

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

**Rapport par MRC
LE ROCHER-PERCÉ**

Novembre 2010

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Pages</u>
PRINCIPAUX RÉSULTATS POUR LES ENTREPRISES DE 5 EMPLOYÉS ET PLUS DE LA MRC DU ROCHER-PERCÉ	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 DU ROCHER-PERCÉ

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 du Rocher-Percé compte environ 912 entreprises² qui emploient 7 846 personnes³. Si l'on tient compte des secteurs d'activité retenus et de l'échantillonnage, nous disposons au total de 292 coordonnées d'entreprises, dont 58 se sont révélées non éligibles (entreprises fermées, moins de cinq employés, etc.). Parmi les 234 entreprises éligibles, 149 entrevues téléphoniques ont été réalisées⁴. Après pondération, cela représente **230⁴ entreprises comptant 5 958 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 82,4 % et la marge d'erreur maximale pour l'ensemble de cet échantillon est de $\pm 4,9$ %. 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.

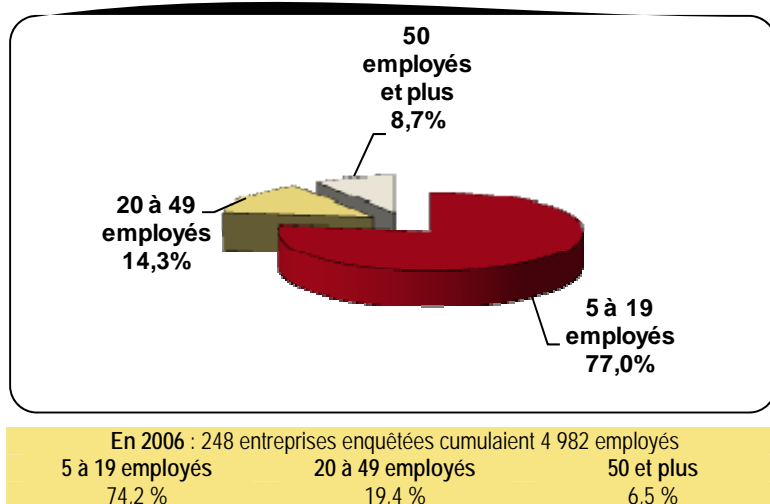
³ Ce total inclut la somme de l'ensemble des employés par entreprise. Ainsi, un individu travaillant dans deux entreprises se retrouve à être calculé deux fois.

⁴ En réalité, 158 entrevues ont été complétées, mais 9 ont été éliminées parce qu'elles cumulaient moins de 5 employés après enquête. La différence entre les 234 entreprises éligibles et les 230 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 230 entreprises.

CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES

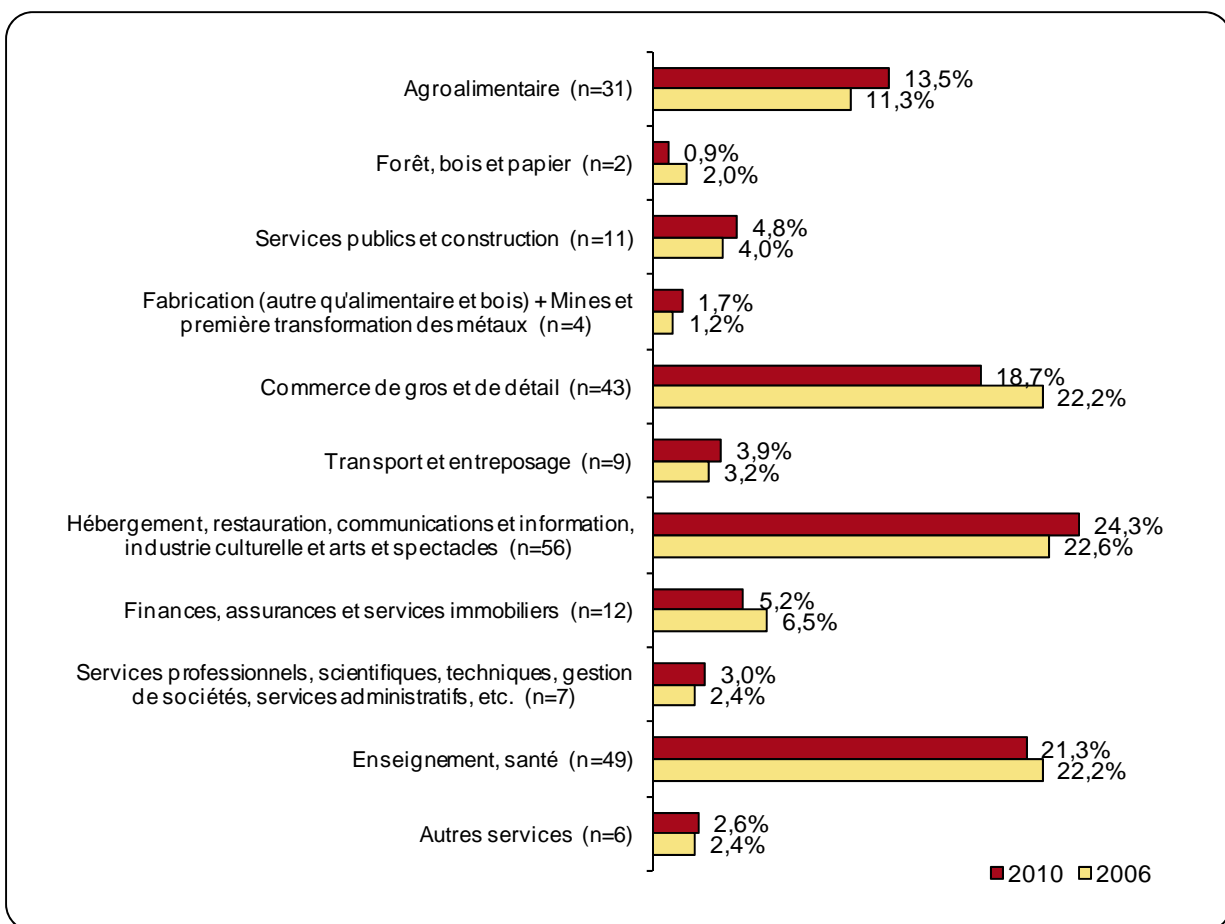
Taille des entreprises

Dans l'ensemble des entreprises, 8,7 % d'entre elles ont une taille de 50 employés et plus, représentant 59,5 % de l'ensemble des employés. De leurs côtés, les 14,3 % d'entreprises comptant entre 20 et 49 employés gèrent 14,6 % des employés, alors que les 77,0 % des entreprises de 5 à 19 employés cumulent 25,9 % de l'ensemble des employés. Au total, cela représente 5 958 personnes (41,4 % d'hommes et 58,6 % de femmes) ayant travaillé au cours des douze mois avant le sondage, dont 84,8 % travaillent à temps plein et 15,2 % à temps partiel.



Regroupement sectoriel des entreprises

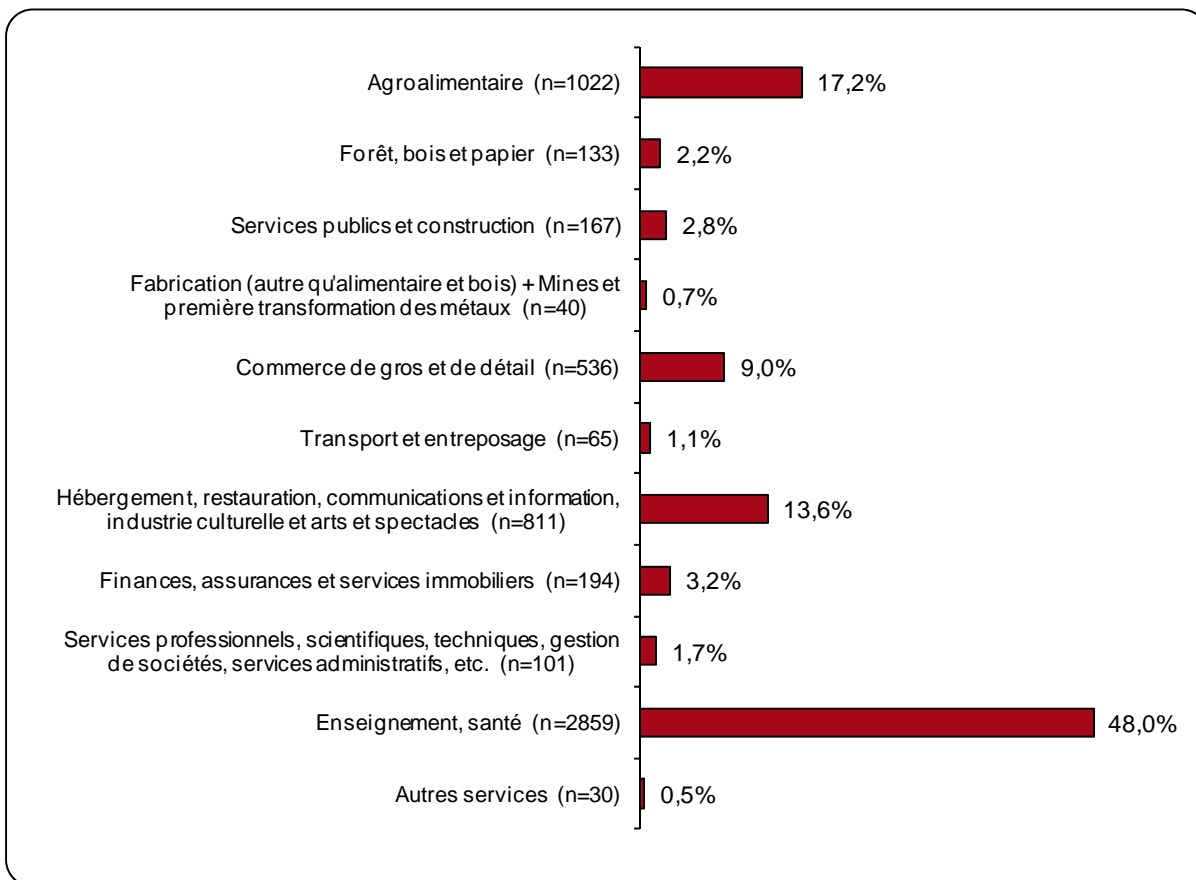
C'est dans le secteur de l'hébergement, de la restauration, des communications et information de l'industrie culturelle, des arts et spectacles (24,3 %) et celui de l'enseignement et de la santé (21,3 %) que l'on retrouve le plus grand nombre d'entreprises, suivis du secteur du commerce de gros et de détail avec 18,7 % des entreprises.



CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES

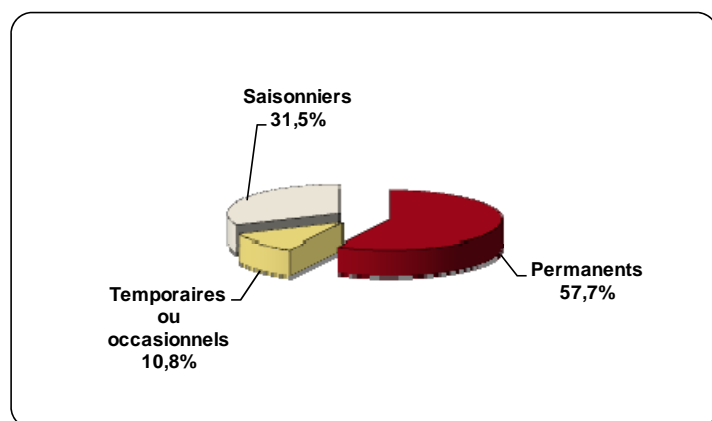
Distribution des employés selon le regroupement sectoriel des entreprises

Parallèlement, c'est aussi dans deux de ces secteurs que l'on retrouve le plus grand nombre d'employés, soit le secteur de l'enseignement et de la santé (48,0 %) et celui de l'hébergement, de la restauration, des communications et information de l'industrie culturelle, des arts et spectacles (13,6 %) où, toutefois, s'ajoute le secteur agroalimentaire (17,2 %).



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

Description des emplois et des employés



La majorité (57,7 %) des emplois sont permanents, 31,5 % sont saisonniers et 10,8 % sont temporaires ou occasionnels.

Ajoutons que l'on compte parmi ces emplois 5,3 % d'étudiants, 1,3 % de personnes handicapées et 0,4 % de personnes immigrantes.

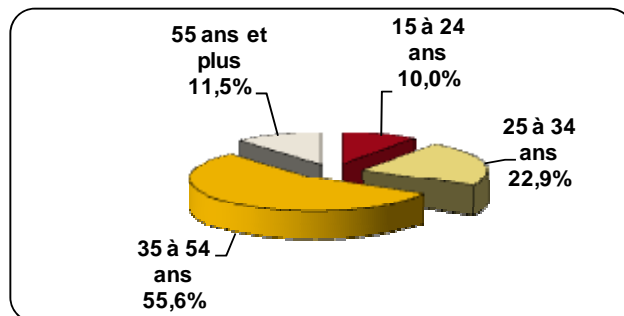
En 2006		
Permanents	Temporaires ou occasionnels	Saisonniers
58,3 %	22,2 %	19,5 %

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

Âge des employés

Dans l'ensemble des entreprises, 10,0 % des employés sont âgés de 15 à 24 ans, 22,9 % de 25 à 34 ans, 55,6 % de 35 à 54 ans et 11,5 % ont 55 ans et plus.

En 2006			
15 à 24 ans	25 à 34 ans	35 à 54 ans	55 et plus
8,2 %	15,2 %	48,1 %	28,5 %



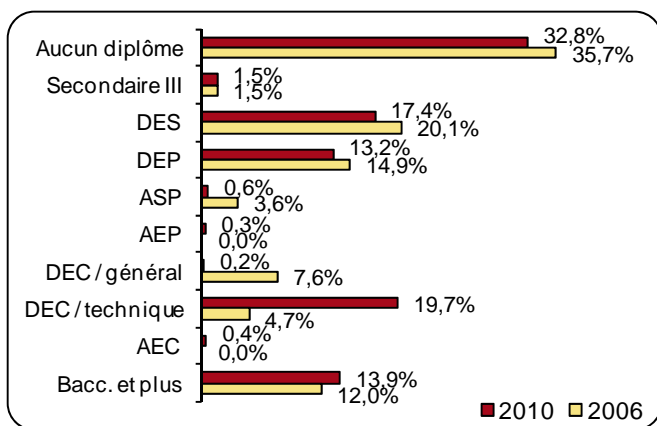
Les secteurs suivants sont ceux qui emploient le plus grand nombre de personnes de 55 ans et plus :

- Enseignement et santé (276 employés);
- Hébergement et restauration (97 employés);
- Agroalimentaire (81 employés);
- Commerce de gros et de détail (48 employés);
- Services publics et construction (34 employés).

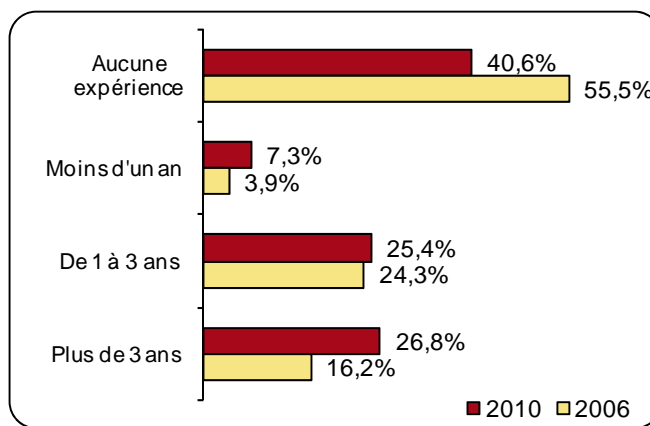
Scolarité et expérience par profession

On constate aux graphiques ci-dessous que de façon générale en 2010, une plus grande proportion de postes n'exige aucun diplôme (32,8 %) et aucune expérience (40,6 %).

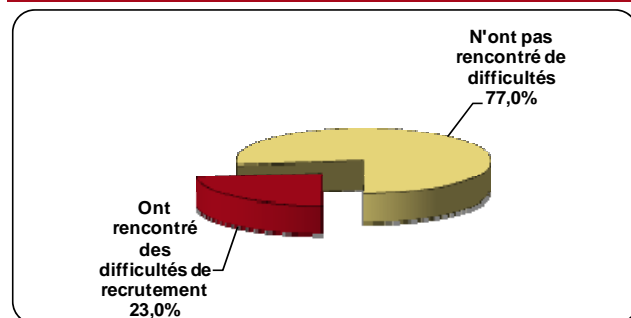
Scolarité exigée



Expérience requise



Difficulté de recrutement par profession



Par ailleurs, les entreprises répondantes affirment dans une proportion de 23,0 % 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 27,7 %.

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 (42,5 %), aux diplômes (34,1 %) et/ou à l'expérience (23,8 %) recherchés. Si pour 42,6 % des professions, ces difficultés ne génèrent aucune conséquence, on mentionne toutefois la nécessité d'une réorganisation du travail dans 20,0 % des cas.

Causes ⁵ des difficultés de recrutement rencontrées :			Conséquences ⁵ des difficultés de recrutement :		
	2010	2006		2010	2006
• Activités saisonnières	4,0 %	13,0 %	• Aucune	42,6 %	13,6 %
• Travail temporaire	5,2 %		• Réorganisation du travail	20,0 %	31,6 %
• Salaire	11,1 %	14,6 %	• Embauche de candidats moins qualifiés	5,2 %	27,2 %
• Milieu de travail	4,6 %	1,2 %	• Formation des employés en place	3,9 %	26,6 %
• Horaire de travail	6,4 %	5,1 %	• Perte de contrats	12,5 %	8,9 %
• Localisation géographique	5,3 %	17,0 %	• Prolongation des heures supplémentaires	12,1 %	18,2 %
• Diplôme recherché	34,1 %	59,3 %	• Appel à la sous-traitance	3,6 %	1,9 %
• Expérience recherchée	23,8 %	17,1 %	• Déménagement total ou en partie des activités	1,3 %	-
• Compétences recherchées	42,5 %	23,8 %	• Fermeture de l'entreprise et arrêt des activités	3,1 %	4,1 %
• Qualités personnelles	6,3 %	1,2 %	• Autres	12,5 %	23,3 %

Spécifions que 22,9 % des entreprises affirment avoir fait des démarches de recrutement au cours des douze derniers mois auprès d'étudiants, 4,7 % auprès de personnes handicapées et 4,0 % auprès de personnes immigrantes.

Compétences et connaissances exigées à l'embauche par profession

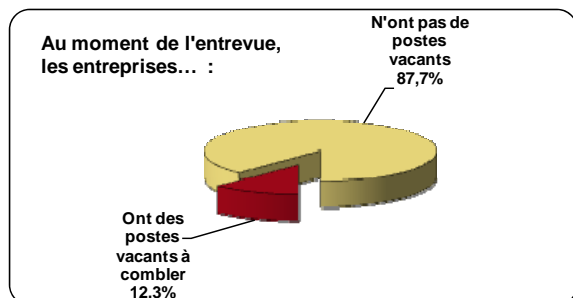
Les principales compétences et connaissances exigées lors de l'embauche sont des compétences techniques propres à l'exercice de la profession (38,5 %) et, dans une moindre mesure, des compétences personnelles (23,2 %) et/ou interpersonnelles (21,7 %). Précisons que pour un peu plus du tiers des professions (34,6 %), on n'exige aucune compétence particulière.

Compétences et connaissances ⁵ exigées lors de l'embauche :		
	2010	2006
• Aucune compétence particulière	34,6 %	5,5 %
• Compétences de base	5,7 %	9,7 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	38,5 %	50,2 %
• Connaissances linguistiques	9,8 %	5,0 %
• Connaissances en informatique et en bureautique	10,4 %	9,1 %
• Connaissances en télécommunications	0,5 %	-
• Connaissances en automatisation des procédés de production	0,1 %	-
• Connaissances en planification et en gestion	9,6 %	1,4 %
• Connaissances en vente et marketing	3,0 %	-
• Connaissances en santé et sécurité et environnement	0,5 %	-
• Conditions de pratique (certificat de qualification, ordre, etc.)	5,0 %	-
• Compétences interpersonnelles	21,7 %	41,6 %
• Compétences personnelles	23,2 %	-

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, 12,3 % des entreprises mentionnent avoir des postes vacants à combler dans leur établissement. Le nombre de postes varie entre 1 et 15 postes, pour une moyenne de 3,5 postes par entreprise et un total de 98 postes.

Principales sources de recrutement

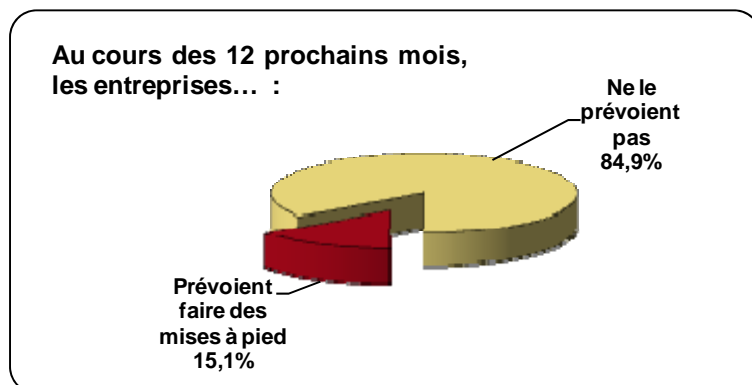
Les principales sources de recrutement utilisées par les entreprises pour l'embauche de leurs employés sont : les recommandations de candidats par les employés (59,7 %), les banques de curriculum vitae de l'établissement (58,6 %) et le centre local d'emploi (54,9 %).

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

	2010	2006
• Journaux	33,1 %	28,0 %
• Publications d'affaires ou d'association d'employeurs	13,1 %	-
• Agences de placement privées	5,8 %	3,0 %
• Centre local d'emploi (Emploi-Québec)	54,9 %	31,6 %
• Autres organismes publics d'emploi	9,4 %	-
• Institutions de formation	15,9 %	9,0 %
• Candidats recommandés par les employés	59,7 %	40,4 %
• Candidats recommandés par les dirigeants de l'établissement	45,4 %	-
• Recommandés par les employés et dirigeants concurrents	23,5 %	-
• Banque de curriculum vitae de l'établissement	58,6 %	14,9 %
• Site Internet de l'établissement	25,4 %	-
• Site Internet d'Emploi-Québec (Placement en ligne)	41,2 %	28,8 %
• Site Internet d'autres organismes publics d'emploi	8,2 %	} 5,0 %
• Site Internet spécialisé dans le recrutement du personnel	8,9 %	
• Événements promotionnels	-	1,9 %
• Autres	-	34,4 %

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

Nombre et types d'emplois



Par ailleurs, il appert du graphique ci-contre que 15,1 % des entreprises prévoient procéder à des mises à pied dans leur établissement au cours des douze prochains mois. Au total, cela représentera 996 pertes potentielles d'emplois.

La majorité (97,2 %) de ces emplois seront saisonniers et 2,8 % seront permanents.

En 2006, 8,1 % 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.

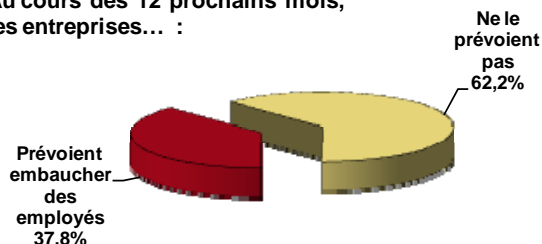
VOLET MAIN-D'ŒUVRE – INTENTIONS D'EMBAUCHE

Nombre et types d'emplois

Au cours de la prochaine année, 37,8 % des entreprises prévoient embaucher des employés dans leur établissement. Au total, cela représentera 579 emplois. De ce nombre, 94,5 % seront des postes à temps plein et 5,5 % des postes à temps partiel.

En 2006, 36,6 % des entreprises prévoyaient avoir besoin d'embaucher du nouveau personnel en 2007.

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



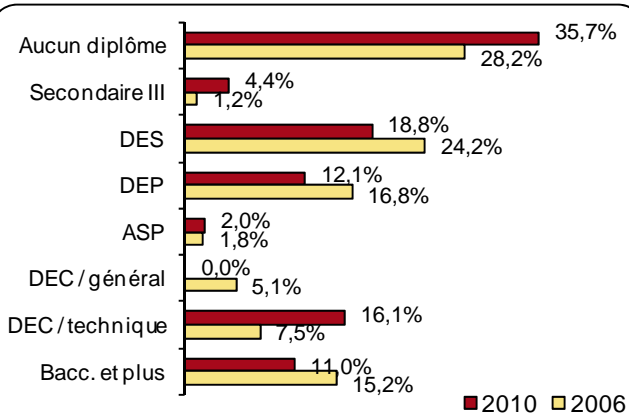
La majorité (86,3 %) de ces postes seront saisonniers, 12,8 % seront permanents et 0,9 % seront temporaires ou occasionnels.

Spécifions aussi que 32,5 % des entreprises envisagent embaucher de la main-d'œuvre étudiante au cours de la prochaine année.

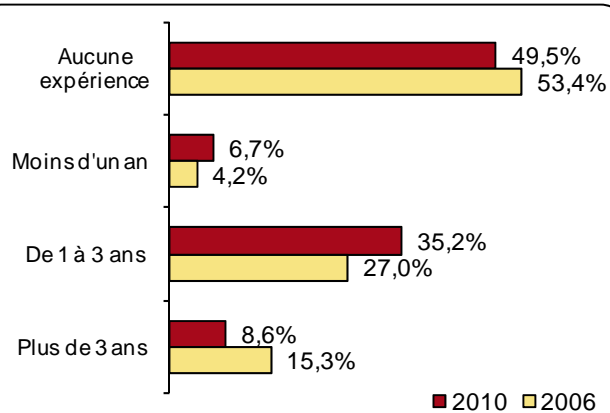
Scolarité et expérience par profession

On constate aux graphiques ci-dessous que de façon générale en 2010, une plus grande proportion de ces nouveaux postes n'exigera aucun diplôme (35,7 %) et aucune expérience (49,5 %).

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 48,3 %.

Causes⁷ des difficultés de recrutement prévues :

• Activités saisonnières	8,5 %
• Salaire	4,9 %
• Milieu de travail	4,2 %
• Horaire de travail	8,5 %
• Localisation géographique	4,9 %
• Diplôme recherché	28,2 %
• Expérience recherchée	19,9 %
• Compétences recherchées	40,1 %
• Qualités personnelles	8,5 %

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

Prévoient rencontrer des difficultés de recrutement 48,3%

Ne le prévoient pas 51,7%

En 2006, 65,9 % des entreprises rencontraient ou anticipaient des difficultés de recrutement.

Les principales causes de ces difficultés de recrutement seront reliées aux compétences (40,1 %), aux diplômes (28,2 %) et à l'expérience (19,9 %) 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 (30,9 %) et personnelles (26,5 %), ainsi que des compétences techniques propres à l'exercice de la profession (26,1 %). Ajoutons que pour près de quatre professions sur dix (38,8 %), on n'exige aucune compétence particulière.

Compétences et connaissances⁷ exigées pour les intentions d'embauche :

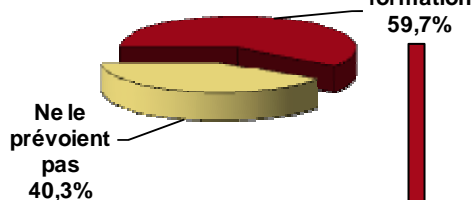
	2010	2006
• Aucune compétence particulière	38,8 %	8,0 %
• Compétences de base	6,2 %	3,6 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	26,1 %	35,6 %
• Connaissances linguistiques	8,5 %	12,3 %
• Connaissances en informatique et en bureautique	4,1 %	7,3 %
• Connaissances en planification et en gestion	5,2 %	4,2 %
• Connaissances en vente et marketing	5,2 %	-
• Conditions de pratique (certificat de qualification, ordre, etc.)	3,2 %	-
• Compétences interpersonnelles	30,9 %	33,2 %
• Compétences personnelles	26,5 %	-

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, six entreprises sur dix (59,7 %) prévoient offrir des activités de formation à leurs employés au cours de la prochaine année.

Quant à la nature de ces formations que l'on prévoit offrir, les principales compétences ou connaissances à acquérir pour les employés sont, de loin, des compétences techniques propres à l'exercice des professions (67,9 %).

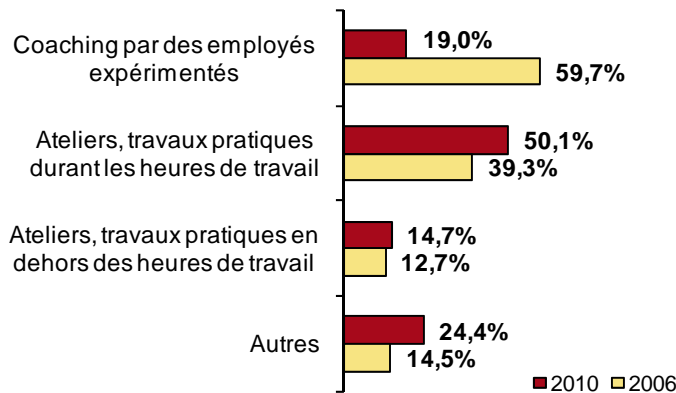
En 2006, 54,1 % des entreprises prévoyaient offrir de la formation en 2007.

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

	2010	2006
• Compétences de base	2,0 %	0,0 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	67,9 %	66,4 %
• Compétences interpersonnelles et personnelles	3,7 %	21,4 %
• Connaissances linguistiques	4,7 %	9,2 %
• Connaissances en informatique	10,9 %	21,0 %
• Connaissances en planification et en gestion	5,2 %	4,5 %
• Autres connaissances ou compétences	13,8 %	12,7 %

Méthodes de formation

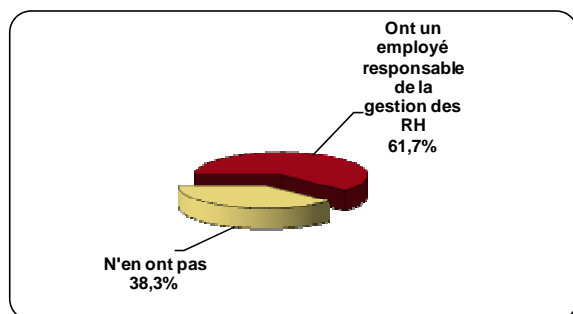
La principale méthode⁸ utilisée par les entreprises prévoyant offrir de la formation afin d'inciter leurs employés à y participer s'avère des ateliers ou des travaux pratiques durant les heures de travail (50,1 %).



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, 61,7 % des entreprises affirment avoir une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans leur établissement. En moyenne, 41 % de sa tâche est consacrée à cette responsabilité.

En 2006, ces taux étaient respectivement de 45,5 % et de 27 %.

Politique de gestion des ressources humaines

Si 61,1 % des entreprises n'ont aucune politique de gestion des ressources humaines, dans les 38,9 % entreprises restantes, les principales politiques de gestion des ressources humaines dans les établissements sont reliées aux salaires et avantages sociaux (26,3 %), à l'évaluation de rendement des employés (23,6 %) et à la description des tâches (23,3 %). Ajoutons que 39,6 % des entreprises possèdent un manuel de l'employé qui regroupe les différentes politiques.

Politiques de gestion des ressources humaines implantées⁹ :

	2010	2006
• Aucune politique	61,1 %	23,5 %
• Programme d'aide aux employés	15,4 %	29,0 %
• Politique de recrutement et de sélection	21,9 %	30,8 %
• Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche	21,9 %	51,5 %
• Politique d'évaluation de rendement des employés	23,6 %	48,0 %
• Politique des salaires et avantages sociaux	26,3 %	44,9 %
• Description des tâches	23,3 %	54,6 %
• Plan de formation	20,0 %	49,9 %
• Politique de mise à la retraite	14,5 %	17,3 %
• Politique de conciliation famille-travail	16,6 %	-
• Autres politiques	5,3 %	3,8 %

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 (11,1 %). Spécifions toutefois que 74,0 % 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	74,0 %	43,1 %
• Formation (Planification et analyse des besoins)	1,4 %	8,2 %
• Recrutement, sélection, embauche et congédiement	11,1 %	32,5 %
• Roulement et rétention	3,4 %	12,7 %
• Motivation, mobilisation et reconnaissance	2,2 %	13,2 %
• Coaching, encadrement	1,5 %	10,9 %
• Relations et climat de travail	6,2 %	8,3 %
• Planification de la relève et succession d'entreprise	1,6 %	18,1 %
• Mises à pied, licenciement et congédiement	-	6,7 %
• Autres difficultés	9,8 %	3,9 %

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 43,8 % que les entreprises affirment avoir des stratégies concernant l'attraction d'employés. On nomme principalement les conditions de travail (13,8 %).

Stratégies d'attraction des employés ¹⁰ :	%
Aucune	56,2
Conditions de travail (avantages/horaire/flexibilité)	13,8
Bouche à oreille	6,4
Salaire	3,4
Annonces	2,7
Réputation de l'entreprise	2,4
Garantie d'heures	2,3
Climat de travail	2,1
Emploi attirant	1,9
Programmes divers/Salons/Foires d'emplois/Ordres professionnels	1,5
Région attirante/Beauté du site	1,4
Pas besoin	1,3
Écoles	1,2
Fidélité des employés	0,5
Divers	4,8

Stratégies de rétention des employés

Enfin, 68,1 % des entreprises mentionnent avoir des stratégies concernant la rétention d'employés. Il s'agit surtout des conditions de travail (25,4 %), du climat de travail (12,1 %), des relations entre les employés et l'employeur (10,8 %) et du salaire (10,6 %).

Stratégies de rétention des employés ¹⁰ :	%
Aucune	31,9
Conditions de travail (avantages/horaire/flexibilité)	25,4
Climat de travail, d'équipe	12,1
Relations entre employés-employeur/Communication	10,8
Salaire	10,6
Bien-être des employés/Bien traités	9,1
Activités	5,4
Reconnaissance/Respect	5,1
Formation/Développement des compétences/Encadrement	4,6
Fidélité des employés	3,4
Conciliation travail/famille	1,6
Garantie d'heures/contrat/travail	1,5
Réputation/Image	1,0
Bonne intégration des employés/Implication/Motivation	0,6
Divers	4,2

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 le personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique affiche un grand nombre de postes dans les quatre cas (respectivement 337, 838, 330 et 90 postes). Pour les difficultés de recrutement antérieures s'ajoutent le personnel technique et spécialisé du secteur de la santé (770 postes) et le personnel professionnel des soins de santé (465 postes). Enfin, le personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction cumule 150 postes pour les intentions d'embauche et autant (150) pour les difficultés de recrutement anticipées.

MRC DU ROCHER-PERCÉ

	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 = 211) - 23,0 %	(n = 35) - 15,1 %	(n = 87) - 37,8 %	(n = 33) - 48,3 %
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	71	0	0	0
11 Personnel professionnel en gestion des affaires et finances	13	0	2	2
12 Personnel spécialisé en administration et en travail de bureau	24	4	0	0
14 Personnel de bureau	44	0	11	3
21 Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	1	0	0	0
22 Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	25	0	5	0
31 Personnel professionnel des soins de santé	465	0	0	0
32 Personnel technique et personnel spécialisé du secteur de la santé	770	0	8	8
34 Personnel de soutien des services de santé	0	2	4	0
41 Personnel professionnel des sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	223	0	13	11
42 Personnel paraprofessionnel du droit, services sociaux, enseignement et religion	47	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	16	0	3	3
62 Personnel spécialisé de la vente et des services	67	10	4	3
64 Personnel intermédiaire de la vente et des services	94	25	12	3
66 Personnel élémentaire de la vente et des services	104	53	34	15
72-73 Personnel des métiers, personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	92	2	3	3
74 Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	32	42	0	0
76 Personnel de soutien des métiers, manœuvres, aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	37	0	150	150
82 Personnel spécialisé du secteur primaire	8	6	0	0
84 Personnel intermédiaire du secteur primaire	110	0	0	0
86 Personnel élémentaire du secteur primaire	10	0	0	0
92 Personnel de supervision, personnel spécialisé dans la transfo., la fabrication et services d'utilité publique	0	1	0	0
94-95 Personnel relié à la transformation, à la fabrication et au montage	0	14	0	0
96 Personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	337	838	330	90
TOTAL	2 590	996	579	291

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 infirmiers auxiliaires (750 postes), les physiothérapeutes (450 postes) et les manœuvres dans la transformation du poisson (250 postes), tandis que les difficultés de recrutement anticipées seront plus élevées parmi les manœuvres à l'entretien des travaux publics (150 postes). Les intentions de mises à pied atteindront plus les manœuvres dans la transformation du poisson (838 postes), tout comme les intentions d'embauche (275 postes) où s'ajoutent les manœuvres à l'entretien des travaux publics (150 postes).

<u>DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT POUR LES EMPLOYÉS EN FONCTION AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS</u> (n = 2 590)	<u>Nombre de postes</u>	<u>INTENTIONS DE MISES À PIED</u> (n = 996)	<u>Nombre de postes</u>
▪ 3233 Infirmiers auxiliaires	750	▪ 9618 Manœuvres dans la transformation du poisson	838
▪ 3142 Physiothérapeutes	450	▪ 7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	20
▪ 9618 Manœuvres dans la transformation du poisson	250	▪ 6651 Gardiens de sécurité et personnel assimilé	18
▪ 8422 Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	110	▪ 6641 Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	16
▪ 4131 Enseignants au collégial et de formation professionnelle	108	▪ 7411 Conducteurs de camions	15
▪ 9617 Manœuvres dans la transformation aliments/boissons/tabac	83	▪ 9463 Ouvriers dans les usines de conditionnement du poisson	14
▪ 0411 Gestionnaires de la fonction publique - politiques santé	66	▪ 6453 Serveurs d'aliments et de boissons	13
▪ 4152 Travailleurs sociaux	59	▪ 6242 Cuisiniers	9
▪ 6453 Serveurs d'aliments et de boissons	58	▪ 6611 Caissiers	8
▪ 6641 Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	44	▪ 8262 Patron de bateaux de pêche et pêcheurs indépendants	6
▪ 4122 Assistants d'enseignement et de recherche postsecondaire	36	▪ 6663 Concierges d'immeubles	6
▪ 6622 Commis d'épicerie et autres garnisseurs - commerce de détail	34		
▪ 7321 Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions/autobus	33		
<u>INTENTIONS D'EMBAUCHE</u> (n = 579)		<u>DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ANTICIPÉES</u> (n = 291)	
▪ 9618 Manœuvres dans la transformation du poisson	275	▪ 7621 Manœuvres à l'entretien des travaux publics	150
▪ 7621 Manœuvres à l'entretien des travaux publics	150	▪ 9618 Manœuvres dans la transformation du poisson	50
▪ 9619 Autres manœuvres des serv. de transfo./fab./utilité publique	45	▪ 9619 Autres manœuvres des serv. de transfo./fab./utilité publique	40
▪ 6663 Concierges d'immeubles	12	▪ 6622 Commis d'épicerie et autres garnisseurs - commerce de détail	10
▪ 9614 Manœuvres traitement des pâtes et papiers/transfo. du bois	10	▪ 3234 Ambulanciers et autre personnel paramédical	8
▪ 6622 Commis d'épicerie et autres garnisseurs - commerce de détail	10	▪ 6641 Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	4
▪ 1414 Réceptionnistes et standardistes	9		
▪ 3234 Ambulanciers et autre personnel paramédical	8		
▪ 6641 Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	7		
▪ 6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	7		
▪ 4152 Travailleurs sociaux	5		