

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

**Rapport sectoriel
TRANSPORT ET ENTREPOSAGE**

Novembre 2010

TABLE DES MATIÈRES

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

PRINCIPAUX RÉSULTATS POUR LES ENTREPRISES DE CINQ EMPLOYÉS ET PLUS DU SECTEUR DU TRANSPORT ET DE L'ENTREPOSAGE

Présentation et objectifs de l'étude

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

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

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

Population cible et échantillonnage

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

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

Le présent rapport résume uniquement les résultats recueillis auprès des entreprises œuvrant dans le secteur du transport et de l'entreposage. Au total, ce secteur compte environ 285 entreprises² qui emploient 1 556 personnes³. Si l'on tient compte des secteurs d'activité retenus et de l'échantillonnage, nous disposons au total de 60 coordonnées d'entreprises, dont 13 se sont révélées non éligibles (entreprises fermées, moins de cinq employés, etc.). Parmi les 47 entreprises éligibles, 32 entrevues téléphoniques ont été réalisées⁴. Après pondération, cela représente **43⁴ entreprises** comptant **429 employés**. Plus spécifiquement, la répartition des entreprises et des employés en fonction des diverses MRC ou TÉ concernés est la suivante :

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

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

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

⁴ En réalité, 35 entrevues ont été complétées, mais 3 ont été éliminées parce qu'elles cumulaient moins de 5 employés après enquête. La différence entre les 47 entreprises éligibles et les 43 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 43 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	5	8	18,6 %	106	24,7 %
Bonaventure	3	3	7,0 %	33	7,7 %
La Côte-de-Gaspé	7	9	20,9 %	63	14,7 %
La Haute-Gaspésie	4	5	11,6 %	77	17,9 %
Le Rocher-Percé	5	9	20,9 %	65	15,1 %
Les Îles-de-la-Madeleine	8	9	20,9 %	86	19,9 %
Total	32	43	100,0 %	429	100,0 %

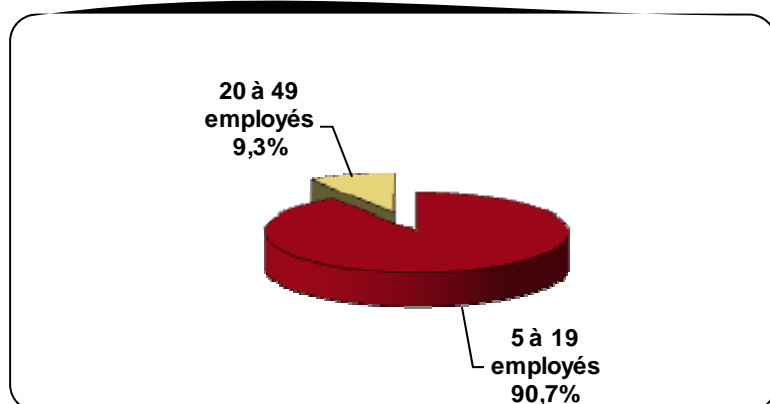
Taux de réponse, pondération et marge d'erreur

Toutes les entrevues ont été réalisées entre le 28 mai et le 9 août 2010. Le taux de réponse est de 83,1 % et la marge d'erreur maximale pour l'ensemble de cet échantillon est de $\pm 9,9$ %. 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.

CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES

Taille des entreprises

Dans l'ensemble des entreprises, 90,7 % d'entre elles ont une taille de 5 à 19 employés, représentant 75,3 % de l'ensemble des employés. De leurs côtés, les 9,3 % d'entreprises comptant entre 20 et 49 employés gèrent 24,7 % des employés. Au total, cela représente 429 personnes (75,8 % d'hommes et 24,2 % de femmes) ayant travaillé au cours des douze mois avant le sondage, dont 74,4 % travaillent à temps plein et 25,6 % à temps partiel.

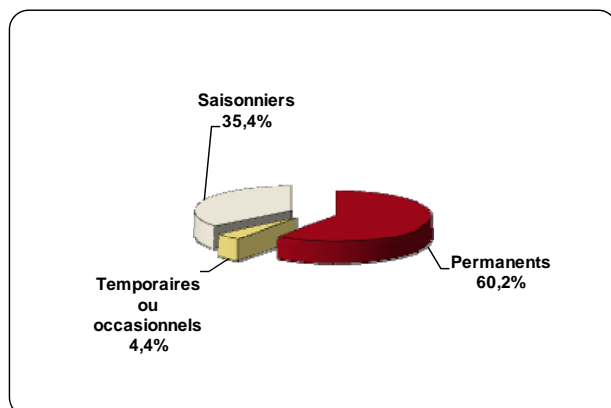


En 2006 : 58 entreprises enquêtées cumulaient 860 employés

Taille des entreprises	Proportion des entreprises
5 à 19 employés	75,9 %
20 à 49 employés	22,4 %
50 et plus	1,7 %

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

Description des emplois et des employés



La majorité (60,2 %) des emplois sont permanents, 35,4 % sont saisonniers et 4,4 % sont temporaires ou occasionnels.

Ajoutons que l'on compte parmi ces emplois 0,9 % d'étudiants et 0,2 % de personnes immigrantes.

En 2006

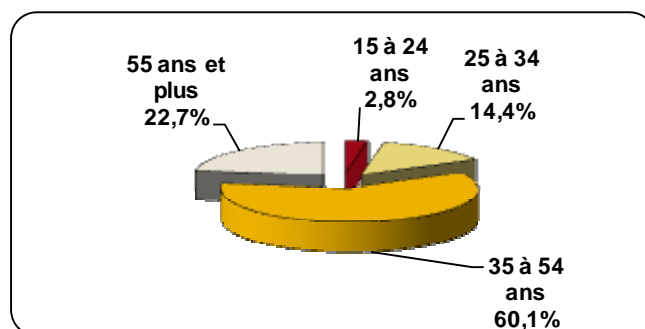
Type d'emploi	Proportion des emplois
Permanents	48,7 %
Temporaires ou occasionnels	15,6 %
Saisonniers	35,8 %

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

Âge des employés

Dans l'ensemble des entreprises, 2,8 % des employés sont âgés de 15 à 24 ans, 14,4 % de 25 à 34 ans, 60,1 % de 35 à 54 ans et 22,7 % ont 55 ans et plus.

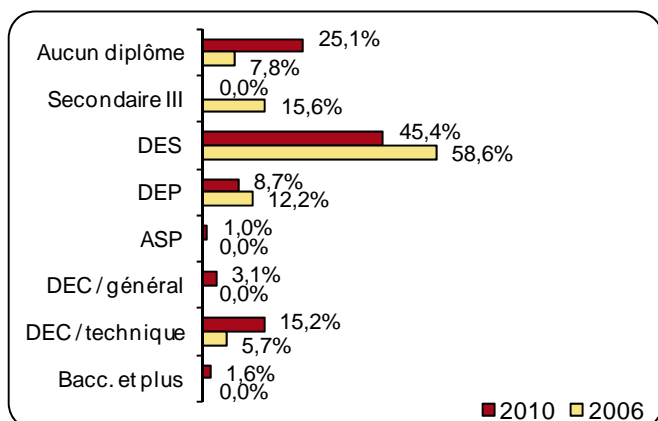
En 2006			
15 à 24 ans	25 à 34 ans	35 à 54 ans	55 et plus
8,1 %	24,2 %	55,0 %	12,8 %



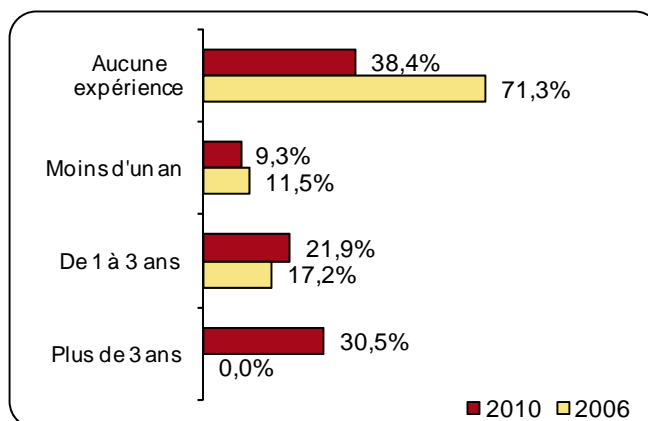
Scolarité et expérience par profession

On constate aux graphiques ci-dessous que de façon générale en 2010, on demande en plus grande proportion à l'embauche, soit aucun diplôme (25,1 %) ou un diplôme de 5^e secondaire (45,4 %). De même, côté expérience, on exige soit aucune expérience (38,4 %) ou une expérience de plus de 3 ans (30,5 %).

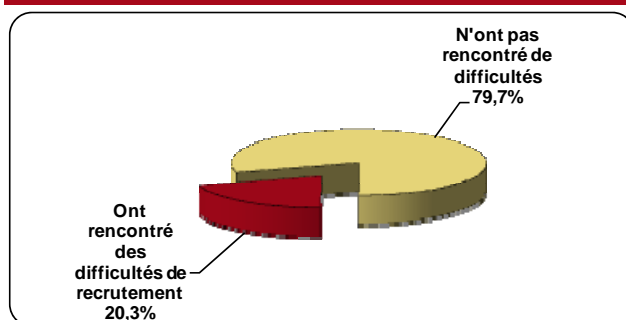
Scolarité exigée



Expérience requise



Difficulté de recrutement par profession



Par ailleurs, un cinquième des entreprises répondantes (20,3 %) affirment 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 24,3 %.

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 (29,8 %), aux diplômes (22,9 %) et/ou à l'expérience (21,2 %) recherchés. Si pour 61,6 % des professions, ces difficultés ne génèrent aucune conséquence, on mentionne toutefois la nécessité d'embaucher des candidats moins qualifiés dans 16,2 % des cas, une réorganisation du travail (15,7 %) ainsi que la perte de contrats (15,7 %).

Causes ⁵ des difficultés de recrutement rencontrées :			Conséquences ⁵ des difficultés de recrutement :		
	2010	2006		2010	2006
• Activités saisonnières	7,4 %	23,5 %	• Aucune	61,6 %	16,3 %
• Travail temporaire	7,4 %		• Réorganisation du travail	15,7 %	39,0 %
• Salaire	12,7 %	31,3 %	• Embauche de candidats moins qualifiés	16,2 %	8,6 %
• Milieu de travail	7,4 %	0,0 %	• Formation des employés en place	4,6 %	18,1 %
• Horaire de travail	0,0 %	21,4 %	• Perte de contrats	15,7 %	10,4 %
• Localisation géographique	12,9 %	17,9 %	• Prolongation des heures supplémentaires	5,3 %	39,0 %
• Diplôme recherché	22,9 %	52,9 %	• Appel à la sous-traitance	4,1 %	7,7 %
• Expérience recherchée	21,2 %	7,8 %	• Fermeture de l'entreprise et arrêt des activités	5,3 %	0,0 %
• Compétences recherchées	29,8 %	11,5 %			
• Qualités personnelles	10,6 %	0,0 %			

Spécifions que 7,6 % des entreprises affirment avoir fait des démarches de recrutement au cours des douze derniers mois auprès d'étudiants, 2,6 % auprès de personnes handicapées et autant (2,6 %) auprès de personnes immigrantes.

Compétences et connaissances exigées à l'embauche par profession

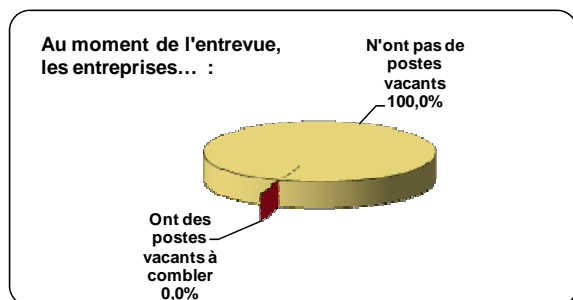
Les principales compétences et connaissances exigées lors de l'embauche sont des compétences techniques propres à l'exercice de la profession (51,8 %) et, dans une moindre mesure, des compétences personnelles (28,5 %) et/ou interpersonnelles (24,4 %). Précisons que pour un peu plus d'une profession sur dix (12,3 %), on n'exige aucune compétence particulière.

Compétences et connaissances ⁵ exigées lors de l'embauche :		
	2010	2006
• Aucune compétence particulière	12,3 %	6,8 %
• Compétences de base	10,2 %	14,4 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	51,8 %	43,9 %
• Connaissances linguistiques	21,1 %	8,3 %
• Connaissances en informatique et en bureautique	10,1 %	6,1 %
• Connaissances en planification et en gestion	9,6 %	0,0 %
• Connaissances en vente et marketing	0,8 %	-
• Conditions de pratique (certificat de qualification, ordre, etc.)	6,4 %	0,9 %
• Compétences interpersonnelles	24,4 %	49,2 %
• Compétences personnelles	28,5 %	-

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, aucune entreprise ne mentionne avoir des postes vacants à combler dans son établissement.

Principales sources de recrutement

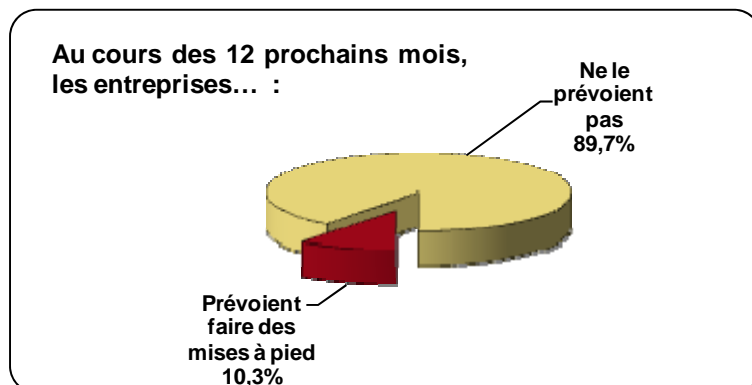
Les principales sources de recrutement utilisées par les entreprises pour l'embauche de leurs employés sont : les recommandations de candidats par les employés (44,3 %) ou les dirigeants de l'établissement (34,3 %) ainsi que les banques de curriculum vitae de l'établissement (37,1 %) et le centre local d'emploi (30,7 %).

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

	2010	2006
• Journaux	13,0 %	28,6 %
• Publications d'affaires ou d'association d'employeurs	6,5 %	-
• Agences de placement privées	7,0 %	12,9 %
• Centre local d'emploi (Emploi-Québec)	30,7 %	31,3 %
• Autres organismes publics d'emploi	3,0 %	-
• Institutions de formation	7,6 %	0,0 %
• Candidats recommandés par les employés	44,3 %	31,3 %
• Candidats recommandés par les dirigeants de l'établissement	34,3 %	-
• Recommandés par les employés et dirigeants concurrents	14,0 %	-
• Banque de curriculum vitae de l'établissement	37,1 %	0,0 %
• Site Internet de l'établissement	16,8 %	-
• Site Internet d'Emploi-Québec (Placement en ligne)	25,3 %	31,3 %
• Site Internet d'autres organismes publics d'emploi	2,6 %	} 12,9 %
• Site Internet spécialisé dans le recrutement du personnel	3,0 %	
• Autres	-	27,2 %

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

Nombre et types d'emplois



Par ailleurs, il appert du graphique ci-contre que 10,3 % des entreprises prévoient procéder à des mises à pied dans leur établissement au cours des douze prochains mois. Au total, cela représentera 26 pertes potentielles d'emplois.

La majorité (88,9 %) de ces emplois seront saisonniers et 11,1 % seront permanents.

En 2006, 2,2 % des entreprises prévoient effectuer des mises à pied permanentes ou à durée indéterminée.

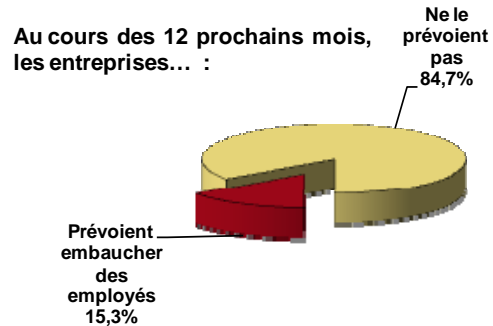
⁶ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

VOLET MAIN-D'ŒUVRE – INTENTIONS D'EMBAUCHE

Nombre et types d'emplois

Au cours de la prochaine année, 15,3 % des entreprises prévoient embaucher des employés dans leur établissement. Au total, cela représentera 12 emplois. De ce nombre, 60,0 % seront des postes à temps plein et 40,0 % des postes à temps partiel.

En 2006, 17,6 % des entreprises prévoyaient avoir besoin d'embaucher du nouveau personnel en 2007.



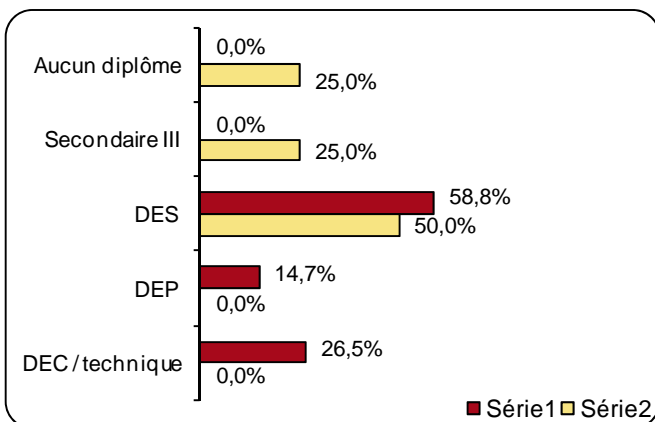
La majorité (60,0 %) de ces postes seront permanents et 40,0 % seront temporaires ou occasionnels.

Spécifions aussi que 4,8 % des entreprises envisagent embaucher de la main-d'œuvre étudiante au cours de la prochaine année.

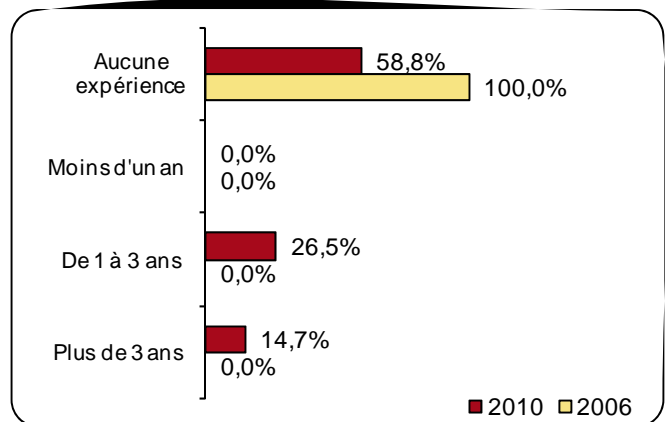
Scolarité et expérience par profession

On constate aux graphiques ci-dessous que de façon générale en 2010, une plus grande proportion de ces nouveaux postes n'exigera aucune expérience (58,8 %) et un diplôme de 5^e secondaire (58,8 %).

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 85,3 %.

Causes⁷ des difficultés de recrutement prévues :

- Travail temporaire 34,5 %
- Horaire de travail 69,0 %
- Compétences recherchées 31,0 %

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

Prévoient rencontrer des difficultés de recrutement 85,3%



Ne le prévoient pas 14,7%

En 2006, 67,8 % des entreprises rencontraient ou anticipaient des difficultés de recrutement.

Les principales causes de ces difficultés de recrutement seront liées à l'horaire de travail (69,0 %).

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 personnelles (70,6 %) et des compétences techniques propres à l'exercice de la profession (58,8 %).

Compétences et connaissances⁷ exigées pour les intentions d'embauche :

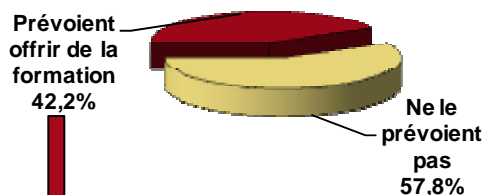
	2010	2006
• Aucune compétence particulière	0,0 %	11,6 %
• Compétences de base	14,7 %	14,6 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	58,8 %	14,1 %
• Compétences interpersonnelles	41,2 %	28,1 %
• Compétences personnelles	70,6 %	-

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 2006, 46,8 % des entreprises prévoyaient offrir de la formation en 2007.

En ce qui a trait à la formation, 42,2 % des entreprises prévoient offrir des activités de formation à leurs employés au cours de la prochaine année.

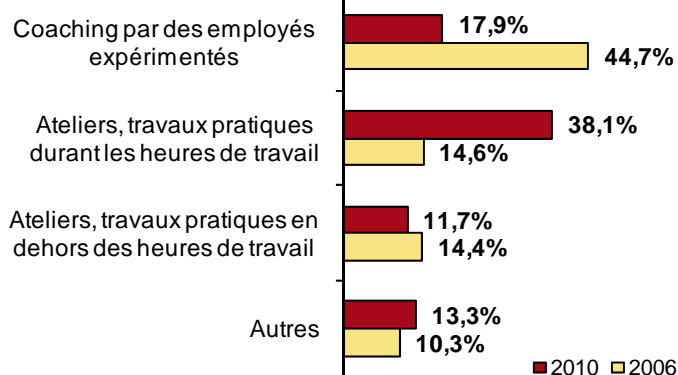
Quant à la nature de ces formations que l'on prévoit offrir, les principales compétences ou connaissances à acquérir pour les employés sont, de loin, des compétences techniques propres à l'exercice des professions (61,7 %).

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

	2010	2006
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	61,7 %	58,8 %
• Compétences interpersonnelles et personnelles	12,4 %	0,0 %
• Connaissances en informatique	22,5 %	23,1 %
• Connaissances en planification et en gestion	7,1 %	2,6 %
• Autres connaissances ou compétences	5,5 %	15,5 %

Méthodes de formation

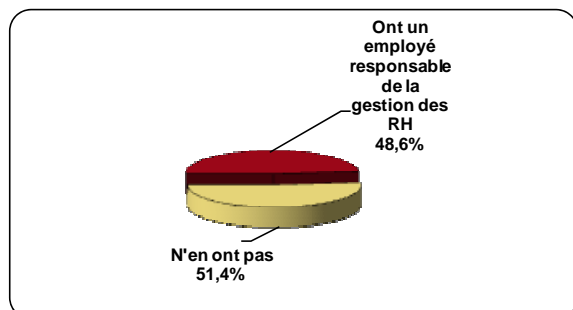
La principale méthode⁸ utilisée par les entreprises prévoyant offrir de la formation afin d'inciter leurs employés à y participer s'avère des ateliers ou des travaux pratiques durant les heures de travail (38,1 %).



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, 48,6 % des entreprises affirment avoir une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans leur établissement. En moyenne, 22 % de sa tâche est consacrée à cette responsabilité.

En 2006, ces taux étaient respectivement de 37,5 % et de 39 %.

Politique de gestion des ressources humaines

Si 71,5 % des entreprises n'ont aucune politique de gestion des ressources humaines, dans les 28,5 % entreprises restantes, les principales politiques de gestion des ressources humaines dans les établissements sont les politiques des salaires et avantages sociaux (17,1 %) et la description des tâches (14,4 %). Ajoutons que 45,7 % des entreprises possèdent un manuel de l'employé qui regroupe les différentes politiques.

Politiques de gestion des ressources humaines implantées⁹ :

	2010	2006
• Aucune politique	71,5 %	23,9 %
• Programme d'aide aux employés	9,9 %	14,6 %
• Politique de recrutement et de sélection	7,3 %	21,9 %
• Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche	7,3 %	53,6 %
• Politique d'évaluation de rendement des employés	7,3 %	54,3 %
• Politique des salaires et avantages sociaux	17,1 %	33,3 %
• Description des tâches	14,4 %	53,2 %
• Plan de formation	11,5 %	48,1 %
• Politique de mise à la retraite	4,9 %	15,5 %
• Politique de conciliation famille-travail	9,1 %	-
• Autres politiques	7,3 %	2,4 %

Difficultés en gestion des ressources humaines

Près de neuf entreprises sur dix (89,3 %) mentionnent ne rencontrer aucune difficulté quant à la gestion des ressources humaines.

Difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines⁹ :

	2010	2006
• Aucune difficulté	89,3 %	52,9 %
• Formation (Planification et analyse des besoins)	0,0 %	10,6 %
• Recrutement, sélection, embauche et congédiement	0,0 %	35,5 %
• Roulement et rétention	0,0 %	12,5 %
• Motivation, mobilisation et reconnaissance	0,0 %	13,3 %
• Coaching, encadrement	0,0 %	5,2 %
• Relations et climat de travail	0,0 %	8,8 %
• Planification de la relève et succession d'entreprise	0,0 %	11,0 %
• Mises à pied, licenciement et congédiement	-	3,4 %
• Autres difficultés	10,7 %	0,0 %

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

VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Stratégies d'attraction des employés

C'est dans une proportion de 28,3 % que les entreprises affirment avoir des stratégies concernant l'attraction d'employés. On nomme principalement les conditions de travail (10,0 %).

Stratégies d'attraction des employés ¹⁰ :	%
Aucune	71,7
Conditions de travail (avantages/horaire/flexibilité)	10,0
Réputation de l'entreprise	4,5
Bouche à oreille	4,5
Emploi attirant	3,2
Ce n'est pas l'entreprise qui s'en occupe	3,2
Climat de travail	2,8

Stratégies de rétention des employés

Enfin, 53,4 % des entreprises mentionnent avoir des stratégies concernant la rétention d'employés. Il s'agit surtout des conditions de travail (23,6 %) et du souci du bien-être des employés (12,7 %).

Stratégies de rétention des employés ¹⁰ :	%
Aucune	46,6
Conditions de travail (avantages/horaire/flexibilité)	23,6
Bien-être des employés/Bien traités	12,7
Climat de travail, d'équipe	7,5
Salaire	7,5
Relations entre employés-employeur/Communication	7,2
Bonne intégration des employés/Implication/Motivation	6,2
Divers	5,5
Reconnaissance/Respect	4,6
Formation/Développement des compétences/Encadrement	2,6

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

VOLET MAIN-D'ŒUVRE

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

Le tableau 1 indique le nombre de postes et d'entreprises concernés par les difficultés de recrutement vécues et anticipées, les intentions de mises à pied et les intentions d'embauche selon les grands groupes professionnels. Ainsi, on constate que la plus grande concentration de postes qui ont connu des difficultés de recrutement se retrouve parmi le personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation (83 postes), tout comme les intentions de mises à pied (23 postes) et les intentions d'embauche (6 postes). Enfin, les difficultés de recrutement anticipées seront plus courantes au sein du personnel de bureau (4 postes).

SECTEUR DU TRANSPORT ET DE L'ENTREPOSAGE

	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 = 24) - 20,3 %	(n = 4) - 10,3 %	(n = 7) - 15,3 %	(n = 6) - 85,3 %
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	1	0	0	0
11 Personnel professionnel en gestion des affaires et finances	0	0	0	0
12 Personnel spécialisé en administration et en travail de bureau	0	1	0	0
14 Personnel de bureau	11	1	4	4
21 Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	0	0	0	0
22 Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	6	0	0	0
31 Personnel professionnel des soins de santé	0	0	0	0
32 Personnel technique et personnel spécialisé du secteur de la santé	0	0	0	0
34 Personnel de soutien des services de santé	0	0	0	0
41 Personnel professionnel des sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	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	0	0
62 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
64 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
66 Personnel élémentaire de la vente et des services	3	0	2	2
72-73 Personnel des métiers, personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	9	0	0	0
74 Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	83	23	6	0
76 Personnel de soutien des métiers, manœuvres, aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	0	1	0	0
82 Personnel spécialisé du secteur primaire	2	0	0	0
84 Personnel intermédiaire du secteur primaire	0	0	0	0
86 Personnel élémentaire du secteur primaire	0	0	0	0
92 Personnel de supervision, personnel spécialisé dans la transfo., la fabrication et services d'utilité publique	0	0	0	0
94-95 Personnel relié à la transformation, à la fabrication et au montage	0	0	0	0
96 Personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	0	0	0	0
TOTAL	119	26	12	6

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 conducteurs d'autobus, de métro et d'autres transports en commun (44 postes), tout comme les intentions de mises à pied (12 postes), tandis que les intentions d'embauche toucheront plus les conducteurs de camions (6 postes).

<u>DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT POUR LES EMPLOYÉS EN FONCTION AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS</u> (n = 119)	<u>Nombre de postes</u>	<u>INTENTIONS DE MISES À PIED</u> (n = 26)	<u>Nombre de postes</u>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 7412 Conducteurs d'autobus/métro et autres transports en commun ▪ 7411 Conducteurs de camions ▪ 7413 Chauffeurs de taxi, chauffeurs de limousine et chauffeurs ▪ 2213 Techniciens en météorologie ▪ 7321 Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions/autobus ▪ 1475 Répartiteurs et opérateurs radio ▪ 7414 Chauffeurs-livreurs, services de livraison et de messagerie ▪ 1453 Commis aux services à la clientèle/commis à l'information 	<ul style="list-style-type: none"> 44 26 9 6 6 5 4 4 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 7412 Conducteurs d'autobus/métro et autres transports en commun ▪ 7411 Conducteurs de camions ▪ 7413 Chauffeurs de taxi, chauffeurs de limousine et chauffeurs ▪ 1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical) ▪ 7612 Autres manœuvres et aides de soutien de métiers ▪ 1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé 	<ul style="list-style-type: none"> 12 9 3 1 1 1
<u>INTENTIONS D'EMBAUCHE</u> (n = 12)		<u>DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ANTICIPÉES</u> (n = 6)	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 7411 Conducteurs de camions ▪ 1475 Répartiteurs et opérateurs radio 	<ul style="list-style-type: none"> 6 2 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1475 Répartiteurs et opérateurs radio 	<ul style="list-style-type: none"> 2

