

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

**Rapport sectoriel  
SERVICES PUBLICS ET CONSTRUCTION**

Novembre 2010

# TABLE DES MATIÈRES

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

# PRINCIPAUX RÉSULTATS POUR LES ENTREPRISES DE CINQ EMPLOYÉS ET PLUS DU SECTEUR DES SERVICES PUBLICS ET DE LA CONSTRUCTION

## 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 2006<sup>1</sup> sont présentés.

## Population cible et échantillonnage

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

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

Le présent rapport résume uniquement les résultats recueillis auprès des entreprises œuvrant dans le secteur des services publics et de la construction. Au total, ce secteur compte environ 220 entreprises<sup>2</sup> qui emploient 1 870 personnes<sup>3</sup>. Si l'on tient compte des secteurs d'activité retenus et de l'échantillonnage, nous disposons au total de 92 coordonnées d'entreprises, dont 23 se sont révélées non éligibles (entreprises fermées, moins de cinq employés, etc.). Parmi les 69 entreprises éligibles, 46 entrevues téléphoniques ont été réalisées<sup>4</sup>. Après pondération, cela représente **64<sup>4</sup> entreprises** comptant **991 employés**. Plus spécifiquement, la répartition des entreprises et des employés en fonction des diverses MRC ou TÉ concernés est la suivante :

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

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

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

<sup>4</sup> En réalité, 50 entrevues ont été complétées, mais 4 ont été éliminées parce qu'elles cumulaient moins de 5 employés après enquête. La différence entre les 69 entreprises éligibles et les 64 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 64 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	10	11	17,2 %	258	26,0 %
Bonaventure	2	3	4,7 %	91	9,2 %
La Côte-de-Gaspé	6	11	17,2 %	108	10,9 %
La Haute-Gaspésie	5	8	12,5 %	139	14,0 %
Le Rocher-Percé	9	11	17,2 %	167	16,9 %
Les Îles-de-la-Madeleine	14	20	31,2 %	229	23,1 %
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>64</b>	<b>100,0 %</b>	<b>991</b>	<b>100,0 %</b>

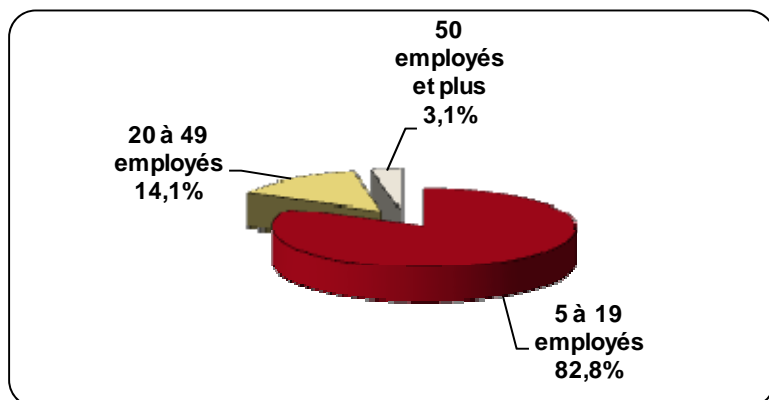
## Taux de réponse, pondération et marge d'erreur

Toutes les entrevues ont été réalisées entre le 28 mai et le 9 août 2010. Le taux de réponse est de 84,3 % et la marge d'erreur maximale pour l'ensemble de cet échantillon est de  $\pm 8,6$  %. Spécifions qu'une pondération corrigeant la non-réponse a été réalisée, et ce, selon les six MRC ou TÉ, les trois tailles d'entreprises et les onze secteurs d'activité ciblés.

## CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES

### Taille des entreprises

Dans l'ensemble des entreprises, 3,1 % d'entre elles ont une taille de 50 employés et plus, représentant 15,4 % de l'ensemble des employés. De leurs côtés, les 14,1 % d'entreprises comptant entre 20 et 49 employés gèrent 30,4 % des employés, alors que les 82,8 % des entreprises de 5 à 19 employés cumulent 54,2 % de l'ensemble des employés. Au total, cela représente 991 personnes (89,6 % d'hommes et 10,4 % de femmes) ayant travaillé au cours des douze mois avant le sondage, dont 89,5 % travaillent à temps plein et 10,5 % à temps partiel.

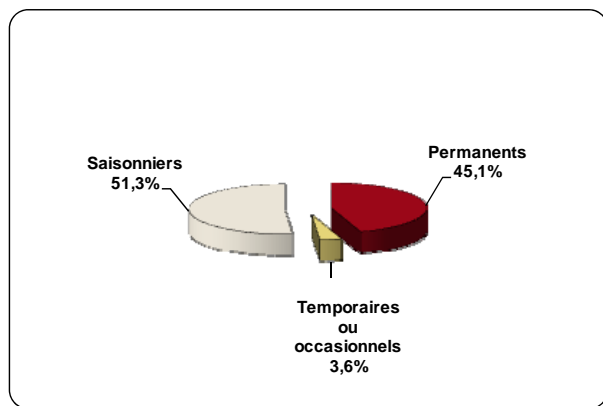


En 2006 : 59 entreprises enquêtées cumulaient 974 employés

Taille de l'entreprise	Pourcentage des entreprises
5 à 19 employés	89,8 %
20 à 49 employés	5,1 %
50 et plus	5,1 %

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

### Description des emplois et des employés



Plus de la moitié des emplois (51,3 %) sont saisonniers, 45,1 % sont permanents et 3,6 % sont temporaires ou occasionnels.

Ajoutons que l'on compte parmi ces emplois 1,7 % d'étudiants, 0,4 % de personnes handicapées et 0,1 % de personnes immigrantes.

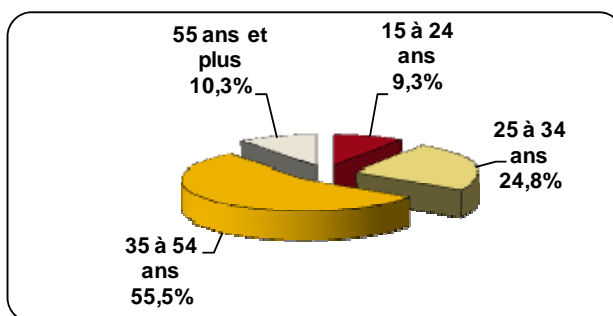
En 2006		
Permanents	Temporaires ou occasionnels	Saisonniers
54,1 %	28,2 %	17,7 %

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

### Âge des employés

Dans l'ensemble des entreprises, 9,3 % des employés sont âgés de 15 à 24 ans, 24,8 % de 25 à 34 ans, 55,5 % de 35 à 54 ans et 10,3 % ont 55 ans et plus.

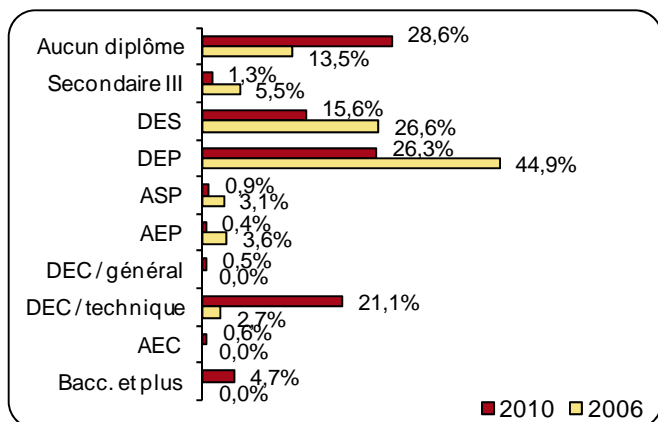
En 2006			
15 à 24 ans	25 à 34 ans	35 à 54 ans	55 et plus
9,2 %	17,9 %	62,8 %	9,9 %



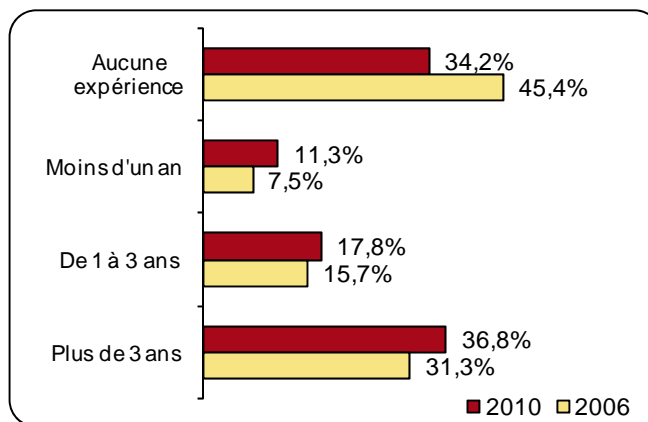
### Scolarité et expérience par profession

On constate aux graphiques ci-dessous que de façon générale en 2010, on demande à l'embauche dans des proportions similaires, soit aucun diplôme (28,6 %) ou un diplôme de niveau secondaire professionnel (26,3 %) ou collégial technique (21,1 %). De même, côté expérience, on exige soit aucune expérience (34,2 %) ou une expérience de plus de 3 ans (36,8 %).

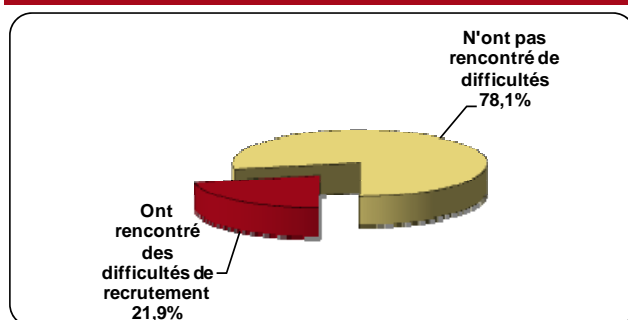
#### Scolarité exigée



#### Expérience requise



### Difficulté de recrutement par profession



Par ailleurs, les entreprises répondantes affirment dans une proportion de 21,9 % 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 44,3 %.

## 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 (56,0 %) et/ou à l'expérience (27,0 %) recherchées. Si pour 23,2 % des professions, ces difficultés ne génèrent aucune conséquence, on mentionne toutefois la perte de contrats dans 35,1 % des cas.

Causes <sup>5</sup> des difficultés de recrutement rencontrées :			Conséquences <sup>5</sup> des difficultés de recrutement :		
	2010	2006		2010	2006
• Activités saisonnières	3,6 %	8,7 %	• Aucune	23,2 %	6,1 %
• Travail temporaire	2,5 %		• Réorganisation du travail	7,3 %	33,2 %
• Salaire	4,1 %	0,0 %	• Embauche de candidats moins qualifiés	0,0 %	10,0 %
• Milieu de travail	2,5 %	0,0 %	• Formation des employés en place	5,0 %	34,3 %
• Localisation géographique	9,3 %	19,7 %	• Perte de contrats	35,1 %	31,0 %
• Diplôme recherché	4,7 %	73,0 %	• Prolongation des heures supplémentaires	7,9 %	17,9 %
• Expérience recherchée	27,0 %	14,6 %	• Appel à la sous-traitance	14,3 %	19,3 %
• Compétences recherchées	56,0 %	8,2 %	• Déménagement total ou en partie des activités	0,0 %	3,8 %
• Qualités personnelles	11,6 %	0,0 %	• Fermeture de l'entreprise et arrêt des activités	3,6 %	5,1 %
			• Autres	29,7 %	17,4 %

Spécifions que 9,0 % des entreprises affirment avoir fait des démarches de recrutement au cours des douze derniers mois auprès d'étudiants, mais aucune n'en a fait auprès de personnes handicapées ou de personnes immigrantes.

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

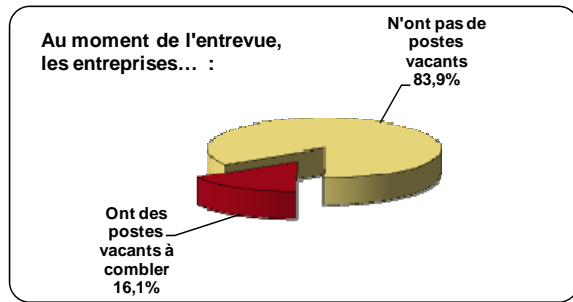
Les principales compétences et connaissances exigées lors de l'embauche sont des compétences techniques propres à l'exercice de la profession (43,6 %) et, dans une moindre mesure, des compétences personnelles (15,1 %) et/ou des conditions de pratique (10,7 %). Précisons que pour près de quatre professions sur dix (38,7 %), on n'exige aucune compétence particulière.

Compétences et connaissances <sup>5</sup> exigées lors de l'embauche :		
	2010	2006
• Aucune compétence particulière	38,7 %	14,7 %
• Compétences de base	4,2 %	17,5 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	43,6 %	45,6 %
• Connaissances linguistiques	2,0 %	0,0 %
• Connaissances en informatique et en bureautique	7,1 %	0,0 %
• Connaissances en télécommunications	0,6 %	-
• Connaissances en automatisation des procédés de production	0,4 %	-
• Connaissances en planification et en gestion	5,6 %	0,0 %
• Connaissances en vente et marketing	1,4 %	-
• Connaissances en santé et sécurité et environnement	1,0 %	-
• Conditions de pratique (certificat de qualification, ordre, etc.)	10,7 %	-
• Compétences interpersonnelles	6,9 %	26,0 %
• Compétences personnelles	15,1 %	-

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

## VOLET MAIN-D'ŒUVRE – POSTES VACANTS

### Postes vacants au moment de l'entrevue



D'autre part, au moment de l'entrevue, 16,1% des entreprises mentionnent avoir des postes vacants à combler dans leur établissement. Le nombre de postes varie entre 1 et 3 postes, pour une moyenne de 1,8 poste par entreprise et un total de 19 postes.

### Principales sources de recrutement

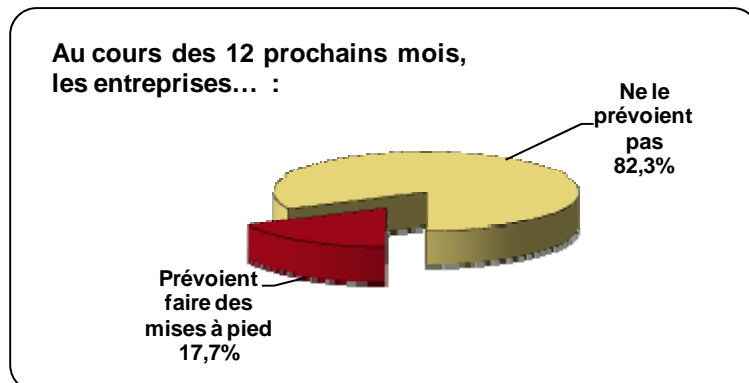
Les principales sources de recrutement utilisées par les entreprises pour l'embauche de leurs employés sont : les recommandations de candidats par les employés (76,4 %) ou les dirigeants de l'établissement (64,7 %) ainsi que les banques de curriculum vitae de l'établissement (66,8 %).

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

	2010	2006
• Journaux	24,7 %	27,4 %
• Publications d'affaires ou d'association d'employeurs	7,6 %	-
• Agences de placement privées	2,0 %	8,7 %
• Centre local d'emploi (Emploi-Québec)	44,6 %	13,9 %
• Autres organismes publics d'emploi	9,7 %	-
• Institutions de formation	19,5 %	8,7 %
• Candidats recommandés par les employés	76,4 %	48,8 %
• Candidats recommandés par les dirigeants de l'établissement	64,7 %	-
• Recommandés par les employés et dirigeants concurrents	27,8 %	-
• Banque de curriculum vitae de l'établissement	66,8 %	0,0 %
• Site Internet de l'établissement	16,6 %	-
• Site Internet d'Emploi-Québec (Placement en ligne)	26,8 %	0,0 %
• Site Internet d'autres organismes publics d'emploi	6,6 %	} 0,0 %
• Site Internet spécialisé dans le recrutement du personnel	7,6 %	
• Autres	-	42,5 %

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

### Nombre et types d'emplois



Par ailleurs, il appert du graphique ci-contre que 17,7% des entreprises prévoient procéder à des mises à pied dans leur établissement au cours des douze prochains mois. Au total, cela représentera 94 pertes potentielles d'emplois.

La majorité (96,8%) de ces emplois seront saisonniers, 2,1% seront temporaires ou occasionnels et 1,1% seront permanents.

En 2006, 14,3% des entreprises prévoyaient effectuer des mises à pied permanentes ou à durée indéterminée.

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

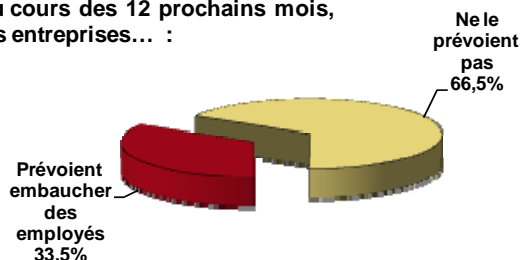
## VOLET MAIN-D'ŒUVRE – INTENTIONS D'EMBAUCHE

### Nombre et types d'emplois

Au cours de la prochaine année, le tiers des entreprises (33,5 %) prévoit embaucher des employés dans leur établissement. Au total, cela représentera 264 emplois. De ce nombre, 98,5 % seront des postes à temps plein et 1,5 % des postes à temps partiel.

En 2006, 26,7 % des entreprises prévoyaient avoir besoin d'embaucher du nouveau personnel en 2007.

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



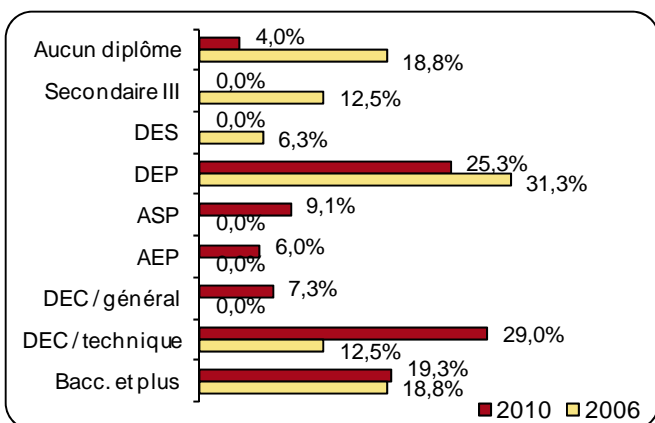
La majorité (82,6 %) de ces postes seront saisonniers, 16,7 % seront permanents et 0,8 % seront temporaires ou occasionnels.

Spécifions aussi qu'une entreprise sur dix (10,1 %) envisage embaucher de la main-d'œuvre étudiante au cours de la prochaine année.

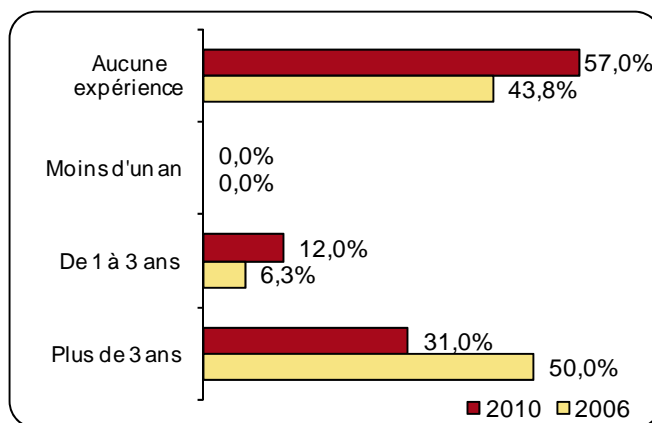
### Scolarité et expérience par profession

On constate aux graphiques ci-dessous que de façon générale en 2010, une plus grande proportion de ces nouveaux postes n'exigera aucune expérience (57,0 %), mais un diplôme de niveau secondaire professionnel (25,3 %) ou collégial technique (29,0 %).

#### 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 39,7 %.

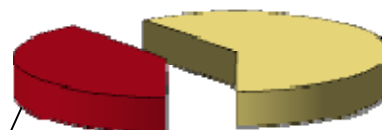
#### Causes<sup>7</sup> des difficultés de recrutement prévues :

- Activités saisonnières 18,4 %
- Diplôme recherché 34,2 %
- Expérience recherchée 50,0 %
- Compétences recherchées 47,4 %

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

Prévoient rencontrer des difficultés de recrutement 39,7%

Ne le prévoient pas 60,3%



En 2006, 94,6 % des entreprises rencontraient ou anticipaient des difficultés de recrutement.

Les principales causes de ces difficultés de recrutement seront reliées à l'expérience (50,0 %) et aux compétences (47,4 %) recherchées.

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

Enfin, les principales compétences et connaissances exigées pour ces nouveaux postes seront des compétences techniques propres à l'exercice de la profession (22,2 %) ainsi que des compétences interpersonnelles (17,0 %). Ajoutons que pour près des deux tiers des professions (64,5 %), on n'exige aucune compétence particulière.

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

	2010	2006
• Aucune compétence particulière	64,5 %	0,0 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	22,2 %	77,0 %
• Connaissances linguistiques	0,0 %	10,0 %
• Connaissances en télécommunications	5,5 %	-
• Connaissances en planification et en gestion	9,1 %	0,0 %
• Connaissances en vente et marketing	3,7 %	-
• Connaissances en santé et sécurité et environnement	3,7 %	-
• Conditions de pratique (certificat de qualification, ordre, etc.)	9,1 %	-
• Compétences interpersonnelles	17,0 %	10,0 %
• Compétences personnelles	9,1 %	-

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

## VOLET FORMATION

### Prévision et nature des formations

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

Ne le prévoient pas  
59,5%



Prévoient offrir de la formation  
40,5%

En ce qui a trait à la formation, quatre entreprises sur dix (40,5 %) 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 (82,4 %).

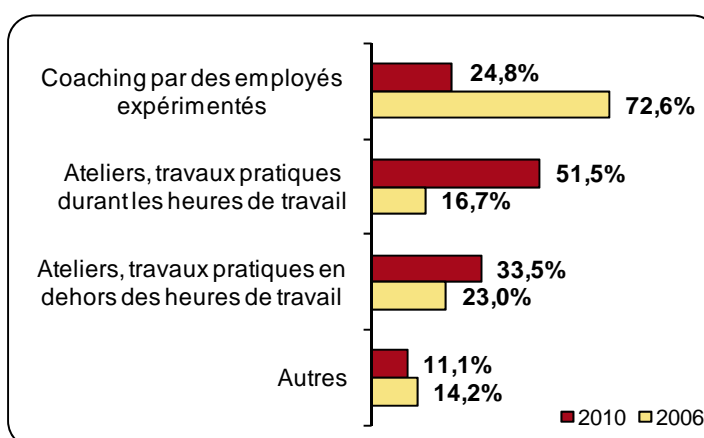
En 2006, 39,9 % des entreprises prévoyaient offrir de la formation en 2007.

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

	2010	2006
• Compétences de base	3,9 %	0,0 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	82,4 %	79,0 %
• Connaissances en informatique	3,9 %	0,0 %
• Connaissances en planification et en gestion	3,9 %	0,0 %
• Autres connaissances ou compétences	18,7 %	21,0 %

### Méthodes de formation

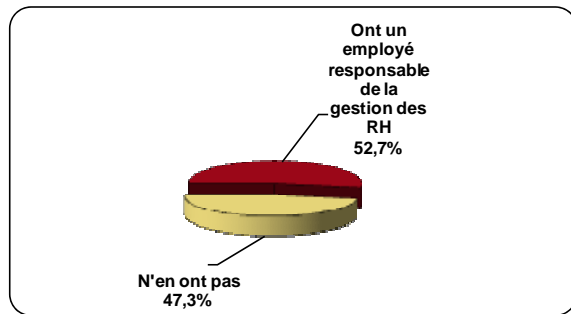
La principale méthode<sup>8</sup> utilisée par les entreprises prévoyant offrir de la formation afin d'inciter leurs employés à y participer s'avère des ateliers ou des travaux pratiques durant les heures de travail (51,5 %).



<sup>8</sup> Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

# VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

## Personne responsable de la gestion des ressources humaines



Par ailleurs, plus de la moitié des entreprises (52,7 %) affirme avoir une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans leur établissement. En moyenne, 29 % de sa tâche est consacrée à cette responsabilité.

En 2006, ces taux étaient respectivement de 46,2 % et de 14 %.

## Politique de gestion des ressources humaines

Si 88,1 % des entreprises n'ont aucune politique de gestion des ressources humaines, dans les 11,9 % entreprises restantes, les principales politiques de gestion des ressources humaines dans les établissements sont les politiques des salaires et avantages sociaux (10,2 %). Ajoutons que 15,1 % des entreprises possèdent un manuel de l'employé qui regroupe les différentes politiques.

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

	2010	2006
• Aucune politique	88,1 %	40,6 %
• Programme d'aide aux employés	1,6 %	0,0 %
• Politique de recrutement et de sélection	4,9 %	10,5 %
• Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche	3,1 %	22,4 %
• Politique d'évaluation de rendement des employés	4,7 %	20,3 %
• Politique des salaires et avantages sociaux	10,2 %	29,1 %
• Description des tâches	3,9 %	26,2 %
• Plan de formation	5,5 %	14,4 %
• Politique de mise à la retraite	0,0 %	8,0 %
• Politique de conciliation famille-travail	1,6 %	-
• Autres politiques	1,6 %	8,0 %

## 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 (14,7 %). Spécifions toutefois que 83,3 % des entreprises mentionnent ne rencontrer aucune difficulté quant à la gestion des ressources humaines.

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

	2010	2006
• Aucune difficulté	83,3 %	40,5 %
• Formation (Planification et analyse des besoins)	0,0 %	16,5 %
• Recrutement, sélection, embauche et congédiement	14,7 %	43,5 %
• Roulement et rétention	3,1 %	15,9 %
• Motivation, mobilisation et reconnaissance	0,0 %	16,4 %
• Coaching, encadrement	1,6 %	9,8 %
• Relations et climat de travail	2,0 %	2,3 %
• Planification de la relève et succession d'entreprise	1,6 %	11,2 %
• Mises à pied, licenciement et congédiement	-	7,3 %
• Autres difficultés	2,0 %	8,7 %

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

## VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

### Stratégies d'attraction des employés

C'est dans une proportion de 41,8 % que les entreprises affirment avoir des stratégies concernant l'attraction d'employés. On nomme principalement le salaire (12,4 %).

Stratégies d'attraction des employés <sup>10</sup> :	%
Aucune	58,2
Salaire	12,4
Par eux-mêmes (téléphonent/viennent sur place/envoient leur CV)	7,1
Climat de travail	5,4
Réputation de l'entreprise	5,3
Bouche à oreille	4,7
Conditions de travail (avantages/horaire/flexibilité)	4,3
Garantie d'heures	1,8
Divers	4,8

### Stratégies de rétention des employés

Enfin, 64,7 % des entreprises mentionnent avoir des stratégies concernant la rétention d'employés. Il s'agit surtout des conditions de travail (28,3 %), du salaire (17,6 %), du souci du bien-être des employés (11,6 %) et du climat de travail (11,4 %).

Stratégies de rétention des employés <sup>10</sup> :	%
Aucune	35,3
Conditions de travail (avantages/horaire/flexibilité)	28,3
Salaire	17,6
Bien-être des employés/Bien traités	11,6
Climat de travail, d'équipe	11,4
Relations entre employés-employeur/Communication	8,0
Garantie d'heures/contrat/travail	3,5
Activités	2,1
Formation/Développement des compétences/Encadrement	2,1
Reconnaissance/Respect	2,1
Divers	5,6

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

## VOLET MAIN-D'ŒUVRE

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

Le tableau 1 indique le nombre de postes et d'entreprises concernés par les difficultés de recrutement vécues et anticipées, les intentions de mises à pied et les intentions d'embauche selon les grands groupes professionnels. Ainsi, on constate que le personnel des métiers, le personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie affiche un grand nombre de postes dans les quatre cas (respectivement 297, 49, 105 et 100 postes). Pour les intentions d'embauche s'ajoute le personnel de soutien des métiers, des manœuvres et des aides d'entreprise en construction (128 postes).

### SECTEUR DES SERVICES PUBLICS ET DE LA CONSTRUCTION

	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 = 56) - 21,9 %	(n = 11) - 17,7 %	(n = 21) - 33,5 %	(n = 11) - 39,7 %
Grands groupes professionnels	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes
00 Cadres supérieurs	0	0	0	0
01 à 09 Cadres intermédiaires et autre personnel de gestion	1	0	2	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	2	0
14 Personnel de bureau	0	0	0	0
21 Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	0	0	3	0
22 Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	10	0	16	0
31 Personnel professionnel des soins de santé	0	0	0	0
32 Personnel technique et personnel spécialisé du secteur de la santé	0	0	0	0
34 Personnel de soutien des services de santé	1	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	4	0	4	4
62 Personnel spécialisé de la vente et des services	4	0	0	0
64 Personnel intermédiaire de la vente et des services	3	0	3	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	297	49	105	100
74 Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	41	21	2	0
76 Personnel de soutien des métiers, manœuvres, aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	13	20	128	0
82 Personnel spécialisé du secteur primaire	0	0	0	0
84 Personnel intermédiaire du secteur primaire	0	0	0	0
86 Personnel élémentaire du secteur primaire	4	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	0	0	0
96 Personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	0	3	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>383</b>	<b>94</b>	<b>264</b>	<b>103</b>

**Tableau 2 : Principales professions concernées par les difficultés de recrutement vécues et anticipées, les intentions de mises à pied et les intentions d'embauche**

Le tableau 2 présente, quant à lui, ces mêmes concepts selon les principales professions concernées. On y voit que les difficultés de recrutement pour les employés en fonction au cours des douze mois précédant l'entrevue ont été plus grandes parmi les monteurs de lignes électriques et de câbles (76 postes) et les mécaniciens d'équipement lourd (75 postes). De même, les difficultés de recrutement anticipées seront aussi plus élevées parmi les monteurs de lignes électriques et de câbles (73 postes). Les intentions de mises à pied atteindront plus les charpentiers-menuisiers (33 postes), alors que les intentions d'embauche, quant à elles, toucheront plus les aides de soutien des métiers et les manœuvres en construction (128 postes).

<u>DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT POUR LES EMPLOYÉS EN FONCTION AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS</u> (n = 383)	<u>Nombre de postes</u>	<u>INTENTIONS DE MISES À PIED</u> (n = 94)	<u>Nombre de postes</u>
▪ 7244 Monteurs de lignes électriques et de câbles	76	▪ 7271 Charpentiers-menuisiers	33
▪ 7312 Mécaniciens d'équipement lourd	75	▪ 7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	20
▪ 7271 Charpentiers-menuisiers	68	▪ 7612 Autres manœuvres et aides de soutien de métiers	19
▪ 7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	34	▪ 7291 Couvreurs et poseurs de bardeaux	15
▪ 7219 Entrepreneurs/contremaîtres autres métiers/construction	28	▪ 9612 Manœuvres en métallurgie	3
▪ 7611 Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	9	▪ 9231 Opérateurs de poste central de contrôle des métaux/minerais	1
▪ 7281 Briqueteurs-maçons	9	▪ 7411 Conducteurs de camions	1
▪ 7411 Conducteurs de camions	7	▪ 7621 Manœuvres à l'entretien des travaux publics	1
▪ 7252 Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage/de gicleurs	7	▪ 7261 Tôliers	1
▪ 7283 Carreleurs	6		
▪ 7291 Couvreurs et poseurs de bardeaux	6		
▪ 7284 Plâtriers, latteurs et poseurs de systèmes intérieurs	6		
▪ 2243 Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	6		
<b><u>INTENTIONS D'EMBAUCHE</u> (n = 264)</b>		<b><u>DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ANTICIPÉES</u> (n = 103)</b>	
▪ 7611 Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	128	▪ 7244 Monteurs de lignes électriques et de câbles	73
▪ 7244 Monteurs de lignes électriques et de câbles	73	▪ 7271 Charpentiers-menuisiers	23
▪ 7271 Charpentiers-menuisiers	23	▪ 5241 Designers graphiques et illustrateurs	3
▪ 2231 Technologues et techniciens en génie civil	16	▪ 7313 Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	2
▪ 2131 Ingénieurs civils	3	▪ 7283 Carreleurs	1
▪ 5241 Designers graphiques et illustrateurs	3	▪ 5242 Designers d'intérieur	1
▪ 7313 Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	2		
▪ 7219 Entrepreneurs/contremaîtres autres métiers/construction	2		
▪ 7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	2		
▪ 7241 Électriciens (sauf industriels/réseaux électriques)	2		
▪ 0651 Directeurs d'autres services	2		
▪ 1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	2		

