

**ENQUÊTE SUR LES BESOINS
DE MAIN-D'ŒUVRE ET DE COMPÉTENCES
DES ENTREPRISES DE LA GASPÉSIE
ET DES ÎLES-DE-LA-MADELEINE**

**RAPPORT PAR MRC
LA HAUTE-GASPÉSIE**

Préparé pour :

**Direction régionale Emploi-Québec
Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine**

Août 2007

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|-----------|
| INTRODUCTION | 4 |
| 1.0 – FAITS SAILLANTS | 5 |
| 2.0 – MÉTHODOLOGIE | 7 |
| 3.0 – DESCRIPTION DES ÉTABLISSEMENTS RÉPONDANTS | 9 |
| <i>TABLEAU 3.1 – RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEUR STATUT (SIÈGE SOCIAL, SUCCURSALE, ENTREPRISE UNIQUE) (Q5).....</i> | <i>10</i> |
| <i>TABLEAU 3.2 – RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA PÉRIODE AU COURS DE LAQUELLE LE NOMBRE D’EMPLOIS MAXIMAL A ÉTÉ ATTEINT EN 2006 AU SEIN DE L’ÉTABLISSEMENT (Q9).....</i> | <i>10</i> |
| <i>TABLEAU 3.3 – RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON QUE LE NOMBRE D’EMPLOIS AU SEIN DE L’ÉTABLISSEMENT ÉTAIT EN DIMINUTION, STABLE OU EN AUGMENTATION EN 2006 (Q10).....</i> | <i>10</i> |
| <i>TABLEAU 3.4 – EMPLOYÉS PERMANENTS, OCCASIONNELS ET SAISONNIERS (Q8)</i> | <i>11</i> |
| <i>TABLEAU 3.5 – RÉPARTITION SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES.....</i> | <i>12</i> |
| <i>TABLEAU 3.6 – ENTREPRISES PAR SECTEUR D’ACTIVITÉ.....</i> | <i>13</i> |
| 4.0 – PROFIL ET TENDANCES DE L’EMPLOI..... | 14 |
| <i>TABLEAU 4.1 – RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON L’ÂGE DE LEURS EMPLOYÉS (Q11).....</i> | <i>14</i> |
| 5.0 – LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT | 15 |
| <i>TABLEAU 5.1 – RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON QU’ILS ONT RENCONTRÉ OU NON DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT EN 2006 (Q12A)</i> | <i>15</i> |
| <i>TABLEAU 5.2 – PROFILS DES CANDIDAT(E)S RECHERCHÉ(E)S</i> | <i>16</i> |
| <i>TABLEAU 5.3 – RÉPARTITION DES CONSÉQUENCES AUXQUELLES LES ENTREPRISES DEVRONT FAIRE FACE EN 2007 SI LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PERSISTENT (Q12C).....</i> | <i>17</i> |
| 6.0 – LES INTENTIONS D’EMBAUCHE | 18 |
| <i>TABLEAU 6.1 – RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON QU’ILS AURONT OU NON BESOIN D’EMBAUCHER DU NOUVEAU PERSONNEL EN 2007 (Q13A)</i> | <i>18</i> |
| <i>TABLEAU 6.2 – RÉPARTITION DES INTENTIONS D’EMBAUCHE SELON LA SCOLARITÉ, L’EXPÉRIENCE ET LES RAISONS DE L’EMBAUCHE (Q13B)</i> | <i>19</i> |
| <i>TABLEAU 6.3 – RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEURS MÉTHODES DE RECRUTEMENT LES PLUS EFFICACES (Q14).....</i> | <i>20</i> |
| 7.0 – LES PRÉVISIONS DE MISES À PIED | 21 |
| <i>TABLEAU 7.1 – RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON QU’ILS PRÉVOIENT OU NON EFFECTUER DES MISES À PIED PERMANENTES OU À DURÉE INDÉTERMINÉE EN 2007 (Q16A).....</i> | <i>21</i> |
| 8.0 – LES INTENTIONS DE FORMATION | 22 |
| <i>TABLEAU 8.1 – RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON QU’ILS PRÉVOIENT OU NON OFFRIR DES ACTIVITÉS DE FORMATION À LEURS EMPLOYÉS EN 2007 (Q17).....</i> | <i>22</i> |
| <i>TABLEAU 8.2 – RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEURS MÉTHODES LES PLUS FRÉQUEMMENT UTILISÉES POUR FORMER LEURS EMPLOYÉS (Q18)</i> | <i>23</i> |

| | |
|---|-----------|
| 9.0 – LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES..... | 24 |
| <i>TABLEAU 9.1 – RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON QU’ILS ONT OU NON UN EMPLOYÉ RESPONSABLE DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS L’ÉTABLISSEMENT (Q19).....</i> | <i>24</i> |
| <i>TABLEAU 9.2 – TEMPS CONSACRÉ PAR LE RESPONSABLE EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS L’ÉTABLISSEMENT (PLUS DE 50 % OU MOINS DE 50 %) (Q19B).....</i> | <i>25</i> |
| <i>TABLEAU 9.3 – RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEURS POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (Q20).....</i> | <i>26</i> |
| <i>TABLEAU 9.4 – RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEURS DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (Q21).....</i> | <i>27</i> |
| <i>TABLEAU 9.5 – RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LEURS STRATÉGIES D’AFFAIRES ENVISAGÉES POUR 2007 (Q22).....</i> | <i>28</i> |
| 10.0 – DIVERS | 29 |
| <i>TABLEAU 10.1 – RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON QU’ILS ONT UTILISÉ OU NON LES MESURES ET LES SERVICES OFFERTS AUX ENTREPRISES PAR EMPLOI-QUÉBEC VIA LES CENTRES LOCAUX D’EMPLOI (Q23).....</i> | <i>29</i> |
| <i>TABLEAU 10.2 – RÉPARTITION DES ÉLÉMENTS D’INFORMATION QUE LES ENTREPRISES DÉSIRENT OBTENIR (Q24).....</i> | <i>30</i> |
| <i>TABLEAU 10.3 – RÉPARTITION DES ÉLÉMENTS D’INFORMATION QUE LES ENTREPRISES DÉSIRENT OBTENIR (Q24).....</i> | <i>30</i> |
| <i>TABLEAU 10.4 – RÉPARTITION DES ÉLÉMENTS D’INFORMATION QUE LES ENTREPRISES DÉSIRENT OBTENIR (Q24).....</i> | <i>31</i> |
| <i>TABLEAU 10.5 – RÉPARTITION DES ÉLÉMENTS D’INFORMATION QUE LES ENTREPRISES DÉSIRENT OBTENIR (Q24).....</i> | <i>31</i> |
| <i>TABLEAU 10.6 – RÉPARTITION DES ÉLÉMENTS D’INFORMATION QUE LES ENTREPRISES DÉSIRENT OBTENIR (Q24).....</i> | <i>32</i> |
| ANNEXES | 33 |
| <i>ANNEXE 1 – RAPPORT ADMINISTRATIF DES APPELS</i> | <i>34</i> |
| <i>ANNEXE 2 – QUESTIONNAIRE</i> | <i>35</i> |
| <i>ANNEXE 3 – AUTRES TABLEAUX VENTILÉS PAR CNP</i> | <i>49</i> |
| <i>SECTION A – VENTILATION DES EMPLOIS DU SECTEUR (Q8)</i> | <i>50</i> |
| <i>SECTION B – DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR CNP (Q12)</i> | <i>52</i> |
| <i>SECTION C – INTENTIONS D’EMBAUCHE PAR CNP (Q13)</i> | <i>53</i> |
| <i>SECTION D – POSTES VISÉS PAR LES MISES À PIED PERMANENTES EN 2007 (Q16).....</i> | <i>54</i> |
| <i>SECTION E – NATURE DE LA FORMATION</i> | <i>55</i> |

INTRODUCTION

Ce document présente les données recueillies pour la MRC La Haute-Gaspésie dans le cadre de *l'Enquête sur les besoins de main-d'oeuvre et de compétences des entreprises de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine* réalisée par le *Centre National de Sondage*, filiale de *Jolicoeur et Associés*, pour le compte de la Direction régionale Emploi-Québec Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine.

Les données sont présentées en dix (10) sections :

- Section 1 : Faits saillants ;
- Section 2 : Méthodologie ;
- Section 3 : Description des établissements répondants ;
- Section 4 : Profil et tendances de l'emploi ;
- Section 5 : Les difficultés de recrutement ;
- Section 6 : Les intentions d'embauche ;
- Section 7 : Les prévisions de mises à pied ;
- Section 8 : Les intentions de formation ;
- Section 9 : La gestion des ressources humaines ;
- Section 10 : Divers.

1.0 – FAITS SAILLANTS

Le portrait des établissements répondants

La MRC La Haute-Gaspésie compte 12,8 % des établissements de cinq (5) employés et plus de l'ensemble des MRC, soit 175 établissements. Ces derniers génèrent 3 471 emplois, soit 13,1 % de l'emploi total issu des établissements de cinq (5) employés et plus de la région.

Les difficultés de recrutement

35,2 % des établissements éprouvent des difficultés de recrutement, une proportion inférieure à la moyenne régionale de 36,2 %. Quelques 33 occupations font l'objet de difficultés de recrutement. Les cuisiniers/cuisinières et les serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé sont en tête de liste.

Les intentions d'embauche en 2007

40,8 % des établissements prévoient embaucher du personnel en 2007, soit une proportion inférieure à la moyenne régionale de 43,1 %. Ce sont 238 postes qui pourraient être à combler, et ce, dans plus de 40 occupations distinctes. Les ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière occupent la première position. Près de 47 % des postes découleront du roulement de personnel. La méthode de recrutement la plus souvent utilisée est la *Recommandation de vos employés ou du réseau de contact* à 41,9 %.

Les mises à pied anticipées en 2007

4,8 % des établissements anticipent effectuer des mises à pied en 2007, une proportion inférieure à la moyenne régionale de 6,6 %. Environ 32 personnes évoluant dans 11 occupations distinctes sont visées par ces diminutions de personnel. Les autres opérateurs de machines dans la transformation du bois sont davantage visés.

Les formations planifiées en 2007

60,0 % des établissements prévoient offrir des activités de formation à leur personnel en 2007, soit une proportion inférieure à la moyenne régionale qui est de 62,3 %. Plus de 1 104 employés évoluant dans 94 occupations recevront de la formation. Les préposés à l'entretien ménager et nettoyage/travaux légers sont au premier rang.

La gestion des ressources humaines

45,2 % des établissements ont à leur actif une personne responsable de la gestion des ressources humaines, laquelle consacre majoritairement (87,7 %) moins de 50 % de sa tâche à cette fonction. Par ailleurs, 33,5 % des établissements ont des difficultés au niveau du *Recrutement, sélection et embauche* (37,7 % en région).

Utilisation des mesures et services d'Emploi-Québec

30,7 % des établissements ont utilisé en 2006 les mesures et services offerts par Emploi-Québec. La moyenne régionale est de 37,0 %.

2.0 - MÉTHODOLOGIE

La population visée est composée des entreprises de cinq (5) employés et plus de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine.

Un prétest a été effectué les 28 et 29 novembre 2006 auprès de 49 répondants dans le but de s'assurer du bon déroulement du questionnaire.

Le sondage téléphonique a été effectué du 28 novembre 2006 au 14 mars 2007. Les 973 entrevues téléphoniques complétées ont été administrées en français (967 entrevues) et en anglais (six (6) entrevues). Le temps moyen d'entrevue s'est avéré être d'environ 18 minutes. Pour assurer la qualité des entrevues et des données recueillies, de l'écoute a été effectuée par les superviseurs tout au long de la collecte, en plus d'une validation d'au moins 10 % de toutes les entrevues.

Le tableau de l'annexe 1 présente le résumé du rapport administratif des appels. Au total, 1 925 numéros de téléphone d'entreprises ont été identifiés.

L'échantillon constitué est suffisant pour permettre une pondération corrigeant la non-réponse selon la région (six (6) MRC), la taille de l'entreprise (trois (3) catégories) et le secteur d'activité (douze (12) regroupements sectoriels). Les données pondérées permettent de refléter l'importance relative de ces trois

variables. Les données présentées représentent donc adéquatement la situation globale de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine, la situation au sein de chacune des MRC, la situation des entreprises de diverses tailles ainsi que celle de chacun des regroupements sectoriels. Selon le tableau, le « N » représente le nombre pondéré d'entreprises, de postes ou d'employés concernés, tandis que le « N non pondéré » fait référence au nombre de répondants.

Concernant la municipalité régionale de comté La Haute-Gaspésie, 126 entreprises de plus de cinq (5) employés ont été interrogées et les résultats ont été extrapolés aux 175 entreprises actives dans cette MRC. Ces chiffres peuvent varier d'un tableau à l'autre en fonction des réponses manquantes à certaines questions. Toutefois, les pourcentages présentés sont calculés sur la base des réponses valides à chacune des questions.

3.0 – DESCRIPTION DES ÉTABLISSEMENTS RÉPONDANTS

Cette section présente une description des entreprises de la MRC La Haute-Gaspésie :

- la répartition des entreprises selon leur statut (tableau 3.1) ;
- le nombre d'emplois maximal en 2006 (tableau 3.2) ;
- la tendance du nombre d'emplois (tableau 3.3) ;
- le statut de l'emploi (tableau 3.4) ;
- la taille des entreprises (tableau 3.5) ;
- les entreprises par secteur d'activité (tableau 3.6).

Chacun des tableaux présente le nombre d'entreprises de la MRC La Haute-Gaspésie et le nombre d'entreprises dans les autres MRC. Les totaux (100 %) sont horizontaux. Les entreprises de la MRC La Haute-Gaspésie ayant collaboré sont au nombre de 126, ce qui correspond à 72,0 % des entreprises et 73,2 % des emplois de cette MRC. À titre de comparaison, le taux de participation pour l'ensemble est de 71,2 % et correspond à 68,9 % des emplois.

Selon les estimations d'Emploi-Québec, le nombre total d'entreprises avoisinerait les 6 000 en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, ce qui représente environ 40 000 emplois.

Tableau 3.1 - Répartition des établissements selon leur statut (siège social, succursale, entreprise unique) (Q5)

| | Q5. Votre place d'affaires est-elle une ... | | | | | | | |
|-------------------|---|-----------------|-------------------|-----------------|----------------|------------------------|--------------|--|
| | Total | | Entreprise unique | Un siège social | Une succursale | Une filiale, franchise | Gouvernement | Un organisme à but non lucratif (OBNL) |
| | N | N (Non pondéré) | % | % | % | % | % | % |
| La Haute-Gaspésie | 175 | 126 | 55,0% | 3,3% | 9,8% | 6,4% | 19,5% | 6,1% |
| Autres MRC | 1 185 | 843 | 51,3% | 7,5% | 9,0% | 8,2% | 15,2% | 8,8% |
| Total | 1 360 | 969 | 51,8% | 7,0% | 9,1% | 7,9% | 15,7% | 8,5% |

Tableau 3.2 - Répartition des établissements selon la période au cours de laquelle le nombre d'emplois maximal a été atteint en 2006 au sein de l'établissement (Q9)

| | Q9. Au cours de quelle période le nombre d'emplois maximal a-t-il été atteint en 2006 au sein de votre établissement? | | | | | | |
|-------------------|---|-----------------|------------------------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|--------------------------------------|
| | Total | | Printemps (mars, avril, mai) | Été (juin, juillet, août) | Automne (sept., oct., nov.) | Hiver (déc., janv., fév.) | Ne s'applique pas (pas de variation) |
| | N | N (Non pondéré) | % | % | % | % | % |
| La Haute-Gaspésie | 172 | 124 | 8,0% | 50,4% | 10,3% | 6,2% | 25,0% |
| Autres MRC | 1 184 | 842 | 7,5% | 49,4% | 6,3% | 5,2% | 31,6% |
| Total | 1 355 | 966 | 7,6% | 49,5% | 6,8% | 5,3% | 30,8% |

Tableau 3.3 - Répartition des établissements selon que le nombre d'emplois au sein de l'établissement était en diminution, stable ou en augmentation en 2006 (Q10)

| | Q10. En 2006, le nombre d'emplois au sein de votre établissement était-il en diminution, stable ou en augmentation? | | | | |
|-------------------|---|-----------------|---------------|--------------|-----------------|
| | Total | | En diminution | Stable | En augmentation |
| | N | N (Non pondéré) | % | % | % |
| La Haute-Gaspésie | 175 | 126 | 10,4% | 66,7% | 22,9% |
| Autres MRC | 1 189 | 845 | 12,8% | 68,5% | 18,7% |
| Total | 1 364 | 971 | 12,5% | 68,3% | 19,2% |

Tableau 3.4. – Employés permanents, occasionnels et saisonniers (Q8)

| | Total d'employés | | Temps plein - Permanents | Temps plein - Temporaires ou occasionnels | Temps plein - Saisonniers | Temps partiel - Permanents | Temps partiel - Temporaires ou occasionnels | Temps partiel - Saisonniers |
|--------------------------|-------------------|-------------------------------|--------------------------|---|---------------------------|----------------------------|---|-----------------------------|
| | Nombre d'employés | Nombre d'employés non-pondéré | Nombre d'employés | Nombre d'employés | Nombre d'employés | Nombre d'employés | Nombre d'employés | Nombre d'employés |
| La Haute-Gaspésie | 3 471 | 2 542 | 1 803 | 354 | 622 | 437 | 219 | 36 |
| Autres MRC | 23 240 | 15 864 | 12 635 | 2 171 | 3 807 | 2 236 | 1 997 | 394 |
| Total | 26 711 | 18 406 | 14 438 | 2 525 | 4 429 | 2 673 | 2 216 | 430 |

Les employés à temps plein travaillent 30 heures et plus par semaine et les employés à temps partiel, moins de 30 heures par semaine. Un emploi sur une base annuelle permanente est occupé pendant toute l'année et rien n'indique que cet emploi prendra fin à une date déterminée. Un emploi sur une base temporaire ou occasionnelle est un emploi dont tout indique qu'il prendra fin à un moment déterminé. Enfin, un emploi défini comme saisonnier est exclu de l'emploi temporaire et se définit par la saisonnalité des activités de l'établissement.

Tableau 3.5. – Répartition selon la taille des entreprises

| | Taille des entreprises | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|------------------------|-----------------|-------|------------------|-----------------|-------|---------------------|-----------------|-------|-------|-----------------|-------|
| | 5 à 19 employés | | | 20 à 49 employés | | | 50 employés et plus | | | Total | | |
| | N | N (non pondéré) | % | N | N (non pondéré) | % | N | N (non pondéré) | % | N | N (non pondéré) | % |
| La Haute-Gaspésie | 126 | 88 | 12,5% | 34 | 27 | 13,7% | 15 | 11 | 13,4% | 175 | 126 | 12,8% |
| Autres MRC | 879 | 643 | 87,5% | 215 | 143 | 86,3% | 97 | 61 | 86,6% | 1 191 | 847 | 87,2% |

Tableau 3.6. – Entreprises par secteur d'activité

| | La Haute-Gaspésie | | | | | |
|--|-------------------|-----------------|--------|------------|-----------------|--------|
| | La Haute-Gaspésie | | | Autres MRC | | |
| | N | N (non pondéré) | % | N | N (non pondéré) | % |
| Agroalimentaire | 6 | 4 | 3,4% | 73 | 46 | 6,1% |
| Forêt, bois et papier | 10 | 7 | 5,7% | 34 | 31 | 2,9% |
| Mines et transf. des métaux | 2 | 2 | 1,1% | 1 | 1 | 0,1% |
| Services publics et construction | 8 | 5 | 4,6% | 51 | 38 | 4,3% |
| Fabrication, autres | 6 | 5 | 3,4% | 25 | 23 | 2,1% |
| Commerce de gros et de détail | 35 | 26 | 20,0% | 287 | 215 | 24,1% |
| Transport et entreposage | 8 | 8 | 4,6% | 50 | 35 | 4,2% |
| Hébergement, restauration, comm. | 39 | 25 | 22,3% | 235 | 154 | 19,7% |
| Finances, assur. et serv. immobiliers | 8 | 4 | 4,6% | 64 | 47 | 5,4% |
| Services profes., techn. et gestion | 3 | 3 | 1,7% | 44 | 35 | 3,7% |
| Enseignement, santé, ass. sociale | 39 | 30 | 22,3% | 283 | 190 | 23,8% |
| Autres services | 11 | 7 | 6,3% | 44 | 32 | 3,7% |
| Total | 175 | 126 | 100,0% | 1 191 | 847 | 100,0% |

4.0 – PROFIL ET TENDANCES DE L'EMPLOI

Cette section présente le nombre d'entreprises dans la MRC La Haute-Gaspésie et dans les autres MRC qui ont des employés de ces catégories d'âge. Les totaux (100 %) sont horizontaux.

Vous retrouverez en annexe la ventilation des emplois du secteur par CNP (annexe A).

Tableau 4.1 – Répartition des établissements selon l'âge de leurs employés (Q11)

| | Parmi votre personnel régulier actuellement en emploi, quels sont leurs groupes d'âge ? | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|---|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|----------------|------|
| | Total | 15 - 24 ans | | 25 - 34 ans | | 35 - 44 ans | | 45 - 54 ans | | 55 - 64 ans | | 65 ans et plus | |
| | Nombre d'employés | Nb | % | Nb | % | Nb | % | Nb | % | Nb | % | Nb | % |
| La Haute-Gaspésie | 2 630 | 288 | 10,9% | 554 | 21,0% | 785 | 29,8% | 723 | 27,5% | 253 | 9,6% | 28 | 1,1% |
| Autres MRC | 23 825 | 2 400 | 10,1% | 5 234 | 22,0% | 5 908 | 24,8% | 7 164 | 30,1% | 2 986 | 12,5% | 133 | 0,6% |
| Total | 26 455 | 2 688 | 10,2% | 5 787 | 21,9% | 6 692 | 25,3% | 7 887 | 29,8% | 3 239 | 12,2% | 161 | 0,6% |

5.0 – LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Le tableau suivant présente le nombre d'entreprises, dans la MRC La Haute-Gaspésie et dans les autres MRC, qui ont rencontré des difficultés de recrutement en 2006 (tableau 5.1), les profils des candidats recherchés (tableau 5.2) et les conséquences auxquelles ces entreprises devront faire face si les difficultés de recrutement persistent (tableau 5.3). Les totaux (100 %) sont horizontaux. L'annexe B du présent document fait état des postes visés par les difficultés de recrutement en 2006.

Tableau 5.1 - Répartition des établissements selon qu'ils ont rencontré ou non des difficultés de recrutement en 2006 (Q12A)

| | Q12A. Rencontrez-vous ou avez-vous rencontré des difficultés de recrutement en 2006? | | | |
|--------------------------|--|-----------------|-------|-------|
| | Total | | Oui | Non |
| | N | N (Non pondéré) | % | % |
| La Haute-Gaspésie | 175 | 126 | 35,2% | 64,8% |
| Autres MRC | 1 188 | 845 | 36,3% | 63,7% |
| Total | 1 363 | 971 | 36,2% | 63,8% |

Tableau 5.2 – Profils des candidat(e)s recherché(e)s

| | Scolarité la plus demandée à l'embauche | | | | | | | | | Expérience la plus demandée à l'embauche | | | |
|--------------------------|---|----------------|-------|-------|------|------|--------------|----------------|---------------|--|---------------|--------------|---------------|
| | Aucun diplôme | Secondaire III | DES | DEP | ASP | AEP | DEC/ général | DEC/ technique | Bacc. et plus | Aucune expérience | Moins d'un an | De 1 à 3 ans | Plus de 3 ans |
| | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % |
| La Haute-Gaspésie | 25,6% | 1,5% | 32,5% | 13,7% | 0,0% | 0,0% | 3,5% | 8,5% | 14,7% | 50,2% | 7,5% | 33,5% | 8,8% |
| Autres MRC | 30,4% | 3,7% | 24,1% | 13,2% | 1,3% | 0,5% | 3,8% | 10,6% | 12,5% | 59,7% | 5,4% | 22,9% | 12,0% |

DES : Diplôme d'études secondaires

DEP : Diplôme d'études professionnelles

ASP : Attestation de spécialisation professionnelle

AEP : Attestation d'études professionnelles

DEC / général : Diplôme d'études collégiales, programmes de formation préuniversitaire

DEC / technique : Diplôme d'études collégiales, programmes de formation technique

BAC et plus : Diplôme universitaire de premier cycle (baccalauréat) et plus (études supérieures ; maîtrise, doctorat)

Tableau 5.3 - Répartition des conséquences auxquelles les entreprises devront faire face en 2007 si les difficultés de recrutement persistent (Q12C)

| | Q12C. Si vos difficultés de recrutement persistent, à quelle(s) conséquence(s) votre établissement pourrait-il faire face en 2007? | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|--|-----------------|------------------------|---|------------------------------|--------------------------------------|--------|---------------------|---------------------------------|--------|--|-------------------------|
| | Total | | Réorganiser le travail | Embaucher des candidats moins qualifiés | Former les employés en place | Prolonger les heures supplémentaires | Autres | Perdre des contrats | Faire appel à la sous-traitance | Aucune | Fermer l'établissement, cesser les activités | Déménager les activités |
| | Nombre de mentions de CNP | N (Non pondéré) | % | % | % | % | % | % | % | % | % | |
| La Haute-Gaspésie | 61 | 42 | 31,4% | 29,6% | 30,8% | 29,5% | 27,4% | 10,6% | 12,6% | 6,5% | 2,5% | --- |
| Autres MRC | 425 | 305 | 37,0% | 30,5% | 27,7% | 22,3% | 19,8% | 15,0% | 9,5% | 9,4% | 6,2% | 2,7% |
| Total | 485 | 347 | 36,3% | 30,4% | 28,1% | 23,2% | 20,7% | 14,4% | 9,9% | 9,0% | 5,8% | 2,4% |

6.0 – LES INTENTIONS D'EMBAUCHE

Les quatre prochains tableaux présentent le nombre d'entreprises, dans la MRC La Haute-Gaspésie et dans les autres MRC, qui auront besoin d'embaucher du nouveau personnel en 2007 (tableau 6.1), la répartition des intentions d'embauche selon la scolarité, l'expérience et les raisons de l'embauche (tableau 6.2), la répartition des établissements selon leurs méthodes de recrutement les plus efficaces (tableau 6.3) et le nombre d'entreprises qui envisagent d'embaucher de la main-d'œuvre immigrante au cours des prochaines années (tableau 6.4). Les totaux (100 %) sont horizontaux. L'annexe C du présent document fait état des postes visés par les intentions d'embauche en 2007.

Tableau 6.1 - Répartition des établissements selon qu'ils auront ou non besoin d'embaucher du nouveau personnel en 2007 (Q13A)

| | Q13A. En 2007, aurez-vous besoin d'embaucher du nouveau personnel? | | | |
|--------------------------|---|------------------------|------------|------------|
| | Total | | Oui | Non |
| | N | N (Non pondéré) | % | % |
| La Haute-Gaspésie | 153 | 110 | 40,8% | 59,2% |
| Autres MRC | 1 078 | 769 | 43,5% | 56,5% |
| Total | 1 231 | 879 | 43,1% | 56,9% |

Tableau 6.2 – Répartition des intentions d'embauche selon la scolarité, l'expérience et les raisons de l'embauche (Q13B)

| | Scolarité la plus demandée à l'embauche | | | | | | | | | Expérience la plus demandée à l'embauche | | | | Raisons de l'embauche | | | |
|--------------------------|---|----------------|-------|-------|------|------|---------------|-----------------|---------------|--|---------------|--------------|---------------|------------------------|-----------------------------------|---------------|----------------|
| | Aucun diplôme | Secondaire III | DES | DEP | ASP | AEP | DEC / général | DEC / technique | Bacc. et plus | Aucune expérience | Moins d'un an | De 1 à 3 ans | Plus de 3 ans | Roulement de personnel | Remplacement suite à une retraite | Nouveau poste | Autres raisons |
| | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % |
| La Haute-Gaspésie | 29,6% | 1,3% | 34,5% | 8,6% | 0,0% | 0,9% | 3,9% | 9,4% | 11,8% | 53,3% | 10,8% | 24,2% | 11,7% | 47,0% | 12,6% | 20,6% | 26,4% |
| Autres MRC | 25,3% | 4,1% | 27,9% | 11,5% | 0,9% | 0,1% | 6,0% | 12,2% | 12,0% | 55,3% | 6,3% | 26,6% | 11,8% | 43,2% | 15,4% | 30,7% | 19,9% |

DES : Diplôme d'études secondaires

DEP : Diplôme d'études professionnelles

ASP : Attestation de spécialisation professionnelle

AEP : Attestation d'études professionnelles

DEC / général : Diplôme d'études collégiales, programmes de formation préuniversitaire

DEC / technique : Diplôme d'études collégiales, programmes de formation technique

BAC et plus : Diplôme universitaire de premier cycle (baccalauréat) et plus (études supérieures ; maîtrise, doctorat)

Tableau 6.3 - Répartition des établissements selon leurs méthodes de recrutement les plus efficaces (Q14)

| | Q14. Quelles méthodes sont habituellement les plus efficaces pour recruter votre main-d'oeuvre? | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|---|-----------------|----------|--|-----------------------|--|--------|----------------------------|---------------------------|---------------------------------|--------------------------|------------------------------|
| | Total | | Annonces | Par vos employés ou votre réseau de contacts | Centre local d'emploi | Placement en ligne (emploique bec.net) | Autres | Banque de curriculum vitae | Institutions de formation | Sites Internets liés à l'emploi | Événements promotionnels | Agences de placement privées |
| | N | N (Non pondéré) | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % |
| La Haute-Gaspésie | 63 | 44 | 28,0% | 41,9% | 29,3% | 22,6% | 34,8% | 21,2% | --- | 4,0% | 4,4% | 1,6% |
| Autres MRC | 466 | 329 | 46,3% | 39,0% | 27,7% | 26,5% | 23,6% | 18,1% | 8,9% | 4,5% | 2,2% | 1,6% |
| Total | 529 | 373 | 44,1% | 39,3% | 27,9% | 26,0% | 24,9% | 18,4% | 7,9% | 4,5% | 2,5% | 1,6% |

7.0 – LES PRÉVISIONS DE MISES À PIED

Le tableau suivant présente le nombre d'entreprises, dans la MRC La Haute-Gaspésie et dans les autres MRC, qui prévoient effectuer des mises à pied permanentes ou à durée indéterminée au sein de leur établissement, en 2007. Les totaux (100 %) sont horizontaux. L'annexe D du présent document fait état des postes visés par les mises à pied permanentes en 2007.

Tableau 7.1 - Répartition des établissements selon qu'ils prévoient ou non effectuer des mises à pied permanentes ou à durée indéterminée en 2007 (Q16A)

| | Q16A. Prévoyez-vous effectuer des mises à pied permanentes ou à durée indéterminée au sein de votre établissement en 2007? | | | |
|--------------------------|---|------------------------|------------|------------|
| | Total | | Oui | Non |
| | N | N (Non pondéré) | % | % |
| La Haute-Gaspésie | 160 | 115 | 4,8% | 95,2% |
| Autres MRC | 1 129 | 800 | 6,9% | 93,1% |
| Total | 1 290 | 915 | 6,6% | 93,4% |

8.0 – LES INTENTIONS DE FORMATION

Les deux tableaux de cette section présentent le nombre d'entreprises, dans la MRC La Haute-Gaspésie et dans les autres MRC, qui offriront des activités de formation à leurs employés en 2007 ainsi que les méthodes les plus fréquemment utilisées pour former leurs employés. Dans ces deux tableaux, les totaux (100 %) sont horizontaux. Le troisième tableau présenté à l'annexe E du présent document montre la nature de la formation par type de poste.

Tableau 8.1 - Répartition des établissements selon qu'ils prévoient ou non offrir des activités de formation à leurs employés en 2007 (Q17)

| | Q17A. Offrirez-vous des activités de formation à vos employés en 2007? | | | |
|--------------------------|--|-----------------|-------|-------|
| | Total | | Oui | Non |
| | N | N (Non pondéré) | % | % |
| La Haute-Gaspésie | 165 | 119 | 60,0% | 40,0% |
| Autres MRC | 1 093 | 776 | 62,7% | 37,3% |
| Total | 1 257 | 895 | 62,3% | 37,7% |

Tableau 8.2 - Répartition des établissements selon leurs méthodes les plus fréquemment utilisées pour former leurs employés (Q18)

| | Q18. Quelles méthodes utilisez-vous le plus fréquemment pour former vos employés? | | | | | | | | |
|--------------------------|---|-----------------|--|--|---------------------------|---|---|--------|-------------------------------|
| | Total | | Coaching par des employés expérimentés | Ateliers, travaux pratiques, cours durant le travail | Congés de formation payés | Remboursement des dépenses de formation | Ateliers, travaux pratiques, cours hors heures de travail | Autres | Congés de formation non payés |
| | N | N (Non pondéré) | % | % | % | % | % | % | % |
| La Haute-Gaspésie | 175 | 126 | 60,2% | 40,0% | 24,3% | 10,3% | 8,9% | 6,8% | |
| Autres MRC | 1 174 | 834 | 58,1% | 38,1% | 26,7% | 15,5% | 15,3% | 10,9% | 2,5% |
| Total | 1 349 | 960 | 58,3% | 38,3% | 26,4% | 14,8% | 14,5% | 10,3% | 2,2% |

9.0 – LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Cette section présente cinq (5) tableaux qui décrivent l'état de la gestion des ressources humaines.

Le premier tableau (9.1) indique le nombre d'entreprises, dans la MRC La Haute-Gaspésie et dans les autres MRC, qui ont un employé responsable de la gestion des ressources humaines ainsi que le pourcentage (moins de la moitié ou plus de la moitié) de sa tâche consacré à cette activité (tableau 9.2).

Tableau 9.1 - Répartition des établissements selon qu'ils ont ou non un employé responsable de la gestion des ressources humaines dans l'établissement (Q19)

| | Q19. Avez-vous un employé responsable de la gestion des ressources humaines dans votre établissement? | | | |
|--------------------------|--|------------------------|------------|------------|
| | Total | | Oui | Non |
| | N | N (Non pondéré) | % | % |
| La Haute-Gaspésie | 175 | 126 | 45,2% | 54,8% |
| Autres MRC | 1 191 | 847 | 53,2% | 46,8% |
| Total | 1 366 | 973 | 52,2% | 47,8% |

Tableau 9.2 – Temps consacré par le responsable en gestion des ressources humaines dans l'établissement (plus de 50 % ou moins de 50 %) (Q19B)

| | Q19B. Quel pourcentage de sa tâche cette personne consacre-t-elle à la gestion des ressources humaines dans votre établissement? | | | | Moyenne |
|--------------------------|--|-----------------|----------|------------|---------|
| | Total | | 1% à 49% | 50% à 100% | % |
| | N | N (Non pondéré) | % | % | |
| La Haute-Gaspésie | 71 | 52 | 87,7% | 12,3% | 29,1% |
| Autres MRC | 593 | 427 | 75,7% | 24,3% | 31,0% |
| Total | 664 | 479 | 76,9% | 23,1% | 30,8% |

Le tableau 9.3 présente le nombre d'entreprises dans la MRC La Haute-Gaspésie et dans les autres MRC qui ont implanté des politiques de gestion : description de la tâche, politique d'accueil, évaluation du rendement, politique salariale, de formation, de recrutement, programme d'aide, aucune politique et politique de mise à la retraite. Les totaux (100 %) sont horizontaux.

Tableau 9.3 - Répartition des établissements selon leurs politiques de gestion des ressources humaines (Q20)

| | Q20. Quelles politiques de gestion des ressources humaines avez-vous implantées ? | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|---|-----------------|-------------------------------------|--|--|---|------------------------|--|-------------------------------|--------|---------------------------------|--------|
| | Total | | Politique de description des tâches | Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche | Politique d'évaluation de rendement des employés | Politique des salaires et avantages sociaux | Politique de formation | Politique de recrutement et de sélection | Programme d'aide aux employés | Aucune | Politique de mise à la retraite | Autres |
| | N | N (Non pondéré) | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % |
| La Haute-Gaspésie | 175 | 126 | 57,9% | 51,4% | 52,7% | 46,4% | 51,7% | 37,4% | 33,1% | 16,5% | 13,5% | 4,3% |
| Autres MRC | 1 177 | 837 | 54,2% | 52,5% | 48,0% | 47,8% | 42,5% | 31,7% | 27,8% | 24,4% | 14,8% | 5,2% |
| Total | 1 352 | 963 | 54,7% | 52,3% | 48,6% | 47,6% | 43,7% | 32,5% | 28,4% | 23,4% | 14,6% | 5,1% |

Le tableau 9.4 présente les types de difficultés qu'éprouvent les entreprises de la MRC La Haute-Gaspésie et des autres MRC, en matière de gestion des ressources humaines.

Tableau 9.4 - Répartition des établissements selon leurs difficultés en matière de gestion des ressources humaines (Q21)

| | Q21. Quelles difficultés éprouvez-vous en matière de gestion des ressources humaines ? | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|--|-----------------|------------------------------------|--------|--|--|------------------------|-----------------------|-----------|--------------------------------|--|--------|
| | Total | | Recrutement, sélection et embauche | Aucune | Relève, prévision des ress. humaines, succession | Motivation, mobilisation et reconnaissance | Roulement et rétention | Coaching, encadrement | Formation | Relations et climat de travail | Mises à pied, licenciement et congédiement | Autres |
| | N | N (Non pondéré) | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % |
| La Haute-Gaspésie | 172 | 124 | 33,5% | 40,9% | 11,6% | 14,3% | 8,7% | 8,6% | 3,9% | 12,3% | 4,0% | 2,5% |
| Autres MRC | 1 181 | 841 | 38,4% | 36,8% | 20,5% | 16,7% | 16,1% | 11,2% | 11,8% | 8,8% | 6,3% | 3,6% |
| Total | 1 353 | 965 | 37,7% | 37,3% | 19,3% | 16,4% | 15,2% | 10,8% | 10,8% | 9,2% | 6,0% | 3,5% |

Enfin, le tableau 9.5 présente les stratégies d'affaires qui sont envisagées par les entreprises de la MRC La Haute-Gaspésie et des autres MRC.

Tableau 9.5 - Répartition des établissements selon leurs stratégies d'affaires envisagées pour 2007 (Q22)

| | Q22. Quelle(s) stratégie(s) d'affaires envisagez-vous pour 2007 ? | | | | | | | |
|--------------------------|---|-----------------|------------|--------|-----------------------------------|-----------------|---|--------|
| | Total | | Croissance | Aucune | Restructuration et réorganisation | Diversification | Rationalisation et/ou désinvestissement | Autres |
| | N | N (Non pondéré) | % | % | % | % | % | % |
| La Haute-Gaspésie | 171 | 123 | 32,2% | 32,8% | 22,5% | 9,7% | 10,3% | 14,0% |
| Autres MRC | 1 159 | 824 | 38,5% | 33,1% | 20,3% | 17,0% | 10,0% | 9,0% |
| Total | 1 331 | 947 | 37,7% | 33,0% | 20,6% | 16,0% | 10,0% | 9,6% |

10.0 – DIVERS

Cette section présente les données concernant l'utilisation des mesures et des services offerts par Emploi-Québec (tableau 10.1) et l'intérêt à obtenir de l'information sur cinq (5) sujets :

- le vieillissement de la main-d'œuvre et la planification des départs à la retraite (tableau 10.2) ;
- la rétention des employés et l'évaluation des coûts de remplacement (tableau 10.3) ;
- la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (1 %) (tableau 10.4) ;
- le Programme d'apprentissage en milieu de travail (tableau 10.5) ;
- le placement en ligne (tableau 10.6).

Dans tous les tableaux, les totaux (100 %) sont horizontaux.

Tableau 10.1 - Répartition des établissements selon qu'ils ont utilisé ou non les mesures et les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec via les centres locaux d'emploi (Q23)

| | Q23. Au cours de l'année 2006, avez-vous utilisé les mesures et les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec via les centres locaux d'emploi (CLE)? | | | |
|--------------------------|--|------------------------|------------|------------|
| | Total | | Oui | Non |
| | N | N (Non pondéré) | % | % |
| La Haute-Gaspésie | 175 | 126 | 30,7% | 69,3% |
| Autres MRC | 1 191 | 847 | 37,9% | 62,1% |
| Total | 1 366 | 973 | 37,0% | 63,0% |

Tableau 10.2 – Répartition des éléments d'information que les entreprises désirent obtenir (Q24)

| | Q24A. Souhaiteriez-vous obtenir de l'information sur les sujets suivants : Vieillessement de la main-d'œuvre et planification des départs à la retraite | | | |
|--------------------------|--|------------------------|------------|------------|
| | Total | | Oui | Non |
| | N | N (Non pondéré) | % | % |
| La Haute-Gaspésie | 175 | 126 | 27,4% | 72,6% |
| Autres MRC | 1 191 | 847 | 34,9% | 65,1% |
| Total | 1 366 | 973 | 33,9% | 66,1% |

Tableau 10.3 – Répartition des éléments d'information que les entreprises désirent obtenir (Q24)

| | Q24B. Souhaiteriez-vous obtenir de l'information sur les sujets suivants : Rétention des employés et évaluation des coûts de remplacement de ces employés | | | |
|--------------------------|--|------------------------|------------|------------|
| | Total | | Oui | Non |
| | N | N (Non pondéré) | % | % |
| La Haute-Gaspésie | 175 | 126 | 28,1% | 71,9% |
| Autres MRC | 1 191 | 847 | 36,4% | 63,6% |
| Total | 1 366 | 973 | 35,4% | 64,6% |

Tableau 10.4 – Répartition des éléments d'information que les entreprises désirent obtenir (Q24)

| | Q24C. Souhaiteriez-vous obtenir de l'information sur les sujets suivants : la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (1%) | | | |
|--------------------------|---|-----------------|-------|-------|
| | Total | | Oui | Non |
| | N | N (Non pondéré) | % | % |
| La Haute-Gaspésie | 175 | 126 | 31,4% | 68,6% |
| Autres MRC | 1 191 | 847 | 43,9% | 56,1% |
| Total | 1 366 | 973 | 42,3% | 57,7% |

Tableau 10.5 – Répartition des éléments d'information que les entreprises désirent obtenir (Q24)

| | Q24D. Souhaiteriez-vous obtenir de l'information sur les sujets suivants : Programme d'apprentissage en milieu de travail | | | |
|--------------------------|---|-----------------|-------|-------|
| | Total | | Oui | Non |
| | N | N (Non pondéré) | % | % |
| La Haute-Gaspésie | 175 | 126 | 46,2% | 53,8% |
| Autres MRC | 1 191 | 847 | 48,4% | 51,6% |
| Total | 1 366 | 973 | 48,2% | 51,8% |

**Tableau 10.6 – Répartition des éléments d'information que les entreprises désirent obtenir
(Q24)**

| | Q24E. Souhaiteriez-vous obtenir de l'information sur les sujets suivants : Placement en ligne | | | |
|--------------------------|---|-----------------|-------|-------|
| | Total | | Oui | Non |
| | N | N (Non pondéré) | % | % |
| La Haute-Gaspésie | 175 | 126 | 28,3% | 71,7% |
| Autres MRC | 1 191 | 847 | 28,8% | 71,2% |
| Total | 1 366 | 973 | 28,7% | 71,3% |

ANNEXES

Annexe 1 - Rapport administratif des appels

| | Les Îles-de-la-Madeleine | Le Rocher-Percé | La Côte-de-Gaspé | La Haute-Gaspésie | Bonaventure | Avignon | TOTAL | % |
|------------------------------------|--------------------------|-----------------|------------------|-------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| GÉNÉRÉS | 273 | 362 | 401 | 241 | 371 | 277 | 1925 | 100,00% |
| UTILISÉS | 273 | 362 | 401 | 241 | 371 | 277 | 1925 | 100,00% |
| Pas de service | 13 | 34 | 26 | 23 | 27 | 21 | 144 | 7,48% |
| Résidentiel | 6 | 7 | 5 | 4 | 14 | 8 | 44 | 2,29% |
| Problème de ligne | 2 | 4 | 11 | 2 | 4 | 3 | 26 | 1,35% |
| Fax | 8 | 5 | 7 | 7 | 5 | 2 | 34 | 1,77% |
| Mauvais no. de tél. | 1 | 1 | 4 | 2 | 7 | 1 | 16 | 0,83% |
| Entreprises fermées | 4 | 4 | 9 | 7 | 11 | 8 | 43 | 2,23% |
| Entreprises déménagées | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 4 | 0,30% |
| A, NON VALIDE | 34 | 55 | 64 | 46 | 69 | 43 | 311 | 16,16% |
| VALIDE | 239 | 307 | 337 | 195 | 302 | 234 | 1614 | 83,84% |
| Non éligible - (À valider) | 7 | 14 | 10 | 5 | 11 | 10 | 57 | 3,53% |
| Non éligible - Moins de 5 employés | 18 | 27 | 38 | 17 | 18 | 19 | 137 | 8,49% |
| Problème de langue | 3 | 1 | 3 | 0 | 3 | 5 | 15 | 0,93% |
| Age et maladie | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| Autre (duplicata) | 7 | 23 | 24 | 5 | 15 | 14 | 88 | 5,45% |
| B, HORS ÉCHANTILLON | 35 | 65 | 75 | 27 | 47 | 48 | 297 | 18,40% |
| ÉCHANTILLON | 204 | 242 | 262 | 168 | 255 | 186 | 1317 | 68,42% |
| C, Refus RÉCEPTION | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 12 | 0,91% |
| D, Refus SÉLECTION | 11 | 34 | 23 | 17 | 26 | 18 | 129 | 9,79% |
| D, Abs. Prolongée | 10 | 5 | 1 | 1 | 1 | 3 | 21 | 1,59% |
| D, Incomplet | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 1 | 16 | 1,21% |
| C, Pas de réponse | 9 | 14 | 6 | 9 | 18 | 9 | 65 | 4,94% |
| D, Rendez-vous | 18 | 19 | 25 | 11 | 16 | 12 | 101 | 7,67% |
| | | | | | | | | |
| COMPLÉTÉS - LONGS | 151 | 167 | 197 | 126 | 191 | 141 | 973 | 73,88% |
| | | | | | | | | |
| % REFUS | 6,37% | 14,46% | 10,69% | 10,71% | 10,59% | 10,75% | 10,71% | |
| % COMPLÉTÉS | 74,02% | 69,01% | 75,19% | 75,00% | 74,90% | 75,81% | 73,88% | |
| TAUX D'ÉLIGIBILITÉ | 84,65% | 77,74% | 76,99% | 85,41% | 83,39% | 78,48% | 80,68% | |
| TAUX DE RÉPONSE AIRMS | 74,64% | 69,97% | 75,92% | 75,66% | 75,84% | 76,78% | 74,72% | |

A. NON VALIDE
B. HORS ÉCHANTILLON
ÉCHANTILLON
C.
D.
% REFUS
% COMPLÉTÉS
TAUX D'ÉLIGIBILITÉ (T.É.)
TAUX DE RÉPONSE AIRMS

Aucun contact possible avec le répondant à ces numéros de téléphone
 Les répondants ne sont pas éligibles ou aptes à répondre à l'étude
Numéros travaillables
 ÉLIGIBILITÉ NON-ÉTABLIE: Pas de réponse et refus ménage
 ÉLIGIBILITÉ ÉTABLIE: Refus personne, Abs. Prolongée, Incomplet et rendez-vous
 Somme des refus sur l'échantillon.
 Entrevues complétées sur l'échantillon.
 D+Complétés/B+D+Complétés
 Complétés/C*(T.É.)+D+Complétés

Annexe 2 - Questionnaire

**QUESTIONNAIRE
SUR LES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE ET DE COMPÉTENCES DES ENTREPRISES**

IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT

(L'établissement est le lieu physique de production de biens ou de services auquel est normalement associé au moins un emploi rémunéré, incluant le propriétaire)

Nom du répondant à l'enquête _____

1. Quel est le nom usuel de votre établissement? _____

2. Quel est le nom légal de votre établissement?

Le même

Précisez si diffère du nom usuel _____

3. Quelles sont les coordonnées de votre établissement?

Adresse physique _____

Adresse postale _____

Numéro de téléphone principal _____

Numéro de télécopieur _____

Courriel de l'établissement _____

Adresse Internet _____

4. Quel est le nom du ou de la responsable des ressources humaines au sein de votre établissement?

Nom _____

Numéro de téléphone _____

Le même que celui de l'établissement

Précisez si celui-ci diffère _____

Courriel _____

5. Votre établissement est-il... (Cochez la catégorie qui correspond à votre situation)

- Un siège social
Une succursale / filiale / franchise
Le seul établissement

6. Quelle est l'activité principale de votre établissement? Veuillez également préciser l'activité secondaire si cela s'applique. (Exemple : extraction minière, production de bois d'œuvre, vente de chaussures, etc.). (L'activité principale est celle qui génère en majeure partie ou en totalité le chiffre d'affaires.)

Principal produit ou service :

Produit ou service secondaire :

7. a) Considérez-vous votre entreprise comme saisonnière ?

- Oui
Non (allez à la question 8)

b) Quelle est votre période d'activité habituelle ?

Date de début _____ Date de fin _____

Les renseignements que vous avez fournis aux questions 1 à 7 seront partagés avec certains organismes socioéconomiques et pourraient être publiés dans un répertoire d'entreprises. Or, pour les prochaines questions, les renseignements que vous nous transmettez demeureront confidentiels et serviront à la planification de formations et à la réalisation de portraits par Emploi-Québec.

PROFIL ET TENDANCES DE L'EMPLOI

8. Veuillez nous indiquer le titre de la profession et le nombre d'employés salariés dans votre établissement en 2006 (pendant la période la plus active), en détaillant le nombre d'employés travaillant à temps plein (30 heures et plus par semaine) et à temps partiel (moins de 30 heures par semaine). (Ne considérez pas les postes qui étaient réservés au rappel d'employés mis à pied temporairement ni les postes qui devaient être comblés par promotion ou mutation à l'intérieur de l'établissement)

| Nombre d'employés qui ont travaillé à temps plein et à temps partiel (permanent, temporaire/occasionnel, saisonnier) | Titre de la profession | Permanent | Temporaire/ Occasionnel | Saisonnier | Total | Taux horaire minimum | Taux horaire maximum | Bilinguisme exigé |
|--|------------------------|-----------|----------------------------|------------|-------|----------------------|----------------------|-------------------|
| | | | | | | | | |
| Temps plein (30 heures et plus par semaine) | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Temps partiel (moins de 30 heures par semaine) | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Total | | | | | | | | |

9. Au cours de quelle période le nombre d'emplois maximal a-t-il été atteint en 2006 au sein de votre établissement? (Choix unique)

| Période d'emploi maximale | | Saison |
|--|--------------------------|--------|
| Printemps (mars, avril, mai) | <input type="checkbox"/> | |
| Été (juin, juillet, août) | <input type="checkbox"/> | |
| Automne (septembre, octobre, novembre) | <input type="checkbox"/> | |
| Hiver (décembre, janvier, février) | <input type="checkbox"/> | |
| Ne s'applique pas (pas de variation) | <input type="checkbox"/> | |

10. En 2006, le nombre d'emplois au sein de votre établissement était-il en diminution, stable ou en augmentation? (Choix unique)

| | COCHEZ |
|-----------------|--------------------------|
| En diminution | <input type="checkbox"/> |
| Stable | <input type="checkbox"/> |
| En augmentation | <input type="checkbox"/> |

11. Parmi votre personnel régulier actuellement en emploi, quel est le nombre d'employés dans chacun de ces groupes d'âge?

| | |
|----------------|-----|
| 15 - 24 ans | () |
| 25 - 34 ans | () |
| 35 - 44 ans | |
| 45 - 54 ans | () |
| 55 - 64 ans | () |
| 65 ans et plus | () |
| Total | () |

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

12 A) Rencontrez-vous ou avez-vous rencontré des difficultés de recrutement en 2006? (Une difficulté de recrutement est observée lorsque, malgré les efforts de recrutement, un poste demeure ou est demeuré vacant pendant plus de 4 mois)

| |
|--|
| Oui <input type="checkbox"/> |
| Non <input type="checkbox"/> Passez à la question 13 |
| Ne sait pas <input type="checkbox"/> Passez à la question 13 |

12 B) Pour quelles professions et pour quelles raisons rencontrez-vous ou avez-vous rencontré des difficultés de recrutement? Précisez la scolarité, l'expérience, les compétences et les connaissances exigées à l'embauche.

| | (1) COMPLÉTER | (2) COMPLÉTER | (3) COMPLÉTER | Exemple |
|---|------------------|------------------|------------------|-------------|
| 1. Titre de la profession CNP 4 (si nécessaire, préciser les principales fonctions pour des fins de classification) | () | () | () | Programmeur |
| 2. Scolarité exigée à l'embauche | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| Aucun diplôme | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Secondaire III | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Diplôme de 5 ^e secondaire (général) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Diplôme de formation professionnelle (<i>diplôme, attestation ou spécialisation</i>) (<i>précisez la spécialisation</i>) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) |
| Diplôme de formation collégiale (<i>général ou technique</i>) (<i>précisez la spécialisation</i>) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input checked="" type="checkbox"/> (informatique) |
| Diplôme universitaire (<i>certificat, baccalauréat ou plus</i>) (<i>précisez la spécialisation</i>) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) |
| 3. Expérience exigée à l'embauche | | | | |
| Aucune expérience | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Moins d'un an | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| De 1 à 3 ans | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Plus de 3 ans | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Compétences et connaissances exigées à l'embauche | | | | |
| Aucune | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| Compétences de base (<i>lire, écrire, compter</i>) (<i>précisez</i>) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> |
| Compétences techniques propres à l'exercice de la profession (<i>précisez</i>) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input checked="" type="checkbox"/> (réseautique) |
| Compétences interpersonnelles et personnelles (<i>précisez</i>) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input checked="" type="checkbox"/> (autonomie) |
| Connaissances linguistiques (<i>précisez</i>) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input checked="" type="checkbox"/> (anglais) |
| Connaissances en informatique et en bureautique (<i>précisez</i>) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input checked="" type="checkbox"/> (Windows) |
| Connaissances en planification et en gestion (<i>précisez</i>) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Autres compétences et connaissances (<i>précisez</i>) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> |
| 5. Cause des difficultés de recrutement rencontrées | | | | |
| Durée du travail irrégulière (saisonnier ou temporaire) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Lieu de travail (lieu éloigné ou isolé) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Conditions de travail (s: salaire; mt: milieu de travail; ht: horaire de travail) | s <input type="checkbox"/> mt <input type="checkbox"/> ht <input type="checkbox"/> | s <input type="checkbox"/> mt <input type="checkbox"/> ht <input type="checkbox"/> | s <input type="checkbox"/> mt <input type="checkbox"/> ht <input type="checkbox"/> | s <input type="checkbox"/> mt <input type="checkbox"/> ht <input type="checkbox"/> |
| Manque de candidats qualifiés (formation) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

| | | | | |
|---|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| Manque de candidats expérimentés (expérience) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Manque de candidats compétents (qualité du travail exécuté) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Lacunes dans les qualités personnelles | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Connaissances linguistiques | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Autres (<i>précisez</i>) | <input type="checkbox"/> () | <input type="checkbox"/> () | <input type="checkbox"/> () | <input type="checkbox"/> () |

12 C) Si vos difficultés de recrutement persistent, à quelle(s) conséquence(s) votre établissement pourrait-il faire face en 2007? (Choix multiple).

| | Cochez |
|---|--------------------------|
| Vous devrez réorganiser le travail | <input type="checkbox"/> |
| Vous devrez embaucher des candidats moins qualifiés | <input type="checkbox"/> |
| Vous devrez former vos employés en place | <input type="checkbox"/> |
| Vous devrez prolonger les heures supplémentaires | <input type="checkbox"/> |
| Vous devrez faire appel à la sous-traitance | <input type="checkbox"/> |
| Vous perdrez des contrats | <input type="checkbox"/> |
| Vous déménagerez une partie ou la totalité de vos activités | <input type="checkbox"/> |
| Vous fermerez votre établissement et cesserez vos activités | <input type="checkbox"/> |
| Aucune | <input type="checkbox"/> |
| Autres (<i>précisez</i>) | <input type="checkbox"/> |

INTENTIONS D'EMBAUCHE

13 A) Aurez-vous, en 2007, besoin d'embaucher du nouveau personnel?

| | |
|-------------|--|
| Oui | <input type="checkbox"/> |
| Non | <input type="checkbox"/> Passez à la question 16 |
| Ne sait pas | <input type="checkbox"/> Passez à la question 16 |

13 B) Indiquez le titre de la profession et le nombre d'employés que vous souhaitez embaucher comme salariés. Précisez la scolarité, l'expérience ainsi que les compétences et connaissances requises à l'embauche. (Ne considérez que les postes pour lesquels un recrutement externe de nouveau personnel est requis)

| | (1) COMPLÉTER | (2) COMPLÉTER | (3) COMPLÉTER | Exemple |
|--|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| 1. Titre de la profession CNP 4 (si nécessaire, préciser les principales fonctions pour des fins de classification) | () | () | () | Programmeur |
| 2. Nombre de postes à combler par profession | () | () | () | 2 |
| 3. Raison(s) de l'embauche | | | | |
| Roulement de personnel (précisez le nombre de postes à combler pour cette raison) | <input type="checkbox"/> () | <input type="checkbox"/> () | <input type="checkbox"/> () | <input type="checkbox"/> |
| Remplacement à la suite d'une prise de retraite (précisez le nombre de postes à combler pour cette raison) | <input type="checkbox"/> () | <input type="checkbox"/> () | <input type="checkbox"/> () | ✓ |
| Nouveau poste (précisez le nombre de postes à combler pour cette raison) | <input type="checkbox"/> () | <input type="checkbox"/> () | <input type="checkbox"/> () | <input type="checkbox"/> |
| 4. Scolarité exigée à l'embauche | | | | |
| Aucun diplôme | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Secondaire III | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Diplôme de 5 ^e secondaire (général) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Diplôme de formation professionnelle (diplôme, attestation ou spécialisation) (précisez la spécialisation) | <input type="checkbox"/> () | <input type="checkbox"/> () | <input type="checkbox"/> () | () |
| Diplôme de formation collégiale (général ou technique) (précisez la spécialisation) | <input type="checkbox"/> () | <input type="checkbox"/> () | <input type="checkbox"/> () | ✓ (informatique) |
| Diplôme universitaire (certificat, baccalauréat ou plus) (précisez la spécialisation) | <input type="checkbox"/> () | <input type="checkbox"/> () | <input type="checkbox"/> () | <input type="checkbox"/> () |
| 5. Expérience exigée à l'embauche | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| Aucune expérience | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Moins d'un an | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| De 1 à 3 ans | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Plus de 3 ans | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Compétences et connaissances exigées à l'embauche | | | | |
| Aucune | | | | |
| Compétences de base (<i>lire, écrire, compter</i>) (<i>précisez</i>) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> |
| Compétences techniques propres à l'exercice de la profession (<i>précisez</i>) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input checked="" type="checkbox"/> (réseautique) |
| Compétences interpersonnelles et personnelles (<i>précisez</i>) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (autonomie) |
| Connaissances linguistiques (<i>précisez</i>) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input checked="" type="checkbox"/> (anglais) |
| Connaissances en informatique et en bureautique (<i>précisez</i>) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input checked="" type="checkbox"/> (Windows) |
| Connaissances en planification et en gestion (<i>précisez</i>) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) |
| Autres compétences et connaissances (<i>précisez</i>) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) |
| 7. Rencontrez-vous ou anticipez-vous des difficultés de recrutement? | | | | |
| Oui | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| Non | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 8. Cause des difficultés de recrutement rencontrées ou anticipées | | | | |
| Durée du travail irrégulière (saisonnier ou temporaire) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Lieu de travail (lieu éloigné ou isolé) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Conditions de travail irrégulières (s: salaire; mt: milieu de travail; ht: horaire de travail) | s <input type="checkbox"/> mt <input type="checkbox"/> ht <input type="checkbox"/> | s <input type="checkbox"/> mt <input type="checkbox"/> ht <input type="checkbox"/> | s <input type="checkbox"/> mt <input type="checkbox"/> ht <input type="checkbox"/> | s <input type="checkbox"/> mt <input type="checkbox"/> ht <input type="checkbox"/> |
| Manque de candidats qualifiés (formation) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Manque de candidats expérimentés (expérience) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Manque de candidats compétents (qualité du travail exécuté) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Lacunnes dans les qualités personnelles | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | | | | |
|-----------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Connaissances linguistiques | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Autres (précisez) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) |

14. Quelles méthodes vous sont habituellement les plus efficaces pour recruter votre main-d'œuvre? (Trois choix maximum).

| | Cochez |
|--|--------------------------|
| Placement en ligne via emploi Quebec.net | <input type="checkbox"/> |
| Annonces (journaux, radio et publications diverses) | <input type="checkbox"/> |
| Agences de placement privées (chasseurs de tête, etc.) | <input type="checkbox"/> |
| Institutions de formation (stages, placement étudiant, etc.) | <input type="checkbox"/> |
| Centre local d'emploi | <input type="checkbox"/> |
| Sites Internet liés à l'emploi (Jobboom, Monster) | <input type="checkbox"/> |
| Recommandations de vos employés ou votre réseau de contacts | <input type="checkbox"/> |
| Banque de curriculum vitae de votre établissement (courrier ou courriel) | <input type="checkbox"/> |
| Événements promotionnels (portes ouvertes, salons, activité de " Grande séduction ", etc.) | <input type="checkbox"/> |
| Autres (précisez) | <input type="checkbox"/> |

15. Envisagez-vous embaucher de la main-d'œuvre immigrante au cours des prochaines années?

| | |
|-----|--------------------------|
| Oui | <input type="checkbox"/> |
| Non | <input type="checkbox"/> |

MISES À PIED ANTICIPÉES EN 2007

16 A) Prévoyez-vous effectuer des mises à pied permanentes ou à durée indéterminée au sein de votre établissement en 2007?

| | |
|-------------|--|
| Oui | <input type="checkbox"/> |
| Non | <input type="checkbox"/> Passez à la question 17 |
| Ne sait pas | <input type="checkbox"/> Passez à la question 17 |

16 B) Veuillez nous indiquer le titre de la profession et le nombre d'employés que vous prévoyez mettre à pied en 2007. (Ne considérez que les mises à pied permanentes ou à durée indéterminée)

| Titre de la profession (CNP 4) | Nombre de mises à pied prévues (par profession) |
|--------------------------------|---|
| | |
| | |
| | |
| Total des mises à pied | |

INTENTIONS DE FORMATION

17 A) Offrirez-vous des activités de formation à vos employés en 2007?

| | | |
|-------------|--------------------------|-------------------------|
| Oui | <input type="checkbox"/> | |
| Non | <input type="checkbox"/> | Passez à la question 18 |
| Ne sait pas | <input type="checkbox"/> | Passez à la question 18 |

17 B) Quelles formations offrirez-vous à votre personnel en 2007 et à quel groupe d'employés s'adresseront-elles? (Exemples : PowerPoint pour les secrétaires, lecture de plans pour les soudeurs, etc.)

| | (1) (cochez et précisez) | (2) (cochez et précisez) | (3) (cochez et précisez) | EXEMPLE (cochez et précisez) |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|---|
| 1. Profession visée CNP 4 (si nécessaire, préciser les principales fonctions pour des fins de classification) | (_____) | (_____) | (_____) | Programmeur-analyste |
| 2. Nombre de personnes visées par la formation | (_____) | (_____) | (_____) | 5 |
| 3. Nature de la formation ou des formations planifiées | | | | |
| Compétences de base (précisez) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (savoir lire) |
| Compétences techniques propres à l'exercice de la profession (précisez) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (programmation avancée) |
| Compétences interpersonnelles et personnelles (précisez) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (gestion du stress) |
| Connaissances linguistiques (précisez) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (anglais) |
| Connaissances en informatique (précisez) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (Word) |
| Connaissances en planification et en gestion (précisez) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (anglais) |
| Autres (précisez) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) | <input type="checkbox"/> (_____) |

18. Quelles méthodes utilisez-vous le plus fréquemment pour former vos employés? (Trois choix maximum)

| | COCHEZ |
|--|--------------------------|
| Coaching par des employés expérimentés (formation sur le tas) | <input type="checkbox"/> |
| Ateliers, travaux pratiques ou cours durant les heures de travail | <input type="checkbox"/> |
| Ateliers, travaux pratiques ou cours en dehors des heures de travail | <input type="checkbox"/> |
| Congés de formation non payés | <input type="checkbox"/> |
| Congés de formation payés | <input type="checkbox"/> |
| Remboursement en totalité ou en partie des dépenses de formation | <input type="checkbox"/> |
| Autres (précisez) | <input type="checkbox"/> |

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

19. Avez-vous un employé responsable de la gestion des ressources humaines dans votre établissement?

| | | |
|-----|--------------------------|--|
| Oui | <input type="checkbox"/> | Si oui, quel pourcentage de sa tâche y consacre-t-il? (_____ %) |
| Non | <input type="checkbox"/> | |

20. Quelles politiques de gestion des ressources humaines avez-vous implantées ? (Choix multiple)

| | Cochez |
|--|--------------------------|
| Programme d'aide aux employés | <input type="checkbox"/> |
| Politique de recrutement et de sélection | <input type="checkbox"/> |
| Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche | <input type="checkbox"/> |
| Politique d'évaluation de rendement des employés | <input type="checkbox"/> |
| Politique des salaires et avantages sociaux | <input type="checkbox"/> |
| Politique de description des tâches | <input type="checkbox"/> |
| Politique de formation | <input type="checkbox"/> |
| Politique de mise à la retraite | <input type="checkbox"/> |
| Autres (précisez) | <input type="checkbox"/> |
| Aucune | <input type="checkbox"/> |

21. Quelles difficultés éprouvez-vous en matière de gestion des ressources humaines? (Choix multiple).

| | Cochez |
|---|--------------------------|
| Formation | <input type="checkbox"/> |
| Recrutement, sélection et embauche | <input type="checkbox"/> |
| Roulement et rétention | <input type="checkbox"/> |
| Motivation, mobilisation et reconnaissance | <input type="checkbox"/> |
| Mises à pied, licenciement et congédiement | <input type="checkbox"/> |
| Coaching, encadrement | <input type="checkbox"/> |
| Relations et climat de travail | <input type="checkbox"/> |
| Planification de la relève, gestion prévisionnelle des ressources humaines et succession d'entreprise | <input type="checkbox"/> |
| Autres (précisez) | <input type="checkbox"/> |
| Aucune | <input type="checkbox"/> |

22. Quelle(s) stratégie(s) d'affaires envisagez-vous pour 2007? (Choix multiple)

| | Cochez |
|---|--------------------------|
| Restructuration et réorganisation | <input type="checkbox"/> |
| Croissance | <input type="checkbox"/> |
| Diversification | <input type="checkbox"/> |
| Rationalisation et/ou désinvestissement | <input type="checkbox"/> |
| Autres : (précisez) | <input type="checkbox"/> |

DIVERS

23. Au cours de l'année 2006, avez-vous utilisé les mesures et les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec via les centres locaux d'emploi (CLE)? (*Placement en ligne, aide à la mise sur pied d'un service des ressources humaines, programme d'apprentissage, comités de reclassement de la main-d'œuvre, etc.*).

| | |
|-------------|--------------------------|
| Oui | <input type="checkbox"/> |
| Non | <input type="checkbox"/> |
| Ne sais pas | <input type="checkbox"/> |

24. Souhaiteriez-vous obtenir de l'information sur les sujets suivants :

| | | |
|--|------------------------------|------------------------------|
| Vieillessement de la main-d'œuvre et planification des départs à la retraite | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| Rétention des employés et évaluation des coûts de remplacement de ces employés | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (1%) | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| Programme d'apprentissage en milieu de travail | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| Placement en ligne | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| | | |

ANNEXE 3 – AUTRES TABLEAUX VENTILÉS PAR CNP

Section A – Ventilation des emplois du secteur (Q8)

| | Total d'employés | | | Pourcentage des entreprises qui exigent le bilinguisme | |
|--|-------------------|------------------|------------------|--|------------|
| | La Haute-Gaspésie | Autres MRC | Total | La Haute-Gaspésie | Autres MRC |
| | Nombre d'emplois | Nombre d'emplois | Nombre d'emplois | % | % |
| 6661 Préposés à l'entretien ménager et nettoyage/travaux légers | 254 | 391 | 645 | 0,0% | 1,9% |
| 4142 Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire | 173 | 179 | 352 | 0,0% | 0,0% |
| 6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail | 154 | 702 | 855 | 15,0% | 28,6% |
| 6611 Caissiers/caissières | 146 | 774 | 920 | 14,0% | 10,6% |
| 6641 Serveurs au comptoir, aide de cuisine et personnel assimilé | 122 | 510 | 632 | 8,5% | 2,1% |
| 8422 Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière | 118 | 396 | 514 | 0,0% | 0,0% |
| 6242 Cuisiniers/cuisinières | 105 | 568 | 673 | 5,3% | 3,6% |
| 9483 Assemb., monteurs, contrôl. et vérif. de matériel électr. | 100 | . | 100 | 0,0% | 0,0% |
| 6453 Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons | 98 | 688 | 786 | 17,6% | 21,2% |
| 9618 Manoeuvres dans la transformation du poisson | 96 | 976 | 1 072 | 0,0% | 0,0% |
| 7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues) | 94 | 169 | 263 | 0,0% | 2,7% |
| 6622 Commis d'épicerie ou garnisseurs - commerce de détail | 81 | 587 | 668 | 0,0% | 8,1% |
| 4212 Travailleurs des services communautaires et sociaux | 75 | 360 | 434 | 10,0% | 29,6% |
| 1411 Commis de bureau généraux/commis de bureau générales | 74 | 379 | 452 | 12,3% | 19,3% |

| | | | | | |
|---|--------------|---------------|---------------|-------|-------|
| 7412 Conducteurs d'autobus et opérateurs de métro et autres | 71 | 74 | 145 | 0,0% | 9,0% |
| 0621 Dir. - commerce de détail | 69 | 457 | 525 | 15,7% | 32,5% |
| 8612 Manoeuvres en aménagement paysager et entretien | 66 | 47 | 113 | 0,0% | 0,0% |
| 1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical) | 62 | 434 | 496 | 11,8% | 20,6% |
| 6663 Concierges et concierges d'immeubles | 54 | 208 | 262 | 0,0% | 7,1% |
| 6442 Guides d'activités récréatives et sportives de plein air | 53 | 88 | 141 | 47,4% | 59,9% |
| 7611 Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construction | 52 | 152 | 204 | 0,0% | 3,8% |
| 2223 Technologues et techniciens en sciences forestières | 50 | 189 | 240 | 0,0% | 4,1% |
| <i>Autres</i> | <i>1 304</i> | <i>11 012</i> | <i>12 316</i> | | |
| Total | 3 471 | 19 340 | 22 811 | | |

Section B – Difficultés de recrutement par CNP (Q12)

| Rencontrez-vous ou avez-vous rencontré des difficultés de recrutement en 2006? | | | | | |
|--|--|--|---|---|---|
| | Nombres d'entreprises qui ont rencontré des difficultés de recrutement | Causes des difficultés de recrutement | Compétences exigées à l'embauche | Expérience minimum exigée pour le poste | Scolarité minimale exigée pour le poste |
| 6641 Serveurs au comptoir, aide de cuisine et personnel assimilé | 8 | 20% lieu de travail | 60% compétences techniques propre à l'exercice de la profession | 80% aucune expérience | 100% aucun diplôme |
| 6242 Cuisiniers/cuisinières | 8 | 20,1% salaire & manque de candidats compétents | 66,7% compétences interpersonnelles | 40,1% aucune expérience & de 1 à 3 ans | 40,1% DES |
| 6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail | 7 | 60% manque de candidats compétents | 50% compétences de base & interpersonnelles | 60,8% aucune expérience | 41,2% DES |
| 6453 Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons | 7 | 26.7% salaire & horaire de travail | 50% compétences interpersonnelles | 53,4% moins d'un an | 26,7% DES & DEC/général |
| 6611 Caissiers/caissières | 4 | 64,5% horaire de travail | 35,5% compétences techniques propre à l'exercice de la profession & connaissances linguistiques & en informatique | 100% aucune expérience | 64,5% aucun diplôme |
| TOTAL | 88 entreprises | | | | |

Section C – Intentions d'embauche par CNP (Q13)

| Combien de postes avez-vous à combler? | | | | | | | |
|--|----------------------------|--|------------------------------------|---|---|---|--|
| | Nombre de postes à combler | Nombre d'entreprises ayant des intentions d'embauche | Raison de l'embauche | Scolarité la plus demandée à l'embauche | Compétences exigées à l'embauche | Difficultés de recrutement pour ce poste? | Expérience la plus demandée à l'embauche |
| 8422 Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière | 40 | 3 | 100% roulement de personnel | 100% aucun diplôme | 66,7% compétences techniques propre à l'exercice de la profession | 100% oui | 66,7% aucune expérience |
| 6453 Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons | 22 | 8 | 40,6% roulement de personnel | 43,3% DES | 37,8% compétences techniques propre à l'exercice de la profession | 100% oui | 40,6% de 1 à 3 ans |
| 6661 Préposés à l'entretien ménager et nettoyage/travaux légers | 22 | 4 | 100% nouveau poste | 57,1% aucune diplôme | 57,1% compétences de base | 57,1% oui | 100% aucune expérience |
| 9483 Assemb., monteurs, contrôl. et vérif. de matériel électrique | 20 | 1 | 100% nouveau poste | 100% DES | 100% compétences interpersonnelles | 100% non | 100% aucune expérience |
| 4131 Enseignants au niveau coll. et écoles de formation professionnelle | 14 | 1 | 100% nouveau poste | 100% Bacc. et plus | 100% compétences techniques propre à l'exercice de la profession | 100% non | 100% moins d'un an |
| TOTAL | 238 | 106 | 47 % roulement de personnel | 34,5 % DES | 35,9 % compétences techniques propre à l'exercice de la profession | 64,6 % oui | 53,3 % aucune expérience |

Section D – Postes visés par les mises à pied permanentes en 2007 (Q16)

| | Q16A. Prévoyez-vous effectuer des mises à pied permanentes ou à durée indéterminée au sein de votre établissement en 2007? | | Nombre de mises à pied |
|---|--|-----------------|------------------------|
| | Nombre de mentions du CNP | | |
| | N | N (non pondéré) | |
| 9434 Autres opérateurs de machines dans la transformation du bois | 2 | 1 | 12 |
| 6611 Caissiers/caissières | 1 | 1 | 7 |
| 7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile) | 2 | 1 | 5 |
| 1471 Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires | 2 | 1 | 3 |
| 0621 Dir. - commerce de détail | 2 | 1 | 2 |
| 0911 Dir. de la fabrication | 2 | 1 | 2 |
| 7383 Autre personnel spécialisé des métiers | 2 | 1 | 2 |
| 2254 Techniciens en arpentage et en techniques géodésiques | 2 | 1 | . |
| 7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser | 2 | 1 | . |
| 7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues) | 2 | 1 | . |
| 7611 Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construct | 3 | 2 | . |
| Total | 19 | 12 | 32 |

Section E – Nature de la formation

| | Nombre d'entreprises offrant des formations | | Nombre d'employés visés | Nature de la(les) formation(s) | | | | | | |
|---|---|-----------------|-------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|--|--------------------|---------------------|
| | | | | Compétences techniques | Compétences inter-personnelles | Connaissances linguistiques | Connaissances en informatique | Connaissances en planification et en gestion | Autres compétences | Compétences de base |
| | N | N (non-pondéré) | N | % | % | % | % | % | % | % |
| 6661 Préposés à l'entretien ménager et nettoyage/travaux légers | 5 | 3 | 156 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 9483 Assemb., monteurs, contrôl. et vérif. de matériel élect | 2 | 2 | 95 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail | 8 | 6 | 71 | 67,2% | 0,0% | 0,0% | 16,4% | 0,0% | 16,4% | 0,0% |
| 6641 Serveurs au comptoir, aide de cuisine et personnel assi | 9 | 6 | 53 | 83,7% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 16,3% | 0,0% |
| 4212 Travailleurs des services communautaires et sociaux | 13 | 10 | 48 | 78,8% | 42,3% | 0,0% | 21,2% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 7412 Conducteurs d'autobus et opérateurs de métro et autres | 4 | 4 | 48 | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% |
| 7611 Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construct | 3 | 2 | 40 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 6611 Caissiers/caissières | 7 | 5 | 37 | 80,8% | 0,0% | 0,0% | 21,4% | 0,0% | 19,2% | 0,0% |
| 6262 Pompiers/pompières | 1 | 1 | 30 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 8422 Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière | 3 | 3 | 29 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 2224 Technicien(ne)s du milieu naturel et de la pêche | 4 | 3 | 27 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 34,7% | 0,0% |
| 6261 Policiers/policières (sauf cadres supérieurs) | 1 | 1 | 24 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% |

| | | | | | | | | | | |
|--|----|---|----|--------|--------|------|-------|--------|--------|------|
| 6242 Cuisiniers/cuisinières | 6 | 4 | 21 | 76,2% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 23,8% | 0,0% |
| 3413 Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéf | 4 | 3 | 20 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 8431 Ouvriers/ouvrières agricoles | 3 | 2 | 20 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 6622 Commis d'épicerie ou garnisseurs - commerce de détail | 5 | 4 | 18 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 2223 Technologues et techniciens en sciences forestières | 2 | 2 | 18 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 42,1% | 0,0% |
| 1411 Commis de bureau généraux/commis de bureau générales | 12 | 9 | 16 | 39,2% | 0,0% | 0,0% | 27,8% | 33,0% | 0,0% | 0,0% |
| 4214 Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance | 1 | 1 | 15 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 4163 Agents de développement économique en marketing | 8 | 4 | 14 | 75,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 25,0% | 0,0% |
| 7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues) | 5 | 4 | 14 | 78,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 21,7% | 0,0% |
| 1441 Commis de soutien administratif | 2 | 2 | 12 | 100,0% | 57,9% | 0,0% | 57,9% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical) | 9 | 7 | 11 | 54,3% | 0,0% | 0,0% | 57,1% | 0,0% | 11,4% | 0,0% |
| 1433 Représ. au service à la clientèle - services financiers | 2 | 1 | 10 | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% |
| 0011 Membres des corps législatifs | 3 | 2 | 10 | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% |
| 2221 Technologues et technicien(ne)s en biologie | 1 | 1 | 9 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 0314 Dir. des services sociaux, commun. et correctionnels | 4 | 3 | 8 | 33,3% | 66,7% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 4152 Travailleurs sociaux/travailleuses sociales | 3 | 2 | 8 | 50,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 0122 Dir. de banque, du crédit et services de placements | 4 | 2 | 8 | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% |
| 1114 Autres agents financiers/agentes financières | 2 | 1 | 8 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 6211 Super. - commerce de détail | 8 | 8 | 8 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 6463 Agents d'appl. de règlements municipaux et autres, n. | 3 | 2 | 8 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |

| | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|--------|--------|------|--------|-------|-------|-------|------|
| 9618 Manoeuvres dans la transformation du poisson | 3 | 2 | 8 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 6663 Concierges et concierges d'immeubles | 6 | 4 | 7 | 100,0% | 23,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 9222 Surveillants dans la fabrication du matériel électronique | 2 | 2 | 7 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 4213 Conseillers/conseillères en emploi | 1 | 1 | 7 | 100,0% | 100,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 7422 Conducteurs de machinerie d'entretien public | 3 | 2 | 7 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 0621 Dir. - commerce de détail | 7 | 5 | 7 | 60,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 40,0% | 0,0% | 0,0% |
| 1414 Réceptionnistes et standardistes | 5 | 3 | 7 | 69,8% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 30,2% | 30,2% | 0,0% |
| 3233 Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires | 2 | 1 | 6 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 3152 Infirmiers autorisés/infirmières autorisées | 3 | 2 | 6 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 7321 Mécaniciens de véhicules automobiles, camions et d'auto | 3 | 2 | 6 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 7411 Conducteurs/conductrices de camions | 4 | 3 | 6 | 67,6% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 32,4% | 0,0% | 0,0% |
| 0414 Autres gestionnaires de la fonction publique | 4 | 3 | 6 | 66,7% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 33,3% | 0,0% | 0,0% |
| 3414 Autre personnel de soutien des services de santé | 1 | 1 | 5 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 1221 Agents/agentes d'administration | 3 | 3 | 5 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 33,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 9617 Manoeuvres dans la transf. des aliments, boissons et ta | 2 | 2 | 5 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 6453 Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons | 2 | 1 | 5 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 6651 Gardiens de sécurité et personnel assimilé | 2 | 1 | 5 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 0112 Dir. des ressources humaines | 4 | 2 | 4 | 50,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 50,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 1422 Commis à la saisie de données | 1 | 1 | 4 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 2231 Technologues et technicien(ne)s en génie civil | 4 | 3 | 4 | 44,4% | 0,0% | 0,0% | 27,8% | 0,0% | 27,8% | 0,0% | 0,0% |
| 7312 Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd | 4 | 3 | 3 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|--------|--------|------|--------|--------|--------|------|------|
| 0016 Cadres - production de biens, services d'utilité publiq | 1 | 1 | 3 | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 1453 Commis aux services à la clientèle, commis à l'informat | 3 | 2 | 3 | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 33,3% | 66,7% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 8253 Surveillants d'exploitations agricoles - élevage du bét | 2 | 1 | 3 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 2122 Professionnel(le)s des sciences forestières | 1 | 1 | 3 | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 4211 Techniciens juridiques et personnel assimilé | 1 | 1 | 3 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 1472 Magasiniers/magasinières et commis aux pièces | 1 | 1 | 3 | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 7441 Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d | 1 | 1 | 3 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 0111 Dir. financiers/directrices financières | 2 | 2 | 2 | 57,9% | 0,0% | 0,0% | 42,1% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 4151 Psychologues | 2 | 2 | 2 | 42,1% | 57,9% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 0412 Gest. fonc. pub. - analyse économique | 2 | 1 | 2 | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 0611 Dir. des ventes, du marketing et de la publicité | 1 | 1 | 2 | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 0651 Dir. d'autres services | 2 | 1 | 2 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 1212 Super. de commis de finance et d'assurance | 2 | 1 | 2 | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 1461 Commis au courrier et services postaux et personnel ass | 1 | 1 | 2 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 7217 Entrepreneurs et contremaîtres de construction lourde | 4 | 3 | 2 | 72,2% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 27,8% | 0,0% | 0,0% |
| 7222 Surveillants du transport routier et en commun | 2 | 2 | 2 | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 7383 Autre personnel spécialisé des métiers | 2 | 1 | 2 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 9436 Classeurs de bois d'oeuvre et la transformation du bois | 2 | 1 | 2 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 7271 Charpentiers-menusiers/charpentières-menusières | 2 | 1 | 2 | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|--------|--------|------|-------|--------|-------|------|
| 0511 Dir. de bibliothèque, d'archives, de musée et de galeri | 2 | 1 | 2 | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% |
| 5212 Personnel technique des musées et des galeries d'art | 2 | 1 | 2 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile) | 2 | 1 | 2 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 6662 Nettoyeurs spécialisés/nettoyeuses spécialisées | 2 | 1 | 2 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 8251 Exploitants agricoles et gestion. d'expl. agricoles | 2 | 1 | 2 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 0012 Cadres - administration publique | 2 | 2 | 1 | 57,9% | 0,0% | 0,0% | 42,1% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 0411 Gest. fonc. pub. - administration de programmes sociaux | 1 | 1 | 1 | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% |
| 1122 Professionnels des services aux entreprises de gestion | 1 | 1 | 1 | 100,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 3141 Audiologistes et orthophonistes | 1 | 1 | 1 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 3142 Physiothérapeutes | 1 | 1 | 1 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 3143 Ergothérapeutes | 1 | 1 | 1 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 4143 Conseillers d'orientation et en information scolaire et | 1 | 1 | 1 | 100,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 4166 Agents de programmes en politiques de l'enseignement | 1 | 1 | 1 | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% |
| 7621 Manoeuvres à l'entretien des travaux publics | 2 | 2 | 1 | 57,9% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 42,1% | 0,0% |
| 6251 Bouchers et coupeurs de viande - commerce de gros/détail | 1 | 1 | 1 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 0641 Officiers/officières de direction des services de polic | 1 | 1 | 1 | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% |
| 1214 Surveillants de services postaux et de messageries | 1 | 1 | 1 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 1474 Commis aux achats et à l'inventaire | 2 | 2 | 1 | 50,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 50,0% | 0,0% |
| 2133 Ingénieurs électriciens et électroniciens | 1 | 1 | 1 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 2264 Inspecteurs/inspectrices en construction | 1 | 1 | 1 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |

Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des entreprises de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine
MRC La Haute-Gaspésie

| | | | | | | | | | | |
|--|------------|------------|--------------|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|
| 5223 Techniciens/techniciennes en graphisme | 1 | 1 | 1 | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 6471 Aides familiaux, aides de maintien à domicile | 1 | 1 | 1 | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| 8612 Manoeuvres en aménagement paysager et entretien | 2 | 1 | . | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Total | 282 | 208 | 1 104 | 71,5% | 8,4% | 0,0% | 9,3% | 7,9% | 11,6% | 0,5% |