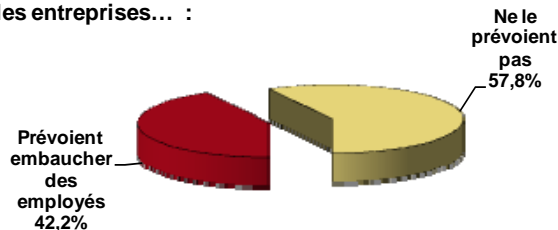
VOLET MAIN-D'ŒUVRE – INTENTIONS D'EMBAUCHE

Nombre et types d'emplois

Au cours de la prochaine année, 42,2 % des entreprises prévoient embaucher des employés dans leur établissement. Au total, cela représentera 202 emplois. De ce nombre, 47,5 % seront des postes à temps plein et 52,5 % des postes à temps partiel.

En 2006, 42,0 % des entreprises prévoyaient avoir besoin d'embaucher du nouveau personnel en 2007.

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



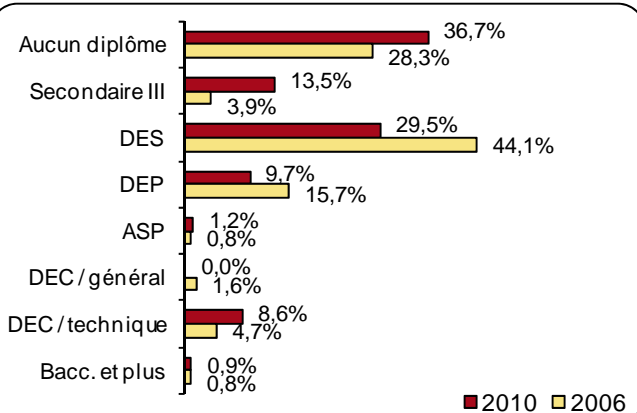
La majorité (78,2 %) de ces postes seront permanents, 11,9 % seront temporaires ou occasionnels et 9,9 % seront saisonniers.

Spécifions aussi que 41,0 % des entreprises envisagent embaucher de la main-d'œuvre étudiante au cours de la prochaine année.

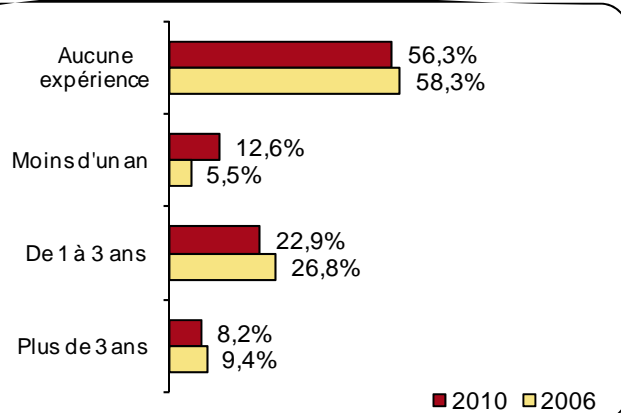
Scolarité et expérience par profession

On constate aux graphiques ci-dessous que de façon générale en 2010, une plus grande proportion de ces nouveaux postes n'exigera aucune expérience (56,3 %), aucun diplôme (36,7 %) ou un diplôme de 5^e secondaire (29,5 %).

Scolarité exigée



Expérience requise



VOLET MAIN-D'ŒUVRE – INTENTIONS D'EMBAUCHE

Difficultés de recrutement anticipées par profession

Pour l'ensemble de ces nouveaux postes, on s'attend à éprouver des difficultés de recrutement dans une proportion de 47,2 %.

Causes⁷ des difficultés de recrutement prévues :

- Activités saisonnières 5,0 %
- Travail temporaire 2,6 %
- Salaire 7,7 %
- Horaire de travail 14,7 %
- Localisation géographique 15,0 %
- Diplôme recherché 12,9 %
- Expérience recherchée 30,9 %
- Compétences recherchées 49,1 %
- Qualités personnelles 25,0 %

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

Prévoient rencontrer des difficultés de recrutement 47,2%

Ne le prévoient pas 52,8%

En 2006, 71,4 % des entreprises rencontraient ou anticipaient des difficultés de recrutement.

Les principales causes de ces difficultés de recrutement seront reliées aux compétences (49,1 %) et à l'expérience (30,9 %) recherchées ainsi qu'aux qualités personnelles (25,0 %).

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 (42,8 %) et interpersonnelles (42,6 %), ainsi que des compétences techniques propres à l'exercice de la profession (25,1 %). Ajoutons que pour plus du quart des professions (27,3 %), on n'exige aucune compétence particulière.

Compétences et connaissances⁷ exigées pour les intentions d'embauche :

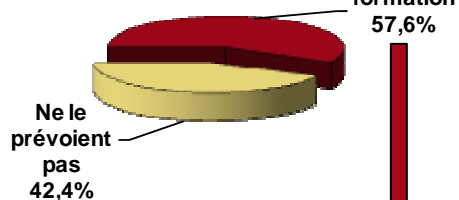
	2010	2006
• Aucune compétence particulière	27,3 %	4,6 %
• Compétences de base	10,7 %	17,5 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	25,1 %	29,1 %
• Connaissances linguistiques	7,4 %	6,3 %
• Connaissances en informatique et en bureautique	6,2 %	7,2 %
• Connaissances en planification et en gestion	2,2 %	0,8 %
• Connaissances en vente et marketing	12,4 %	-
• Connaissances en santé et sécurité et environnement	1,2 %	-
• Compétences interpersonnelles	42,6 %	46,9 %
• Compétences personnelles	42,8 %	-

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, 57,6 % 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 %).

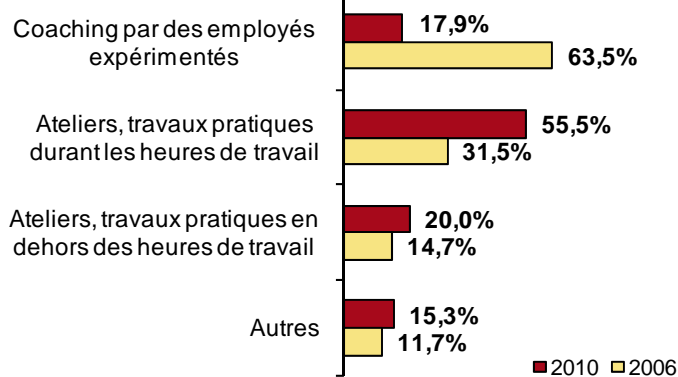
En 2006, 57,9 % des entreprises prévoyaient offrir de la formation en 2007.

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

	2010	2006
• Compétences de base	2,4 %	0,3 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	63,4 %	79,9 %
• Compétences interpersonnelles et personnelles	2,5 %	16,4 %
• Connaissances linguistiques	1,6 %	0,0 %
• Connaissances en informatique	5,4 %	6,9 %
• Connaissances en planification et en gestion	2,4 %	3,5 %
• Autres connaissances ou compétences	16,1 %	8,5 %

Méthodes de formation

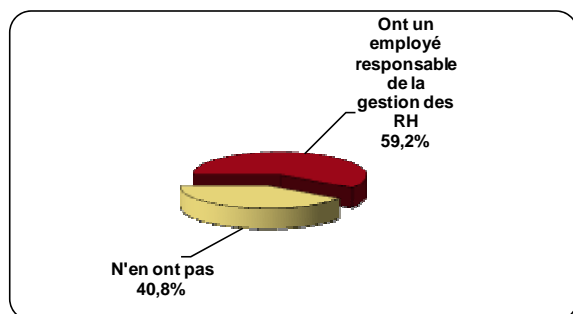
La principale méthode⁸ utilisée par les entreprises prévoyant offrir de la formation afin d'inciter leurs employés à y participer s'avère des ateliers ou des travaux pratiques durant les heures de travail (55,5 %).



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, 59,2 % des entreprises affirment avoir une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans leur établissement. En moyenne, 22 % de sa tâche est consacrée à cette responsabilité.

En 2006, ces taux étaient respectivement de 50,9 % et de 21 %.

Politique de gestion des ressources humaines

Si 71,9 % des entreprises n'ont aucune politique de gestion des ressources humaines, dans les 28,1 % entreprises restantes, les principales politiques de gestion des ressources humaines dans les établissements sont les politiques des salaires et avantages sociaux (15,0 %) et un plan de formation (14,1 %). Ajoutons que 41,4 % des entreprises possèdent un manuel de l'employé qui regroupe les différentes politiques.

Politiques de gestion des ressources humaines implantées⁹ :

	2010	2006
• Aucune politique	71,9 %	25,0 %
• Programme d'aide aux employés	5,5 %	20,9 %
• Politique de recrutement et de sélection	7,6 %	20,9 %
• Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche	10,8 %	46,2 %
• Politique d'évaluation de rendement des employés	10,8 %	37,0 %
• Politique des salaires et avantages sociaux	15,0 %	40,3 %
• Description des tâches	12,5 %	49,2 %
• Plan de formation	14,1 %	40,1 %
• Politique de mise à la retraite	2,0 %	7,5 %
• Politique de conciliation famille-travail	4,2 %	-
• Autres politiques	5,2 %	5,6 %

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 (10,2 %). Spécifions toutefois que 76,4 % des entreprises mentionnent ne rencontrer aucune difficulté quant à la gestion des ressources humaines.

Difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines⁹ :

	2010	2006
• Aucune difficulté	76,4 %	38,5 %
• Formation (Planification et analyse des besoins)	4,1 %	7,1 %
• Recrutement, sélection, embauche et congédiement	10,2 %	38,0 %
• Roulement et rétention	2,1 %	12,4 %
• Motivation, mobilisation et reconnaissance	4,4 %	19,3 %
• Coaching, encadrement	2,7 %	10,2 %
• Relations et climat de travail	2,9 %	11,9 %
• Planification de la relève et succession d'entreprise	0,4 %	17,6 %
• Mises à pied, licenciement et congédiement	-	7,4 %
• Autres difficultés	6,3 %	0,4 %

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 49,1 % que les entreprises affirment avoir des stratégies concernant l'attraction d'employés. On nomme principalement les conditions de travail (10,4 %).

Stratégies d'attraction des employés ¹⁰ :	%
Aucune	50,9
Conditions de travail (avantages/horaire/flexibilité)	10,4
Climat de travail	7,7
Réputation de l'entreprise	7,1
Bouche à oreille	5,0
Salaire	4,9
Annonces	4,3
Bonne équipe/Gestion	2,5
Emploi-Québec	1,9
Pas besoin	1,0
Écoles	0,8
Conciliation travail/famille	0,7
Emploi attirant	0,6
Par eux-mêmes (téléphonent/viennent sur place/envoient leur CV)	0,5
Embauche locale/Région autre	0,5
Fidélité des employés	0,5
Activités	0,3
Divers	1,9

Stratégies de rétention des employés

Enfin, 78,0 % des entreprises mentionnent avoir des stratégies concernant la rétention d'employés. Il s'agit surtout des conditions de travail (32,4 %) et du climat de travail (22,0 %).

Stratégies de rétention des employés ¹⁰ :	%
Aucune	22,0
Conditions de travail (avantages/horaire/flexibilité)	32,4
Climat de travail, d'équipe	22,0
Salaire	14,9
Bien-être des employés/Bien traités	13,7
Relations entre employés-employeur/Communication	11,7
Reconnaissance/Respect	5,9
Formation/Développement des compétences/Encadrement	5,8
Activités	4,1
Bonne intégration des employés/Implication/Motivation	2,1
Conciliation travail/famille	1,5
Fidélité des employés	1,4
Garantie d'heures/contrat/travail	0,5
Divers	2,1

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 le personnel élémentaire (465, 25, 119 et 45 postes) et intermédiaire (190, 15, 43 et 15 postes) de la vente et des services affiche un grand nombre de postes dans les quatre cas. Spécifions que pour les intentions d'embauche s'ajoute le personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique (34 postes).

SECTEUR DU COMMERCE DE GROS ET DE DÉTAIL

	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 = 245) - 21,5 %	(n = 24) - 8,0 %	(n = 124) - 42,2 %	(n = 55) - 47,2 %
Grands groupes professionnels	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes
00 Cadres supérieurs	0	0	0	0
01 à 09 Cadres intermédiaires et autre personnel de gestion	15	1	3	1
11 Personnel professionnel en gestion des affaires et finances	13	1	1	1
12 Personnel spécialisé en administration et en travail de bureau	6	6	0	0
14 Personnel de bureau	26	1	5	3
21 Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	0	0	0	0
22 Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	19	0	1	1
31 Personnel professionnel des soins de santé	28	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	25	0	0	0
41 Personnel professionnel des sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	0	0	0	0
42 Personnel paraprofessionnel du droit, services sociaux, enseignement et religion	0	0	0	0
51 Personnel professionnel des arts et de la culture	0	0	0	0
52 Personnel technique et personnel spécialisé des arts, culture, sports et loisirs	6	0	1	0
62 Personnel spécialisé de la vente et des services	145	7	13	8
64 Personnel intermédiaire de la vente et des services	190	15	43	15
66 Personnel élémentaire de la vente et des services	465	25	119	45
72-73 Personnel des métiers, personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	143	4	7	5
74 Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	12	11	0	0
76 Personnel de soutien des métiers, manœuvres, aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	38	0	0	0
82 Personnel spécialisé du secteur primaire	0	0	0	0
84 Personnel intermédiaire du secteur primaire	0	7	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	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	34	6	6
TOTAL	1 130	112	202	84

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 commis d'épicerie et autres garnisseurs dans le commerce de détail (301 postes) de même que les vendeurs et commis-vendeurs dans le commerce de détail (190 postes), tandis que les difficultés de recrutement anticipées seront plus élevées parmi les caissiers (24 postes) et aussi parmi les vendeurs et commis-vendeurs dans le commerce de détail (15 postes). Les intentions de mises à pied atteindront plus les manœuvres dans la transformation du poisson (20 postes) et les caissiers (17 postes), alors que les intentions d'embauche, quant à elles, toucheront plus les commis d'épicerie et autres garnisseurs dans le commerce de détail (59 postes).

<u>DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT POUR LES EMPLOYÉS</u> <u>EN FONCTION AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS</u> (n = 1 130)	<u>Nombre</u> <u>de postes</u>	<u>INTENTIONS DE MISES À PIED</u> (n = 112)	<u>Nombre</u> <u>de postes</u>
▪ 6622 Commis d'épicerie et autres garnisseurs - commerce de détail	301	▪ 9618 Manœuvres dans la transformation du poisson	20
▪ 6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	190	▪ 6611 Caissiers	17
▪ 6611 Caissiers	147	▪ 6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	15
▪ 7321 Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions/autobus	132	▪ 9617 Manœuvres dans la transformation aliments/boissons/tabac	14
▪ 6251 Bouchers et coupeurs - commerce de gros ou de détail	44	▪ 6641 Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	7
▪ 6211 Superviseurs - commerce de détail	41	▪ 6251 Bouchers et coupeurs - commerce de gros ou de détail	7
▪ 7612 Autres manœuvres et aides de soutien de métiers	38	▪ 7441 Personnel installation/entretien/réparation résid./commerc.	7
▪ 6212 Superviseurs des services alimentaires	28	▪ 8432 Ouvriers de pépinières et de serres	7
▪ 3131 Pharmaciens	28	▪ 1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	6
▪ 3414 Autre personnel de soutien des services de santé	25	▪ 7414 Chauffeurs-livreurs, services de livraison et de messagerie	4
▪ 6621 Préposés de stations-service	15	▪ 7334 Mécaniciens de motocyclettes et personnel assimilé	3
▪ 6252 Boulangers-pâtisseries	14		
▪ 1111 Vérificateurs et comptables	13		
▪ 6216 Surveillants des autres services	9		
▪ 6242 Cuisiniers	9		
<u>INTENTIONS D'EMBAUCHE</u> (n = 202)		<u>DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ANTICIPÉES</u> (n = 84)	
▪ 6622 Commis d'épicerie et autres garnisseurs - commerce de détail	59	▪ 6611 Caissiers	24
▪ 6611 Caissiers	45	▪ 6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	15
▪ 6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	43	▪ 6622 Commis d'épicerie et autres garnisseurs - commerce de détail	11
▪ 6621 Préposés de stations-service	11	▪ 6621 Préposés de stations-service	9
▪ 7321 Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions/autobus	6	▪ 9619 Autres manœuvres des serv. de transfo./fab./utilité publique	6
▪ 9619 Autres manœuvres des serv. de transfo./fab./utilité publique	6	▪ 7321 Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions/autobus	3
▪ 6211 Superviseurs - commerce de détail	4	▪ 6211 Superviseurs - commerce de détail	3
▪ 6641 Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	3	▪ 6242 Cuisiniers	3
▪ 6242 Cuisiniers	3		
▪ 6212-Superviseurs des services alimentaires	3		

