

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

**Rapport par MRC
LA HAUTE-GASPÉSIE**

Novembre 2010

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Pages</u>
PRINCIPAUX RÉSULTATS POUR LES ENTREPRISES DE 5 EMPLOYÉS ET PLUS DE LA MRC DE LA HAUTE-GASPÉSIE	1
Présentation et objectifs de l'étude	1
Population cible et échantillonnage	1
Taux de réponse, pondération et marge d'erreur.....	1
CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES	2
Taille des entreprises.....	2
Regroupement sectoriel des entreprises	2
Distribution des employés selon le regroupement sectoriel des entreprises	3
VOLET MAIN-D'ŒUVRE – SITUATION AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS	3
Description des emplois et des employés.....	3
Âge des employés	4
Scolarité et expérience par profession.....	4
Difficultés de recrutement par profession	4
Compétences et connaissances exigées à l'embauche par profession.....	5
VOLET MAIN-D'ŒUVRE – POSTES VACANTS	6
Postes vacants au moment de l'entrevue	6
Principales sources de recrutement.....	6
VOLET MAIN-D'ŒUVRE – INTENTIONS DE MISES À PIED.....	6
Nombre et types d'emplois	6
VOLET MAIN-D'ŒUVRE – INTENTIONS D'EMBAUCHE	7
Nombre et types d'emplois	7
Scolarité et expérience par profession.....	7
Difficultés de recrutement anticipées par profession	8
Compétences et connaissances exigées pour les intentions d'embauche par profession	8
VOLET FORMATION.....	9
Prévision et nature des formations	9
Méthodes de formation	9
VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	10
Personne responsable de la gestion des ressources humaines.....	10
Politiques de gestion des ressources humaines.....	10
Difficultés en gestion des ressources humaines.....	10
Stratégies d'attraction des employés.....	11
Stratégies de rétention des employés.....	11
Tableau 1 : Nombre de postes concernés par les difficultés de recrutement vécues et anticipées, les intentions de mises à pied et les intentions d'embauche.....	12
Tableau 2 : Principales professions concernées par les difficultés de recrutement vécues et anticipées, les intentions de mises à pied et les intentions d'embauche	13

PRINCIPAUX RÉSULTATS POUR LES ENTREPRISES DE CINQ EMPLOYÉS ET PLUS DE LA MRC DE LA HAUTE-GASPÉSIE

Présentation et objectifs de l'étude

Le présent document résume les résultats recueillis dans le cadre de l'*Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des entreprises de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine*. Dans un premier temps, quelques aspects de la méthodologie de l'étude sont décrits, suivis des principales caractéristiques des entreprises. Par la suite, l'ensemble des résultats est présenté sous trois volets, soit le volet main-d'œuvre, le volet formation et le volet gestion des ressources humaines. Plus spécifiquement, cette enquête vise principalement les objectifs suivants :

- a) Identifier les besoins de main-d'œuvre et de compétences des entreprises de cinq employés et plus de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine issues de l'ensemble de l'économie.
- b) Accroître notre connaissance du marché du travail local et régional;
- c) Comparer les résultats avec ceux recueillis en 2006;
- d) Soutenir les planifications stratégiques et opérationnelles;
- e) Favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre;
- f) Soutenir le démarchage et l'intervention auprès des entreprises;
- g) Conseiller la main-d'œuvre selon les besoins actuels et anticipés du marché du travail;
- h) Identifier les besoins de formation ainsi que les difficultés de recrutement;
- i) Alimenter le processus de production des perspectives sectorielles et professionnelles ainsi que des occupations en demande.

Afin de permettre la comparaison des résultats, tout au long de ce document, lorsque cela s'avère possible, les résultats de l'étude réalisée en 2006¹ sont présentés.

Population cible et échantillonnage

La population ciblée est l'ensemble des entreprises de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine comptant cinq employés et plus œuvrant dans les secteurs suivants :

- Agroalimentaire;
- Forêt, bois et papier;
- Services publics et construction;
- Fabrication (autre qu'alimentaire et bois) + Mines et première transformation des métaux;
- Commerce de gros et de détail;
- Transport et entreposage;
- Hébergement, restauration, communications et information, industrie culturelle, arts et spectacles;
- Finances, assurances et services immobiliers;
- Services professionnels, scientifiques et techniques, gestion de sociétés, services administratifs et gestion des déchets;
- Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique;
- Autres services.

La MRC de La Haute-Gaspésie compte environ 580 entreprises² qui emploient 4 270 personnes³. Si l'on tient compte des secteurs d'activité retenus et de l'échantillonnage, nous disposons au total de 182 coordonnées d'entreprises, dont 24 se sont révélées non éligibles (entreprises fermées, moins de cinq employés, etc.). Parmi les 158 entreprises éligibles, 96 entrevues téléphoniques ont été réalisées⁴. Après pondération, cela représente **154 entreprises comptant 2 675 employés**.

Taux de réponse, pondération et marge d'erreur

Toutes les entrevues ont été réalisées entre le 28 mai et le 9 août 2010. Le taux de réponse est de 82,5 % et la marge d'erreur maximale pour l'ensemble de cet échantillon est de $\pm 6,3$ %. Spécifions qu'une pondération corrigeant la non-réponse a été réalisée, et ce, selon les six MRC ou TÉ, les trois tailles d'entreprises et les onze secteurs d'activité ciblés.

¹ *Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des entreprises de la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine*, Jolicoeur & associés, août 2007.

² Ces données sont extraites du Répertoire des entreprises d'Emploi-Québec.

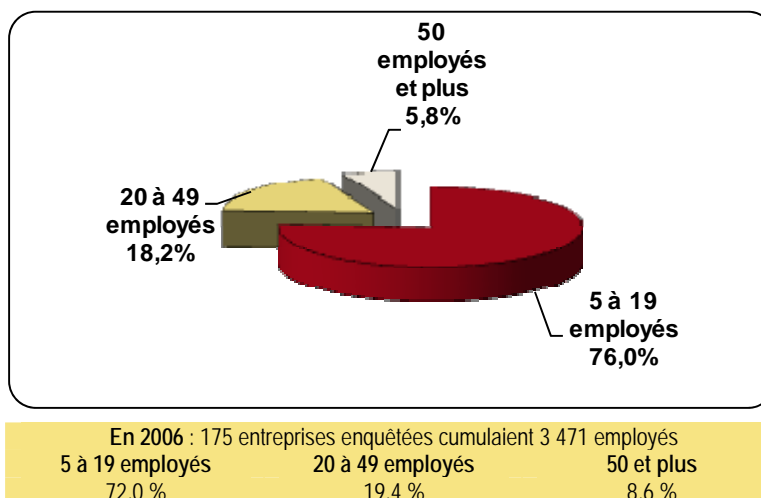
³ Ce total inclut la somme de l'ensemble des employés par entreprise. Ainsi, un individu travaillant dans deux entreprises se retrouve à être calculé deux fois.

⁴ En réalité, 98 entrevues ont été complétées, mais 2 ont été éliminées parce qu'elles cumulaient moins de 5 employés après enquête. La différence entre les 158 entreprises éligibles et les 154 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 154 entreprises.

CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES

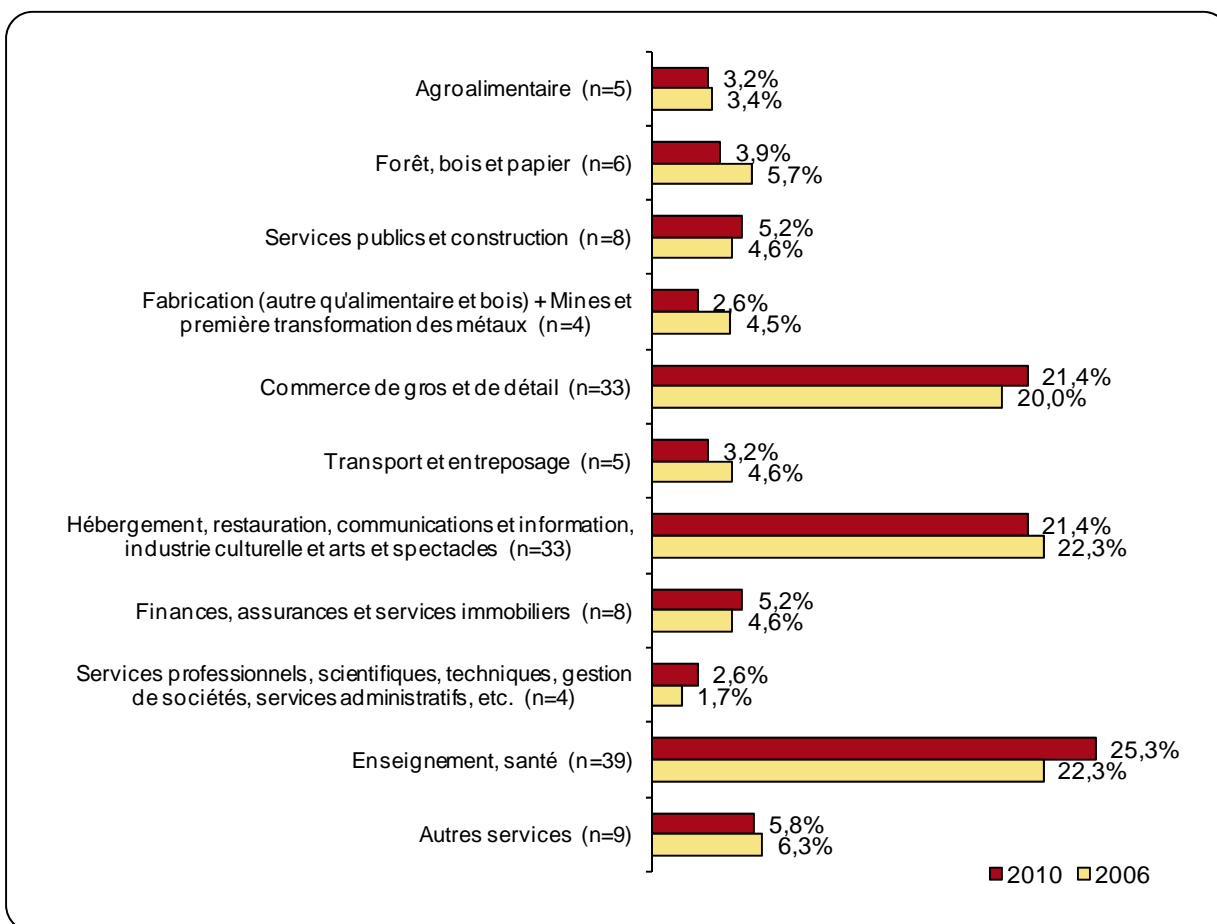
Taille des entreprises

Dans l'ensemble des entreprises, 5,8 % d'entre elles ont une taille de 50 employés et plus, représentant 24,8 % de l'ensemble des employés. De leurs côtés, les 18,2 % d'entreprises comptant entre 20 et 49 employés gèrent 31,9 % des employés, alors que les 76,0 % des entreprises de 5 à 19 employés cumulent 43,3 % de l'ensemble des employés. Au total, cela représente 2 675 personnes (49,3 % d'hommes et 50,7 % de femmes) ayant travaillé au cours des douze mois avant le sondage, dont 85,2 % travaillent à temps plein et 14,8 % à temps partiel.



Regroupement sectoriel des entreprises

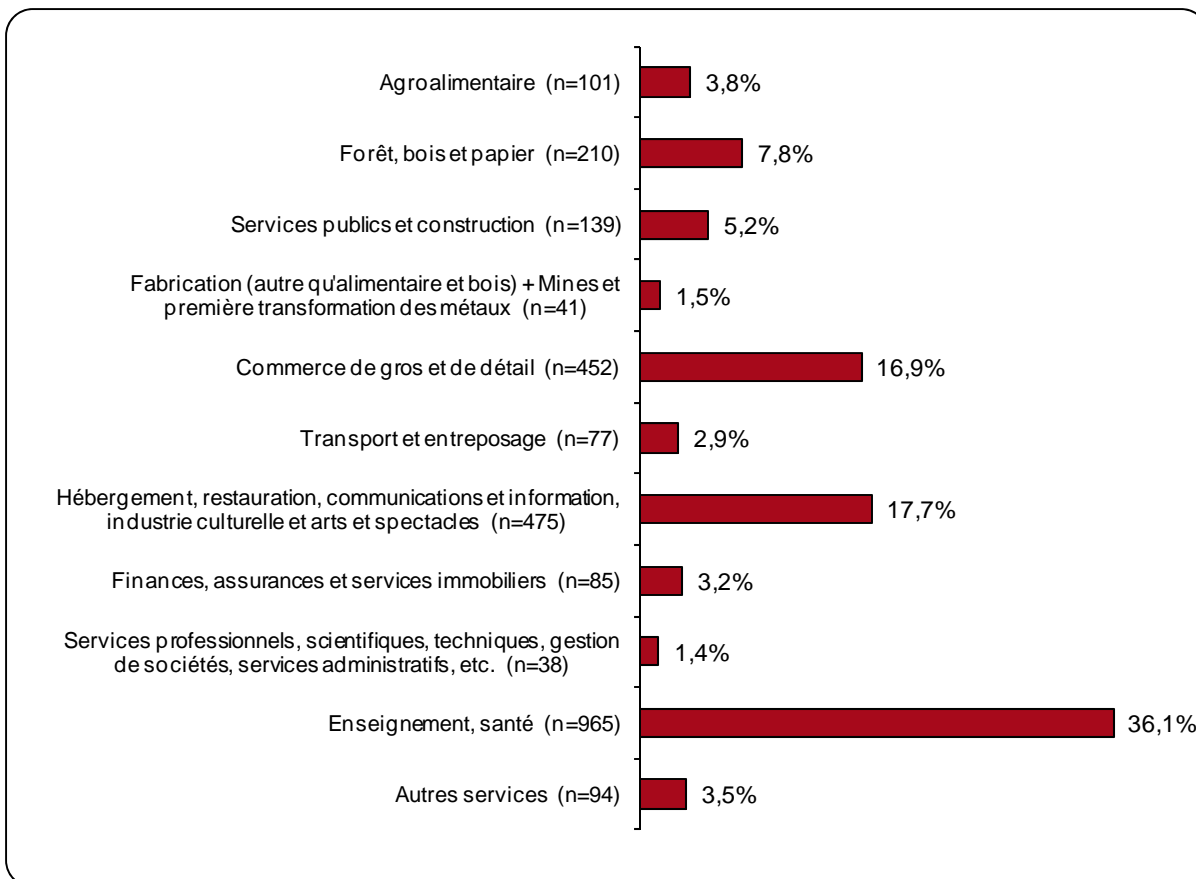
C'est dans le secteur de l'enseignement et de la santé (25,3 %) que l'on retrouve le plus grand nombre d'entreprises, suivi du secteur du commerce de gros et de détail et celui du secteur de l'hébergement, de la restauration, des communications et information de l'industrie culturelle, des arts et spectacles, avec chacun 21,4 % des entreprises.



CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES

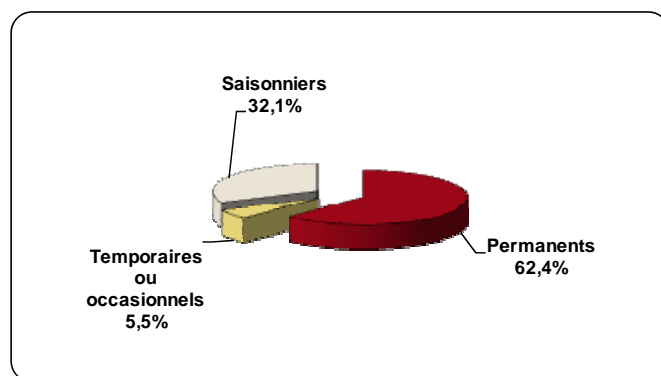
Distribution des employés selon le regroupement sectoriel des entreprises

Parallèlement, c'est aussi dans les mêmes secteurs que l'on retrouve le plus grand nombre d'employés, soit le secteur de l'enseignement et de la santé (36,1 %), suivi du secteur de l'hébergement, de la restauration, des communications et information de l'industrie culturelle, des arts et spectacles (17,7 %) et du secteur du commerce de gros et de détail (16,9 %). Spécifions que le secteur de la forêt, du bois et du papier compte, à lui seul, 7,8 % de l'ensemble des employés, même s'il ne représente que 3,9 % des entreprises.



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

Description des emplois et des employés



La majorité (62,4 %) des emplois sont permanents, 32,1 % sont saisonniers et 5,5 % sont temporaires ou occasionnels.

Ajoutons que l'on compte parmi ces emplois 2,8 % d'étudiants, 0,5 % de personnes handicapées et 0,4 % de personnes immigrantes.

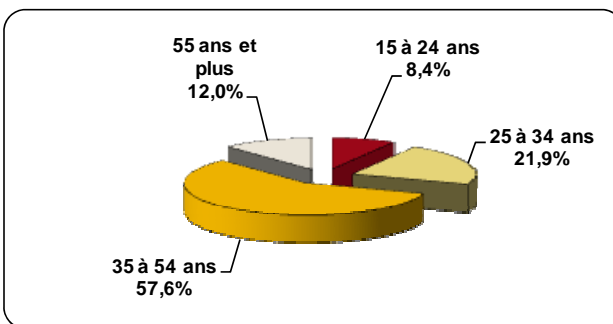
En 2006		
Permanents	Temporaires ou occasionnels	Saisonniers
64,5 %	16,5 %	19,0 %

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

Âge des employés

Dans l'ensemble des entreprises, 8,4 % des employés sont âgés de 15 à 24 ans, 21,9 % de 25 à 34 ans, 57,6 % de 35 à 54 ans et 12,0 % ont 55 ans et plus.

En 2006			
15 à 24 ans	25 à 34 ans	35 à 54 ans	55 et plus
10,9 %	21,0 %	57,4 %	10,7 %



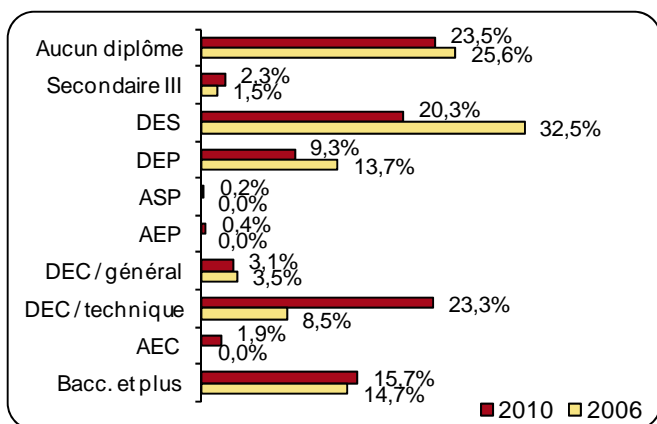
Les secteurs suivants sont ceux qui emploient le plus grand nombre de personnes de 55 ans et plus :

- Enseignement et santé (113 employés);
- Hébergement et restauration (57 employés);
- Forêt, bois et papier (39 employés);
- Commerce de gros et de détail (36 employés);
- Autres services (20 employés).

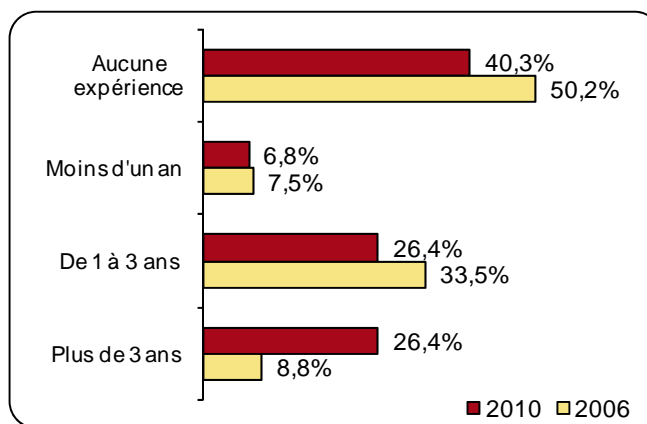
Scolarité et expérience par profession

On constate aux graphiques ci-dessous que de façon générale en 2010, une plus grande proportion de postes n'exige aucune expérience (40,3 %), mais côté scolarité, on demande dans des proportions similaires soit aucun diplôme (23,5 %) ou un diplôme de niveau collégial technique (23,3 %) ou de 5^e secondaire (20,3 %).

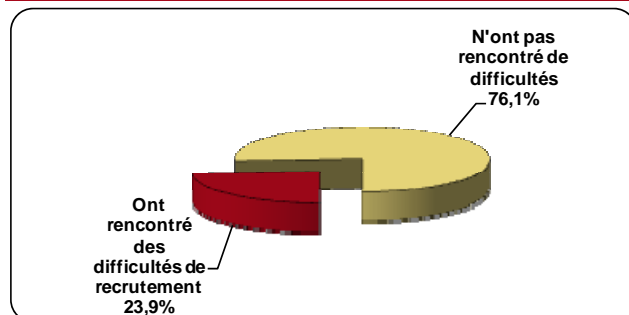
Scolarité exigée



Expérience requise



Difficulté de recrutement par profession



Par ailleurs, les entreprises répondantes affirment dans une proportion de 23,9 % 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 35,2 %.

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 (36,7 %), aux diplômes (35,4 %) et/ou à l'expérience (20,4 %) recherchés. Si pour la moitié des professions (50,1 %), ces difficultés ne génèrent aucune conséquence, on mentionne toutefois la nécessité d'une réorganisation du travail dans 18,2 % des cas.

Causes ⁵ des difficultés de recrutement rencontrées :			Conséquences ⁵ des difficultés de recrutement :		
	2010	2006		2010	2006
• Activités saisonnières	5,3 %	5,2 %	• Aucune	50,1 %	6,5 %
• Travail temporaire	4,1 %		• Réorganisation du travail	18,2 %	31,4 %
• Salaire	16,0 %	9,9 %	• Embauche de candidats moins qualifiés	3,5 %	29,6 %
• Milieu de travail	1,4 %	0,0 %	• Formation des employés en place	1,4 %	30,8 %
• Horaire de travail	9,9 %	9,7 %	• Perte de contrats	5,3 %	10,6 %
• Localisation géographique	10,2 %	18,2 %	• Prolongation des heures supplémentaires	6,7 %	29,5 %
• Diplôme recherché	35,4 %	35,2 %	• Appel à la sous-traitance	4,1 %	12,6 %
• Expérience recherchée	20,4 %	14,4 %	• Déménagement total ou en partie des activités	3,8 %	0,0 %
• Compétences recherchées	36,7 %	17,4 %	• Fermeture de l'entreprise et arrêt des activités	1,5 %	2,5 %
• Qualités personnelles	10,1 %	7,3 %	• Autres	18,2 %	27,4 %

Spécifions que le tiers des entreprises (33,3 %) affirme avoir fait des démarches de recrutement au cours des douze derniers mois auprès d'étudiants, 10,8 % auprès de personnes handicapées et 9,5 % auprès de personnes immigrantes.

Compétences et connaissances exigées à l'embauche par profession

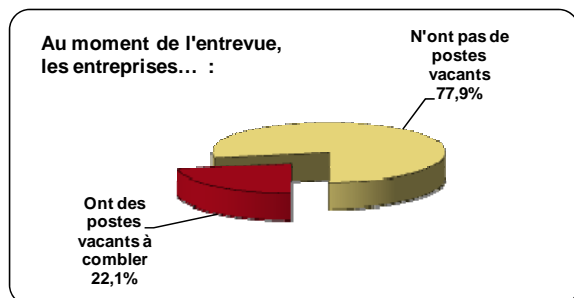
Les principales compétences et connaissances exigées lors de l'embauche sont des compétences techniques propres à l'exercice de la profession (41,7 %) et, dans une moindre mesure, des compétences personnelles (26,5 %) et/ou interpersonnelles (23,1 %). Précisons que pour près de trois professions sur dix (29,3 %), on n'exige aucune compétence particulière.

Compétences et connaissances ⁵ exigées lors de l'embauche :		
	2010	2006
• Aucune compétence particulière	29,3 %	9,9 %
• Compétences de base	6,0 %	17,8 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	41,7 %	47,6 %
• Connaissances linguistiques	4,1 %	2,0 %
• Connaissances en informatique et en bureautique	12,3 %	5,2 %
• Connaissances en télécommunications	0,9 %	-
• Connaissances en planification et en gestion	8,3 %	0,0 %
• Connaissances en vente et marketing	3,2 %	-
• Connaissances en santé et sécurité et environnement	0,2 %	-
• Conditions de pratique (certificat de qualification, ordre, etc.)	3,6 %	-
• Compétences interpersonnelles	23,1 %	34,2 %
• Compétences personnelles	26,5 %	-

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

VOLET MAIN-D'ŒUVRE – POSTES VACANTS

Postes vacants au moment de l'entrevue



D'autre part, au moment de l'entrevue, 22,1 % des entreprises mentionnent avoir des postes vacants à combler dans leur établissement. Le nombre de postes varie entre 1 et 9 postes, pour une moyenne de 2,3 postes par entreprise et un total de 78 postes.

Principales sources de recrutement

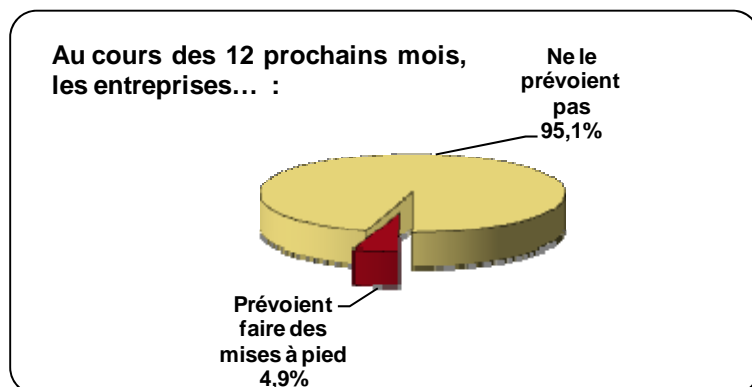
Les principales sources de recrutement utilisées par les entreprises pour l'embauche de leurs employés sont : le centre local d'emploi (71,5 %), les banques de curriculum vitae de l'établissement (68,7 %), les recommandations de candidats par les employés (67,7 %) et le site Internet d'Emploi-Québec (64,1 %).

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

	2010	2006
• Journaux	51,0 %	28,0 %
• Publications d'affaires ou d'association d'employeurs	4,7 %	-
• Agences de placement privées	1,3 %	1,6 %
• Centre local d'emploi (Emploi-Québec)	71,5 %	29,3 %
• Autres organismes publics d'emploi	9,1 %	-
• Institutions de formation	29,2 %	-
• Candidats recommandés par les employés	67,7 %	41,9 %
• Candidats recommandés par les dirigeants de l'établissement	59,4 %	-
• Recommandés par les employés et dirigeants concurrents	27,6 %	-
• Banque de curriculum vitae de l'établissement	68,7 %	21,2 %
• Site Internet de l'établissement	25,4 %	-
• Site Internet d'Emploi-Québec (Placement en ligne)	64,1 %	22,6 %
• Site Internet d'autres organismes publics d'emploi	7,6 %	} 4,0 %
• Site Internet spécialisé dans le recrutement du personnel	6,3 %	
• Événements promotionnels	-	4,4 %
• Autres	-	34,8 %

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

Nombre et types d'emplois



Par ailleurs, il appert du graphique ci-contre que 4,9 % des entreprises prévoient procéder à des mises à pied dans leur établissement au cours des douze prochains mois. Au total, cela représentera 56 pertes potentielles d'emplois.

La majorité (92,7 %) de ces emplois seront saisonniers et 7,3 % seront temporaires ou occasionnels.

En 2006, 4,8 % des entreprises prévoyaient effectuer des mises à pied permanentes ou à durée indéterminée.

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

VOLET MAIN-D'ŒUVRE – INTENTIONS D'EMBAUCHE

Nombre et types d'emplois

Au cours de la prochaine année, la moitié des entreprises (50,4 %) prévoit embaucher des employés dans leur établissement. Au total, cela représentera 286 emplois. De ce nombre, 83,9 % seront des postes à temps plein et 16,1 % des postes à temps partiel.

En 2006, 40,8 % des entreprises prévoient avoir besoin d'embaucher du nouveau personnel en 2007.

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



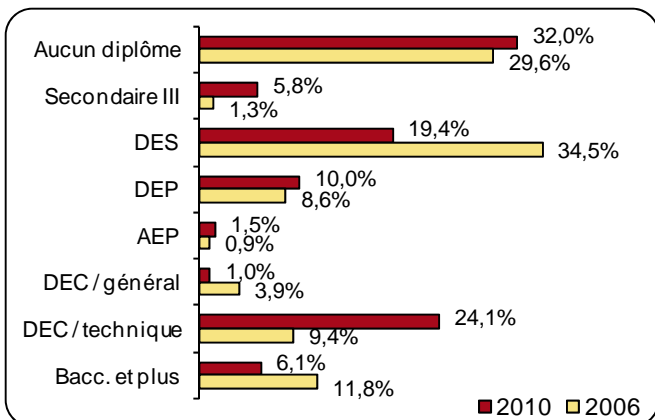
La majorité (66,1 %) de ces postes seront saisonniers, 30,4 % seront permanents et 3,5 % seront temporaires ou occasionnels.

Spécifions aussi que 40,6 % des entreprises envisagent embaucher de la main-d'œuvre étudiante au cours de la prochaine année.

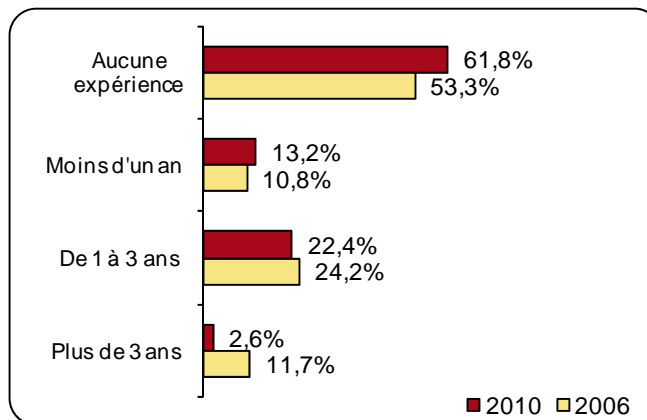
Scolarité et expérience par profession

On constate aux graphiques ci-dessous que de façon générale en 2010, une plus grande proportion de ces nouveaux postes n'exigera aucune expérience (61,8 %), aucun diplôme (32,0 %) ou un diplôme collégial technique (24,1 %).

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 47,5 %.

Causes⁷ des difficultés de recrutement prévues :

• Activités saisonnières	9,5 %
• Salaire	13,6 %
• Milieu de travail	4,9 %
• Horaire de travail	7,9 %
• Localisation géographique	12,5 %
• Diplôme recherché	33,5 %
• Expérience recherchée	39,9 %
• Compétences recherchées	48,4 %
• Qualités personnelles	8,5 %

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

Prévoient rencontrer des difficultés de recrutement
47,5%

Ne le prévoient pas
52,5%

En 2006, 64,6 % des entreprises rencontraient ou anticipaient des difficultés de recrutement.

Les principales causes de ces difficultés de recrutement seront reliées aux compétences (48,4 %), à l'expérience (39,9 %) et aux diplômes (33,5 %) recherchés.

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

Enfin, les principales compétences et connaissances exigées pour ces nouveaux postes seront des compétences interpersonnelles (35,3 %) et personnelles (34,5 %), ainsi que des compétences techniques propres à l'exercice de la profession (23,5 %). Ajoutons que pour 38,6 % des professions, on n'exige aucune compétence particulière.

Compétences et connaissances⁷ exigées pour les intentions d'embauche :

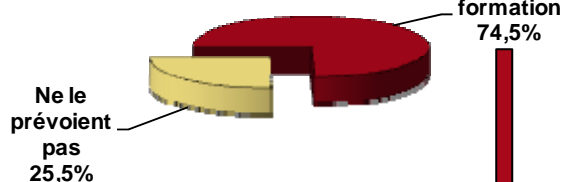
	2010	2006
• Aucune compétence particulière	38,6 %	9,5 %
• Compétences de base	10,1 %	18,1 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	23,5 %	35,9 %
• Connaissances linguistiques	3,3 %	3,4 %
• Connaissances en informatique et en bureautique	3,0 %	2,4 %
• Connaissances en télécommunications	1,5 %	-
• Connaissances en planification et en gestion	1,5 %	1,0 %
• Connaissances en vente et marketing	2,8 %	-
• Conditions de pratique (certificat de qualification, ordre, etc.)	3,2 %	-
• Compétences interpersonnelles	35,3 %	22,9 %
• Compétences personnelles	34,5 %	-

⁷ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

VOLET FORMATION

Prévision et nature des formations

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



En ce qui a trait à la formation, les trois quarts des entreprises (74,5 %) prévoient offrir des activités de formation à leurs employés au cours de la prochaine année.

Quant à la nature de ces formations que l'on prévoit offrir, les principales compétences ou connaissances à acquérir pour les employés sont, de loin, des compétences techniques propres à l'exercice des professions (69,3 %).

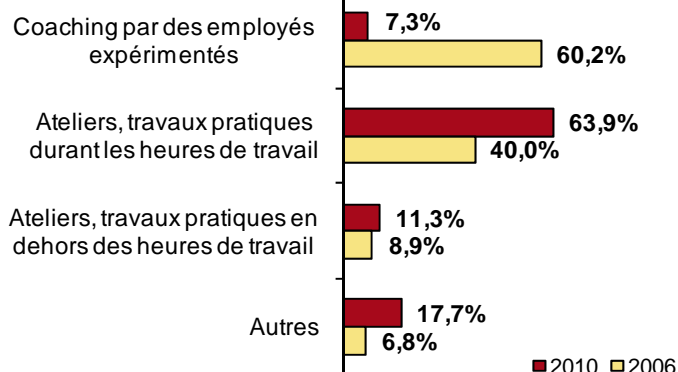
En 2006, 60,0 % des entreprises prévoient offrir de la formation en 2007.

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

	2010	2006
• Compétences de base	1,5 %	0,5 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	69,3 %	71,5 %
• Compétences interpersonnelles et personnelles	2,6 %	8,4 %
• Connaissances linguistiques	3,8 %	0,0 %
• Connaissances en informatique	3,5 %	9,3 %
• Connaissances en planification et en gestion	0,9 %	7,9 %
• Autres connaissances ou compétences	12,4 %	11,6 %

Méthodes de formation

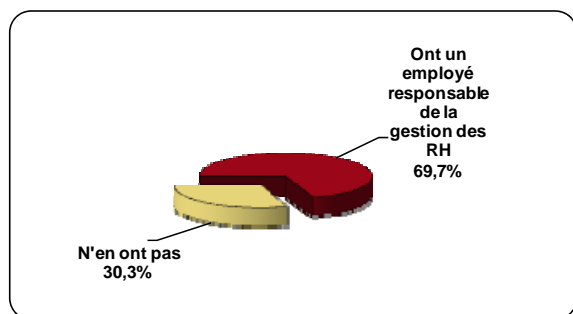
La principale méthode⁸ utilisée par les entreprises prévoyant offrir de la formation afin d'inciter leurs employés à y participer s'avère des ateliers ou des travaux pratiques durant les heures de travail (63,9 %).



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, sept entreprises sur dix (69,7 %) affirment avoir une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans leur établissement. En moyenne, 32 % de sa tâche est consacrée à cette responsabilité.

En 2006, ces taux étaient respectivement de 45,2 % et de 29 %.

Politique de gestion des ressources humaines

Si 48,5 % des entreprises n'ont aucune politique de gestion des ressources humaines, dans les 51,5 % entreprises restantes, les principales politiques de gestion des ressources humaines dans les établissements sont les politiques des salaires et avantages sociaux (31,2 %) et d'évaluation de rendement des employés (29,6 %). Ajoutons que 64,5 % des entreprises possèdent un manuel de l'employé qui regroupe les différentes politiques.

Politiques de gestion des ressources humaines implantées⁹ :

	2010	2006
• Aucune politique	48,5 %	16,5 %
• Programme d'aide aux employés	20,7 %	33,1 %
• Politique de recrutement et de sélection	24,6 %	37,4 %
• Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche	25,8 %	51,4 %
• Politique d'évaluation de rendement des employés	29,6 %	52,7 %
• Politique des salaires et avantages sociaux	31,2 %	46,4 %
• Description des tâches	27,9 %	57,9 %
• Plan de formation	23,8 %	51,7 %
• Politique de mise à la retraite	18,3 %	13,5 %
• Politique de conciliation famille-travail	18,8 %	-
• Autres politiques	9,6 %	4,3 %

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 (16,0 %). Spécifions toutefois que 67,5 % 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	67,5 %	40,9 %
• Formation (Planification et analyse des besoins)	5,5 %	3,9 %
• Recrutement, sélection, embauche et congédiement	16,0 %	33,5 %
• Roulement et rétention	7,0 %	8,7 %
• Motivation, mobilisation et reconnaissance	2,4 %	14,3 %
• Coaching, encadrement	11,5 %	8,6 %
• Relations et climat de travail	5,5 %	12,3 %
• Planification de la relève et succession d'entreprise	1,5 %	11,6 %
• Mises à pied, licenciement et congédiement	-	4,0 %
• Autres difficultés	8,1 %	2,5 %

⁹ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Stratégies d'attraction des employés

C'est dans une proportion de 45,9 % que les entreprises affirment avoir des stratégies concernant l'attraction d'employés. On nomme principalement les conditions de travail (10,4 %).

Stratégies d'attraction des employés ¹⁰ :	%
Aucune	54,1
Conditions de travail (avantages/horaire/flexibilité)	10,4
Réputation de l'entreprise	5,1
Bouche à oreille	3,9
Climat de travail	3,3
Bonne équipe/Gestion	3,3
Annonces	2,7
Par eux-mêmes (téléphonent/viennent sur place/envoient leur CV)	2,6
Écoles	2,2
Salaire	1,8
Emploi-Québec	1,8
Garantie d'heures	1,5
Conciliation travail/famille	1,3
Embauche locale/Région autre	0,9
Programmes divers/Salons/Foires d'emplois/Ordres professionnels	0,9
Divers	6,6

Stratégies de rétention des employés

Enfin, les trois quarts des entreprises (75,3 %) mentionnent avoir des stratégies concernant la rétention d'employés. Il s'agit surtout des conditions de travail (36,9 %), du climat de travail (19,1 %) et du salaire (11,7 %).

Stratégies de rétention des employés ¹⁰ :	%
Aucune	24,7
Conditions de travail (avantages/horaire/flexibilité)	36,9
Climat de travail, d'équipe	19,1
Salaire	11,7
Bonne intégration des employés/Implication/Motivation	7,9
Reconnaissance/Respect	7,7
Relations entre employés-employeur/Communication	7,4
Formation/Développement des compétences/Encadrement	5,3
Activités	5,1
Bien-être des employés/Bien traités	4,0
Conciliation travail/famille	4,0
Fidélité des employés	1,6
Divers	5,2

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

VOLET MAIN-D'ŒUVRE

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

Le tableau 1 indique le nombre de postes et d'entreprises concernés par les difficultés de recrutement vécues et anticipées, les intentions de mises à pied et les intentions d'embauche selon les grands groupes professionnels. Ainsi, on constate que la plus grande concentration de postes qui ont connu des difficultés de recrutement, et pour lesquels on en prévoit au cours de la prochaine année, se retrouve parmi le personnel intermédiaire de la vente et des services (255 et 21 postes), parmi le personnel des métiers, le personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie (112 et 78 postes) et parmi le personnel intermédiaire du secteur primaire (96 et 21 postes). Les intentions de mises à pied seront plus courantes au sein du personnel élémentaire de la vente et des services (25 postes) et, enfin, les intentions d'embauche concerneront plus personnel des métiers, le personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie (80 postes) ainsi que le personnel intermédiaire de la vente et des services (39 postes).

MRC DE LA HAUTE-GASPÉSIE

	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 = 165) - 23,9 %	(n = 8) - 4,9 %	(n = 78) - 50,4 %	(n = 48) - 47,5 %
Grands groupes professionnels	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes
00 Cadres supérieurs	1	0	0	0
01 à 09 Cadres intermédiaires et autre personnel de gestion	17	0	0	0
11 Personnel professionnel en gestion des affaires et finances	8	0	2	0
12 Personnel spécialisé en administration et en travail de bureau	15	0	0	0
14 Personnel de bureau	33	1	17	13
21 Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	40	0	0	0
22 Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	43	0	16	12
31 Personnel professionnel des soins de santé	16	0	2	0
32 Personnel technique et personnel spécialisé du secteur de la santé	0	0	2	0
34 Personnel de soutien des services de santé	30	0	5	0
41 Personnel professionnel des sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	44	0	13	10
42 Personnel paraprofessionnel du droit, services sociaux, enseignement et religion	69	0	15	13
51 Personnel professionnel des arts et de la culture	1	0	0	0
52 Personnel technique et personnel spécialisé des arts, culture, sports et loisirs	1	0	15	3
62 Personnel spécialisé de la vente et des services	75	6	8	8
64 Personnel intermédiaire de la vente et des services	255	10	39	21
66 Personnel élémentaire de la vente et des services	24	25	25	4
72-73 Personnel des métiers, personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	112	0	80	78
74 Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	78	6	1	0
76 Personnel de soutien des métiers, manœuvres, aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	0	1	9	0
82 Personnel spécialisé du secteur primaire	11	0	0	0
84 Personnel intermédiaire du secteur primaire	96	7	21	21
86 Personnel élémentaire du secteur primaire	18	0	0	0
92 Personnel de supervision, personnel spécialisé dans la transfo., la fabrication et services d'utilité publique	6	0	2	2
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	0	14	0
TOTAL	994	56	286	183

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 aides familiaux et les aides de maintien à domicile (187 postes) ainsi que parmi les ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière (96 postes), tandis que les difficultés de recrutement anticipées seront plus élevées parmi les monteurs de lignes électriques et de câbles (73 postes). Les intentions de mises à pied atteindront plus les serveurs au comptoir et les aides de cuisine (17 postes), alors que les intentions d'embauche, quant à elles, toucheront aussi plus les monteurs de lignes électriques et de câbles (73 postes).

<u>DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT POUR LES EMPLOYÉS EN FONCTION AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS</u> (n = 994)	<u>Nombre de postes</u>	<u>INTENTIONS DE MISES À PIED</u> (n = 56)	<u>Nombre de postes</u>
▪ 6471 Aides familiaux, aides de maintien à domicile	187	▪ 6641 Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	17
▪ 8422 Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	96	▪ 8432 Ouvriers de pépinières et de serres	7
▪ 7244 Monteurs de lignes électriques et de câbles	76	▪ 6453 Serveurs d'aliments et de boissons	6
▪ 7412 Conducteurs d'autobus/métro et autres transports en commun	44	▪ 6242 Cuisiniers	6
▪ 2121 Biologistes et autres scientifiques	40	▪ 6611 Caissiers	4
▪ 6242 Cuisiniers	38	▪ 6661 Préposés à l'entretien ménager/nettoyage/travaux légers	4
▪ 4152 Travailleurs sociaux	34	▪ 7411 Conducteurs de camions	3
▪ 6261 Policiers (sauf cadres supérieurs)	33	▪ 6451 Maîtres d'hôtel et hôtes	3
▪ 2223 Technologues et techniciens en sciences forestières	30		
▪ 4212 Travailleurs des services communautaires et sociaux	27		
▪ 6435 Réceptionnistes d'hôtel	27		
▪ 4214 Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	25		
<u>INTENTIONS D'EMBAUCHE</u> (n = 286)		<u>DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ANTICIPÉES</u> (n = 183)	
▪ 7244 Monteurs de lignes électriques et de câbles	73	▪ 7244 Monteurs de lignes électriques et de câbles	73
▪ 8422 Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	21	▪ 8422 Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	21
▪ 6453 Serveurs d'aliments et de boissons	18	▪ 6453 Serveurs d'aliments et de boissons	18
▪ 6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	15	▪ 4214 Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	13
▪ 6641 Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	13	▪ 6242 Cuisiniers	8
▪ 4214 Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	13	▪ 4152 Travailleurs sociaux	8
▪ 2231 Technologues et techniciens en génie civil	11	▪ 2231 Technologues et techniciens en génie civil	7
▪ 1414 Réceptionnistes et standardistes	10	▪ 1453 Commis aux services à la clientèle/commis à l'information	7
▪ 7621 Manœuvres à l'entretien des travaux publics	9	▪ 1414 Réceptionnistes et standardistes	7
▪ 9619 Autres manœuvres des serv. de transfo./fab./utilité publique	8	▪ 2223 Technologues et techniciens en sciences forestières	5
▪ 6242 Cuisiniers	8		
▪ 4152 Travailleurs sociaux	8		

