

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

**Rapport sectoriel
FINANCES, ASSURANCES ET SERVICES IMMOBILIERS**

Novembre 2010

TABLE DES MATIÈRES

Pages

PRINCIPAUX RÉSULTATS POUR LES ENTREPRISES DE 5 EMPLOYÉS ET PLUS DU SECTEUR DES FINANCES, ASSURANCES ET SERVICES IMMOBILIERS	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 DES FINANCES, ASSURANCES ET SERVICES IMMOBILIERS

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 des finances, des assurances et des services immobiliers. Au total, ce secteur compte environ 131 entreprises² qui emploient 1 058 personnes³. Si l'on tient compte des secteurs d'activité retenus et de l'échantillonnage, nous disposons au total de 69 coordonnées d'entreprises, dont 10 se sont révélées non éligibles (entreprises fermées, moins de cinq employés, etc.). Parmi les 59 entreprises éligibles, 35 entrevues téléphoniques ont été réalisées⁴. Après pondération, cela représente **57⁴ entreprises** comptant **760 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, 37 entrevues ont été complétées, mais deux entrevues ont été éliminées parce qu'elles cumulaient moins de 5 employés après enquête. La différence entre les 59 entreprises éligibles et les 57 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 57 entreprises.

Population cible et échantillonnage (suite)

	<u>Nombre d'entreprises enquêtées</u>	<u>Nombre d'entreprises pondérées</u>	<u>% d'entreprises pondérées</u>	<u>Nombre d'employés</u>	<u>% d'employés</u>
Avignon	3	9	15,8 %	108	14,2 %
Bonaventure	10	12	21,1 %	123	16,2 %
La Côte-de-Gaspé	6	10	17,5 %	173	22,7 %
La Haute-Gaspésie	5	8	14,0 %	85	11,1 %
Le Rocher-Percé	6	12	21,1 %	194	25,5 %
Les Îles-de-la-Madeleine	5	6	10,5 %	79	10,3 %
Total	35	57	100,0 %	760	100,0 %

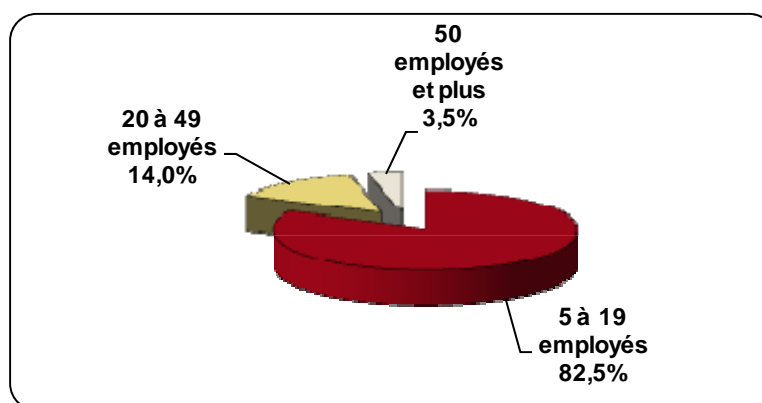
Taux de réponse, pondération et marge d'erreur

Toutes les entrevues ont été réalisées entre le 28 mai et le 9 août 2010. Le taux de réponse est de 72,5 % et la marge d'erreur maximale pour l'ensemble de cet échantillon est de $\pm 10,7$ %. 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, 3,5 % d'entre elles ont une taille de 50 employés et plus, représentant 13,7 % de l'ensemble des employés. De leurs côtés, les 14,0 % d'entreprises comptant entre 20 et 49 employés gèrent 30,5 % des employés, alors que les 82,5 % des entreprises de 5 à 19 employés cumulent 55,8 % de l'ensemble des employés. Au total, cela représente 760 personnes (20,3 % d'hommes et 79,7 % de femmes) ayant travaillé au cours des douze mois avant le sondage, dont 79,5 % travaillent à temps plein et 20,4 % à temps partiel.

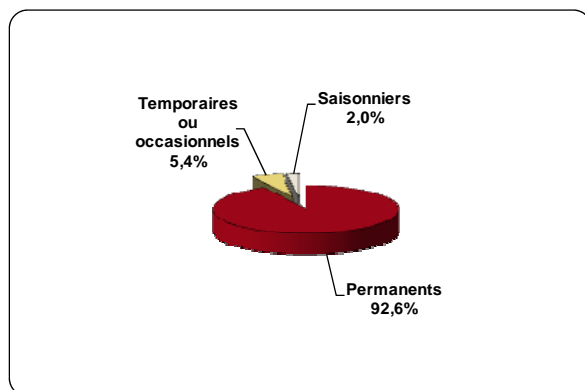


En 2006 : 72 entreprises enquêtées cumulaient 1 025 employés

Taille de l'entreprise	Pourcentage
5 à 19 employés	81,9 %
20 à 49 employés	16,7 %
50 et plus	1,4 %

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

Description des emplois et des employés



La majorité (92,6 %) des emplois sont permanents, 5,4 % sont temporaires ou occasionnels et 2,0 % sont saisonniers.

Ajoutons que l'on compte parmi ces emplois 3,7 % d'étudiants, 0,8 % de personnes immigrantes et 0,1 % de personnes handicapées.

En 2006

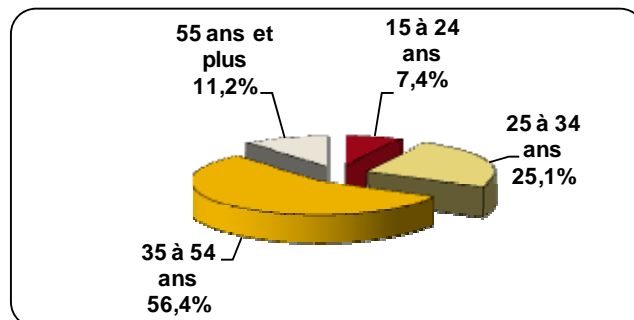
Type d'emploi	Pourcentage
Permanents	88,8 %
Temporaires ou occasionnels	11,2 %
Saisonniers	0,0 %

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

Âge des employés

Dans l'ensemble des entreprises, 7,4 % des employés sont âgés de 15 à 24 ans, 25,1 % de 25 à 34 ans, 56,4 % de 35 à 54 ans et 11,2 % ont 55 ans et plus.

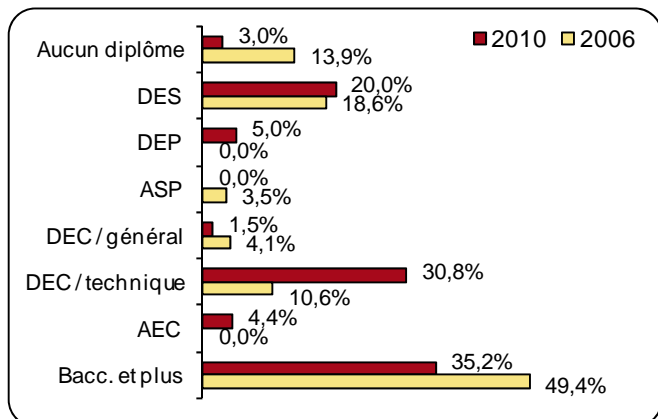
En 2006			
15 à 24 ans	25 à 34 ans	35 à 54 ans	55 et plus
4,5 %	19,8 %	70,1 %	5,6 %



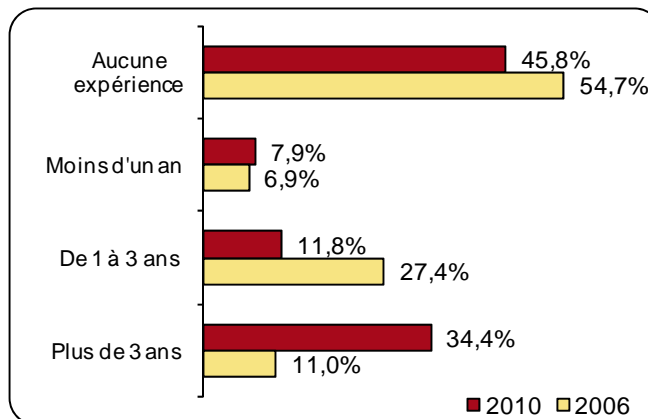
Scolarité et expérience par profession

On constate aux graphiques ci-dessous que de façon générale en 2010, une plus grande proportion de postes n'exige aucune expérience (45,8 %) ou une expérience de plus de trois ans (34,4 %) et, côté scolarité, on demande un diplôme de niveau collégial technique (30,8 %) ou universitaire (35,2 %).

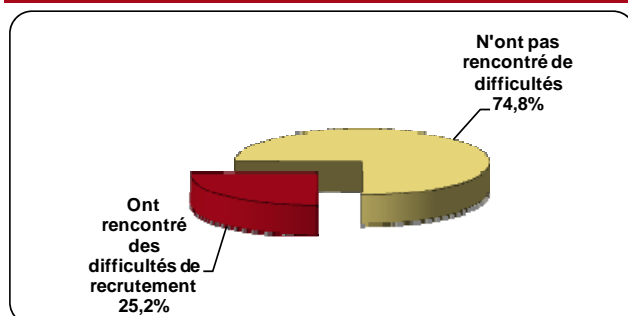
Scolarité exigée



Expérience requise



Difficulté de recrutement par profession



Par ailleurs, le quart des entreprises répondantes (25,2 %) affirme avoir 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 39,1 %.

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 recherchés (72,4 %) et, dans une moindre mesure, aux compétences (27,3 %) et/ou à l'expérience (22,1 %) recherchées. Si pour 47,7 % des professions, ces difficultés ne génèrent aucune conséquence, on mentionne toutefois la nécessité d'embaucher des candidats moins qualifiés dans 29,9 % des cas.

Causes ⁵ des difficultés de recrutement rencontrées :			Conséquences ⁵ des difficultés de recrutement :		
	2010	2006		2010	2006
• Activités saisonnières	0,0 %	10,4 %	• Aucune	47,7 %	25,9 %
• Travail temporaire	4,9 %		• Réorganisation du travail	6,0 %	46,9 %
• Salaire	6,0 %	0,0 %	• Embauche de candidats moins qualifiés	29,9 %	17,0 %
• Milieu de travail	0,0 %	3,5 %	• Formation des employés en place	1,9 %	11,6 %
• Horaire de travail	1,9 %	10,4 %	• Perte de contrats	3,0 %	17,0 %
• Localisation géographique	9,8 %	43,4 %	• Prolongation des heures supplémentaires	3,9 %	37,7 %
• Diplôme recherché	72,4 %	72,5 %	• Appel à la sous-traitance	0,0 %	7,1 %
• Expérience recherchée	22,1 %	46,6 %	• Déménagement total ou en partie des activités	4,9 %	0,0 %
• Compétences recherchées	27,3 %	36,3 %	• Fermeture de l'entreprise et arrêt des activités	7,6 %	0,0 %
• Qualités personnelles	9,8 %	3,5 %	• Autres	0,0 %	21,9 %

Spécifions que 21,4 % des entreprises affirment avoir fait des démarches de recrutement au cours des douze derniers mois auprès d'étudiants, 6,6 % auprès de personnes immigrantes et 3,1 % auprès de personnes handicapées.

Compétences et connaissances exigées à l'embauche par profession

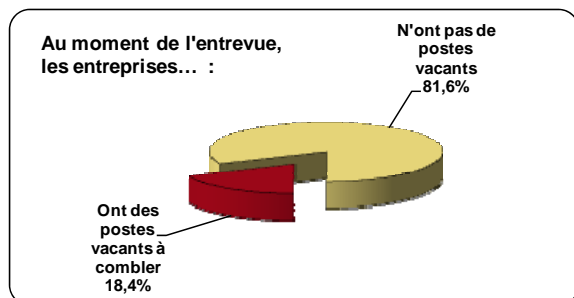
Les principales compétences et connaissances exigées lors de l'embauche sont des compétences techniques propres à l'exercice de la profession (29,7 %) ainsi que des compétences personnelles (23,9 %), interpersonnelles (18,9 %) et/ou des connaissances en vente et marketing (18,1 %). Précisons que pour plus de quatre professions sur dix (42,0 %), on n'exige aucune compétence particulière.

Compétences et connaissances ⁵ exigées lors de l'embauche :		
	2010	2006
• Aucune compétence particulière	42,0 %	8,9 %
• Compétences de base	1,2 %	17,0 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	29,7 %	33,9 %
• Connaissances linguistiques	10,0 %	8,1 %
• Connaissances en informatique et en bureautique	5,6 %	4,1 %
• Connaissances en automatisation des procédés de production	0,7 %	-
• Connaissances en planification et en gestion	12,7 %	16,9 %
• Connaissances en vente et marketing	18,1 %	-
• Conditions de pratique (certificat de qualification, ordre, etc.)	7,7 %	-
• Compétences interpersonnelles	18,9 %	31,5 %
• 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, 18,4 % des entreprises mentionnent avoir des postes vacants à combler dans leur établissement. Le nombre de postes varie de 1 à 2 postes, pour une moyenne de 1,1 poste par entreprise et un total de 11 postes.

Principales sources de recrutement

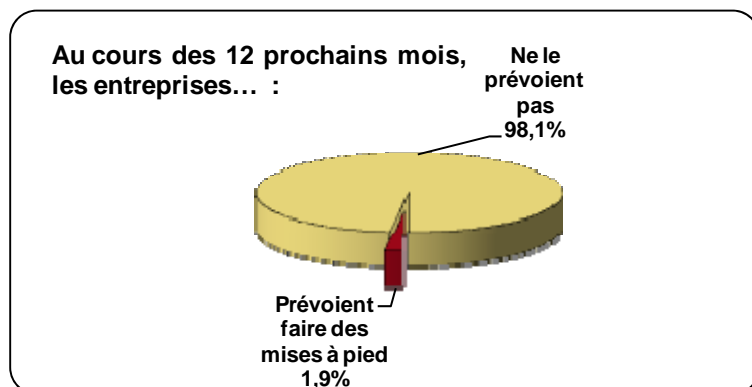
Les principales sources de recrutement utilisées par les entreprises pour l'embauche de leurs employés sont : le centre local d'emploi (75,0 %), le site Internet de l'établissement (70,5 %) et les journaux (62,3 %).

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

	2010	2006
• Journaux	62,3 %	61,9 %
• Publications d'affaires ou d'association d'employeurs	16,3 %	-
• Agences de placement privées	14,6 %	3,9 %
• Centre local d'emploi (Emploi-Québec)	75,0 %	3,9 %
• Autres organismes publics d'emploi	1,9 %	-
• Institutions de formation	31,7 %	27,1 %
• Candidats recommandés par les employés	57,6 %	26,1 %
• Candidats recommandés par les dirigeants de l'établissement	52,0 %	-
• Recommandés par les employés et dirigeants concurrents	23,2 %	-
• Banque de curriculum vitae de l'établissement	59,0 %	19,9 %
• Site Internet de l'établissement	70,5 %	-
• Site Internet d'Emploi-Québec (Placement en ligne)	59,3 %	37,0 %
• Site Internet d'autres organismes publics d'emploi	5,9 %	} 10,9 %
• Site Internet spécialisé dans le recrutement du personnel	22,5 %	
• Autres	-	17,9 %

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

Nombre et types d'emplois



Par ailleurs, il appert du graphique ci-contre que 1,9 % des entreprises prévoient procéder à des mises à pied dans leur établissement au cours des douze prochains mois. Au total, cela représentera deux pertes potentielles d'emplois qui s'avèrent des emplois permanents (100 %).

En 2006, 1,9 % des entreprises prévoient effectuer des mises à pied permanentes ou à durée indéterminée.

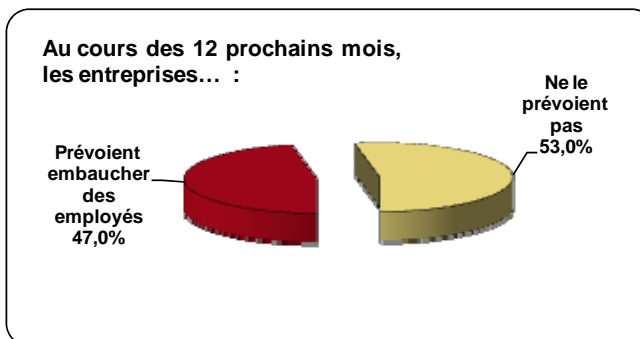
⁶ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

VOLET MAIN-D'ŒUVRE – INTENTIONS D'EMBAUCHE

Nombre et types d'emplois

Au cours de la prochaine année, près de la moitié des entreprises (47,0 %) prévoit embaucher des employés dans leur établissement. Au total, cela représentera 18 emplois. De ce nombre, 83,3 % seront des postes à temps plein et 16,7 % des postes à temps partiel.

En 2006, 36,2 % des entreprises prévoyaient avoir besoin d'embaucher du nouveau personnel en 2007.



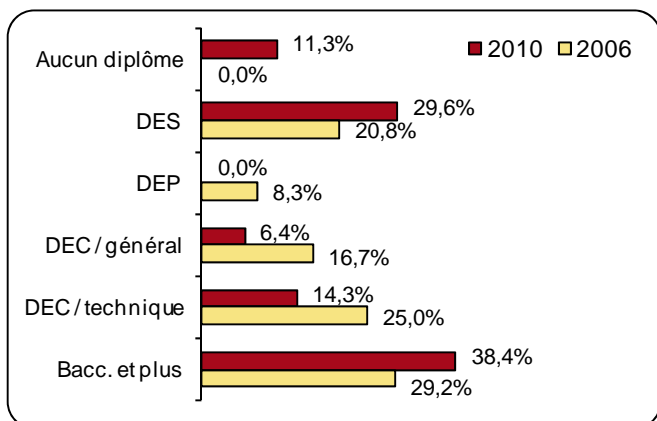
La majorité (61,1 %) de ces postes seront permanents, 27,8 % seront saisonniers et 11,1 % seront temporaires ou occasionnels.

Spécifions aussi que 23,0 % des entreprises envisagent embaucher de la main-d'œuvre étudiante au cours de la prochaine année.

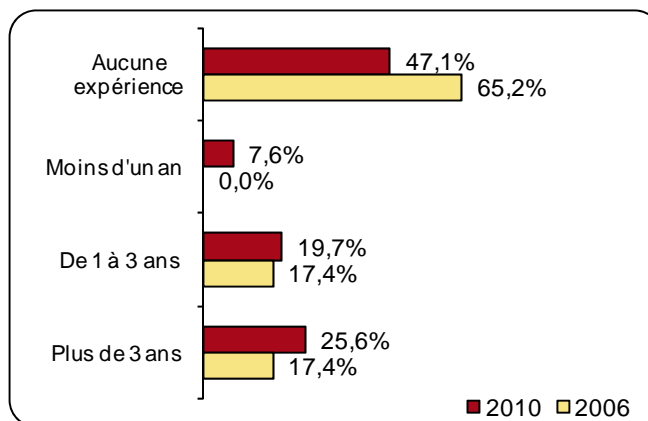
Scolarité et expérience par profession

On constate aux graphiques ci-dessous que de façon générale en 2010, une plus grande proportion de ces nouveaux postes n'exigera aucune expérience (47,1 %), mais un diplôme de niveau universitaire (38,4 %) ou de 5^e secondaire (29,6 %).

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 54,1 %.

Causes⁷ des difficultés de recrutement prévues :

- Localisation géographique 16,5 %
- Diplôme recherché 56,4 %
- Compétences recherchées 10,5 %

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



En 2006, 44,3 % des entreprises rencontraient ou anticipaient des difficultés de recrutement.

Les principales causes de ces difficultés de recrutement seront reliées aux diplômes recherchés (56,4 %).

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

Enfin, les principales compétences et connaissances exigées pour ces nouveaux postes seront des connaissances en planification et en gestion (26,1 %) et des compétences interpersonnelles (22,9 %). Ajoutons que pour plus de quatre professions sur dix (42,2 %), on n'exige aucune compétence particulière.

Compétences et connaissances⁷ exigées pour les intentions d'embauche :

	2010	2006
• Aucune compétence particulière	42,2 %	4,0 %
• Compétences de base	0,0 %	8,8 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	14,6 %	27,5 %
• Connaissances linguistiques	11,4 %	10,4 %
• Connaissances en informatique et en bureautique	11,4 %	17,1 %
• Connaissances en planification et en gestion	26,1 %	15,3 %
• Connaissances en vente et marketing	17,2 %	-
• Conditions de pratique (certificat de qualification, ordre, etc.)	17,2 %	-
• Compétences interpersonnelles	22,9 %	48,1 %
• Compétences personnelles	20,3 %	-

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... :

Ne le prévoient pas
16,6%



Prévoient offrir de la formation
83,4%

En ce qui a trait à la formation, 83,4 % 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 des compétences techniques propres à l'exercice des professions (24,9 %).

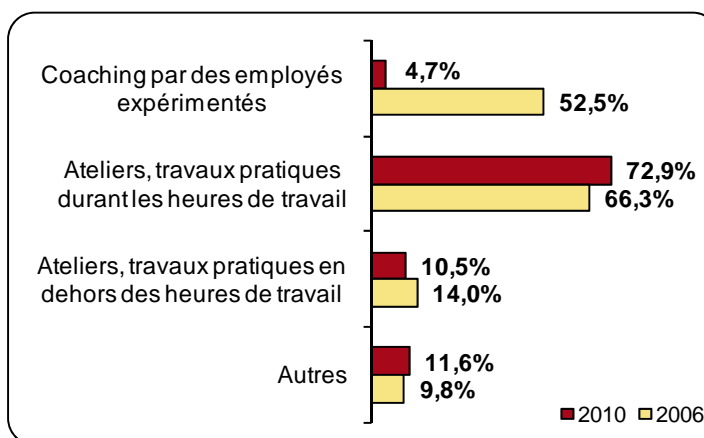
En 2006, 87,8 % des entreprises prévoyaient offrir de la formation en 2007.

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

	2010	2006
• Compétences de base	2,3 %	2,9 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	24,9 %	53,9 %
• Compétences interpersonnelles et personnelles	0,0 %	3,1 %
• Connaissances en informatique	0,0 %	11,7 %
• Connaissances en planification et en gestion	2,6 %	16,1 %
• Autres connaissances ou compétences	32,6 %	19,2 %

Méthodes de formation

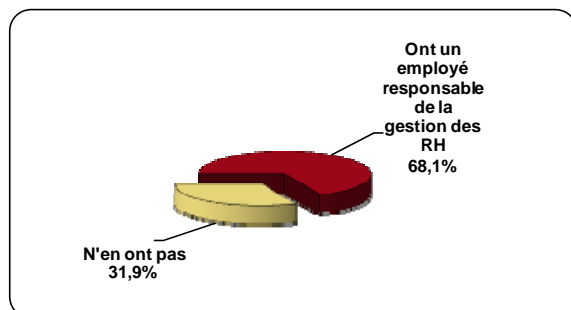
La principale méthode⁸ utilisée par les entreprises prévoyant offrir de la formation afin d'inciter leurs employés à y participer s'avère des ateliers ou des travaux pratiques durant les heures de travail (72,9 %).



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, 68,1 % des entreprises affirment avoir une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans leur établissement. En moyenne, 48 % de sa tâche est consacrée à cette responsabilité.

En 2006, ces taux étaient respectivement de 50,6 % et de 31 %.

Politique de gestion des ressources humaines

Si 22,1 % des entreprises n'ont aucune politique de gestion des ressources humaines, dans les 77,9 % entreprises restantes, les principales politiques de gestion des ressources humaines dans les établissements sont les politiques des salaires et avantages sociaux (61,2 %). Ajoutons que 72,9 % des entreprises possèdent un manuel de l'employé qui regroupe les différentes politiques.

Politiques de gestion des ressources humaines implantées⁹ :

	2010	2006
• Aucune politique	22,1 %	14,3 %
• Programme d'aide aux employés	48,0 %	53,3 %
• Politique de recrutement et de sélection	53,1 %	45,9 %
• Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche	50,0 %	59,6 %
• Politique d'évaluation de rendement des employés	50,0 %	73,8 %
• Politique des salaires et avantages sociaux	61,2 %	78,8 %
• Description des tâches	50,0 %	78,8 %
• Plan de formation	48,0 %	58,8 %
• Politique de mise à la retraite	50,0 %	42,1 %
• Politique de conciliation famille-travail	50,0 %	-
• Autres politiques	22,3 %	4,9 %

Difficultés en gestion des ressources humaines

On précise aussi que la principale difficulté éprouvée en matière de gestion des ressources humaines s'avère la motivation, la mobilisation et la reconnaissance (7,7 %). Spécifions toutefois que 76,4 % des entreprises mentionnent ne rencontrer aucune difficulté quant à la gestion des ressources humaines.

Difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines⁹ :

	2010	2006
• Aucune difficulté	76,4 %	39,8 %
• Formation (Planification et analyse des besoins)	1,9 %	5,4 %
• Recrutement, sélection, embauche et congédiement	3,7 %	44,1 %
• Roulement et rétention	0,0 %	8,9 %
• Motivation, mobilisation et reconnaissance	7,7 %	3,6 %
• Coaching, encadrement	0,0 %	2,8 %
• Relations et climat de travail	3,9 %	1,4 %
• Planification de la relève et succession d'entreprise	3,5 %	12,9 %
• Autres difficultés	8,1 %	1,8 %

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 42,7 % que les entreprises affirment avoir des stratégies concernant l'attraction d'employés. On nomme principalement les conditions de travail (23,2 %).

Stratégies d'attraction des employés ¹⁰ :	%
Aucune	57,3
Conditions de travail (avantages/horaire/flexibilité)	23,2
Réputation de l'entreprise	11,1
Écoles	5,9
Garantie d'heures	4,5
Emploi attirant	2,5
Salaire	2,2
Activités	2,0

Stratégies de rétention des employés

Enfin, 69,1 % des entreprises mentionnent avoir des stratégies concernant la rétention d'employés. Il s'agit surtout des conditions de travail (20,7 %), du salaire (14,8 %) et des activités (13,3 %).

Stratégies de rétention des employés ¹⁰ :	%
Aucune	30,9
Conditions de travail (avantages/horaire/flexibilité)	20,7
Salaire	14,8
Activités	13,3
Relations entre employés-employeur/Communication	11,6
Réputation/Image	11,1
Reconnaissance/Respect	11,1
Climat de travail, d'équipe	9,4
Bonne intégration des employés/Implication/Motivation	4,7
Garantie d'heures/contrat/travail	4,5
Bien-être des employés/Bien traités	4,0
Conciliation travail/famille	2,2
Divers	6,9

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 de bureau (61 postes) et parmi le personnel professionnel en gestion des affaires et finances (53 postes). De même, les difficultés de recrutement anticipées s'avèreront aussi plus grandes parmi le personnel professionnel en gestion des affaires et finances (5 postes), tout comme les intentions d'embauche (7 postes).

SECTEUR DES FINANCES, ASSURANCES ET SERVICES IMMOBILIERS

	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 = 58) - 25,2 %	(n = 1) - 1,9 %	(n = 27) - 47,0 %	(n = 11) - 54,1 %
Grands groupes professionnels	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes
00 Cadres supérieurs	2	0	0	0
01 à 09 Cadres intermédiaires et autre personnel de gestion	18	0	0	0
11 Personnel professionnel en gestion des affaires et finances	53	0	7	5
12 Personnel spécialisé en administration et en travail de bureau	11	0	1	1
14 Personnel de bureau	61	0	2	2
21 Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	0	0	0	0
22 Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	12	0	1	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	3	0	2	1
42 Personnel paraprofessionnel du droit, services sociaux, enseignement et religion	2	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	0	0	4	0
62 Personnel spécialisé de la vente et des services	23	0	0	0
64 Personnel intermédiaire de la vente et des services	6	0	0	0
66 Personnel élémentaire de la vente et des services	3	0	0	0
72-73 Personnel des métiers, personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	5	2	2	2
74 Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	0	0	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	0	0	0
84 Personnel intermédiaire du secteur primaire	2	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	0	0
94-95 Personnel relié à la transformation, à la fabrication et au montage	1	0	0	0
96 Personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	0	0	0	0
TOTAL	203	2	18	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

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 représentants au service à la clientèle/services financiers (60 postes) et parmi les autres agents financiers (42 postes). Les difficultés de recrutement anticipées seront aussi plus élevées parmi les autres agents financiers (5 postes), tout comme les intentions d'embauche (7 postes).

<u>DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT POUR LES EMPLOYÉS EN FONCTION AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS</u> (n = 203)	<u>Nombre de postes</u>	<u>INTENTIONS DE MISES À PIED</u> (n = 2)	<u>Nombre de postes</u>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1433 Représentants au service à la clientèle/services financiers ▪ 1114 Autres agents financiers ▪ 6231 Agents et courtiers d'assurance ▪ 0122 Directeurs de banque, du crédit ▪ 2264 Inspecteurs en construction ▪ 1113 Agents en valeurs, en placements/négociateurs en valeurs ▪ 1221 Agents d'administration ▪ 6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail ▪ 1235 Estimateurs et évaluateurs ▪ 7312 Mécaniciens d'équipement lourd 	<ul style="list-style-type: none"> 60 42 23 18 12 11 7 6 4 4 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 7373 Foreurs de puits d'eau 	<ul style="list-style-type: none"> 2
<hr/>		<hr/>	
<u>INTENTIONS D'EMBAUCHE</u> (n = 18)		<u>DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ANTICIPÉES</u> (n = 11)	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1114 Autres agents financiers ▪ 5254 animateurs et responsables de programmes de sports/loisirs ▪ 7312 Mécaniciens d'équipement lourd ▪ 1433 Représentants au service à la clientèle/services financiers ▪ 4168 Agents de programmes de l'administration publique ▪ 4163 Agents de développement économique/recherchistes marketing ▪ 2231 Technologues et techniciens en génie civil ▪ 1236 Courtiers en douanes, courtiers maritimes 	<ul style="list-style-type: none"> 7 4 2 2 1 1 1 1 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1114 Autres agents financiers ▪ 7312 Mécaniciens d'équipement lourd ▪ 1433 Représentants au service à la clientèle/services financiers ▪ 4163 Agents de développement économique/recherchistes marketing ▪ 1236 Courtiers en douanes, courtiers maritimes 	<ul style="list-style-type: none"> 5 2 2 1 1

