

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

Rapport global

Novembre 2010

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Pages</u>
PRINCIPAUX RÉSULTATS POUR LES ENTREPRISES DE 5 EMPLOYÉS ET PLUS DE LA GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELEINE	1
Présentation et objectifs de l'étude	1
Population cible et échantillonnage	1
Taux de réponse, pondération et marge d'erreur.....	2
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.....	12
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.....	13
Tableau 2 : Principales professions concernées par les difficultés de recrutement vécues et anticipées, les intentions de mises à pied et les intentions d'embauche	14

PRINCIPAUX RÉSULTATS POUR LES ENTREPRISES DE CINQ EMPLOYÉS ET PLUS DE LA GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELEINE

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 :

- 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.
- Accroître notre connaissance du marché du travail local et régional;
- Comparer les résultats avec ceux recueillis en 2006;
- Soutenir les planifications stratégiques et opérationnelles;
- Favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre;
- Soutenir le démarchage et l'intervention auprès des entreprises;
- Conseiller la main-d'œuvre selon les besoins actuels et anticipés du marché du travail;
- Identifier les besoins de formation ainsi que les difficultés de recrutement;
- 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 région de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine compte environ 4 585 entreprises² qui emploient 39 267 personnes³. Si l'on tient compte des secteurs d'activité retenus et de l'échantillonnage, nous disposons au total de 1 566 coordonnées d'entreprises, dont 242 se sont révélées non éligibles (entreprises fermées, moins de cinq employés, etc.). Parmi les 1 324 entreprises éligibles, 870 entrevues téléphoniques ont été réalisées⁴. Après pondération, cela représente **1 302⁴ entreprises comptant 26 638 employés**. Plus spécifiquement, la répartition des entreprises et des employés en fonction des diverses MRC ou TÉ concernés est la suivante :

	<u>Nombre</u> <u>d'entreprises</u> <u>enquêtées</u>	<u>Nombre</u> <u>d'entreprises</u> <u>pondérées</u>	<u>%</u> <u>d'entreprises</u> <u>pondérées</u>	<u>Nombre</u> <u>d'employés</u>	<u>%</u> <u>d'employés</u>
Avignon	115	181	13,9 %	5 031	18,9 %
Bonaventure	165	235	18,0 %	3 925	14,7 %
La Côte-de-Gaspé	177	264	20,3 %	5 101	19,1 %
La Haute-Gaspésie	96	154	11,8 %	2 675	10,0 %
Le Rocher-Percé	149	230	17,7 %	5 958	22,4 %
Les Îles-de-la-Madeleine	168	238	18,3 %	3 948	14,8 %
Total	870	1 302⁴	100,0 %	26 638	100,0 %

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, 902 entrevues ont été complétées, mais 32 ont été éliminées parce qu'elles cumulaient moins de 5 employés après enquête. La différence entre les 1 324 entreprises éligibles et les 1 302 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 1 302 entreprises.

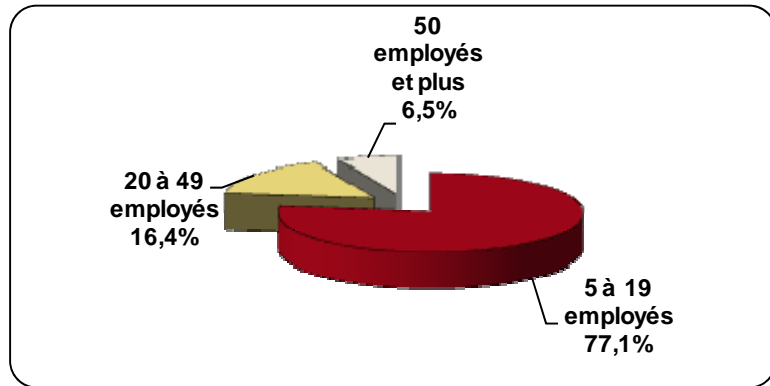
Taux de réponse, pondération et marge d'erreur

Toutes les entrevues ont été réalisées entre le 28 mai et le 9 août 2010. Le taux de réponse est de 84,5 % et la marge d'erreur maximale pour l'ensemble de cet échantillon est de $\pm 1,9$ %. Spécifions qu'une pondération corrigeant la non-réponse a été réalisée, et ce, selon les six MRC ou TE, les trois tailles d'entreprises et les onze secteurs d'activité ciblés.

CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES

Taille des entreprises

Dans l'ensemble des entreprises, 6,5 % d'entre elles ont une taille de 50 employés et plus, représentant 40,5 % de l'ensemble des employés. De leurs côtés, les 16,4 % d'entreprises comptant entre 20 et 49 employés gèrent 23,7 % des employés, alors que les 77,1 % des entreprises de 5 à 19 employés cumulent 35,8 % de l'ensemble des employés. Au total, cela représente 26 638 personnes (44,3 % d'hommes et 55,7 % de femmes) ayant travaillé au cours des douze mois avant le sondage, dont 79,9 % travaillent à temps plein et 20,1 % à temps partiel.

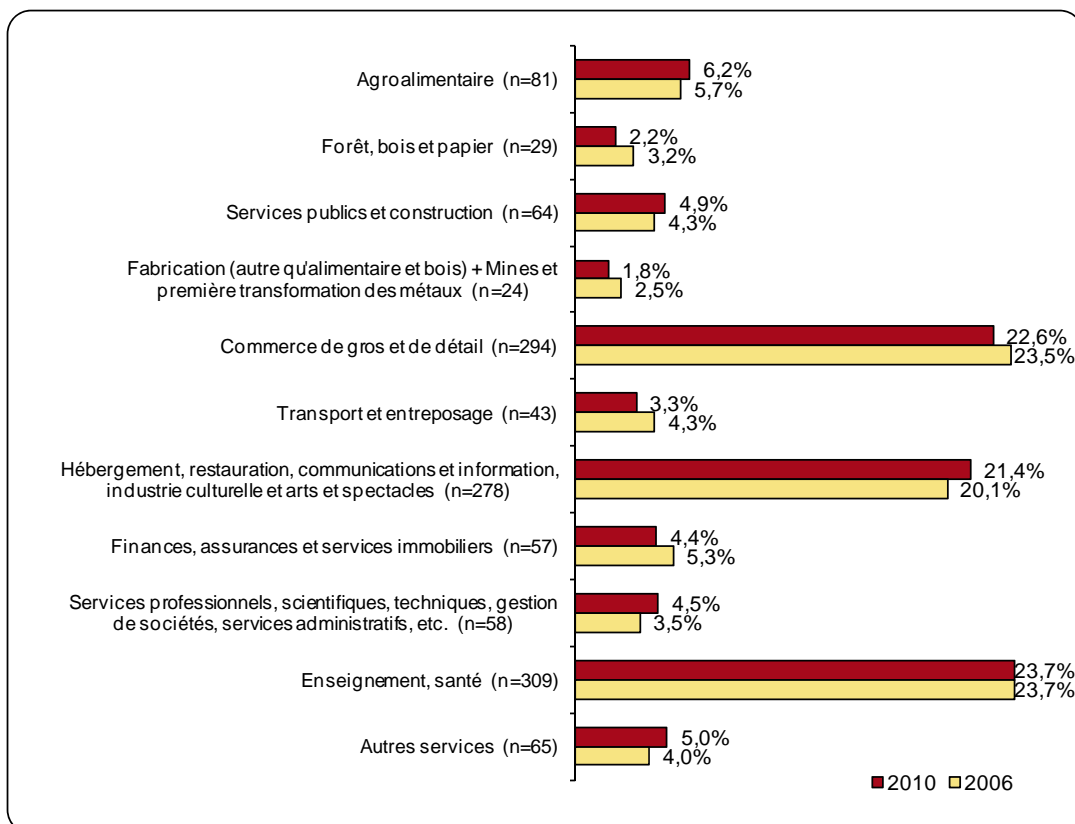


En 2006 : 1 360 entreprises enquêtées cumulaient 26 455 employés

Taille des entreprises	2006 (%)	2010 (%)
5 à 19 employés	73,5 %	77,1 %
20 à 49 employés	18,3 %	16,4 %
50 et plus	8,2 %	6,5 %

Regroupement sectoriel des entreprises

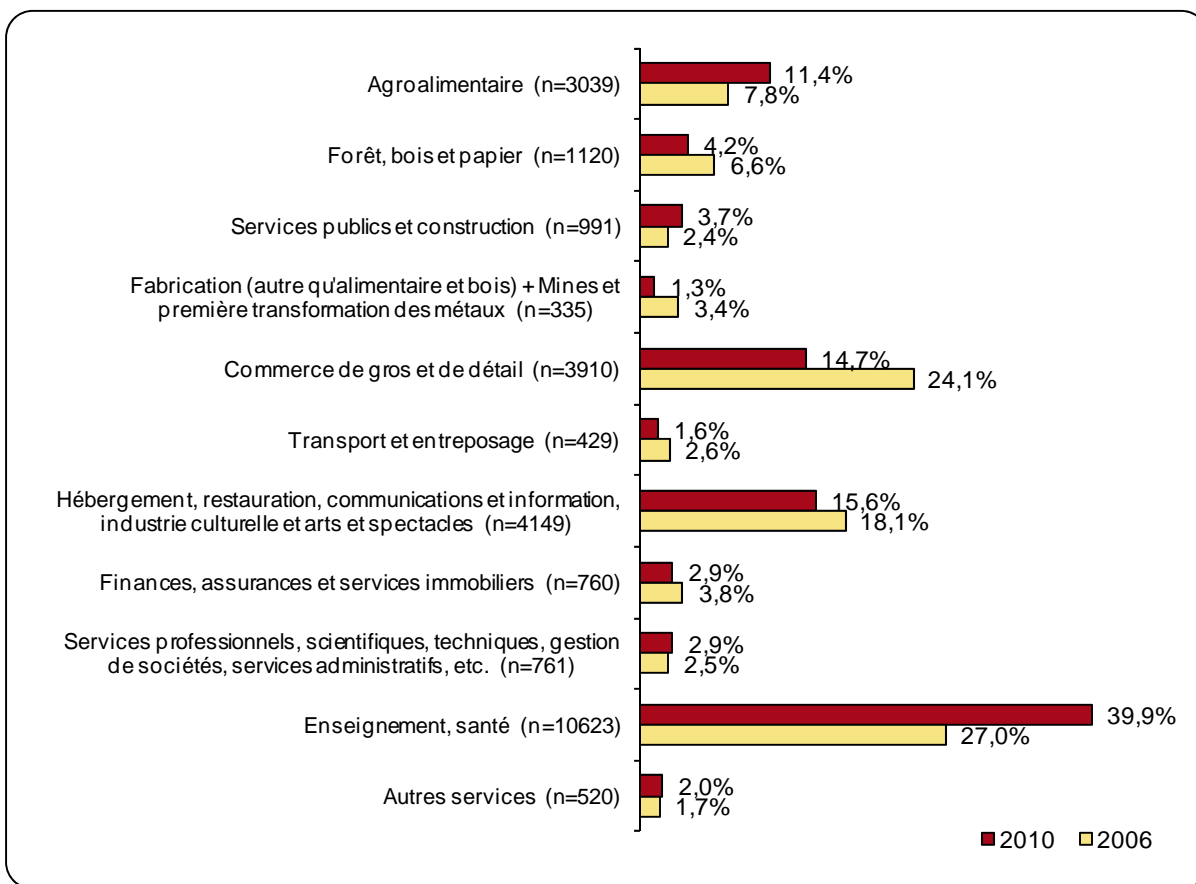
C'est dans le secteur de l'enseignement et de la santé (23,7 %) que l'on retrouve le plus grand nombre d'entreprises, suivi de près par celui du commerce de gros et de détail (22,6 %) et celui de l'hébergement, de la restauration, des communications et information de l'industrie culturelle, des arts et spectacles (21,4 %).



CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES

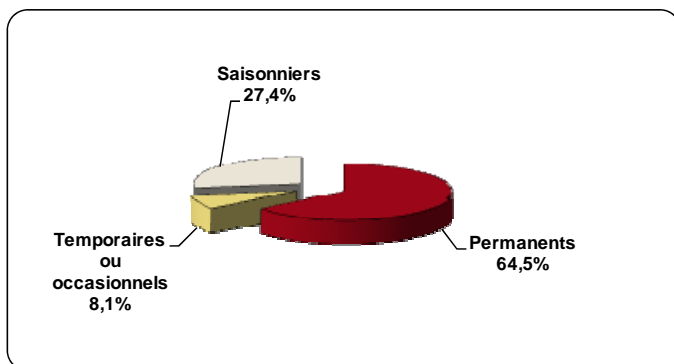
Distribution des employés selon le regroupement sectoriel des entreprises

Parallèlement, c'est aussi dans les mêmes secteurs que l'on retrouve le plus grand nombre d'employés, soit le secteur de l'enseignement et de la santé (39,9 %), suivi du secteur de l'hébergement, de la restauration, des communications et information de l'industrie culturelle, des arts et spectacles (15,6 %) et du secteur du commerce de gros et de détail (14,7 %). Spécifions que le secteur agroalimentaire compte, à lui seul, 11,4 % de l'ensemble des employés, même s'il ne représente que 6,2 % des entreprises.



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

Description des emplois et des employés



La majorité des emplois sont permanents (64,5 %), 27,4 % sont saisonniers et 8,1 % sont temporaires ou occasionnels.

Ajoutons que l'on compte parmi ces emplois 5,7 % d'étudiants, 0,7 % de personnes handicapées et 0,3 % de personnes immigrantes.

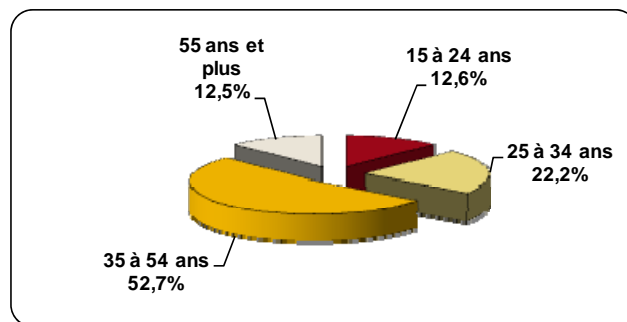
En 2006		
Permanents	Temporaires ou occasionnels	Saisonniers
64,1 %	17,7 %	18,2 %

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

Âge des employés

Dans l'ensemble des entreprises, 12,6 % des employés sont âgés de 15 à 24 ans, 22,2 % de 25 à 34 ans, 52,7 % de 35 à 54 ans et 12,5 % ont 55 ans et plus.

En 2006			
15 à 24 ans	25 à 34 ans	35 à 54 ans	55 et plus
10,2 %	21,9 %	55,1 %	12,8 %



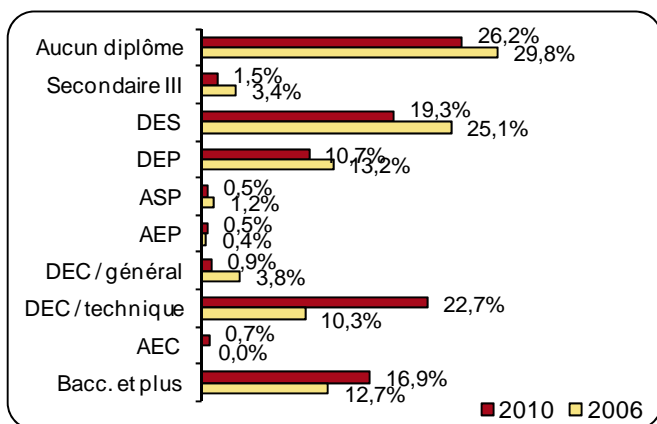
Les secteurs suivants sont ceux qui emploient le plus grand nombre de personnes de 55 ans et plus :

- Enseignement et santé (840 employés);
- Agroalimentaire (573 employés);
- Hébergement et restauration (380 employés);
- Commerce de gros et de détail (295 employés);
- Forêt, bois et papier (171 employés).

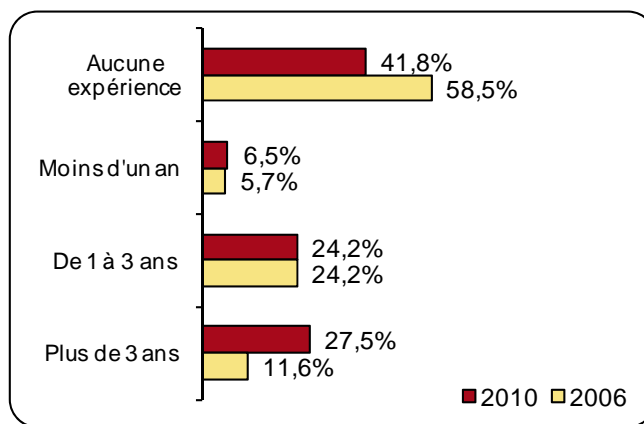
Scolarité et expérience par profession

On constate aux graphiques ci-dessous que de façon générale en 2010, une plus grande proportion de postes n'exige aucune expérience (41,8 %), aucun diplôme (26,2 %) ou un diplôme collégial technique (22,7 %) à l'embauche.

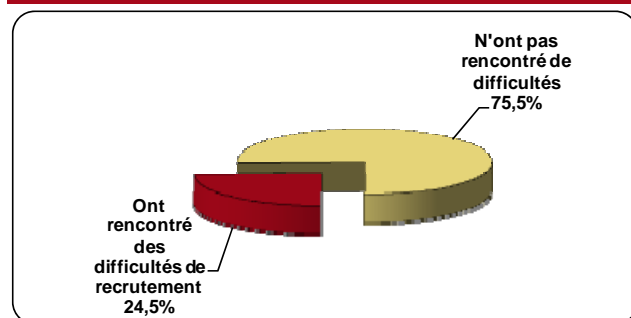
Scolarité exigée



Expérience requise



Difficulté de recrutement par profession



Par ailleurs, les entreprises répondantes affirment dans une proportion de 24,5 % 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 36,2 %.

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

Difficulté de recrutement par profession (suite)

Les principales causes des difficultés de recrutement sont reliées aux compétences (35,9 %), aux diplômes (28,5 %) et/ou à l'expérience (22,3 %) recherchés. Si pour près de la moitié des professions (47,9 %), ces difficultés ne génèrent aucune conséquence, on mentionne toutefois la nécessité d'une réorganisation du travail dans 16,0 % des cas.

Causes ⁵ des difficultés de recrutement rencontrées :			Conséquences ⁵ des difficultés de recrutement :		
	2010	2006		2010	2006
• Activités saisonnières	4,4 %	} 9,0 %	• Aucune	47,9 %	10,9 %
• Travail temporaire	5,4 %		• Réorganisation du travail	16,0 %	32,7 %
• Salaire	12,9 %	12,6 %	• Embauche de candidats moins qualifiés	7,5 %	33,3 %
• Milieu de travail	5,2 %	2,2 %	• Formation des employés en place	4,1 %	27,5 %
• Horaire de travail	10,8 %	12,0 %	• Perte de contrats	7,9 %	10,2 %
• Localisation géographique	11,2 %	16,8 %	• Prolongation des heures supplémentaires	9,4 %	19,7 %
• Diplôme recherché	28,5 %	48,1 %	• Appel à la sous-traitance	2,8 %	7,4 %
• Expérience recherchée	22,3 %	19,7 %	• Déménagement total ou en partie des activités	1,4 %	0,03 %
• Compétences recherchées	35,9 %	21,6 %	• Fermeture de l'entreprise et arrêt des activités	3,3 %	8,0 %
• Qualités personnelles	10,3 %	5,0 %	• Autres	15,1 %	18,2 %

Spécifions que 29,8 % des entreprises affirment avoir fait des démarches de recrutement au cours des douze derniers mois auprès d'étudiants, 6,8 % auprès de personnes handicapées et 6,1 % auprès de personnes immigrantes.

Compétences et connaissances exigées à l'embauche par profession

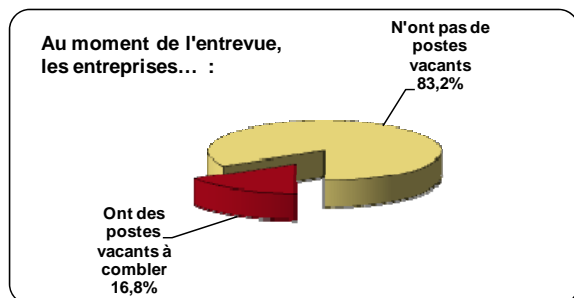
Les principales compétences et connaissances exigées lors de l'embauche sont des compétences techniques propres à l'exercice de la profession (38,5 %) et, dans une moindre mesure, des compétences personnelles (26,1 %) et/ou interpersonnelles (22,5 %). Précisons que pour près du tiers des professions (32,0 %), on n'exige aucune compétence particulière.

Compétences et connaissances ⁵ exigées lors de l'embauche :	2010	2006
• Aucune compétence particulière	32,0 %	8,1 %
• Compétences de base	5,9 %	14,6 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	38,5 %	45,3 %
• Connaissances linguistiques	11,2 %	9,4 %
• Connaissances en informatique et en bureautique	11,5 %	7,2 %
• Connaissances en télécommunications	0,7 %	-
• Connaissances en automatisation des procédés de production	0,1 %	-
• Connaissances en planification et en gestion	9,3 %	2,3 %
• Connaissances en vente et marketing	4,0 %	-
• Connaissances en santé et sécurité et environnement	0,6 %	-
• Conditions de pratique (certificat de qualification, ordre, etc.)	4,5 %	-
• Compétences interpersonnelles	22,5 %	43,6 %
• Compétences personnelles	26,1 %	-

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, 16,8 % des entreprises mentionnent avoir des postes vacants à combler dans leur établissement. Le nombre de postes varie entre 1 et 20 postes, pour une moyenne de 2,8 postes par entreprise et un total de 617 postes.

Principales sources de recrutement

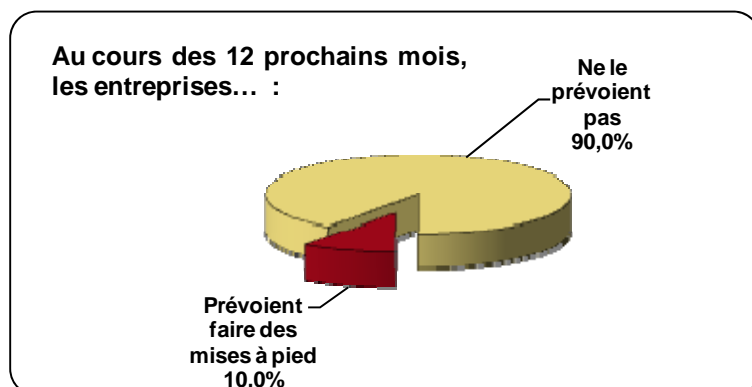
Les principales sources de recrutement utilisées par les entreprises pour l'embauche de leurs employés sont : les banques de curriculum vitae de l'établissement (62,3 %), les recommandations de candidats par les employés (61,6 %) et le centre local d'emploi (59,3 %).

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

	2010	2006
• Journaux	41,6 %	44,1 %
• Publications d'affaires ou d'association d'employeurs	8,4 %	-
• Agences de placement privées	5,3 %	1,6 %
• Centre local d'emploi (Emploi-Québec)	59,3 %	27,9 %
• Autres organismes publics d'emploi	8,6 %	-
• Institutions de formation	22,8 %	7,9 %
• Candidats recommandés par les employés	61,6 %	39,3 %
• Candidats recommandés par les dirigeants de l'établissement	52,0 %	-
• Recommandés par les employés et dirigeants concurrents	25,0 %	-
• Banque de curriculum vitae de l'établissement	62,3 %	18,4 %
• Site Internet de l'établissement	26,7 %	-
• Site Internet d'Emploi-Québec (Placement en ligne)	48,2 %	26,0 %
• Site Internet d'autres organismes publics d'emploi	8,4 %	4,5 %
• Site Internet spécialisé dans le recrutement du personnel	6,3 %	
• Événements promotionnels	-	2,5 %
• Autres	-	24,9 %

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

Nombre et types d'emplois



Par ailleurs, il appert du graphique ci-contre qu'une entreprise sur dix (10,0 %) prévoit procéder à des mises à pied dans son établissement au cours des douze prochains mois. Au total, cela représentera 1 888 pertes potentielles d'emplois.

La majorité (86,8 %) de ces emplois seront saisonniers, 11,0 % seront permanents et 2,2 % seront temporaires ou occasionnels.

En 2006, 6,6 % des entreprises prévoyaient effectuer des mises à pied permanentes ou à durée indéterminée.

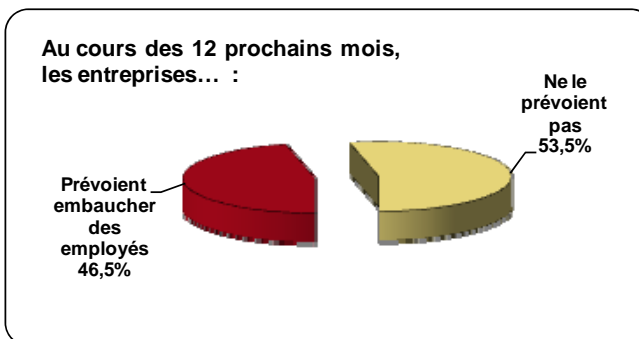
⁶ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

VOLET MAIN-D'ŒUVRE – INTENTIONS D'EMBAUCHE

Nombre et types d'emplois

Au cours de la prochaine année, 46,5 % des entreprises prévoient embaucher des employés dans leur établissement. Au total, cela représentera 2 220 emplois. De ce nombre, 83,1 % seront des postes à temps plein et 16,9 % des postes à temps partiel.

En 2006, 43,1 % des entreprises prévoyaient avoir besoin d'embaucher du nouveau personnel en 2007.



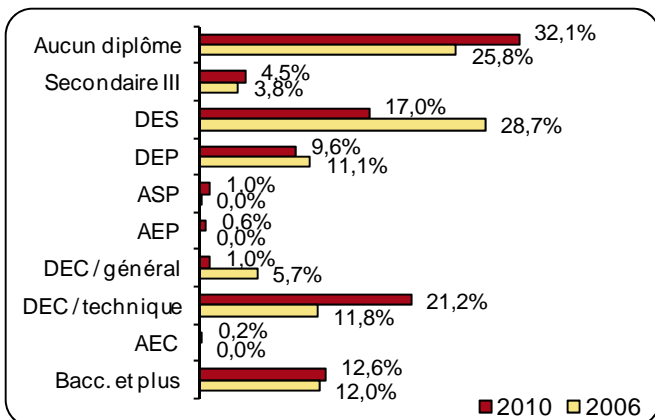
La majorité (57,2 %) de ces postes seront saisonniers, 37,0 % seront permanents et 5,8 % seront temporaires ou occasionnels.

Spécifions aussi que 37,3 % des entreprises envisagent embaucher de la main-d'œuvre étudiante au cours de la prochaine année.

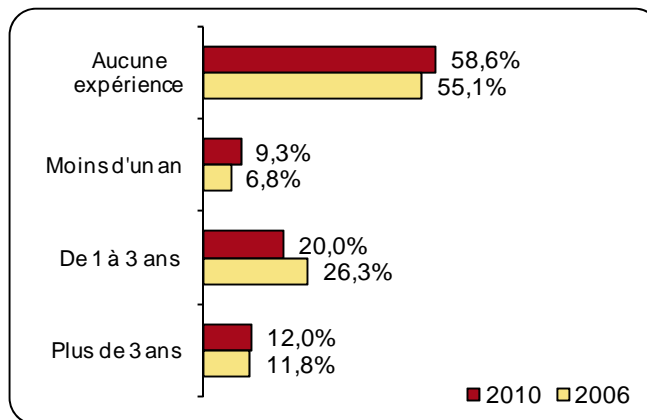
Scolarité et expérience par profession

On constate aux graphiques ci-dessous que de façon générale en 2010, une plus grande proportion de ces nouveaux postes n'exigera aucune expérience (58,6 %), aucun diplôme (32,1 %) ou un diplôme collégial technique (21,2 %).

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 49,0 %.

Causes⁷ des difficultés de recrutement prévues :

- Activités saisonnières 9,0 %
- Travail temporaire 6,9 %
- Salaire 8,5 %
- Milieu de travail 5,4 %
- Horaire de travail 10,4 %
- Localisation géographique 12,0 %
- Diplôme recherché 32,1 %
- Expérience recherchée 20,5 %
- Compétences recherchées 35,2 %
- Qualités personnelles 10,1 %

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

Prévoient rencontrer des difficultés de recrutement 49,0%

Ne le prévoient pas 51,0%

En 2006, 60,8 % des entreprises rencontraient ou anticipaient des difficultés de recrutement.

Les principales causes de ces difficultés de recrutement seront reliées aux compétences (35,2 %), aux diplômes (32,1 %) et à l'expérience (20,5 %) recherchés.

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

Enfin, les principales compétences et connaissances exigées pour ces nouveaux postes seront des compétences personnelles (28,9 %) et interpersonnelles (27,7 %), ainsi que des compétences techniques propres à l'exercice de la profession (27,1 %). Ajoutons que pour plus du tiers des professions (36,9 %), on n'exige aucune compétence particulière.

Compétences et connaissances⁷ exigées pour les intentions d'embauche :

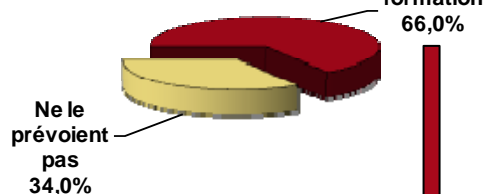
	2010	2006
• Aucune compétence particulière	36,9 %	6,4 %
• Compétences de base	7,5 %	10,4 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	27,1 %	37,4 %
• Connaissances linguistiques	6,7 %	9,5 %
• Connaissances en informatique et en bureautique	4,5 %	9,7 %
• Connaissances en télécommunications	0,5 %	-
• Connaissances en planification et en gestion	4,3 %	2,4 %
• Connaissances en vente et marketing	3,6 %	-
• Connaissances en santé et sécurité et environnement	0,6 %	-
• Conditions de pratique (certificat de qualification, ordre, etc.)	5,4 %	-
• Compétences interpersonnelles	27,7 %	38,4 %
• Compétences personnelles	28,9 %	-
• Autres compétences	-	14,2 %

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

VOLET FORMATION

Prévision et nature des formations

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



En ce qui a trait à la formation, les deux tiers des entreprises (66,0 %) 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 (65,5 %).

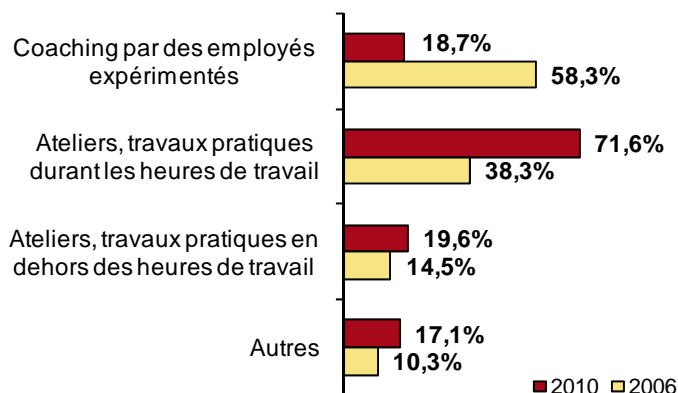
En 2006, 62,3 % des entreprises prévoient offrir de la formation en 2007.

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

	2010	2006
• Compétences de base	1,1 %	1,0 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	65,5 %	65,8 %
• Compétences interpersonnelles et personnelles	3,5 %	15,4 %
• Connaissances linguistiques	2,1 %	6,1 %
• Connaissances en informatique	5,5 %	14,4 %
• Connaissances en planification et en gestion	3,5 %	4,2 %
• Autres connaissances ou compétences	15,3 %	11,6 %

Méthodes de formation

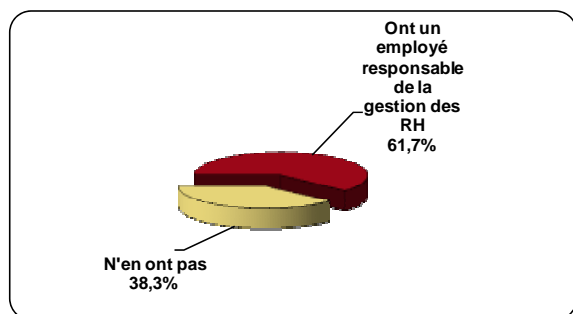
La principale méthode⁸ utilisée par les entreprises prévoyant offrir de la formation afin d'inciter leurs employés à y participer s'avère des ateliers ou des travaux pratiques durant les heures de travail (61,8 %).



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, 34 % de sa tâche est consacrée à cette responsabilité.

En 2006, ces taux étaient respectivement de 52,2 % et de 30,8 %.

Politique de gestion des ressources humaines

Si 55,0 % des entreprises n'ont aucune politique de gestion des ressources humaines, dans les 45,0 % entreprises restantes, les principales politiques de gestion des ressources humaines dans les établissements sont les politiques des salaires et avantages sociaux (30,0 %) et la description des tâches (29,1 %). Ajoutons que 45,5 % des entreprises possèdent un manuel de l'employé qui regroupe les différentes politiques.

Politiques de gestion des ressources humaines implantées⁹ :

	2010	2006
• Aucune politique	55,0 %	23,4 %
• Programme d'aide aux employés	18,8 %	28,4 %
• Politique de recrutement et de sélection	22,5 %	32,5 %
• Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche	24,1 %	52,3 %
• Politique d'évaluation de rendement des employés	24,4 %	48,6 %
• Politique des salaires et avantages sociaux	30,0 %	47,6 %
• Description des tâches	29,1 %	54,7 %
• Plan de formation	22,8 %	43,7 %
• Politique de mise à la retraite	15,8 %	14,6 %
• Politique de conciliation famille-travail	16,8 %	-
• Autres politiques	8,6 %	5,1 %

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 69,1 % 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	69,1 %	37,3 %
• Formation (Planification et analyse des besoins)	4,1 %	10,8 %
• Recrutement, sélection, embauche et congédiement	14,7 %	37,7 %
• Roulement et rétention	5,3 %	15,2 %
• Motivation, mobilisation et reconnaissance	4,0 %	16,4 %
• Coaching, encadrement	5,0 %	10,8 %
• Relations et climat de travail	5,6 %	9,2 %
• Planification de la relève et succession d'entreprise	3,1 %	19,3 %
• Mises à pied, licenciement et congédiement	-	6,0 %
• Autres difficultés	7,6 %	3,5 %

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

VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Stratégies d'attraction des employés

C'est dans une proportion de 51,5 % que les entreprises affirment avoir des stratégies concernant l'attraction d'employés. On nomme principalement les conditions de travail (12,5 %).

Stratégies d'attraction des employés ¹⁰ :	%
Aucune	48,5
Conditions de travail (avantages/horaire/flexibilité)	12,5
Réputation de l'entreprise	4,9
Climat de travail	4,7
Salaire	4,5
Annonces	3,9
Bouche à oreille	3,6
Écoles	2,5
Programmes divers/Salons/Foires d'emplois/Ordres professionnels	2,4
Région attirante/Beauté du site	1,5
Bonne équipe/Gestion	1,3
Garantie d'heures	1,3
Emploi attirant	1,1
Par eux-mêmes (téléphonent/viennent sur place/envoient leur CV)	1,0
Emploi-Québec	0,8
Formation	0,7
Pas besoin	0,7
Embauche locale/Région autre	0,5
Ce n'est pas l'entreprise qui s'en occupe	0,5
Fidélité des employés	0,4
Conciliation travail/famille	0,3
Activités	0,2
Divers	4,7

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

VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Stratégies de rétention des employés

Enfin, 72,5 % des entreprises mentionnent avoir des stratégies concernant la rétention d'employés. Il s'agit surtout des conditions de travail (27,9 %), du climat de travail (17,1 %), du salaire (12,8 %) et du souci du bien-être des employés (10,0 %).

Stratégies de rétention des employés ¹¹ :	%
Aucune	27,5
Conditions de travail (avantages/horaire/flexibilité)	27,9
Climat de travail, d'équipe	17,1
Salaire	12,8
Bien-être des employés/Bien traités	10,0
Relations entre employés-employeur/Communication	8,7
Reconnaissance/Respect	6,0
Activités	4,9
Formation/Développement des compétences/Encadrement	4,9
Bonne intégration des employés/Implication/Motivation	3,5
Conciliation travail/famille	2,7
Fidélité des employés	1,8
Réputation/Image	1,2
Garantie d'heures/contrat/travail	0,7
Divers	4,3

¹¹ 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 professionnel des soins de santé (2 150 postes), le personnel intermédiaire de la vente et des services (1 465 postes) et parmi le personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique (1 125 postes). Les difficultés de recrutement anticipées, quant à elles, s'avèreront aussi plus grandes parmi le personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique (196 postes), où s'ajoute le personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction (150 postes). Les intentions de mises à pied, tout comme les intentions d'embauche seront aussi plus courantes au sein du personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique (respectivement 1 000 et 492 postes).

Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine				
	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 = 1 339) - 24,5 %	(n = 130) - 10,0 %	(n = 606) - 46,5 %	(n = 308) - 49,0 %
Grands groupes professionnels	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes
00 Cadres supérieurs	17	0	0	0
01 à 09 Cadres intermédiaires et autre personnel de gestion	496	12	23	16
11 Personnel professionnel en gestion des affaires et finances	93	1	20	15
12 Personnel spécialisé en administration et en travail de bureau	154	19	10	6
14 Personnel de bureau	229	12	72	41
21 Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	93	6	11	5
22 Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	346	22	89	51
31 Personnel professionnel des soins de santé	2150	0	141	136
32 Personnel technique et personnel spécialisé du secteur de la santé	956	0	38	22
34 Personnel de soutien des services de santé	104	2	42	16
41 Personnel professionnel des sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	921	32	95	51
42 Personnel paraprofessionnel du droit, services sociaux, enseignement et religion	407	5	56	29
51 Personnel professionnel des arts et de la culture	30	5	19	19
52 Personnel technique et personnel spécialisé des arts, culture, sports et loisirs	99	21	36	11
62 Personnel spécialisé de la vente et des services	652	49	75	51
64 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1465	137	226	126
66 Personnel élémentaire de la vente et des services	860	185	228	88
72-73 Personnel des métiers, personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	527	69	142	116
74 Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	229	100	12	0
76 Personnel de soutien des métiers, manœuvres, aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	74	36	294	150
82 Personnel spécialisé du secteur primaire	43	64	3	0
84 Personnel intermédiaire du secteur primaire	382	88	45	30
86 Personnel élémentaire du secteur primaire	80	0	44	42
92 Personnel de supervision, personnel spécialisé dans la transfo., la fabrication et services d'utilité publique	6	10	6	5
94-95 Personnel relié à la transformation, à la fabrication et au montage	242	14	0	0
96 Personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	1125	1000	492	196
TOTAL	11 779	1 888	2 220	1 221

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 autorisés (1 615 postes) et les manœuvres dans la transformation du poisson (985 postes), tandis que les difficultés de recrutement anticipées seront plus élevées parmi les manœuvres à l'entretien des travaux publics (150 postes) et, encore ici, parmi les infirmiers autorisés (131 postes). Les intentions de mises à pied, tout comme les intentions d'embauche, atteindront plus fortement les manœuvres dans la transformation du poisson (respectivement 858 et 281 postes).

<u>DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT POUR LES EMPLOYÉS EN FONCTION AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS</u> (n = 11 779)	<u>Nombre de postes</u>	<u>INTENTIONS DE MISES À PIED</u> (n = 1 888)	<u>Nombre de postes</u>
▪ 3152 Infirmiers autorisés	1 615	▪ 9618 Manœuvres dans la transformation du poisson	858
▪ 9618 Manœuvres dans la transformation du poisson	985	▪ 9617 Manœuvres dans la transformation aliments/boissons/tabac	109
▪ 6471 Aides familiaux, aides de maintien à domicile	857	▪ 8422 Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	81
▪ 3233 Infirmiers auxiliaires	757	▪ 6641 Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	60
▪ 4152 Travailleurs sociaux	512	▪ 6453 Serveurs d'aliments et de boissons	59
▪ 3142 Physiothérapeutes	450	▪ 7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	43
▪ 6242 Cuisiniers	385	▪ 8231 Mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines	42
▪ 8422 Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	323	▪ 6662 Nettoyeurs spécialisés	39
▪ 6622 Commis d'épicerie et autres garnisseurs - commerce de détail	321	▪ 6242 Cuisiniers	38
▪ 0311 Directeurs des soins de santé	293	▪ 7271 Charpentiers-menuisiers	36
▪ 9463 Ouvriers dans les usines de conditionnement du poisson	236	▪ 6661 Préposés à l'entretien ménager/nettoyage/travaux légers	35
▪ 6453 Serveurs d'aliments et de boissons	214	▪ 7612 Autres manœuvres et aides de soutien de métiers	33
▪ 6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	211	▪ 6441 Guides touristiques et guides itinérants	28
<u>INTENTIONS D'EMBAUCHE</u> (n = 2 220)		<u>DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ANTICIPÉES</u> (n = 1 221)	
▪ 9618 Manœuvres dans la transformation du poisson	281	▪ 7621 Manœuvres à l'entretien des travaux publics	150
▪ 7621 Manœuvres à l'entretien des travaux publics	166	▪ 3152 Infirmiers autorisés	131
▪ 3152 Infirmiers autorisés	134	▪ 9617 Manœuvres dans la transformation aliments/boissons/tabac	99
▪ 7611 Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	128	▪ 7244 Monteurs de lignes électriques et de câbles	73
▪ 9617 Manœuvres dans la transformation aliments/boissons/tabac	112	▪ 6471 Aides familiaux, aides de maintien à domicile	70
▪ 9619 Autres manœuvres des serv. de transfo./fab./utilité publique	89	▪ 9618 Manœuvres dans la transformation du poisson	50
▪ 7244 Monteurs de lignes électriques et de câbles	73	▪ 9619 Autres manœuvres des serv. de transfo./fab./utilité publique	47
▪ 6471 Aides familiaux, aides de maintien à domicile	70	▪ 6242 Cuisiniers	44
▪ 6622 Commis d'épicerie et autres garnisseurs - commerce de détail	67	▪ 8612 Manœuvres en aménagement paysager et entretien des terrains	42
▪ 6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	66	▪ 6453 Serveurs d'aliments et de boissons	33
▪ 6453 Serveurs d'aliments et de boissons	57	▪ 1414 Réceptionnistes et standardistes	26
▪ 6242 Cuisiniers	57	▪ 4214 Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	26
▪ 6641 Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	49	▪ 8422 Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	24
▪ 1414 Réceptionnistes et standardistes	48	▪ 6611 Caissiers	24