

Rapport de sondage sur les besoins actuels et futurs du marché du travail de la région de Clare

Rédigé par : Natalie Robichaud, 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

DÉFINITION DES TERMES

CODE CNP (ou Code NOC) : La « Classification national des professions » (CNP) est le terme officielle 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'accèsion 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 privés, 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	12
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	15
3.10	Barrières au développement des compétences	16
3.11	Mesures prises pour réduire l'écart de compétences	18
3.12	Pratiques et opportunités de formation	19
3.13	Impact sur les employeurs causés par la difficulté de recrutement d'employés	20
3.14	Mesures prises pour faire face aux difficultés de recrutement	21
3.15	Causes des difficultés à remplir des postes	23
3.16	Outils de recrutement utilisés	24
3.17	Activités de recrutement des entreprises auprès de quels groupes	25
	ANNEXE A Questionnaire du sondage	28

INTRODUCTION

Le rapport du sondage sur les besoins actuels et futurs en main d'œuvre de la région de Clare a été rendu possible grâce à la contribution financière du programme Fonds Habilitation du ministère d'Emploi et de développement social Canada.

Au cours de l'hiver 2015, trente (30) sondages ont été administrés auprès des employeurs qui embauchent des travailleurs dans la région de Clare. Ce rapport relate les données obtenues spécifiquement pour la région de Clare. 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 quelque trente employeurs sondés représentent environ 10% 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 saisonnières 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 de Clare.

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 pour 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 trente (30) 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 anticipées au cours des trois prochaines années dans la région de Clare
- b) Mesurer les variations actuelles dans 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 de Clare entre le mois de février et mars 2015. Vous trouverez en annexe le questionnaire du 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.

2. RÉGION ET L'EMPLOYEUR

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

La municipalité de Clare se trouve au Sud-ouest de la Nouvelle-Écosse dans le comté de Digby. Selon Statistiques Canada 2011, la municipalité de Clare comptait une population de 8 319, une réduction de plus de cinq pourcent (5,6%) entre 2006 et 2011. Plus de soixante-deux pourcent (62,2%) sont de la minorité linguistique française. L'âge moyen est un peu plus de quarante-neuf (49,5) ans. La catégorie d'âge la plus élevée est de 50 à 54 ans avec 775 personnes.

Le secteur primaire est très important dans l'économie de la région de Clare. Des employeurs sondés, 20% proviennent du secteur primaire. Au cours des dernières quinzaines d'années, on a vu une décroissance des ressources humaines dans le secteur primaire comparativement au secteur tertiaire qui est en croissance.

Le secteur secondaire joue un rôle moindre dans l'économie de la communauté acadienne de Clare. Il représente 23% des employeurs sondés. Il fournit une variété d'emplois, assez bien rémunérés, dans les activités économiques de manufacture, de construction et de transformation. En effet, 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.

Cinquante-sept pourcent (57%) des employeurs sondés opèrent dans le secteur tertiaire. Sans contredit, ce secteur d'activité est un puissant moteur économique de la région. Les sources majeures d'emploi dans ce secteur sont surtout concentrées dans le domaine de l'éducation (au-delà de 300 emplois au campus de l'Université Sainte-Anne à la Pointe-de-l'Église uniquement). Le domaine des soins de santé est également important dans la région de Clare avec plus de 200 employés.

2.2 Employeurs sondés

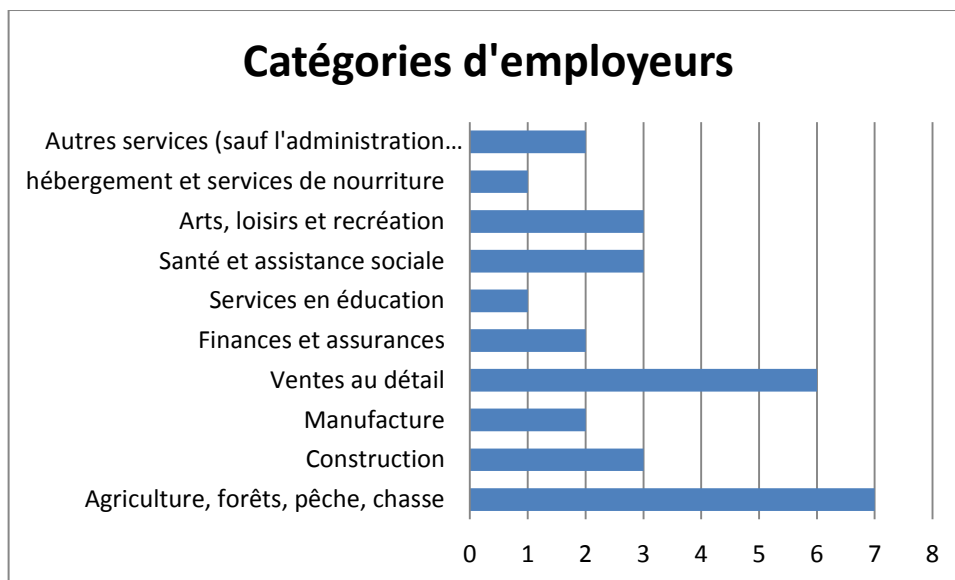
Il y a eu 30 sondages administrés dans la région de Clare. Seulement les employeurs ayant 3 employés ou plus furent sondés. Dans la mesure du possible dans l'administration de ce sondage, nous avons tenté de maintenir un pourcentage équilibré d'employeurs sondés par secteur d'activité (primaire, secondaire 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 ci-dessous le lecteur peut constater le secteur d'activité des employeurs. Signalons que le secteur primaire (agriculture, forêts, pêche et chasse) représente vingt pourcent (20%) des employeurs sondés alors que la manufacture et

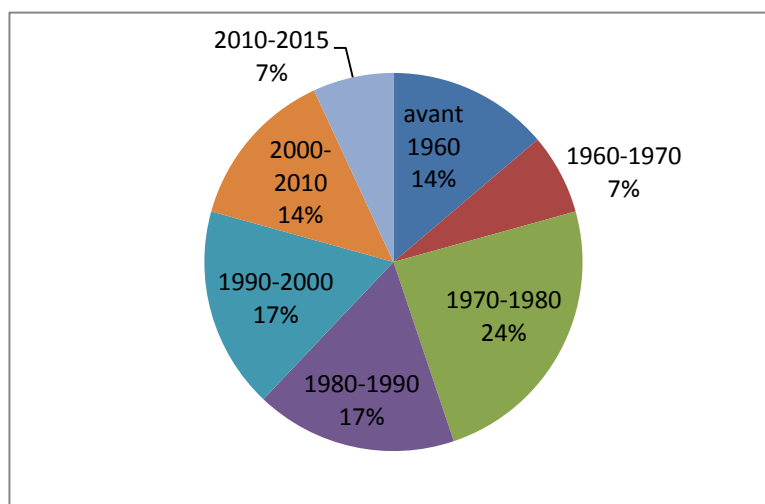
construction représente vingt-trois pourcent (23%) des employeurs sondés. Les autres employeurs sont dans le secteur tertiaire totalisant cinquante-sept (57%) des employeurs.

Catégories d'employeurs



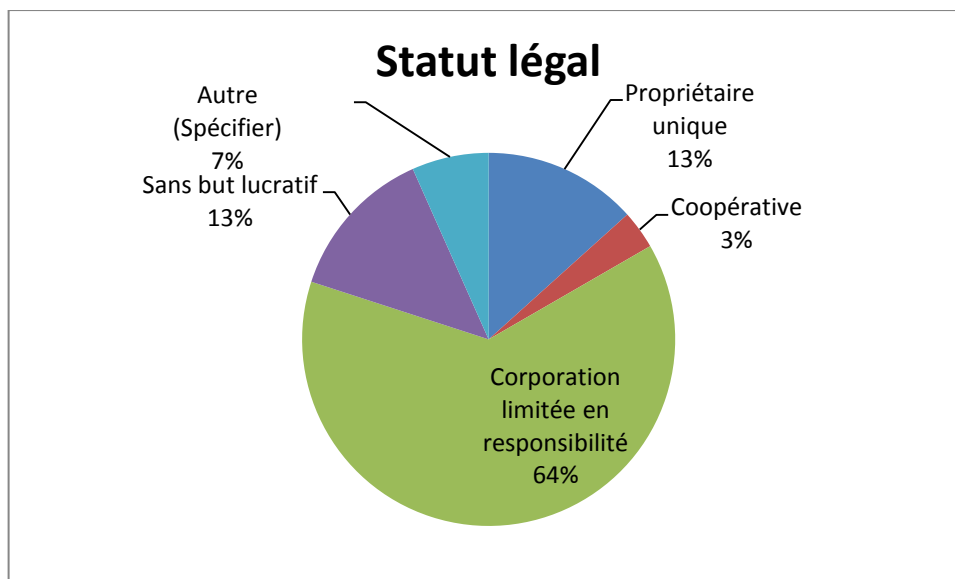
2.4 Année de fondation

Près de quatre-vingt-cinq pourcent (85%) des employeurs sondés sont actifs depuis le début des années 1970. Avant 1960, nous retrouvons quatre (4) employeurs qui ont vu le jour, surtout à partir des années 1930. La création d'entreprises fut stable dans la région de Clare entre 1970 à 1990 avec douze (12) employeurs additionnels. De l'an 2000 à ce jour, six (6) employeurs sondés employant au moins 3 personnes ont été mis sur pied dans cette région acadienne.



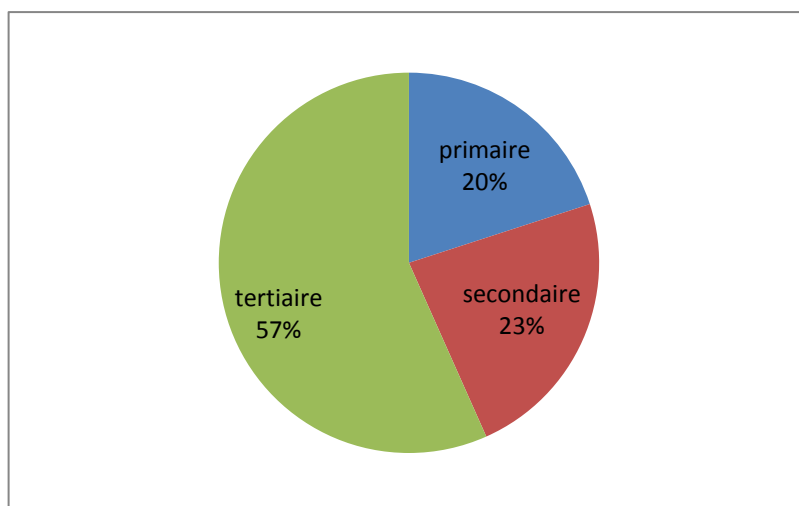
2.5 Statut légal des employeurs

La plupart des employeurs sondés sont des corporations limitées soit soixante-quatre pourcent (64%) alors que treize pourcent (13%) des employeurs sont sans but lucratif. Treize pourcent (13%) des employeurs ayant plus de 3 employés sont des propriétaires uniques et trois (3%) sont des coopératives, alors que sept pourcent (7%) n'ont pas de statut.



2.6 Secteur d'intervention

Nous avons également analysé les secteurs d'intervention économique. À ce titre, nous retrouvons six (6) employeurs liés au secteur primaire, alors que sept (7) employeurs sont impliqués dans le secteur secondaire. Dans le secteur tertiaire, nous retrouvons dix-sept (17) employeurs.



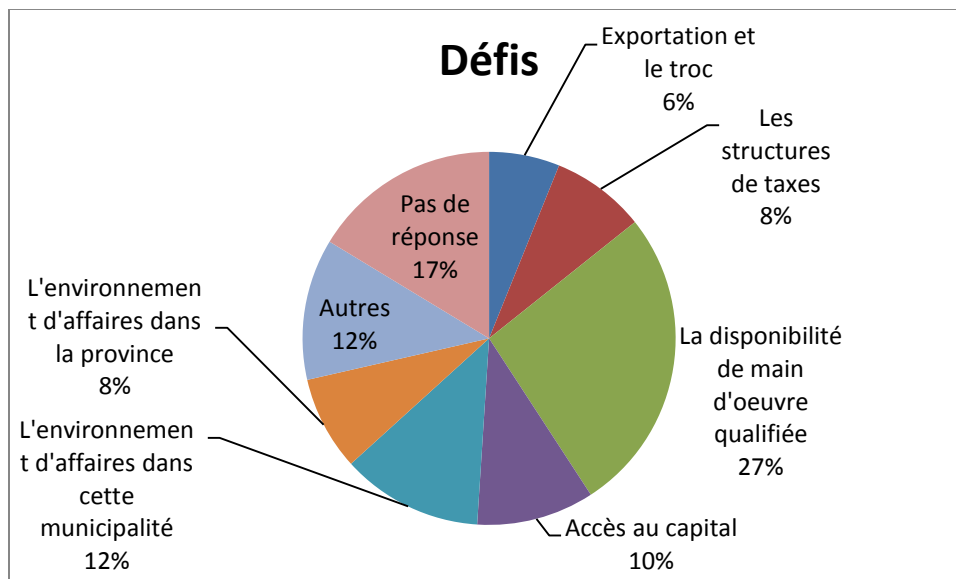
2.7 Implantation nouvelles procédures – création nouveau produits et services

Les répondants ont également répondu à la question pour 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 de nouvelles procédures ou de nouveaux produits sur le marché dans la région de Clare.

2.8 Défis freinant la croissance

Le tableau ci-dessus met en lumière les défis freinant la croissance des employeurs. Vingt-sept pourcent (27%) des employeurs ont indiqué la disponibilité de main-d'œuvre qualifiée comme un défi majeur alors que dix-sept pourcent (17%) ont indiqué « pas de réponse ». Douze pourcent (12%) ont signalé des défis au niveau de la municipalité tandis que près de douze pourcent (12%) ont indiqué « autre ». Ils ont mentionnés notamment : l'exode des jeunes vers l'ouest canadien. Dix pourcent (10%) ont indiqué l'accès au capital. En ce qui concerne l'environnement des affaires dans la province huit pourcent 8% ont indiqué celui-ci comme un défi. Également, huit pourcent (8%) ont mentionné les structures de taxes alors que six pourcent (6%) ont indiqué des défis dans l'exportation et le troc.

Notons que la disponibilité de la main d'œuvre devient davantage un défi pour tous les secteurs. 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. Cela étant dit, ce n'est pas seulement le secteur primaire qui fait appel aux travailleurs temporaires internationaux.



3. RESSOURCES HUMAINES

3.1 Emplois permanents

Nous observons dans le tableau ci-dessous que la majeure partie des emplois permanents des employeurs sondés sont dans le secteur primaire (230 emplois permanents sont reliés directement au secteur primaire). Le reste représente le secteur tertiaire avec 175 emplois. La majorité des emplois du secteur tertiaire requiert des études postsecondaires au niveau des métiers, et des diplômes universitaires au niveau des enseignants.

Cinq catégories d'emploi des employeurs de la région ayant le plus d'employés permanents

TITRE	NOMBRE
Manœuvre (poisson et crustacés)	230
Professeur	53
Administration	52
Ventes (détail)	38
Personnel de soutien de service de santé	32

3.2 Emplois saisonniers

Nous observons, dans le prochain tableau, que la grande majorité des emplois saisonniers des employeurs sondés sont liés au secteur primaire avec 45 emplois dans l'industrie des mollusques (coques). Dans le secteur primaire, on retrouve aussi la manœuvre (poisson et crustacés). Les autres emplois qui apparaissent dans le tableau sont du secteur tertiaire.

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

TITRE	NOMBRE
Écailler (mollusques)	45
Personnel de soutien de service de santé	20
Service alimentaire	6
Musiciens	4
Manœuvre (poisson et crustacés)	5

3.3 Emplois en augmentation

Dans le tableau ci-dessous nous relatons les employeurs sondés qui ont eu une augmentation dans le nombre d'employés en 2014. Nous pouvons constater que c'est une entreprise dans la manœuvre d'homards qui a beaucoup embauché ces dernières années et d'ailleurs, sont toujours à la recherche d'employés. L'entreprise en question est également responsable pour l'augmentation dans le nombre de conducteurs de camions. Les trois autres emplois qui apparaissent dans le tableau sont du secteur secondaire, soit une augmentation dans les métiers traditionnels.

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

TITRE	NOMBRE
Manœuvre (poisson et crustacés)	30
Conducteur de camion	6
Soudeur	4
Charpentier	2
Machiniste	1

3.4 Emplois en réduction

Dans ce prochain tableau nous observons les réductions des employeurs sondés du nombre d'employés sur le marché du travail. Les réductions sont dans le secteur tertiaire.

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

TITRE	NOMBRE
Coordinatrice de programme	1
Service alimentaire	1
Animateurs	1
Caissiers	1
Superviseur (secteur financier)	1

3.5 Les retraites anticipées

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

Le prochain tableau présente les cinq types d'emplois des employeurs sondés avec le plus grand nombre de retraites anticipées dans les trois prochaines années. Les professeurs universitaires, personnel de soutien des services de santé et infirmières/infirmiers représentent dix retraites anticipées et requièrent un diplôme universitaire. L'autre donnée dans le tableau touche spécifiquement industrie forestière.

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

TITRE	NOMBRE
Personnel de soutien de service de santé	4
infirmier auxiliaire diplômé	2
infirmier auxiliaire immatriculé	2
Professeur	2
Technicien forestier	1

3.6 Emplois en demande

On observe dans le tableau ci-dessous que les postes de manœuvre la transformation de poisson (et crustacés) des employeurs sondés vont augmenter dans les prochaines 3 années. Il ne requiert pas d'études postsecondaires. Également, trois (3) postes exigeant un certificat des métiers seront disponibles ainsi que des postes dans la transformation de pommes de terre.

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

TITRE	NOMBRE
Manœuvre (poisson et crustacés)	30
Manœuvre (alimentaire)	3
Machiniste	2
Soudeur	2
Électricien	1

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

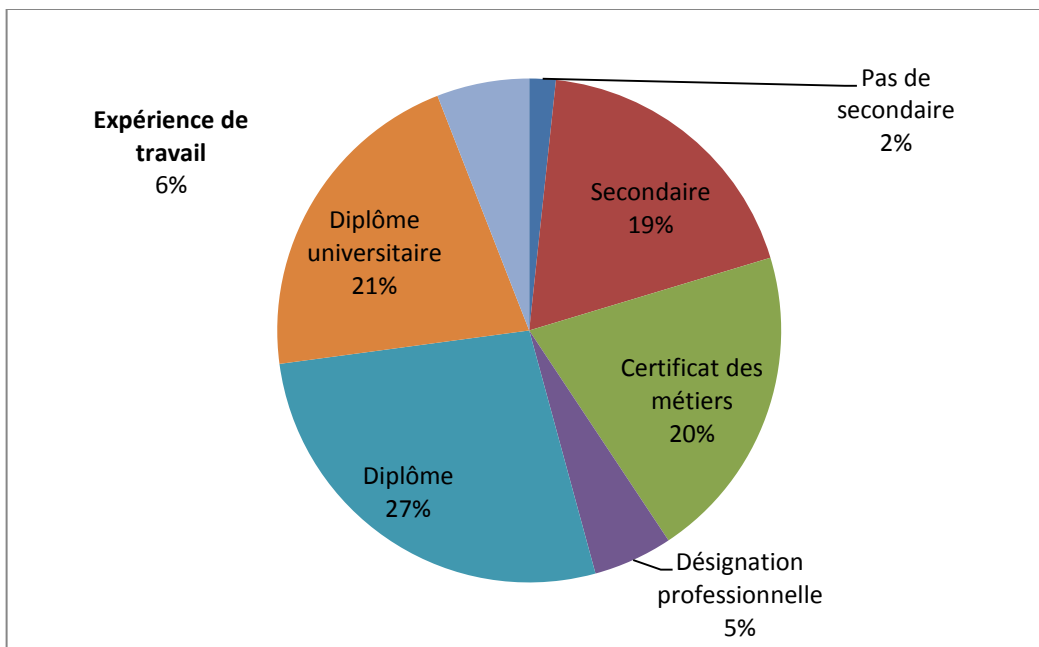
Veillez trouver ci-dessous les occupations, groupes d'âge et le nombre d'employés des employeurs sondés. Le secteur primaire, sans compter les pêcheurs, est celui qui embauche le plus de travailleurs avec 309 travailleurs. En ce que concerne le secteur secondaire, il emploie 2 travailleurs alors que le secteur tertiaire regroupe 86 travailleurs pour un total de près de 213 travailleurs identifiés par les employeurs participants au sondage.

CODE NOC	OCCUPATION	NOMBRE D'EMPLOYÉS
15-24 ans		
9618	Manceuvres dans la transformation du poisson et crustacés	43
6611	Cassiers/caissières	7
3413	Personnel de soutien service de santé	7
6421	Vendeur/vendeuse	6
7611	Manceuvre (construction)	2
8431	Travailleur ferme	2
25 à 34 ans		
9618	Manceuvres dans la transformation du poisson et crustacés	42
6421	Vendeur/vendeuse	11
9463	Écailleur de mollusques	10
3413	Personnel de soutien service de santé	10
3152	Infirmière auxiliaire immatriculé	8
35 à 44 ans		
9618	Manceuvres dans la transformation du poisson et crustacés	60
3413	Personnel de soutien service de santé	23
4121	Administration	16
9463	Écailleur de mollusques	15
0621	Gérant/Gérante	12

45 à 54 ans		
9618	Manceuvres dans la transformation du poisson et crustacés	55
4011	Professeur	27
4121	Administration	23
3414	Autres personnel de soutien service de santé	22
9463	Écailleur de mollusques	15
55 à 65 ans		
9618	Manceuvres dans la transformation du poisson et crustacés	35
4011	Professeur	17
3413	Personnel de soutien service de santé	10
4121	Administration	8
1411	Support à l'administration	6

3.8 Éducation et compétence recherchées

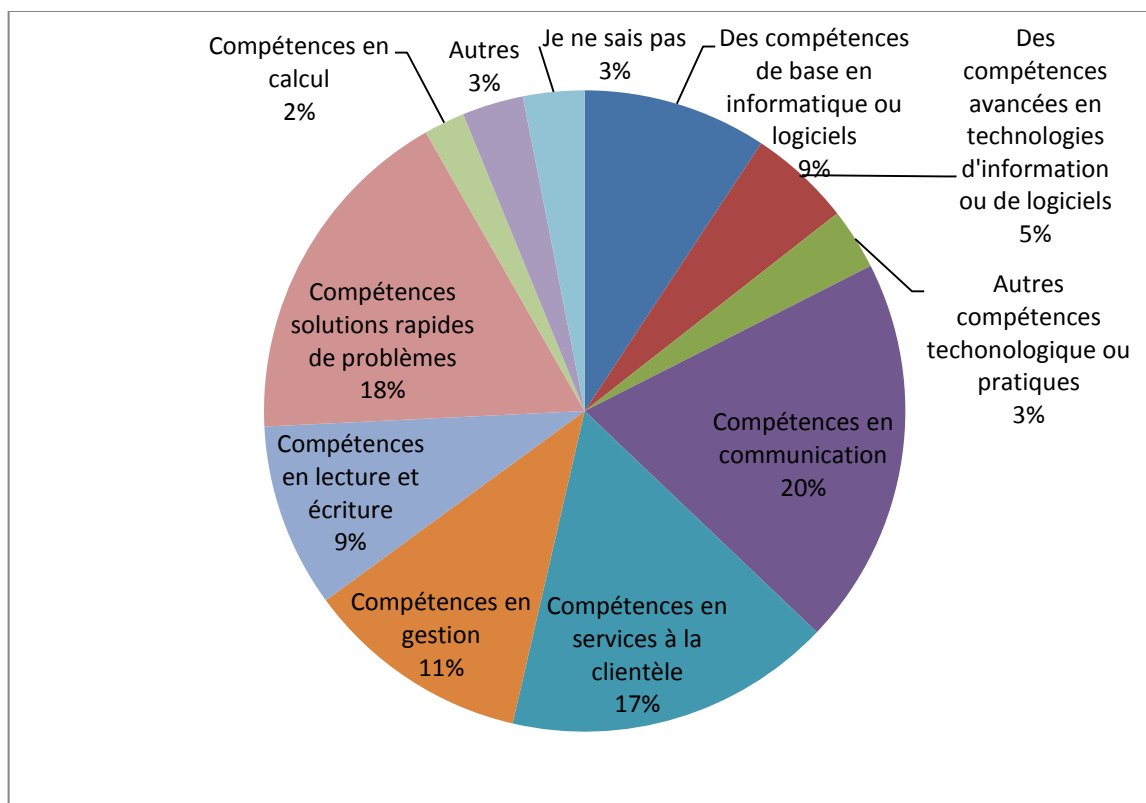
Parmi les employeurs sondés, vingt-sept pourcent (27%) requièrent un diplôme tandis que vingt et un pourcent (21%) demandent un diplôme universitaire. Vingt pourcent (20%) des employeurs requièrent un certificat de métiers et dix-neuf pourcent (19%) requièrent des finissants du secondaire. Six pourcent (6%) ont mentionné de l'expérience travail alors que cinq pourcent (5%) demandent une désignation professionnelle et deux pourcent (2%) nécessitant pas un diplôme de niveau secondaire.



Nous observons une augmentation des qualifications requises par rapport aux résultats du sondage de 2009. En effet, la plupart des emplois requièrent plus que le niveau secondaire.

3.9 Compétence et habiletés recherchées d'ici trois ans

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

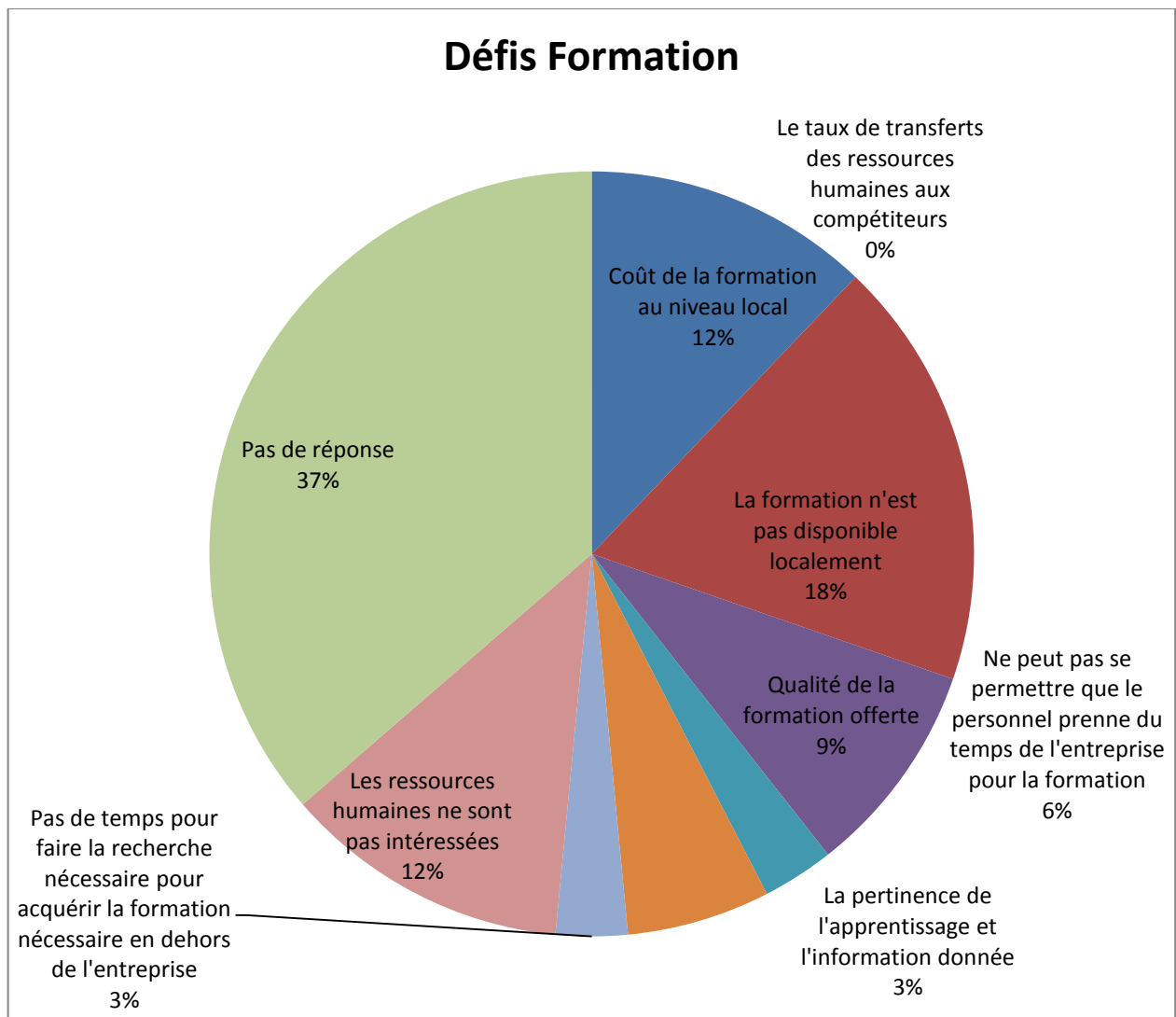


Nous observons que les trois compétences les plus recherchées par les employeurs sondés sont en communication pour vingt pourcent (20%), en solutions rapides de problèmes soit dix-huit pourcent (18%) et en service à la clientèle à dix-sept pourcent (17%). Onze pourcent (11%) cherchent des compétences en gestion et neuf pourcent (9%) des compétences en lecture et écriture. Neuf pourcent (11%) indiquent des compétences de base en information logiciels et cinq pourcent (5%) des compétences avancées en technologie d'information ou de logiciels. Trois pourcent (3%) indiquent dans la catégorie « autres » des compétences technologiques ou pratiques et deux pourcent indiquent des compétences en en calcul.

3.10 Barrières au développement des compétences

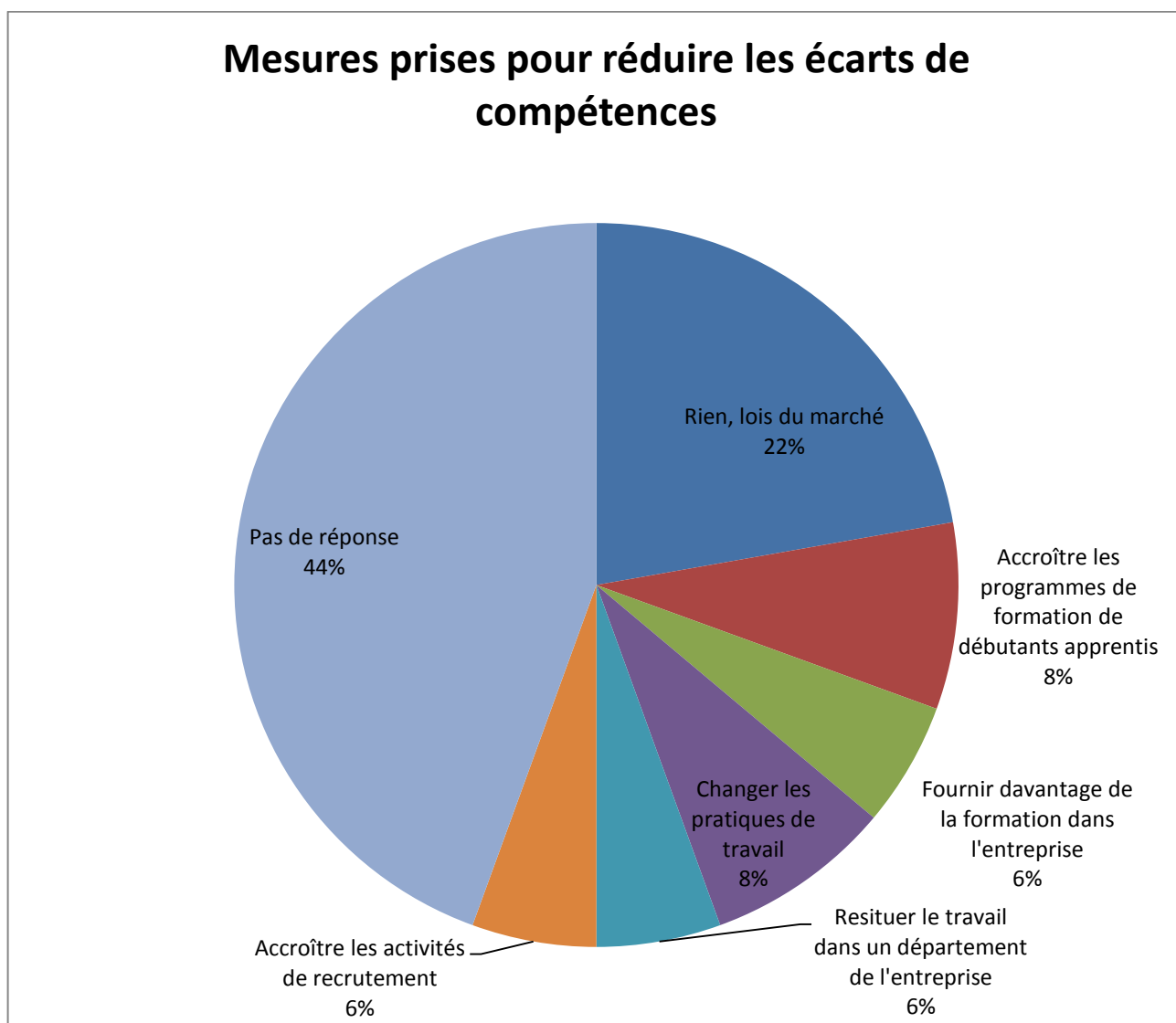
Le prochain graphique relate les réponses aux questions concernant les barrières au développement des compétences. À part ceux qui ont choisi « pas de réponse » (ce qui représente trente-sept pourcent (37%)), il est à préciser que dix-huit pourcent (18%) ont indiqué que la formation n'est pas disponible localement. Douze pourcent (12%) ont indiqué le coût de la formation au niveau local et douze pourcent (12%) indiquent que les ressources humaines ne sont pas intéressées. Neuf pourcent (9%) signalent la qualité de la formation offerte comme une barrière et six pourcent (6%) ne peuvent pas se permettre que le personnel prenne du temps de l'entreprise pour la formation. La pertinence de l'apprentissage et de l'information donnée est une barrière pour trois pourcent (3%) des répondants alors qu'un autre trois pourcent (3%) n'ont pas de temps pour faire la recherche nécessaire pour acquérir la formation nécessaire en dehors de l'entreprise

Afin de suivre des cours de qualité, les employés sont obligés de se déplacer à l'extérieur de la région, soit à Halifax ou soit dans la vallée d'Annapolis. La plupart du temps les formations se font à l'intérieur des entreprises.



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 où six pourcent (6%) ont répondu « pas de réponse » nous retrouvons quarante-quatre pourcent (44%) qui ont répondu ainsi dans ce sondage. En 2015, vingt-deux pourcent (22%) indiquent « rien, lois du marché », huit pourcent (8%) indiquent des mesures prises pour accroître les programmes de formation de débutants apprentis, huit pourcent (8%) ont changé les pratiques de travail. Six pourcent (6%) ont accru les programmes de recrutement alors que six pourcent (6%) ont fourni davantage de formation dans l'entreprise et six pourcent (6%) ont resitué le travail dans un département de l'entreprise.



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 au niveau des aptitudes techniques et compétences futures des employés. Les employeurs font parfois venir des facilitateurs de l'extérieur offrir de la formation.

En ce qui concerne **les pratiques de formation** chez les employeurs sondés, il est évident que la grande majorité offre l'orientation et la formation en milieu de travail, ou à l'interne. C'est la pratique la plus courante des employeurs, surtout dans le secteur primaire et tertiaire. Certains employeurs encouragent les employés de suivre des cours en ligne, notamment SIMDUT et les webinaires, des formations offertes par le système de santé ou des entreprises multinationales de vente de produits comme, par exemple, des machineries à gazon, et en personne pour la formation de premiers soins, et le cours de manipulation de nourriture. Certains ont mentionné des cours offerts à Halifax et dans la région de la Vallée d'Annapolis en ventes et en assurances. Le secteur secondaire permet aux apprentis de suivre une formation surtout dans le domaine du soudage. Un employeur embauche des techniciens alors que d'autres invitent des éducateurs en visite.

En réponse à la question qui cherchait à connaître le **type de cours qui aiderait aux employés à perfectionner leurs compétences**, les cours en marketing et en vente et également les formations en communication et en service à la clientèle ont été mentionnés. Dans le secteur secondaire, on mentionne les espaces restreintes et la protection contre les chutes. Dans le secteur tertiaire les répondants ont mentionné la résolution de problèmes sur les médias sociaux, perfectionnement en maintien d'édifices, et l'utilisation de logiciels en éducation. Un employeur a mentionné la licence de conduite classe 3, et un autre signale l'apprentissage du logiciel financier, Simple comptable. Les métiers traditionnels (soudage) ont été mentionnés, ainsi que le SIMDUT et premiers soins. Les employeurs du secteur primaire n'ont peu indiqué des cours potentiels en milieu de travail.

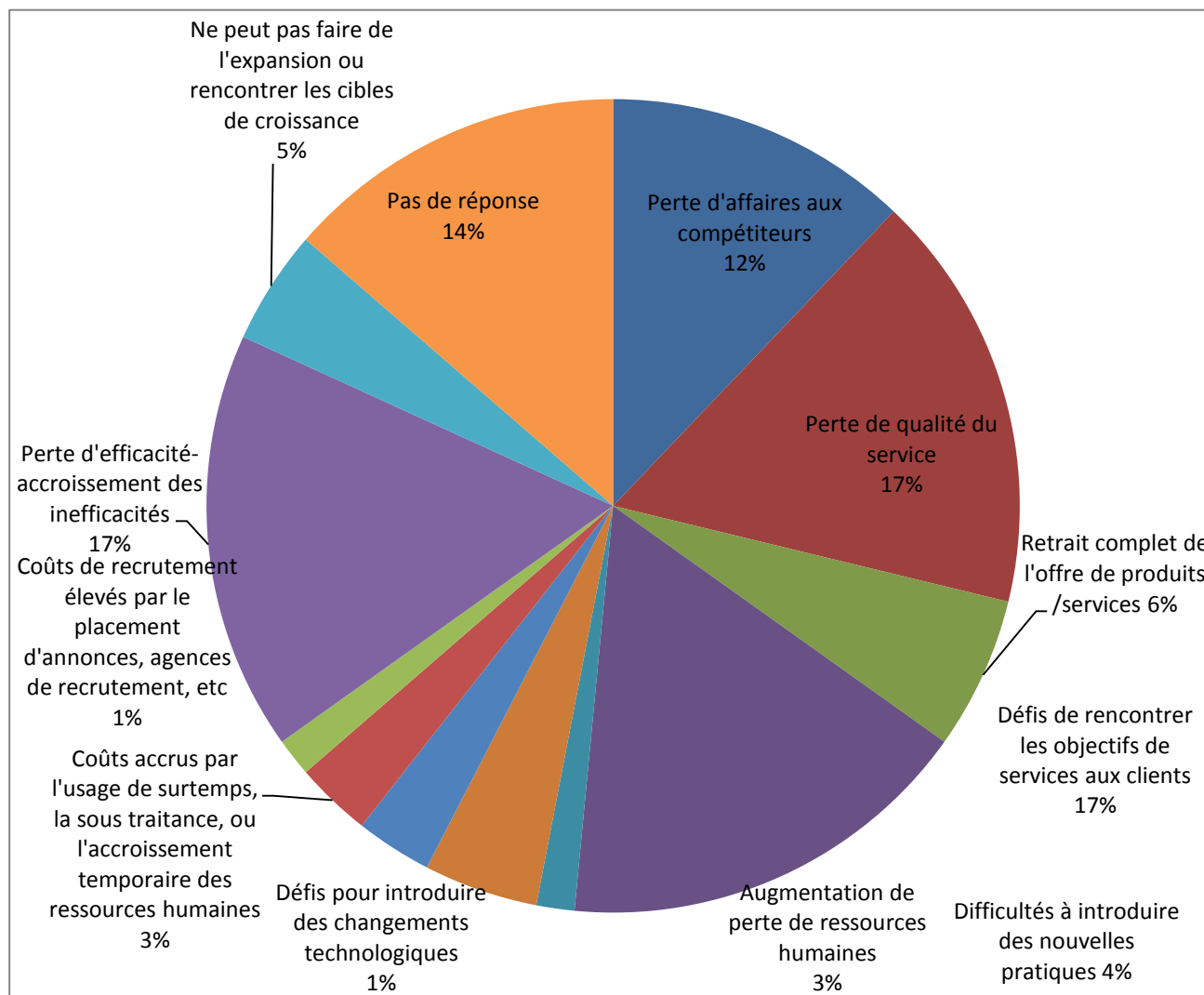
Afin de déceler davantage les attitudes des employeurs envers la formation, nous avons demandé aux employeurs **d'identifier les avantages et les désavantages d'investir dans la formation**. En ce qui a trait aux **avantages**, les employeurs mentionnent l'amélioration de la qualité des services à la clientèle, et davantage de production et d'efficacité. Finalement, plusieurs mentionnent l'avantage que les employés restent dans la communauté et la fierté qu'ils ou elles peuvent apporter à leur travail. Les **désavantages** mentionnés sont notamment le coût de la formation, et la perte d'un employé, au profit d'un autre employeur, puisque les employés qui ont suivi de la formation ont plus de choix de carrière sur le marché du travail. Le secteur primaire mentionne que le haut taux de roulement du personnel ne permet pas de changements

aux procédures innovatrices de transformation après la formation car les employés partent (emplois saisonniers).

Les répondants sondés ont été demandés **s'il existe un besoin de formation lequel besoin serait à combler?** Certains ont mentionné les technologies et l'informatique, alors que d'autres mentionnent le marketing, comptabilité, service à la personne, en gestion, en communication, et finalement, en formation de conducteurs et en animation. Le secteur secondaire mentionne des travailleurs en fibre de verre et des mécaniciens en équipement lourd.

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

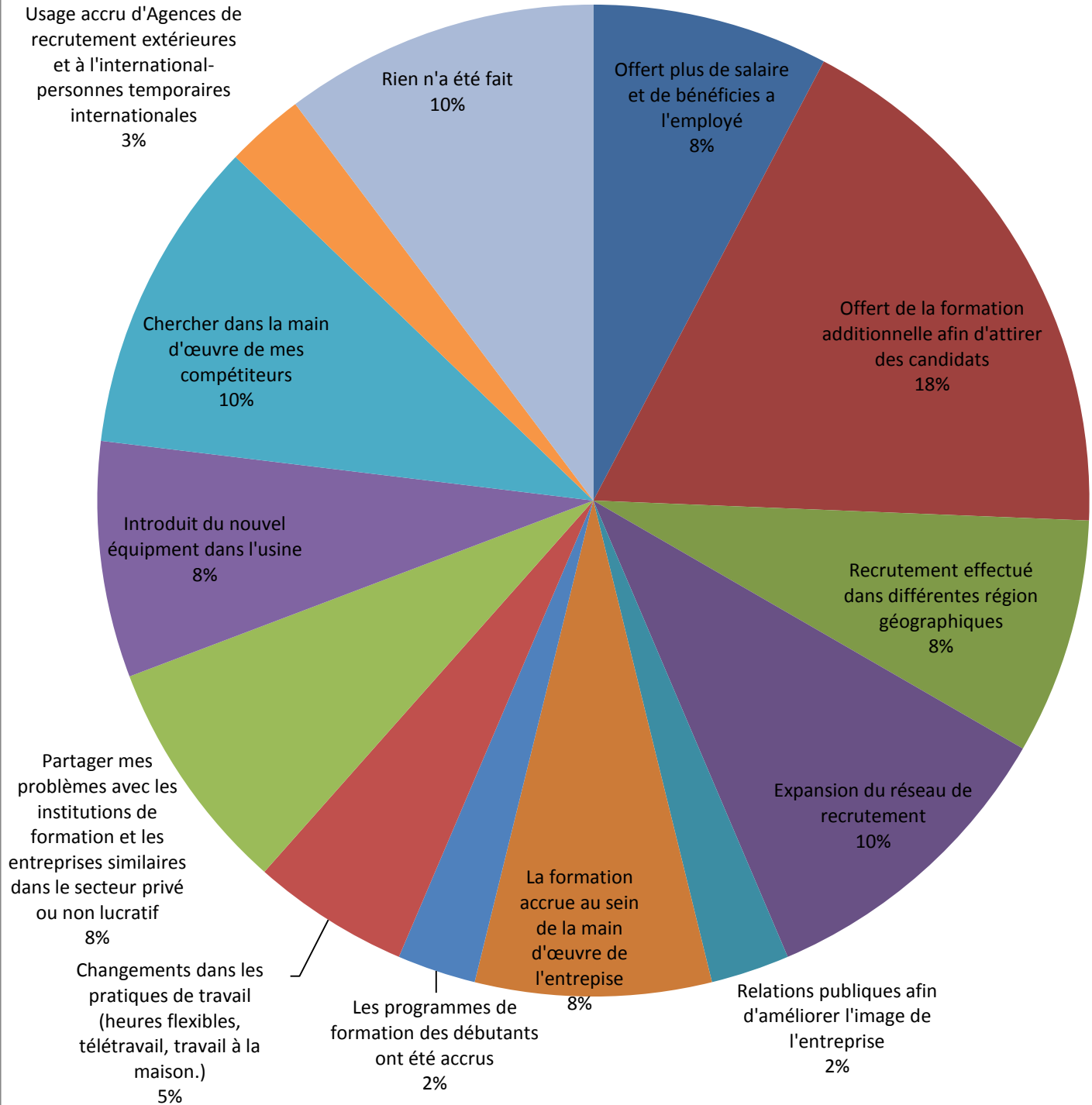
Perte de qualité de service, défis de rencontrer les objectifs de services aux clients, et perte d'efficacité - accroissement des inefficacités représentent les données les plus élevées avec 17% chacun.



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%) offrent de la formation additionnelle afin d'attirer des candidats;
- Dix pourcent (10%) ont effectué une expansion du réseau de recrutement;
- Dix pourcent (10%) n'ont rien fait;
- Dix pourcent (10%) ont cherché dans la main d'œuvre de mes concurrents;
- Huit pourcent (8%) ont partagé leurs problèmes avec les institutions et les entreprises similaires dans le secteur privé ou non lucratif;
- Huit pourcent (8%) ont augmenté la formation au sein de la main d'œuvre de l'entreprise;
- Huit pourcent (8%) ont offert plus de salaire et de bénéfices à l'employé;
- Cinq pourcent (5%) ont effectué des changements dans les pratiques de travail (heures flexibles, télétravail, travail à la maison);
- Quatre pourcent (4%) « autres »;
- Trois pourcent (3%) ont augmenté l'usage des Agences de recrutement extérieures et à l'international;
- Deux pourcent (2%) ont augmenté les programmes de formation des débutants;
- Deux pourcent (2%) ont augmenté les relations publiques afin d'améliorer l'image de l'entreprise.



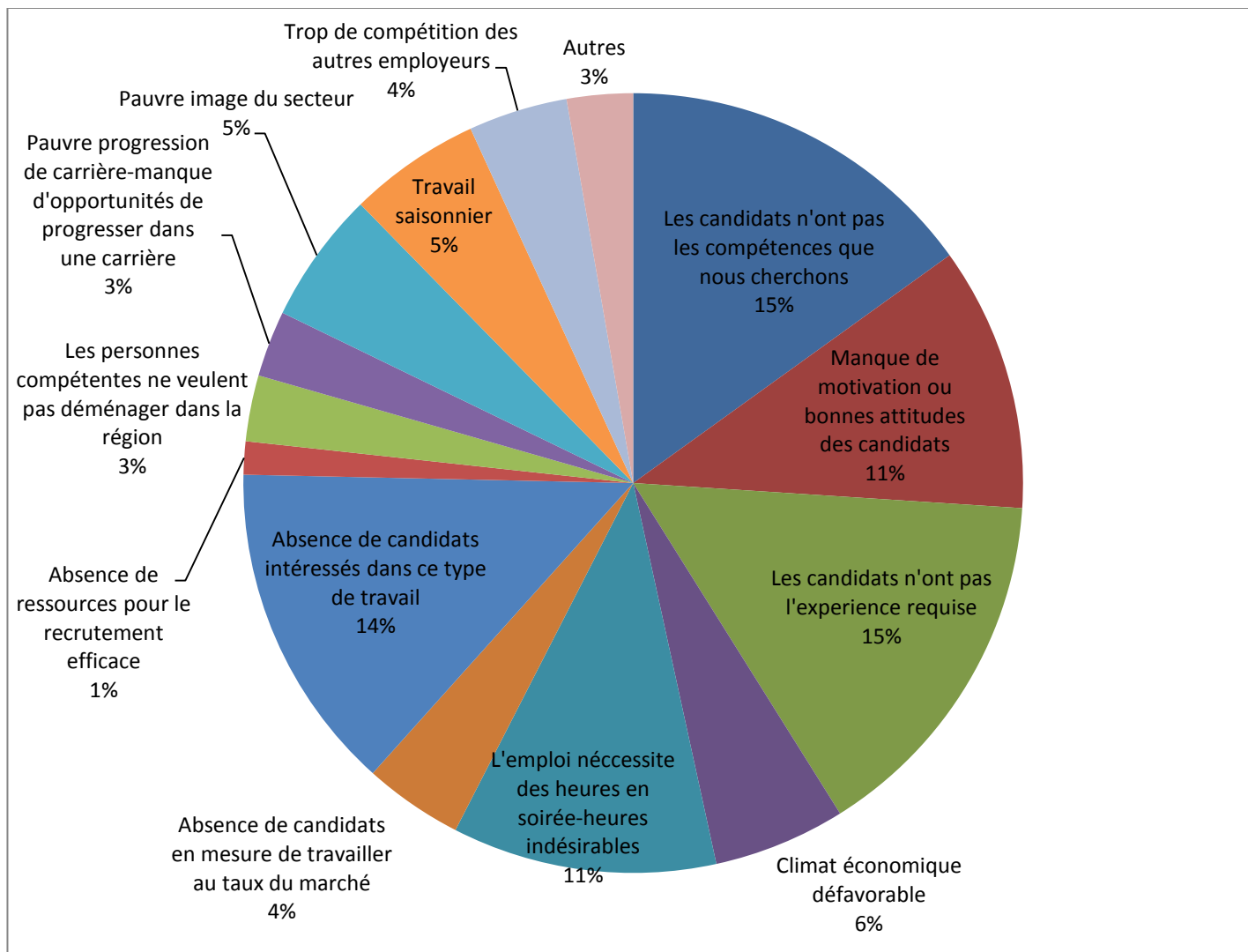
3.15 Causes des difficultés à remplir des postes

Cette question cherche à déterminer les raisons pour lesquelles 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, les causes des difficultés à remplir des postes étaient que les candidats n'avaient pas les compétences recherchées ainsi que l'absence de candidats intéressés dans ce type de travail. En 2015, semble-t-il c'est toujours le cas.

Veillez noter les autres réponses :

- Quinze pourcent (15%) disent que les candidats n'ont pas les compétences qu'ils cherchent;
- Quatorze pourcent (14%) notent l'absence de candidats intéressés dans ce type de travail;
- Onze pourcent (11%) croient que c'est un manque de motivation ou bonnes attitudes des candidats;
- Onze pourcent (11%) croient que l'emploi nécessite des heures en soirée-heures indésirables;
- Six pourcent (6%) notent un climat économique défavorable;
- Cinq pourcent (5%) disent que c'est dû au travail saisonnier;
- Cinq pourcent (5%) mentionnent la pauvre image du secteur;
- Quatre pourcent (4%) croient qu'il y a une absence de candidats en mesure de travailler au taux du marché;
- Quatre pourcent (4%) croient qu'il y a trop de compétition des autres employeurs;
- Trois pourcent (3%) « autre »;
- Trois pourcent (3%) disent que les personnes compétentes ne veulent pas déménager dans la région;
- Trois pourcent (3%) mentionnent que l'entreprise n'est pas capable de payer les taux du marché;
- Trois pourcent (3%) croient que l'entreprise offre une pauvre progression de carrière - manque d'opportunités de progresser dans une carrière;
- Un pourcent (1%) n'a pas de ressources pour le recrutement efficace;
- Un pourcent (1%) mentionne le climat économique favorable.

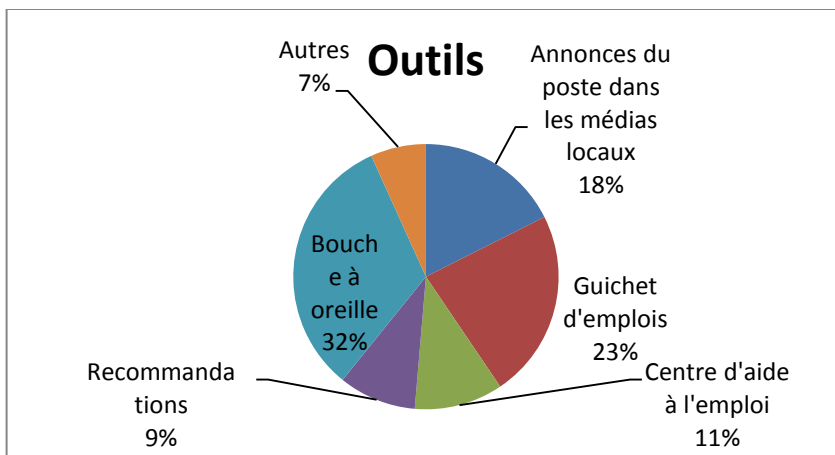


3.16 Outils de recrutement utilisés

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

Vingt-trois pourcent (23%) des employeurs sondés utilisent le guichet d'emploi alors que dix-huit pourcent (18%) annoncent dans les médias locaux. Le bouche-à-oreille est utilisé par trente-deux pourcent (32%) des employeurs et neuf pourcent (9%) selon une recommandation de tiers. Les Centres d'aide à l'emploi sont utilisés par onze pourcent (11%) des employeurs alors que sept pourcent (7%) ont répondu « autre ».

Dans une petite communauté comme celle de Clare, il n'est pas rare que les employeurs utilisent la méthode de bouche-à-oreille ou des recommandations de tiers lors d'une embauche.



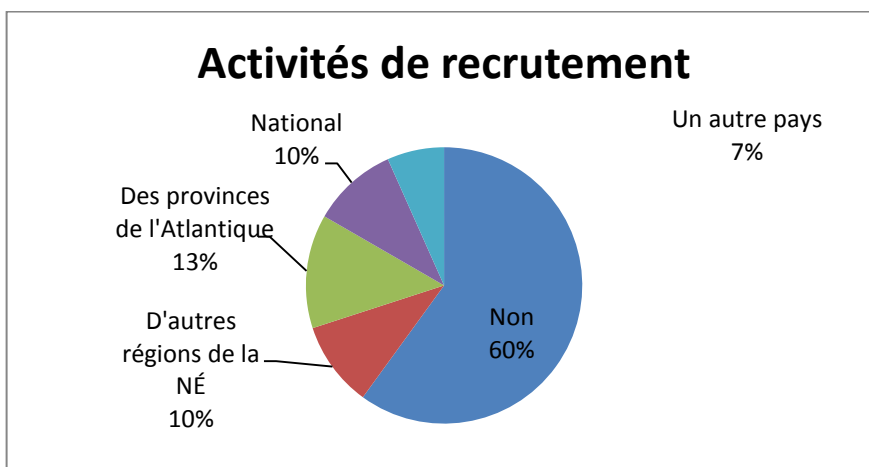
En 2009, la plupart des employeurs utilisaient les voies de recommandation et le bouche-à-oreille, soit quarante-quatre pourcent (44,5%)

Les employeurs qui ont répondu « autre », indiquent les sites Web de l'employeur, d'entreprise, Career Beacon, Facebook et Kijiji.

3.17 Activités de recrutement des entreprises auprès de quels groupes

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

Soixante pourcent (60%) ont indiqué qu'ils ne recrutent dans aucun des marchés mentionnés et sept pourcent (7%) indiquent des immigrants et dix pourcent (10%) mentionnent au niveau national. Treize pourcent (13%) recrutent ailleurs dans les provinces Atlantiques alors que dix pourcent (10%) dans d'autres régions de la Nouvelle-Écosse.





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	TITRE - DESCRIPTION	# EMP PERMANENT	#EMP
------	---------------------	--------------------	------

NOC (4 chiffres)	(8mois +)	SAISONIER (- 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

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 accrus	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 diplômés 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