

Enquête de main-d'œuvre
auprès des entreprises de la
MRC de La Haute-Côte-Nord
RAPPORT DE RECHERCHE

Avec la participation financière de :



Table des matières

03 CONTEXTE & OBJECTIFS

11 PROFIL DES
ENTREPRISES
RÉPONDANTES

28 RECRUTEMENT DE LA
MAIN-D'OEUVRE

04 MÉTHODOLOGIE

13 PROFIL DES EMPLOIS

38 RÉTENTION DE LA
MAIN-D'OEUVRE

06 FAITS SAILLANTS

25 ENJEUX ET DÉFIS EN
MATIÈRE DE MAIN-
D'OEUVRE

43 ANNEXE

CONTEXTE & OBJECTIFS

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) de la Côte-Nord, par l'intermédiaire de la Direction de la formation continue du Cégep de Baie-Comeau, sous la supervision de l'économiste de la direction régionale de Services Québec de la Côte-Nord, a mandaté BIP Recherche afin de réaliser une enquête auprès des entreprises de la région de la Côte-Nord.

L'objectif général de l'enquête est de documenter la situation et les enjeux des entreprises des différentes municipalités régionales de comté (MRC) de la Côte-Nord en matière de relève des ressources humaines. L'information ainsi recueillie permettra au CRPMT d'orienter efficacement leurs actions sur ces sujets.

L'enquête visait l'évaluation des aspects suivants :

- Établir le profil des entreprises, des emplois présents sur le territoire pour chaque MRC de la Côte-Nord;
- Identifier les principaux enjeux et défis que vivent les entreprises en matière de main-d'œuvre;
- Approfondir la problématique de recrutement de la main-d'œuvre;
- Approfondir la problématique de rétention de la main-d'œuvre.

Méthodologie de recherche



MÉTHODE DE COLLECTE DES DONNÉES

Méthodologie mixte téléphonique-en ligne. Tous les répondants ont d'abord été contactés par téléphone, les répondants éligibles avaient ensuite le choix de répondre par téléphone ou en ligne.

Entrevues de 20 minutes, en français ou en anglais, effectuées du 23 novembre 2018 au 1^{er} mars 2019.

Deux prétests du questionnaire ont été réalisés. Le premier de 18 cas s'est tenu le 15 et 16 novembre, et le 2^e de 5 cas s'est tenu le 20 novembre. Quelques questions ont été supprimées suite au premier prétest afin de réduire la durée.



PROFIL DES RÉPONDANTS

Entreprises situées dans le territoire de la Côte-Nord, comprenant 5 employés ou plus, et dont les décisions d'embauche du personnel sont prises localement (c'est-à-dire dans l'établissement appelé). On parlait à la personne responsable en totalité ou en partie des décisions relatives aux ressources humaines pour l'entreprise (*recrutement, formation ou rétention*).



ÉCHANTILLON

Total de **704 répondants** (258 par téléphone et 446 en ligne) dont **102 provenant de la MRC de La Haute-Côte-Nord**. La direction régionale de Services Québec Côte-Nord (DRSQCN) a fourni à BIP Recherche une liste de 1 679 noms d'entreprises avec coordonnées téléphoniques (1 774 noms dans la base de données remise initialement moins 95 doublons supprimés avant la collecte). Le taux de réponse de l'étude est de 69,2% (*voir page suivante pour le calcul*). La marge d'erreur maximale pour un échantillon de cette taille sur une population finie est de $\pm 2,82\%$, 19 fois sur 20.

RÉSULTATS



Les données ont été pondérées par le secteur d'activité, la taille d'entreprise (nombre d'employés) et la région (MRC) afin de rendre l'échantillon représentatif de la liste d'entreprises remise par la DRSQCN. Seul les tableaux et graphiques présentant les répartitions du nombre d'employés en fonction des différents secteurs d'activité utilisent les données brutes et non celles pondérées. (*voir p.14 à 20*)

En raison des arrondis, certaines sommes peuvent ne pas faire exactement 100% ou correspondre à l'addition manuelle des chiffres.

Calcul du taux de réponse

Étude main-d'œuvre Côte-Nord		FRÉQUENCE	TOTAL
Dates de collecte: 23 novembre 2018 au 1er mars 2019			
Durée moyenne du questionnaire: 20 minutes			
Numéros utilisés:			1679
A. NUMÉROS NON VALIDES :			63
	Hors service (pas de service, compagnie fermée)	53	
	Résidentiel	9	
	Télécopieur	1	
B. NUMÉROS HORS ÉCHANTILLON :			475
	Problème de langue	0	
	Incapacité permanente de répondre	0	
	Duplicata	100	
	Non admissible (<5 employés, siège social hors région)	352	
	Impossible à joindre / hors secteur / personne de ce nom	23	
C. NUMÉROS DANS L'ÉCHANTILLON POUR LESQUELS IL N'A PAS ÉTÉ POSSIBLE D'ÉTABLIR L'ADMISSIBILITÉ :			333
	Pas de réponse / répondeur ⁽¹⁾	193	
	Refus avant d'avoir établi l'admissibilité	140	
D. NUMÉROS DANS L'ÉCHANTILLON ADMISSIBLES POUR LESQUELS IL N'A PAS ÉTÉ POSSIBLE DE COMPLÉTER L'ENTREVUE :			104
	Absence prolongée	15	
	Questionnaires incomplets	9	
	Rendez-vous	18	
	Refus après avoir établi l'admissibilité	62	
E. ENTREVUES RÉALISÉES AU COMPLET :			704
Calcul du taux de réponse⁽²⁾			
	E	704	
	CX(T.A ⁽³⁾)+D+E	1018	69.2%

(1) Pour qu'un numéro puisse être considéré comme *pas de réponse*, il doit correspondre à un numéro qui a toujours été sans réponse tout au long de la collecte de données. Ainsi, par exemple un rendez-vous non complété pour lequel il n'y a pas de réponse au moment du rappel doit être considéré comme *rendez-vous non complété* et non pas comme *pas de réponse*.

(2) Présenté selon les normes de l'ARIM

(3) TAUX D'ADMISSIBILITÉ :

D+E	808	0.63
B+D+E	1283	

FAITS SAILLANTS

Faits saillants (1/4)

PROFIL DES ENTREPRISES ET DES EMPLOIS



- ▶ Les entreprises de la MRC de La Haute-Côte-Nord œuvrent principalement dans les secteurs 3 secteurs suivants :
 - **Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique (24 %)**
 - **Hébergement, restauration, communication et information, industrie culturelle et arts et spectacles (22 %)**
 - **Commerce du gros et de détail (22 %)**
- ▶ Le secteur de **l'hébergement, de la restauration, des communications, de l'industrie culturelle et des arts et spectacles** regroupe 30 % des emplois. Le secteur de la **forêt, bois et papier** regroupe quant à lui 26 %*.
- ▶ Les entreprises sondées en **moyenne 30,8 employés**, dont **20,0 travailleurs à temps plein** (64,9 %), **3,4 travailleurs à temps partiel** (11 %) et **7,4 employés saisonniers** (24 %)*. Pour sept entreprises sondées sur dix (70 %), **le nombre d'employés est resté stable** par rapport à l'an dernier et une proportion similaire (71 %) prévoit que ce nombre restera stable l'an prochain. Une entreprise sur cinq (21 %) a bénéficié d'un **accroissement du nombre de ses employés** dans la dernière année et la même proportion (22 %) prévoit une croissance de ses effectifs au cours des 12 prochains mois.
- ▶ Selon les entreprises sondées, les personnes en emploi sont à **40,5 % des hommes et 59,5 % des femmes**. Également, le **tiers des employés n'ont pas 35 ans** : moins de 35 ans (34,4 %), 35-54 ans (44,8 %), et 55 ans et plus (20,8 %).
- ▶ **49,2 % des emplois sont dits peu ou non qualifiés**, c'est-à-dire qu'ils ne requièrent aucun diplôme ou seulement un diplôme d'études secondaires général, alors que 11,7 % sont des emplois dits très qualifiés, c'est-à-dire qu'ils requièrent une formation universitaire.

*Basé sur les données brutes.

Faits saillants (2/4)



ENJEUX ET DÉFIS PERÇUS PAR LES ENTREPRISES EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE

- ▶ Les **enjeux les plus importants (>80 %)** pour les entreprises interrogées en matière de main-d'œuvre sont :
 - la **formation** des employés (88 %)
 - la **rétenction** de la main-d'œuvre **qualifiée** (86 %)
 - le **recrutement** de la main-d'œuvre **qualifiée** (85 %)
 - l'**intégration** des employés de la **jeune génération** (les milléniaux, moins de 35 ans) (83 %)
 - le **recrutement** de la main-d'œuvre **saisonnrière** (80 %)
- ▶ La **relève pour les postes de direction/gestion** (71 %) est également un défi important pour les entreprises de la région. L'enjeu de l'intégration des employés issus de l'immigration ou de communautés culturelles (54 %) est celui qui préoccupe le moins les entreprises interrogées.

Faits saillants (3/4)

RECRUTEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE



- ▶ Le recrutement se fait généralement par le biais des **réseaux sociaux** (60 %), de **Services Québec** (52 %) et **par référence** de l'entourage ou d'employés (46 %).
- ▶ **44 % des entreprises sondées ont utilisé le site Placement en ligne** au cours de la dernière année, mais peu ont utilisé les services d'un conseiller aux entreprises de Services Québec (14 %) ou le site IMT en ligne (6 %). En fait, le **site IMT en ligne est inconnu d'une entreprise sur cinq** (19 %).
- ▶ Les entreprises sondées ont eu, en moyenne, **2,1 postes restés vacants** pendant 3 mois ou plus au cours de la dernière année. Cela dit, 50 % des entreprises répondantes n'en ont eu aucun. Les entreprises sondées expliquent la difficulté à pourvoir ces postes par **le manque de candidats**. Le secteur d'activité qui a eu le plus de **difficulté de recrutement** a été le secteur **agroalimentaire** (53 % ont conservé des postes vacants pendant plus de 3 mois). Les plus grandes **difficultés de recrutement** pour les entreprises ont été dans le recrutement des **travailleurs manuels (65 %)**, des employés spécialisés dans les services (63 %) et des professionnels (56 %).
- ▶ Les entreprises prévoient en moyenne **1,4 départ à la retraite** dans la prochaine année, quoique 58 % n'en prévoient aucun.
- ▶ Les **conséquences des difficultés de recrutement de main-d'œuvre** sont multiples, notamment les **employés doivent travailler davantage d'heures** (53 %). Pour **palier ces difficultés de recrutement**, les entreprises sondées prennent de nombreuses mesures comme **embaucher des travailleurs moins qualifiés** (71 %) et **augmenter les salaires et avantages sociaux** (58 %).

Faits saillants (4/4)



RÉTENTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

- ▶ Pour **favoriser la rétention de la main-d'œuvre**, les entreprises ont recours à une panoplie de pratiques, dont principalement, celle de **partager l'information de façon transparente (83 %)**, offrir une rémunération concurrentielle (78 %) et donner plus de latitude aux employés dans la prise de décisions (77 %).
- ▶ À noter que la plupart des employés (94 %) suivront une **formation** lors de la prochaine année. La formation offerte comprend surtout du **coaching par des employés expérimentés (77 %)** et des **ateliers/travaux pratiques** au travail (72 %). Aussi, sept employés **qualifiés ou semi-qualifiés** sur dix (**70 %**) recevront une formation au courant de l'année comparativement à **moins de la moitié** des employés **très qualifiés** (42 %).
- ▶ Pour les aider dans leurs efforts de recrutement et de rétention, les **entreprises sondées souhaiteraient surtout obtenir des informations sur les nouvelles approches en gestion des ressources humaines (42 %)**. Elles aimeraient également obtenir de la formation en ressources humaines (42 %) ainsi que d'échanger avec d'autres entrepreneurs pour connaître les actions posées (34 %).

PROFIL DES **RÉPONDANTS**

Secteur d'activité

	TOTAL entreprises	REGROUPEMENTS SECTORIELS	TOTAL emplois	REGROUPEMENTS SECTORIELS
SECTEUR D'ACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE			Pond/Brut*	
Agroalimentaire	3%	Exploitation et transformation des ressources naturelles 11%	2%	Exploitation et transformation des ressources naturelles 18%
Forêt, bois et papier	4%		7%	
Mines et première transformation des métaux	0%		0%	
Services publics et construction	4%		9%	
Fabrication autres qu'alimentaire, bois et première transformation des métaux	2%	Transport et entreposage et Autres activités de fabrication 4%	1%	Transport et entreposage et Autres activités de fabrication 3%
Transport et entreposage	2%		2%	
Commerce de gros et de détail	22%	Commerce 22%	13%	Commerce 13%
Hébergement, restauration, communications et information, industrie culturelle et arts et spectacle	22%	Autres services à la production et à la consommation 39%	15%	Autres services à la production et à la consommation 22%
Finances, assurances et services immobiliers	3%		1%	
Services professionnels, scientifiques et techniques et gestion de sociétés et services administratifs et gestion des déchets	4%		2%	
Autres services	10%		4%	
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	24%	Services gouvernementaux 24%	43%	Services gouvernementaux 43%

PROFIL DES **EMPLOIS**

Nombre d'employés (1/6)

Les entreprises de la MRC de La Haute-Côte-Nord ont en moyenne 30,8 employés, dont 20,0 travailleurs à temps plein (64,9 %), 3,4 travailleurs à temps partiel (11 %) et 7,4 employés saisonniers (24 %). Près de la moitié des entreprises n'ont aucun employé à temps partiel (45 %) et la moitié n'ont aucun employé saisonnier (51 %).

	TOTAL	Temps plein	Temps partiel	Saisonniers
	(n=102)	(n=102)	(n=102)	(n=102)
Nombre d'employés				
Aucun	0%	12%	45%	51%
1 à 4	0%	14%	35%	16%
5 à 19	63%	51%	18%	25%
20 à 49	22%	15%	3%	5%
50 à 99	8%	4%	0%	2%
100 à 199	4%	2%	0%	2%
200 et plus	3%	2%	0%	0%
NOMBRE D'EMPLOIS MOYEN	30,8	20,0	3,4	7,4
INCLUANT LES VALEURS EXTRÊMES	75,60	55,10	13,1	7,4

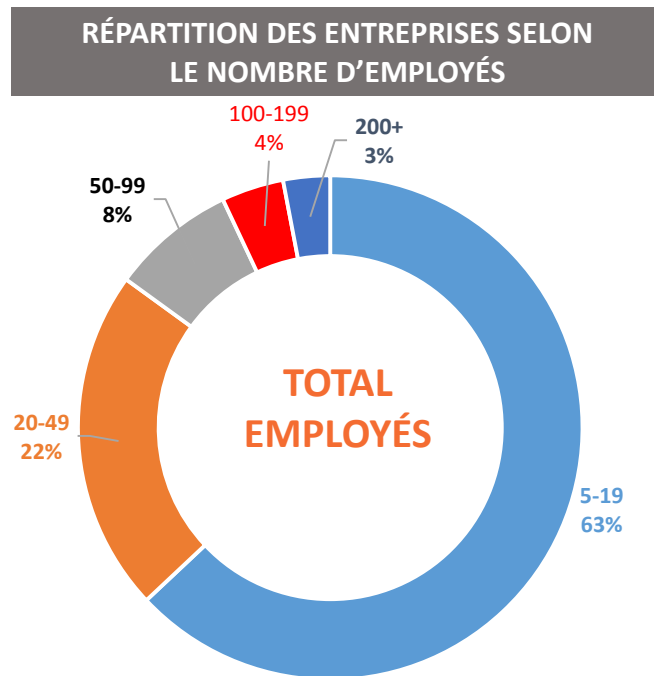
Le calcul des moyennes inclut les zéros.

Q6. En vous incluant, au cours des 12 derniers mois, combien d'employés ont travaillé dans votre entreprise au total (incluant les permanents et les occasionnels) durant la période la plus active?

Base : Tous les répondants (n=102). *Basé sur les données brutes. **Valeur extrême secteur 11

Nombre d'employés (2/6)

63 % des entreprises de la MRC de La Haute-Côte-Nord sondées ont entre 5 et 19 employés au total (incluant les employés à temps plein, à temps partiel et saisonniers). 15 % des entreprises ont plus de 50 employés.



Q6. En vous incluant, au cours des 12 derniers mois, combien d'employés ont travaillé dans votre entreprise au total (incluant les permanents et les occasionnels) durant la période la plus active?

Base : Tous les répondants (n=101) *Basé sur les données brutes. Excluant les valeurs extrêmes.

Nombre d'employés TOTAL (3/6)

Le tableau suivant présente le nombre d'employés **TOTAL** selon les secteurs d'activités.

Nombre d'employés Total	TOTAL	Agroali- mentaire	Forêt, bois et papier	Mines et première transformation des métaux	Services publics et construc- tion	Fabrica- tion autres qu'alimen- taire, bois et première transforma- tion des métaux	Commer- ce de gros et de détail	Transport et entrepo- sage	Héberge- ment, restauration, communi- cations et informa- tion, industrie culturelle et arts et spectacle	Finances, assuran- ces et services immobili- ers	Services profes- sionnels, scientifi- ques et techni- ques et gestion de sociétés et services adminis- tratifs et gestion des déchets	Enseigne- ment, santé, assistance sociale et adminis- tration publique	Autres services
		n=4	n=6	n=1	n=4	n=1	n=21	n=1	n=30	n=1	n=4	n=15	n=14
Aucun													
1 à 4													
5 à 19	63%	50%	17%	0%	100%	100%	67%	100%	53%	100%	75%	64%	86%
20 à 49	22%	25%	17%	100%	0%	0%	29%	0%	23%	0%	0%	29%	14%
50 à 99	8%	25%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	20%	0%	25%	0%	0%
100 à 199	4%	0%	33%	0%	0%	0%	5%	0%	0%	0%	0%	7%	0%
200 et plus	3%	0%	33%	0%	0%	0%	0%	0%	3%	0%	0%	0%	0%
NOMBRE D'EMPLOIS MOYEN	30,8	36,0	133,7	25,0	9,5	7,0	23,7	15,0	30,9	5,0	18,8	27,9	13,0
INCLUANT LES VALEURS EXTRÊMES	75,60	36,0	133,7	25,0	9,5	7,0	23,7	15,0	30,9	5,0	18,8	332,7	13,0

Le calcul des moyennes inclut les zéros. *Basé sur les données brutes. **Valeur extrême secteur 11

Nombre d'employés à TEMPS PLEIN (4/6)

Le tableau suivant présente le nombre d'employés à **TEMPS PLEIN** selon les secteurs d'activités.

Nombre d'employés Temps plein	TOTAL	Agroalimentaire	Forêt, bois et papier	Mines et première transformation des métaux	Services publics et construction	Fabrication autres qu'alimentaire, bois et première transformation des métaux	Commerce de gros et de détail	Transport et entreposage	Hébergement, restauration, communications et information, industrie culturelle et arts et spectacle	Finances, assurances et services immobiliers	Services professionnels, scientifiques et techniques et gestion de sociétés et services administratifs et gestion des déchets	Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	Autres services
Aucun	12%	n=4	n=6	n=1	n=4	n=1	n=21	n=1	n=30	n=1	n=4	n=15	n=14
1 à 4	14%	0%	0%	0%	50%	0%	0%	0%	30%	0%	0%	0%	7%
5 à 19	51%	25%	0%	0%	0%	0%	24%	0%	13%	100%	0%	7%	14%
20 à 49	15%	50%	33%	0%	50%	100%	52%	100%	30%	0%	100%	67%	71%
50 à 99	4%	25%	17%	100%	0%	0%	19%	0%	17%	0%	0%	13%	7%
100 à 199	2%	0%	17%	0%	0%	0%	0%	0%	10%	0%	0%	0%	0%
200 et plus	2%	0%	0%	0%	0%	0%	5%	0%	0%	0%	0%	7%	0%
NOMBRE D'EMPLOIS MOYEN	20,0	11,5	113,8	25,0	3,0	5,0	18,9	7,0	13,4	3,0	8,5	20,2	8,4
INCLUANT LES VALEURS EXTRÊMES**	55,10	11,5	113,8	25,0	3,0	5,0	18,9	7,0	13,4	3,0	8,5	258,9	8,4

Le calcul des moyennes inclut les zéros. *Basé sur les données brutes **Valeur extrême secteur 11

Nombre d'employés à TEMPS PARTIEL (5/6)

Le tableau suivant présente le nombre d'employés à **TEMPS PARTIEL** selon les secteurs d'activités.

Nombre d'employés Temps partiel	TOTAL	Agroalimentaire	Forêt, bois et papier	Mines et première transformation des métaux	Services publics et construction	Fabrication autres qu'alimentaire, bois et première transformation des métaux	Commerce de gros et de détail	Transport et entreposage	Hébergement, restauration, communications et information, industrie culturelle et arts et spectacle	Finances, assurances et services immobiliers	Services professionnels, scientifiques et techniques et gestion de sociétés et services administratifs et gestion des déchets	Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	Autres services
Aucun	45%	n=4	n=6	n=1	n=4	n=1	n=21	n=1	n=30	n=1	n=4	n=14	n=14
1 à 4	35%	0%	17%	0%	0%	100%	48%	0%	27%	100%	50%	36%	50%
5 à 19	18%	25%	0%	0%	25%	0%	29%	100%	13%	0%	0%	21%	14%
20 à 49	3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	7%	0%	0%	7%	0%
50 à 99	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
100 à 199	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
200 et plus	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
NOMBRE D'EMPLOIS MOYEN	3,4	3,75	0,17	0,00	3,00	2,00	3,81	8,00	4,17	2,00	0,75	4,36	2,14
INCLUANT LES VALEURS EXTRÊMES**	13,1	3,75	0,17	0,00	3,00	2,00	3,81	8,00	4,17	2,00	0,75	70,73	2,14

Le calcul des moyennes inclut les zéros. *Basé sur les données brutes **Valeur extrême secteur 11

Nombre d'employés SAISONNIERS (6/6)

Le tableau suivant présente le nombre d'employés **SAISONNIERS** selon les secteurs d'activités.

Nombre d'employés SAISONNIERS	TOTAL	Agroali- mentaire	Forêt, bois et papier	Mines et première transfor- mation des métaux	Services publics et construc- tion	Fabrica- tion autres qu'alimen- taire, bois et première transfor- mation des métaux	Commer- ce de gros et de détail	Transport et entrepo- sage	Héberge- ment, restauration, communi- cations et informa- tion, industrie culturelle et arts et spectacle	Finances, assuran- ces et services immobi- liers	Services profes- sionnels, scientifi- ques et techni- ques et gestion de sociétés et services adminis- tratifs et gestion des déchets	Enseigne- ment, santé, assistance sociale et adminis- tration publique	Autres services
Aucun	51%	n=4	n=6	n=1	n=4	n=1	n=21	n=1	n=30	n=1	n=4	n=15	n=14
1 à 4	16%	25%	0%	0%	0%	0%	33%	0%	7%	0%	25%	27%	7%
5 à 19	25%	0%	17%	0%	50%	0%	5%	0%	47%	0%	0%	40%	7%
20 à 49	5%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	10%	0%	25%	0%	7%
50 à 99	2%	25%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%	0%	0%	0%	0%
100 à 199	2%	0%	17%	0%	0%	0%	0%	0%	3%	0%	0%	0%	0%
200 et plus	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
NOMBRE D'EMPLOIS MOYEN	7,4	20,75	19,67	0,00	3,50	0,00	0,95	0,00	13,30	0,00	9,50	3,13	2,43

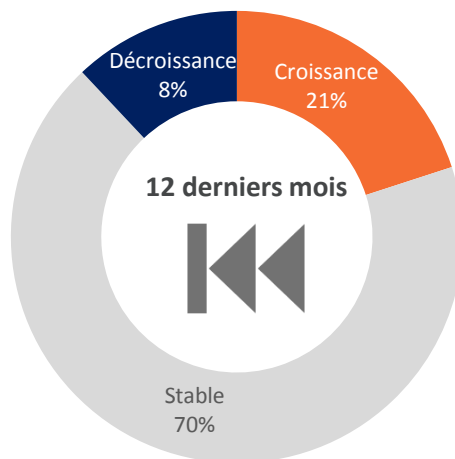
Le calcul des moyennes inclut les zéros. *Basé sur les données brutes.

Évolution du nombre d'employés (1/2)

Pour la majorité des entreprises, le nombre d'employés est stable (70 %) par rapport à l'an dernier. Cependant, environ une entreprise sur cinq (21 %) a vu le nombre de ses employés croître dans la dernière année.

AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS

21 % en croissance



Q7. Durant la période la plus active des 12 derniers mois, le nombre maximum d'employés a-t-il été en croissance, stable ou en décroissance comparée à l'année précédente?

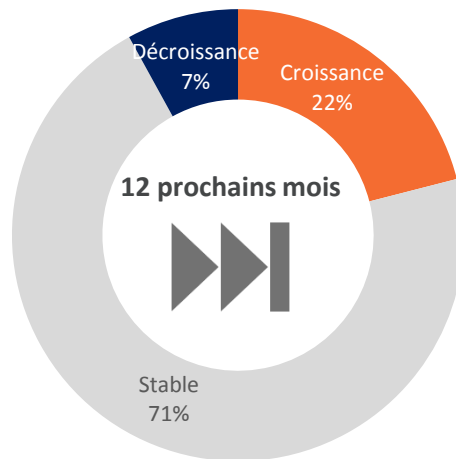
Base : Tous les répondants (n=130)

Évolution du nombre d'employés (2/2)

La majorité des entreprises sont d'avis que leur nombre d'employés restera stable (71 %) dans la prochaine année. Cependant, environ une entreprise sur cinq (22 %) prévoit une croissance du nombre de ses employés dans les 12 prochains mois.

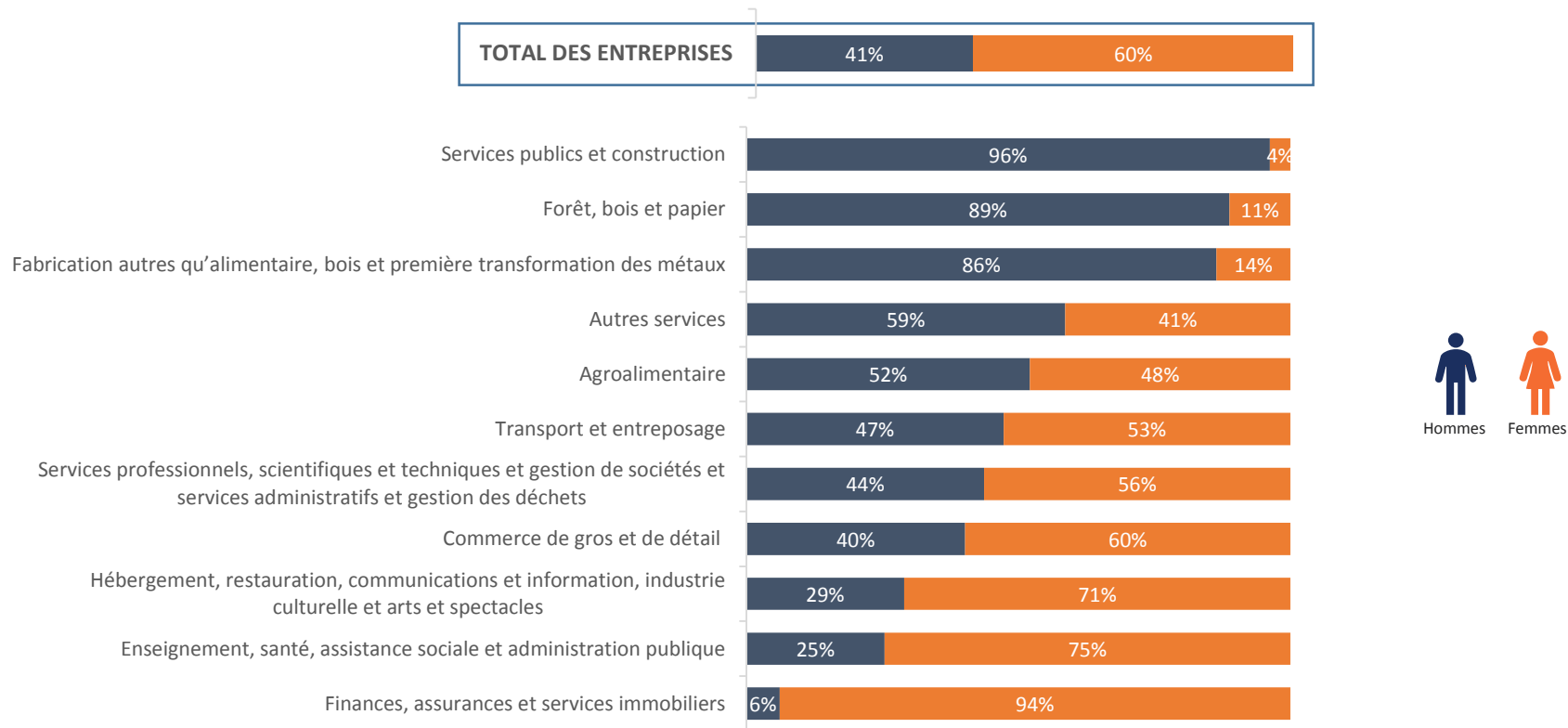
AU COURS DES 12 PROCHAINS MOIS

22 % prévoient une croissance



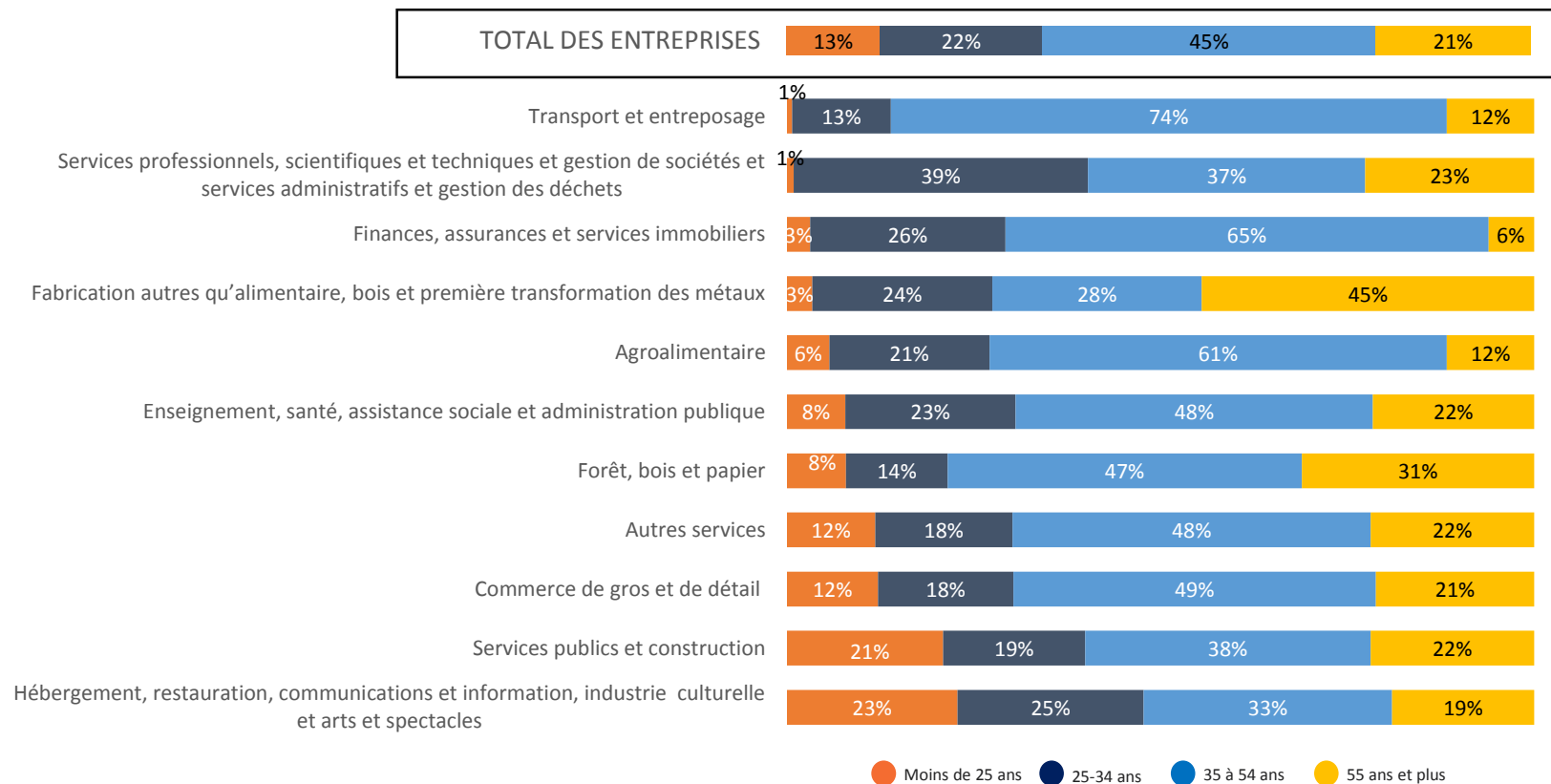
Répartition des employés selon le sexe (2/2)

Le graphique suivant présente la répartition moyenne des employés par sexe selon les secteurs d'activité.



Répartition des employés selon l'âge

Le graphique suivant présente la répartition moyenne des employés par âge selon les secteurs d'activité.



Q10. Veuillez répartir en pourcentage vos employés selon l'âge. Veuillez décrire la situation lorsque vous êtes au maximum annuel de vos effectifs. Base : Tous les répondants (n=130)

Répartition des employés selon le niveau de qualification des emplois

Près de la moitié (49,2 %) des employés des entreprises interrogées occupent des emplois peu ou non qualifiés qui ne requièrent aucun diplôme ou seulement un diplôme d'études secondaires général (DES). Pour leur part, les emplois très qualifiés, qui exigent une formation universitaire, ne représentent que 11,7 % des emplois.



Emplois très qualifiés : requérant généralement une formation universitaire, telle que gestionnaires, cadres et professionnels

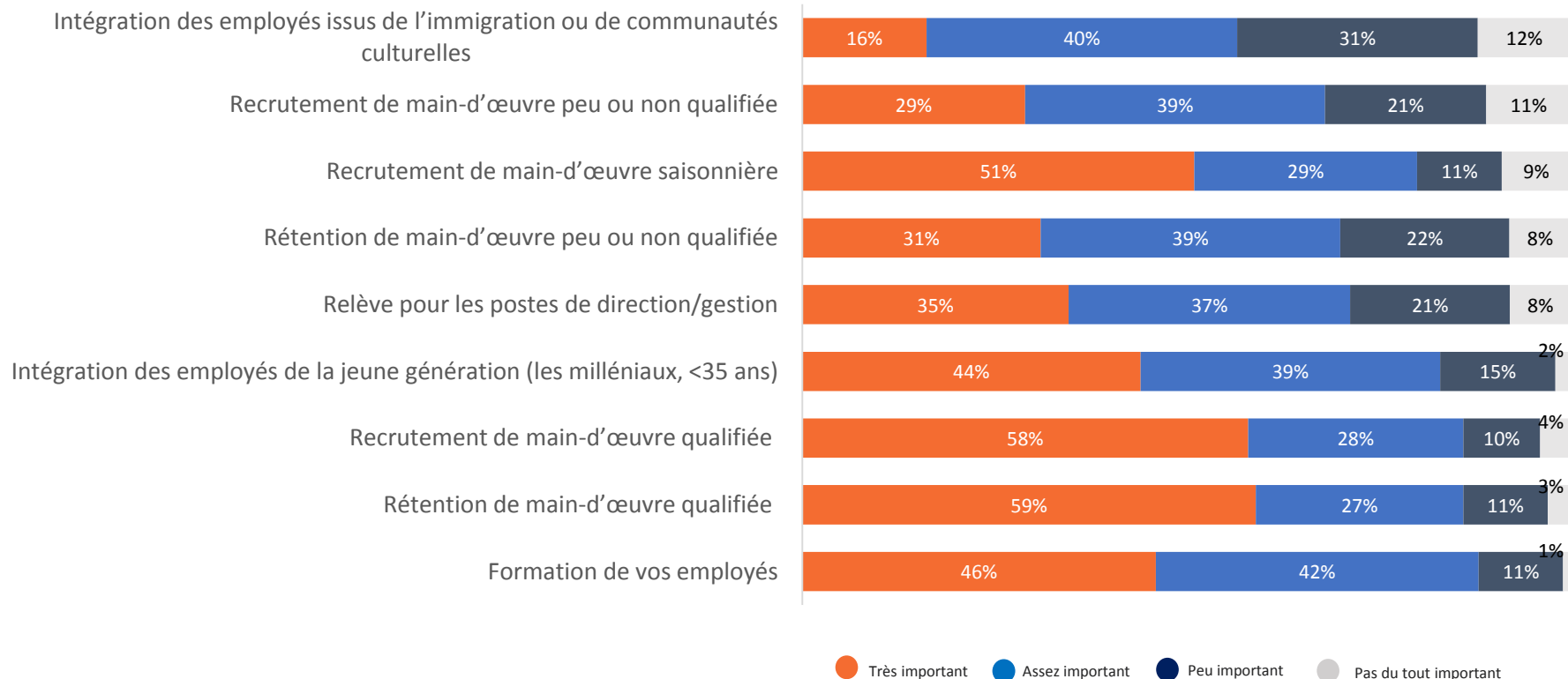
Emplois qualifiés ou semi-qualifiés : requérant une formation technique de niveau collégial (DEC technique) ou professionnelle de niveau secondaire (DEP)

Emplois peu ou non qualifiés : requérant un diplôme d'études secondaires général (DES) ou aucun diplôme

ENJEUX ET DÉFIS

EN MATIÈRE DE MAIN-D'OEUVRE

Importance de certains enjeux (1/2)



Q14. Les enjeux et défis de main-d'œuvre suivants sont-ils TRÈS, ASSEZ, PEU ou PAS DU TOUT importants pour votre entreprise?

Base : Tous les répondants (n=130); excluant ceux ayant répondu *ne sait pas (NSP)* ou *non applicable (NA)*.

Importance de certains enjeux (2/2)

Les enjeux les plus importants pour les entreprises sondées dans la MRC de La Haute-Côte-Nord sont :

La **formation** des employés (88 %)

La **réention** de la main-d'œuvre **qualifiée** (86 %)

Le **recrutement** de la main-d'œuvre **qualifiée** (85 %)

L'**intégration** des employés de la **jeune** génération (83 %)

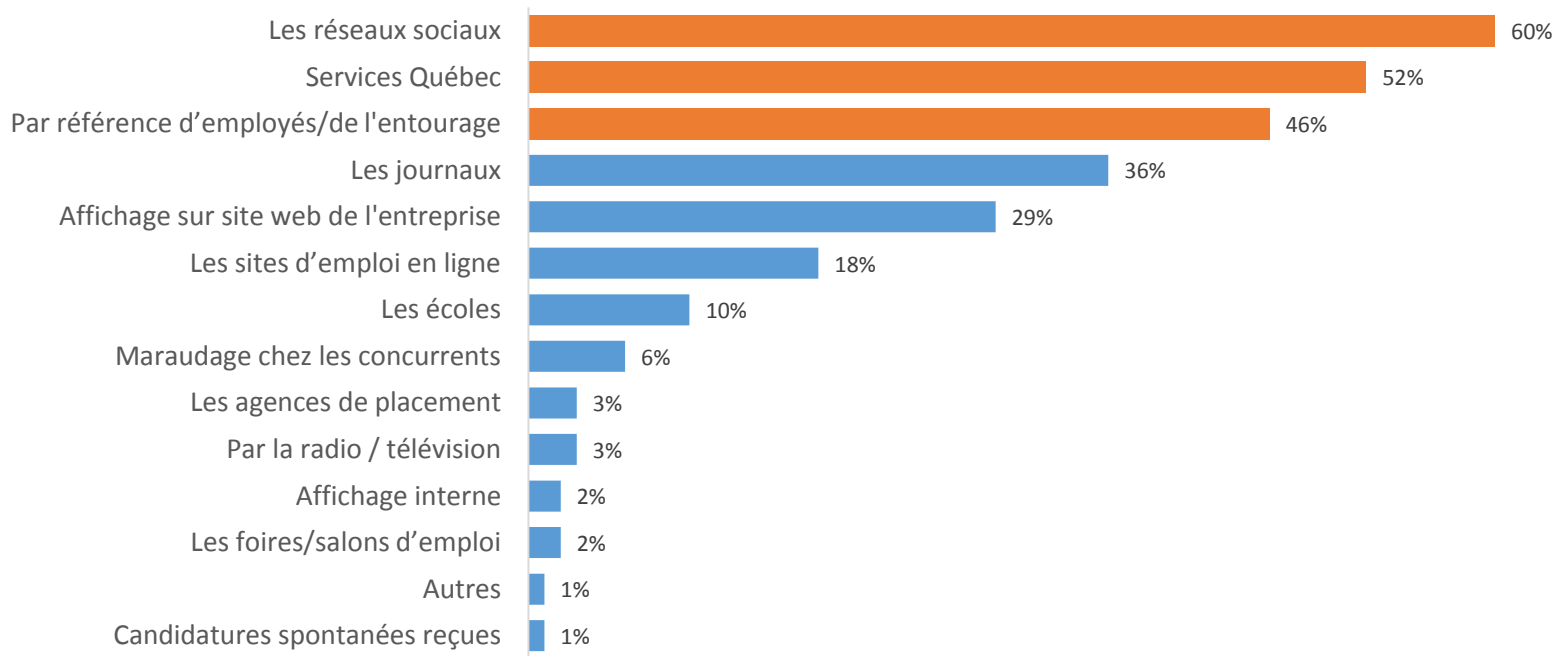
L'intégration des employés issus de l'immigration ou de communautés culturelles (56 %) est l'enjeu le moins important parmi les répondants.

RECRUTEMENT

DE LA MAIN-D'OEUVRE

Moyens utilisés pour le recrutement (1/2)

Les moyens les plus utilisés par les entreprises sondées de la MRC de La Haute-Côte-Nord dans leur recrutement sont les réseaux sociaux (60 %), suivi de Services Québec (52 %) et par référence d'employés et de l'entourage (46 %). Viennent ensuite les journaux (36 %), l'affichage sur le site web de l'entreprise (29 %) et les sites d'emploi en ligne (18 %).

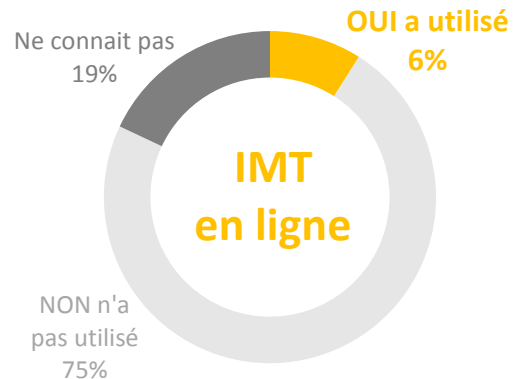
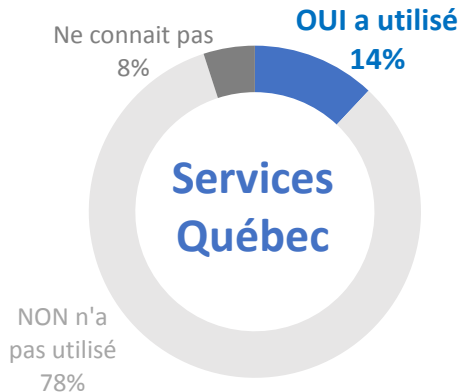
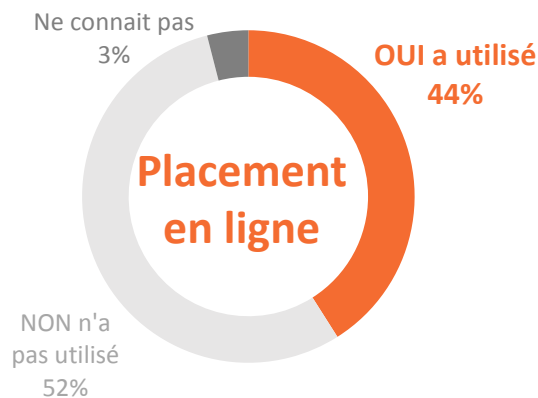


Q19. Lorsque vous devez recruter, quels moyens utilisez-vous principalement? Vous pouvez indiquer jusqu'à trois réponses.

Base : Tous les répondants (n=130)

Moyens utilisés pour le recrutement (2/2)

44 % des entreprises sondées ont utilisé le site Placement en ligne dans la dernière année, mais moins ont utilisé les services d'un conseiller aux entreprises de Services Québec (14 %) ou le site IMT en ligne (6 %). En fait, 19 % ne connaissent pas le site IMT en ligne.



Au cours des 12 derniers mois, avez-vous... Q20) ...reçu des services d'un conseiller aux entreprises de Services Québec? Q21) ...utilisé le site internet Placement en ligne pour recruter des travailleurs? Q22) ...consulté le site internet IMT en ligne afin de vous informer sur le marché du travail?

Base : Tous les répondants (n=130)

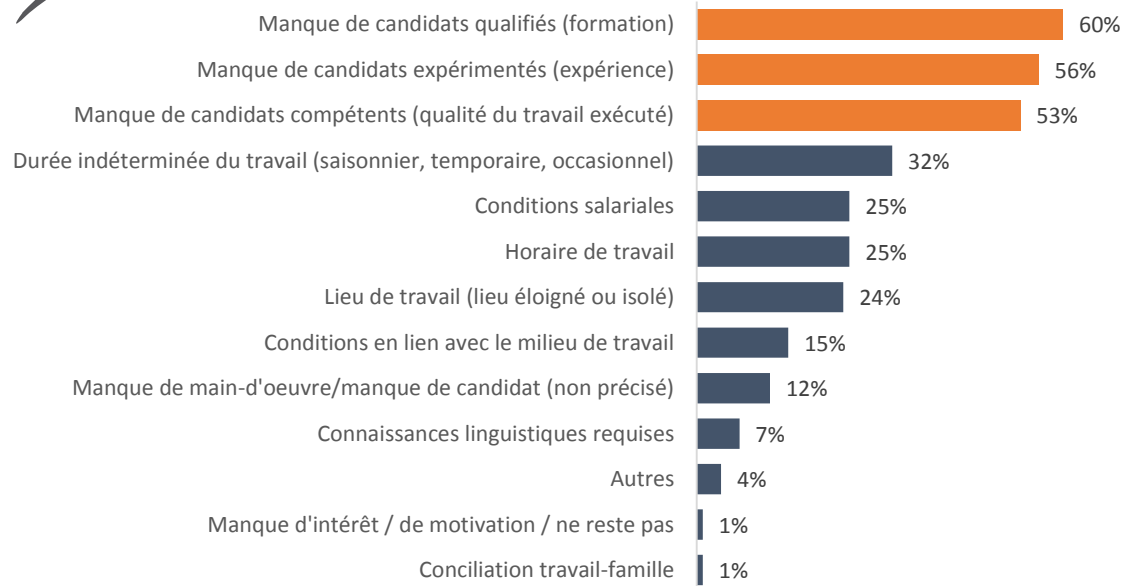
Postes restés vacants au moins 3 mois (1/3)

En moyenne, les entreprises ont eu 2,1 postes restés vacants pendant 3 mois ou plus au cours de la dernière année. Un peu plus de la moitié des entreprises (50 %) n'en ont eu aucun. On explique la difficulté à pourvoir ses postes par le manque de candidats.

Nombre de postes vacants	
0	50%
1	17%
2	17%
3 ou plus	15%
NOMBRE POSTES VACANTS MOYEN	2,1

Le calcul des moyennes inclut les zéros.

Pourquoi?



Q27. Au cours des 12 derniers mois, combien de postes sont demeurés vacants pendant 3 mois ou plus malgré des efforts de recrutement soutenus? Veuillez exclure les postes d'employés mis à pied puis rappelés durant la même année. Base : Tous les répondants (n=130)

Q28. Quelles sont les causes qui expliquent pourquoi ces postes sont restés vacants pendant 3 mois ou plus? Base : Ceux ayant eu des postes vacants plus de 3 mois (n=74)

Postes restés vacants au moins 3 mois (2/3)

Le tableau suivant présente les postes restés vacants au moins 3 mois selon les secteurs d'activités.

Nombre de postes vacants	TOTAL	Agroalimentaire	Forêt, bois et papier	Mines et première transformation des métaux	Services publics et construction	Fabrication autres qu'alimentaire, bois et première transformation des métaux	Commerce de gros et de détail	Transport et entreposage	Hébergement, restauration, communications et information, industrie culturelle et arts et spectacle	Finances, assurances et services immobiliers	Services professionnels, scientifiques et techniques et gestion de sociétés et services administratifs et gestion des déchets	Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	Autres services
		n=4	n=6	n=0	n=6	n=2	n=27	n=2	n=28	n=2	n=5	n=28	n=20
0	50%	47%	81%	0%	78%	100%	58%	100%	43%	0%	27%	46%	46%
1	17%	0%	0%	0%	11%	0%	18%	0%	17%	31%	62%	16%	17%
2	17%	0%	0%	0%	7%	0%	18%	0%	20%	69%	0%	15%	26%
3 ou plus	15%	53%	19%	0%	3%	0%	6%	0%	20%	0%	12%	23%	12%
NOMBRE POSTES VACANTS MOYEN	2,1	1,8	1,5	0,0	0,5	0,0	0,8	0,0	1,5	1,7	1,2	5,2	1,1

Q27. Au cours des 12 derniers mois, combien de postes sont demeurés vacants pendant 3 mois ou plus malgré des efforts de recrutement soutenus? Veuillez exclure les postes d'employés mis à pied puis rappelés durant la même année.

Base : Tous les répondants (n=130)

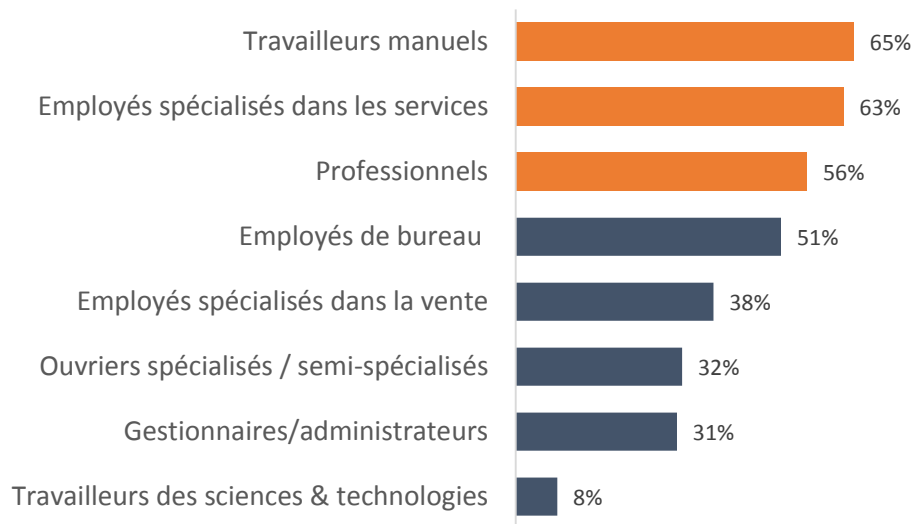
Postes restés vacants au moins 3 mois (3/3)

Les entreprises ont éprouvé davantage de difficulté à recruter des travailleurs manuels (65 %), des employés spécialisés dans les services (63 %) ainsi que des professionnels (56 %). Ces postes sont demeurés vacants pendant plus de 3 mois malgré qu'un grand nombre (69 %) exigeait un faible niveau de scolarité ou peu d'années d'expérience.

Exigences à l'embauche

Niveau de scolarité exigé à l'embauche	
Aucun diplôme	41%
Diplôme de 5 ^e secondaire (général)	33%
Diplôme de formation professionnelle (diplôme, attestation ou spécialisation)	18%
Diplôme de formation collégiale (général ou technique)	28%
Diplôme universitaire (certificat, baccalauréat ou plus)	24%
Années d'expérience exigées à l'embauche	
Aucune expérience	69%
Moins d'un an	17%
De 1 à 3 ans	20%
Plus de 3 ans	13%

Catégories d'emplois difficiles à recruter



Q29B. Quel niveau de scolarité... Q30. Quel nombre d'années d'expérience... était exigé à l'embauche pour ses postes restés vacants plus de 3 mois? Veuillez indiquer tous les niveaux de scolarité/catégories d'expérience pour lesquels vous avez eu des postes vacants. Base : Ceux ayant eu des postes vacants plus de 3 mois (n=74)

Q39. Avez-vous éprouvé de la difficulté à recruter chacune des catégories d'emplois suivantes. Si vous n'embauchez pas ce type d'employés, veuillez répondre « non applicable ». Base : Ceux ayant eu des postes vacants plus de 3 mois (n=74); excluant ceux ayant répondu *ne sait pas* ou *ne s'applique pas*.

Nombre de départs prévus à la retraite (1/3)

Trois entreprises sondées sur cinq (58 %) ne prévoient aucun départ à la retraite dans la prochaine année.
En moyenne, les entreprises sondées prévoient 2,9 départs à la retraite dans la prochaine année.

Nombre de départs à la retraite	%
0	58%
1	25%
2	9%
3 ou plus	7%
NOMBRE DÉPARTS RETRAITE MOYEN	1,4

Le calcul des moyennes inclut les zéros.

Q40. Au cours des 12 prochains mois, combien prévoyez-vous de départs à la retraite?

Base : Tous les répondants (n=109)

Nombre de départs prévus à la retraite (2/3)

Le tableau suivant présente le nombre de départs prévus à la retraite selon les secteurs d'activités.

Nombre de départs à la retraite	TOTAL	Agroalimentaire	Forêt, bois et papier	Mines et première transformation des métaux	Services publics et construction	Fabrication autres qu'alimentaire, bois et première transformation des métaux	Commerce de gros et de détail	Transport et entreposage	Hébergement, restauration, communications et information, industrie culturelle et arts et spectacle	Finances, assurances et services immobiliers	Services professionnels, scientifiques et techniques et gestion de sociétés et services administratifs et gestion des déchets	Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	Autres services
		n=1	n=4	n=0	n=5	n=1	n=21	n=2	n=26	n=2	n=5	n=27	n=15
0	58%	0%	0%	0%	71%	0%	60%	85%	61%	100%	62%	54%	49%
1	25%	0%	0%	0%	15%	100%	35%	0%	24%	0%	38%	24%	21%
2	9%	0%	57%	0%	0%	0%	0%	0%	12%	0%	0%	9%	30%
3 ou plus	7%	100%	43%	0%	15%	0%	5%	15%	2%	0%	0%	12%	0%
NOMBRE DÉPARTS RETRAITE MOYEN	1,4	3,0	3,8	0,0	2,8	1,0	0,6	0,4	0,6	0,0	0,4	2,9	0,8

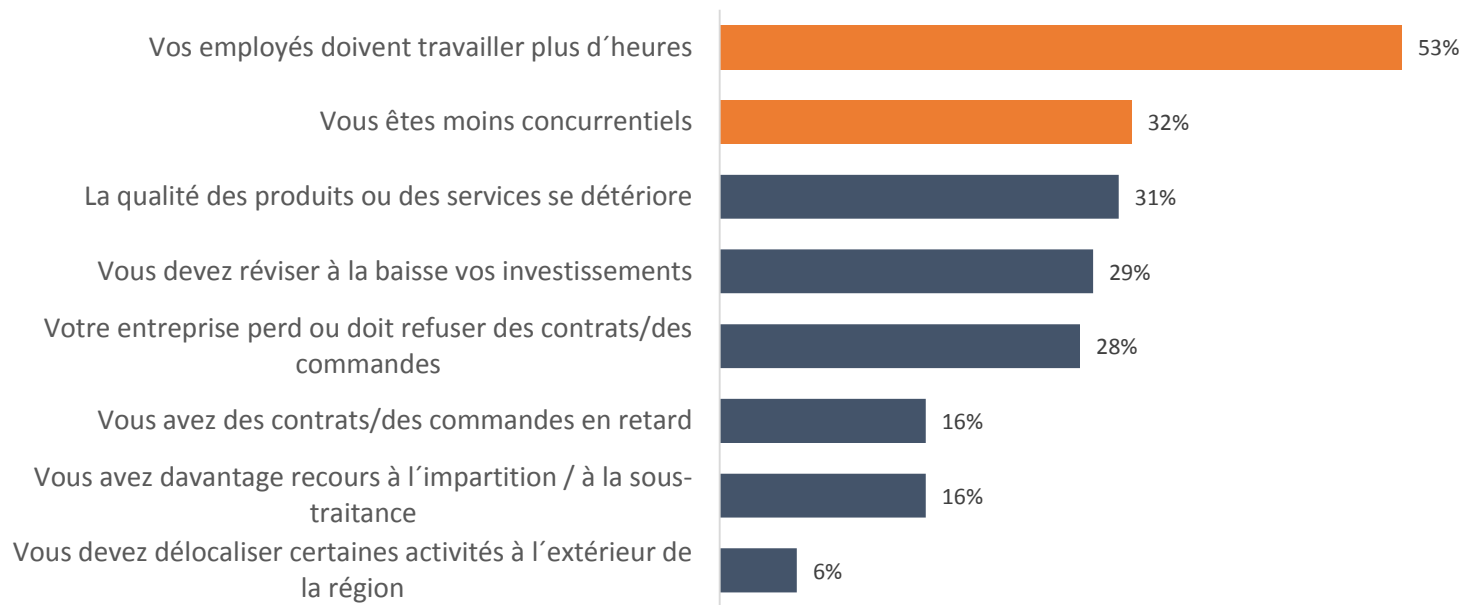
Q40. Au cours des 12 prochains mois, combien prévoyez-vous de départs à la retraite?

Base : Tous les répondants (n=109)

Le calcul des moyennes inclut les zéros.

Conséquences des difficultés de recrutement

Les conséquences des difficultés de recrutement de main-d'œuvre sont multiples pour les entreprises sondées, notamment les employés doivent travailler plus d'heures (53 %). Seulement 6 % des entreprises doivent délocaliser certaines activités à l'extérieur de la région à la suite de ces difficultés.

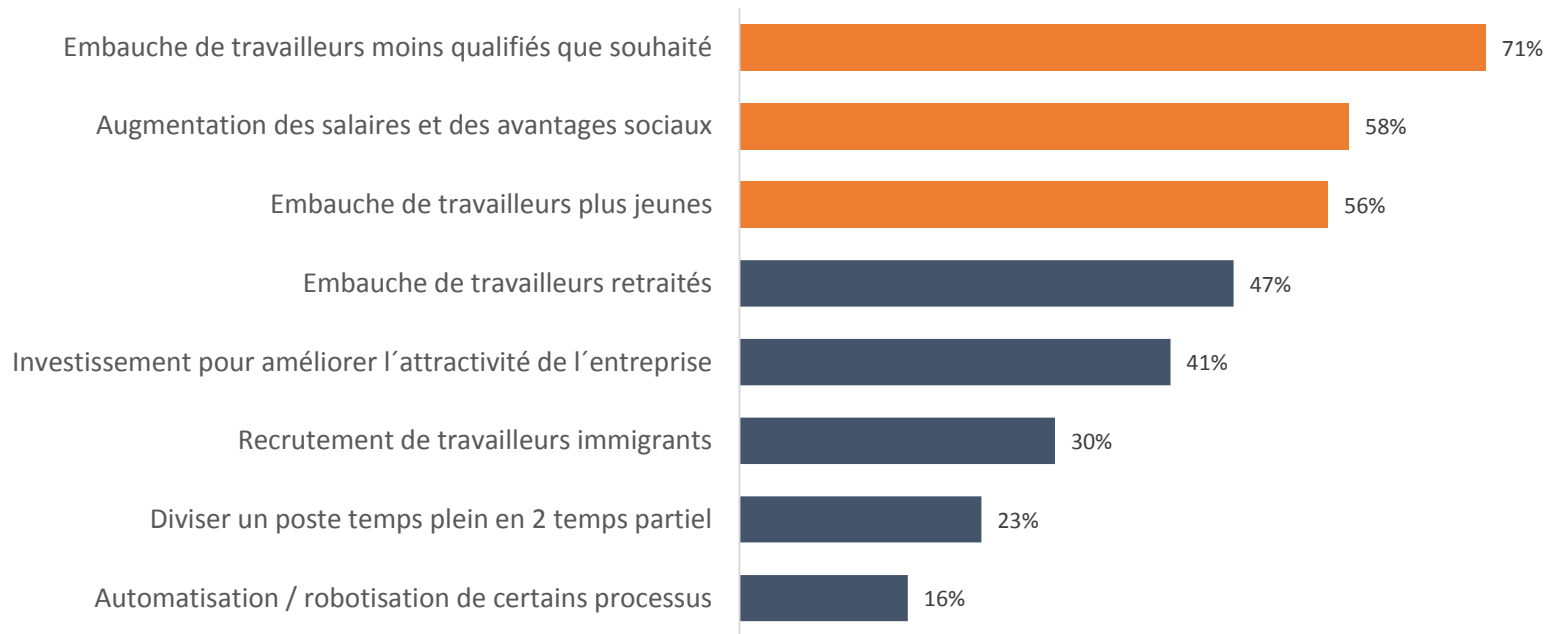


Q25. La pénurie de main-d'œuvre a-t-elle pour conséquences les impacts suivants sur votre entreprise?

Base : Tous les répondants (n=130); excluant ceux ayant répondu *ne sait pas*.

Mesures pour contrer les difficultés de recrutement

Afin de contrer l'impact des difficultés de recrutement de main-d'œuvre, les entreprises sondées admettent être contraintes de prendre diverses mesures, principalement embaucher des travailleurs moins qualifiés que souhaité (71 %) et augmenter les salaires (58 %).



Q26. Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, votre entreprise doit-elle prendre les mesures suivantes?

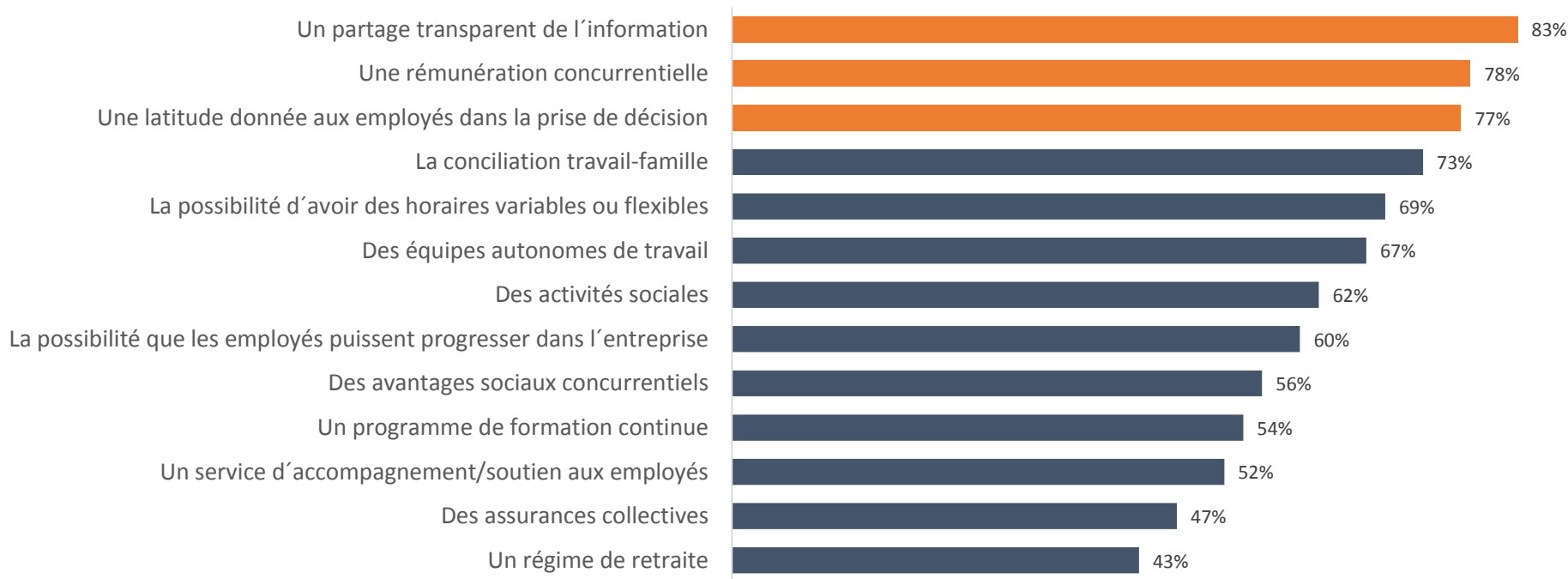
Base : Tous les répondants (n=130); excluant ceux ayant répondu *ne sait pas*.

RÉTENTION

DE LA MAIN-D'OEUVRE

Pratiques pour favoriser la rétention des employés

Les principales pratiques pour favoriser la rétention des employés sont de partager l'information de façon plus transparente (83 %), d'offrir une rémunération concurrentielle (78 %) et donner de la latitude aux employés dans la prise de décisions (77 %).



Q31. Votre entreprise a-t-elle recours aux pratiques suivantes pour favoriser la rétention de ses employés?

Base : Tous les répondants (n=130); excluant ceux ayant répondu *ne sait pas*.

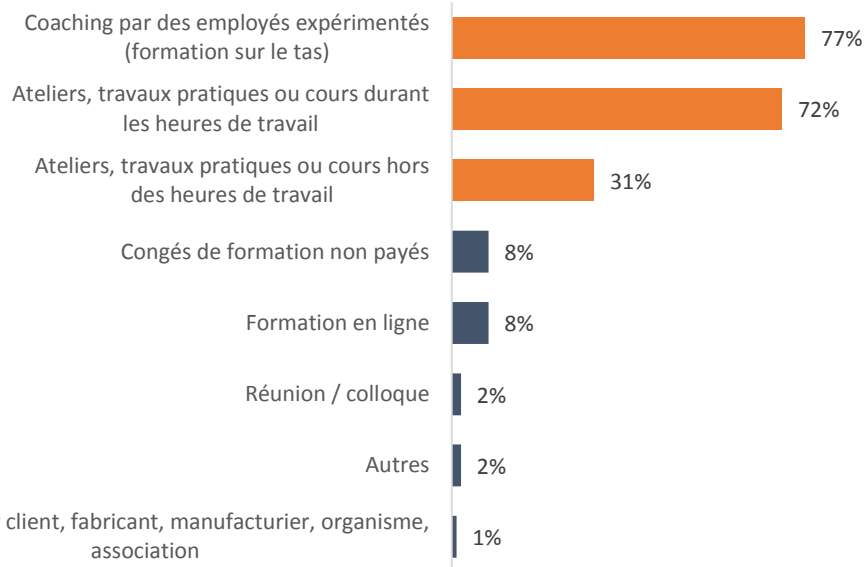
Formation des employés (1/2)

Parmi les entreprises offrant de la formation, sept des employés qualifiés ou semi-qualifiés sur 10 (69 %) profiteront d'une formation. Aussi, **aucune** entreprise sondée n'offre de **formation continue**. Parmi les méthodes de formation offerte, on privilégie surtout le coaching par des employés expérimentés (77 %) et les ateliers/travaux pratiques ou cours au travail (72 %).

Formation dans prochains 12 mois

Proportion/Nombre d'employés qui recevront de la formation	
0	6%
1 à 4	29%
5 à 14	43%
15 ou plus	23%
NOMBRE D'EMPLOYÉS FORMÉS MOYEN	17,1
Qualification des employés formés	
Employés très qualifiés	42%
Employés qualifiés ou semi qualifiés	69%
Employés peu ou non qualifiés	54%

Méthodes de formation offertes



Q33. Quelles méthodes de formation utilisez-vous pour soutenir l'apprentissage de vos employés?

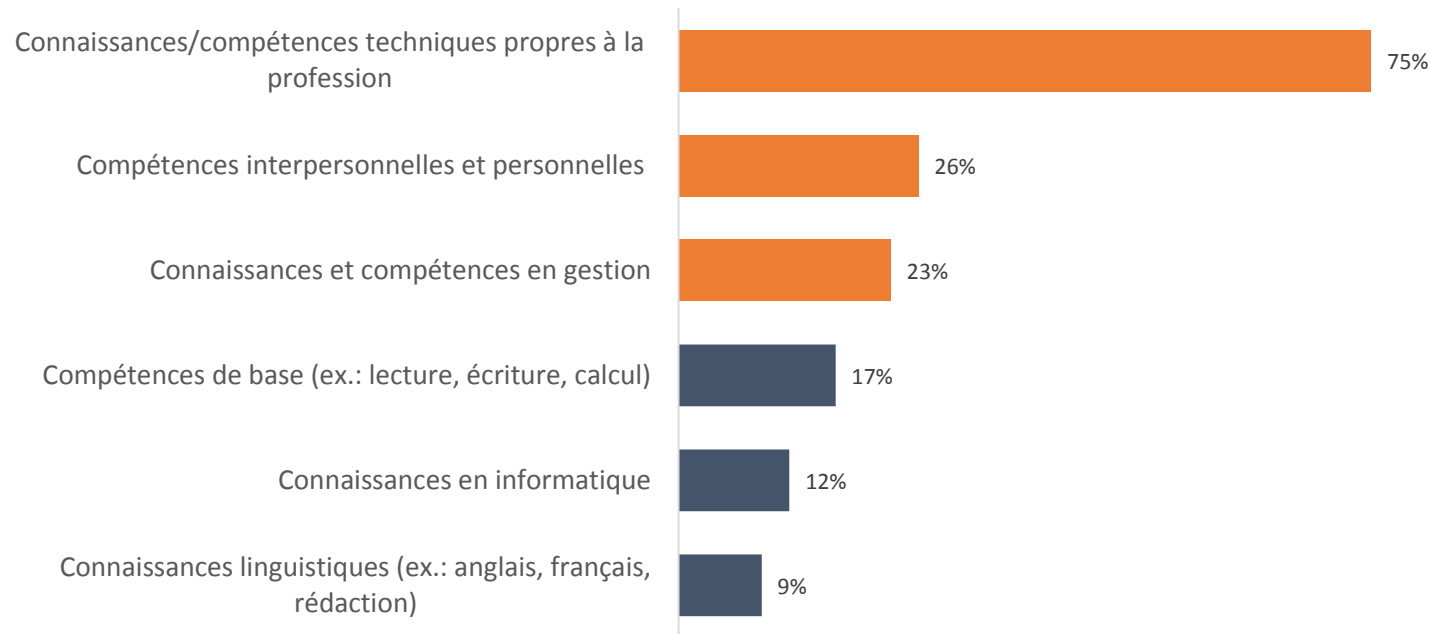
Q34. Au cours des 12 prochains mois, combien d'employés de votre entreprise recevront de la formation?

Q35. Ses employés qui recevront de la formation au cours des 12 prochains mois présentent quel niveau de qualification? (*Plusieurs mentions possibles*)

Base : (Ceux offrant un programme de formation n=75)

Formation des employés (2/2)

Lors des formations, les entreprises visent d'abord à transmettre des connaissances ou compétences techniques en lien avec la profession (75 %).

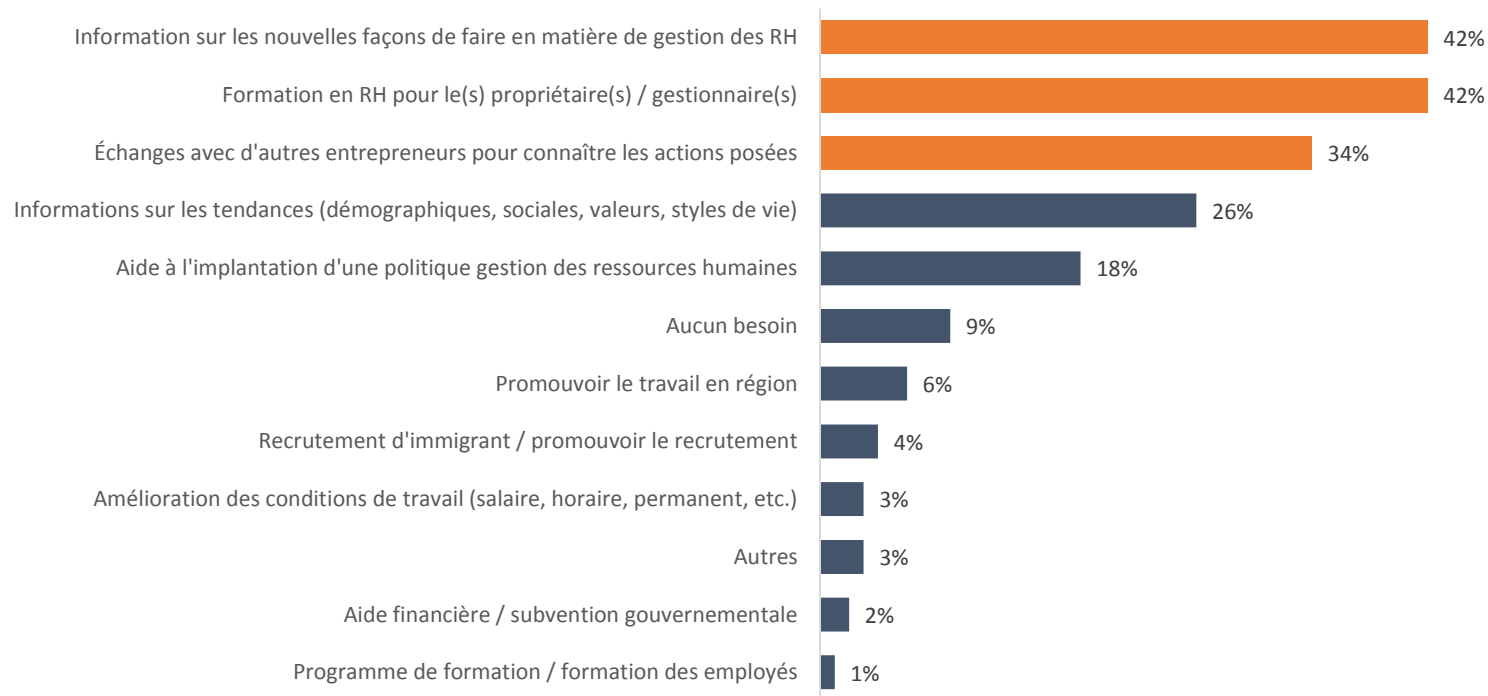


Q36. Quels types de compétences ou connaissances seront transmises lors de ses formations? (*Plusieurs mentions possibles*).

Base : Ceux offrant un programme de formation continue (n=75)

Besoins ou aides nécessaires

Afin de les appuyer dans le recrutement et la rétention de la main d'œuvre, les entreprises souhaiteraient surtout obtenir des informations sur les nouvelles approches en gestion des ressources humaines (42 %) ainsi que de la formation en ressources humaines (42 %). Des échanges avec d'autres entrepreneurs pour connaître les actions posées sont également souhaités (34 %).



Q32. Quels sont les principaux besoins ou aides nécessaires pour appuyer votre entreprise dans le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre? (Maximum 3 réponses)

Base : Tous les répondants (n=130)

ANNEXE

Questionnaire (1/5)

Questionnaire enquête sur les besoins en main-d'œuvre sur la Côte-Nord

QUESTIONS D'ÉLIGIBILITÉ

FILT1. En vous incluant, votre entreprise compte-t-elle plus ou moins de 5 employés salariés, qu'ils soient à temps plein, à temps partiel ou saisonniers? Veuillez prendre en compte tous les établissements de votre entreprise, durant la période de l'année la plus active.

Moins de 5 employés	1	TERMINER
5 employés et plus	2	

FILT2. Les décisions concernant l'embauche du personnel sont-elles prises :

[DEUX MENTIONS POSSIBLE]

Localement, c'est-à-dire dans votre établissement	1
Dans un siège social ou un établissement situé en dehors de votre région	2

TERMINER SI CODE 2 SEULEMENT

FILT3. Êtes-vous responsable en totalité ou en partie des décisions relatives aux ressources humaines pour l'entreprise (que ce soit sur le recrutement, la formation ou la rétention)?

Oui, responsable en totalité	1
Oui, responsable en partie	2
Non	3

*demande à parler à un responsable des ressources humaines pour l'entreprise mais si aucun responsable → **TERMINER***

1

QUESTIONNAIRE

Q1A. Pouvez-vous me confirmer que votre entreprise œuvre bien dans le secteur suivant :

<Nom activité économique principale>

[UNE MENTION]

Oui, l'entreprise œuvre dans ce secteur	1
Non, l'entreprise n'est pas dans ce secteur	2

[DEMANDER SI Q1A=2]

Q1B. Alors dans quel secteur d'activité œuvre votre entreprise?

[UNE MENTION]

Agroalimentaire	1
Forêt, bois et papier	2
Mines et première transformation des métaux	3
Services publics et construction	4
Fabrication autres qu'alimentaire, bois et première transformation des métaux	5
Commerce de gros et de détail	6
Transport et entreposage	7
Hébergement, restauration, communications et information, industrie culturelle et arts et spectacle	8
Finances, assurances et services immobiliers	9
Services professionnels, scientifiques et techniques et gestion de sociétés et services administratifs et gestion des déchets	10
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	11
Autres services	12

Q2. Dans quelle MRC de la Côte-Nord votre entreprise est-elle située?

Si votre entreprise possède plus d'un établissement sur la Côte-Nord, veuillez indiquer toutes les MRC où elle est établie.

[PLUSIEURS MENTIONS]

Caniapiscau	1
La-Haute-Côte-Nord	2
Le Golfe-du-Saint-Laurent	3
Manicouagan	4
Minganie	5
Sept-Rivières	6

2

Questionnaire (2/5)

Les prochaines questions portent sur le **PROFIL DES EMPLOIS** dans votre entreprise.
Veuillez prendre en compte tous les établissements de votre entreprise.

Q6. En vous incluant, au cours des 12 derniers mois, combien d'employés ont travaillé dans votre entreprise au total (incluant les permanents et les occasionnels) durant la période la plus active?

À temps plein (soit 30 heures et plus par semaine) _____
À temps partiel (soit moins de 30 heures par semaine) _____
Saisonniers (si applicable) _____
[\[AFFICHER LE TOTAL\]](#)

Q7. Durant la période la plus active des 12 derniers mois, le nombre maximum d'employés a-t-il été en croissance, stable ou en décroissance comparée à l'année précédente?

En croissance 1
Stable 2
En décroissance 3

Q8. Durant la période la plus active des 12 prochains mois, le nombre maximum d'employés sera-t-il en croissance, stable ou en décroissance comparée aux 12 derniers mois?

En croissance 1
Stable 2
En décroissance 3

Pour les prochaines questions, nous vous demandons de répartir en pourcentage vos employés selon certains critères, au meilleur de votre connaissance. Veuillez décrire la situation lorsque vous êtes au maximum annuel de vos effectifs.

Q9. Veuillez répartir vos employés selon le sexe

Hommes _____ %
Femmes _____ %
[\[LE TOTAL DOIT DONNER 100%\]](#)

Q10. Veuillez répartir vos employés selon l'âge

Moins de 25 ans _____ %
De 25 à 34 ans _____ %
De 35 à 54 ans _____ %
55 ans et plus _____ %
[\[LE TOTAL DOIT DONNER 100%\]](#)

3

Q12. Veuillez répartir vos employés selon le niveau de qualification des emplois.

Emplois **très qualifiés** : requérant généralement une formation universitaire, tels que gestionnaires, cadres et professionnels _____ %
Emplois **qualifiés ou semi qualifiés** : requérant une formation technique de niveau collégial (DEC technique) ou professionnelle de niveau secondaire (DEP) _____ %
Emplois **peu ou non qualifiés** : requérant un diplôme d'études secondaires général (DES) ou aucun diplôme _____ %
[\[LE TOTAL DOIT DONNER 100%\]](#)

Les prochaines questions portent sur les **ENJEUX ET DÉFIS EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE**.

Q14. Les enjeux et défis de main-d'œuvre suivants sont-ils TRÈS, ASSEZ, PEU ou PAS DU TOUT importants pour votre entreprise?

LIGNES [ALÉATOIRE] - COLONNES [UNE MENTION]

	Très important	Assez important	Peu important	Pas du tout important	Non applicable	Ne sais pas / Préfère ne pas répondre
a) Recrutement de main-d'œuvre qualifiée	1	2	3	4		99
b) Recrutement de main-d'œuvre peu ou non qualifiée	1	2	3	4		99
c) Recrutement de main-d'œuvre saisonnière (s'il n'y en a pas, répondre non applicable)	1	2	3	4	97	99
d) Rétention de main-d'œuvre qualifiée	1	2	3	4		99
e) Rétention de main-d'œuvre peu ou non qualifiée	1	2	3	4		99
f) Relève pour les postes de direction/gestion	1	2	3	4		99
g) Intégration des employés issus de l'immigration ou de communautés culturelles	1	2	3	4		99
h) Intégration des employés de la jeune génération (les milléniaux, moins de 35 ans)	1	2	3	4		99
i) Formation de vos employés	1	2	3	4		99

4

Questionnaire (3/5)

Les prochaines questions portent sur le **RECRUTEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE**.

Q19. Lorsque vous devez recruter, quels moyens utilisez-vous principalement? Vous pouvez indiquer jusqu'à trois réponses.

[ALÉATOIRE – MAXIMUM 3 RÉPONSES]

Affichage dans votre site internet	01
Par référence d'employés/de votre entourage	02
Les réseaux sociaux	03
Les journaux	04
Emploi-Québec	05
Les écoles	06
Les foires/salons d'emploi	07
Les sites d'emploi en ligne	08
Les agences de placement	09
Maraudage chez les concurrents	10
Autres, préciser _____	96 [OUVERTE. ANCRER]

Q20. Au cours des 12 derniers mois, avez-vous reçu des services d'un conseiller aux entreprises de Services Québec?

Oui	1
Non	2
Je ne connais pas Services Québec	3

Q21. Au cours des 12 derniers mois, avez-vous utilisé le site internet Placement en ligne pour recruter des travailleurs?

Oui	1
Non	2
Je ne connais pas ce site	3

Q22. Au cours des 12 derniers mois, avez-vous consulté le site internet IMT en ligne afin de vous informer sur le marché du travail?

Oui	1
Non	2
Je ne connais pas ce site	3

5

Q25. La pénurie de main-d'œuvre a-t-elle pour conséquences les impacts suivants sur votre entreprise?

LIGNES [ALÉATOIRE] - COLONNES [UNE MENTION]

	Oui	Non	Ne sais pas / Préfère ne pas répondre
a) Vos employés doivent travailler plus d'heures	1	2	99
b) Votre entreprise perd ou doit refuser des contrats/des commandes	1	2	99
c) Vous avez des contrats/des commandes en retard	1	2	99
d) Vous êtes moins concurrentiels	1	2	99
e) La qualité des produits ou des services se détériore	1	2	99
f) Vous avez davantage recours à l'impartition / à la sous-traitance	1	2	99
g) Vous devez délocaliser certaines activités à l'extérieur de la région	1	2	99
h) Vous devez réviser à la baisse vos investissements	1	2	99

Q26. Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, votre entreprise doit-elle prendre les mesures suivantes?

LIGNES [ALÉATOIRE] - COLONNES [UNE MENTION]

	Oui	Non	Ne sais pas / Préfère ne pas répondre
a) Embauche de travailleurs moins qualifiés que souhaité	1	2	99
b) Embauche de travailleurs retraités	1	2	99
c) Embauche de travailleurs plus jeunes	1	2	99
d) Recrutement de travailleurs immigrants	1	2	99
e) Diviser un poste à temps plein en deux postes à temps partiel	1	2	99
f) Augmentation des salaires et des avantages sociaux	1	2	99
g) Automatisation / robotisation de certains processus ou tâches afin de réduire le recours à la main-d'œuvre	1	2	99
h) Investissement pour améliorer l'image/l'attractivité de l'entreprise	1	2	99

Q27. Au cours des 12 derniers mois, combien de postes sont demeurés vacants pendant 3 mois ou plus malgré des efforts de recrutement soutenus? Veuillez exclure les postes d'employés mis à pied puis rappelés durant la même année.

Nombre de postes vacants _____ (si aucun, inscrire 0)

[SAUTER À Q40 SI Q27=0 (AUCUN VACANT)]

Q28. Quelles sont les causes qui expliquent pourquoi ces postes sont restés vacants pendant 3 mois ou plus?

[ALÉATOIRE – MENTIONS MULTIPLES]

Durée indéterminée du travail (saisonnier, temporaire, occasionnel)	01
Lieu de travail (lieu éloigné ou isolé)	02
Manque de candidats qualifiés (formation)	03
Manque de candidats expérimentés (expérience)	04
Manque de candidats compétents (qualité du travail exécuté)	05
Connaissances linguistiques requises	06
Conditions salariales	07
Conditions en lien avec le milieu de travail	08

6

Questionnaire (4/5)

Horaires de travail _____
Autres (veuillez préciser : _____)

09
96 [OUVERTE. ANCRER]

Q29B. Quel niveau de scolarité était exigée à l'embauche pour ses postes restés vacants plus de 3 mois? Veuillez indiquer tous les niveaux de scolarité pour lesquels vous avez eu des postes vacants.

[MENTIONS MULTIPLES]

Aucun diplôme	1
Diplôme de 5e secondaire (général)	2
Diplôme de formation professionnelle (diplôme, attestation ou spécialisation)	3
Diplôme de formation collégiale (général ou technique)	4
Diplôme universitaire (certificat, baccalauréat ou plus)	5

Q30. Quel nombre d'années d'expérience était exigée à l'embauche pour ses postes restés vacants plus de 3 mois? Veuillez indiquer toutes les catégories d'expérience pour lesquels vous avez eu des postes vacants.

[MENTIONS MULTIPLES]

Aucune expérience	1
Moins d'un an	2
De 1 à 3 ans	3
Plus de 3 ans	4

Q39. Avez-vous éprouvé de la difficulté à recruter chacune des catégories d'emplois suivantes. Si vous n'embauchez pas ce type d'employés, veuillez répondre « non applicable ».

LIGNES [ALÉATOIRE] - COLONNES [UNE MENTION]

	Oui	Non	Non applicable	Ne sais pas / Préfère ne pas répondre
a) Employés de bureau	1	2	97	99
b) Employés spécialisés dans la vente	1	2	97	99
c) Employés spécialisés dans les services	1	2	97	99
d) Travailleurs manuels	1	2	97	99
e) Ouvriers spécialisés / semi-spécialisés	1	2	97	99
f) Travailleurs des sciences et technologies	1	2	97	99
g) Professionnels	1	2	97	99
h) Gestionnaires/administrateurs	1	2	97	99

Q40. Au cours des 12 prochains mois, combien prévoyez-vous de départs à la retraite?

Nombre de départs prévus à la retraite ____ (si aucun, inscrire 0)

Les prochaines questions portent sur la RÉTENTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE.

Q31. Votre entreprise a-t-elle recours aux pratiques suivantes pour favoriser la rétention de ses employés?

LIGNES [ALÉATOIRE] - COLONNES [UNE MENTION]	Oui	Non	Ne sais pas / Préfère ne pas répondre
a) Un programme de formation continue	1	2	99
b) Une rémunération concurrentielle	1	2	99
c) Des avantages sociaux concurrentiels	1	2	99
d) Un partage transparent de l'information	1	2	99
e) Des équipes autonomes de travail	1	2	99
f) Une latitude donnée aux employés dans la prise de décision	1	2	99
g) La possibilité que les employés puissent progresser au sein de l'entreprise	1	2	99
h) Des assurances collectives	1	2	99
i) Un régime de retraite	1	2	99
j) Des activités sociales	1	2	99
k) La conciliation travail-famille	1	2	99
l) La possibilité d'avoir des horaires variables ou flexibles	1	2	99
m) Un service d'accompagnement ou de soutien aux employés	1	2	99

Q32. Quels sont les principaux besoins ou aides nécessaires pour appuyer votre entreprise dans le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre?

[ALÉATOIRE - MAXIMUM 3 RÉPONSES]

Formation en ressources humaines pour le(s) propriétaire(s) / gestionnaire(s)	01
Échanges avec d'autres entrepreneurs pour connaître les actions qu'ils ont posées	02
Information sur les nouvelles façons de faire en matière de gestion des ressources humaines	03
Aide à l'implantation d'une politique gestion des ressources humaines	04
Informations sur les tendances (démographiques, sociales, valeurs, styles de vie, etc.)	05
Autres (veuillez préciser : _____)	96 [OUVERTE. ANCRER]

[SAUTER À FIN SI Q31A=2,99 (N'OFFRE PAS DE FORMATION)]

Q33. Quelles méthodes de formation utilisez-vous pour soutenir l'apprentissage de vos employés?

[ALÉATOIRE - MENTIONS MULTIPLES]

Coaching par des employés expérimentés (formation sur le tas)	01
Ateliers, travaux pratiques ou cours durant les heures de travail	02
Ateliers, travaux pratiques ou cours hors des heures de travail	03
Congés de formation non payés	04
Remboursement en totalité ou en partie des frais de formation	05
Autres (veuillez préciser : _____)	96 [OUVERTE. ANCRER]

Questionnaire (5/5)

Q34. Au cours des 12 prochains mois, combien d'employés de votre entreprise recevront de la formation?

Nombre d'employés qui recevront de la formation ____ (si aucun, inscrire 0)

[SAUTER SI Q34=0 [AUCUN EMPLOYÉ À FORMER]]

Q35. Ses employés qui recevront de la formation au cours des 12 prochains mois présentent quel niveau de qualification?

[MENTIONS MULTIPLES]

Employés *très qualifiés* : requérant généralement une formation universitaire, tels que gestionnaires, cadres et professionnels 1
Employés *qualifiés ou semi qualifiés* : requérant une formation technique de niveau collégial (DEC technique) ou professionnelle de niveau secondaire (DEP) 2
Employés *peu ou non qualifiés* : requérant un diplôme d'études secondaires général (DES) ou aucun diplôme 3

[SAUTER SI Q34=0 [AUCUN EMPLOYÉ À FORMER]]

Q36. Quels types de compétences ou connaissances seront transmises lors de ses formations?

[ALÉATOIRE – MENTIONS MULTIPLES]

Compétences de base (ex. : lecture, écriture, calcul) 01
Connaissances ou compétences techniques propres à l'exercice de la profession (ex. : lecture de plan, opération de nouvelles machines ou outils, etc.) 02
Compétences interpersonnelles et personnelles (ex. : entregent, leadership de travail, etc.) 03
Connaissances linguistiques (ex. : anglais, français, rédaction de texte, etc.) 04
Connaissances en informatique (ex. : bases de Windows, Suite Office, etc.) 05
Connaissances et compétences en gestion (ex. : prise de décision, organisation du Travail, gestion du temps, etc.) 06
Autres (veuillez préciser : _____) 96 [OUVERTE.

ANCRES]

Douze regroupements sectoriels (1/2)

Douze regroupements sectoriels

• Agroalimentaire

111	Cultures agricoles
112	Élevage et aquaculture
114	Pêche, chasse et piégeage
1151	Activités de soutien aux cultures agricoles
1152	Activités de soutien à l'élevage
311	Fabrication d'aliments
312	Fabrication de boissons et de produits du tabac

• Forêt, bois et papier

113	Foresterie et exploitation forestière
1153	Activités de soutien à la foresterie
321	Fabrication de produits en bois
322	Fabrication du papier

• Mines et première transformation des métaux

211	Extraction de pétrole et de gaz
212	Extraction minière et exploitation en carrière (sauf l'extraction de pétrole et de gaz)
213	Activités de soutien à l'extraction minière, pétrolière et gazière
331	Première transformation des métaux

• Services publics et construction

221	Services publics ÉU
23	Construction

• Fabrication autres qu'alimentaire, bois et première transformation des métaux

313	Usines de textiles
314	Usines de produits textiles
315	Fabrication de vêtements
316	Fabrication de produits en cuir et de produits analogues
323	Impression et activités connexes de soutien
324	Fabrication de produits du pétrole et du charbon
325	Fabrication de produits chimiques
326	Fabrication de produits en plastique et en caoutchouc

1

327	Fabrication de produits minéraux non métalliques
332	Fabrication de produits métalliques
333	Fabrication de machines
334	Fabrication de produits informatiques et électroniques
335	Fabrication de matériel, d'appareils et de composants électriques
336	Fabrication de matériel de transport
337	Fabrication de meubles et de produits connexes
339	Activités diverses de fabrication

• Commerce de gros et de détail

411	Grossistes-marchands de produits agricoles CAN
412	Grossistes-marchands de pétrole et de produits pétroliers
413	Grossistes-marchands de produits alimentaires, de boissons et de tabac
414	Grossistes-marchands d'articles personnels et ménagers
415	Grossistes-marchands de véhicules automobiles, et de pièces et d'accessoires de véhicules automobiles
416	Grossistes-marchands de matériaux et fournitures de construction
417	Grossistes-marchands de machines, de matériel et de fournitures
418	Grossistes-marchands de produits divers
419	Commerce électronique de gros entre entreprises, et agents et courtiers
441	Concessionnaires de véhicules et de pièces automobiles ÉU
442	Magasins de meubles et d'accessoires de maison ÉU
443	Magasins d'appareils électroniques et ménagers ÉU
444	Marchands de matériaux de construction et de matériel et fournitures de jardinage ÉU
445	Magasins d'alimentation ÉU
446	Magasins de produits de santé et de soins personnels ÉU
447	Stations-service ÉU
448	Magasins de vêtements et d'accessoires vestimentaires ÉU
451	Magasins d'articles de sport, d'articles de passe-temps, d'articles de musique et de livres ÉU
452	Magasins de marchandises diverses ÉU
453	Magasins de détail divers ÉU
454	Détaillants hors magasin ÉU

2

Douze regroupements sectoriels (2/2)

- **Transport et entreposage**

481	Transport aérien
482	Transport ferroviaire
483	Transport par eau
484	Transport par camion
485	Transport en commun et transport terrestre de voyageurs
486	Transport par pipeline
487	Transport de tourisme et d'agrément
488	Activités de soutien au transport
491	Services postaux
492	Messageries et services de messagers
493	Entreposage

- **Hébergement, restauration, communications et information, industrie culturelle et arts et spectacle**

511	Édition (sauf par Internet)
512	Industries du film et de l'enregistrement sonore
515	Radiotélévision (sauf par Internet)
517	Télécommunications
518	Traitement de données, hébergement de données et services connexes
519	Autres services d'information
711	Arts d'interprétation, sports-spectacles et activités connexes
712	Établissements du patrimoine
713	Divertissement, loisirs, jeux de hasard et loteries
721	Services d'hébergement
722	Services de restauration et débits de boissons

- **Finances, assurances et services immobiliers**

521	Autorités monétaires - banque centrale
522	Intermédiation financière et activités connexes
523	Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes
524	Sociétés d'assurance et activités connexes
526	Fonds et autres instruments financiers CAN
531	Services immobiliers
532	Services de location et de location à bail
533	Baillleurs de biens incorporels non financiers (sauf les œuvres protégées par le droit d'auteur)

3

- **Services professionnels, scientifiques et techniques et gestion de sociétés et services administratifs et gestion des déchets**

541	Services professionnels, scientifiques et techniques
551	Gestion de sociétés et d'entreprises
561	Services administratifs et services de soutien
562	Services de gestion des déchets et d'assainissement

- **Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique**

611	Services d'enseignement
621	Services de soins de santé ambulatoires
622	Hôpitaux
623	Établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes
624	Assistance sociale
911	Administration publique fédérale CAN
912	Administrations publiques provinciales et territoriales CAN
913	Administrations publiques locales, municipales et régionales CAN
914	Administrations publiques autochtones CAN
919	Organismes publics internationaux et autres organismes publics extraterritoriaux CAN

- **Autres services**

811	Réparation et entretien
812	Services personnels et services de blanchissage
813	Organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles et similaires
814	Ménages privés

4