

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

**Rapport sectoriel
FORÊT, BOIS ET PAPIER**

Novembre 2010

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Pages</u>
PRINCIPAUX RÉSULTATS POUR LES ENTREPRISES DE 5 EMPLOYÉS ET PLUS DU SECTEUR DE LA FORÊT, DU BOIS ET DU PAPIER	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 : 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 DE LA FORÊT, DU BOIS ET DU PAPIER

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 la forêt, du bois et du papier. Au total, ce secteur compte environ 119 entreprises² qui emploient 2 030 personnes³. Si l'on tient compte des secteurs d'activité retenus et de l'échantillonnage, nous disposons au total de 40 coordonnées d'entreprises, dont 8 se sont révélées non éligibles (entreprises fermées, moins de cinq employés, etc.). Parmi les 32 entreprises éligibles, 21 entrevues téléphoniques ont été réalisées⁴. Après pondération, cela représente **29⁴ entreprises** comptant **1 120 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, 22 entrevues ont été complétées, mais une entrevue a été éliminée parce qu'elle cumulait moins de 5 employés après enquête. La différence entre les 32 entreprises éligibles et les 29 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 29 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	8	9	31,0 %	330	29,5 %
Bonaventure	6	9	31,0 %	291	26,0 %
La Côte-de-Gaspé	3	3	10,3 %	156	13,9 %
La Haute-Gaspésie	2	6	20,7 %	210	18,7 %
Le Rocher-Percé	2	2	6,9 %	133	11,9 %
Les Îles-de-la-Madeleine	0	0	0,0 %	0	0,0 %
Total	21	29	100,0 %	1 120	100,0 %

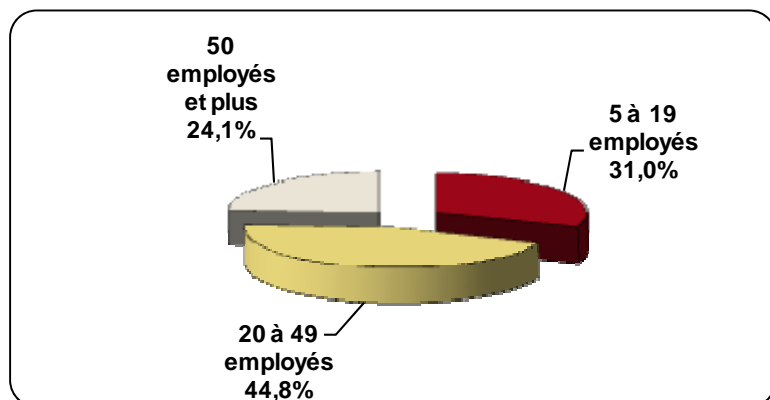
Taux de réponse, pondération et marge d'erreur

Toutes les entrevues ont été réalisées entre le 28 mai et le 9 août 2010. Le taux de réponse est de 77,5 % et la marge d'erreur maximale pour l'ensemble de cet échantillon est de $\pm 12,8$ %. 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, 24,1 % d'entre elles ont une taille de 50 employés et plus, représentant 49,9 % de l'ensemble des employés. De leurs côtés, les 44,8 % d'entreprises comptant entre 20 et 49 employés gèrent 41,4 % des employés, alors que les 31,0 % des entreprises de 5 à 19 employés cumulent 8,7 % de l'ensemble des employés. Au total, cela représente 1 120 personnes (93,2 % d'hommes et 6,8 % de femmes) ayant travaillé au cours des douze mois avant le sondage, dont 95,1 % travaillent à temps plein et 4,9 % à temps partiel.

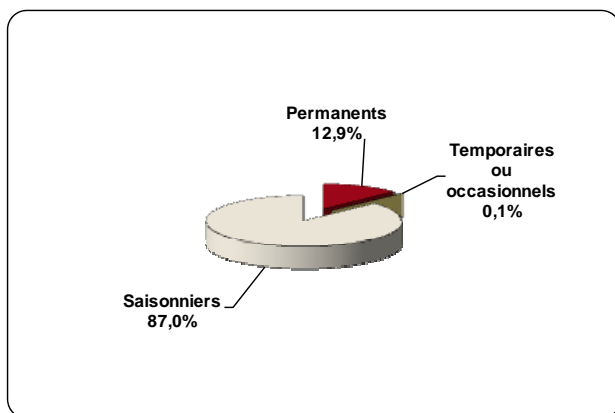


En 2006 : 44 entreprises enquêtées cumulaient 2 003 employés

Taille de l'entreprise	Pourcentage des entreprises	Pourcentage des employés
5 à 19 employés	29,5 %	29,5 %
20 à 49 employés	36,4 %	36,4 %
50 et plus	34,1 %	34,1 %

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

Description des emplois et des employés



La majorité (87,0 %) des emplois sont saisonniers, 12,9 % sont permanents et 0,1 % sont temporaires ou occasionnels.

Ajoutons que l'on compte parmi ces emplois 0,4 % d'étudiants.

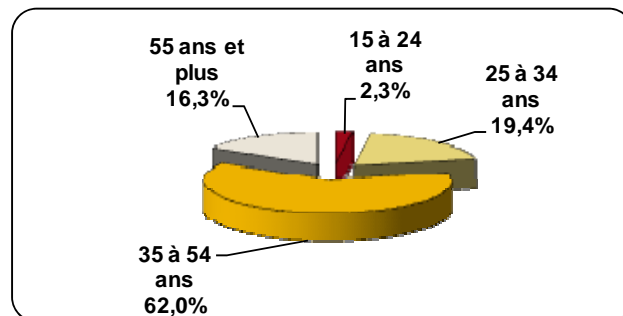
En 2006		
Permanents	Temporaires ou occasionnels	Saisonniers
50,5 %	12,2 %	37,3 %

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

Âge des employés

Dans l'ensemble des entreprises, 2,3 % des employés sont âgés de 15 à 24 ans, 19,4 % de 25 à 34 ans, 62,0 % de 35 à 54 ans et 16,3 % ont 55 ans et plus.

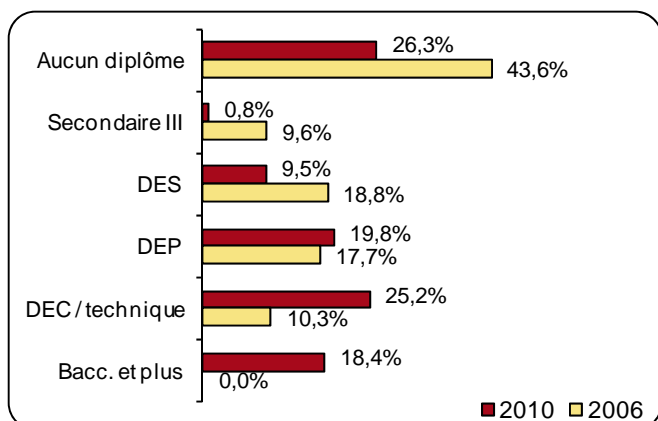
En 2006			
15 à 24 ans	25 à 34 ans	35 à 54 ans	55 et plus
9,7 %	18,0 %	62,4 %	9,8 %



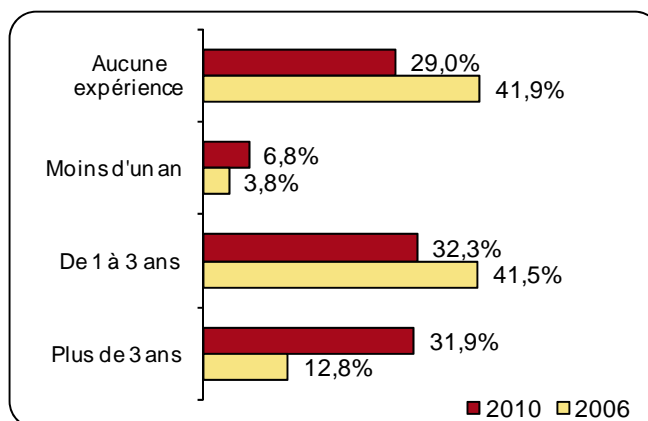
Scolarité et expérience par profession

On constate aux graphiques ci-dessous que de façon générale en 2010 lors de l'embauche de postes, on exige dans des proportions similaires soit aucun diplôme (26,3 %) ou un diplôme de niveau secondaire professionnel (19,8 %), collégial technique (25,2 %) ou universitaire (18,4 %). De même, côté expérience, on demande soit aucune expérience (29,0 %), une expérience variant entre 1 et 3 ans (32,3 %) ou de plus de trois ans (31,9 %).

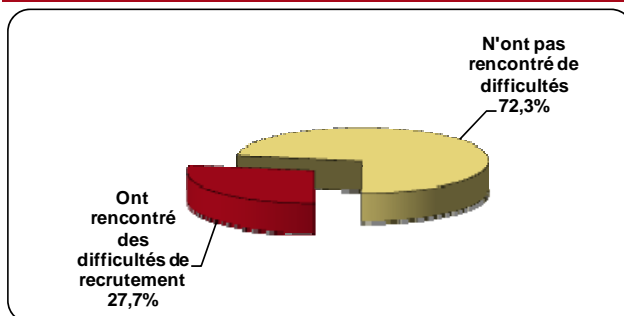
Scolarité exigée



Expérience requise



Difficulté de recrutement par profession



Par ailleurs, les entreprises répondantes affirment dans une proportion de 27,7 % 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 32,0 %.

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 (44,8 %) et/ou au manque de stabilité des emplois (23,8 %). Si pour 18,1 % des professions, ces difficultés ne génèrent aucune conséquence, on mentionne toutefois la perte de contrats dans 54,3 % des cas.

Causes ⁵ des difficultés de recrutement rencontrées :			Conséquences ⁵ des difficultés de recrutement :		
	2010	2006		2010	2006
• Activités saisonnières	16,2 %	7,1 %	• Aucune	18,1 %	7,1 %
• Travail temporaire	23,8 %		• Réorganisation du travail	13,3 %	15,6 %
• Salaire	7,6 %	10,3 %	• Embauche de candidats moins qualifiés	16,2 %	41,7 %
• Milieu de travail	17,1 %	0,0 %	• Formation des employés en place	0,0 %	44,1 %
• Horaire de travail	9,5 %	10,9 %	• Perte de contrats	54,3 %	15,6 %
• Localisation géographique	2,9 %	24,4 %	• Prolongation des heures supplémentaires	7,6 %	36,0 %
• Diplôme recherché	44,8 %	35,0 %	• Appel à la sous-traitance	0,0 %	27,5 %
• Expérience recherchée	5,7 %	17,3 %	• Fermeture de l'entreprise et arrêt des activités	2,9 %	7,1 %
• Compétences recherchées	6,7 %	11,8 %	• Autres	11,4 %	14,2 %
• Qualités personnelles	3,8 %	3,8 %			

Spécifions que 10,3 % des entreprises affirment avoir fait des démarches de recrutement au cours des douze derniers mois auprès de personnes handicapées, 6,9 % auprès d'étudiants et autant (6,9 %) auprès de personnes immigrantes.

Compétences et connaissances exigées à l'embauche par profession

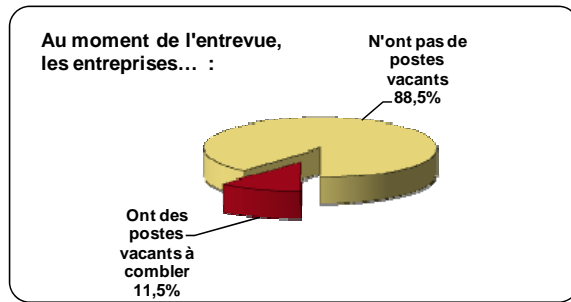
Les principales compétences et connaissances exigées lors de l'embauche sont des compétences techniques propres à l'exercice de la profession (48,2 %). Précisons que pour trois professions sur dix (29,6 %), on n'exige aucune compétence particulière.

Compétences et connaissances ⁵ exigées lors de l'embauche :	2010	2006
• Aucune compétence particulière	29,6 %	17,2 %
• Compétences de base	4,5 %	4,0 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	48,2 %	48,1 %
• Connaissances linguistiques	1,6 %	4,0 %
• Connaissances en informatique et en bureautique	15,6 %	11,3 %
• Connaissances en planification et en gestion	4,5 %	0,0 %
• Connaissances en vente et marketing	0,8 %	-
• Connaissances en santé et sécurité et environnement	2,6 %	-
• Conditions de pratique (certificat de qualification, ordre, etc.)	6,6 %	-
• Compétences interpersonnelles	11,4 %	30,0 %
• Compétences personnelles	15,2 %	-

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, 11,5 % des entreprises mentionnent avoir des postes vacants à combler dans leur établissement. Le nombre de postes varie entre 3 et 5 postes, pour une moyenne de 4,0 postes par entreprise et un total de 13 postes.

Principales sources de recrutement

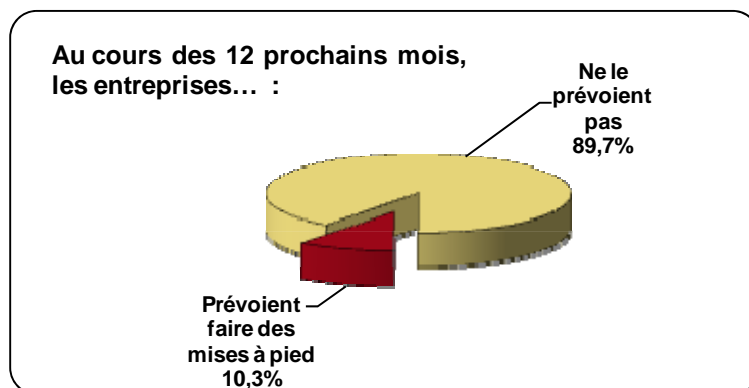
Les principales sources de recrutement utilisées par les entreprises pour l'embauche de leurs employés sont : les banques de curriculum vitae de l'établissement (73,0 %), les recommandations de candidats par les dirigeants de l'établissement (67,8 %) ou par les employés (66,1 %) et le centre local d'emploi (55,7 %).

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

	2010	2006
• Journaux	47,7 %	55,1 %
• Publications d'affaires ou d'association d'employeurs	3,4 %	-
• Centre local d'emploi (Emploi-Québec)	55,7 %	26,9 %
• Autres organismes publics d'emploi	3,4 %	-
• Institutions de formation	29,3 %	0,0 %
• Candidats recommandés par les employés	66,1 %	73,1 %
• Candidats recommandés par les dirigeants de l'établissement	67,8 %	-
• Recommandés par les employés et dirigeants concurrents	29,9 %	-
• Banque de curriculum vitae de l'établissement	73,0 %	33,3 %
• Site Internet de l'établissement	24,1 %	-
• Site Internet d'Emploi-Québec (Placement en ligne)	42,5 %	7,7 %
• Site Internet d'autres organismes publics d'emploi	0,0 %	} 0,0 %
• Site Internet spécialisé dans le recrutement du personnel	3,4 %	
• Autres	-	12,8 %

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

Nombre et types d'emplois



Par ailleurs, il appert du graphique ci-contre que 10,3 % des entreprises prévoient procéder à des mises à pied dans leur établissement au cours des douze prochains mois. Au total, cela représentera 91 pertes potentielles d'emplois et tous ces emplois (100 %) seront saisonniers.

En 2006, 23,3 % 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.

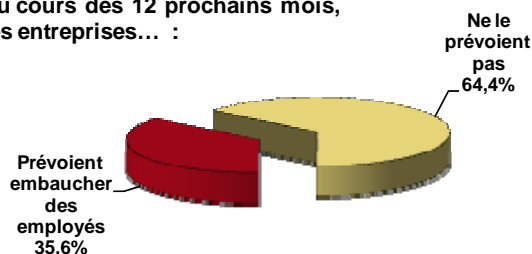
VOLET MAIN-D'ŒUVRE – INTENTIONS D'EMBAUCHE

Nombre et types d'emplois

Au cours de la prochaine année, 35,6 % des entreprises prévoient embaucher des employés dans leur établissement. Au total, cela représentera 73 emplois. Tous ces emplois (100 %) seront des postes à temps plein et saisonniers.

En 2006, 37,3 % des entreprises prévoyaient avoir besoin d'embaucher du nouveau personnel en 2007.

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

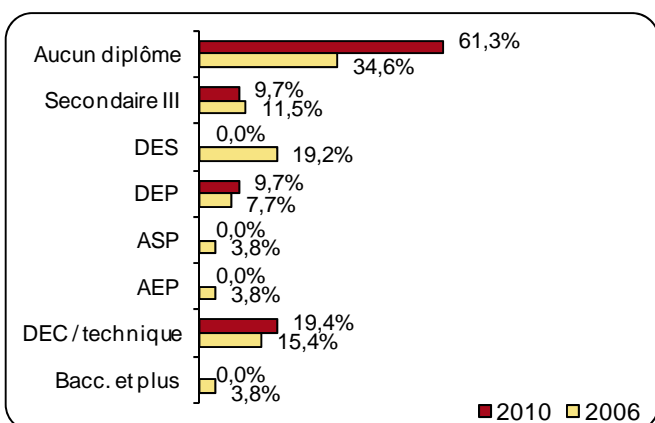


Spécifions aussi que 10,3 % des entreprises envisagent embaucher de la main-d'œuvre étudiante au cours de la prochaine année.

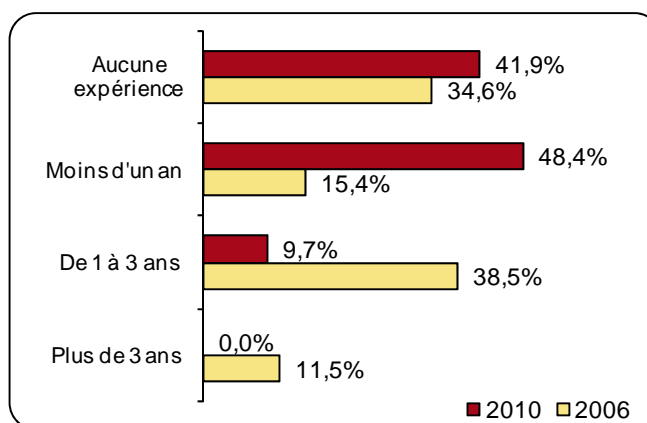
Scolarité et expérience par profession

On constate aux graphiques ci-dessous que de façon générale en 2010, une plus grande proportion de ces nouveaux postes n'exigera aucun diplôme (61,3 %) et aucune expérience (41,9 %) ou une expérience de moins d'un an (48,4 %).

Scolarité exigée



Expérience requise



VOLET MAIN-D'ŒUVRE – INTENTIONS D'EMBAUCHE

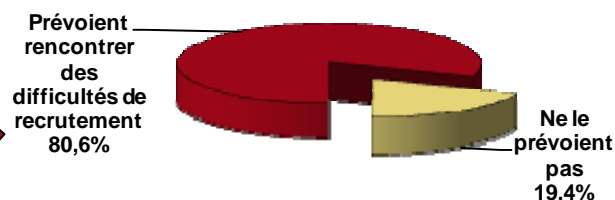
Difficultés de recrutement anticipées par profession

Pour l'ensemble de ces nouveaux postes, on s'attend à éprouver des difficultés de recrutement dans une proportion de 80,6 %.

Causes⁷ des difficultés de recrutement prévues :

- Activités saisonnières 16,0 %
- Travail temporaire 40,0 %
- Salaire 16,0 %
- Diplôme recherché 48,0 %
- Expérience recherchée 36,0 %
- Compétences recherchées 12,0 %

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



En 2006, 71,8 % des entreprises rencontraient ou anticipaient des difficultés de recrutement.

Les principales causes de ces difficultés de recrutement seront liées aux diplômes (48,0 %) et à l'expérience (36,0 %) recherchés, ainsi qu'au manque de stabilité des emplois (40,0 %).

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

Enfin, les principales compétences et connaissances exigées pour ces nouveaux postes seront liées aux conditions de pratique (certificat de qualification, ordre, etc.) (19,4 %) et aux compétences personnelles (12,9 %). Ajoutons que pour plus des deux tiers des professions (67,7 %), on n'exige aucune compétence particulière.

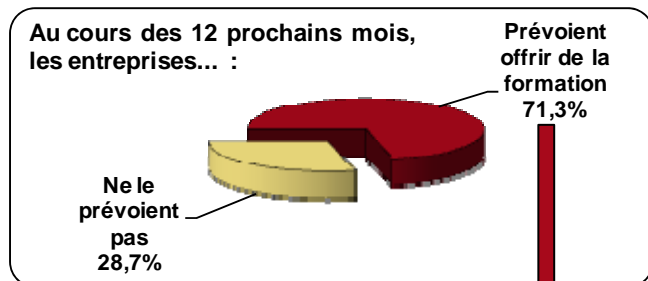
Compétences et connaissances⁷ exigées pour les intentions d'embauche :

	2010	2006
• Aucune compétence particulière	67,7 %	7,0 %
• Compétences de base	0,0 %	8,5 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	0,0 %	55,6 %
• Connaissances linguistiques	0,0 %	4,2 %
• Connaissances en informatique et en bureautique	0,0 %	7,0 %
• Connaissances en planification et en gestion	0,0 %	3,5 %
• Conditions de pratique (certificat de qualification, ordre, etc.)	19,4 %	-
• Compétences interpersonnelles	9,7 %	34,5 %
• Compétences personnelles	12,9 %	-

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



En ce qui a trait à la formation, 71,3 % 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 (54,8 %).

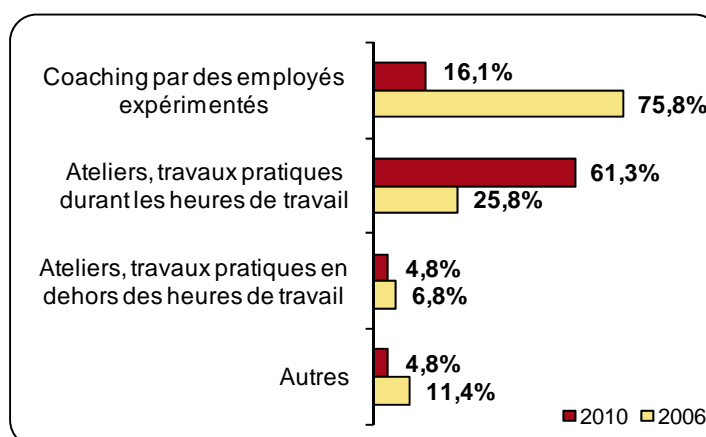
En 2006, 48,3 % des entreprises prévoyaient offrir de la formation en 2007.

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

	2010	2006
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	54,8 %	59,1 %
• Compétences interpersonnelles et personnelles	0,0 %	3,2 %
• Connaissances en informatique	0,0 %	21,5 %
• Connaissances en planification et en gestion	0,0 %	13,4 %
• Autres connaissances ou compétences	14,5 %	5,4 %

Méthodes de formation

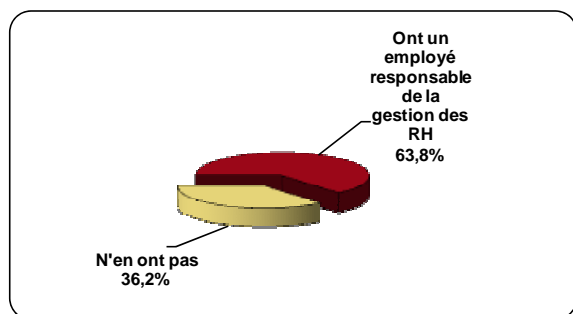
La principale méthode⁸ utilisée par les entreprises prévoyant offrir de la formation afin d'inciter leurs employés à y participer s'avère des ateliers ou des travaux pratiques durant les heures de travail (61,3 %).



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, 63,8 % des entreprises affirment avoir une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans leur établissement. En moyenne, 26 % de sa tâche est consacrée à cette responsabilité.

En 2006, ces taux étaient respectivement de 58,6 % et de 23 %.

Politique de gestion des ressources humaines

Si 65,5 % des entreprises n'ont aucune politique de gestion des ressources humaines, dans le tiers des entreprises restantes, les principales politiques de gestion des ressources humaines dans les établissements sont les politiques des salaires et avantages sociaux (20,7 %). Ajoutons que 43,7 % des entreprises possèdent un manuel de l'employé qui regroupe les différentes politiques.

Politiques de gestion des ressources humaines implantées⁹ :

	2010	2006
• Aucune politique	65,5 %	38,3 %
• Programme d'aide aux employés	8,0 %	24,4 %
• Politique de recrutement et de sélection	0,0 %	24,1 %
• Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche	11,5 %	41,5 %
• Politique d'évaluation de rendement des employés	8,0 %	47,1 %
• Politique des salaires et avantages sociaux	20,7 %	48,0 %
• Description des tâches	11,5 %	43,8 %
• Plan de formation	3,4 %	41,2 %
• Politique de mise à la retraite	0,0 %	5,0 %
• Politique de conciliation famille-travail	4,6 %	-
• Autres politiques	10,3 %	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 (18,4 %). Spécifions toutefois que 63,2 % 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	63,2 %	32,3 %
• Formation (Planification et analyse des besoins)	0,0 %	24,7 %
• Recrutement, sélection, embauche et congédiement	18,4 %	28,9 %
• Roulement et rétention	3,4 %	12,3 %
• Motivation, mobilisation et reconnaissance	10,3 %	19,1 %
• Coaching, encadrement	11,5 %	5,0 %
• Relations et climat de travail	8,0 %	13,3 %
• Planification de la relève et succession d'entreprise	3,4 %	23,3 %
• Mises à pied, licenciement et congédiement	-	11,8 %
• Autres difficultés	3,4 %	0,0 %

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 57,5 % que les entreprises affirment avoir des stratégies concernant l'attraction d'employés. On nomme principalement les conditions de travail (21,8 %).

Stratégies d'attraction des employés ¹⁰ :	%
Aucune	42,5
Conditions de travail (avantages/horaire/flexibilité)	21,8
Annonces	9,8
Fidélité des employés	8,6
Salaire	3,4
Écoles	3,4
Divers	10,3

Stratégies de rétention des employés

Enfin, 86,2 % des entreprises mentionnent avoir des stratégies concernant la rétention d'employés. Il s'agit surtout des conditions de travail (45,4 %) et du salaire (20,7 %).

Stratégies de rétention des employés ¹⁰ :	%
Aucune	13,8
Conditions de travail (avantages/horaire/flexibilité)	45,4
Salaire	20,7
Climat de travail, d'équipe	12,6
Fidélité des employés	12,1
Activités	10,3
Reconnaissance/Respect	8,0
Relations entre employés-employeur/Communication	6,9
Bonne intégration des employés/Implication/Motivation	4,6

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

VOLET MAIN-D'ŒUVRE

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

Le tableau 1 indique le nombre de postes et d'entreprises concernés par les difficultés de recrutement vécues et anticipées, les intentions de mises à pied et les intentions d'embauche selon les grands groupes professionnels. Ainsi, on constate que le personnel intermédiaire du secteur primaire affiche un grand nombre de postes dans les quatre cas (respectivement 376, 72, 26 et 26 postes). Pour les difficultés de recrutement anticipées et pour les intentions d'embauche s'ajoute le personnel élémentaire du secteur primaire (40 postes chacun), alors que pour les difficultés de recrutement antérieures s'ajoute le personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées (93 postes).

SECTEUR DE LA FORÊT, DU BOIS ET DU PAPIER

	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 = 35) - 27,7 %	(n = 3) - 10,3 %	(n = 10) - 35,6 %	(n = 8) - 80,6 %
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	0	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	4	0	0	0
14 Personnel de bureau	1	0	0	0
21 Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	1	0	0	0
22 Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	93	7	4	4
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	0	0	0	0
62 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	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	0	0	0	0
72-73 Personnel des métiers, personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	3	3	2	0
74 Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	0	4	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	29	3	0	0
84 Personnel intermédiaire du secteur primaire	376	72	26	26
86 Personnel élémentaire du secteur primaire	0	0	40	40
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	2	1	0
TOTAL	507	91	73	70

Tableau 2 : 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 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 ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière (320 postes), tandis que les difficultés de recrutement anticipées seront plus élevées parmi les manœuvres en aménagement paysager et entretien des terrains, tout comme les intentions d'embauche (40 postes chacun). Les intentions de mises à pied, quant à elles, atteindront plus les ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière (72 postes).

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT POUR LES EMPLOYÉS EN FONCTION AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS (n = 507)

	<u>Nombre de postes</u>
▪ 8422 Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	320
▪ 2223 Technologues et techniciens en sciences forestières	67
▪ 8432 Ouvriers de pépinières et de serres	40
▪ 8211 Surveillants de l'exploitation forestière	22
▪ 2224 Techniciens du milieu naturel et de la pêche	22
▪ 8421 Conducteurs de scies à chaîne et d'engins de débardage	16
▪ 8256 Surveillants de l'aménagement paysager et de l'horticulture	7
▪ 1221 Agents d'administration	4
▪ 7271 Charpentiers-menuisiers	3
▪ 2225 Techniciens/spécialistes en aménagement/horticulture	3
▪ 2231 Technologues et techniciens en génie civil	1
▪ 2122 Professionnels des sciences forestières	1
▪ 1414 Réceptionnistes et standardistes	1
▪ 0016 Cadres supérieurs - production de biens	1

INTENTIONS DE MISES À PIED (n = 91)

	<u>Nombre de postes</u>
▪ 8422 Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	72
▪ 2223 Technologues et techniciens en sciences forestières	7
▪ 7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	4
▪ 8253 Surveillants agricoles et ouvriers/élevage du bétail	3
▪ 7271 Charpentiers-menuisiers	3
▪ 9619 Autres manœuvres des serv. de transfo./fab./utilité publique	2

INTENTIONS D'EMBAUCHE (n = 73)

▪ 8612 Manœuvres en aménagement paysager et entretien des terrains	40
▪ 8422 Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	21
▪ 8432 Ouvriers de pépinières et de serres	5
▪ 2223 Technologues et techniciens en sciences forestières	3
▪ 7271 Charpentiers-menuisiers	2
▪ 9619 Autres manœuvres des serv. de transfo./fab./utilité publique	1
▪ 2224 Techniciens du milieu naturel et de la pêche	1

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ANTICIPÉES (n = 70)

▪ 8612 Manœuvres en aménagement paysager et entretien des terrains	40
▪ 8422 Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	21
▪ 8432 Ouvriers de pépinières et de serres	5
▪ 2223 Technologues et techniciens en sciences forestières	3
▪ 2224 Techniciens du milieu naturel et de la pêche	1

