

# LES BESOINS ACTUELS ET FUTURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA RÉGION DE L'ISLE MADAME

Rédigé par : Melanie Joshua, 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 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  | 07        |
| 2.4  | Année de fondation   | 07        |
| 2.5  | Statut légal des employeurs  | 08        |
| 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  |           |
| 3.1  | Emplois permanents   | 12        |
| 3.2  | Emplois saisonniers  | 12        |
| 3.3  | Emplois en augmentation  | 13        |
| 3.4  | Emplois en réduction   | 14        |
| 3.5  | Les retraites anticipées   | 14        |
| 3.6  | Les emplois en demande   | 15        |
| 3.7  | Groupes d'âge, occupation, et nombre d'employés chez les Employeurs          | 16        |
| 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                           | 22        |
| 3.12 | Impact sur les employeurs causés par la difficulté de recrutement d'employés | 23        |
| 3.13 | Mesures prises pour faire face aux difficultés de recrutement                | 24        |
| 3.14 | Causes des difficultés à remplir des postes                                  | 26        |
| 3.15 | Outils de recrutement utilisés   | 27        |
| 3.16 | Activités de recrutement des entreprises auprès de quels groupes             | 28        |
|      | <b>ANNEXE A Questionnaire du sondage</b>                                     | <b>30</b> |

## A. INTRODUCTION

Le rapport régional de sondage sur les besoins actuels et futurs en main d'œuvre de la région de l'Isle Madame 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, vingt-huit (28) sondages ont été administrés auprès des employeurs qui embauchent des travailleurs de la région de l'Isle Madame. Ce rapport relie les données obtenues spécifiquement pour la région de l'Isle Madame. 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 de main d'œuvre de cette région.

Les employeurs visés par ce sondage sont ceux qui embauchent au moins trois (3) employés. Les quelque 28 employeurs sondés représentent environ 25% des employeurs de cette région. Toutefois, ce sont des employeurs qui embauchent régulièrement.

Nous avons trié les données selon les secteurs primaires, secondaires et tertiaires, et tous 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.

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 acadienne de l'Isle Madame.

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 28 employeurs et nous aide à :

- a) Connaître les occupations 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 l'Isle Madame;
- 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; et,
- 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-huit (28) sondages ont été administrés dans la région rurale acadienne de l'Isle Madame 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 de l'Isle Madame. Des renseignements sur le nombre d'employés, le statut légal, ainsi que le secteur des affaires ont été recueillis.

## **2. RÉGION ET EMPLOYEURS**

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

La subdivision C du comté de Richmond comprend l'Isle Madame, et se trouve au sud-est de l'Île du Cap-Breton. Selon Statistiques Canada (2011), le Comté de Richmond comptait une population de 9 293, une réduction de 4,6% entre 2006 et 2011. La Subdivision C du Comté de Richmond est constituée de 3 455 résidents, soit 37,2% de la population du Comté. Plus de quarante-deux pourcent (42,7%) sont de la minorité linguistique française.

Traditionnellement, le taux de chômage dans la subdivision C du Comté de Richmond de recensement est élevé. Lors du moratoire sur le poisson de fond, le taux de chômage a grimpé en 1996 à son plus haut taux de 31%. Depuis, le taux de chômage a continué de diminuer pour atteindre 12,5% en 2011. Cette décroissance fut attribuable à la création de plusieurs emplois dans la transformation de crustacés, et de nouvelles industries manufacturières, ainsi qu'une croissance d'emploi dans l'industrie de services.

Il demeure que le moteur économique est attribuable au secteur de la pêche et dans une moindre mesure, au secteur secondaire, bien que la majorité des emplois se trouvent dans le secteur tertiaire. Nous signalons que les secteurs primaire et secondaire regroupent, pour la plupart, les industries d'exportation de produits. L'industrie touristique est très peu exploitée dans cette région. Il va sans dire que les Acadiens et francophones exploitent très peu la valeur ajoutée linguistique, ou son potentiel de développement de nouveaux marchés économiques.

La contribution du secteur primaire, plus spécifiquement l'industrie de la pêche, est importante sur l'économie de la communauté acadienne et francophone de la région de l'Isle Madame. Des employeurs sondés, 21,4% proviennent du secteur primaire, c'est-à-dire, à l'industrie de la pêche. Le nombre d'individus dans la région qui travaillent dans un emploi directement lié à l'industrie de la pêche représentent 55,5% des travailleurs dans la région.

Il y a aussi une proportion importante des travailleurs sondés sont dans les soins de santé, soit 13,1% des travailleurs, la vente au détail représentant 6,6% des emplois, et les employés dans le secteur manufacturier représentent 8,9% de travailleurs traités dans le sondage.

### **2.2 Employeurs sondés**

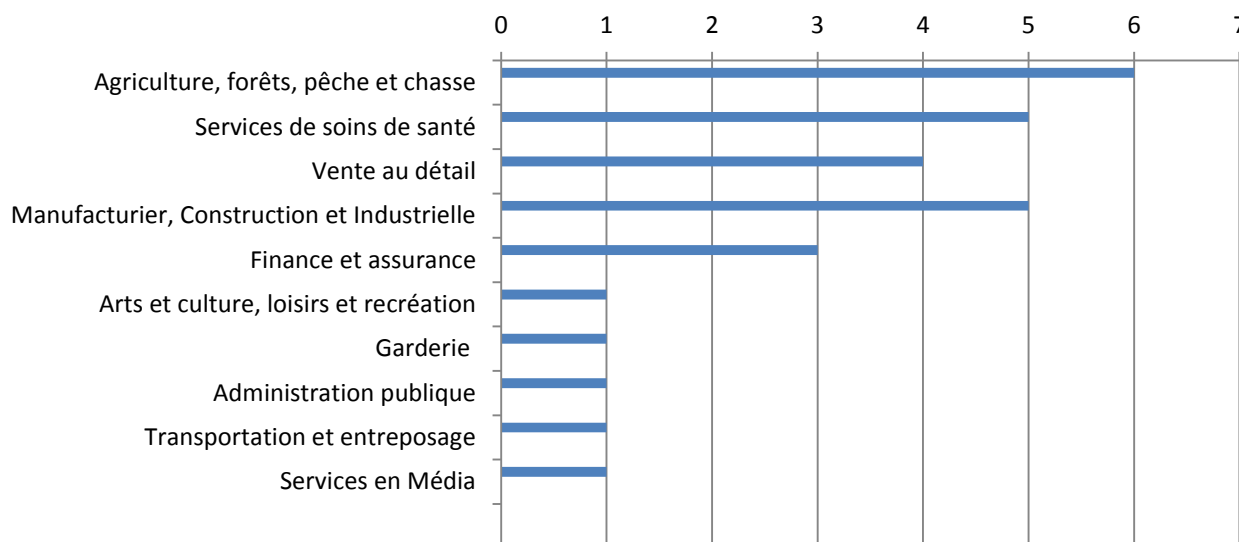
Il y a eu 28 sondages administrés dans la région de l'Isle Madame. Seulement les employeurs ayant 3 employés ou plus furent sondés. Dans la mesure du possible, nous avons tenté de maintenir, dans l'administration du sondage, un pourcentage équilibré d'employeurs sondés par secteur d'activité (primaire, 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

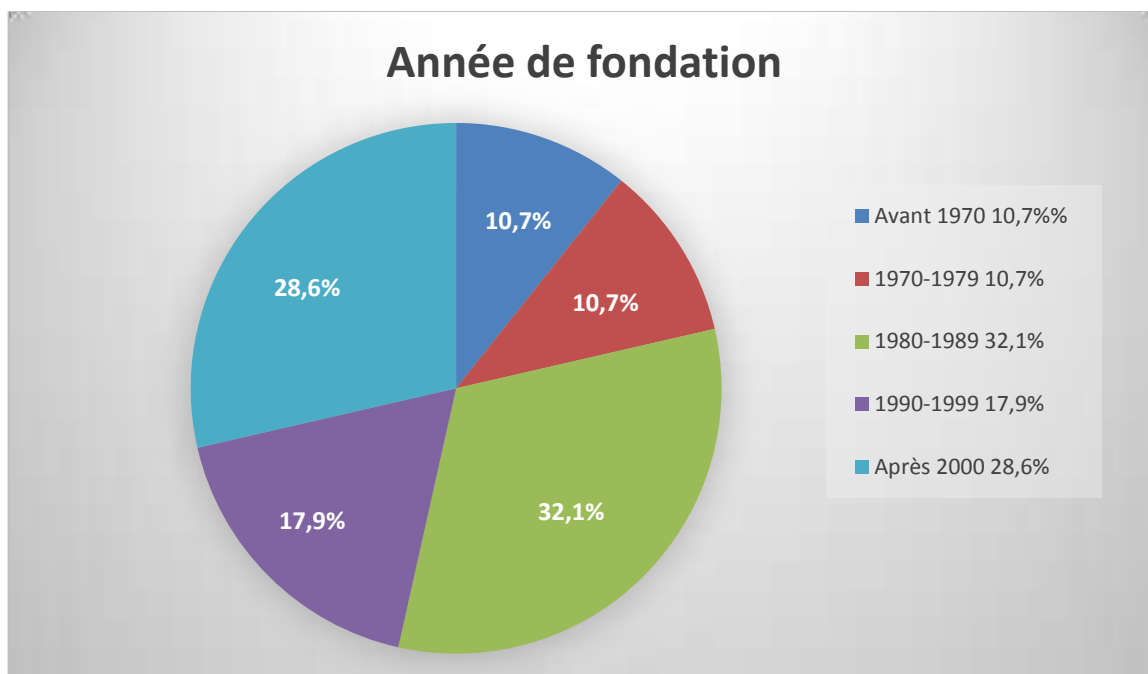
Dans le tableau ci-dessous, le lecteur peut constater le secteur d'activité des employeurs. Signalons que le secteur primaire (agriculture, forêts, pêche et chasse) représente 21,4% des employeurs sondés, alors que le secteur secondaire qui comprend la manufacture et industrielle, représente 17,9% des employeurs. Les autres employeurs sont dans le secteur tertiaire, totalisant 60,7% des employeurs.

#### Catégories d'employeurs



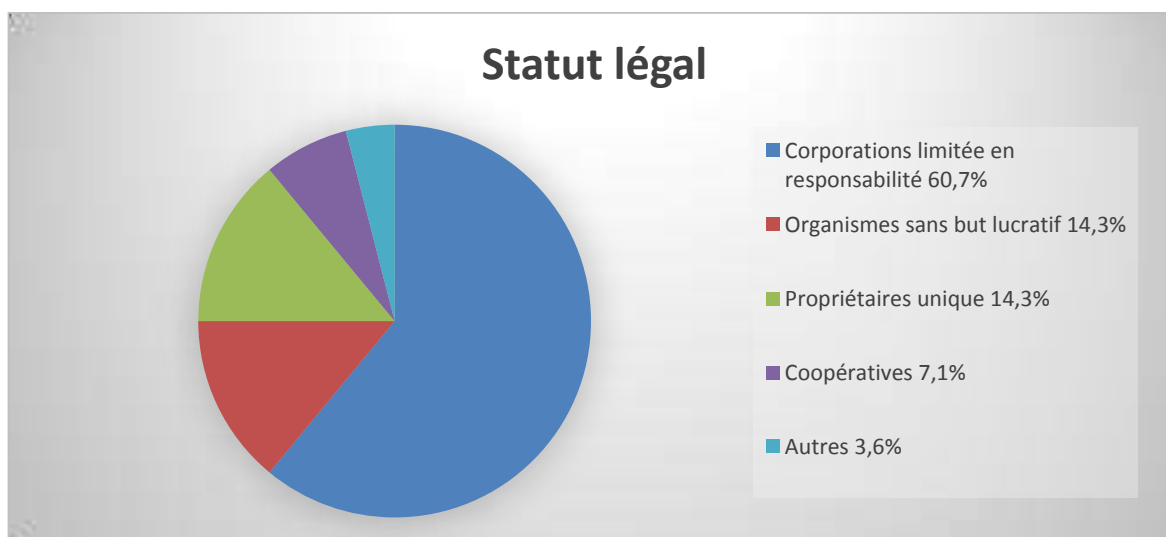
### 2.4 Année de fondation

Plus de 89% des employeurs sondés ont été actifs depuis le début des années 1970. La création d'entreprises s'est intensifiée dans la région acadienne de l'Isle Madame au cours des années 1980, avec 9 employeurs additionnels. Au cours des années 1990, cinq autres entreprises ont pris racine dans la région. De l'an 2000 à aujourd'hui, 8 entreprises sondées, employant au moins 3 personnes, ont été mis sur pied dans la région acadienne de l'Isle Madame. Par conséquent, les employeurs sondés sont relativement des jeunes entreprises en affaires, étant que 22 entreprises furent fondées à partir des années 1980.



## 2.5 Statut légal des employeurs

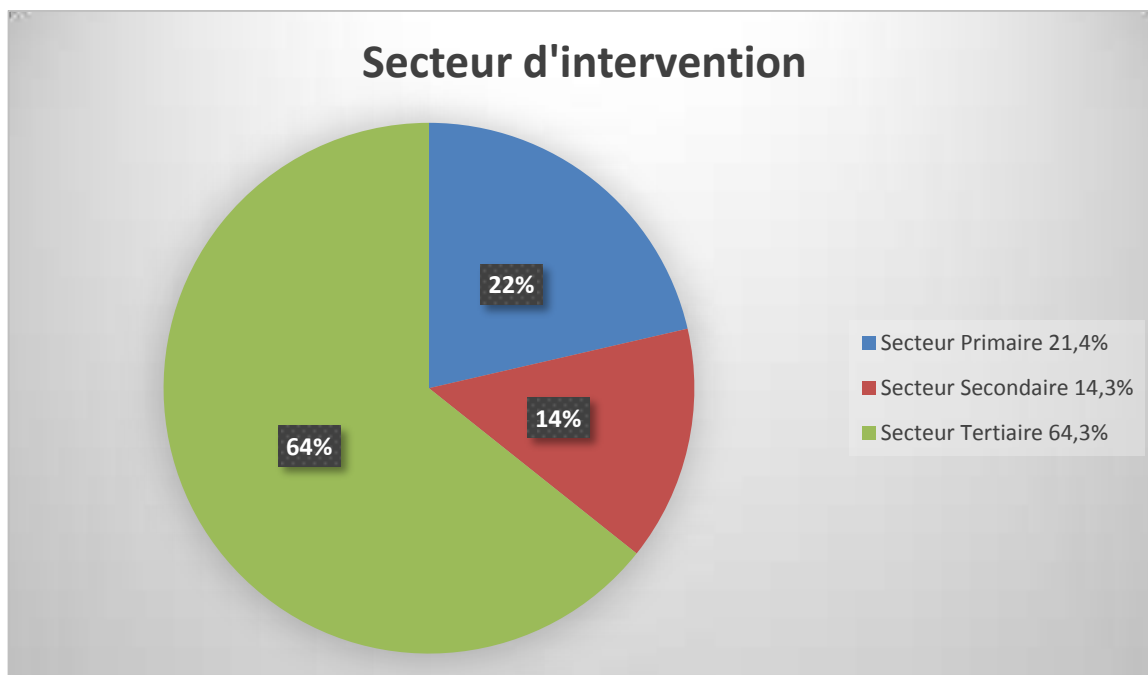
La plupart des employeurs sondés sont des corporations limitées (60,7%) alors que 14,3% des employeurs sont sans but lucratif. Plus de quatorze pourcent (14,3%) des employeurs ayant plus de 3 employés sont des propriétaires uniques, et 7,1% sont des coopératives, alors que plus de trois pourcent (3,6%) n'ont pas de statut. Les corporations limitées ont augmenté depuis 2008, puisqu'elles étaient 41% lors du dernier sondage en 2008.





## 2.6 Secteur d'intervention

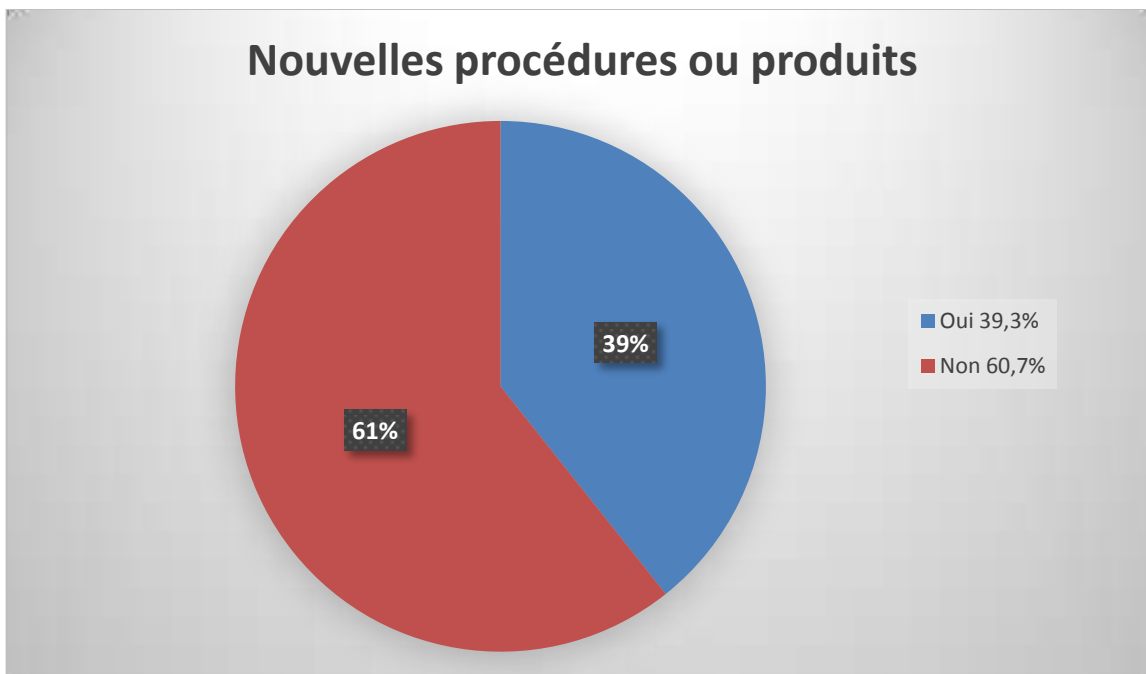
Nous avons également analysé les secteurs d'interventions économiques. À ce titre, nous retrouvons six (6) employeurs liés au secteur primaire, alors que quatre (4) employeurs sont impliqués dans le secteur secondaire. Dans le secteur tertiaire, nous retrouvons dix-huit (18) employeurs.



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

Les répondants ont également répondu à la question pour savoir si l'employeur avait implanté, au cours des dernières années, des nouvelles procédures pour rendre l'entreprise plus efficace, ou introduit des nouveaux produits sur le marché. Plus de trente-neuf pourcent (39,3%) des employeurs ont introduit des nouvelles procédures ou de nouveaux produits sur le marché dans la région de l'Isle Madame.

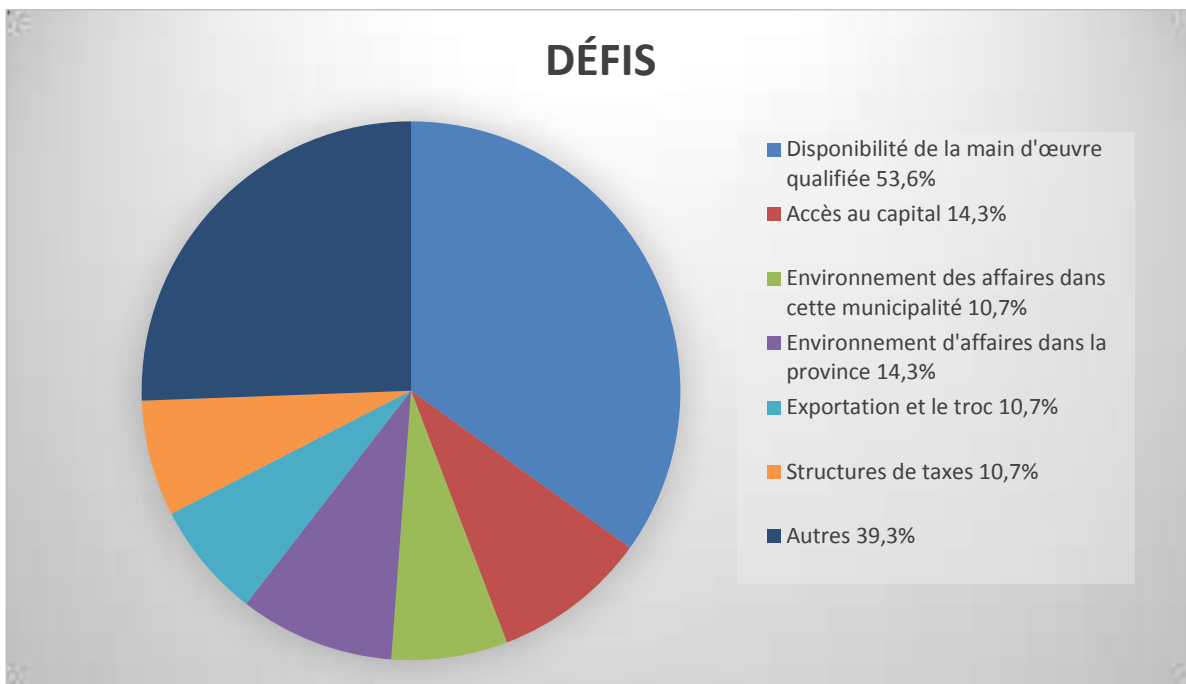
Nous observons que dans la région de l'Isle Madame, un employeur, avec la collaboration des autres employeurs de la région, a mis sur pied le programme d'affinité «Home Grown Rewards», qui incite les consommateurs à acheter des produits locaux et obtenir, en retour, des ristournes sur des achats futurs. Par ailleurs, des recherches ont été effectuées pour développer des nouvelles procédures de capture durable pour pouvoir retenir les crabes de neiges vivants pendant une durée prolongée.



## 2.8 Défis freinant la croissance des employeurs

Le tableau ci-dessous met en lumière les défis freinant la croissance des employeurs. Plus de cinquante-trois pourcent (53,6%) des employeurs ont indiqué, comme défi majeur, la disponibilité de main-d'œuvre qualifiée, alors que 14,3% ont indiqué l'accès au capital. En ce qui concerne le milieu des affaires, 10,7% ont signalé des défis au niveau municipal, et 14,3% dans la province. Par ailleurs, 10,7% ont indiqué des défis dans l'exportation et le troc et 10,7% les structures de taxes. Plus de trente-neuf pourcent (39,3%) ont indiqué « Autre ». Ils ont mentionnés notamment que les paliers de gouvernements n'ont peu d'incitatifs, limites des quotas de homards, le manque d'infrastructures, le vieillissement de la population, et l'exode des jeunes vers l'ouest canadien, ce qui a des répercussions sur la population scolaire. D'autres ont mentionné le nombre de concurrents en plus des nouveaux outils comme les achats en ligne, et la compétition. Enfin, le peu d'opportunités d'emploi dans la région, et la réglementation dans l'industrie de la pêche sont parmi les défis mentionnés. Six employeurs, ou 21,4%, n'ont pas répondu à la question.

Notons que la disponibilité de la main d'œuvre devient davantage un défi pour les employeurs du secteur primaire (50%) et tertiaire (47,1%). 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 semblent pas vouloir travailler dans ce secteur à cause de sa nature physique du travail. Les employeurs du secteur tertiaire expriment des difficultés à trouver des employés qualifiés, dans les domaines des finances et assurances, vente au détail, les services en petite enfance, arts et loisirs, et les services de santé et d'aide sociale. Ce sont les secteurs secondaire et tertiaire qui indiquent des défis d'accès au capital. Un employeur du secteur primaire semble préoccupé avec la réglementation gouvernementale à propos des quotas de homard.



### 3. RESSOURCES HUMAINES

#### 3.1 Emplois permanents

Nous observons dans le tableau ci-dessous, que la majeure partie des types d'emplois permanents sont attachés au secteur tertiaire. Cent soixante-six (166) emplois permanents sont reliés directement au secteur tertiaire. Cinquante-cinq (55) emplois sont reliés au secteur de la santé. Le secteur de santé embauche également cinquante-neuf (59) postes variés, quarante-neuf (49) en soutien administratif de tous les secteurs combinés. Du secteur primaire, 64 employés travaillent en permanence dans la manœuvre de transformation de poisson. La majorité des emplois requiert des études postsecondaires au niveau des métiers, et des diplômes universitaires au niveau de gestion.

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

| TITRE   | NOMBRE |
|---|--------|
| Aide-infirmier(ière)s, aide-soignants (e)s  | 19     |
| Infirmiers autorisés/Infirmières autorisées   | 9      |
| Adjoints administratifs/adjointes administratives et/ou Techniciens/Techniciennes en comptabilité et teneurs/teneuses de livres | 49     |
| Professionnels en manœuvre de transformation de poisson   | 64     |
| Autre personnel de soutien de services de santé   | 13     |

#### 3.2 Emplois saisonniers

Nous observons dans le prochain tableau que la grande majorité des emplois saisonniers sont liés au secteur primaire, avec deux cent soixante-douze (272) emplois dans la transformation de poisson; c'est-à-dire, cent soixante-dix-huit (178) ouvriers/ouvrières, et quatre-vingt-quatorze (94) emplois dans autre manœuvre des services de transformation du poisson (chauffeurs de camion, gestion, production etc.). Nous retrouvons deux (2) emplois supplémentaires au secteur tertiaire, en petite enfance, pendant l'été. Également dans le secteur tertiaire, il y a 19 postes temporaires créés pour les caissiers/caissières. De plus, nous identifions quatre (4) postes reliés aux services de restauration. Il est donc possible de conclure que la plupart des emplois saisonniers de cette région, c'est-à-dire moins de huit (8) mois de travail, est relié

directement au secteur primaire, spécifiquement de l'industrie de la pêche, et pour la plupart, ne requiert pas des études postsecondaires.

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

| <b>TITRE</b>  | <b>NOMBRE</b> |
|---|---------------|
| Ouvrier/ouvrières dans les usines de transformation du poisson          | 178           |
| Autre manœuvre des services de transformation du poisson                | 94            |
| Manœuvre en petite enfance  | 2             |
| Caissier / caissières   | 19            |
| Emplois liés à la restauration (cuisiniers, serveuses, boulanger, etc.) | 4             |

### **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 conclure que les emplois sont rares dans cette région, car il n'y a pas une forte augmentation en le nombre d'employés en 2014, sauf les emplois temporaires du secteur primaire, spécifiquement de l'industrie de la pêche.

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

| <b>TITRE</b>  | <b>NOMBRE</b> |
|---|---------------|
| Personnel de soutien des services de santé  | 2             |
| Mécaniciens/mécaniciennes, Techniciens/techniciennes, personnel en services des véhicules de loisir | 3             |
| Ouvriers/ouvrières dans les usines de transformation du poisson, Ouvriers/ouvrières de production   | 69            |
| Éducateur/Éducatrice de la petite enfance   | 1             |
| Caissier/caissière, personnel au service de vente au détail   | 2             |

### 3.4 Emplois en réduction

Dans ce prochain tableau, nous observons les réductions du nombre d'employés sur le marché du travail. Les plupart des réductions sont dans le secteur primaire.

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

| TITRE  | NOMBRE |
|--|--------|
| Gérants/gérantes en usine de transformation de poisson                       | 2      |
| Agents/agentes d'administration  | 2      |
| Ouvriers/ouvrières en usine de transformation de poisson                     | 30     |
| Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machine à souder et à braser | 1      |
| Caissier/caissière   | 1      |

### 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 d'ouvriers/ouvrières de fabrication et les ouvriers/ouvrières dans la transformation de poisson représentent 47% des retraites anticipées de la région de l'Isle Madame dans prochaines trois années et ne requièrent pas des études secondaires. Les retraites anticipées des emplois de gérant/gérante des finances, gérant/gérante de vente au détail, ingénieur électricien, et infirmier/infirmière, assistant/assistante de soins continus représentent près de 58% des retraites anticipées d'ici trois ans, et ils exigent un diplôme universitaire ou un diplôme collégiale. Dix-huit (18) employeurs ont indiqués qu'ils n'ont pas de retraites anticipées dans les trois prochaines années.

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

| TITRE  | NOMBRE |
|--|--------|
| Ouvriers/ouvrières de fabrication  | 2      |
| Ouvriers/ouvrières dans la transformation de poisson                                     | 7      |
| Gérant/gérantes des finances, Gérants/gérantes de vente au détail                        | 3      |
| Assistant administratif/administratives et d'autres professions de soutien administratif | 3      |
| Infirmier/infirmière, Assistant/Assistante de soins continus                             | 7      |

**3.6 Emplois en demande**

On observe que les postes de gérants/gérantes de production, d'acomptes, générales, et les superviseurs en l'industrie de la pêche va augmenter dans les trois (3) prochaines années. Également, les emplois des soudeurs/soudeuses, chauffeurs/chauffeuses, et livreurs/livreuses, les métiers et services d'entretiens, et le personnel de soutien des services de santé (infirmiers/infirmières, assistants/assistantes de soins de continus, et les pharmaciens/pharmaciennes) vont augmenter dans les trois (3) prochaines années. Tous ces emplois requièrent les études postsecondaire, collégiale ou universitaire.

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

| TITRE   | NOMBRE |
|---|--------|
| Gérants/gérantes de production, Gérants/gérantes d'acomptes, Directeurs/directrices générales, Superviseurs dans la transformation de poisson | 4      |
| Soudeurs/soudeuses  | 2      |
| Chauffeurs/chauffeuses de camion, Livreurs/livreuses-services de livraison et de messagerie   | 3      |

|  |   |
|--|---|
| Métiers et services d'entretiens           | 4 |
| Personnel de soutien des services de santé | 3 |

### 3.7 Groupe d'âge, catégorie 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. Les chiffres représentent le nombre total d'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 363 travailleurs. En ce qui concerne le secteur secondaire, il emploie 63 travailleurs, alors que le secteur tertiaire regroupe 228 travailleurs, pour un total de 654 travailleurs identifiés par les employeurs participants au sondage.

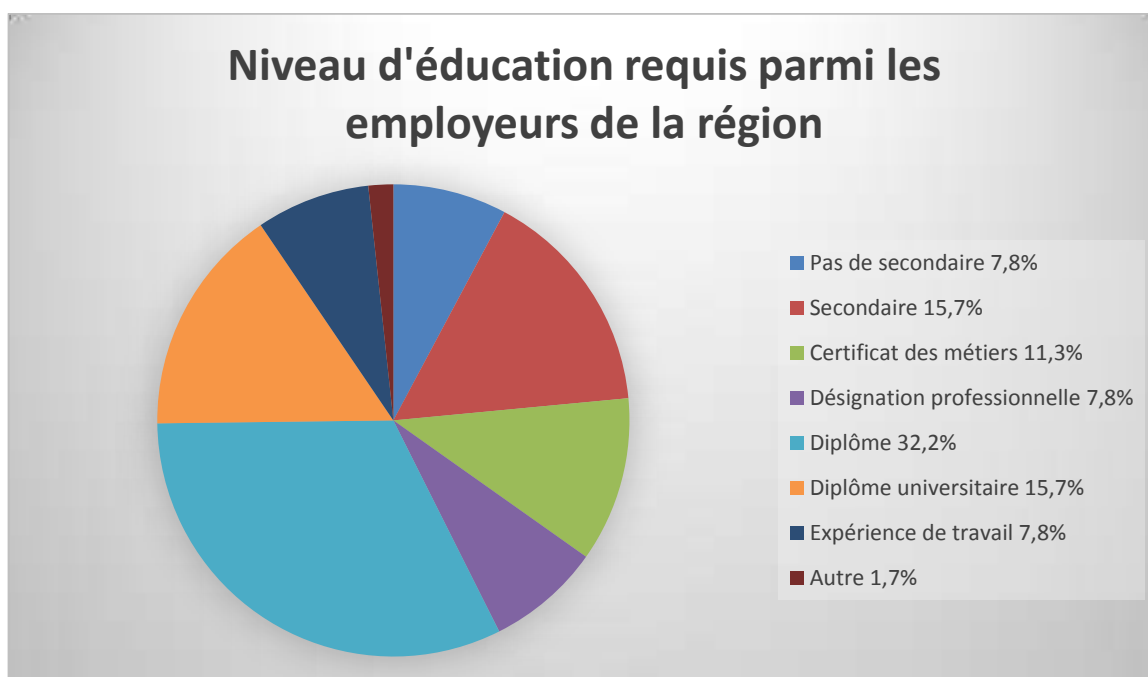
| CATÉGORIE D'EMPLOI PAR GROUPE D'ÂGE |   |                   |
|-------------------------------------|---|-------------------|
| CODE NOC                            | CATÉGORIE D'EMPLOI  | NOMBRE D'EMPLOYÉS |
| <b>15-24 ans</b>                    |   |                   |
| 9618                                | Manceuvres dans la transformation du poisson                                      | 62                |
| 6611                                | Cassiers/caissières   | 11                |
| 7265                                | Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser     | 3                 |
| 4214                                | Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance | 2                 |
| 1441                                | Commis de soutien administratif   | 2                 |
| <b>25 à 34 ans</b>                  |   |                   |
| 9618                                | Manceuvres dans la transformation du poisson                                      | 123               |
| 1441                                | Commis de soutien administratif   | 12                |
| 7265                                | Soudeur/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser      | 7                 |
| 0811                                | Directeurs/Directrices d'autres services aux entreprises                          | 6                 |
| 6611                                | Caissiers/Caissières  | 9                 |
| <b>35 à 44 ans</b>                  |   |                   |
| 9618                                | Manceuvres dans la transformation du poisson                                      | 65                |
| 0125                                | Directeurs/Directrices d'autres services aux entreprises                          | 10                |
| 4214                                | Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance | 8                 |
| 6611                                | Caissiers/caissières  | 7                 |
| 0811                                | Directeurs/directrices de l'exploitation des ressources naturelles et de la pêche | 10                |
| <b>45 à 54 ans</b>                  |   |                   |
| 9618                                | Manceuvres dans la transformation du poisson                                      | 43                |
| 1441                                | Commis de soutien administratif   | 13                |
| 3414                                | Autre personnel de soutien des services de santé                                  | 9                 |
| 0811                                | Directeurs/directrices de l'exploitation des ressources naturelles et de la pêche | 9                 |
| 7521                                | Conducteurs/conductrices d'équipement lourd                                       | 7                 |
| <b>55 à 65 ans</b>                  |   |                   |
| 4213                                | Conseillers/conseillères en emploi  | 8                 |
| 9618                                | Manceuvres dans la transformation du poisson                                      | 6                 |
| 0811                                | Directeurs/directrices de l'exploitation des ressources naturelles et de la pêche | 6                 |



|      |   |   |
|------|---|---|
| 6611 | Caissiers/caissières                            | 4 |
| 7612 | Autres manœuvres et aides de soutien de métiers | 3 |

### 3.8 Éducation et compétences recherchées

Parmi les employeurs sondés, plus de trente-deux pourcent (32,2%) requièrent un diplôme, tandis que 15,7% requièrent des finissants du secondaire. Plus de onze pourcent (11,3%) des employeurs requièrent un certificat de métiers; plus de quinze pourcent (15,7%) un diplôme universitaire; 7,8% l'expérience de travail. Près de huit pourcent (7,8%) n'ont pas de secondaire et près de deux pourcent (1,7%) autre, c'est-à-dire un permis de conduire de classe 3.

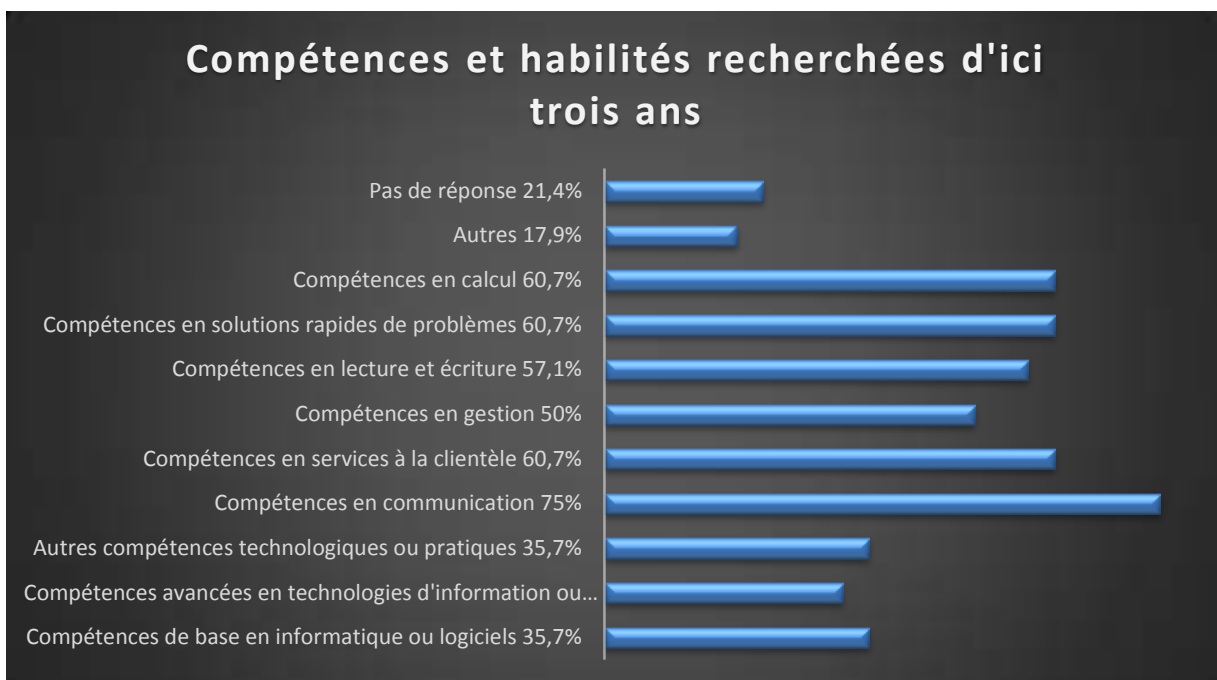


Nous observons une augmentation des qualifications requises par rapport aux résultats du sondage de 2008. En effet, la plupart (76,6%) des emplois en 2015, requièrent plus que le niveau secondaire. Également, dans le secteur primaire, près de quatorze pourcent (13,9%) ont besoin plus de secondaire pour les emplois, ou une expérience de travail à 3,5%. Dans le secteur secondaire, plus de dix pourcent (10,4%) nécessitent un niveau d'éducation plus avancé que le secondaire, selon l'expérience de travail au moins qu'un pourcent (0,8%). Finalement, dans le secteur tertiaire, plus de quarante-deux pourcent (42,6%) des employés doivent avoir une formation postsecondaire et 4,3% requièrent de l'expérience du travail.

| <b>Éducation requises en 2015</b>  | <b>Secteur Primaire</b> | <b>Secteur Secondaire</b> | <b>Secteur Tertiaire</b> | <b>Pourcentage</b> |
|------------------------------------|-------------------------|---------------------------|--------------------------|--------------------|
| <i>Pas de secondaire</i>           | 6                       | 2                         | 1                        | 7,8%               |
| <i>Secondaire</i>                  | 3                       | 4                         | 11                       | 15,7%              |
| <i>Certificat de métier</i>        | 0                       | 4                         | 9                        | 11,3%              |
| <i>Désignation professionnelle</i> | 1                       | 3                         | 5                        | 7,8%               |
| <i>Diplôme</i>                     | 11                      | 5                         | 21                       | 32,2%              |
| <i>Diplôme universitaire</i>       | 4                       | 0                         | 14                       | 15,7%              |
| <i>Expérience de travail</i>       | 4                       | 1                         | 4                        | 7,8%               |
| <i>Autre</i>                       | 0                       | 2                         | 0                        | 1,7%               |

### **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 graphique ci-dessus indique que la compétence en communication est la plus importante habileté requise pour soixante-quinze pourcent (75%) des employeurs. Les compétences de service à la clientèle, compétences en solutions rapides de problèmes, et les compétences en calcul sont importantes pour 60,7% des employeurs. Les compétences en lecture et écriture sont essentielles pour 57,1%, alors que des habiletés en gestion se retrouvent à 50%. Les compétences de base en informatique ou logiciels et les autres compétences technologiques sont également jugées importantes par 35,7%. Des compétences avancées en technologies de l'information ou de logiciels sont à 32,1%. Près de dix-huit pourcent (17,9%) des employeurs ont répondu «Autres» compétences, soit en technologies, médias sociaux, comptabilité, services spécialisés de santé et en boulangerie.

On note que six (21,4%) des employeurs n'ont pas répondu à la question. Quatre de ces 6 employeurs sont du secteur primaire, l'industrie de la pêche. Un est du secteur secondaire, et un du secteur tertiaire.

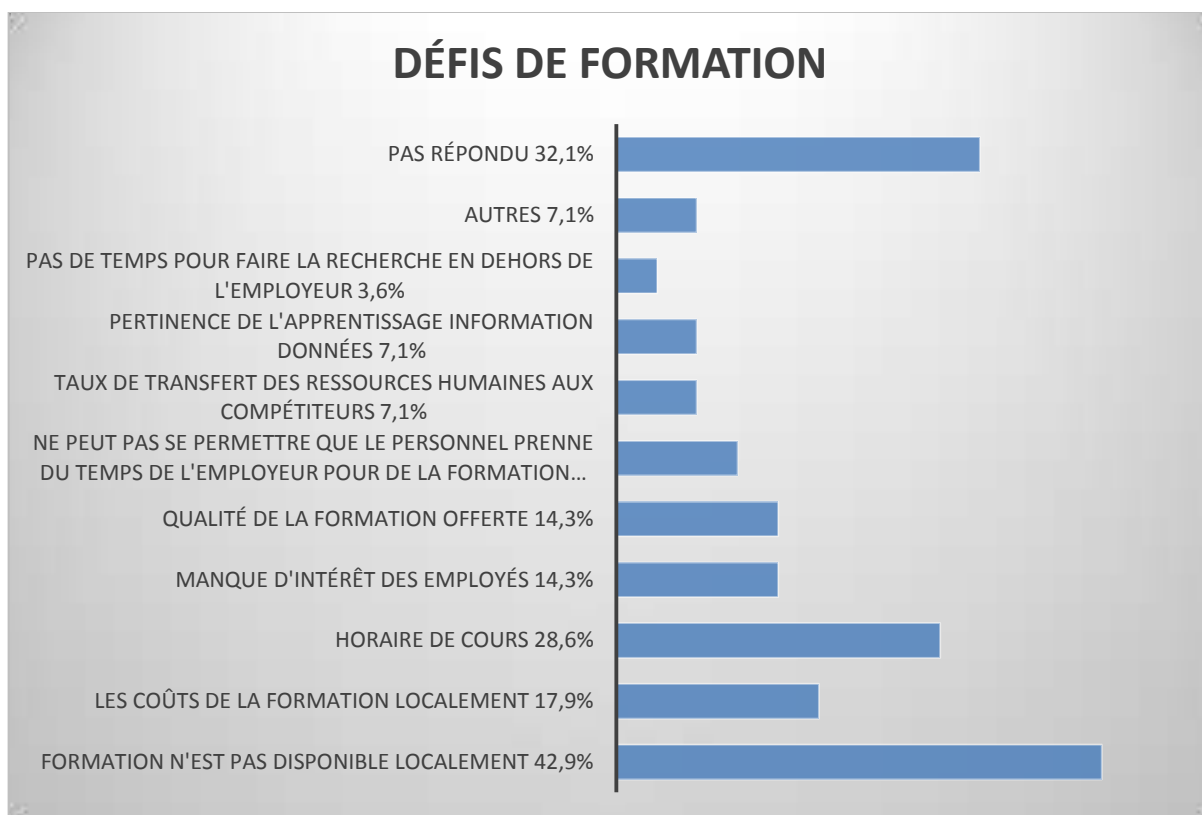
### 3.10 Barrières au développement des compétences

Le prochain tableau relate les réponses aux questions sur la disponibilité de la formation au niveau local. En 2008, cinquante-huit pourcent (58%) des employeurs ont indiqué que la formation n'était pas disponible localement. En 2015, 43% des répondants ont indiqué que la formation n'est pas disponible localement, une diminution de 15%. Les employeurs indiquent en ordre décroissant, ce qui, pour eux, sont les barrières au développement des ressources humaines dans l'entreprise :

- 42,9%, la formation n'est pas disponible localement;
- 32,1%, pas de réponse;

- 28,6%, l'horaire des cours;
- 17,9%, le coût de la formation au niveau local;
- 14,3%, la qualité de la formation offerte;
- 14,3%, les ressources humaines ne sont pas intéressées;
- 10,7%, ne peut pas se permettre que le personnel prenne du temps de l'entreprise pour la formation;
- 7,1%, la pertinence de l'apprentissage et l'information donnée;
- 7,1%, le taux de transferts des ressources humaines aux compétiteurs;
- 7,1%, autres;
- 3,6%, 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 doivent se déplacer en ville; normalement, à Sydney ou à Halifax. Beaucoup de ces sociétés finissent par livrer de la formation à l'interne. Les employeurs ont également indiqué que tous les employés des métiers se sont responsables pour le maintien de leur propre métier.



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

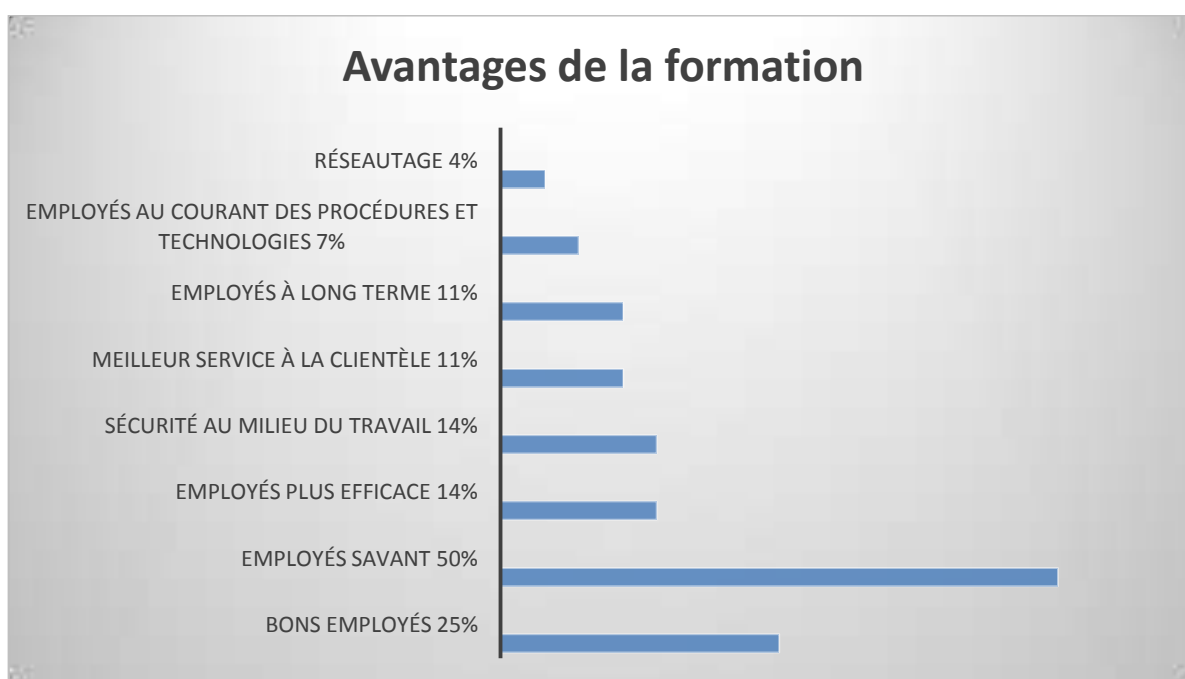
Les pratiques de formation se font, pour la plupart, à l'interne par les propriétaires, et comprend notamment, l'orientation de l'employé, les politiques et procédures, et la

sécurité au travail. Les employeurs font parfois venir des facilitateurs de l'extérieur pour livrer de la formation, surtout pour les cours en salubrité des aliments. Certains employeurs encouragent leurs employés de suivre des cours en ligne.

Les types de cours pour l'amélioration des compétences se retrouvent, pour la plupart, sur des sites Web, tels que le cours de SIMDUT, les premiers soins, etc. Les cours en espace confiné, protection contre les chutes, boulangerie, se retrouvent dans les secteurs primaire et secondaire. Le secteur tertiaire cherche des formations en gestion des ressources humaines, le marketing, la gestion des affaires, simple comptable et le service à la clientèle.

Les employeurs prévoient davantage d'investissements en formation pour répondre aux besoins du marché en ayant des bons employés à long terme, plus efficaces et plus connaissant de l'industrie.

Les résultats des sondages sont présentés dans le tableau ci-dessous. Ils démontrent que les employeurs perçoivent les avantages d'investir dans la formation de leurs employés d'avoir des bons employés à long terme qui sont plus compétents et efficaces. La formation améliore le service à la clientèle, la sécurité en milieu du travail, et le réseautage. Les employés sont au courant de nouvelles procédures et technologies.



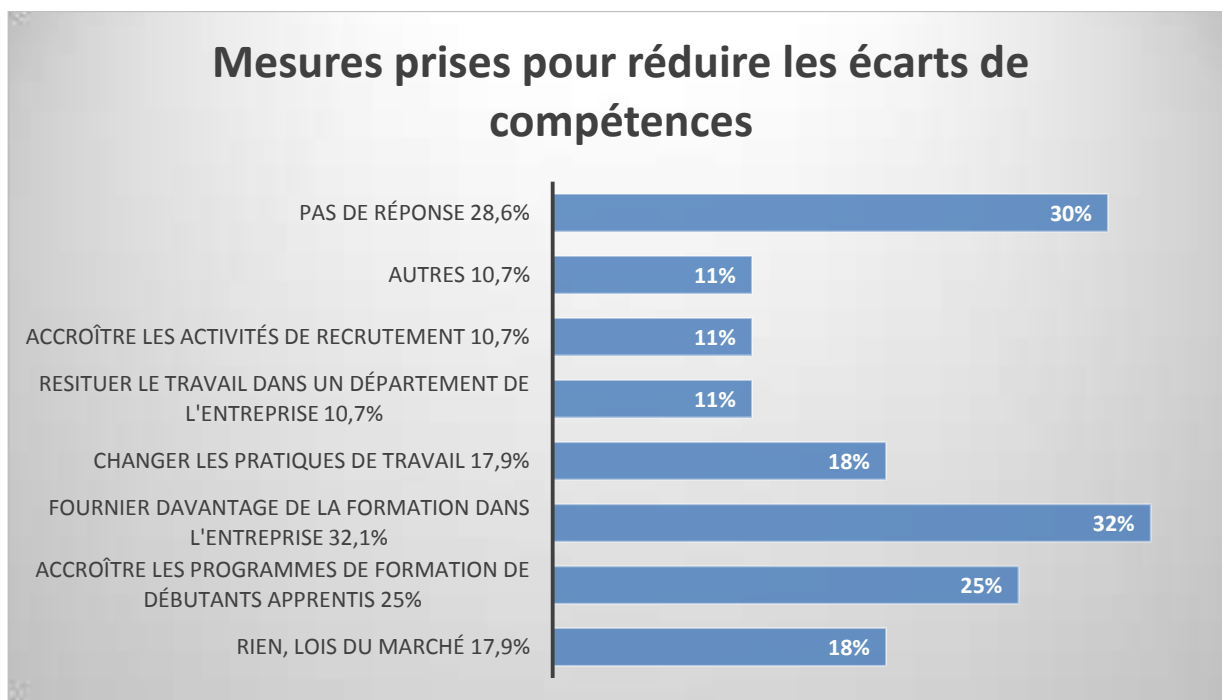
Vingt-et-un pourcent (21%) des employeurs sondés ont indiqué que le coût est un défi. Les autres défis comprennent la perte des employés (11%), le temps pour suivre des formations à 7%, changement d'esprit à 4%, et finalement le mauvais service à la clientèle à 4%.

Deux employeurs ont répondu qu'il n'y a pas de garantie que la formation va être utile à l'employé. Un employeur a indiqué que leur entreprise n'offre pas de formation à leurs employés. Des employeurs sondés, 46% nous indiquent qu'il n'y a pas de désavantages de fournir de la formation.

### 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.

Puisque certains employeurs considèrent que ces informations sont privilégiées, trente pourcent (30%) n'ont pas répondu à cette question. Cependant, comme en 2008, un grand nombre (32%) des employeurs sondés en 2015, ont indiqué qu'ils fournissent davantage de formation au sein de l'entreprise. Vingt-cinq pourcent (25%) des entreprises ont mis sur pied des programmes de formation de débutants apprentis. Près de dix-huit pourcent (17,9%) des employeurs indiquent « rien, lois du marché » et dix-huit pourcent (18%) ont changé les pratiques de travail, onze pourcent (11%) ont relocalisé ce travail dans une division de l'entreprise alors que onze pourcent (11%) ont augmenté les activités de recrutement. Onze pourcent (11%) ont répondu « autre », en spécifiant que la formation n'est pas nécessaire; ou effectuer du réseautage avec d'autres professions, ou offrir de la formation en milieu de travail.

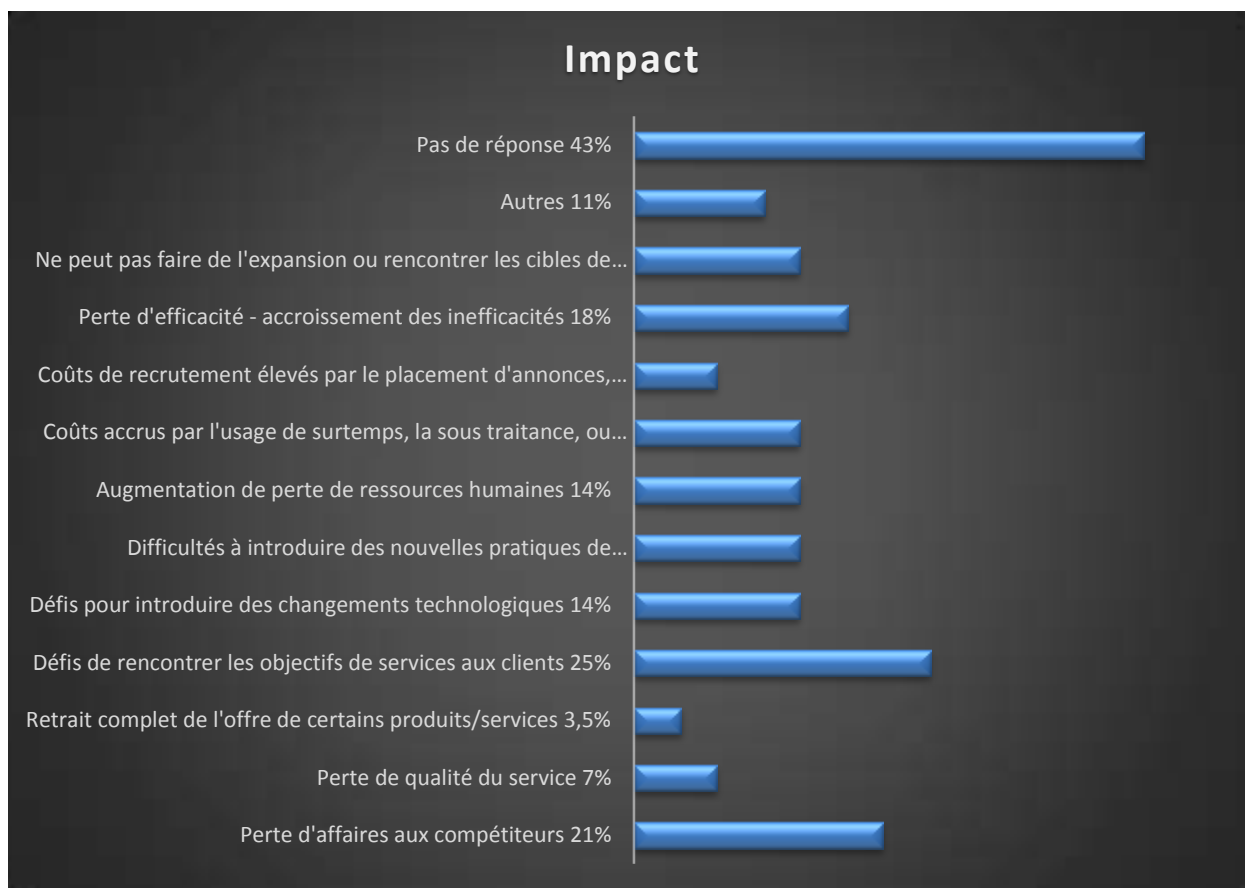


### 3.12

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

En 2008, les employeurs ont indiqué à cinquante-neuf pourcent (59%) que les impacts furent surtout des défis d'expansion, perte d'occasions affaires au profit des concurrents, ou des défis à rencontrer les objectifs de services aux clients. En 2015, les employeurs ont indiqué que la plus grande difficulté au niveau du recrutement est de rencontrer les objectifs de service à la clientèle, à vingt-cinq pourcent (25%), suivi de la perte d'affaires aux concurrents, à vingt-et-un pourcent (21%). Dix-huit pourcent (18%) ont signalé la perte d'efficacité. Les défis pour introduire des changements technologiques, les difficultés à introduire des nouvelles pratiques de travail/innovation, une perte accrue de ressources humaines et les coûts accrus par l'usage de surtemps, la sous-traitance, ou l'accroissement temporaire des ressources humaines sont tous à quatorze pourcent (14%). Sept pourcent (7%) des employeurs sur l'Isle Madame sont obligés d'affecter plus de ressources financières envers des coûts de recrutement élevés par le placement d'annonces, agences de recrutement, etc. Sept pourcent (7%) indiquent la perte de qualité du service alors que quatorze pourcent (14%) ne peuvent pas faire d'expansion ou rencontrer les cibles de croissance. Près de quatre pourcent ((3,57%) ont indiqué le retrait complet de l'offre de certains produits/services.

Près de onze pourcent (10,7%) ont répondu «Autre», soit le coût et temps, et la perte générale d'occasions d'affaires. Quarante-trois pourcent (43%) des employeurs n'ont pas fourni une réponse à la question.



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

Nous avons demandé aux employeurs sondés de nous faire part des mesures prises pour faire face aux difficultés de recrutement. La mesure préférée des employeurs d'offrir plus de salaire et de bénéfices à leurs employés, soit dix-huit pourcent (18%) des répondants. Dix-huit pourcent (18%) font du recrutement dans différentes régions géographiques. Veuillez trouver ci-dessous les résultats complets des répondants :

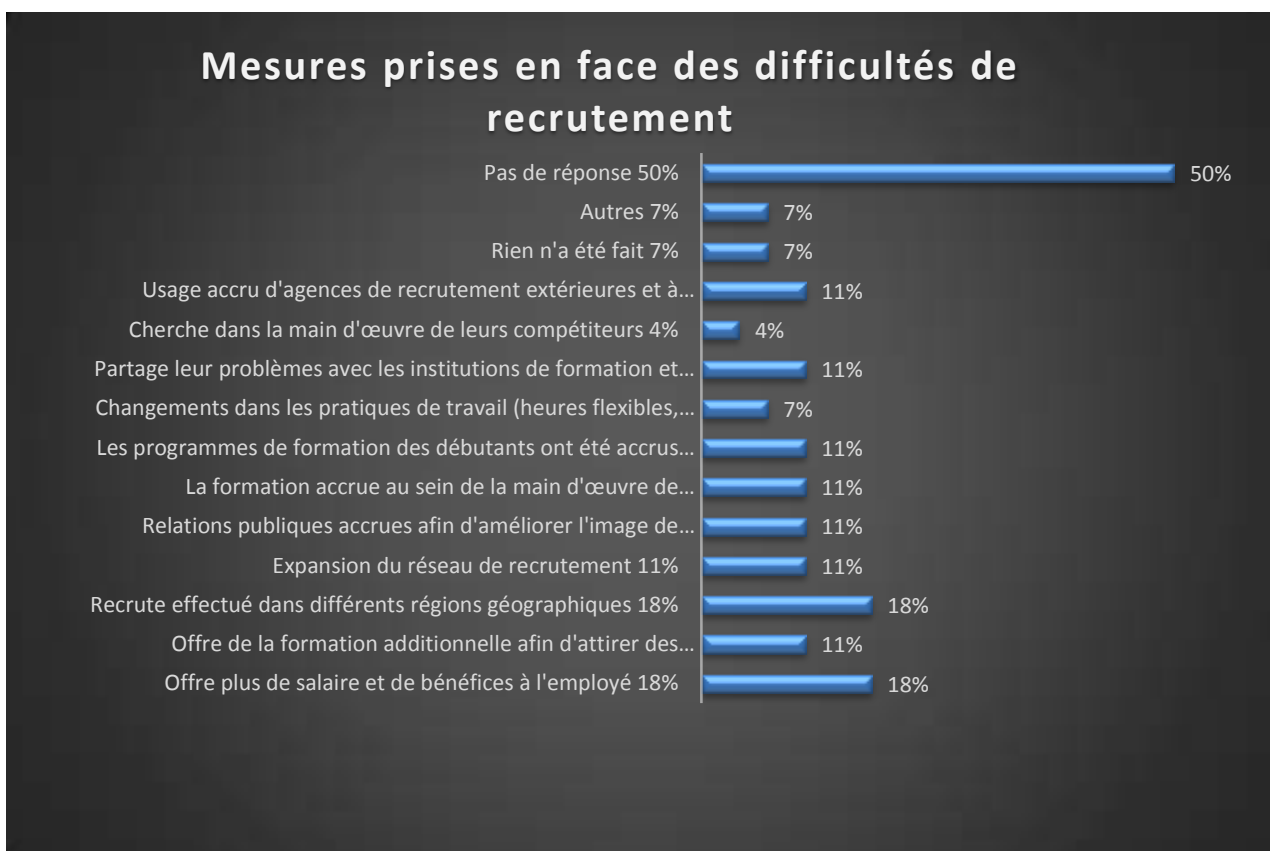
- 18% offrent plus de salaire et de bénéfices à l'employé;
- 18% recrutent dans différents régions géographiques;
- 11% offrent de la formation additionnelle afin d'attirer des candidats;
- 11% font une expansion du réseau de recrutement;
- 11% font des relations publiques accrues afin d'améliorer l'image de l'entreprise;
- 11% font de la formation accrue au sein de la main d'œuvre de l'entreprise;
- 11% ont augmenté les programmes de formation des débutants;
- 11% ont utilisé les agences de recrutement extérieures et à l'international – personnes temporaires internationales;
- 11% partagent leurs problèmes avec les institutions de formation et les entreprises similaires dans le secteur privé ou non lucratif



- 7% effectuent des changements dans les pratiques de travaux (heures flexibles, télétravail, travail à la maison)
- 7% ne font rien
- 7% « autres »
- 4% cherchent la main d'œuvre de leurs compétiteurs

Veillez noter que les remarques des employeurs sondés qui ont répondu « autres » comprennent la nécessité de trouver des employés qui veulent voir l'entreprise croître et réussir. Pour le domaine de la santé, un des employeurs a indiqué qu'il offre aux infirmières autorisées une variété d'expériences et des emplois à long terme. De plus, l'employeur a indiqué qu'il fournit aux travailleurs de soins continus autant d'heures que possible comme employés temporaires, qu'il prend des étudiants de la NSCC et embauche 5 étudiants pendant la période estivale. Ce même employeur tente d'élaborer un programme de bourses pour motiver des employés potentiels à retourner aux études afin d'obtenir un diplôme en soins continus. Les employeurs ont aussi indiqué qu'ils font de la publicité localement et au niveau international.

Cinquante pourcent (50%) des employeurs sondés n'ont pas fourni de réponse à cette question. Le tableau ci-dessous présente les résultats des mesures prises pour faire face aux difficultés de recrutement.



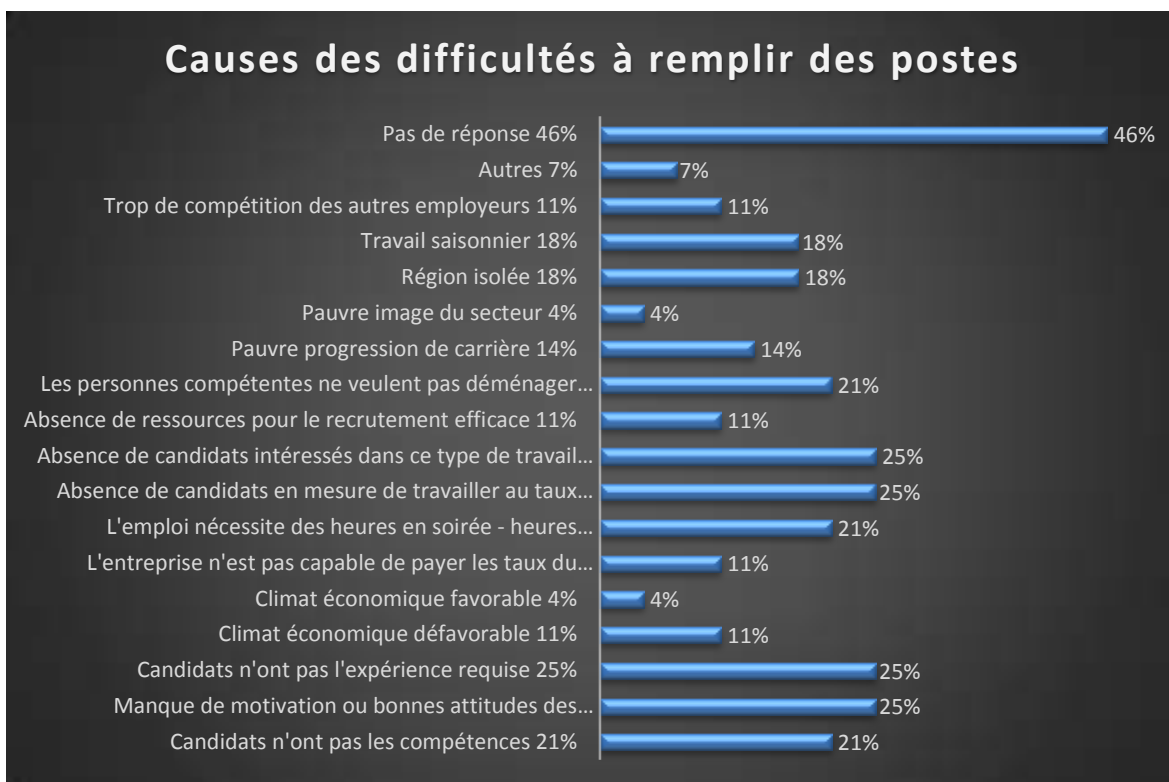
### 3.14 Causes des difficultés à remplir des postes

Cette question cherche à déterminer les raisons pour lesquelles certains postes sont difficiles à remplir et de déterminer si ces difficultés sont attribuables à l'employeur et les capacités ou si les candidats disponibles sur le marché du travail n'ont pas les habiletés requises. En 2008, soixante-treize pourcent (73,2%) des employeurs ont indiqué que les causes des difficultés à remplir des postes étaient l'absence de candidats en mesure de travailler au taux du marché. En 2015, il y a quatre facteurs majeurs qui causent les difficultés pour les employeurs à remplir des postes. Le même problème qu'en 2008 existe encore aujourd'hui, cependant mais se situe à vingt-cinq pourcent (25%). Par conséquent, bien qu'il soit encore un problème, l'absence de candidats en mesure de travailler au taux du marché n'est pas le facteur dominant. Également, 46% des employeurs n'ont pas fourni une réponse à cette question.

Veillez noter les réponses des employeurs sur cette question sont :

- 25%, manque de motivation ou bonnes attitudes des candidats
- 25%, les candidats n'ont pas l'expérience requise
- 25%, absence de candidats en mesure de travailler au taux du marché
- 25%, absence de candidats intéressés dans ce type de travail
- 21%, les candidats n'ont pas les compétences qu'ils cherchent
- 21%, l'emploi nécessite des heures en soirée – heures indésirables
- 21%, les personnes compétentes ne veulent pas déménager dans la région
- 18%, région isolée – pauvre système de transport public
- 18%, travail saisonnier
- 14%, pauvre progression de carrière – manque d'opportunités de progresser dans une carrière
- 11%, climat économique défavorable
- 11%, l'entreprise n'est pas capable de payer les taux du marché
- 11%, absence de ressources pour le recrutement efficace
- 11%, trop de compétition des autres employeurs
- 7%, autres
- 4%, pauvre image du secteur
- 4%, climat économique favorable
- 46%, pas de réponse

Les employeurs qui ont répondu «autres» mentionnent que les heures et le type de travail ne sont pas désirables aux candidats. En ce qui a trait au secteur de la santé, un employeur a répondu qu'il n'y a pas assez de candidats disponibles en soins continus.

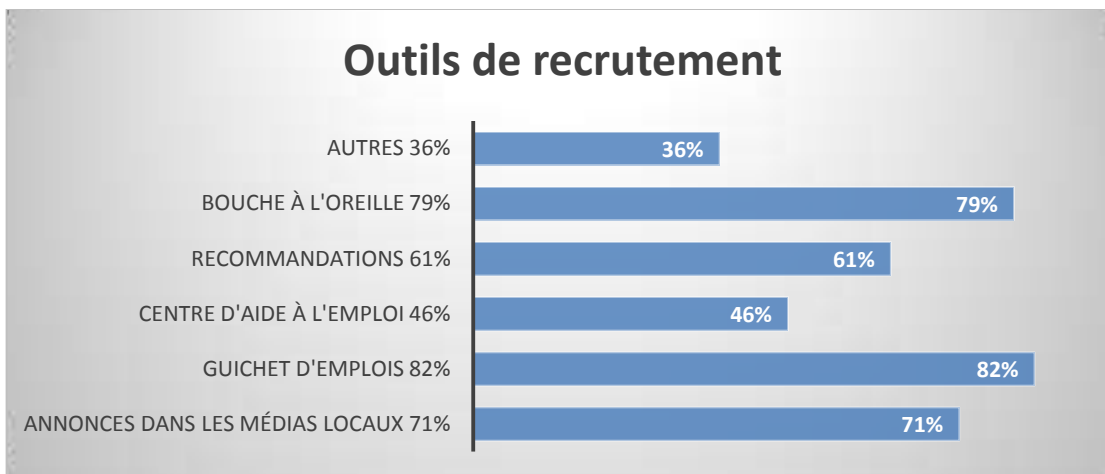


### 3.15 Outils de recrutement utilisés

Nous avons demandé aux employeurs sondés quels outils de recrutement ils utilisent pour combler les postes disponibles dans leurs entreprises. En 2008, la plupart des employeurs utilisaient les voies de recommandation et le bouche-à-oreille.

En 2015, soixante-et-onze pourcent (71%) des employeurs font des annonces dans les médias locaux, et quarante-six (46%) utilisent les centres d'aide à l'emploi disponibles. La plupart, soit quatre-vingt-deux pourcent (82%) utilisent le guichet d'emplois. La méthode de bouche-à-l'oreille est la méthode préférée de soixante-dix-neuf pourcent (79%) des employeurs sondés et soixante-et-un pourcent (61%) utilisent la méthode de recommandations de tiers. Trente-six pourcent (36%) ont répondu «autres», et utilisent les médias sociaux comme Facebook et LinkedIn, Kijiji, CareerBeacon, des sites web de leurs compagnies et du réseautage avec d'autres employeurs dans le même secteur.

Dans les communautés rurales comme l'Isle Madame, les employeurs et travailleurs se connaissent. Alors, il n'est pas surprenant que la méthode de bouche-à-l'oreille ainsi que des recommandations de tiers soient utilisées pour embaucher des employés. Cela simplifie le recrutement et permet d'accéder aux ressources humaines rapidement.



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

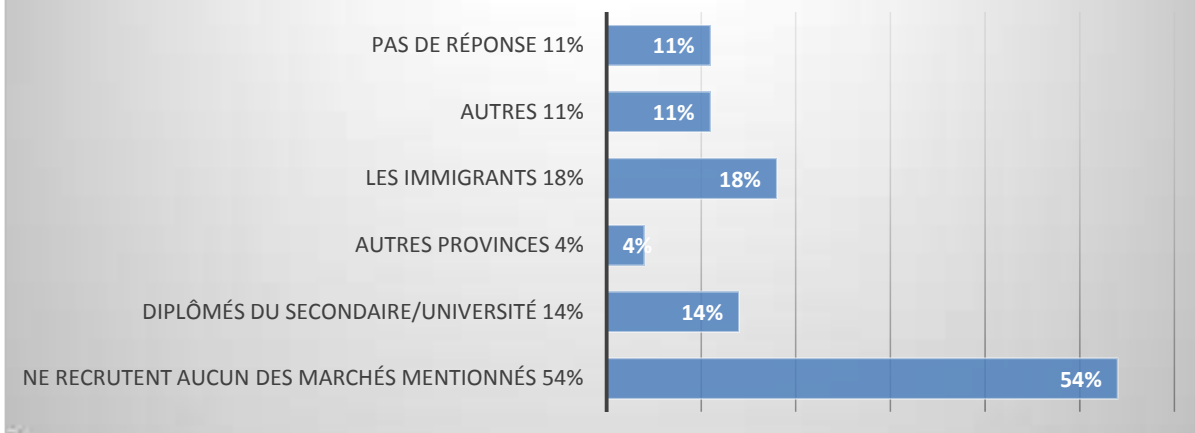
Nous avons demandé aux employeurs sondés s'ils ont des activités de recrutement auprès de groupes cibles.

Cinquante-quatre pourcent (54%) des employeurs sondés ont indiqué qu'ils ne recrutent dans aucun des marchés mentionnés. Quatorze pourcent (14%) ont indiqué qu'ils recrutent des diplômés du secondaire ou de l'université; quatre pourcent (4%) recrutent dans les autres provinces; dix-huit pourcent (18%) tentent d'attirer des immigrants. Onze pourcent (11%) ont répondu «autre», et mentionnent des travailleurs locaux, des connaissances, des personnes qualifiées, et des programmes du retour aux études.

Onze pourcent (11%) des employeurs n'ont pas répondu à la question. Il est intéressant de souligner que les employeurs de la région ne s'intéressent peu dans l'embaucher de personnes qui ont quitté l'école, le collège ou l'université avant d'avoir complété les études.

Les usines de transformation de crustacés de la région embauchent des travailleurs temporaires car ils sont incapables de trouver localement des travailleurs pour certains postes à cause des heures de travail et les salaires qu'ils offrent.

## Groupes - activités de recrutement





## 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<br>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)

|   |                                       |             |
|---|---------------------------------------|-------------|
| ✓ | <b>Réponses possibles</b>             | <b>Code</b> |
|   | 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<br>NOC<br>(4 chiffres) | TITRE - DESCRIPTION | # EMP<br>PERMANENT<br>(8mois +) | #EMP<br>SAISONIER<br>( - 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)

| ✓ | <b>Réponses possibles</b>  | <b>Code</b> |
|---|--|-------------|
|   | Les candidats n'ont pas les compétences que nous cherchons                             | <b>01</b>   |
|   | Manque de motivation ou bonnes attitudes des candidats                                 | <b>02</b>   |
|   | Les candidats n'ont pas l'expérience requise   | <b>03</b>   |
|   | Climat économique défavorable  | <b>04</b>   |
|   | Climat économique favorable  | <b>05</b>   |
|   | L'entreprise n'est pas capable de payer les taux du marché                             | <b>06</b>   |
|   | L'emploi nécessite des heures en soirée – heures indésirables                          | <b>07</b>   |
|   | Absence de candidats en mesure de travailler au taux du marché                         | <b>08</b>   |
|   | Absence de candidats intéressés dans ce type de travail                                | <b>09</b>   |
|   | Absence de ressources pour le recrutement efficace                                     | <b>10</b>   |
|   | Les personnes compétentes ne veulent pas déménager dans la région                      | <b>11</b>   |
|   | Pauvre progression de carrière – manque d'opportunités de progresser dans une carrière | <b>12</b>   |
|   | Pauvre image du secteur  | <b>13</b>   |
|   | Région isolée – pauvre système de transport public                                     | <b>14</b>   |
|   | Travail saisonnier   | <b>15</b>   |
|   | Trop de compétition des autres employeurs  | <b>16</b>   |
|   | Absence de services de garde d'enfant  | <b>17</b>   |
|   | Autres (spécifier)   | <b>33</b>   |
|   | Pas de réponse   | <b>99</b>   |

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

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

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

| ✓ | <b>Réponses possibles</b>   | <b>Code</b> |
|---|---|-------------|
|   | 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)**

| ✓ | <b>Réponses possibles</b>  | <b>Code</b> |
|---|--|-------------|
|   | 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)**

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

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

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

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

| ✓ | <b>Réponses possibles</b>                | <b>Code</b> |
|---|--|-------------|
|   | Annonces du poste dans les médias locaux | <b>01</b>   |
|   | Guichet d'emplois                        | <b>02</b>   |
|   | Centre d'aide à l'emploi                 | <b>03</b>   |
|   | Recommandations                          | <b>04</b>   |
|   | Bouche à oreille                         | <b>05</b>   |
|   | Autres (spécifier)                       | <b>33</b>   |
|   | Pas de réponse                           | <b>99</b>   |

**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)**

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

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

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

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

