

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

Rapport sectoriel

**ENSEIGNEMENT, SANTÉ, ASSISTANCE SOCIALE
ET ADMINISTRATION PUBLIQUE**

Novembre 2010

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Pages</u>
PRINCIPAUX RÉSULTATS POUR LES ENTREPRISES DE 5 EMPLOYÉS ET PLUS DU SECTEUR ENSEIGNEMENT, SANTÉ, ASSISTANCE SOCIALE ET ADMINISTRATION PUBLIQUE.....	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 ENSEIGNEMENT, SANTÉ, ASSISTANCE SOCIALE ET ADMINISTRATION PUBLIQUE

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 de l'enseignement, de la santé, de l'assistance sociale et de l'administration publique. Au total, ce secteur compte environ 610 entreprises² qui emploient 12 470 personnes³. Si l'on tient compte des secteurs d'activité retenus et de l'échantillonnage, nous disposons au total de 336 coordonnées d'entreprises, dont 27 se sont révélées non éligibles (entreprises fermées, moins de cinq employés, etc.). Parmi les 309 entreprises éligibles, 182 entrevues téléphoniques ont été réalisées⁴. Après pondération, cela représente **309 entreprises comptant 10 623 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, 187 entrevues ont été complétées, mais 5 ont été éliminées parce qu'elles cumulaient moins de 5 employés après enquête. À moins d'avis contraire, tous les résultats sont présentés en tenant compte de la pondération, soit 309 entreprises.

Population cible et échantillonnage (suite)

	Nombre d'entreprises enquêtées	Nombre d'entreprises pondérées	% d'entreprises pondérées	Nombre d'employés	% d'employés
Avignon	27	57	18,4 %	3 059	28,8 %
Bonaventure	41	64	20,7 %	1 249	11,8 %
La Côte-de-Gaspé	42	66	21,4 %	1 752	16,5 %
La Haute-Gaspésie	16	39	12,6 %	965	9,1 %
Le Rocher-Percé	27	49	15,9 %	2 859	26,9 %
Les Îles-de-la-Madeleine	29	34	11,0 %	740	7,0 %
Total	182	309	100,0 %	10 623	100,0 %

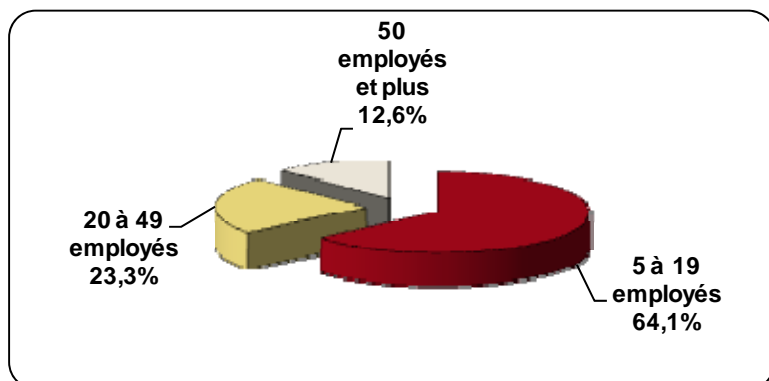
Taux de réponse, pondération et marge d'erreur

Toutes les entrevues ont été réalisées entre le 28 mai et le 9 août 2010. Le taux de réponse est de 90,4 % et la marge d'erreur maximale pour l'ensemble de cet échantillon est de $\pm 4,7$ %. 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, 12,6 % d'entre elles ont une taille de 50 employés et plus, représentant 58,7 % de l'ensemble des employés. De leurs côtés, les 23,3 % d'entreprises comptant entre 20 et 49 employés gèrent 20,2 % des employés, alors que les 64,1 % des entreprises de 5 à 19 employés cumulent 21,1 % de l'ensemble des employés. Au total, cela représente 10 623 personnes (34,1 % d'hommes et 65,9 % de femmes) ayant travaillé au cours des douze mois avant le sondage, dont 75,3 % travaillent à temps plein et 24,7 % à temps partiel.

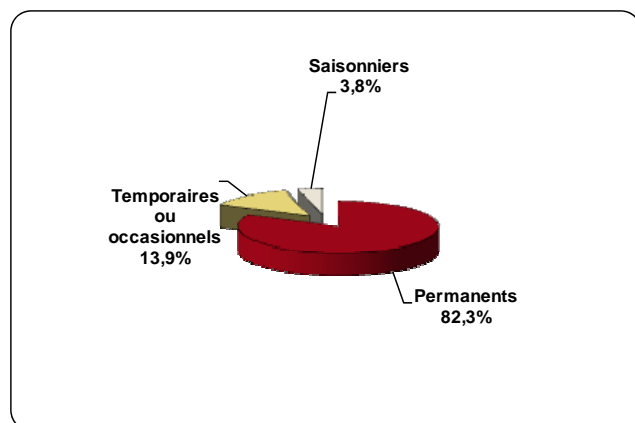


En 2006 : 322 entreprises enquêtées cumulaient 8 576 employés

Taille de l'entreprise	Pourcentage des entreprises
5 à 19 employés	60,9 %
20 à 49 employés	27,0 %
50 et plus	12,1 %

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

Description des emplois et des employés



La majorité (82,3 %) des emplois sont permanents, 13,9 % sont temporaires ou occasionnels et 3,8 % sont saisonniers.

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

En 2006

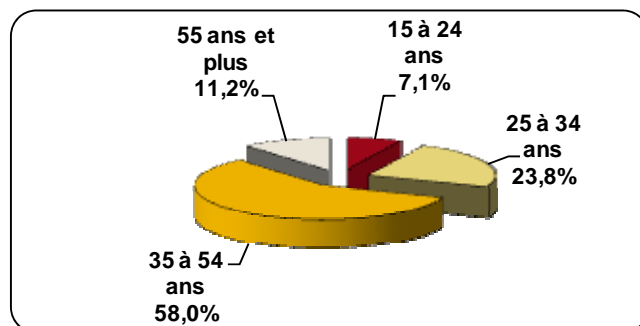
Type d'emploi	Pourcentage des emplois
Permanents	78,1 %
Temporaires ou occasionnels	18,9 %
Saisonniers	3,0 %

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

Âge des employés

Dans l'ensemble des entreprises, 7,1 % des employés sont âgés de 15 à 24 ans, 23,8 % de 25 à 34 ans, 58,0 % de 35 à 54 ans et 11,2 % ont 55 ans et plus.

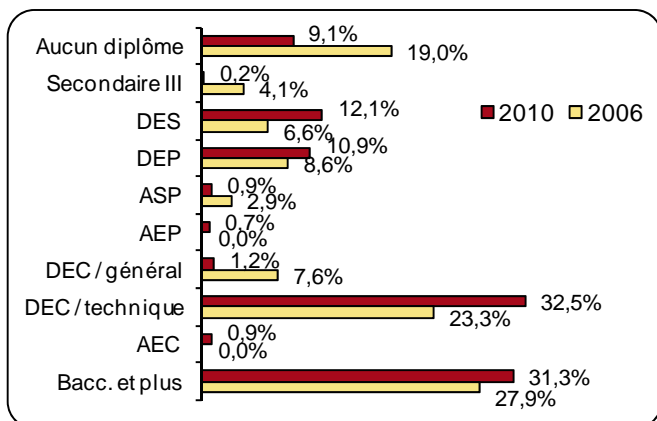
En 2006			
15 à 24 ans	25 à 34 ans	35 à 54 ans	55 et plus
5,9 %	19,6 %	64,6 %	9,9 %



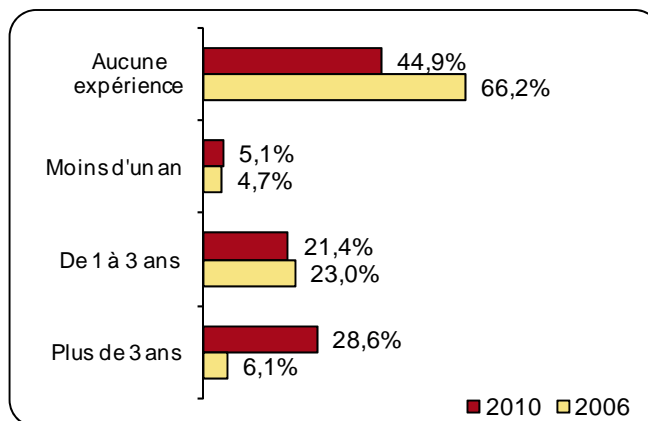
Scolarité et expérience par profession

On constate aux graphiques ci-dessous que de façon générale en 2010, une plus grande proportion de postes n'exige aucune expérience (44,9 %), mais côté scolarité, on demande un diplôme collégial technique (32,5 %) ou universitaire (31,3 %) à l'embauche.

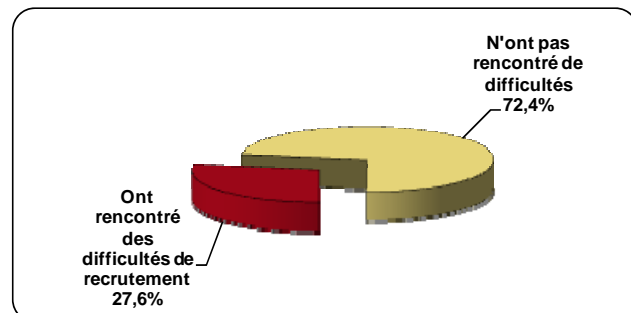
Scolarité exigée



Expérience requise



Difficulté de recrutement par profession



Par ailleurs, les entreprises répondantes affirment dans une proportion de 27,6 % qu'elles ont rencontré des difficultés de recrutement pour leurs différents métiers ou professions en fonction au cours des douze derniers mois.

En 2006, ce taux était de 30,1 %.

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 diplômes (42,0 %) et/ou aux compétences (36,7 %) recherchés. Si pour 48,8 % des professions, ces difficultés ne génèrent aucune conséquence, on mentionne toutefois la nécessité d'une réorganisation du travail dans 27,8 % des cas, ainsi que la prolongation des heures supplémentaires (10,6 %).

Causes ⁵ des difficultés de recrutement rencontrées :		Conséquences ⁵ des difficultés de recrutement :			
	2010	2006			
• Activités saisonnières	0,7 %	5,5 %	• Aucune	48,8 %	8,8 %
• Travail temporaire	7,6 %		• Réorganisation du travail	27,8 %	37,5 %
• Salaire	21,0 %	10,4 %	• Embauche de candidats moins qualifiés	6,7 %	36,0 %
• Milieu de travail	6,0 %	0,0 %	• Formation des employés en place	3,6 %	21,7 %
• Horaire de travail	12,5 %	13,4 %	• Perte de contrats	2,4 %	4,7 %
• Localisation géographique	9,5 %	18,8 %	• Prolongation des heures supplémentaires	10,6 %	26,0 %
• Diplôme recherché	42,0 %	61,8 %	• Appel à la sous-traitance	2,5 %	12,3 %
• Expérience recherchée	23,0 %	11,5 %	• Déménagement total ou en partie des activités	1,5 %	1,5 %
• Compétences recherchées	36,7 %	14,4 %	• Fermeture de l'entreprise et arrêt des activités	0,8 %	0 %
• Qualités personnelles	7,0 %	5,9 %	• Autres	14,3 %	22,5 %

Spécifions que le tiers des entreprises (33,1 %) affirme avoir fait des démarches de recrutement au cours des douze derniers mois auprès d'étudiants, 10,0 % auprès de personnes immigrantes et presque autant (9,6 %) auprès de personnes handicapées.

Compétences et connaissances exigées à l'embauche par profession

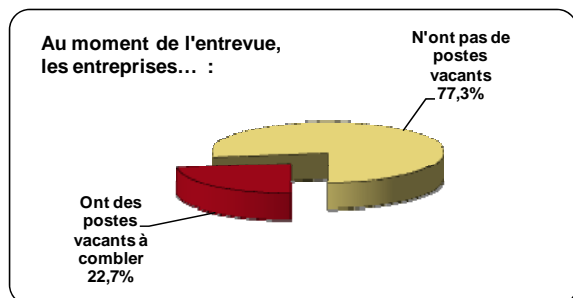
Les principales compétences et connaissances exigées lors de l'embauche sont des compétences techniques propres à l'exercice de la profession (39,4 %) et, dans une moindre mesure, des compétences personnelles (25,9 %) et/ou interpersonnelles (22,9 %). Précisons que pour trois professions sur dix (30,4 %), on n'exige aucune compétence particulière.

Compétences et connaissances ⁵ exigées lors de l'embauche :		2010	2006
• Aucune compétence particulière		30,4 %	1,0 %
• Compétences de base		4,2 %	4,4 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession		39,4 %	58,0 %
• Connaissances linguistiques		13,0 %	10,2 %
• Connaissances en informatique et en bureautique		13,4 %	5,8 %
• Connaissances en télécommunications		0,5 %	-
• Connaissances en automatisation des procédés de production		0,1 %	-
• Connaissances en planification et en gestion		10,7 %	1,0 %
• Connaissances en vente et marketing		0,6 %	-
• Connaissances en santé et sécurité et environnement		1,3 %	-
• Conditions de pratique (certificat de qualification, ordre, etc.)		9,1 %	-
• Compétences interpersonnelles		22,9 %	47,0 %
• Compétences personnelles		25,9 %	-

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, 22,7 % des entreprises mentionnent avoir des postes vacants à combler dans leur établissement. Le nombre de postes varie entre 1 et 20 postes, pour une moyenne de 4,0 postes par entreprise et un total de 278 postes.

Principales sources de recrutement

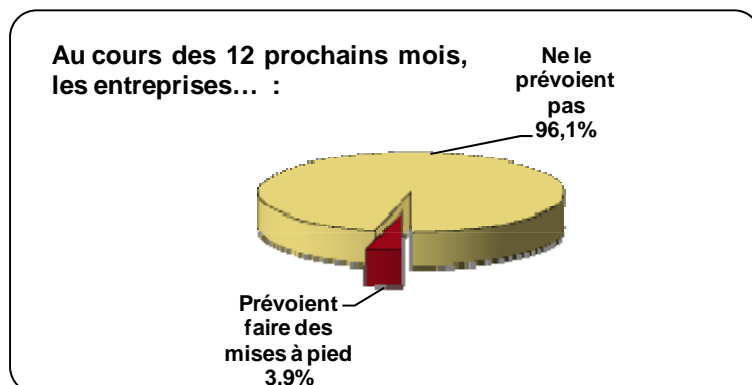
Les principales sources de recrutement utilisées par les entreprises pour l'embauche de leurs employés sont : les journaux (54,7 %), le site Internet d'Emploi-Québec (54,3 %), le centre local d'emploi (54,1 %), les banques de curriculum vitae de l'établissement (52,0 %) et les recommandations de candidats par les employés (47,4 %).

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

	2010	2006
• Journaux	54,7 %	58,3 %
• Publications d'affaires ou d'association d'employeurs	13,6 %	-
• Agences de placement privées	6,4 %	3,2 %
• Centre local d'emploi (Emploi-Québec)	54,1 %	23,7 %
• Autres organismes publics d'emploi	24,6 %	-
• Institutions de formation	34,2 %	7,6 %
• Candidats recommandés par les employés	47,4 %	25,4 %
• Candidats recommandés par les dirigeants de l'établissement	36,5 %	-
• Recommandés par les employés et dirigeants concurrents	20,9 %	-
• Banque de curriculum vitae de l'établissement	52,0 %	23,2 %
• Site Internet de l'établissement	33,0 %	-
• Site Internet d'Emploi-Québec (Placement en ligne)	54,3 %	31,0 %
• Site Internet d'autres organismes publics d'emploi	23,0 %	} 1,9 %
• Site Internet spécialisé dans le recrutement du personnel	10,1 %	
• Événements promotionnels	-	4,5 %
• Autres	-	28,2 %

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

Nombre et types d'emplois



Par ailleurs, il appert du graphique ci-contre que 3,9 % des entreprises prévoient procéder à des mises à pied dans leur établissement au cours des douze prochains mois. Au total, cela représentera 67 pertes potentielles d'emplois.

La majorité (54,4 %) de ces emplois seront saisonniers, 26,5 % seront temporaires ou occasionnels et 19,1 % seront permanents.

En 2006, 3,3 % 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, 53,5 % des entreprises prévoient embaucher des employés dans leur établissement. Au total, cela représentera 502 emplois. De ce nombre, 67,1 % seront des postes à temps plein et 32,9 % des postes à temps partiel.

En 2006, 44,4 % des entreprises prévoient avoir besoin d'embaucher du nouveau personnel en 2007.

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



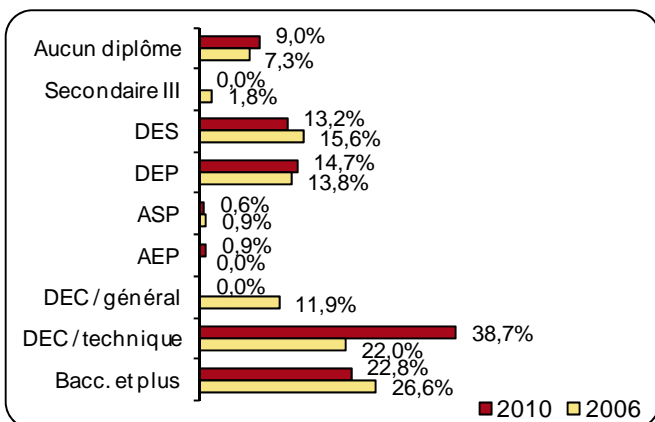
La majorité (80,0 %) de ces postes seront permanents, 13,8 % seront temporaires ou occasionnels et 6,2 % seront saisonniers.

Spécifions aussi que 36,2 % des entreprises envisagent embaucher de la main-d'œuvre étudiante au cours de la prochaine année.

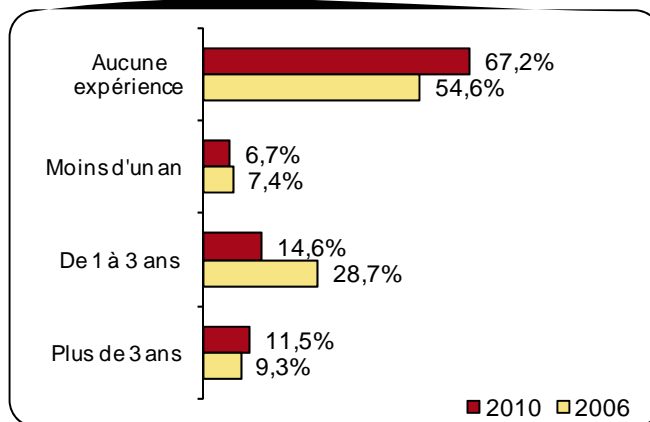
Scolarité et expérience par profession

On constate aux graphiques ci-dessous que de façon générale en 2010, une plus grande proportion de ces nouveaux postes n'exigera aucune expérience (67,2 %) et, côté scolarité, un diplôme de niveau collégial technique (38,7 %) et universitaire (22,8 %).

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 55,5 %.

Causes⁷ des difficultés de recrutement prévues :

• Activités saisonnières	1,5 %
• Travail temporaire	5,1 %
• Salaire	17,1 %
• Milieu de travail	5,8 %
• Horaire de travail	10,9 %
• Localisation géographique	9,6 %
• Diplôme recherché	52,2 %
• Expérience recherchée	17,1 %
• Compétences recherchées	43,7 %
• Qualités personnelles	7,1 %

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

Prévoient rencontrer des difficultés de recrutement 55,5%

Ne le prévoient pas 44,5%



En 2006, 53,5 % des entreprises rencontraient ou anticipaient des difficultés de recrutement.

Les principales causes de ces difficultés de recrutement seront reliées aux diplômes (52,2 %) et aux compétences (43,7 %) recherchés.

Compétences et connaissances exigées pour les intentions d'embauche par profession

Enfin, les principales compétences et connaissances exigées pour ces nouveaux postes seront des compétences techniques propres à l'exercice de la profession (32,8 %) ainsi que des compétences personnelles (28,1 %) et interpersonnelles (27,5 %). Ajoutons que pour le tiers des professions (33,2 %), on n'exige aucune compétence particulière.

Compétences et connaissances⁷ exigées pour les intentions d'embauche :

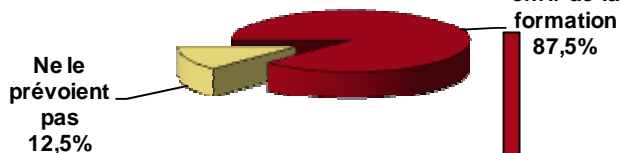
	2010	2006
• Aucune compétence particulière	33,2 %	1,0 %
• Compétences de base	2,3 %	4,8 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	32,8 %	43,8 %
• Connaissances linguistiques	4,5 %	13,3 %
• Connaissances en informatique et en bureautique	1,7 %	10,9 %
• Connaissances en planification et en gestion	6,4 %	3,1 %
• Connaissances en santé et sécurité et environnement	0,7 %	-
• Conditions de pratique (certificat de qualification, ordre, etc.)	11,7 %	-
• Compétences interpersonnelles	27,5 %	35,7 %
• Compétences personnelles	28,1 %	-

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, 87,5 % 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 (67,3 %).

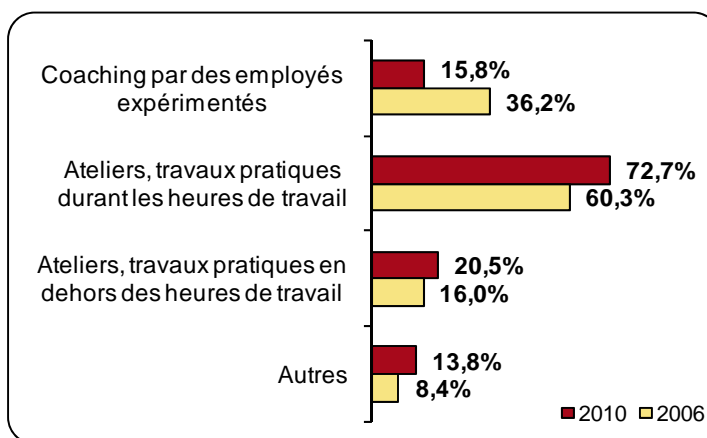
En 2006, 80,2 % des entreprises prévoyaient offrir de la formation en 2007.

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

	2010	2006
• Compétences de base	0,7 %	0,8 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	67,3 %	62,7 %
• Compétences interpersonnelles et personnelles	5,0 %	24,2 %
• Connaissances linguistiques	3,3 %	14,8 %
• Connaissances en informatique	4,5 %	25,2 %
• Connaissances en planification et en gestion	2,7 %	2,2 %
• Autres connaissances ou compétences	14,1 %	7,0 %

Méthodes de formation

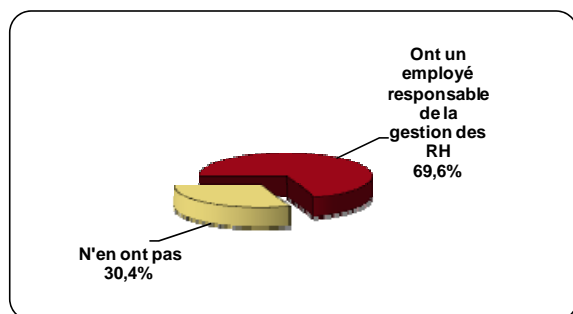
La principale méthode⁸ utilisée par les entreprises prévoyant offrir de la formation afin d'inciter leurs employés à y participer s'avère des ateliers ou des travaux pratiques durant les heures de travail (72,7 %).



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, 69,6 % des entreprises affirment avoir une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans leur établissement. En moyenne, 50 % de sa tâche est consacrée à cette responsabilité.

En 2006, ces taux étaient respectivement de 51,6 % et de 51 %.

Politique de gestion des ressources humaines

Si 22,6 % des entreprises n'ont aucune politique de gestion des ressources humaines, dans les 77,4 % entreprises restantes, les principales politiques de gestion des ressources humaines dans les établissements sont reliées à la description des tâches (64,2 %) et aux salaires et avantages sociaux (63,8 %). Ajoutons que 71,4 % des entreprises possèdent un manuel de l'employé qui regroupe les différentes politiques.

Politiques de gestion des ressources humaines implantées⁹ :

	2010	2006
• Aucune politique	22,6 %	8,8 %
• Programme d'aide aux employés	50,9 %	58,8 %
• Politique de recrutement et de sélection	56,9 %	59,9 %
• Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche	56,1 %	72,1 %
• Politique d'évaluation de rendement des employés	57,1 %	75,6 %
• Politique des salaires et avantages sociaux	63,8 %	69,1 %
• Description des tâches	64,2 %	71,2 %
• Plan de formation	54,6 %	63,2 %
• Politique de mise à la retraite	46,8 %	32,0 %
• Politique de conciliation famille-travail	47,3 %	-
• Autres politiques	11,2 %	7,7 %

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 (21,4 %). Spécifions toutefois que plus de la moitié des entreprises (53,3 %) mentionnent ne rencontrer aucune difficulté quant à la gestion des ressources humaines.

Difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines⁹ :

	2010	2006
• Aucune difficulté	53,3 %	37,2 %
• Formation (Planification et analyse des besoins)	8,5 %	12,2 %
• Recrutement, sélection, embauche et congédiement	21,4 %	35,0 %
• Roulement et rétention	13,2 %	18,3 %
• Motivation, mobilisation et reconnaissance	8,3 %	18,1 %
• Coaching, encadrement	11,9 %	13,7 %
• Relations et climat de travail	12,9 %	9,4 %
• Planification de la relève et succession d'entreprise	9,7 %	23,7 %
• Mises à pied, licenciement et congédiement	-	5,6 %
• Autres difficultés	10,7 %	5,5 %

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 72,4 % que les entreprises affirment avoir des stratégies concernant l'attraction d'employés. On nomme principalement les conditions de travail (20,6 %).

Stratégies d'attraction des employés ¹⁰ :	%
Aucune	27,6
Conditions de travail (avantages/horaire/flexibilité)	20,6
Écoles	7,9
Programmes divers/Salons/Foires d'emplois/Ordres professionnels	7,9
Climat de travail	4,4
Annonces	4,4
Garantie d'heures	4,1
Salaire	3,7
Réputation de l'entreprise	3,2
Région attirante/Beauté du site	3,1
Emploi attirant	2,1
Bonne équipe/Gestion	1,5
Bouche à oreille	1,3
Ce n'est pas l'entreprise qui s'en occupe	1,0
Conciliation travail/famille	0,6
Formation	0,5
Embauche locale/Région autre	0,5
Fidélité des employés	0,5
Emploi-Québec	0,4
Par eux-mêmes (téléphonent/viennent sur place/envoient leur CV)	0,4
Divers	8,4

Stratégies de rétention des employés

Enfin, 81,4 % des entreprises mentionnent avoir des stratégies concernant la rétention d'employés. Il s'agit surtout des conditions de travail (28,5 %) et du climat de travail (18,2 %).

Stratégies de rétention des employés ¹⁰ :	%
Aucune	18,6
Conditions de travail (avantages/horaire/flexibilité)	28,5
Climat de travail, d'équipe	18,2
Salaire	10,0
Reconnaissance/Respect	9,9
Bien-être des employés/Bien traités	9,5
Relations entre employés-employeur/Communication	9,4
Activités	8,9
Conciliation travail/famille	7,9
Formation/Développement des compétences/Encadrement	7,3
Bonne intégration des employés/Implication/Motivation	3,6
Fidélité des employés	3,4
Réputation/Image	0,4
Garantie d'heures/contrat/travail	0,3
Divers	7,9

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

VOLET MAIN-D'ŒUVRE

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

Le tableau 1 indique le nombre de postes et d'entreprises concernés par les difficultés de recrutement vécues et anticipées, les intentions de mises à pied et les intentions d'embauche selon les grands groupes professionnels. Ainsi, on constate que la plus grande concentration de postes qui ont connu des difficultés de recrutement se retrouve parmi le personnel professionnel des soins de santé (2 120 postes), tout comme les difficultés de recrutement anticipées (136 postes) et les intentions d'embauche (137 postes). Les intentions de mises à pied, quant à elles, seront plus courantes au sein du personnel professionnel des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique et de la religion (22 postes).

SECTEUR DE L'ENSEIGNEMENT, DE LA SANTÉ, DE L'ASSISTANCE SOCIALE ET DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

	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 = 422) - 27,6 %	(n = 12) - 3,9 %	(n = 165) - 53,5 %	(n = 94) - 55,5 %
Grands groupes professionnels	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes
00 Cadres supérieurs	1	0	0	0
01 à 09 Cadres intermédiaires et autre personnel de gestion	424	0	15	11
11 Personnel professionnel en gestion des affaires et finances	3	0	3	2
12 Personnel spécialisé en administration et en travail de bureau	90	1	3	1
14 Personnel de bureau	68	6	12	1
21 Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	50	1	0	0
22 Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	82	2	24	17
31 Personnel professionnel des soins de santé	2120	0	137	136
32 Personnel technique et personnel spécialisé du secteur de la santé	956	0	38	22
34 Personnel de soutien des services de santé	78	2	42	16
41 Personnel professionnel des sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	880	22	68	41
42 Personnel paraprofessionnel du droit, services sociaux, enseignement et religion	390	1	51	29
51 Personnel professionnel des arts et de la culture	8	5	0	0
52 Personnel technique et personnel spécialisé des arts, culture, sports et loisirs	11	0	1	1
62 Personnel spécialisé de la vente et des services	94	0	6	2
64 Personnel intermédiaire de la vente et des services	877	6	70	70
66 Personnel élémentaire de la vente et des services	28	2	5	3
72-73 Personnel des métiers, personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	0	1	9	2
74 Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	55	0	0	0
76 Personnel de soutien des métiers, manœuvres, aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	0	15	16	0
82 Personnel spécialisé du secteur primaire	1	3	0	0
84 Personnel intermédiaire du secteur primaire	0	0	1	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	1	0	0
TOTAL	6 214	67	502	354

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 antérieures et anticipées, de même que les intentions d'embauche sont plus grandes parmi les infirmiers autorisés (respectivement 1 615, 131 et 132 postes), tandis que les intentions de mises à pied atteindront plus les travailleurs sociaux (20 postes).

<u>DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT POUR LES EMPLOYÉS EN FONCTION AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS</u> (n = 6 214)	<u>Nombre de postes</u>	<u>INTENTIONS DE MISES À PIED</u> (n = 67)	<u>Nombre de postes</u>
▪ 3152 Infirmiers autorisés	1 615	▪ 4152 Travailleurs sociaux	20
▪ 6471 Aides familiaux, aides de maintien à domicile	857	▪ 7612 Autres manœuvres et aides de soutien de métiers	13
▪ 3233 Infirmiers auxiliaires	757	▪ 6463 Agents d'application de règlements municipaux	6
▪ 4152 Travailleurs sociaux	507	▪ 1453 Commis aux services à la clientèle/commis à l'information	5
▪ 3142 Physiothérapeutes	450	▪ 5124 Professionnels des relations publiques et des communications	5
▪ 0311 Directeurs des soins de santé	293		
▪ 3234 Ambulanciers et autre personnel paramédical	188		
▪ 4214 Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	174		
▪ 4131 Enseignants au collégial et de formation professionnelle	165		
▪ 4212 Travailleurs des services communautaires et sociaux	129		
▪ 4141 Enseignants au niveau secondaire	95		
▪ 0411 Gestionnaires de la fonction publique - politiques santé	70		
<hr/>		<hr/>	
<u>INTENTIONS D'EMBAUCHE</u> (n = 502)		<u>DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ANTICIPÉES</u> (n = 354)	
▪ 3152 Infirmiers autorisés	132	▪ 3152 Infirmiers autorisés	131
▪ 6471 Aides familiaux, aides de maintien à domicile	70	▪ 6471 Aides familiaux, aides de maintien à domicile	70
▪ 4152 Travailleurs sociaux	41	▪ 4214 Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	26
▪ 3413 Aides-infirmiers/aides-soignants/préposés aux bénéficiaires	40	▪ 4152 Travailleurs sociaux	18
▪ 4214 Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	33	▪ 3413 Aides-infirmiers/aides-soignants/préposés aux bénéficiaires	16
▪ 3234 Ambulanciers et autre personnel paramédical	17	▪ 4131 Enseignants au collégial et de formation professionnelle	12
▪ 7621 Manœuvres à l'entretien des travaux publics	16	▪ 3233 Infirmiers auxiliaires	10
▪ 3233 Infirmiers auxiliaires	14	▪ 3234 Ambulanciers et autre personnel paramédical	8
▪ 4131 Enseignants au collégial et de formation professionnelle	13	▪ 2231 Technologues et techniciens en génie civil	7
▪ 2231 Technologues et techniciens en génie civil	11	▪ 0311 Directeurs des soins de santé	6
▪ 4215 Éducateurs spécialisés	10	▪ 4151 Psychologues	6
▪ 0311 Directeurs des soins de santé	10	▪ 2223 Technologues et techniciens en sciences forestières	5

