

# LES BESOINS ACTUELS ET FUTURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA RÉGION DE CHÉTICAMP

Rédigé par : Scott Aucoin, 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 national 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	05
1.1 But et objectifs	05
1.2 Méthodologie	05
2. RÉGION ET EMPLOYEUR	06
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	09
2.6 Secteur d'intervention	09
2.7 Implantation de nouvelles procédures	09
2.8 Défis freinant la croissance des employeurs	10
3. RESSOURCES HUMAINES	10
3.1 Emplois permanents	12
3.2 Emplois saisonniers	12
3.3 Emplois en augmentation	13
3.4 Emplois en réduction	13
3.5 Les retraites anticipées	13
3.6 Les emplois en demande	14
3.7 Groupes d'âge, occupation, et nombre d'employés chez les employeurs	14
3.8 Éducation et compétences recherchées	17
3.9 Compétences et habiletés recherchées d'ici trois ans	18
3.10 Barrières au développement des compétences	19
3.11 Mesures prises pour réduire l'écart de compétences	21
3.12 Impact sur les employeurs causés par la difficulté de recrutement d'employés	21
3.13 Mesures prises pour faire face aux difficultés de recrutement	22
3.14 Causes des difficultés à remplir des postes	23
3.15 Outils de recrutement utilisés	26
3.16 Activités de recrutement des entreprises auprès de quels groupes	26
<b>ANNEXE A Questionnaire du sondage</b>	<b>28</b>

## A. INTRODUCTION

Le rapport régional de sondage sur les besoins actuels et futurs en main d'œuvre de la région de Chéticamp a été rendu possible grâce à la contribution financière du programme Fonds Habilitation du Ministère Emploi et Développement Social Canada.

Au cours de l'hiver 2015, vingt-six (26) sondages ont été administrés auprès des employeurs qui embauchent des travailleurs dans la région de Chéticamp. Ce rapport relate les données obtenues spécifiquement pour cette région. Il vise à comprendre davantage les compétences recherchées et les formations potentielles en milieu de travail pour accroître les compétences des employés et de 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. Nous avons trié les données selon les secteurs primaire, secondaire et tertiaire et tous les secteurs confondus. Cette méthode permet une plus grande précision de données puisqu'elle permet de faire la distinction entre les industries plutôt saisonnières et celles qui fonctionnent à l'année longue.

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, 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 bénéficie aux intervenants de la région de Chéticamp.

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 visant à 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 vingt-six (26) employeurs et nous aide 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 de Chéticamp;
- b) Mesurer les variations actuelles sur la main d'œuvre utilisée au cours des dernières années et les projections 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**

Vingt-six (26) sondages ont été administrés dans la région de Chéticamp 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 sondés 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.

## **2. RÉGION ET L'EMPLOYEUR**

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

La subdivision A du Comté de Inverness comprend la région de Chéticamp et se trouve au Nord-Est de l'Île du Cap-Breton. Selon Statistiques Canada 2011, la subdivision A du comté d'Inverness comptait une population de 5 280, une réduction de 9,9% entre 2006 et 2011. 39,4% sont de la minorité linguistique française.

Traditionnellement, le taux de chômage dans la subdivision de recensement A du comté d'Inverness est élevé. Lors du moratoire sur le poisson de fond le taux de chômage a grimpé en 1996 à son plus haut taux de 28,3%. Depuis, le taux de chômage continue de diminuer pour atteindre 16,3% en 2011. Les moteurs économiques et d'emplois sont attribuables aux secteurs primaire et tertiaire. Chéticamp se trouve sur la piste Cabot au Cap-Breton. L'industrie touristique est donc très développée dans cette région.

La contribution du secteur primaire, plus spécifiquement l'industrie de la pêche, est importante pour l'économie de la communauté acadienne de la région de Chéticamp. Des employeurs sondés, seulement un provient du secteur primaire, mais les employés de cette entreprise représentent 34% des travailleurs dans la région. Il y a aussi une proportion importante des travailleurs impliqués dans les soins de santé avec vingt-cinq pourcent (25 %) des travailleurs, la vente au détail avec treize pourcent (13%) des emplois et les employés dans le secteur de la construction représentant cinq pourcent (5%) des travailleurs de cette région.

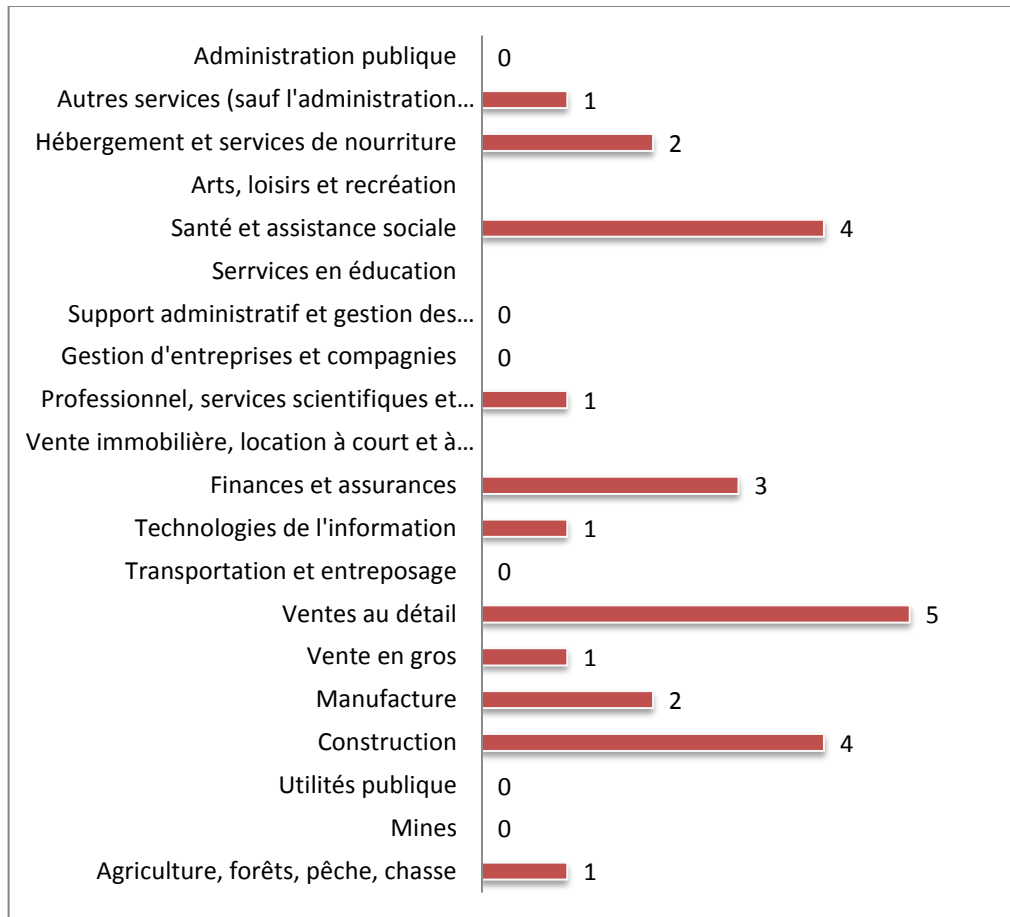
### **2.2 Employeurs sondés**

Il y a eu vingt-six (26) sondages administrés dans la région de Chéticamp. Seulement les employeurs ayant 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 même secteur.

### **2.3 Types d'employeurs sondés**

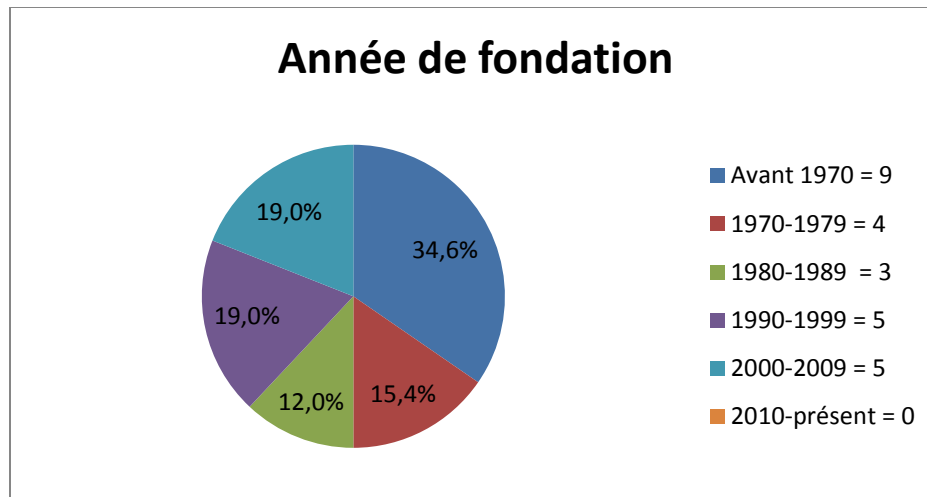
Dans le tableau ci-dessous le lecteur peut constater le secteur d'activité des employeurs. Signalons que le secteur primaire (agriculture, forêts, pêche et chasse) représente 3% des employeurs sondés alors que la manufacture et construction représente 21% des employeurs. Les autres employeurs sont dans le secteur tertiaire totalisant 76% des employeurs.

## Catégories d'employeurs



### 2.4 Année de fondation

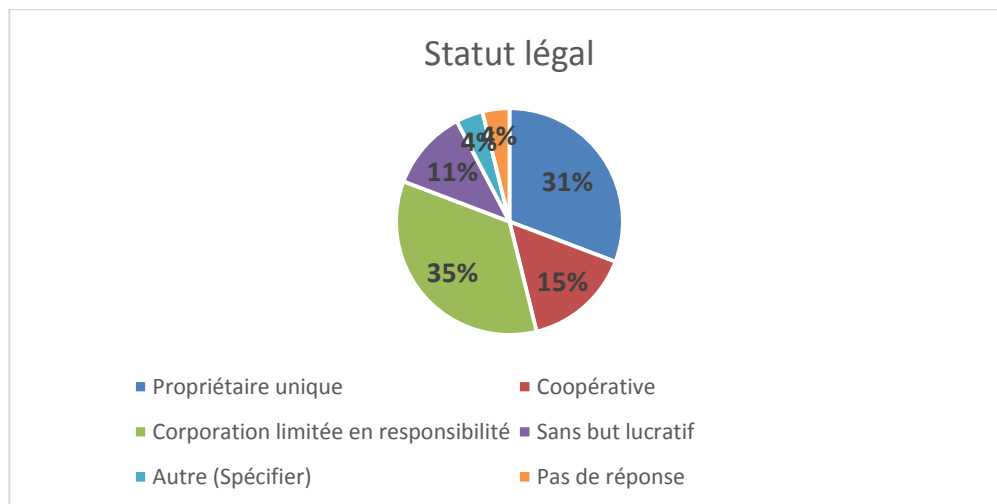
Près de 65,4% des employeurs sondés sont actifs depuis le début des années 1970. Avant 1970, nous retrouvons 9 employeurs qui ont vu le jour, surtout à partir des années 1930. La création d'entreprises fut stable dans la région de Chéticamp entre 1970 à 1990 avec 12 employeurs additionnels. De l'an 2000 à ce jour, 5 entreprises sondées employant au moins 3 personnes ont été mis sur pied dans cette région acadienne.





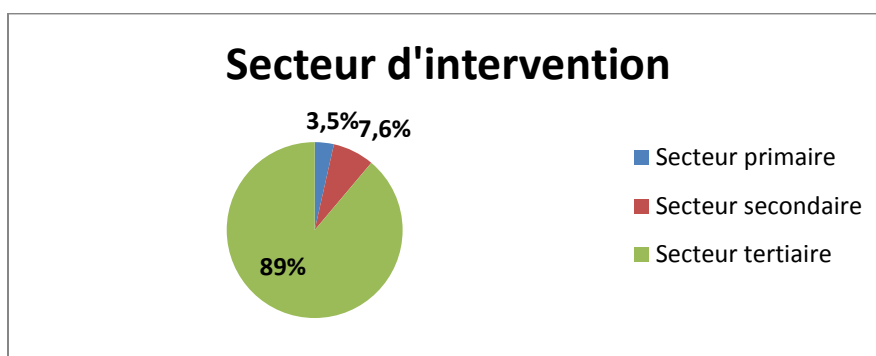
## 2.5 Statut légal des employeurs

La plupart des employeurs sondés sont des corporations limitées soit trente-cinq pourcent (35%). Trente et un pourcent (31%) sont des propriétaires uniques alors que onze pourcent (11%) des employeurs sont des organismes sans but lucratif. Quinze pourcent (15%) des employeurs dans cette région sont des coopératives



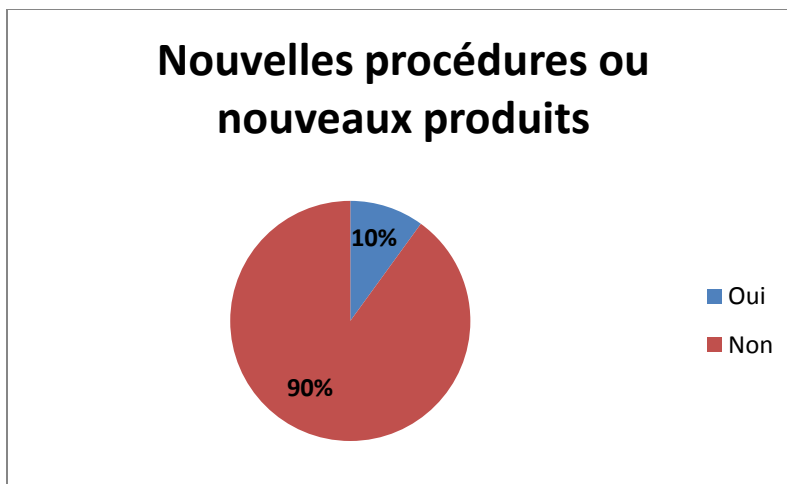
## 2.6 Secteur d'intervention

Nous avons également analysé les secteurs d'intervention économique. À ce titre, nous retrouvons un (1) employeur lié au secteur primaire, alors que deux (2) employeurs sont impliqués dans le secteur secondaire. Dans le secteur tertiaire, nous retrouvons vingt-trois (23) employeurs.



## 2.7 Implantation nouvelles procédures – création nouveau produits et services

Les répondants 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. Dix pourcent (10%) des employeurs ont introduit des nouvelles procédures ou de nouveaux produits sur le marché dans la région de Chéticamp.



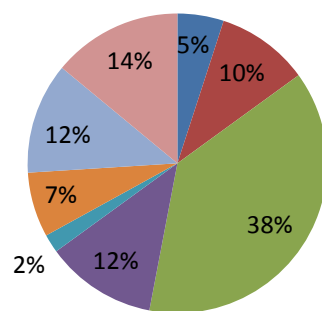
## 2.8 Défis de croissance

Le tableau ci-dessous met en lumière les défis freinant la croissance des employeurs. Trente-huit pourcent (38%) des employeurs ont indiqué la disponibilité de main-d'œuvre qualifiée comme un défi majeur alors que douze pourcent (12%) ont indiqué l'accès au capital. En ce qui concerne l'environnement des affaires deux pourcent (2 %) ont signalé des défis au niveau municipal et sept pourcent (7%) dans la province. Par ailleurs, cinq pourcent (5%) ont indiqué des défis dans l'exportation et le troc et dix pourcent (10%) les structures de taxes. Treize pourcent (13%) ont indiqué « autre ». Ils ont mentionnés le vieillissement de la population et l'exode des jeunes vers l'ouest canadien. D'autres ont mentionné le nombre de concurrents et enfin la diminution d'opportunités d'emploi dans l'industrie de la pêche.

Notons que la disponibilité de la main d'œuvre devient davantage un défi pour les employeurs du secteur primaire et tertiaire. 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. Le secteur tertiaire exprime des difficultés à trouver des employés, surtout dans les domaines de la restauration, dans les métiers traditionnels, et dans quelques professions dans le secteur de la santé. C'est surtout le secteur secondaire et le secteur tertiaire qui indiquent des défis d'accès au capital.

### Défis freinant la croissance des employeurs

## Défis



- Exportation et le troc
- Les structures de taxes
- La disponibilité de main d'oeuvre qualifiée
- Accès au capital
- L'environnement d'affaires dans cette municipalité
- L'environnement d'affaires dans la province
- Autres
- Pas de réponse

### 3. RESSOURCES HUMAINES

#### 3.1 Emplois permanents

Nous observons dans le tableau ci-dessous que la majeure partie des types d'emplois permanents sont attachées au le secteur tertiaire. Soixante-douze (72) emplois permanents sont reliés directement au secteur de la santé. Le secteur de santé embauche également vingt-six (26) autres personnes dans des postes variés et dix-huit (18) dans des postes administratifs. Dix (10) emplois du secteur secondaire travaillent en permanence pour des compagnies de construction comme charpentiers. La majorité des emplois requiert des études postsecondaires au niveau des métiers, et des études postsecondaires ou des diplômes universitaires au niveau du secteur santé.

#### Cinq catégories d'emploi des employeurs ayant le plus d'employés permanents

TITRE	NOMBRE
Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes	27
Infirmiers autorisés/infirmières autorisées	23
Adjoint administratifs/adjointes administrative et/ou Techniciens/techniciennes en comptabilité et teneurs/teneuses de livres	18
Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	12
Emplois liés à la restauration (Cuisiniers, préposés aux commandes)	203

#### 3.2 Emplois saisonniers

Nous observons dans le tableau suivant que la majorité des types d'emplois saisonniers sont répartis dans le secteur primaire avec cent-soixante-sept (167) emplois dans la transformation de poisson. Nous retrouvons également dix-neuf (19) emplois dans le service tertiaire pour des caissiers/ caissières, quinze (15) dans le secteur de la santé pour des auxiliaires en soins continus et quinze (15) emplois dans le secteur tertiaire comme des artistes/musiciens. Il est donc possible de conclure que la majorité des emplois dans cette région sont saisonniers, c'est-à-dire moins de 8 mois de travail et, pour la plupart, ne requiert pas des études postsecondaires.

#### Cinq catégories d'emploi des employeurs ayant le plus d'employés saisonniers

TITRE	NOMBRE
Ouvriers/ouvrières dans les usines de transformation du poisson	124
Manœuvre dans la transformation du poisson	43
Cassier/caissières	19
Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes	15
Acteurs/actrices et comédiens/comédiennes et/ou Musiciens/musiciennes et chanteurs/chanteuses	15

### 3.3 Emplois en augmentation

Dans le tableau suivant nous relatons les employeurs qui ont eu une augmentation en nombre d'employés en 2014. Nous pouvons conclure que les emplois sont rares dans cette région car il n'y a pas une forte augmentation dans le nombre d'employés en 2014.

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

TITRE	NOMBRE
Manœuvres dans la transformation des aliments, des boissons et des produits connexes	2
Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	2
Installateurs/installatrices de brûleurs à l'huile et à combustibles solides	1
Techniciens/techniciennes en montage et en entretien d'installations de câblodistribution	1
Pharmaciens/pharmaciennes	1
TOTAL	7

### 3.4 Emplois en réduction

Dans ce prochain tableau nous observons les réductions du nombre d'employés sur le marché du travail.

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

TITRE	NOMBRE
Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	4
Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	2
Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	2
Cuisiniers/cuisinières	2
Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	4
TOTAL	14

### 3.5 Les retraites anticipées

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 manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains, vendeurs/vendeuses – commerce de détail, garnisseurs/garnisseuses de tablettes, commis et préposés/préposées aux commandes dans les magasins, préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers, représentent trente-sept pourcent (37.5%) de tous les retraites anticipés dans la région, et ne requièrent pas d'études postes secondaires.

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

TITRE	NOMBRE
Auxiliaires en soins continus	8
Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	6
Vendeurs/vendeuses – commerce de détail	6
Garnisseurs/garnisseuses de tablettes, commis et préposés/préposées aux commandes dans les magasins	5
Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	4
TOTAL	29

### 3.6 Emplois en demande

On observe que les postes de charpentiers, techniciens/techniciennes en montage et en entretien d'installations de câblodistribution, et de mécaniciens augmenteront dans les prochains 3 ans. Les 3 emplois en charpenterie et en mécanique exigent un certificat de métier ou un diplôme postsecondaire.

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

TITRE	NOMBRE
Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	2
Techniciens/techniciennes en montage et en entretien d'installations de câblodistribution	1
Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	1
TOTAL	4

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

Veillez trouver ci-dessous les catégories d'emploi, groupes d'âge et le nombre d'employés des employeurs sondés. Ceux sont le total des emplois chez les employeurs sondés. Le secteur primaire, sans compter les pêcheurs et travailleurs de pont, est celui qui embauche le plus de travailleurs avec 175 travailleurs. En ce que concerne le secteur secondaire il emploie 40 travailleurs alors que le secteur tertiaire regroupe 304 travailleurs pour un total de 519 travailleurs identifiés par les employeurs participant au sondage. Veillez noter que l'usine de transformation de poisson n'avait pas les données sur l'âge des employés de l'entreprise.

<b>CATÉGORIE D'EMPLOI PAR GROUPE D'ÂGE</b>		
<b>CODE NOC</b>	<b>CATÉGORIE D'EMPLOI</b>	<b>NOMBRE D'EMPLOYÉS</b>
<b>15-24 ans</b>		
5135/5133	Acteurs/actrices et comédiens/comédiennes et/ou Musiciens/musiciennes et chanteurs/chanteuses	15
6611	Cassiers/caissières	9
6513	Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	4
7331	Installateurs/installatrices de brûleurs à l'huile et à combustibles solides	2
6551	Représentants/représentantes au service à la clientèle – institutions financières	2
<b>25 à 34 ans</b>		
7271	Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	6
6622	Garnisseurs/garnisseuses de tablettes, commis et préposés/préposées aux commandes dans les magasins	5
3413	Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	4
3012	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées	4
3131	Pharmaciens/Pharmaciennes	2
<b>35 à 44 ans</b>		
3413	Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-	8

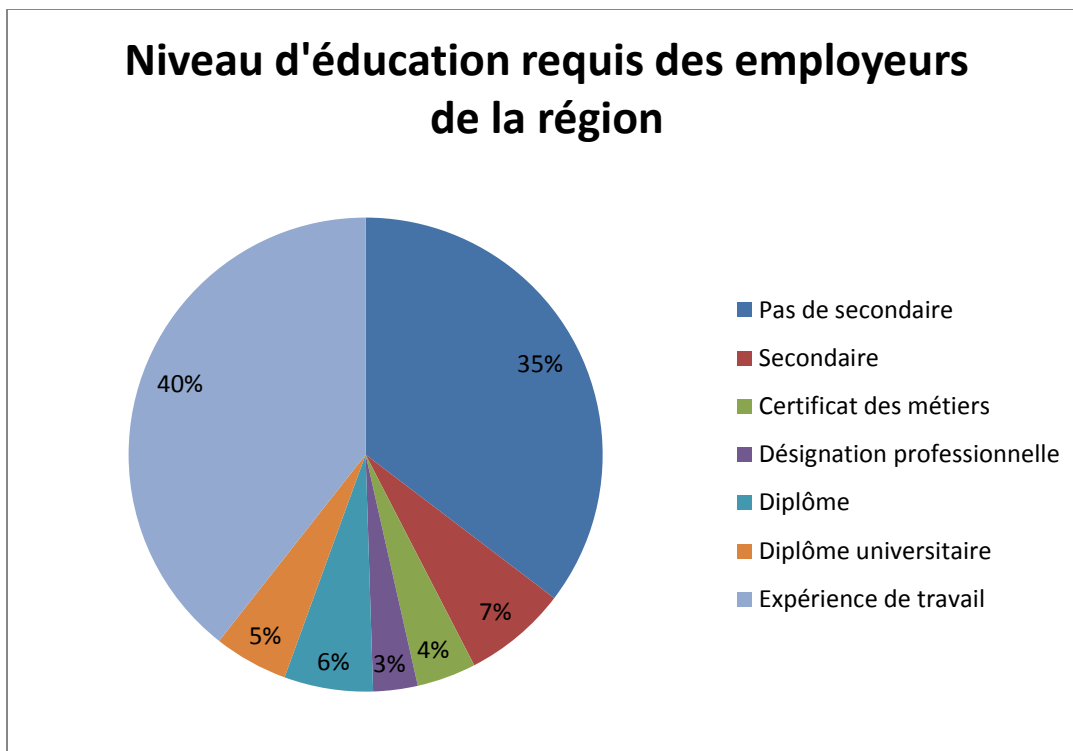
	soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	
3219	Autres technologues et techniciens/techniciennes des sciences de la santé (sauf soins dentaires)	3
7241	Électriciens/électriciennes (sauf électriciens industriels/électriciennes industrielles et de réseaux électriques)	2
6322	Cuisiniers/cuisinières	2
6551	Représentants/représentantes au service à la clientèle – institutions financières	2
<b>45 à 54 ans</b>		
3413	Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	15
3233	Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	10
6322	Cuisiniers/cuisinières	7
3012	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées	5
6622	Garnisseurs/garnisseuses de tablettes, commis et préposés/préposées aux commandes dans les magasins	4
<b>55 à 65 ans</b>		
3413	Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-	15



	soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	
6622	Garnisseurs/garnisseuses de tablettes, commis et préposés/préposées aux commandes dans les magasins	10
3102	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées	5
6731	Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	5
6322	Cuisiniers/cuisinières	4

### 3.8 Éducation et compétences recherchées

Parmi les employeurs sondés, six pourcent (6%) requièrent un diplôme, tandis que sept pourcent (7%) requièrent des diplômés du secondaire, quatre pourcent (4%) des employeurs requièrent un certificat de métiers, cinq pourcent (5%) un diplôme universitaire, trente-neuf pourcent (39%) une expérience de travail, trente-cinq pourcent (35%) ne requièrent pas de secondaire et un pourcent (1%) dans la catégorie « autres », c'est-à-dire le désir de travailler.

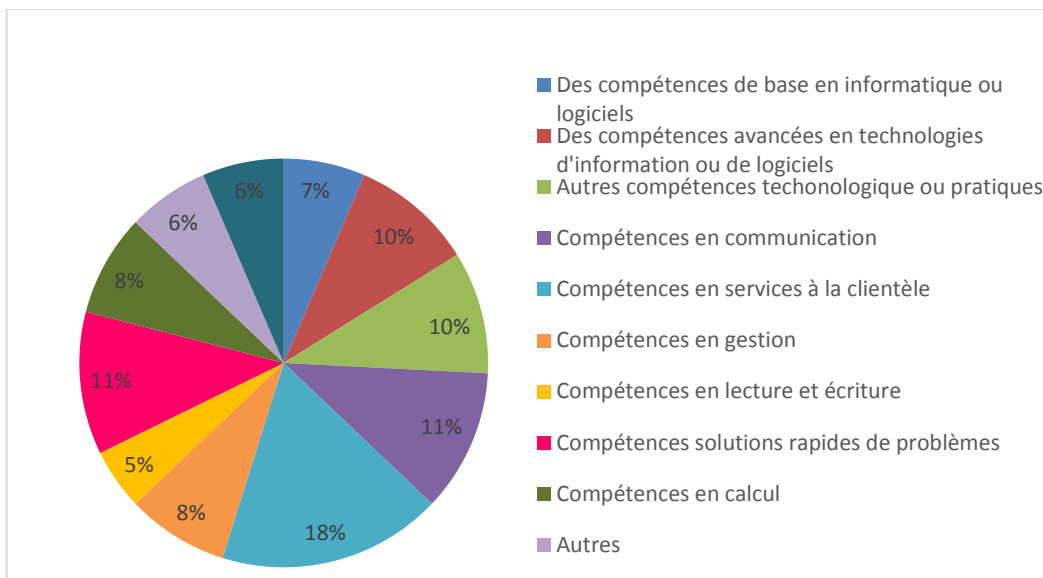


Nous observons une diminution des qualifications requises par rapport aux résultats du sondage de 2008. En effet, la diminution peut être attribuable au haut pourcentage de travailleurs dans ces sondages qui travaillent dans le secteur de la pêche où l'on ne requiert pas de secondaire ni d'expérience dans le domaine.

### 3.9 Compétence et habiletés recherchées d'ici trois ans

Nous avons également demandé aux employeurs quelles compétences seraient importantes pour eux. Le graphique suivant met en lumière les compétences recherchées par les employeurs. Le service à la clientèle est la plus importante compétence requise pour dix-huit pourcent (18%) des employeurs sondés. Communications et solutions rapides de problèmes est le deuxième plus importante, représentant onze pourcent (11%) des employeurs alors que dix pourcent (10%) des employeurs ont répondu autres compétences technologiques ou pratiques et des compétences avancées en technologie d'information ou de logiciels.

La rubrique « Autre » indique six pourcent (6%) et comprend des formations en arts, les métiers spécialisés, et les sciences infirmières.



### 3.10 Barrières au développement des compétences

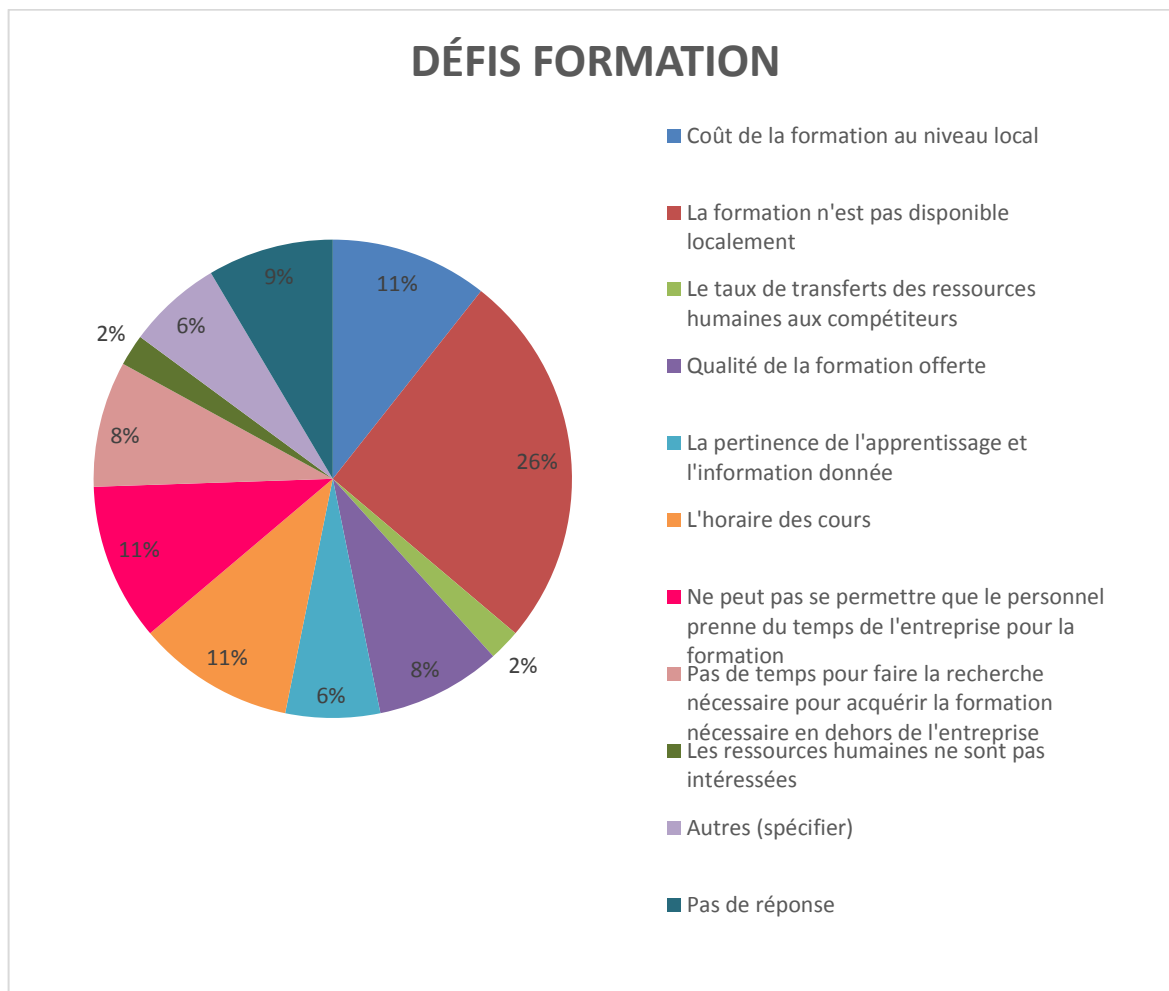
Le graphique ci-dessous relate les réponses aux questions en ce qui concerne la formation fournie localement. En 2008, trente-huit pourcent (38%) des employeurs ont indiqué que la formation n'était pas disponible localement alors que les répondants en 2015 ont indiqué vingt-six pourcent (26%). Une diminution de douze pourcent (12%). Les employeurs indiquent les barrières de la formation au niveau local pour onze pourcent (11%), le coût de la formation au niveau local, l'horaire des cours et ne peut pas se permettre que le personnel prenne du temps de l'entreprise pour la formation. Deux pourcent (2%) des répondants indiquent que les travailleurs ne sont pas intéressés, huit pourcent (8%) des répondants indiquent la qualité de la formation offerte, six pourcent (6%) la pertinence de l'apprentissage et l'information donnée et huit pourcent (8%) pas de temps pour faire la recherche nécessaire pour acquérir la formation nécessaire en dehors de l'entreprise.

Nous avons posé des questions ouvertes en ce qui concerne les pratiques de formation, les types de formation recherchés, les besoins de formations et les compétences qui seront recherchées dans le futur.

La formation, pour la plupart, est livrée à l'interne soit par les propriétaires, soit les employés expérimentés ou soit le gestionnaire de la production et comprend 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 pour livrer de la formation. Certains encouragent les employés à suivre des cours en ligne, ou des cours avec le réseau de professionnels tels que Coop Atlantique ou de la Régie de la santé de la Nouvelle-Écosse.

Les types de cours pour le perfectionnement des compétences se retrouvent, pour la plupart sur des sites Web tels que le cours de SIMDUT. Le secteur tertiaire cherche des formations en gestion des ressources humaines, le marketing, la gestion des affaires, services à la clientèle, et en gestion du temps.

Les employeurs prévoient davantage d'investissements en formation pour répondre aux besoins du marché en ayant des employés plus efficaces, capables et valorisés.

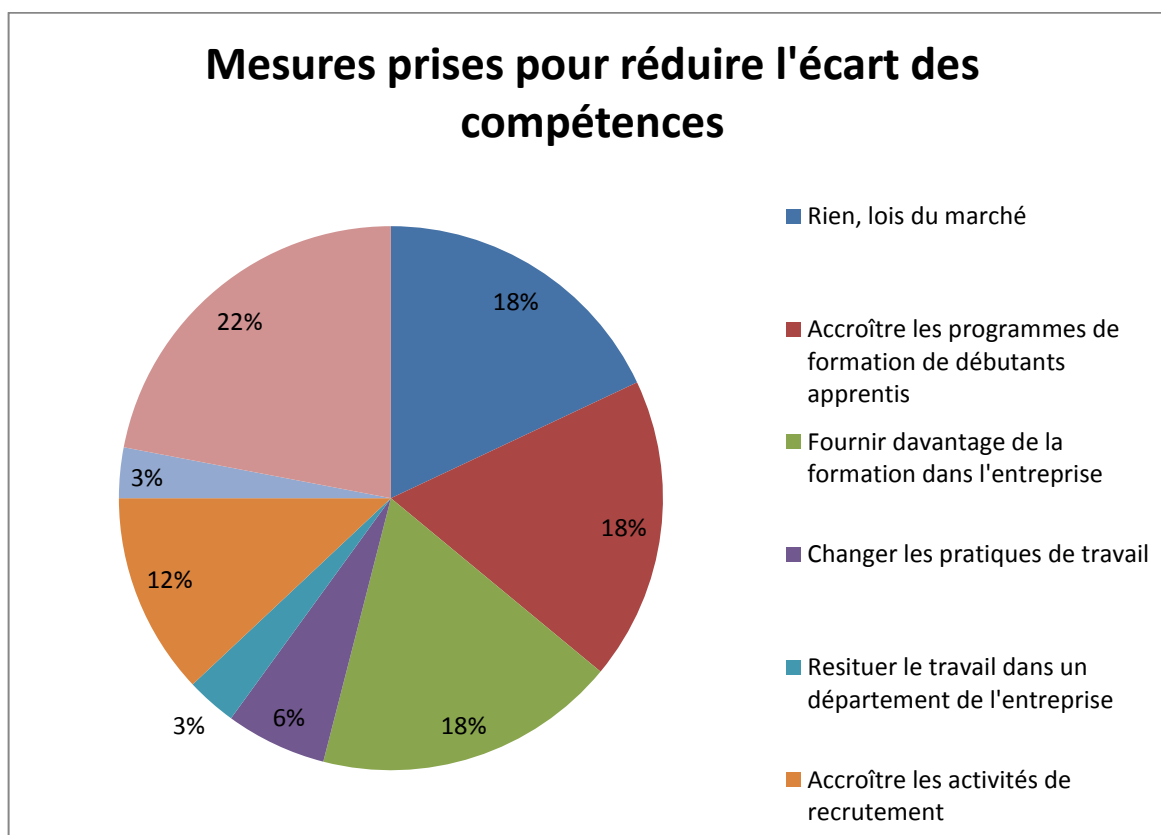


□

### 3.11 Mesures prises pour réduire l'écart des compétences

Le tableau ci-dessous met en évidence les mesures prises pour réduire l'écart de compétences. Il est important de souligner qu'avec le vieillissement de la population, le bassin de main d'œuvre est de plus en plus limité dans la région de Chéticamp.

Des répondants sondés, plus de dix-huit pourcent (18%) ont indiqué qu'ils fournissaient davantage de formation dans l'entreprise, dix-huit pourcent (18%) ont indiqué un accroissement des programmes de formation de débutants apprentis, alors que plus de douze pourcent (12%) des répondants ont augmenté les activités de recrutement. Il est important de noter que dix-huit pourcent (18%) ne font pas de formation se fiant sur les lois du marché, alors que six pourcent (6%) ont changé les pratiques de travail, et trois pourcent (3%) ont indiqué « autres » et indiquent qu'ils ont embauché des personnes sous-qualifiées.

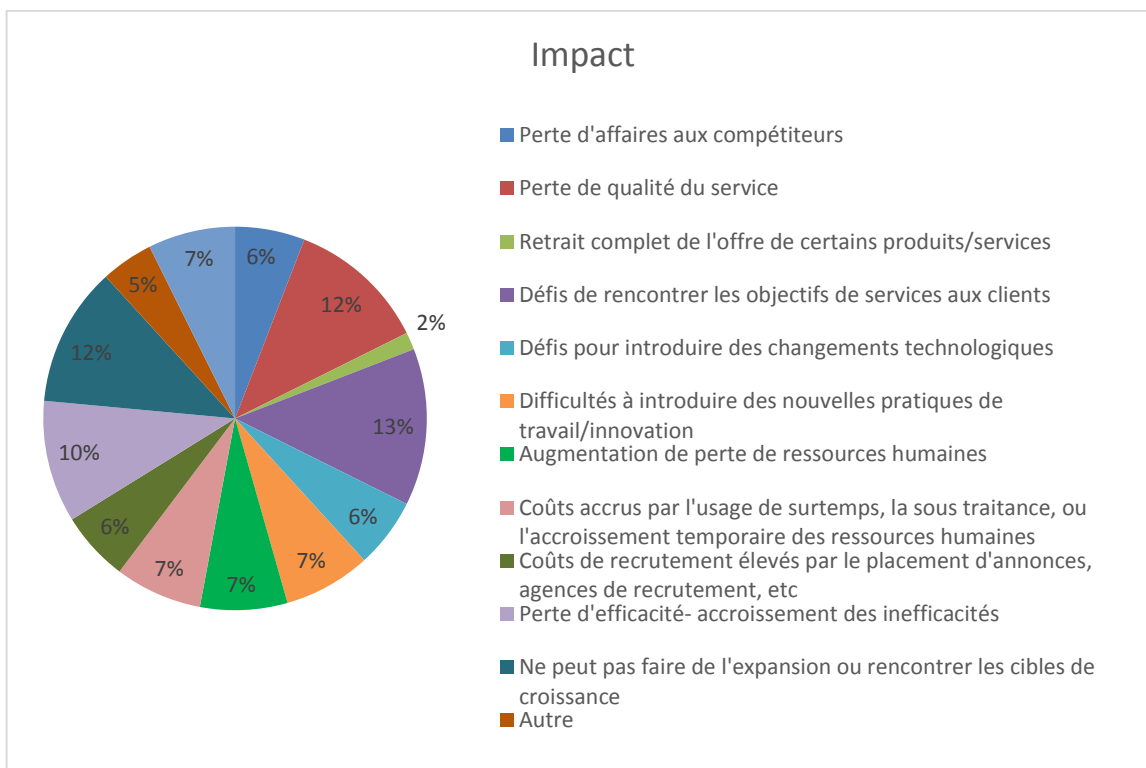


### 3.12 Impact sur les employeurs causés par la difficulté de recrutement d'employés

En 2008, presque cinquante-neuf (59%) des employeurs avaient des pertes dans la qualité des services. En 2015, les entreprises ont indiqué ce défi à douze pourcent

(12%). Également en 2008, quarante-huit pourcent (48%) ont indiqué qu'elles avaient des défis de rencontrer les objectifs de services aux clients. En 2015, ce chiffre est à treize pourcent (13%). Un autre impact signalé est celui de faire une expansion de l'entreprise ou rencontrer les cibles de croissance également à douze (12%).

En ce qui concerne les compagnies qui ont répondu avec « autres », ils ont indiqué une difficulté en ce qui concerne le recrutement des jeunes personnes pour des métiers et le manque de main d'œuvre pour compléter le travail.

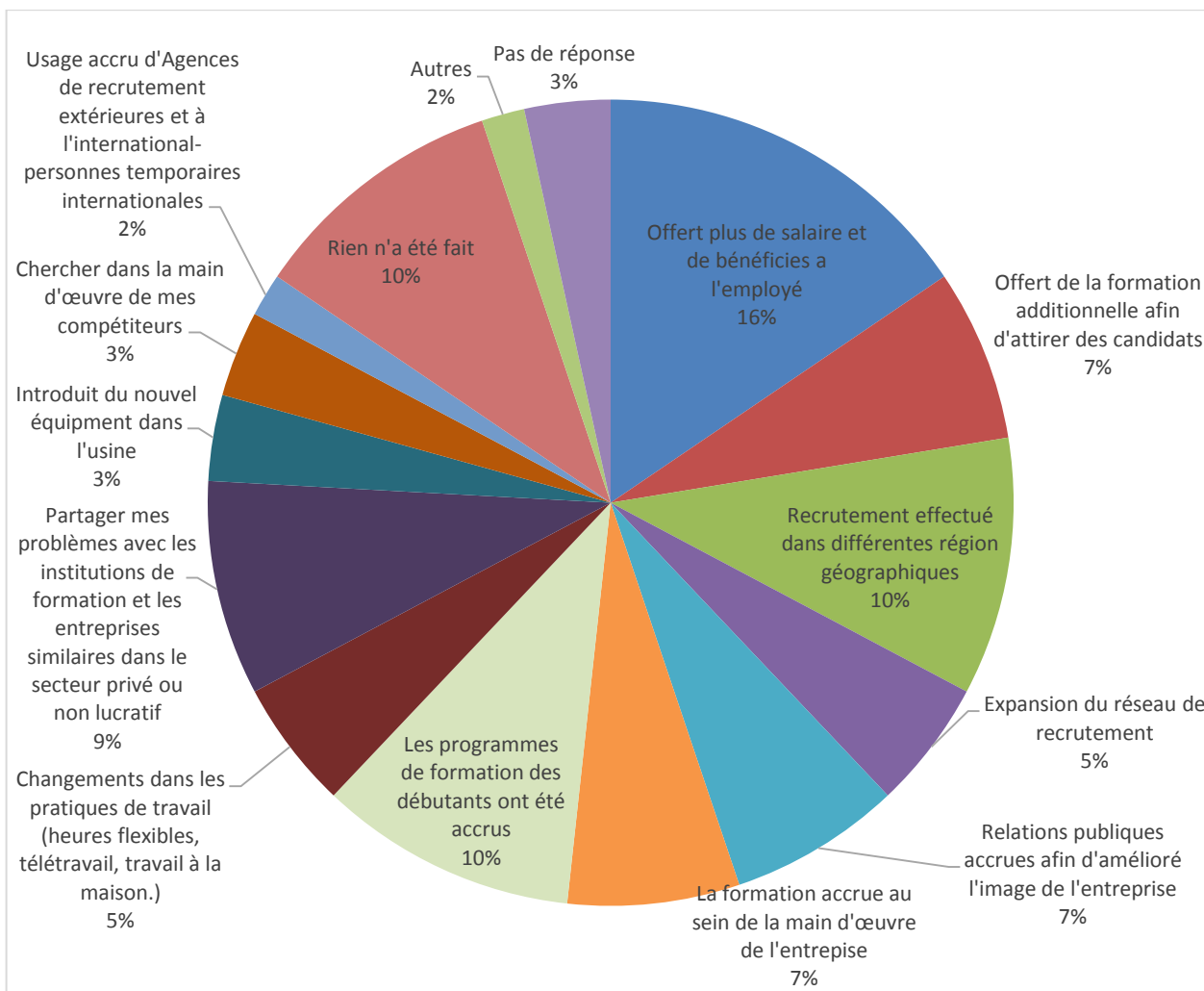


### 3.13 Mesures prises pour faire face aux difficultés de recrutement

Nous avons demandé aux répondants de nous faire part des mesures prises pour faire face aux difficultés de recrutement. La mesure prise le plus souvent pour faire face aux difficultés de recrutement était d'offrir plus de salaire et de bénéfices à l'employé.

- Seize pourcent (16%) offrent plus de salaire et de bénéfices à l'employé.
- Dix pourcent (10%) accrurent les programmes de formation des débutants
- Dix pourcent (10%) recrutent dans différentes régions géographiques
- Neuf pourcent (9%) partagent les problèmes avec les institutions et les entreprises similaires dans le secteur privé ou à but non lucratif
- Sept pourcent (7%) offrent de la formation additionnelle afin d'attirer des candidats
- Sept pourcent (7%) accrurent la formation au sein de la main d'œuvre de l'entreprise

- Sept pourcent (7%) accrurent les relations publiques afin d'améliorer l'image de l'entreprise
- Cinq pourcent (5%) changent les pratiques de travail (heures flexibles, télétravail, travail à la maison)
- Cinq pourcent (5%) agrandissent le réseau de recrutement
- Trois pourcent (3%) cherchent la main d'œuvre de leurs compétiteurs
- Trois pourcent (3%) introduisent du nouvel équipement dans l'usine
- Deux pourcent (2%) augmentent l'usage d'Agences de recrutement extérieures et à l'international-personnes temporaires internationales.
- Dix pourcent (10%) n'ont rien fait
- Deux pourcent (2%) autres



### 3.14 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

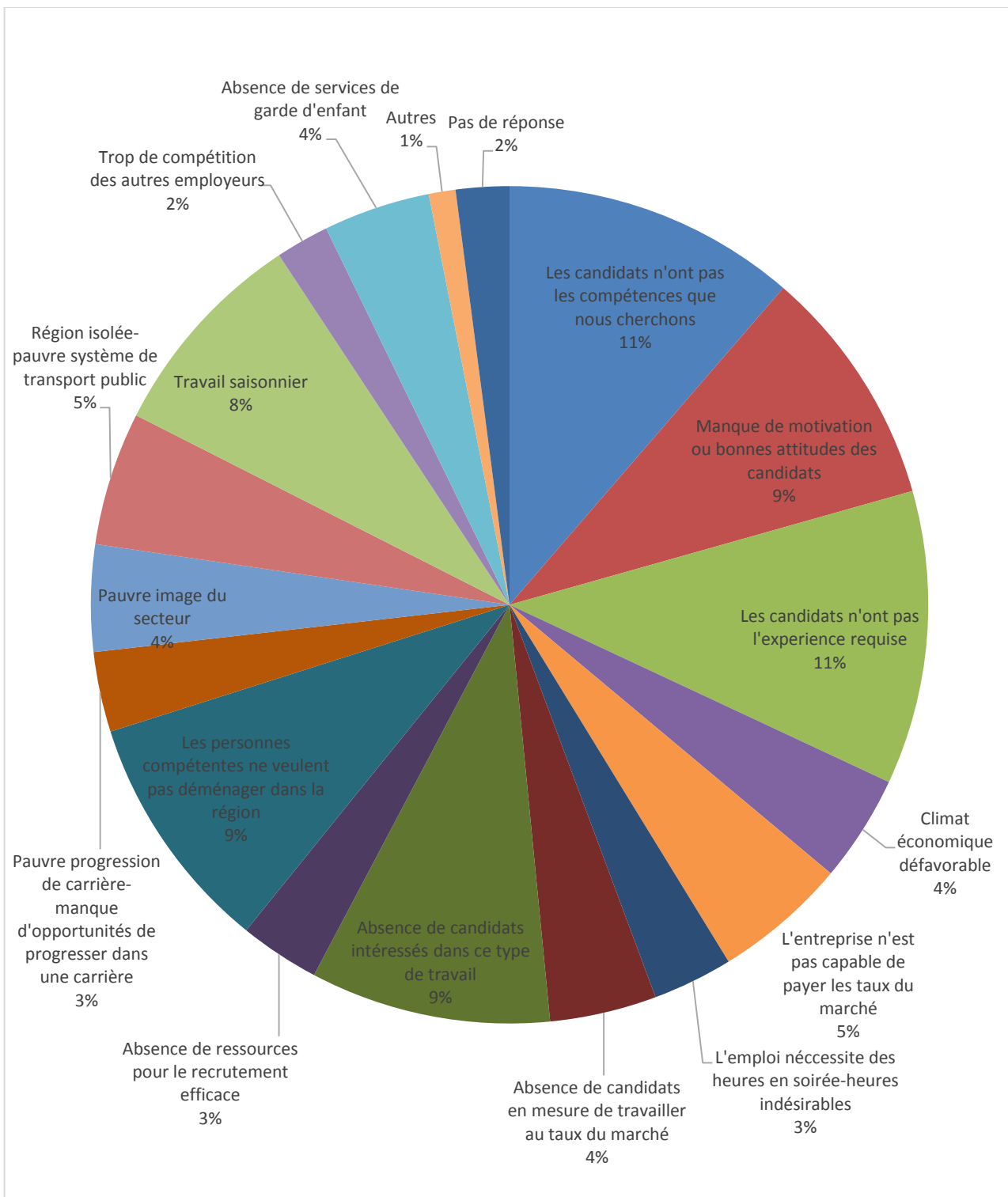
l'employeur et de ses capacités ou non de combler les postes ou les candidates ou candidats disponibles sur le marché du travail n'ont pas les habiletés requises. En 2008 pour quarante et un pourcent (41%) des répondants, les difficultés à remplir furent l'absence de l'expérience requise, des compétences et d'intérêt dans le type de travail. Encore cette année, les trois difficultés identifiées totalisent trente et un pourcent (31%) des réponses et demeurent parmi les plus grandes difficultés.

Veuillez noter les autres réponses :

- Onze pourcent (11%) : les candidats n'ont pas les compétences que nous cherchons
- Onze pourcent (11%) : les candidats n'ont pas l'expérience requise
- Neuf pourcent (9%) : absence de candidats intéressés dans ce type de travail
- Neuf pourcent (9%) : les personnes compétentes ne veulent pas déménager dans la région
- Neuf pourcent (9%) : manque de motivation ou bonnes attitudes des candidats
- Huit pourcent (8%) : travail saisonnier
- Cinq pourcent (5%) : l'entreprise n'est pas capable de payer les taux du marché
- Quatre pourcent (4%) : absence de candidats en mesure de travailler au taux du marché
- Quatre pourcent (4%) : climat économique défavorable
- Quatre pourcent (4%) : climat économique favorable
- Quatre pourcent (4%) : pauvre image du secteur
- Trois pourcent (3%) : pauvre progression de carrière-manque d'opportunités de progresser dans une carrière
- Trois pourcent (3%) : absence de ressources pour le recrutement efficace
- Trois pourcent (3%) : l'emploi nécessite des heures en soirée-heures indésirables
- Deux pourcent (2%) : trop de compétition des autres employeurs
- Un pourcent (1%) autre

Veuillez noter que les entreprises qui ont répondu « autres » mentionnent : la volonté des employés de travailler à temps partiel n'est pas grande puisqu'ils préfèrent, selon eux, demeurer sur l'assurance emploi.



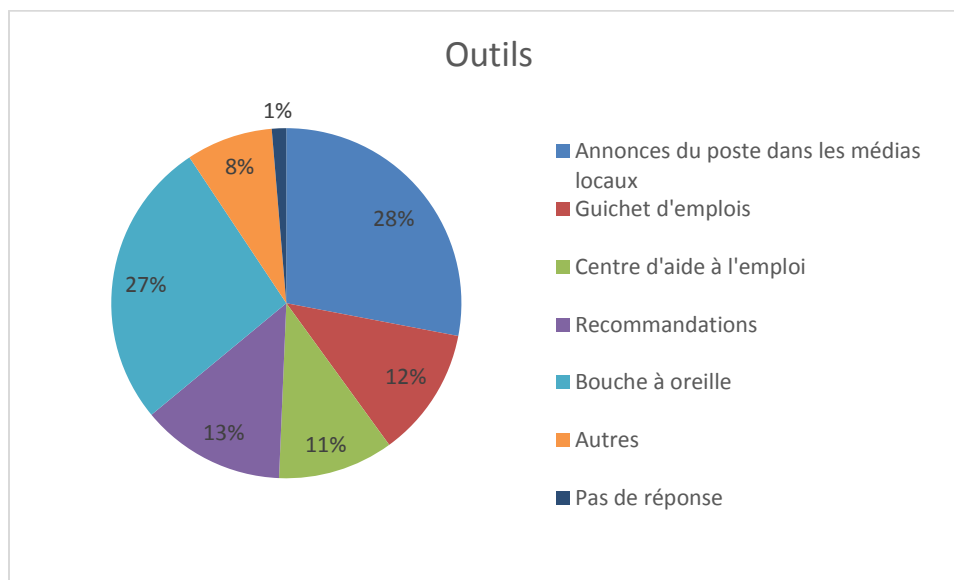


f

### 3.15 Outils de recrutement utilisés

Nous avons demandé à tous les employeurs sondés quels outils ils ont utilisés pour annoncer les postes disponibles dans leur entreprise. Vingt-huit pourcent (28%) des employeurs utilisent les médias locaux alors que vingt-sept pourcent (27%) favorisent la méthode de recrutement de bouche-à-oreille et treize pourcent (13%) selon des recommandations de tiers. Les postes sont annoncés aux guichets emplois par douze pourcent (12%) alors que onze pourcent (11%) utilisent les centres d'aide à l'emploi. Les employeurs qui ont répondu « autre », indiquent les sites Web de l'employeur, Facebook, l'approche d'individus et des affiches dans les magasins locaux.

Dans les communautés rurales ou les gens, pour la plupart se connaissent il n'est pas étonnant que les méthodes de bouche-à-oreille et par recommandation soient utilisées pour l'embauche d'employés. Cela simplifie le recrutement et permet d'accéder aux ressources humaines rapidement.

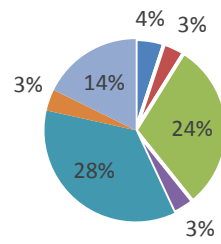


### 3.16 Activités de recrutement des entreprises auprès de quels groupes

Nous avons demandé aux employeurs sondés s'ils avaient des activités de recrutement auprès de groupes cibles.

Vingt-quatre pourcent (24%) ont indiqué qu'ils ne recrutent dans aucun des marchés mentionnés et trois pourcent (3%) indiquent auprès des immigrants alors que vingt-huit pourcent (28%) ciblent des diplômés du secondaire ou du niveau universitaire. Quatorze pourcent (14%) ont indiqué « autres », soit des nouvelles personnes dans la communauté ou n'importe qui qui cherche un travail.

### Groupes - activités de recrutement



- Les personnes qui quittent l'école 4%
- Les personnes qui quittent le collège ou l'université 3%
- Ne recrute pas dans ces marchés 24%
- Les immigrants 3%
- Les diplômés du secondaire ou l'universitaire 28%
- Dans les autres provinces 3%
- Autres 14%

□



## 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 partagé 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 (4 chiffres)	TITRE - DESCRIPTION	# EMP PERMANENT (8mois +)	#EMP SAISONNIER (- 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 dans une carrière	12
	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 concurrents	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



**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 concurrents	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>	<b>100%</b>	<b>05</b>

**42 Voulez-vous recevoir une copie finale du rapport?**



NON