

Sondage sur les besoins actuels et futurs du marché du travail de la région d'Argyle

**Rédigé par : Gwen LeBlanc, sous la direction du Gestionnaire des Services en
développement économique, employabilité et innovation, Yvon Samson**

Avec le soutien financier du ministère de :



Employment and
Social Development Canada

Emploi et
Développement social Canada

DÉFINITIONS DES TERMES

CODE CNP (ou Code NOC) : La « Classification nationale des professions » (CNP) est le terme officiel pour la classification des professions au niveau national. Les codes CNP permettent de reconnaître les secteurs de travail d'un emploi ainsi que les conditions d'accès à la profession. Ils permettent d'identifier le niveau d'éducation requis pour un poste débutant dans la profession ainsi que les responsabilités au travail de la profession.

EMPLOYEURS : Dans ce rapport, nous avons utilisé le terme « Employeurs » pour désigner les entreprises privées, les organismes sans but lucratif, les entreprises sociales et les employeurs sans statut légal qui ont été sondés pour les fins de cette enquête.

Emplois à temps plein : Les emplois d'une durée de 8 mois ou plus par année.

Emplois saisonniers : Les emplois d'une durée de 8 mois ou moins par année.

TABLE DE MATIÈRES

A.	INTRODUCTION	04
1.	BUT, OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE DU SONDAGE	
1.1	But et objectifs	05
1.2	Méthodologie	05
2.	RÉGION ET EMPLOYEUR	
2.1	Profil sommaire de l'économie de la région et emplois	06
2.2	Employeurs sondés	06
2.3	Types d'employeurs sondés	06
2.4	Année de fondation	07
2.5	Statut légal des employeurs	08
2.6	Secteur d'intervention	08
2.7	Implantation de nouvelles procédures	09
2.8	Défis freinant la croissance des employeurs	09
3.	RESSOURCES HUMAINES	
3.1	Emplois permanents	10
3.2	Emplois saisonniers	10
3.3	Emplois en augmentation	11
3.4	Emplois en réduction	11
3.5	Les retraites anticipées	12
3.6	Les emplois en demande	13
3.7	Groupes d'âge, occupation, et nombre d'employés chez les employeurs	13
3.8	Éducation et compétences recherchées	14
3.9	Compétences et habiletés recherchées d'ici trois ans	16
3.10	Barrières au développement des compétences	17
3.11	Pratiques et opportunités de formation	18
3.12	Mesures prises pour réduire l'écart de compétences	18
3.13	Impact sur les employeurs causés par la difficulté de recrutement d'employés	19
3.14	Mesures prises pour faire face aux difficultés de recrutement	21
3.15	Causes des difficultés à remplir des postes	22
3.16	Outils de recrutement utilisés	24
3.17	Activités de recrutement des entreprises auprès de quels groupes	25
	ANNEXE A Questionnaire du sondage	26

A INTRODUCTION

Au cours de l'hiver 2015, trente (30) sondages ont été administrés auprès des employeurs qui embauchent des travailleurs dans la région d'Argyle. Ce rapport relate les données obtenues spécifiquement pour la région d'Argyle. Il vise à comprendre davantage les compétences recherchées et les formations potentielles en milieu de travail pour accroître les compétences des employés et mesurer les besoins en main d'œuvre de cette région.

Les employeurs visés par ce sondage sont ceux qui embauchent au moins trois (3) employés. Les quelques trente employeurs sondés représentent environ 5% des employeurs de cette région. Nous avons trié les données selon les secteurs primaire, secondaire et tertiaire et tous secteurs confondus. Cette méthode permet une plus grande précision de données puisqu'il permet de faire la distinction entre les industries plutôt saisonniers et celles qui fonctionnent à l'année longue.

Les données du sondage comprennent des informations selon les industries, les défis de croissance, la main d'œuvre actuelle, les besoins actuels et futurs dans certains cas, les stratégies de recrutement pratiquées, les compétences requises ainsi que les méthodes pour transférer des compétences par la formation.

Nous désirons remercier les employeurs qui ont bien voulu participer au sondage et dans nos efforts d'intervention dans le domaine de l'employabilité. Nous souhaitons que ce rapport soit bénéfique pour la région d'Argyle.

Enfin, nous désirons remercier Emploi et développement social Canada (ESDC), plus spécifiquement le Fonds Habilitation, pour le soutien financier envers la réalisation de ce sondage. La contribution de ce ministère envers le développement et l'épanouissement des communautés minoritaires est bien appréciée.

1. BUT, OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE DU SONDAGE

1.1 But et objectifs

L'administration du sondage fait partie des efforts des Services en développement économique, employabilité et innovation de mieux connaître les défis des employeurs en ce qui a trait aux besoins actuels et futurs en main d'œuvre et les méthodes utilisées pour attirer cette main d'œuvre, y compris les pratiques de recrutement et de formation.

Ce sondage fut administré auprès de 30 employeurs pour nous aider à :

- a) Connaître les catégories d'emploi significatives, la durée des emplois, l'éducation requise, le groupe d'âge et les retraites anticipés au cours des trois prochaines années dans la région d'Argyle;
- b) Mesurer les variations actuelles sur la main d'œuvre utilisée au cours des dernières années et les projections d'utilisation décroissante ou croissante au cours des trois prochaines années;
- c) Identifier les défis actuels des employeurs pour combler les postes existants (difficultés et causes)
- d) Situer les activités de recrutement;
- e) Compiler les compétences et habiletés importantes au cours des prochaines trois années et les mesures prises pour réduire l'écart, s'il y a lieu
- f) Mieux cerner les activités de recrutement et de formation pratiquées, y compris les activités de recrutement à l'extérieur de la région.

1.2 Méthodologie

Trente sondages ont été administrés dans la région d'Argyle entre le mois de février et mars 2015. Vous trouverez en annexe le questionnaire de sondage.

Nous signalons que nous n'avons pas fait de différenciations linguistiques dans la sélection des employeurs. Par contre, la majorité des répondants sont des employeurs de langue française ou employeurs qui offrent des emplois aux personnes de langue française.

Les employeurs choisis représentent aussi fidèlement que possible le marché du travail de la région. Des renseignements sur le nombre d'employés, le statut légal, ainsi que le secteur des affaires ont été recueillis. La majorité des sondages de la région d'Argyle ont touché sur les entreprises et non les organismes à but non lucratif ou les institutions du secteur public.

2. RÉGION ET L'EMPLOYEUR

2.1 Profil sommaire de l'économie de la région et les emplois

Les communautés acadiennes de la Municipalité du district d'Argyle sont situées sur trois péninsules distinctes, sauf quelques-unes qui sont situées à l'intérieur des terres. Les communautés sont toutes à proximité de la ville de Yarmouth, une ville portuaire importante au sud-ouest de la Nouvelle-Écosse. La superficie totale de la Municipalité du district d'Argyle est de 1 527,1 kilomètres carrés. Comme toutes les régions rurales en Nouvelle-Écosse, la Municipalité d'Argyle souffre d'une dénatalité et de l'exode des jeunes.

Le secteur primaire est très important dans l'économie de la région d'Argyle. Des employeurs sondés, vingt-sept pourcent (27%) proviennent du secteur primaire. Au cours des dernières quinzaines d'années, le pourcentage d'individus qui travaillent dans un emploi directement lié à l'industrie de la pêche, représente dix-neuf pourcent (19%) des travailleurs.

Le secteur secondaire joue un rôle moindre dans l'économie de la communauté acadienne d'Argyle. La grande majorité des emplois du secteur secondaire se concentre dans la construction d'édifices et autres constructions générales, la construction et réparation de bateaux et la production de produits alimentaires variés tel que la râpure.

Le secteur tertiaire est assez important pour cette région. Le secteur touristique est un secteur en croissance avec des nouvelles entreprises et expériences touristiques qui accueillent des visiteurs du monde entier. Il y a aussi une proportion importante des travailleurs dans le domaine des soins de santé avec huit pourcent (8%) des travailleurs, la vente au détail représentant quatorze pourcent (14%) des emplois et les employés en affaires/finances et administration représentant seize pourcent (16%) des travailleurs de cette région.

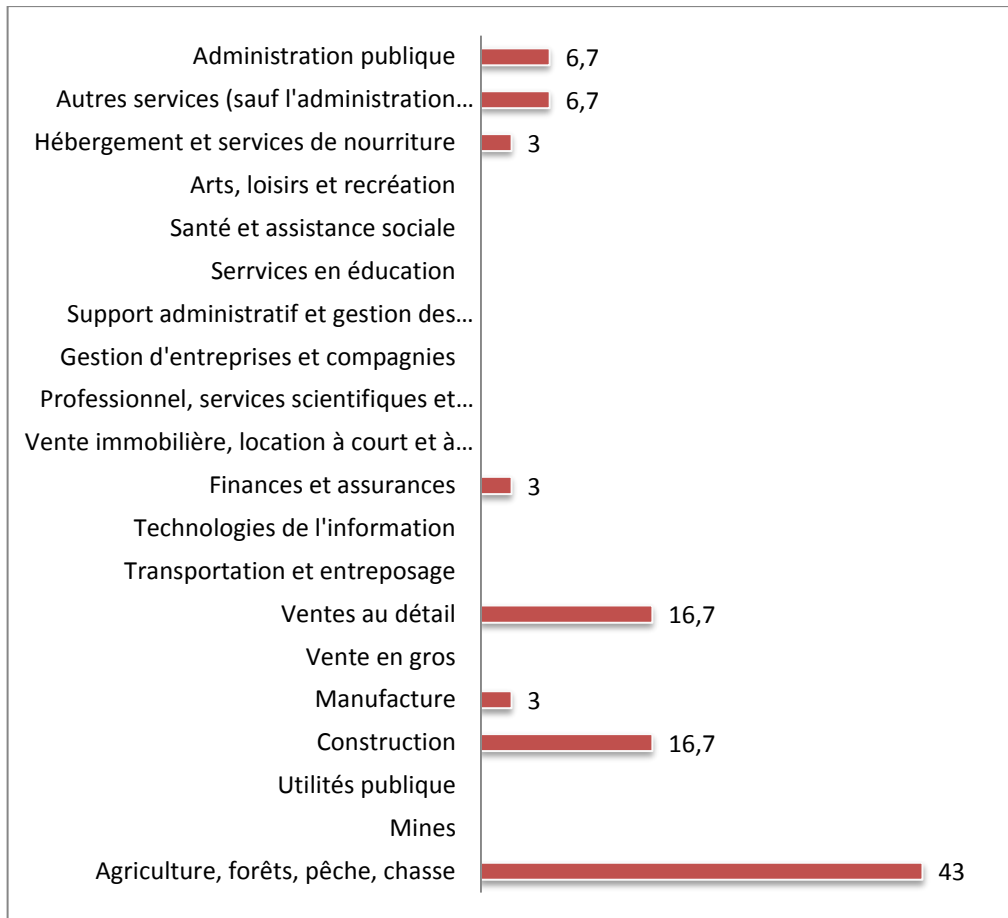
2.2 Employeurs sondés

Il y a eu 30 sondages administrés dans la région d'Argyle. Seulement les employeurs ayant trois (3) employés ou plus furent sondés. Dans la mesure du possible nous avons tenté de maintenir, dans l'administration du sondage, un pourcentage équilibré d'employeurs sondés par secteur d'activité (primaire, secondaire ou tertiaire). Pour situer le type d'emploi nous avons assigné un code de quatre chiffres selon la description d'emploi la plus précise au code de classification des professions (CNP), la source autorisée d'information sur les professions provenant du Ministère d'emploi et développement social Canada. Il est important de noter que certaines professions identifiées par les employeurs ne se trouvent pas nécessairement dans le secteur.

2.3 Types d'employeurs sondés

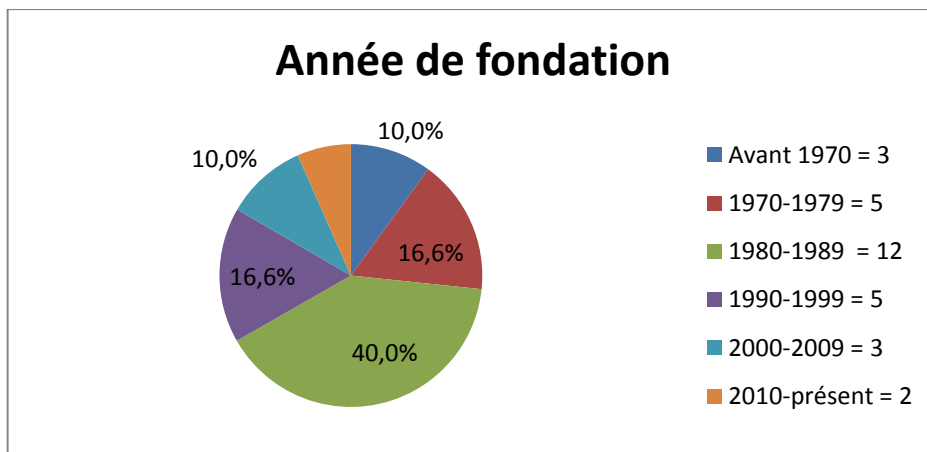
Dans le tableau suivant ci-dessous le lecteur peut constater le secteur d'activité des employeurs. Signalons que le secteur primaire (agriculture, forêts, pêche et chasse représente quarante-trois pourcent (43%) des employeurs sondés alors que la construction et la vente au détail représentent individuellement plus de seize pourcent (16,7%) des employeurs. Les autres employeurs sont dans le secteur tertiaire totalisant plus de vingt-trois pourcent (23,4%) des employeurs.

Catégories d'employeurs

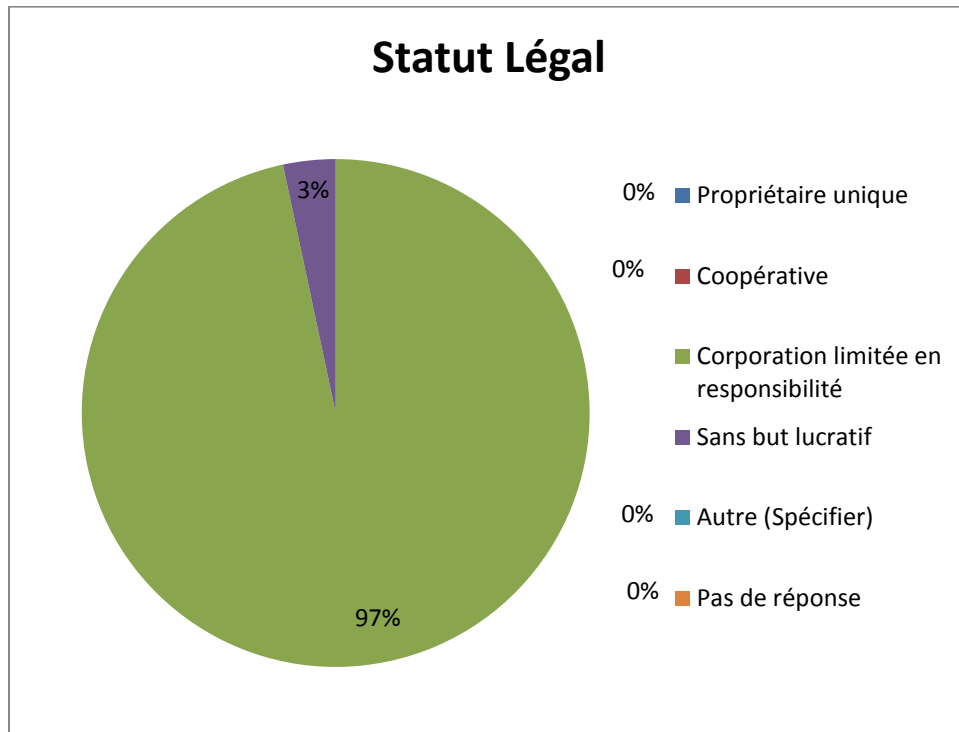


2.4 Année de fondation

Quatre-vingt-dix pourcent (90%) des employeurs sondés sont actifs depuis le début des années 1970. Avant 1970, nous retrouvons les trois (3) employeurs les plus anciens qui ont vu le jour en 1896. Vingt-deux (22) employeurs sondés ont démarré entre 1970 et 1990. De l'an 2000 au jour actuel, cinq (5) employeurs sondés se sont établis dans cette région acadienne.



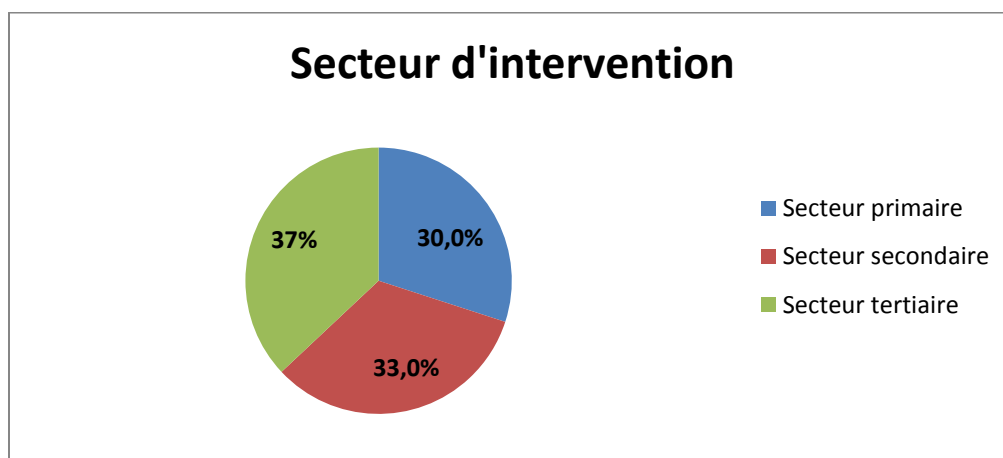
2.5 Statut légal des employeurs



La plupart des employeurs sondés sont des corporations limitées soit quatre-vingt-dix-sept pourcent (97%) alors que trois pourcent (3%) des employeurs sont sans but lucratif.

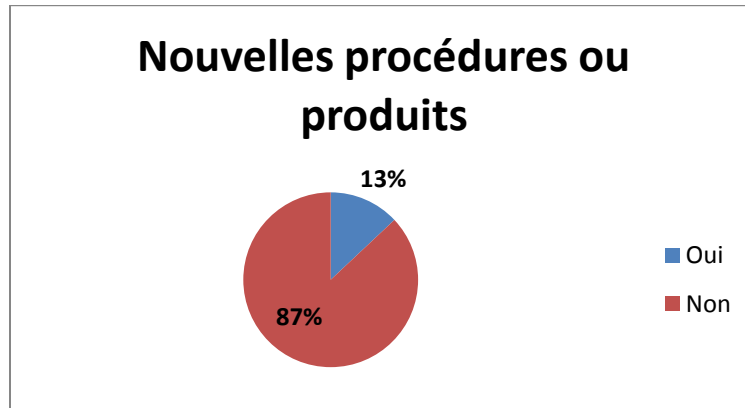
2.6 Secteur d'intervention

Nous avons également analysé les secteurs d'intervention économique. À ce titre, nous retrouvons neuf (9) employeurs liés au secteur primaire, alors que dix (10) employeurs sont impliqués dans le secteur secondaire. Dans le secteur tertiaire, nous retrouvons onze (11) employeurs.



2.7 Implantation nouvelles procédures – création nouveau produits et services

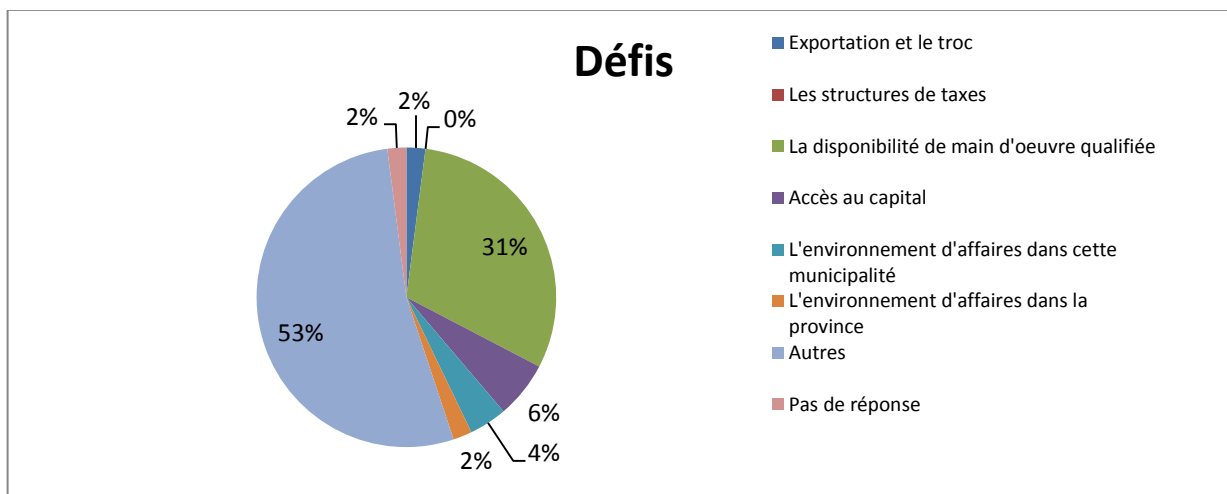
Les employeurs sondés ont également répondu à la question à savoir si l'employeur avait introduit, au cours des dernières années, des nouvelles procédures pour rendre l'entreprise plus efficiente, ou introduit des nouveaux produits sur le marché. Treize pourcent (13%) des employeurs ont introduit des nouvelles procédures ou de nouveaux produits sur le marché dans la région d'Argyle.



2.8 Défis freinant la croissance des employeurs

Le tableau ci-dessous met en lumière les défis freinant la croissance des employeurs. Trente et un pourcent (31%) des employeurs ont indiqué la disponibilité de main-d'œuvre qualifiée comme un défi majeur alors que six pourcent (6%) ont indiqué accès au capital, et quatre pourcent (4%) soulignent l'environnement des affaires dans cette municipalité. Cinquante-trois pourcent (53%) ont signalé autres défis, tel que, la disponibilité de produits (homards/poissons) et l'économie locale saisonnière. Il y a des préoccupations en ce qui concerne le système de l'assurance chômage.

Notons que la disponibilité de la main d'œuvre devient davantage un défi pour les employeurs du secteur primaire et secondaire, qui cherchent des travailleurs à temps partiel et temps plein. Au niveau de l'industrie primaire les employeurs font davantage appel aux travailleurs temporaires internationaux puisque les postes sont difficiles à combler ou les personnes à la recherche d'emploi ne veulent pas travailler dans ce secteur à cause de la nature physique du travail.



3. RESSOURCES HUMAINES

Dans cette partie, nous présentons une série de tableaux qui permettent de situer les projections en matière d'emploi.

3.1 Emplois permanents

Nous observons dans le tableau suivant que la majeure partie des emplois permanents sont dans le secteur primaire (quatre-vingt-seize (96) emplois permanents sont reliés directement au secteur primaire). Quarante-neuf (49) emplois sont de charpentiers (de bâtiments et de bateaux), quarante-sept (47) commis de soutien administratif, trente-six (36) emplois sont de mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd. Treize (13) employés du secteur secondaire travaillent en tant que soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser. La majorité des emplois exige des études postsecondaires au niveau des métiers, ou un diplôme universitaire.

Cinq catégories d'emploi ayant le plus d'employés parmi les employeurs de la région

TITRE	NOMBRE
Manœuvre dans la transformation de poisson	96
Charpentiers	49
Commis de soutien administratif	47
Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	36
Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	13

3.2 Emplois saisonniers

Nous observons dans le tableau suivant que la grande majorité des emplois saisonniers sont liés au secteur primaire. Plus de deux cent cinquante (250) emplois s'exercent dans la transformation de poisson et vingt-quatre (24) emplois dans autre manœuvre des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique. Le secteur tertiaire comprend treize (13) emplois exercent le métier de guides interprétatifs, quinze (15) emplois pour des caissiers/caissières et six (6) emplois comme commis de soutien administratif dans le secteur primaire. Il est donc possible de conclure que la majorité des emplois dans cette régions sont saisonniers et n'exigent pas des études postsecondaires.

Cinq catégories d'emploi ayant le plus d'employés saisonniers parmi les employeurs

TITRE	NOMBRE
Manœuvre de la transformation du poisson	Plus de 250
Autre manœuvre des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	24
Guide interprétatif	13
Caissier / caissières	15
Commis de soutien administratif	6

3.3 Emplois en augmentation

Dans le tableau ci-dessous nous relatons les employeurs qui ont une augmentation en nombre d'employés en 2014. Nous pouvons constater que les emplois liés à la santé ont accru dans la région.

Cinq catégories d'emploi ayant eu des augmentations du nombre d'employés en 2014

TITRE	NOMBRE
Pharmacienne et autre personnel de soutien des services de santé	3
Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	4
Charpentier	1
Manœuvres de la transformation de poisson	11
Autre personnel de soutien des services de santé	2

3.4 Emplois en réduction

Dans ce prochain tableau nous observons les réductions du nombre d'employés sur le marché du travail. Les réductions sont égales entre le secteur primaire et tertiaire.

Cinq catégories d'emploi ayant eu des réductions du nombre d'employés en 2014

TITRE	NOMBRE
Manœuvres de la transformation de poisson	5
Caissier/caissière	1
Agents/agentes d'administration	2
Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	1
Plombier	1

3.5 Retraites anticipées

Dans cette partie, nous présentons une série de tableaux permettant de situer les projections en matière d'emploi.

Le tableau ci-dessous présente les cinq types d'emplois avec le plus grand nombre de retraites anticipées dans les trois prochaines années. Les emplois de charpentier, électricien et plombier représentent sept retraites anticipées et nécessitent un diplôme collégial.

Cinq catégories d'emploi ayant le plus grand nombre de retraites anticipées d'ici trois ans

TITRE	NOMBRE
Charpentier	5
Manœuvres dans la transformation de poisson	2
Électricien	1
Plombier	1
Caissier/caissière	2

3.6 Emplois en demande

On observe dans le tableau ci-dessous, que les postes de charpentier, manoeuvre dans la transformation de poisson et mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus vont augmenter dans les prochaines 3 années. La plupart de ces emplois n'exige pas d'études postsecondaires.

Cinq catégories d'emploi ayant le plus grand nombre d'augmentations prévues dans les trois prochaines années

TITRE	NOMBRE
Manoeuvre dans la transformation de poisson	40
Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	3
Plombiers	1
Agents/agentes d'administration	1
Charpentier	13

3.7 Groupe d'âge, catégorie d'emploi et nombre d'employés chez les employeurs

Veuillez trouver dans le tableau ci-dessous les occupations, groupes d'âge et le nombre d'employés des employeurs sondés. Notons que certains employeurs n'ont pas voulu fournir les chiffres en ce qui a trait aux âges. Le secteur primaire, sans compter les pêcheurs et travailleurs de pont, est celui qui embauche le plus de travailleurs avec plus de 200 travailleurs. En ce qui concerne le secteur secondaire il emploie 50 travailleurs alors que le secteur tertiaire regroupe 43 travailleurs pour un total de près de 350 travailleurs identifiés par les employeurs participants au sondage.

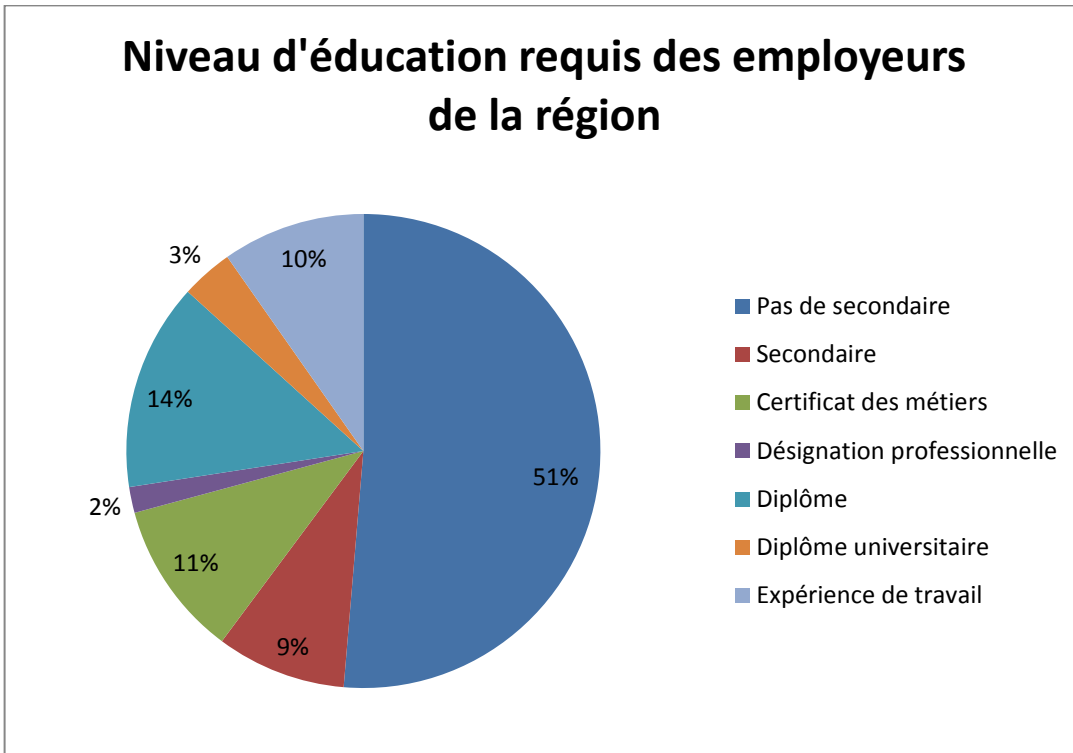
CATÉGORIE D'EMPLOI PAR GROUPE D'ÂGE		
CODE NOC	CATÉGORIE D'EMPLOI	NOMBRE D'EMPLOYÉS
15-24 ans		
9618	Manœuvres dans la transformation du poisson	19
6711	Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	8
7265	Soudeur/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	3
7321	Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	1
7271	Charpentiers	3

25 à 34 ans		
9618	Manceuvres dans la transformation du poisson	15
1441	Commis de soutien administratif	3
6611	Cassiers/caissières	2
7265	Soudeur/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	3
7271	Charpentiers	8
35 à 44 ans		
9618	Manceuvres dans la transformation du poisson	27
1441	Commis de soutien administratif	8
7312	Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	2
7271	Charpentiers	8
7265	Soudeur/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	4
45 à 54 ans		
9618	Manceuvres dans la transformation du poisson	36
1441	Commis de soutien administratif	13
6611	Cassiers/caissières	4
7265	Soudeur/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	2
7271	Charpentiers	7
55 à 65 ans		
9618	Manceuvres dans la transformation du poisson	26
1441	Commis de soutien administratif	6
7271	Charpentiers	9
7265	Soudeur/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	3
6611	Cassiers/caissières	4

3.8 Éducation et compétences recherchées

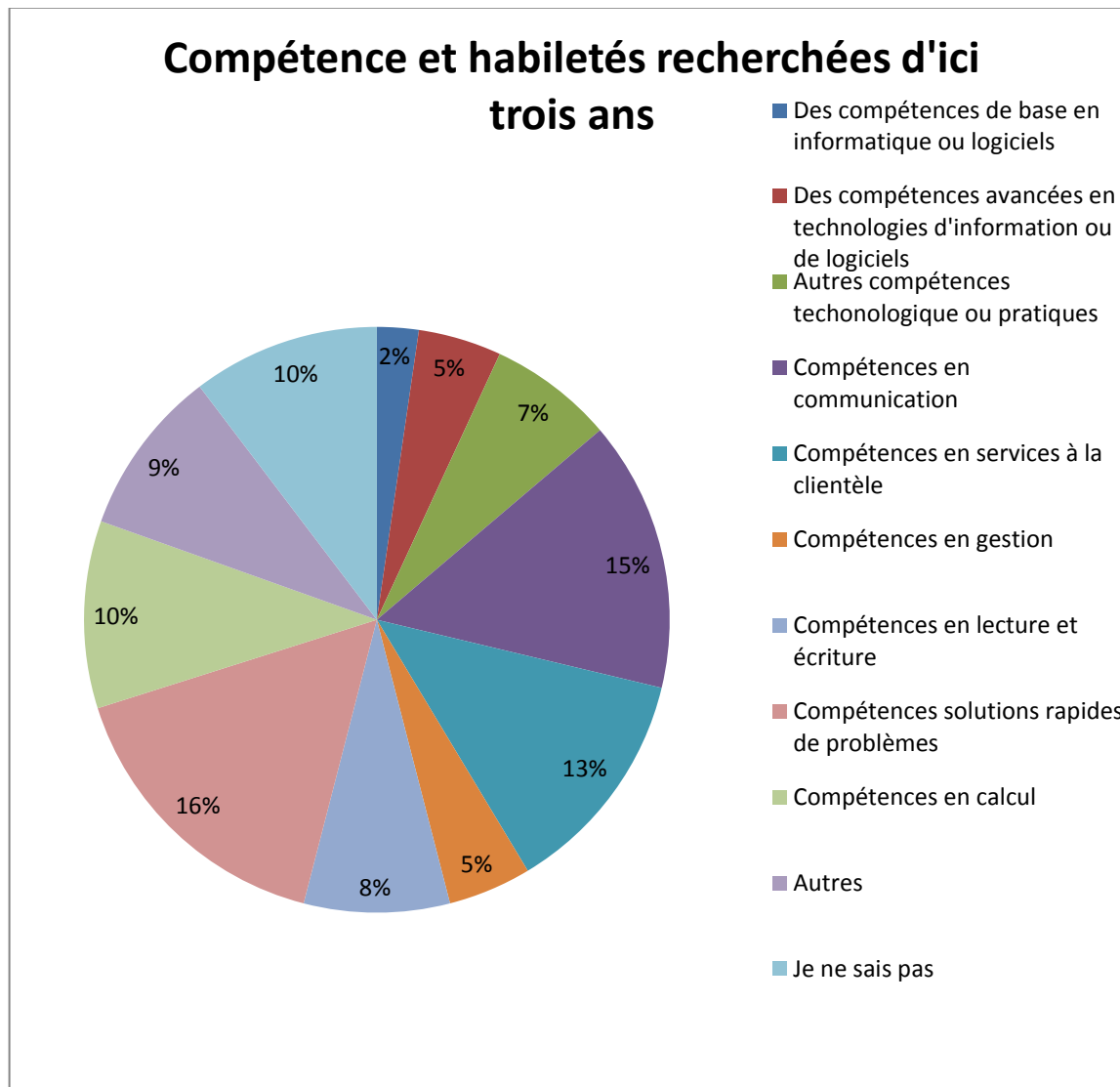
Parmi les employeurs sondés, quatorze pourcent (14%) requièrent un diplôme, tandis que neuf pourcent (9%) requièrent des diplômé du secondaire, onze pourcent (11%) des employeurs requièrent un certificat de métiers, trois pourcent (3%) un diplôme universitaire, dix pourcent (10%) une

expérience de travail, cinquante et une pourcent (51%) ne requièrent pas de secondaire et deux pourcent (2%) une désignation professionnelle.



3.9 Compétence et habiletés recherchées d'ici trois ans

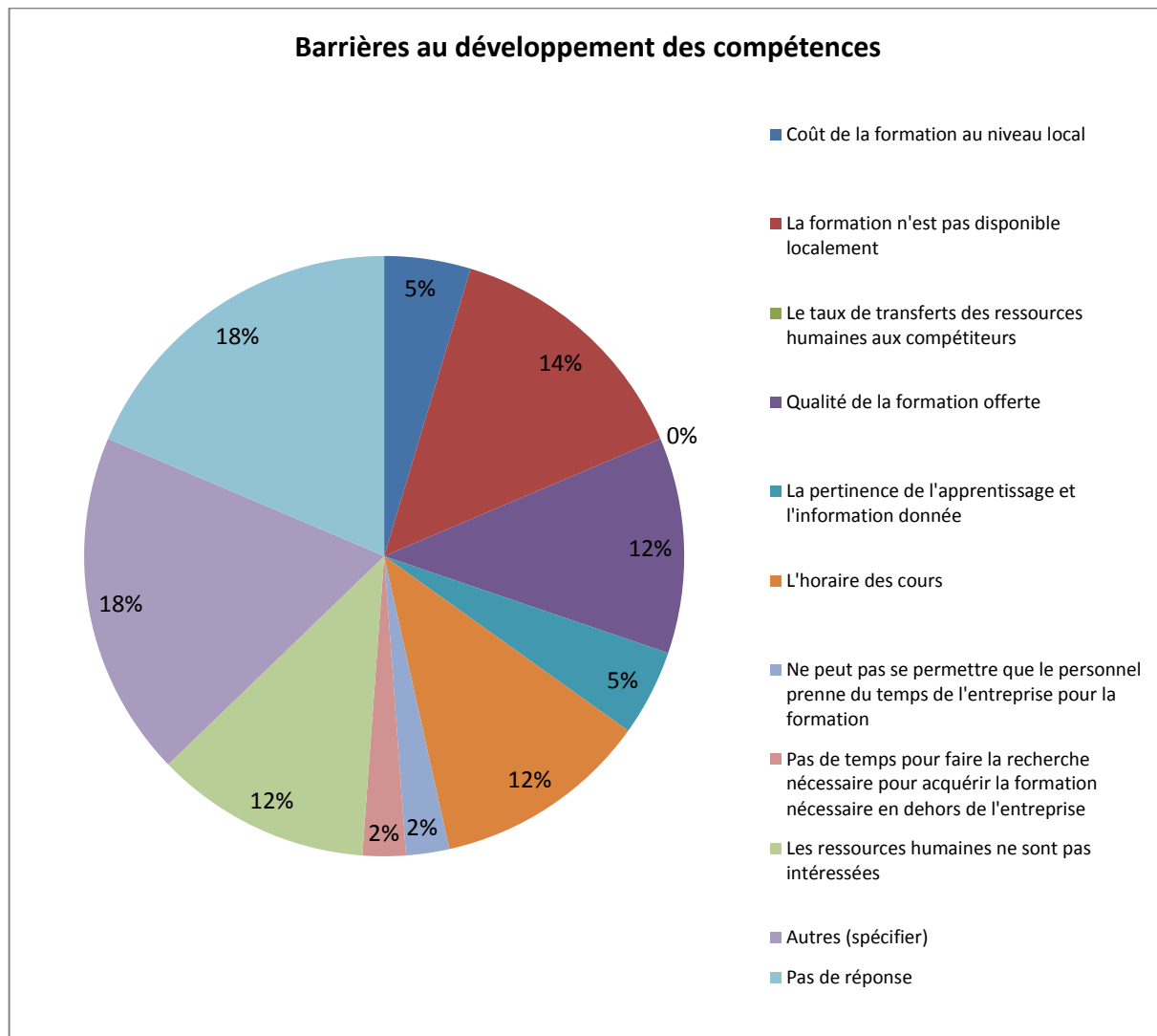
Nous avons également demandé aux employeurs quelles compétences seraient importantes pour eux. Le graphique met en lumière les compétences recherchées par les employeurs.



Nous observons que des compétences en solutions rapides de problèmes sont la plus importante requise pour seize pourcent (16%) des répondants. Les compétences en communication sont à quinze pourcent (15%), suivi des compétences en services à la clientèle pour treize pourcent (13%). Des compétences en calcul est important pour dix pourcent (10%) alors que des compétences en gestion se situent à cinq pourcent (5%). Mentionnons que dans la catégorie « autres » les répondants mentionnent des compétences technologiques ou pratiques représentant sept pourcent (7%) alors que huit pourcent (8%) mentionnent les compétences en lecture et écriture. De plus des compétences en bonne attitude au travail, comportement au travail, et travailler en équipe sont indiquées pour neuf pourcent (9%).

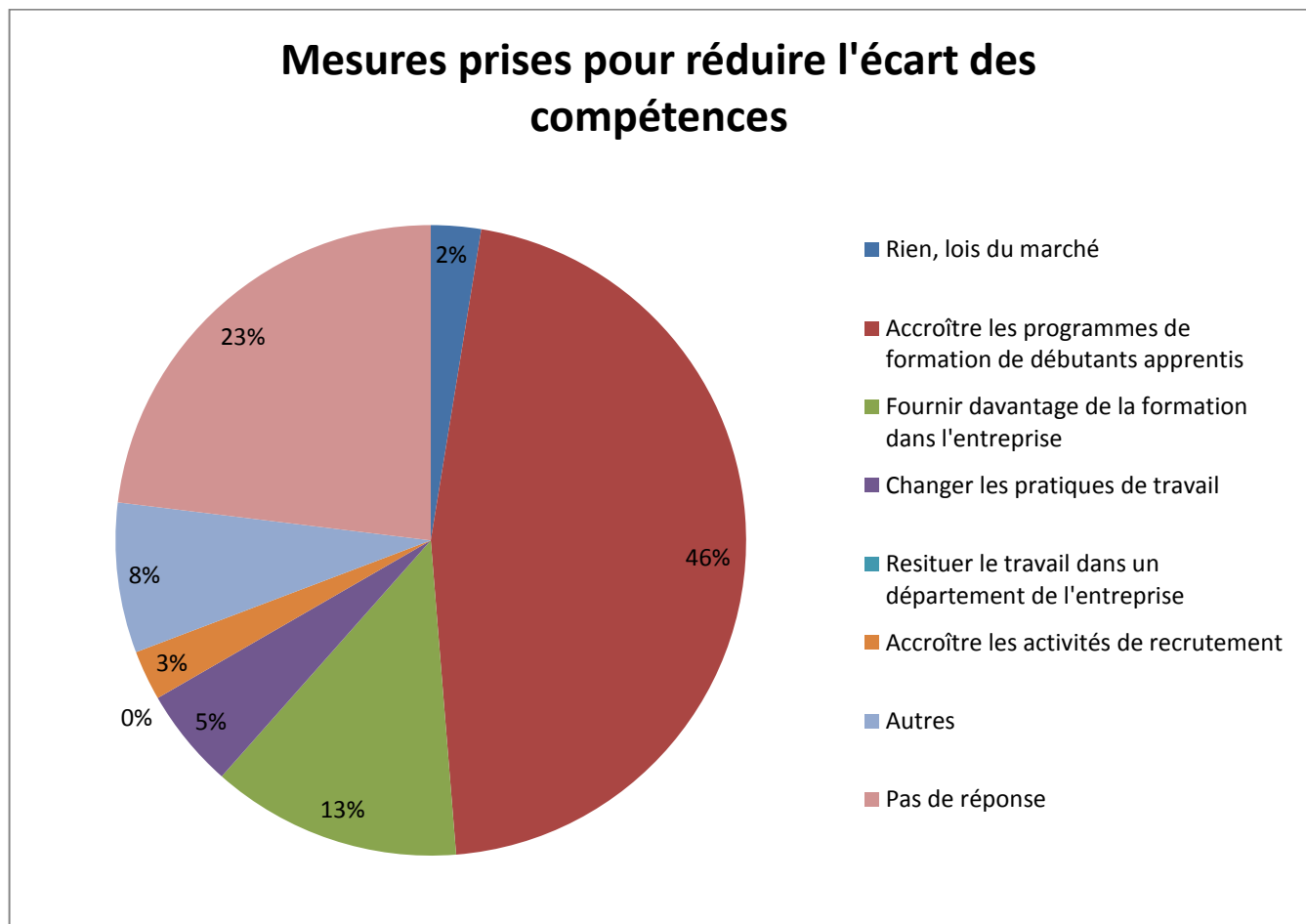
3.10 Barrières au développement des compétences

Le prochain tableau relate les questions en ce qui concerne la formation fournie localement. En 2008, cinquante-huit pourcent (58%) des employeurs ont indiqué que la formation n'est pas disponible localement. Cette année, quatorze pourcent (14%) ont indiqué que la formation n'est pas disponible localement. Notons que ce n'est pas les mêmes employeurs qui ont été sondés en 2015. Douze pourcent (12%) indiquent l'horaire des cours, douze pourcent (12%) la qualité de la formation offerte, cinq pourcent (5%) le coût de la formation au niveau local et cinq pourcent (5%) pour la pertinence. Dix-huit pourcent (18%) avaient autres réponses et indiquaient qu'il n'y a pas de besoin pour la formation. Si une formation est offerte, l'employeur ou le responsable de la production s'occupe de cette formation en milieu de travail.



3.11 Mesures prises pour réduire l'écart des compétences

Ce tableau met en évidence les mesures prises pour réduire l'écart de compétences. En comparaison avec le sondage de 2009 alors que quarante-trois pourcent (43%) ont répondu « fournir davantage de la formation dans l'entreprise » nous retrouvons treize (13%) qui ont répondu ainsi dans ce sondage. En 2015, quarante-six pourcent (46%) ont accru les programmes de formation de débutants apprentis, trois pourcent (3%) ont intensifié les activités de recrutement alors que quatorze pourcent (14%) indiquent « rien, lois du marché ». Douze pourcent (12%) ont changé les pratiques de travail et sept pourcent (7%) indiquent « autres », soit qu'ils n'ont pas de formation interne pour les employés. Notons que vingt-trois pourcent (23%) n'ont pas répondu puisqu'ils pensent que les travailleurs ont les compétences nécessaires. Huit pourcent (8%) des employeurs font du mentorat au travail.



3.12 Pratiques et opportunités de formation

Dans le cadre de ce sondage, nous avons ajouté cinq (5) nouvelles questions liées aux pratiques de formation, le type de cours nécessaires pour aider les employés à accroître leurs compétences, les opinions sur les avantages et désavantages d'investir dans la formation des employés, et finalement, ce que les employeurs cherchent comme aptitude technique et compétences futures des employés. Les employeurs font parfois venir des facilitateurs de l'extérieur faire la formation.

En ce qui concerne **les pratiques de formation** chez les employeurs sondés, la grande majorité offre l'orientation et la formation en milieu de travail, ou à l'interne. Les pratiques de formation se font, pour la plupart à l'interne par les propriétaires ou le gestionnaire de la production et touchent notamment l'orientation de l'employé, les politiques et procédures et la sécurité au travail. Les employeurs font parfois venir des facilitateurs de l'extérieur dépendant de leurs besoins.

En réponse à la question concernant le **type de cours qui aiderait aux employés à perfectionner leurs compétences**, les cours de SIMDUT, les premiers soins, espace confiné, protection contre les chutes, cours de boulangerie ont été identifiés pour les secteurs primaire et secondaire. Le secteur tertiaire cherche des formations en gestion des ressources humaines, marketing, gestion des affaires, simple comptable et services à la clientèle.

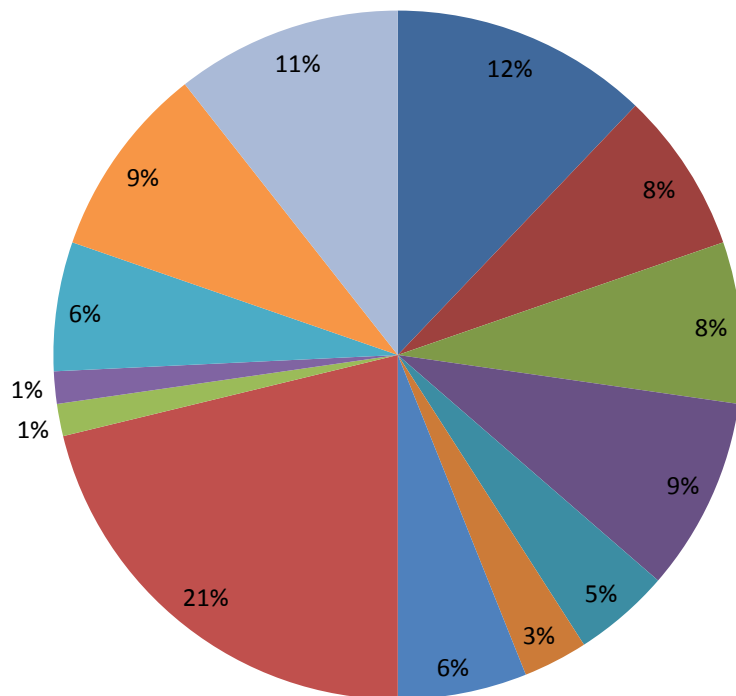
Les répondants sondés ont été demandés **d'identifier les besoins de formation**. Les employeurs prévoient davantage de besoins de formations pour répondre aux règlements gouvernementaux et pour mettre à jour le personnel dans l'informatique de base, l'éthique au travail et la résolution de problèmes.

3.13 Impact sur les employeurs causés par la difficulté de recrutement d'employés

Selon le tableau ci-dessous, onze pourcent (11%) des entreprises indiquent des défis à prendre de l'expansion, à cause d'une pénurie de main d'œuvre. Douze pourcent (12%) des employeurs signalent des pertes en affaires aux compétiteurs alors que neuf pourcent (9%) rencontrent des défis à rencontrer les objectifs de services aux clients. Vingt et un pourcent (21%) indiquent des coûts accrus par l'usage de surtemps, la sous-traitance, ou l'accroissement temporaire des ressources humaines.

En ce qui concerne les employeurs qui ont répondu « autres », ils ont indiqué des difficultés à retenir des employés de métiers à cause des salaires payés et conditions de travail dans les provinces de l'Ouest (Alberta, Saskatchewan). Également, certains employeurs pourraient accroître la ligne de production cependant, il n'y a pas assez d'employés pour ce faire et accroître les heures de travail ne fait qu'accroître le niveau de stress chez les employés. De plus la compétition pour les travailleurs devient de plus en plus un facteur dans la rétention des travailleurs.

Impacts sur les entreprises causés par la difficulté de recrutement d'employés



■ Perte d'affaires aux concurrents

■ Perte de qualité du service

■ Retrait complet de l'offre de certains produits/services

■ Défis de rencontrer les objectifs de services aux clients

■ Défis pour introduire des changements technologiques

■ Difficultés à introduire des nouvelles pratiques de travail/innovation

■ Augmentation de perte de ressources humaines

■ Coûts accrus par l'usage de surtemps, la sous-traitance, ou l'accroissement temporaire des ressources humaines

■ Coûts de recrutement élevés par le placement d'annonces, agences de recrutement, etc

■ Perte d'efficacité- accroissement des inefficacités

■ Ne peut pas faire de l'expansion ou rencontrer les cibles de croissance

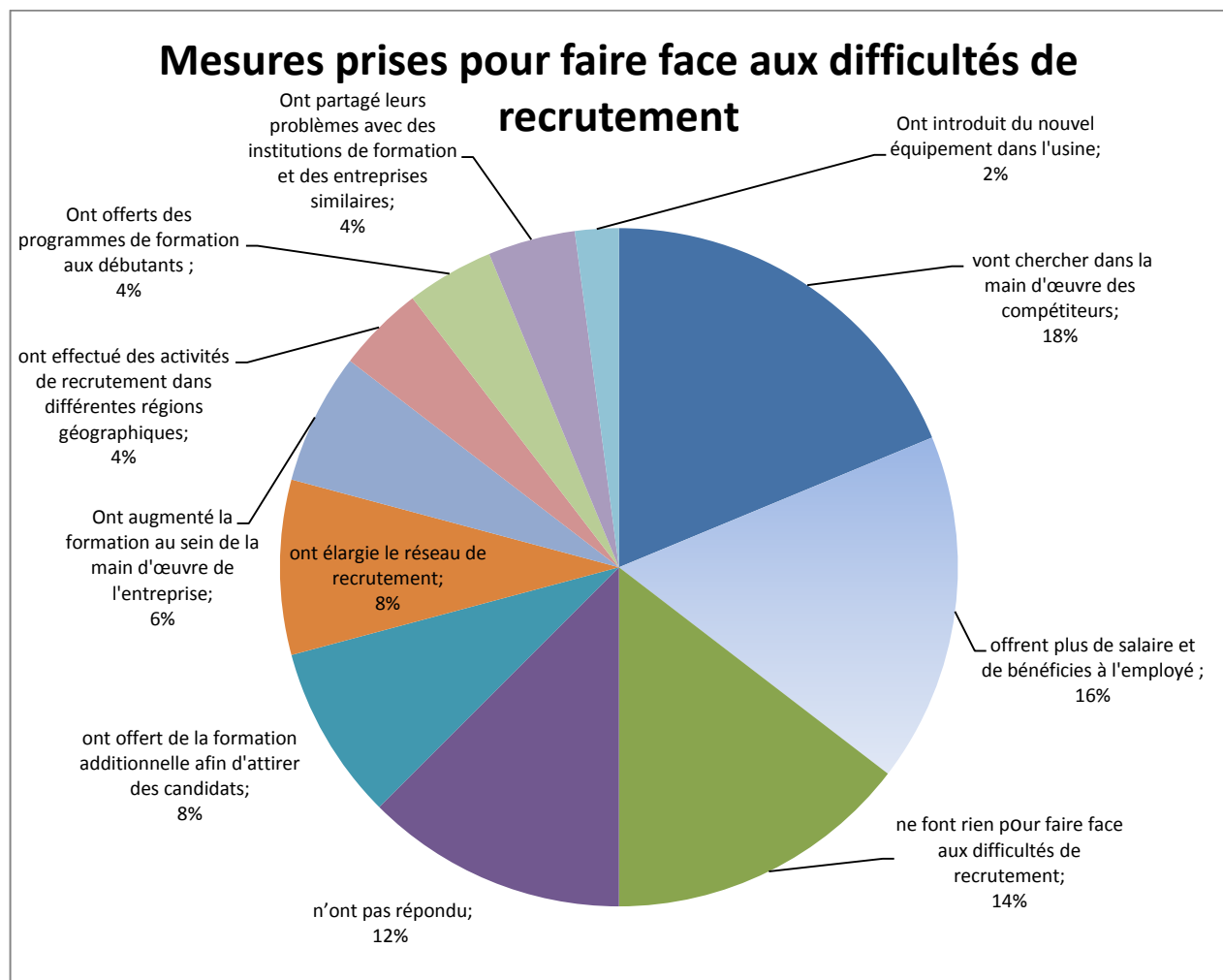
■ Autre

■ Pas de réponse

3.14 Mesures prises pour faire face aux difficultés de recrutement

Nous avons demandé aux répondants de nous faire part des mesures prises pour faire face aux difficultés de recrutement. Les données ci-dessous précisent les moyens utilisés par les employeurs pour pallier aux difficultés de recrutement.

- Dix-huit pourcent (18%) puisent dans la main d'œuvre des compétiteurs;
- Seize pourcent (16%) offrent plus de salaire et de bénéfice à l'employé;
- Quatorze pourcent (14%) ne font rien pour faire face aux difficultés de recrutement;
- Treize pourcent (13%) effectuent du recrutement dans différentes régions géographiques;
- Huit pourcent (8%) partagent leurs problèmes avec les institutions et les entreprises similaires dans le secteur privé ou non lucratif;
- Huit pourcent (8%) tentent d'élargir le réseau de recrutement
- Huit pourcent (8%) offrent de la formation additionnelle afin d'attirer des candidats
- Six pourcent (6%) augmentent la formation au sein de la main d'œuvre de l'entreprise
- Quatre pourcent (4%) offrent des programmes de formation des débutants ont été accrus
- Deux pourcent (2%) ont répondu "autres"



3.15 Causes des difficultés à remplir des postes

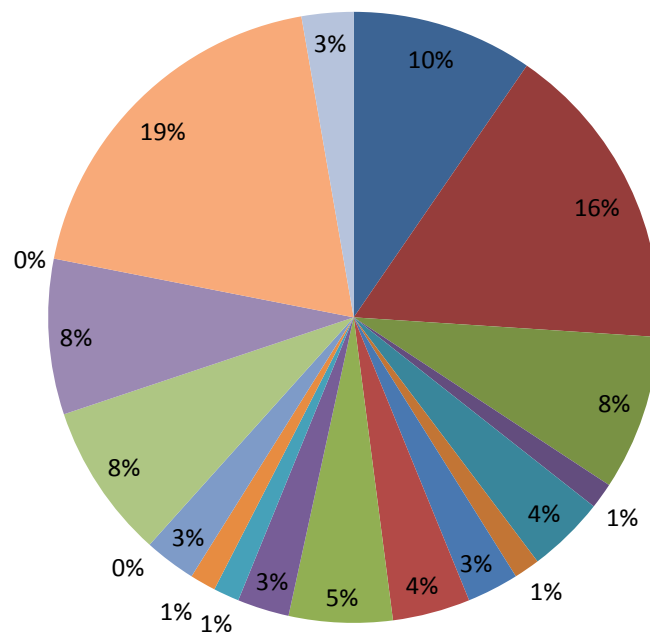
Cette question cherche à déterminer les raisons pourquoi certains postes sont difficiles à remplir. De cette façon, nous pouvons déterminer si les causes sont issues de l'employeur et ses capacités ou non de combler les postes ou les candidates ou candidats disponibles sur le marché du travail. Pour ce faire, nous avons offert aux répondants une série de possibilités de réponses.

En 2009, la cause principale pour les difficultés à remplir des postes (soixante-treize pourcent (73,2%) était l'absence de candidats en mesure de travailler au taux du marché. Dans le cadre de ce sondage ce n'est plus la principale cause étant à dix pourcent (10%).

- Seize pourcent (16%) indiquent le manque de motivation ou bonnes attitudes des candidats;
- Dix pourcent (10%) indiquent que les candidats n'ont pas les compétences recherchées;
- Huit pourcent (8%) indiquent la nature du travail saisonnier;
- Huit pourcent (8%) relatent trop de compétition des autres employeurs;
- Cinq pourcent (5%) notent l'absence de candidats intéressés dans ce type de travail;
- Quatre pourcent (4%) notent l'absence de candidats en mesure de travailler au taux du marché;
- Quatre pourcent (4%) indiquent climat économique favorable;
- Quatre pourcent (4%) indiquent climat économique défavorable;
- Trois pourcent (3%) notent l'absence de ressources pour le recrutement efficace;
- Trois pourcent (3%) indiquent la pauvre image du secteur;
- Trois pourcent (3%) indiquent que l'emploi nécessite des heures en soirée - heures indésirables;
- Un pourcent (1%) indique une pauvre progression de carrière - manque d'opportunités de progresser dans une carrière;
- Un pourcent (1%) indique que l'entreprise n'est pas capable de payer les taux du marché;
- Un pourcent (1%) indique que les personnes compétentes ne veulent pas déménager dans la région;
- Dix-neuf pourcent (19%) autres : Les raisons varient et sont surtout axées sur des causes externes aux employeurs.

Causes des difficultés

- Les candidats n'ont pas les compétences que nous cherchons
- Manque de motivation ou bonnes attitudes des candidats
- Les candidats n'ont pas l'expérience requise
- Climat économique défavorable
- Climat économique favorable
- L'entreprise n'est pas capable de payer les taux du marché
- L'emploi nécessite des heures en soirée-heures indésirables
- Absence de candidats en mesure de travailler au taux du marché
- Absence de candidats intéressés dans ce type de travail
- Absence de ressources pour le recrutement efficace
- Les personnes compétentes ne veulent pas déménager dans la région
- Pauvre progression de carrière-manque d'opportunités de progresser dans une carrière
- Pauvre image du secteur
- Région isolée- pauvre système de transport public
- Travail saisonnier
- Trop de compétition des autres employeurs
- Absence de services de garde d'enfant

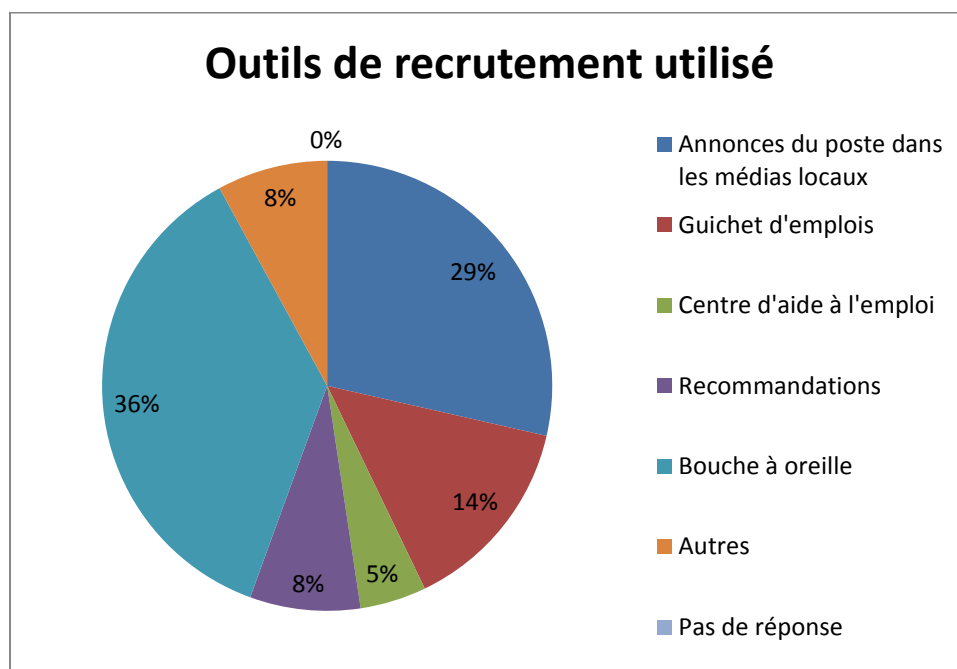


3.16 Outils de recrutement utilisés

Nous avons demandé à toutes les entreprises comment ils annoncent pour les postes disponibles dans leur entreprise.

Le bouche à oreille est utilisé par trente-six pourcent (36%) des employeurs et huit pourcent (8%) selon une recommandation. Vingt-neuf pourcent (29%) annoncent dans les médias locaux alors que quatorze pourcent (14%) des employeurs utilisent le guichet d'emploi. Les Centres d'aide à l'emploi sont utilisés par cinq pourcent (5%) des employeurs alors que cinq pourcent (5%) ont répondu « autres », les médias sociaux, tel que Facebook, les sites Web de l'employeur et de l'entreprise et Career Beacon.

Dans une petite communauté comme celle d'Argyle, il n'est pas rare que les employeurs passent le mot par le bouche-à-oreille ou recommandations d'embauche.



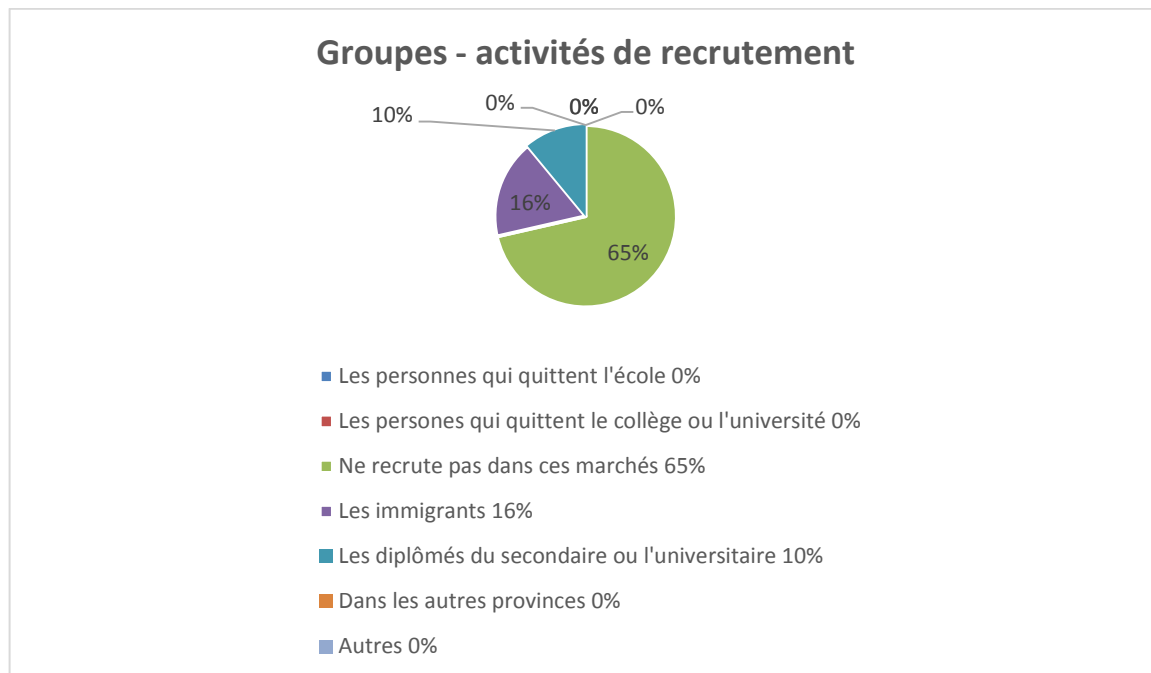
En 2008, la plupart des employeurs utilisaient les voies de recommandation et le bouche-à-oreille.

3.17 Activités de recrutement des entreprises auprès de quels groupes

Nous avons demandé aux entreprises si elles visent à l'embauche un des éléments suivants.

Soixante-cinq pourcent (65%) ont indiqué qu'ils ne recrutent dans aucun des marchés mentionnés et seize pourcent (16%) indiquent auprès des immigrants et dix pourcent (10%) ciblent les diplômés du secondaire ou universitaire.

Il semblerait que des usines de poissons embauchent des immigrants puisqu'ils sont incapables de trouver la main d'œuvre localement.





INTRODUCTION

Bonjour, je m'appelle _____ et je téléphone de la part du Conseil de développement économique de la Nouvelle-Écosse pour administrer un sondage sur les besoins actuels et futurs de la main d'œuvre dans votre entreprise

Est-ce que je peux parler avec _____

Le Conseil de développement économique de la Nouvelle-Écosse effectue une recherche sur la situation des ressources humaines des entreprises et groupes de la région. Toute information que vous partagée avec nous sera strictement confidentielle. Les résultats du sondage d'entreprises dans les régions acadiennes de la province seront rendus publics au cours de l'hiver 2015 et font partie d'une démarche visant à aligner les besoins et compétences en ressources humaines avec ceux du marché du travail. Je vous remercie d'avoir accepté de faire partie de cette initiative du CDÉNÉ.

Je désire confirmer l'information ci-dessous de votre entreprise

INFORMATION SUR L'ENTREPRISE

1. Date du sondage _____
2. Nom de l'entreprise : _____
3. Adresse civique : _____
4. Adresse postale : _____
5. Village : _____
6. Région/Comté _____
7. Province : **Nouvelle-Écosse**
8. Code Postal : _____
9. # de téléphone de l'entreprise _____
10. # de télécopieur : _____
11. Site Web : _____
12. Personne contact : _____
13. Courriel : _____

14. Type d'entreprise : (Sélectionnez un)

✓

Catégories	Code NAICS
Agriculture, forêts, pêche chasse	11
Mines	21
Utilités publiques	22
Construction	23
Manufacture	31
Vente en gros	42
Ventes au détail	44-45
Transportation et entreposage	48-49
Technologies de l'information	51
Finances et assurances	52
Vente immobilière, location à court et à long terme	53
Professionnel, services scientifiques et techniques	54
Gestion d'entreprises et compagnies	55
Support administratif et gestion des déchets-services de remédiation	56
Services en éducation	61
Santé et assistance sociale	62
Arts, loisirs et récréation	71
Accommodation et services de nourriture	72
Autres services (sauf l'administration publique)	81
Administration publique	92

15. Est-ce que vous pouvez décrire les produits / services de votre entreprise?

16. En quelle année fut fondée votre entreprise? _____

17. Est-ce qu'il existe des défis significatifs dans le secteur des affaires qui, selon vous, freinent la croissance de votre entreprise? (Sélectionnez tous ceux qui appliquent)

✓	Réponses possibles	Code
	Exportation et le troc	01
	Les structures de taxes	02
	La disponibilité de main d'œuvre qualifiée	03
	Accès au capital	04
	L'environnement d'affaires dans cette municipalité	05
	L'environnement d'affaires dans la province	06
	Autres (spécifier)	33
	Pas de réponse	99

18. Quel est le statut légal de votre entreprise? (Sélectionnez un)

✓ Réponses possibles	Code
Propriétaire unique	01
Coopérative	02
Corporation limitée en responsabilité	03
Sans but lucratif	04
Autre (spécifier)	33
Pas de réponse	99

19. Nombre de ressources humaines qui travaillent dans cette région? _____

OCCUPATION PAR GROUPE

A1 A combien s'est élevé le nombre total de salariés dans votre entreprise ?

	TOTAL	HOMMES	FEMMES
Effectif total au 31.12. 2014			
Effectif total au 31.12. 2013			

A2 À combien s'est élevé le nombre total d'heures travaillées de tous les travailleurs de votre entreprise en 2013

Heures

A3 À combien s'est élevé le Total des coûts salariaux directs et indirect pour l'ensemble des Salaires de votre entreprise en 2013

Dollars.

A4 Votre entreprise a-t-elle introduit en 2013 **des biens et services nouveaux ou fortement améliorés** ou mis en œuvre de **nouvelles méthodes** pour produire ou livrer ces biens et services ?

OUI

NON

20. Quelles sont les 5 types d'emplois significatifs dans votre entreprise (Significatif implique le type d'emploi qui a le plus de personnes ou des postes clés dans votre entreprise?)

CODE NOC	TITRE - DESCRIPTION	# EMP PERMANENT (8mois +)	#EMP SAISONNIER
-------------	---------------------	----------------------------------	--------------------

(4 chiffres

(- de 8 mois)

Q20A

Q20B

Q20C

Q20D

Q20E

21. Quel est le nombre de vos ressources humaines par catégorie d'âge pour chaque occupation? (Sélectionnez un pour chaque occupation)

Groupe d'âge	Q20A	Q20B	Q20C	Q20D	Q20E	Code
15 - 24 ans						01
25 - 34 ans						02
35 - 44 ans						03
45 - 54 ans						04
55 - 65 ans						05
Pas de réponse						99

22. Combien de vos ressources humaines dans ces occupations prendra leur retraite dans les prochains trois ans?

RESSOURCES HUMAINES Q20A # Q20B # Q20C # Q20D # Q20E #

Insérer le nombre
d'employés par occupation

23. Quel est en moyenne le niveau d'éducation requis pour les ressources humaines débutant dans ces occupations? (Sélectionnez un pour chaque occupation)

Niveau d'éducation	Q20A	Q20B	Q20C	Q20D	Q20E	Code
Pas de secondaire						01
Secondaire						02
Certificat des métiers						03
Désignation professionnelle						04
Diplôme						05
Degré universitaire						06
Expérience de travail						07
Autre (spécifier)						33
Pas de réponse						99

24. Avez-vous eu des augmentations ou réductions dans ces occupations dans la dernière année? (Janvier 2014 à Décembre 2014)

Q20A # Q20B # Q20C # Q20D # Q20E #

Augmentations

Réductions**Total (+/-)**

25. Pourriez-vous estimer les augmentations ou les réductions significatives dans les occupations pour les prochains trois ans? :

Q20A # Q20B # Q20C # Q20D # Q20E # AUTRE AUTRE

Augmentation**Réduction****Total (+/-)**

26. Éprouvez-vous des difficultés à remplir des postes dans ces occupations? (Sélectionnez un pour chaque occupation

	Q20A	Q20B	Q20C	Q20D	Q20E	Code
Oui						01
Non						02
Pas de réponse						99

27. Quelles sont, selon vous, les causes des difficultés à remplir vos postes? (Sélectionner tous ceux qui s'appliquent)

✓	Réponses possibles	Code
	Les candidats n'ont pas les compétences que nous cherchons	01
	Manque de motivation ou bonnes attitudes des candidats	02
	Les candidats n'ont pas l'expérience requise	03
	Climat économique défavorable	04
	Climat économique favorable	05
	L'entreprise n'est pas capable de payer les taux du marché	06
	L'emploi nécessite des heures en soirée – heures indésirables	07
	Absence de candidats en mesure de travailler au taux du marché	08
	Absence de candidats intéressés dans ce type de travail	09
	Absence de ressources pour le recrutement efficace	10
	Les personnes compétentes ne veulent pas déménager dans la région	11
	Pauvre progression de carrière – manque d'opportunités de progresser	12

dans une carrière	
Pauvre image du secteur	13
Région isolée – pauvre système de transport public	14
Travail saisonnier	15
Trop de compétition des autres employeurs	16
Absence de services de garde d'enfant	17
Autres (spécifier)	33
Pas de réponse	99

**28. Quel impact, s'il y en a, que cette difficulté de recrutement a sur votre entreprise?
(Sélectionnez tous ceux qui appliquent**

✓	Réponses possibles	Code
	Perte d'affaires aux compétiteurs	01
	Perte de qualité du service	02
	Retrait complet de l'offre de certains produits / services	03
	Défis de rencontrer les objectifs de services aux clients	04
	Défis pour introduire des changements technologiques	05
	Difficultés à introduire des nouvelles pratiques de travail / innovation	06
	Augmentation de perte de ressources humaines	07
	Coûts accrus par l'usage de surtemps, la sous traitance, ou l'accroissement temporaire des ressources humaines	08
	Coûts de recrutement élevés par le placement d'annonces, agences de recrutement, etc.	09
	Perte d'efficacité – accroissement des inefficacités	10
	Ne peut pas faire de l'expansion ou rencontrer les cibles de croissance	11
	Autres (spécifier)	33
	Pas de réponse	99

**29. Quelles mesures avez-vous prises pour faire face aux difficultés de recrutement?
(Sélectionnez tous ceux qui s'appliquent)**

✓	Réponses possibles	Code
	Offert plus de salaire et de bénéfices à l'employé	01
	Offert de la formation additionnelle afin d'attirer des candidats	02
	Recrutement effectué dans différentes régions géographiques	03
	Expansion du réseau de recrutement	04
	Relations publiques accrues afin d'améliorer l'image de l'entreprise	05
	La formation accrue au sein de la main d'œuvre de l'entreprise	06
	Les programmes de formation des débutants ont été accrues	07
	Changements dans les pratiques de travail (heures flexibles, télétravail, travail à la maison.)	08
	Fournit l'aide dans la garde d'enfant	09
	Partager mes problèmes avec les institutions de formation et les entreprises similaires dans le secteur privé ou non lucratif	10
	Introduit du nouvel équipement dans l'usine	11
	Chercher dans la main d'œuvre de mes compétiteurs	12
	Usage accru d'Agences de recrutement extérieures et à l'international – personnes temporaires internationales	13
	Rien n'a été fait	14
	Autres (spécifier)	33
	Pas de réponse	99

30. En termes de compétences et d'habiletés de votre main d'œuvre, lesquels seront importants dans les prochains 3 ans? (Sélectionnez tous ceux qui s'appliquent)

✓	Réponses possibles	Code
	Des compétences de base en informatique ou logiciels	01
	Des compétences avancées en technologies d'information ou de logiciels	02
	Autres compétences technologiques ou pratiques	03
	Compétences en communication	04

Compétences en services à la clientèle	05
Compétences en gestion	06
Compétences en lecture et écriture	07
Compétences en solutions rapides de problèmes	08
Compétences en calcul	09
Autres (spécifier)	33
Je ne sais pas	99

31 Quelles sont les pratiques actuelles de formation à votre entreprise ou organisme?

32 Quel type de cours aidera les employés à perfectionner leurs compétences?

33 Selon vous quels sont les avantages et désavantages d'investir dans la formation pour vos employés?

34 Dans quel domaine voyez-vous présentement un besoin de formation? Quelles tâches?

35 Quelles sont, de façon générale, les aptitudes techniques et les compétences qui sont considérées comme importantes pour le développement de votre entreprise dans les années à venir?

36 Quelles mesures, s'il y en a, avez-vous prise pour réduire l'écart dans les compétences? (Sélectionnez tous ceux qui s'appliquent)

✓	Réponses possibles	Code
	Rien, lois du marché	01
	Accroître les programmes de formation de débutants apprentis	02
	Fournir davantage de la formation dans l'entreprise	03
	Changer les pratiques de travail	04
	Resituer le travail dans un département de l'entreprise	05
	Accroître les activités de recrutement	06
	Autres (spécifier)	33
	Pas de réponse	99

37 Est-ce que vous avez des activités de recrutement auprès de? : (Sélectionnez tous ceux qui s'appliquent)

✓	Réponses possibles	Code
	Les personnes qui quittent l'école?	01
	Les personnes qui quittent le collège ou l'université?	02
	Les gradués du secondaire / université?	03
	Les autres provinces?	04
	Les immigrants?	05
	Ne recrute aucun des marchés ci-dessus.	06
	Autres (spécifier)	33
	Pas de réponse	99

38 Quels outils utilisez-vous pour faire le recrutement des ressources humaines? (Sélectionnez tous ceux qui s'appliquent)

✓	Réponses possibles	Code
	Annonces du poste dans les médias locaux	01
	Guichet d'emplois	02
	Centre d'aide à l'emploi	03

Recommandations	04
Bouche à oreille	05
Autres (spécifier)	33
Pas de réponse	99

39 Éprouvez-vous des difficultés à recruter, soit à l'interne ou l'externe, des services dans les métiers traditionnels?

OUI



NON



Si oui, quels métiers? _____

40 Quels facteurs constituent des barrières au développement des compétences des ressources humaines dans l'entreprise? (Sélectionnez tous ceux qui s'appliquent)

✓	Réponses possibles	Code
	Coût de la formation au niveau local	01
	La formation n'est pas disponible localement	02
	Le taux de transferts des ressources humaines aux compétiteurs	03
	Qualité de la formation offerte	04
	La pertinence de l'apprentissage et l'information donnée	05
	L'horaire des cours	06
	Ne peut pas se permettre que le personnel prenne du temps de l'entreprise pour la formation	07
	Pas de temps pour faire la recherche nécessaire pour acquérir la formation nécessaire en dehors de l'entreprise	08
	Les ressources humaines ne sont pas intéressées	09
	Autres (spécifier)	33
	Pas de réponse	99

41 Est-ce que vous embaucher des ressources humaines de l'extérieur de la région? Si oui, quel pourcentage?

✓	Région	Pourcentage	Code
	D'autres régions de la Nouvelle-Écosse	%	01
	Des provinces de l'Atlantique	%	02
	National	%	03
	Un autre pays	%	04
	<i>Total</i>	100%	05

42 Voulez-vous recevoir une copie finale du rapport?



NON