

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

**Rapport par MRC
LA CÔTE-DE-GASPÉ**

Novembre 2010

TABLE DES MATIÈRES

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

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 La Côte-de-Gaspé compte environ 984 entreprises² qui emploient 8 181 personnes³. Si l'on tient compte des secteurs d'activité retenus et de l'échantillonnage, nous disposons au total de 315 coordonnées d'entreprises, dont 44 se sont révélées non éligibles (entreprises fermées, moins de cinq employés, etc.). Parmi les 271 entreprises éligibles, 177 entrevues téléphoniques ont été réalisées⁴. Après pondération, cela représente **264 entreprises** comptant **5 101 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 83,6 % et la marge d'erreur maximale pour l'ensemble de cet échantillon est de $\pm 4,4$ %. 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.

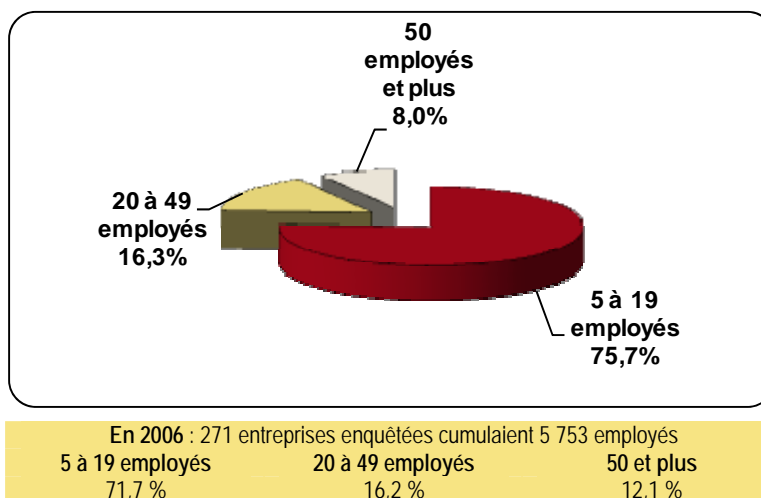
³ Ce total inclut la somme de l'ensemble des employés par entreprise. Ainsi, un individu travaillant dans deux entreprises se retrouve à être calculé deux fois.

⁴ En réalité, 183 entrevues ont été complétées, mais 6 ont été éliminées parce qu'elles cumulaient moins de 5 employés après enquête. La différence entre les 271 entreprises éligibles et les 264 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 264 entreprises.

CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES

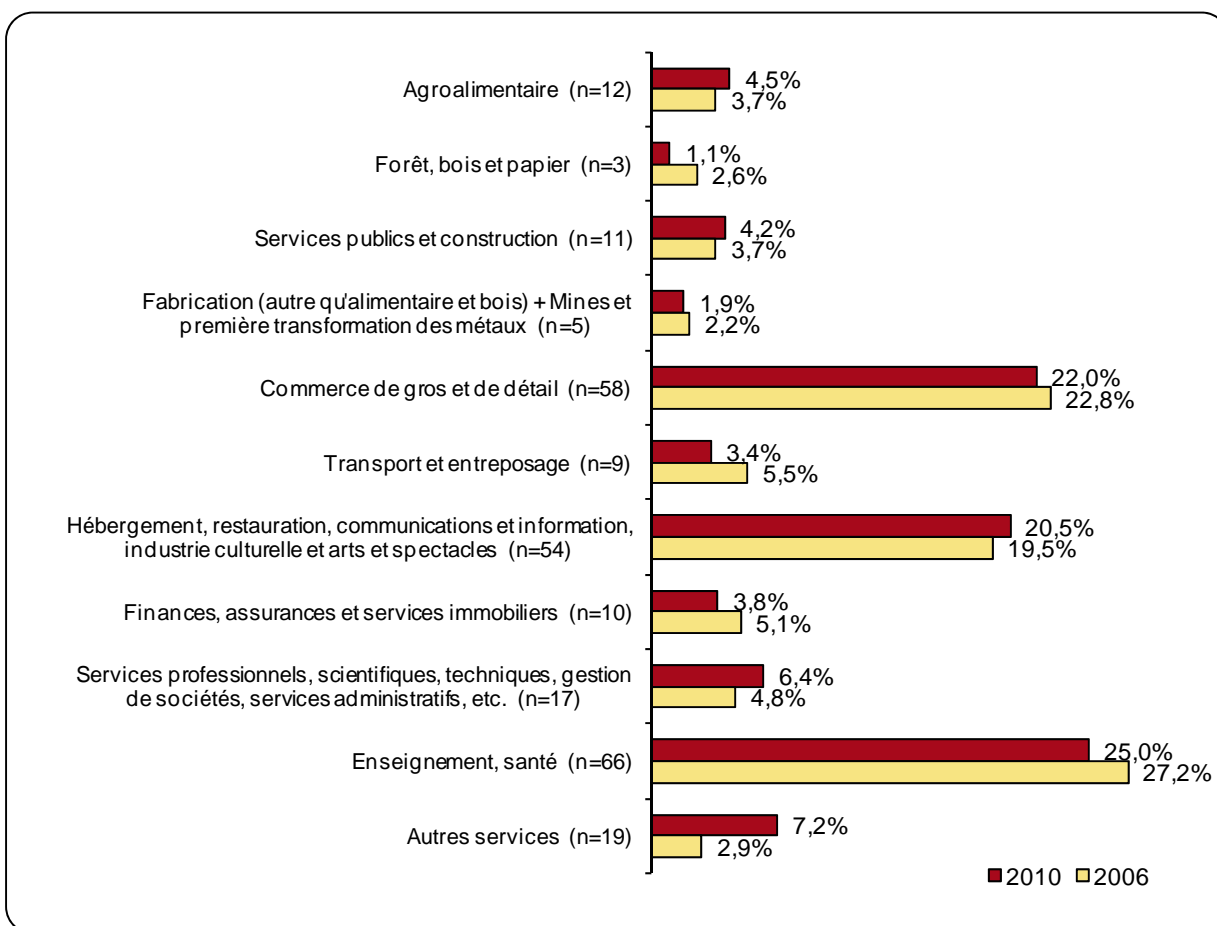
Taille des entreprises

Dans l'ensemble des entreprises, 8,0 % d'entre elles ont une taille de 50 employés et plus, représentant 35,6 % de l'ensemble des employés. De leurs côtés, les 16,3 % d'entreprises comptant entre 20 et 49 employés gèrent 28,4 % des employés, alors que les 75,7 % des entreprises de 5 à 19 employés cumulent 36,0 % de l'ensemble des employés. Au total, cela représente 5 101 personnes (47,3 % d'hommes et 52,7 % de femmes) ayant travaillé au cours des douze mois avant le sondage, dont 82,1 % travaillent à temps plein et 17,9 % à temps partiel.



Regroupement sectoriel des entreprises

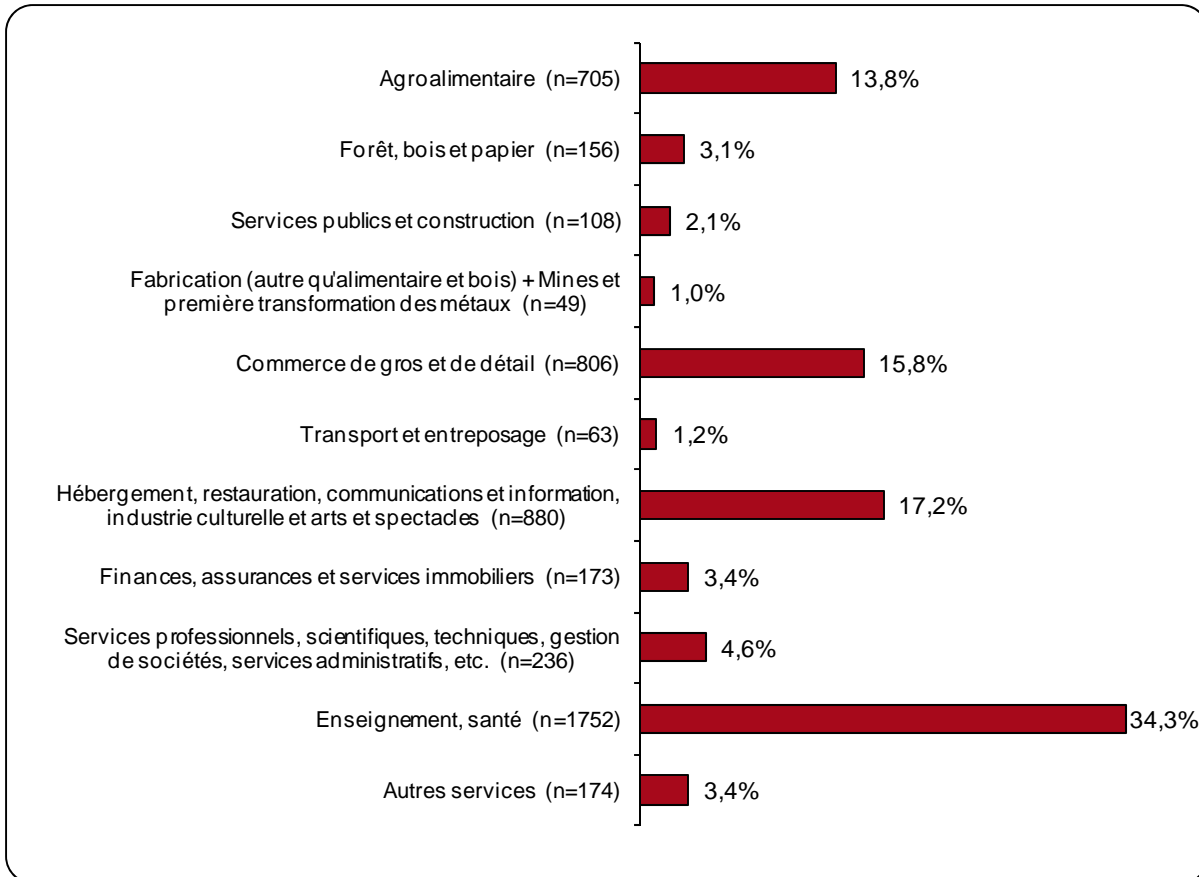
C'est dans le secteur de l'enseignement et de la santé (25,0 %) et celui du commerce de gros et de détail (22,0 %) que l'on retrouve le plus grand nombre d'entreprises, suivis du secteur de l'hébergement, de la restauration, des communications et information de l'industrie culturelle, des arts et spectacles avec 20,5 % des entreprises.



CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES

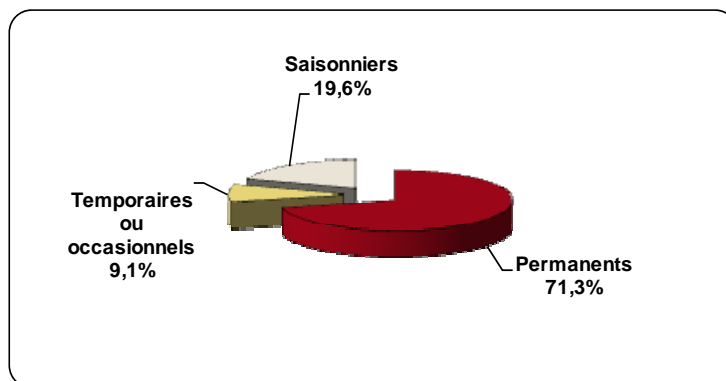
Distribution des employés selon le regroupement sectoriel des entreprises

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 (34,3 %), suivi du secteur de l'hébergement, de la restauration, des communications et information de l'industrie culturelle, des arts et spectacles (17,2 %) et du secteur du commerce de gros et de détail (15,8 %). Spécifions que le secteur agroalimentaire compte, à lui seul, 13,8 % de l'ensemble des employés, même s'il ne représente que 4,5 % des entreprises.



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

Description des emplois et des employés



La majorité (71,3 %) des emplois sont permanents, 19,6 % sont saisonniers et 9,1 % sont temporaires ou occasionnels.

Ajoutons que l'on compte parmi ces emplois 8,3 % d'étudiants, 0,7 % de personnes handicapées et 0,4 % de personnes immigrantes.

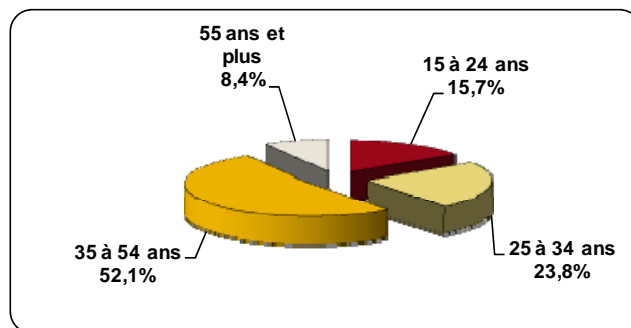
En 2006		
Permanents	Temporaires ou occasionnels	Saisonniers
74,1 %	12,8 %	13,1 %

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

Âge des employés

Dans l'ensemble des entreprises, 15,7 % des employés sont âgés de 15 à 24 ans, 23,8 % de 25 à 34 ans, 52,1 % de 35 à 54 ans et 8,4 % ont 55 ans et plus.

En 2006			
15 à 24 ans	25 à 34 ans	35 à 54 ans	55 et plus
10,5 %	37,5 %	45,1 %	6,9 %



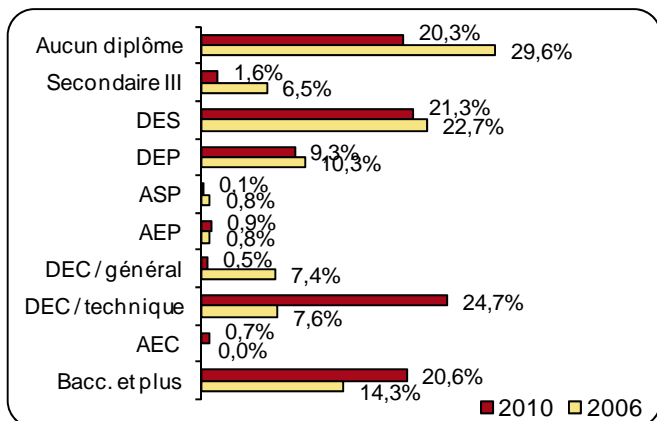
Les secteurs suivants sont ceux qui emploient le plus grand nombre de personnes de 55 ans et plus :

- Enseignement et santé (111 employés);
- Agroalimentaire (63 employés);
- Commerce de gros et de détail (44 employés);
- Autres services (42 employés);
- Hébergement et restauration (38 employés).

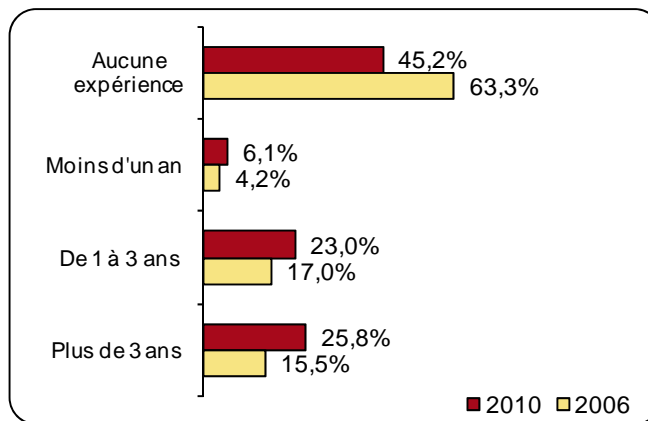
Scolarité et expérience par profession

On constate aux graphiques ci-dessous que de façon générale en 2010, une plus grande proportion de postes n'exige aucune expérience (45,2 %), mais côté scolarité, on demande dans des proportions similaires soit aucun diplôme (20,3 %) ou un diplôme de niveau collégial technique (24,7 %), de 5^e secondaire (21,3 %) ou universitaire (20,6 %).

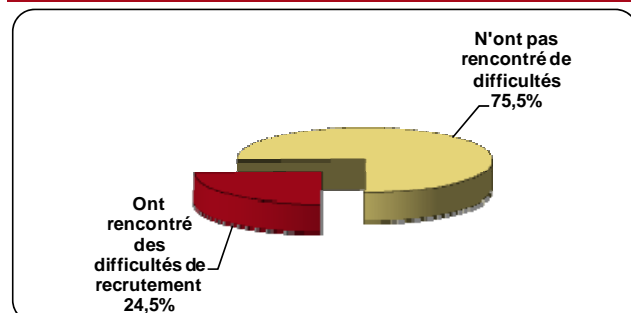
Scolarité exigée



Expérience requise



Difficulté de recrutement par profession



Par ailleurs, le quart des entreprises répondantes (24,5 %) affirment 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 33,5 %.

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 (32,5 %), aux diplômes (29,5 %) et/ou à l'expérience (22,0 %) recherchés. Si pour 45,2 % des professions, ces difficultés ne génèrent aucune conséquence, on mentionne toutefois la nécessité d'une réorganisation du travail dans 16,9 % des cas, ainsi que la prolongation des heures supplémentaires (12,1 %).

Causes ⁵ des difficultés de recrutement rencontrées :			Conséquences ⁵ des difficultés de recrutement :		
	2010	2006		2010	2006
• Activités saisonnières	3,1 %	} 11,5 %	• Aucune	45,2 %	8,0 %
• Travail temporaire	6,2 %		• Réorganisation du travail	16,9 %	34,3 %
• Salaire	6,8 %	13,8 %	• Embauche de candidats moins qualifiés	8,0 %	26,9 %
• Milieu de travail	3,8 %	0,0 %	• Formation des employés en place	6,2 %	28,4 %
• Horaire de travail	13,5 %	10,8 %	• Perte de contrats	6,1 %	12,4 %
• Localisation géographique	11,8 %	10,9 %	• Prolongation des heures supplémentaires	12,1 %	25,0 %
• Diplôme recherché	29,5 %	45,2 %	• Appel à la sous-traitance	2,7 %	9,2 %
• Expérience recherchée	22,0 %	24,1 %	• Déménagement total ou en partie des activités	1,1 %	3,5 %
• Compétences recherchées	32,5 %	15,1 %	• Fermeture de l'entreprise et arrêt des activités	2,5 %	6,4 %
• Qualités personnelles	12,4 %	5,9 %	• Autres	13,4 %	19,2 %

Spécifions que 36,3 % des entreprises affirment avoir fait des démarches de recrutement au cours des douze derniers mois auprès d'étudiants, 7,2 % auprès de personnes handicapées et autant auprès de personnes immigrantes (7,2 %).

Compétences et connaissances exigées à l'embauche par profession

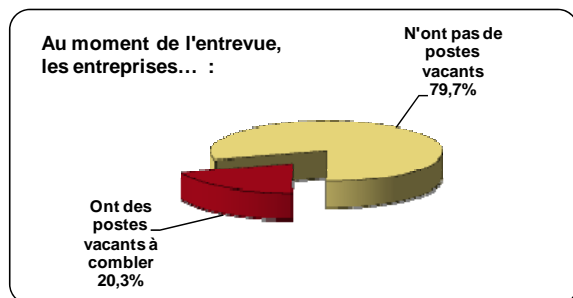
Les principales compétences et connaissances exigées lors de l'embauche sont des compétences techniques propres à l'exercice de la profession (36,4 %) et, dans une moindre mesure, des compétences personnelles (23,9 %) et/ou interpersonnelles (20,3 %). Précisons que pour plus du tiers des professions (35,7 %), on n'exige aucune compétence particulière.

Compétences et connaissances ⁵ exigées lors de l'embauche :	2010	2006
• Aucune compétence particulière	35,7 %	10,1 %
• Compétences de base	4,4 %	12,7 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	36,4 %	42,5 %
• Connaissances linguistiques	12,5 %	9,6 %
• Connaissances en informatique et en bureautique	8,8 %	4,3 %
• Connaissances en automatisation des procédés de production	0,1 %	-
• Connaissances en planification et en gestion	7,8 %	3,9 %
• Connaissances en vente et marketing	3,1 %	-
• Connaissances en santé et sécurité et environnement	0,4 %	-
• Conditions de pratique (certificat de qualification, ordre, etc.)	4,5 %	-
• Compétences interpersonnelles	20,3 %	47,6 %
• Compétences personnelles	23,9 %	-

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

VOLET MAIN-D'ŒUVRE – POSTES VACANTS

Postes vacants au moment de l'entrevue



D'autre part, au moment de l'entrevue, deux entreprises sur dix (20,3 %) mentionnent avoir des postes vacants à combler dans leur établissement. Le nombre de postes varie entre 1 et 10 postes, pour une moyenne de 2,5 postes par entreprise et un total de 132 postes.

Principales sources de recrutement

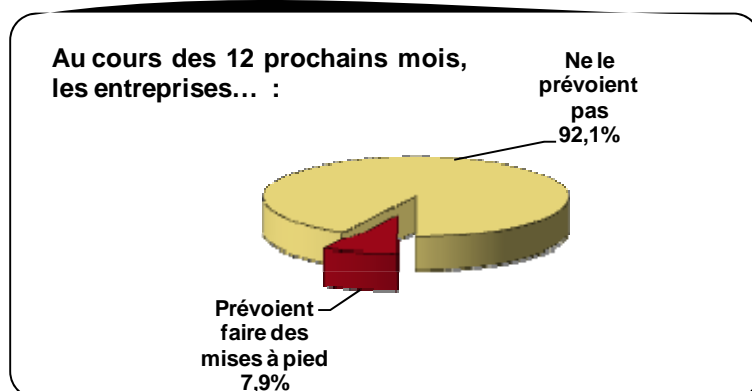
Les principales sources de recrutement utilisées par les entreprises pour l'embauche de leurs employés sont : le centre local d'emploi (62,4 %), les recommandations de candidats par les employés (57,2 %) et les banques de curriculum vitae de l'établissement (56,4 %).

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

	2010	2006
• Journaux	36,8 %	44,3 %
• Publications d'affaires ou d'association d'employeurs	6,2 %	-
• Agences de placement privées	4,9 %	1,3 %
• Centre local d'emploi (Emploi-Québec)	62,4 %	23,7 %
• Autres organismes publics d'emploi	11,4 %	-
• Institutions de formation	22,3 %	7,0 %
• Candidats recommandés par les employés	57,2 %	34,8 %
• Candidats recommandés par les dirigeants de l'établissement	49,2 %	-
• Recommandés par les employés et dirigeants concurrents	21,3 %	-
• Banque de curriculum vitae de l'établissement	56,4 %	16,9 %
• Site Internet de l'établissement	25,5 %	-
• Site Internet d'Emploi-Québec (Placement en ligne)	46,8 %	29,8 %
• Site Internet d'autres organismes publics d'emploi	12,2 %	6,0 %
• Site Internet spécialisé dans le recrutement du personnel	6,5 %	6,0 %
• Événements promotionnels	-	4,4 %
• Autres	-	32,6 %

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

Nombre et types d'emplois



Par ailleurs, il appert du graphique ci-contre que 7,9 % des entreprises prévoient procéder à des mises à pied dans leur établissement au cours des douze prochains mois. Au total, cela représentera 312 pertes potentielles d'emplois.

La majorité (86,9 %) de ces emplois seront saisonniers, 10,2 % seront permanents et 2,9 % seront temporaires ou occasionnels.

En 2006, 3,8 % 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.

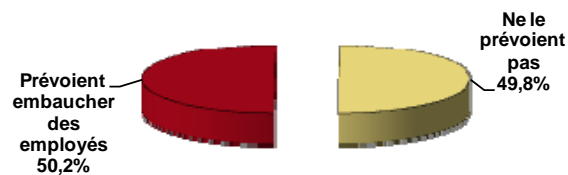
VOLET MAIN-D'ŒUVRE – INTENTIONS D'EMBAUCHE

Nombre et types d'emplois

Au cours de la prochaine année, la moitié des entreprises (50,2 %) prévoit embaucher des employés dans leur établissement. Au total, cela représentera 295 emplois. De ce nombre, 75,7 % seront des postes à temps plein et 24,3 % des postes à temps partiel.

En 2006, 43,7 % des entreprises prévoient avoir besoin d'embaucher du nouveau personnel en 2007.

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



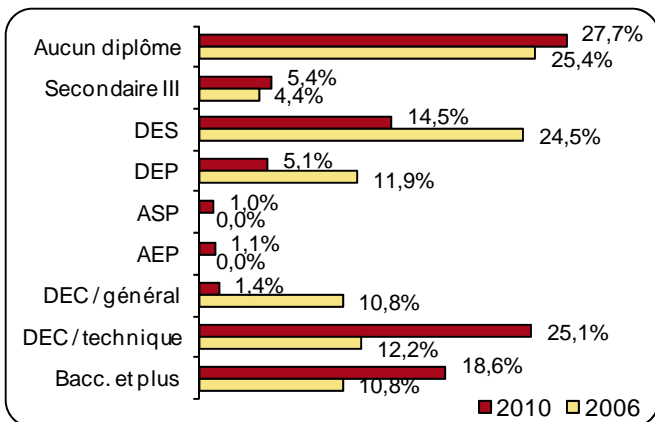
La majorité (65,8 %) de ces postes seront permanents, 22,4 % seront saisonniers et 11,9 % seront temporaires ou occasionnels.

Spécifions aussi que 45,1 % des entreprises envisagent embaucher de la main-d'œuvre étudiante au cours de la prochaine année.

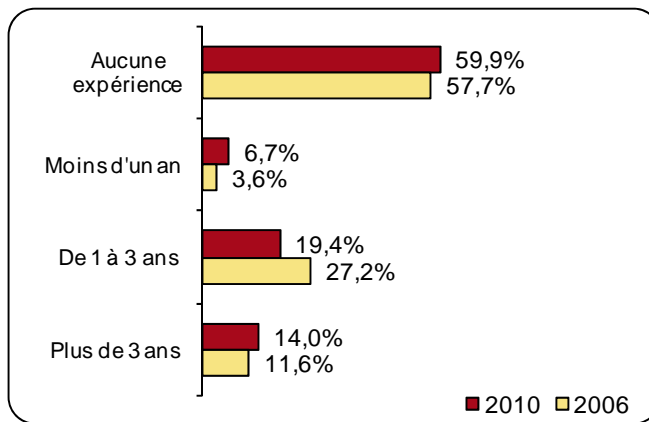
Scolarité et expérience par profession

On constate aux graphiques ci-dessous que de façon générale en 2010, une plus grande proportion de ces nouveaux postes n'exigera aucune expérience (59,9 %), aucun diplôme (27,7 %) ou un diplôme collégial technique (25,1 %).

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 48,1 %.

Causes⁷ des difficultés de recrutement prévues :

• Activités saisonnières	6,8 %
• Travail temporaire	9,0 %
• Salaire	4,5 %
• Milieu de travail	6,7 %
• Horaire de travail	10,6 %
• Localisation géographique	19,0 %
• Diplôme recherché	25,8 %
• Expérience recherchée	16,1 %
• Compétences recherchées	46,2 %
• Qualités personnelles	17,1 %

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

Prévoient rencontrer des difficultés de recrutement
48,1%

Ne le prévoient pas
51,9%

En 2006, 63,0 % des entreprises rencontraient ou anticipaient des difficultés de recrutement.

Les principales causes de ces difficultés de recrutement seront reliées aux compétences (46,2 %) et aux diplômes (25,8 %) 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 interpersonnelles (23,2 %) et personnelles (21,3 %), ainsi que des compétences techniques propres à l'exercice de la profession (20,0 %). Ajoutons que pour près de la moitié des professions (46,8 %), on n'exige aucune compétence particulière.

Compétences et connaissances⁷ exigées pour les intentions d'embauche :

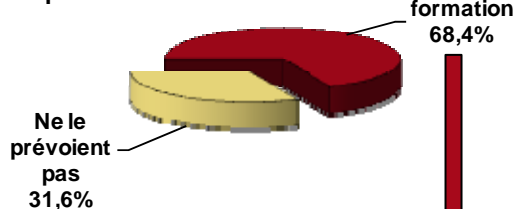
	2010	2006
• Aucune compétence particulière	46,8 %	4,8 %
• Compétences de base	5,5 %	10,3 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	20,0 %	38,6 %
• Connaissances linguistiques	6,3 %	7,5 %
• Connaissances en informatique et en bureautique	4,4 %	9,3 %
• Connaissances en planification et en gestion	5,3 %	2,1 %
• Connaissances en vente et marketing	0,9 %	-
• Conditions de pratique (certificat de qualification, ordre, etc.)	6,3 %	-
• Compétences interpersonnelles	23,2 %	40,6 %
• Compétences personnelles	21,3 %	-

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, 68,4 % 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 (58,3 %).

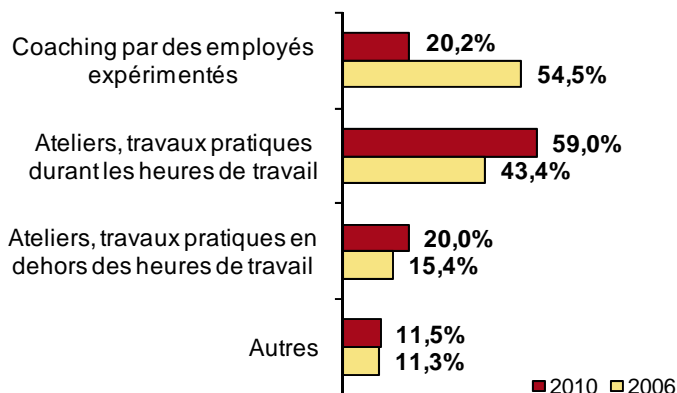
En 2006, le même pourcentage d'entreprises (68,4 %) prévoyait offrir de la formation en 2007.

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

	2010	2006
• Compétences de base	1,0 %	2,5 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	58,3 %	56,3 %
• Compétences interpersonnelles et personnelles	2,6 %	20,8 %
• Connaissances linguistiques	2,7 %	6,8 %
• Connaissances en informatique	5,8 %	8,9 %
• Connaissances en planification et en gestion	3,1 %	2,0 %
• Autres connaissances ou compétences	16,2 %	15,1 %

Méthodes de formation

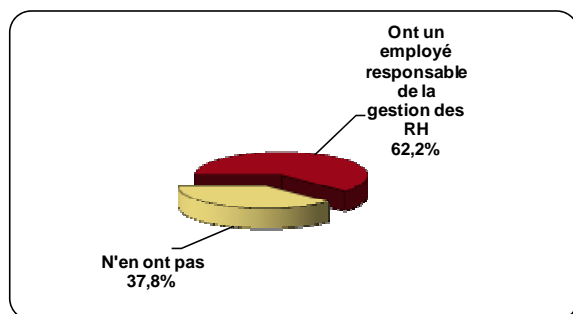
La principale méthode⁸ utilisée par les entreprises prévoyant offrir de la formation afin d'inciter leurs employés à y participer s'avère des ateliers ou des travaux pratiques durant les heures de travail (59,0 %).



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, 62,2 % 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 53,1 % et de 37 %.

Politique de gestion des ressources humaines

Si 55,0 % des entreprises n'ont aucune politique de gestion des ressources humaines, dans les 45,0 % entreprises restantes, les principales politiques de gestion des ressources humaines dans les établissements sont reliées à la description des tâches (34,0 %) et aux salaires et avantages sociaux (31,3 %). Ajoutons que 43,7 % des entreprises possèdent un manuel de l'employé qui regroupe les différentes politiques.

Politiques de gestion des ressources humaines implantées⁹ :

	2010	2006
• Aucune politique	55,0 %	18,6 %
• Programme d'aide aux employés	23,9 %	33,4 %
• Politique de recrutement et de sélection	26,9 %	31,2 %
• Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche	27,1 %	56,9 %
• Politique d'évaluation de rendement des employés	24,4 %	53,2 %
• Politique des salaires et avantages sociaux	31,3 %	53,5 %
• Description des tâches	34,0 %	58,2 %
• Plan de formation	26,3 %	42,5 %
• Politique de mise à la retraite	18,1 %	14,9 %
• Politique de conciliation famille-travail	21,3 %	-
• Autres politiques	5,3 %	2,5 %

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 71,6 % 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	71,6 %	35,3 %
• Formation (Planification et analyse des besoins)	2,9 %	11,0 %
• Recrutement, sélection, embauche et congédiement	15,3 %	39,7 %
• Roulement et rétention	3,8 %	19,0 %
• Motivation, mobilisation et reconnaissance	3,4 %	16,8 %
• Coaching, encadrement	3,5 %	9,9 %
• Relations et climat de travail	3,5 %	7,6 %
• Planification de la relève et succession d'entreprise	2,8 %	22,6 %
• Mises à pied, licenciement et congédiement	-	5,9 %
• Autres difficultés	6,6 %	1,6 %

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 59,7 % que les entreprises affirment avoir des stratégies concernant l'attraction d'employés. On nomme principalement les conditions de travail (12,6 %).

Stratégies d'attraction des employés ¹⁰ :	%
Aucune	40,3
Conditions de travail (avantages/horaire/flexibilité)	12,6
Réputation de l'entreprise	7,5
Salaire	5,4
Climat de travail	5,2
Annonces	5,0
Bouche à oreille	4,0
Écoles	3,6
Programmes divers/Salons/Foires d'emplois/Ordres professionnels	2,5
Emploi attirant	2,4
Formation	2,1
Région attirante/Beauté du site	1,8
Ce n'est pas l'entreprise qui s'en occupe	1,8
Par eux-mêmes (téléphonent/viennent sur place/envoient leur CV)	1,3
Garantie d'heures	0,7
Bonne équipe/Gestion	0,6
Pas besoin	0,6
Emploi-Québec	0,5
Divers	4,9

Stratégies de rétention des employés

Enfin, 69,9 % des entreprises mentionnent avoir des stratégies concernant la rétention d'employés. Il s'agit surtout des conditions de travail (28,2 %), du climat de travail (17,1 %) et du salaire (16,2 %).

Stratégies de rétention des employés ¹⁰ :	%
Aucune	30,1
Conditions de travail (avantages/horaire/flexibilité)	28,2
Climat de travail, d'équipe	17,1
Salaire	16,2
Bien-être des employés/Bien traités	9,1
Relations entre employés-employeur/Communication	8,5
Formation/Développement des compétences/Encadrement	7,9
Reconnaissance/Respect	4,7
Conciliation travail/famille	4,6
Activités	3,8
Bonne intégration des employés/Implication/Motivation	1,7
Réputation/Image	0,5
Garantie d'heures/contrat/travail	0,4
Divers	1,2

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

VOLET MAIN-D'ŒUVRE

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

Le tableau 1 indique le nombre de postes et d'entreprises concernés par les difficultés de recrutement vécues et anticipées, les intentions de mises à pied et les intentions d'embauche selon les grands groupes professionnels. Ainsi, on constate que la plus grande concentration de postes qui ont connu des difficultés de recrutement se retrouve parmi le personnel élémentaire de la vente et des services (288 postes) et parmi le personnel professionnel des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique et de la religion (216 postes), de même, les difficultés de recrutement anticipées s'avèreront plus grandes parmi le personnel élémentaire de la vente et des services (40 postes). Les intentions de mises à pied seront plus courantes au sein du personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique (95 postes), du personnel intermédiaire du secteur primaire (72 postes) et du personnel élémentaire de la vente et des services (50 postes). Enfin, les intentions d'embauche concerneront aussi plus fortement le personnel élémentaire de la vente et des services (68 postes).

MRC La Côte-de-Gaspé

	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 = 277) - 24,5 %	(n = 21) - 7,9 %	(n = 132) - 50,2 %	(n = 66) - 48,1 %
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	39	3	9	3
11 Personnel professionnel en gestion des affaires et finances	3	0	3	2
12 Personnel spécialisé en administration et en travail de bureau	42	0	6	4
14 Personnel de bureau	41	3	22	17
21 Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	29	0	3	2
22 Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	92	14	29	25
31 Personnel professionnel des soins de santé	41	0	14	14
32 Personnel technique et personnel spécialisé du secteur de la santé	3	0	7	2
34 Personnel de soutien des services de santé	30	0	14	0
41 Personnel professionnel des sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	216	0	38	12
42 Personnel paraprofessionnel du droit, services sociaux, enseignement et religion	109	3	17	8
51 Personnel professionnel des arts et de la culture	10	0	0	0
52 Personnel technique et personnel spécialisé des arts, culture, sports et loisirs	24	1	4	3
62 Personnel spécialisé de la vente et des services	147	7	7	1
64 Personnel intermédiaire de la vente et des services	159	23	13	9
66 Personnel élémentaire de la vente et des services	288	50	68	40
72-73 Personnel des métiers, personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	45	15	9	1
74 Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	22	3	2	0
76 Personnel de soutien des métiers, manœuvres, aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	38	15	5	0
82 Personnel spécialisé du secteur primaire	8	3	0	0
84 Personnel intermédiaire du secteur primaire	3	72	5	3
86 Personnel élémentaire du secteur primaire	0	0	3	0
92 Personnel de supervision, personnel spécialisé dans la transfo., la fabrication et services d'utilité publique	0	8	1	0
94-95 Personnel relié à la transformation, à la fabrication et au montage	31	0	0	0
96 Personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	95	95	17	9
TOTAL	1 516	312	295	155

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 travailleurs sociaux (118 postes) et les commis d'épicerie et autres garnisseurs dans le commerce de détail (116 postes), tandis que les difficultés de recrutement anticipées seront plus élevées parmi les inspecteurs des produits agricoles et de la pêche (20 postes). Les intentions de mises à pied atteindront plus les manœuvres dans la transformation d'aliments, boissons et tabac (95 postes) et les ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière (72 postes), alors que les intentions d'embauche, quant à elles, toucheront aussi plus les commis d'épicerie et autres garnisseurs dans le commerce de détail (24 postes) et les travailleurs sociaux (21 postes).

<u>DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT POUR LES EMPLOYÉS EN FONCTION AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS</u> (n = 1 516)	<u>Nombre de postes</u>	<u>INTENTIONS DE MISES À PIED</u> (n = 312)	<u>Nombre de postes</u>
▪ 4152 Travailleurs sociaux	118	▪ 9617 Manœuvres dans la transformation aliments/boissons/tabac	95
▪ 6622 Commis d'épicerie et autres garnisseurs - commerce de détail	116	▪ 8422 Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	72
▪ 6242 Cuisiniers	96	▪ 6662 Nettoyeurs spécialisés	39
▪ 9618 Manœuvres dans la transformation du poisson	95	▪ 7612 Autres manœuvres et aides de soutien de métiers	15
▪ 4214 Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	78	▪ 7291 Couvreurs et poseurs de bardeaux	15
▪ 6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	63	▪ 6453 Serveurs d'aliments et de boissons	9
▪ 6611 Caissiers	59	▪ 6441 Guides touristiques et guides itinérants	8
▪ 6453 Serveurs d'aliments et de boissons	46	▪ 6661 Préposés à l'entretien ménager/nettoyage/travaux légers	8
▪ 2222 Inspecteurs des produits agricoles et de la pêche	44	▪ 9213 Surveillants dans la transformation aliments/boissons/tabac	8
▪ 6662 Nettoyeurs spécialisés	39	▪ 2223 Technologues et techniciens en sciences forestières	7
▪ 7612 Autres manœuvres et aides de soutien de métiers	38	▪ 2233 Technologues et techniciens en génie industriel/fabrication	7
▪ 6641 Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	31	▪ 6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	6
▪ 9463 Ouvriers dans les usines de conditionnement du poisson	31	▪ 6242 Cuisiniers	6
<u>INTENTIONS D'EMBAUCHE</u> (n = 295)		<u>DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ANTICIPÉES</u> (n = 155)	
▪ 6622 Commis d'épicerie et autres garnisseurs - commerce de détail	24	▪ 2222 Inspecteurs des produits agricoles et de la pêche	20
▪ 4152 Travailleurs sociaux	21	▪ 6611 Caissiers	15
▪ 2222 Inspecteurs des produits agricoles et de la pêche	20	▪ 1414 Réceptionnistes et standardistes	14
▪ 6611 Caissiers	19	▪ 3152 Infirmiers autorisés	11
▪ 9617 Manœuvres dans la transformation aliments/boissons/tabac	16	▪ 9617 Manœuvres dans la transformation aliments/boissons/tabac	9
▪ 3413 Aides-infirmiers/aides-soignants/préposés aux bénéficiaires	14	▪ 4131 Enseignants au collégial et de formation professionnelle	9
▪ 1414 Réceptionnistes et standardistes	14	▪ 4214 Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	8
▪ 3152 Infirmiers autorisés	11	▪ 6621 Préposés de stations-service	8
▪ 4131 Enseignants au collégial et de formation professionnelle	9	▪ 6662 Nettoyeurs spécialisés	8
▪ 4214 Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	8	▪ 6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	6
▪ 6621 Préposés de stations-service	8	▪ 6622 Commis d'épicerie et autres garnisseurs - commerce de détail	5
▪ 6662 Nettoyeurs spécialisés	8		