

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

**Rapport sectoriel  
FABRICATION (AUTRE QU'ALIMENTAIRE ET BOIS)  
MINES ET PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX**

Novembre 2010

# TABLE DES MATIÈRES

	<u>Pages</u>
<b>PRINCIPAUX RÉSULTATS POUR LES ENTREPRISES DE 5 EMPLOYÉS ET PLUS DES SECTEURS DE LA FABRICATION (AUTRE QU'ALIMENTAIRE ET BOIS) ET DES MINES ET PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX .....</b>	<b>1</b>
Présentation et objectifs de l'étude .....	1
Population cible et échantillonnage .....	2
Taux de réponse, pondération et marge d'erreur.....	2
<b>CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES .....</b>	<b>2</b>
Taille des entreprises.....	2
<b>VOLET MAIN-D'ŒUVRE – SITUATION AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS .....</b>	<b>2</b>
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
<b>VOLET MAIN-D'ŒUVRE – POSTES VACANTS .....</b>	<b>5</b>
Postes vacants au moment de l'entrevue .....	5
Principales sources de recrutement.....	5
<b>VOLET MAIN-D'ŒUVRE – INTENTIONS DE MISES À PIED.....</b>	<b>5</b>
Nombre et types d'emplois .....	5
<b>VOLET MAIN-D'ŒUVRE – INTENTIONS D'EMBAUCHE .....</b>	<b>6</b>
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
<b>VOLET FORMATION.....</b>	<b>8</b>
Prévision et nature des formations .....	8
Méthodes de formation .....	8
<b>VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES .....</b>	<b>9</b>
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
<b>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.....</b>	<b>11</b>
<b>Tableau 2 : Principales professions concernées par les difficultés de recrutement vécues et anticipées, les intentions de mises à pied et les intentions d'embauche .....</b>	<b>12</b>

# PRINCIPAUX RÉSULTATS POUR LES ENTREPRISES DE CINQ EMPLOYÉS ET PLUS DU SECTEUR DE LA FABRICATION (AUTRE QU'ALIMENTAIRE ET BOIS) ET DES MINES ET PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX

## 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 :

- 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.
- Accroître notre connaissance du marché du travail local et régional;
- Comparer les résultats avec ceux recueillis en 2006;
- Soutenir les planifications stratégiques et opérationnelles;
- Favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre;
- Soutenir le démarchage et l'intervention auprès des entreprises;
- Conseiller la main-d'œuvre selon les besoins actuels et anticipés du marché du travail;
- Identifier les besoins de formation ainsi que les difficultés de recrutement;
- 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 2006<sup>1</sup> sont présentés. Toutefois, dans le cadre du présent rapport, il faut demeurer prudent dans l'interprétation de cette comparaison, car cette année, le secteur de la fabrication (autre qu'alimentaire et bois) et celui des mines et première transformation des métaux ont été regroupés, ce qui ne semble pas le cas pour le rapport 2006.

## 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 la fabrication (autre qu'alimentaire et bois) et celui des mines et première transformation des métaux. Au total, ces secteurs comptent environ 88 entreprises<sup>2</sup> qui emploient 1 002 personnes<sup>3</sup>. Si l'on tient compte des secteurs d'activité retenus et de l'échantillonnage, nous disposons au total de 40 coordonnées d'entreprises, dont 13 se sont révélées non éligibles (entreprises fermées, moins de cinq employés, etc.). Parmi les 27 entreprises éligibles, 19 entrevues téléphoniques ont été réalisées<sup>4</sup>. Après pondération, cela représente **24<sup>4</sup> entreprises** comptant **335 employés**. Plus spécifiquement, la répartition des entreprises et des employés en fonction des diverses MRC ou TÉ concernés est la suivante :

<sup>1</sup> *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.

<sup>2</sup> Ces données sont extraites du Répertoire des entreprises d'Emploi-Québec.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> En réalité, 20 entrevues ont été complétées, mais une entrevue a été éliminée parce qu'elle cumulait moins de 5 employés après enquête. La différence entre les 27 entreprises éligibles et les 24 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 24 entreprises.

## Population cible et échantillonnage (suite)

	Nombre d'entreprises enquêtées	Nombre d'entreprises pondérées	% d'entreprises pondérées	Nombre d'employés	% d'employés
Avignon	2	2	8,3 %	14	4,2 %
Bonaventure	2	4	16,7 %	98	29,2 %
La Côte-de-Gaspé	5	5	20,8 %	49	14,6 %
La Haute-Gaspésie	3	4	16,7 %	41	12,3 %
Le Rocher-Percé	2	4	16,7 %	40	11,9 %
Les Îles-de-la-Madeleine	5	5	20,8 %	93	27,7 %
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>24</b>	<b>100,0 %</b>	<b>335</b>	<b>100,0 %</b>

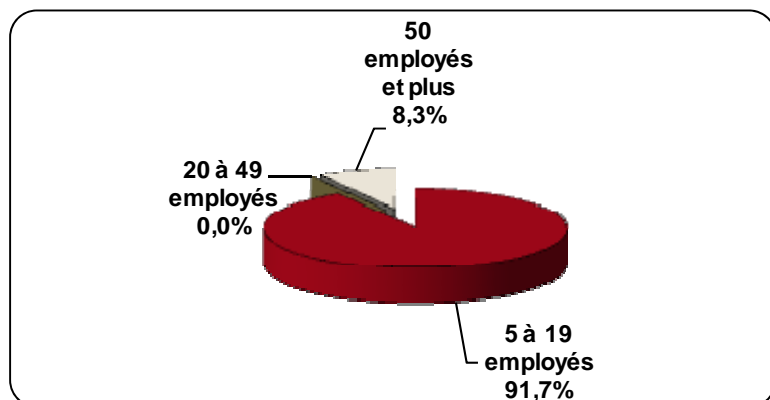
## Taux de réponse, pondération et marge d'erreur

Toutes les entrevues ont été réalisées entre le 28 mai et le 9 août 2010. Le taux de réponse est de 84,2 % et la marge d'erreur maximale pour l'ensemble de cet échantillon est de  $\pm 12,6$  %. 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, 8,3 % d'entre elles ont une taille de 50 employés et plus, représentant 36,7 % de l'ensemble des employés. De leurs côtés, les 91,7 % des entreprises de 5 à 19 employés cumulent 63,3 % de l'ensemble des employés. Au total, cela représente 335 personnes (75,5 % d'hommes et 24,5 % de femmes) ayant travaillé au cours des douze mois avant le sondage, dont 88,4 % travaillent à temps plein et 11,9 % à temps partiel.

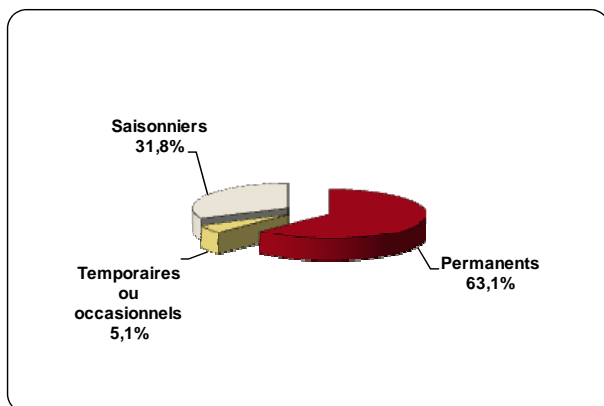


En 2006 : 34 entreprises enquêtées cumulaient 936 employés

Taille des entreprises	Proportion des entreprises
5 à 19 employés	67,6 %
20 à 49 employés	17,6 %
50 et plus	14,7 %

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

### Description des emplois et des employés



La majorité (63,1 %) des emplois sont permanents, 31,8 % sont saisonniers et 5,1 % sont temporaires ou occasionnels.

Ajoutons que l'on compte parmi ces emplois 3,0 % d'étudiants, 0,3 % de personnes handicapées et autant de personnes immigrantes (0,3 %).

En 2006

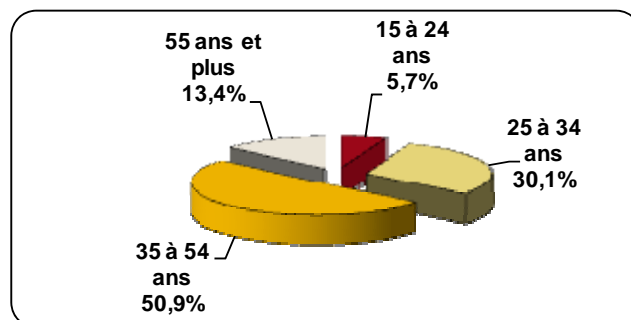
Type d'emploi	Proportion des emplois
Permanents	63,1 %
Temporaires ou occasionnels	11,6 %
Saisonniers	25,2 %

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

### Âge des employés

Dans l'ensemble des entreprises, 5,7 % des employés sont âgés de 15 à 24 ans, 30,1 % de 25 à 34 ans, 50,9 % de 35 à 54 ans et 13,4 % ont 55 ans et plus.

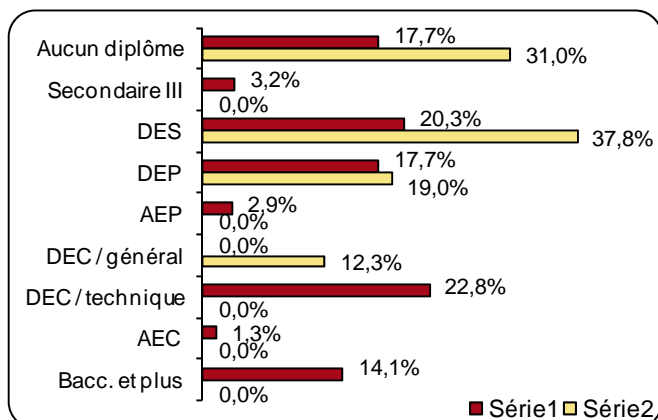
En 2006			
15 à 24 ans	25 à 34 ans	35 à 54 ans	55 et plus
10,5 %	23,7 %	54,6 %	11,2 %



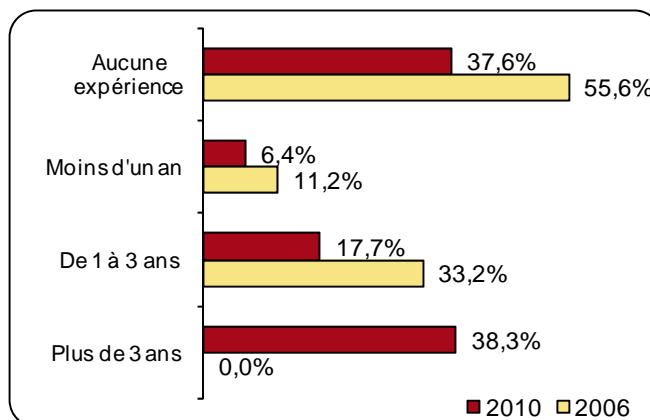
### Scolarité et expérience par profession

On constate aux graphiques ci-dessous que de façon générale en 2010, une plus grande proportion de postes n'exige aucune expérience (37,6 %) ou une expérience de plus de trois ans (38,3 %) et, côté scolarité, on demande dans des proportions similaires soit aucun diplôme (17,7 %) ou un diplôme de 5<sup>e</sup> secondaire (20,3 %) ou de niveau secondaire professionnel (17,7 %) ou, encore, de niveau collégial technique (22,8 %).

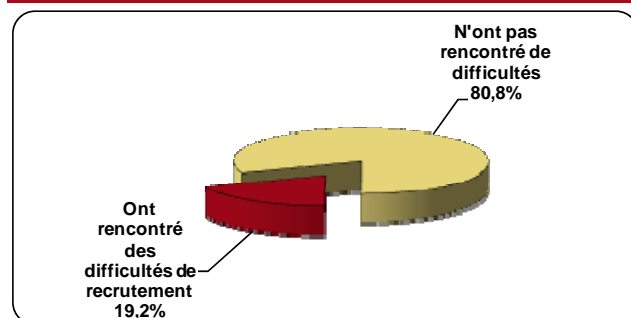
#### Scolarité exigée



#### Expérience requise



### Difficulté de recrutement par profession



Par ailleurs, les entreprises répondantes affirment dans une proportion de 19,2 % 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 26,5 %.

## 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 (46,8 %), à l'expérience (29,0 %) et/ou aux diplômes (24,2 %) recherchés. Si pour 40,3 % des professions, ces difficultés ne génèrent aucune conséquence, on mentionne toutefois la nécessité d'une réorganisation du travail dans 21,0 % des cas, ainsi que la formation des employés en place (14,5 %) et la perte de contrats (14,5 %).

Causes <sup>5</sup> des difficultés de recrutement rencontrées :			Conséquences <sup>5</sup> des difficultés de recrutement :		
	2010	2006		2010	2006
• Activités saisonnières	0,0 %	31,3 %	• Aucune	40,3 %	0,0 %
• Travail temporaire	0,0 %		• Réorganisation du travail	21,0 %	22,2 %
• Salaire	0,0 %	12,5 %	• Embauche de candidats moins qualifiés	4,8 %	55,6 %
• Milieu de travail	4,8 %	18,8 %	• Formation des employés en place	14,5 %	33,3 %
• Horaire de travail	0,0 %	12,5 %	• Perte de contrats	14,5 %	33,3 %
• Localisation géographique	19,4 %	25,0 %	• Prolongation des heures supplémentaires	4,8 %	11,1 %
• Diplôme recherché	24,2 %	56,3 %	• Appel à la sous-traitance	9,7 %	44,4 %
• Expérience recherchée	29,0 %	37,5 %	• Déménagement total ou en partie des activités	4,8 %	22,2 %
• Compétences recherchées	46,8 %	25,0 %	• Fermeture de l'entreprise et arrêt des activités	0,0 %	11,1 %
• Qualités personnelles	19,4 %	12,5 %	• Autres	0,0 %	33,3 %

Spécifions que 22,2 % des entreprises affirment avoir fait des démarches de recrutement au cours des douze derniers mois auprès d'étudiants, 12,5 % auprès de personnes immigrantes et 8,3 % auprès de personnes handicapées.

### Compétences et connaissances exigées à l'embauche par profession

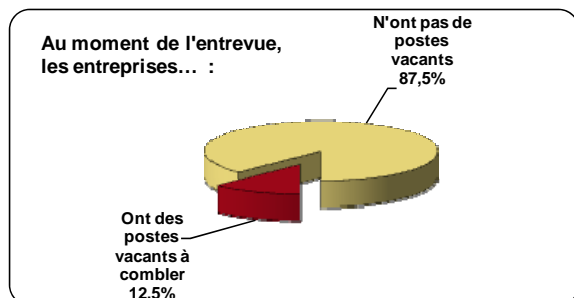
Les principales compétences et connaissances exigées lors de l'embauche sont des compétences techniques propres à l'exercice de la profession (67,5 %) et, dans une moindre mesure, des compétences personnelles (31,0 %) et/ou interpersonnelles (25,7 %). Précisons que pour 15,2 % des professions, on n'exige aucune compétence particulière.

Compétences et connaissances <sup>5</sup> exigées lors de l'embauche :		
	2010	2006
• Aucune compétence particulière	15,2 %	30,0 %
• Compétences de base	11,1 %	30,0 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	67,5 %	60,0 %
• Connaissances linguistiques	4,6 %	0,0 %
• Connaissances en informatique et en bureautique	18,3 %	0,0 %
• Connaissances en planification et en gestion	10,8 %	0,0 %
• Connaissances en vente et marketing	4,3 %	-
• Connaissances en santé et sécurité et environnement	0,9 %	-
• Conditions de pratique (certificat de qualification, ordre, etc.)	4,6 %	-
• Compétences interpersonnelles	25,7 %	30,0 %
• Compétences personnelles	31,0 %	-

<sup>5</sup> 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, 12,5 % des entreprises mentionnent avoir des postes vacants à combler dans leur établissement. Au total, cela représente 6 postes, pour une moyenne de 2 postes par entreprise.

### Principales sources de recrutement

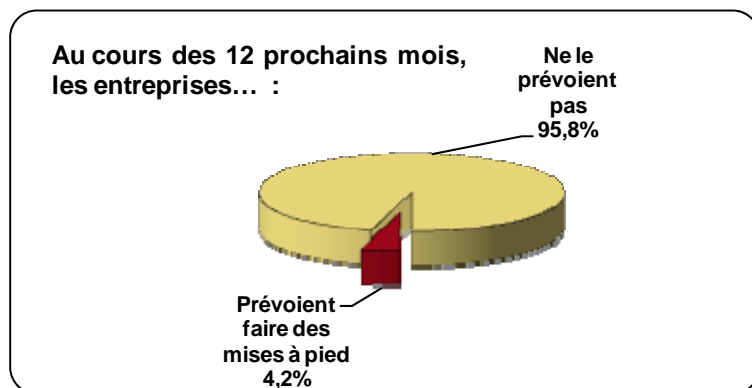
Les principales sources de recrutement utilisées par les entreprises pour l'embauche de leurs employés sont : les recommandations de candidats par les employés (81,9 %) ou par les dirigeants de l'établissement (69,4 %), le centre local d'emploi (66,7 %) et/ou le site Internet d'Emploi-Québec (62,5 %).

#### Sources de recrutement<sup>6</sup> utilisées pour l'embauche d'employés :

	2010	2006
• Journaux	31,9 %	45,7 %
• Publications d'affaires ou d'association d'employeurs	4,2 %	-
• Agences de placement privées	4,2 %	0,0 %
• Centre local d'emploi (Emploi-Québec)	66,7 %	41,3 %
• Autres organismes publics d'emploi	5,6 %	-
• Institutions de formation	5,6 %	19,6 %
• Candidats recommandés par les employés	81,9 %	19,6 %
• Candidats recommandés par les dirigeants de l'établissement	69,4 %	-
• Recommandés par les employés et dirigeants concurrents	8,3 %	-
• Banque de curriculum vitae de l'établissement	59,7 %	19,6 %
• Site Internet de l'établissement	18,1 %	-
• Site Internet d'Emploi-Québec (Placement en ligne)	62,5 %	32,6 %
• Site Internet d'autres organismes publics d'emploi	0,0 %	0,0 %
• Site Internet spécialisé dans le recrutement du personnel	4,2 %	0,0 %
• Autres	-	19,6 %

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

### Nombre et types d'emplois



Par ailleurs, il appert du graphique ci-contre que 4,2 % des entreprises prévoient procéder à des mises à pied dans leur établissement au cours des douze prochains mois. Au total, cela représentera 85 pertes potentielles d'emplois et tous ces emplois (100 %) seront permanents.

En 2006, 6,5 % des entreprises prévoient effectuer des mises à pied permanentes ou à durée indéterminée.

<sup>6</sup> 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, 52,8 % des entreprises prévoient embaucher des employés dans leur établissement. Au total, cela représentera 56 emplois. De ce nombre, tous (100 %) seront des postes à temps plein.

En 2006, 52,3 % des entreprises prévoyaient avoir besoin d'embaucher du nouveau personnel en 2007.

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



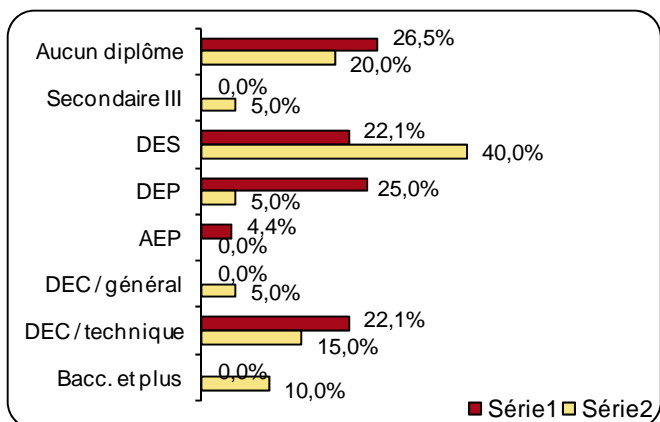
La majorité (62,5 %) de ces postes seront saisonniers et les postes restants (37,5 %) seront permanents.

Spécifions aussi que 47,1 % des entreprises envisagent embaucher de la main-d'œuvre étudiante au cours de la prochaine année.

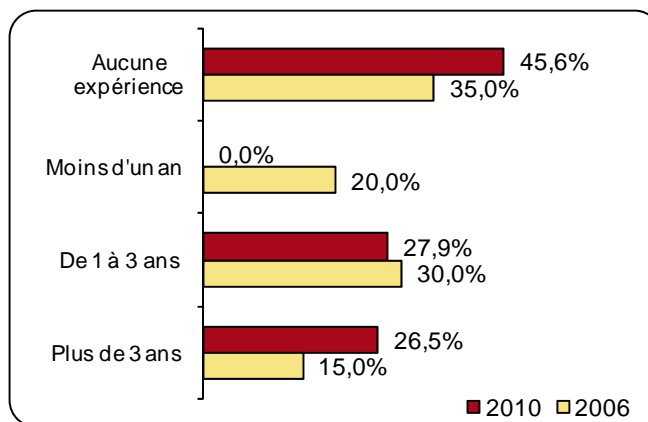
### Scolarité et expérience par profession

On constate aux graphiques ci-dessous que de façon générale en 2010, une plus grande proportion de ces nouveaux postes n'exigera aucune expérience (45,6 %) mais encore ici, côté scolarité, on demande dans des proportions similaires soit aucun diplôme (26,5 %) ou un diplôme de 5<sup>e</sup> secondaire (22,1 %) ou de niveau secondaire professionnel (25,0 %) ou, encore, de niveau collégial technique (22,1 %).

#### Scolarité exigée



#### Expérience requise





## VOLET MAIN-D'ŒUVRE – INTENTIONS D'EMBAUCHE

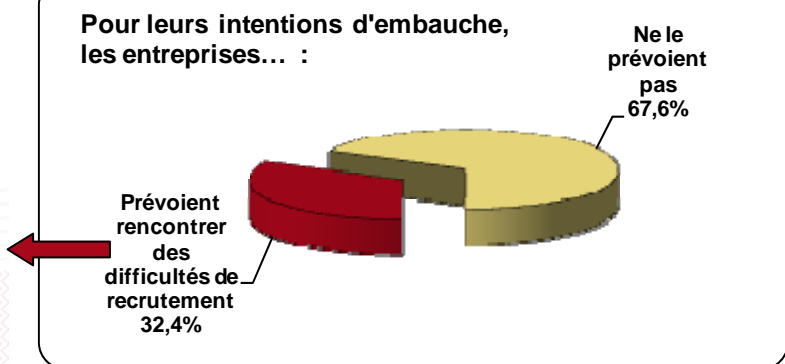
### Difficultés de recrutement anticipées par profession

Pour l'ensemble de ces nouveaux postes, on s'attend à éprouver des difficultés de recrutement dans une proportion de 32,4 %.

#### Causes<sup>7</sup> des difficultés de recrutement prévues :

- Localisation géographique 13,6 %
- Diplôme recherché 54,5 %
- Compétences recherchées 31,8 %
- Qualités personnelles 13,6 %

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



En 2006, 57,8 % des entreprises rencontraient ou anticipaient des difficultés de recrutement.

Les principales causes de ces difficultés de recrutement seront reliées aux diplômes (54,5 %) et aux compétences (31,8 %) 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 techniques propres à l'exercice de la profession (91,2 %). Ajoutons que pour 4,4 % des professions, on n'exige aucune compétence particulière.

#### Compétences et connaissances<sup>7</sup> exigées pour les intentions d'embauche :

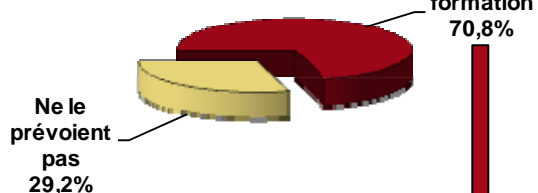
	2010	2006
• Aucune compétence particulière	4,4 %	9,4 %
• Compétences de base	4,4 %	18,8 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	91,2 %	46,9 %
• Connaissances linguistiques	0,0 %	14,1 %
• Connaissances en informatique et en bureautique	10,3 %	9,4 %
• Conditions de pratique (certificat de qualification, ordre, etc.)	4,4 %	-
• Compétences interpersonnelles	5,9 %	28,1 %
• Compétences personnelles	11,8 %	-

<sup>7</sup> 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, 70,8 % 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, encore ici, des compétences techniques propres à l'exercice des professions (80,4 %).

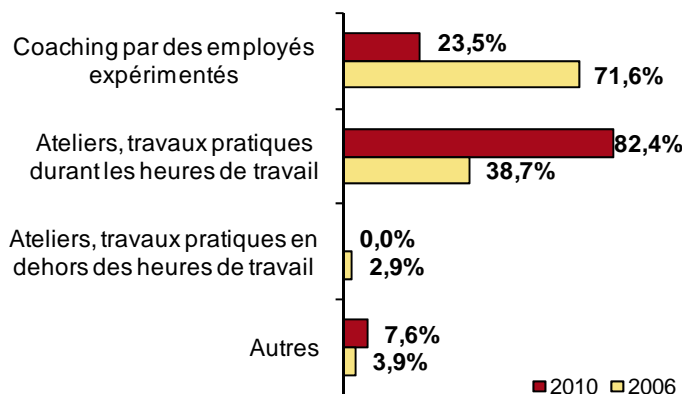
En 2006, 51,1 % des entreprises prévoyaient offrir de la formation en 2007.

Nature des formations<sup>8</sup> que l'on prévoit offrir aux employés :

	2010	2006
• Compétences de base	0,0 %	2,6 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	80,4 %	69,1 %
• Compétences interpersonnelles et personnelles	0,0 %	7,7 %
• Connaissances linguistiques	0,0 %	5,2 %
• Connaissances en informatique	7,8 %	20,6 %
• Connaissances en planification et en gestion	5,9 %	0,0 %
• Autres connaissances ou compétences	0,0 %	7,7 %

### Méthodes de formation

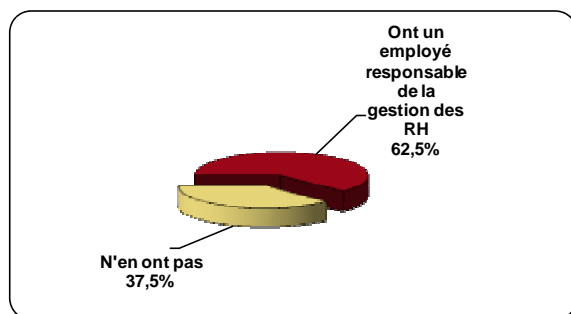
La principale méthode<sup>8</sup> utilisée par les entreprises prévoyant offrir de la formation afin d'inciter leurs employés à y participer s'avère des ateliers ou des travaux pratiques durant les heures de travail (82,4 %).



<sup>8</sup> 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, 62,5 % des entreprises affirment avoir une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans leur établissement. En moyenne, 21 % de sa tâche est consacrée à cette responsabilité.

En 2006, ces taux étaient respectivement de 52,9 % et de 32 %.

## Politique de gestion des ressources humaines

Si 65,3 % des entreprises n'ont aucune politique de gestion des ressources humaines, dans les 34,7 % entreprises restantes, les principales politiques de gestion des ressources humaines dans les établissements sont reliées au recrutement et à la sélection (30,6 %), aux salaires et avantages sociaux (25,0 %) ainsi qu'à un plan de formation (20,8 %). Ajoutons que 30,6 % des entreprises possèdent un manuel de l'employé qui regroupe les différentes politiques.

### Politiques de gestion des ressources humaines implantées<sup>9</sup> :

	2010	2006
• Aucune politique	65,3 %	36,3 %
• Programme d'aide aux employés	8,3 %	19,1 %
• Politique de recrutement et de sélection	30,6 %	21,6 %
• Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche	4,2 %	33,3 %
• Politique d'évaluation de rendement des employés	9,7 %	31,9 %
• Politique des salaires et avantages sociaux	25,0 %	37,3 %
• Description des tâches	8,3 %	49,0 %
• Plan de formation	20,8 %	18,6 %
• Politique de mise à la retraite	4,2 %	2,9 %
• Politique de conciliation famille-travail	4,2 %	-
• Autres politiques	16,7 %	0,0 %

## 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 (23,6 %). Spécifions toutefois que 68,1 % des entreprises mentionnent ne rencontrer aucune difficulté quant à la gestion des ressources humaines.

### Difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines<sup>9</sup> :

	2010	2006
• Aucune difficulté	68,1 %	34,3 %
• Formation (Planification et analyse des besoins)	5,6 %	26,5 %
• Recrutement, sélection, embauche et congédiement	23,6 %	32,4 %
• Roulement et rétention	0,0 %	5,9 %
• Motivation, mobilisation et reconnaissance	4,2 %	15,7 %
• Coaching, encadrement	0,0 %	20,6 %
• Relations et climat de travail	4,2 %	6,9 %
• Planification de la relève et succession d'entreprise	0,0 %	14,7 %
• Mises à pied, licenciement et congédiement	-	11,8 %
• Autres difficultés	4,2 %	0,0 %

<sup>9</sup> 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 48,5 % que les entreprises affirment avoir des stratégies concernant l'attraction d'employés. On nomme principalement les conditions de travail (13,6 %).

Stratégies d'attraction des employés <sup>10</sup> :	%
Aucune	51,5
Conditions de travail (avantages/horaire/flexibilité)	13,6
Salaire	9,1
Réputation de l'entreprise	6,1
Climat de travail	4,5
Annonces	4,5
Écoles	4,5
Divers	6,1

### Stratégies de rétention des employés

Enfin, 79,2 % des entreprises mentionnent avoir des stratégies concernant la rétention d'employés. Il s'agit surtout du climat de travail (29,2 %), des conditions de travail (27,8 %) et du salaire (22,2 %).

Stratégies de rétention des employés <sup>10</sup> :	%
Aucune	20,8
Climat de travail, d'équipe	29,2
Conditions de travail (avantages/horaire/flexibilité)	27,8
Salaire	22,2
Bien-être des employés/Bien traités	16,7
Formation/Développement des compétences/Encadrement	13,9
Relations entre employés-employeur/Communication	5,6
Bonne intégration des employés/Implication/Motivation	5,6
Garantie d'heures/contrat/travail	4,2

<sup>10</sup> 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 des métiers et le personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie (19 postes), tout comme les difficultés de recrutement anticipées (6 postes) et les intentions d'embauche (14 postes) où, dans ce dernier cas, s'ajoute le personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique (31 postes). Enfin, les intentions de mises à pied, quant à elles, toucheront plus le personnel spécialisé du secteur primaire (42 postes) et le personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation (19 postes).

### SECTEUR DE LA FABRICATION (AUTRE QU'ALIMENTAIRE ET BOIS) ET SECTEUR DES MINES ET PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX

Nombre et pourcentage d'entreprises concernées	Postes avec difficultés de recrutement des 12 derniers mois	Nombre d'intentions de mises à pied des 12 prochains mois	Nombre d'intentions d'embauche des 12 prochains mois	Postes avec difficultés de recrutement des 12 prochains mois
	(n = 21) - 19,2 %	(n = 1) - 4,2 %	(n = 13) - 52,8 %	(n = 7) - 32,4 %
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	1	0	0	0
11 Personnel professionnel en gestion des affaires et finances	0	0	0	0
12 Personnel spécialisé en administration et en travail de bureau	0	2	0	0
14 Personnel de bureau	0	2	0	0
21 Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	6	5	0	0
22 Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	0	0	3	0
31 Personnel professionnel des soins de santé	0	0	0	0
32 Personnel technique et personnel spécialisé du secteur de la santé	0	0	0	0
34 Personnel de soutien des services de santé	0	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	1	0	1	1
62 Personnel spécialisé de la vente et des services	1	0	0	0
64 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
66 Personnel élémentaire de la vente et des services	2	2	0	0
72-73 Personnel des métiers, personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	19	6	14	6
74 Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	0	19	0	0
76 Personnel de soutien des métiers, manœuvres, aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	0	0	0	0
82 Personnel spécialisé du secteur primaire	0	42	3	0
84 Personnel intermédiaire du secteur primaire	0	0	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	3	3
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	55	7	31	1
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>	<b>85</b>	<b>56</b>	<b>11</b>

**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 autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique (50 postes), tandis que les difficultés de recrutement anticipées, à raison de 3 postes chacun touchent les surveillants dans la transformation des métaux et minerais, les mécaniciens et réparateurs d'automobiles, de camions et d'autobus ainsi que les soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser. Les intentions de mises à pied atteindront plus les mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines (42 postes) et les conducteurs d'équipement lourd (19 postes), alors que les intentions d'embauche, quant à elles, seront aussi plus élevées parmi les autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique (30 postes).

<u>DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT POUR LES EMPLOYÉS EN FONCTION AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS</u> (n = 86)	<u>Nombre de postes</u>	<u>INTENTIONS DE MISES À PIED</u> (n = 85)	<u>Nombre de postes</u>
▪ 9619 Autres manœuvres des serv. de transfo./fab./utilité publique	50	▪ 8231 Mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines	42
▪ 7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	6	▪ 7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	19
▪ 7271 Charpentiers-menuisiers	5	▪ 9611 Manœuvres dans le traitement des métaux et des minerais	7
▪ 2132 Ingénieurs mécaniciens	5	▪ 7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	6
▪ 9612 Manœuvres en métallurgie	4	▪ 2132 Ingénieurs mécaniciens	5
▪ 7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	4	▪ 6663 Concierges d'immeubles	2
▪ 7231 Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	2	▪ 1472 Magasiniers et commis aux pièces	2
▪ 6622 Commis d'épicerie et autres garnisseurs - commerce de détail	2	▪ 1221 Agents d'administration	2
<b><u>INTENTIONS D'EMBAUCHE</u> (n = 56)</b>		<b><u>DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ANTICIPÉES</u> (n = 11)</b>	
▪ 9619 Autres manœuvres des serv. de transfo./fab./utilité publique	30	▪ 9211 Surveillants dans la transformation des métaux/minerais	3
▪ 7312 Mécaniciens d'équipement lourd	7	▪ 7321 Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions/autobus	3
▪ 9211 Surveillants dans la transformation des métaux/minerais	3	▪ 7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	3
▪ 8231 Mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines	3		
▪ 7321 Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions/autobus	3		
▪ 7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	3		
▪ 2231 Technologues et techniciens en génie civil	3		

