

SOMMAIRE PROVINCIAL SUR LE SONDAGE DES BESOINS ACTUELS ET FUTURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL DES RÉGIONS RURALES ACADIENNES DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE

Rédigé par : Yvon Samson, en collaboration avec l'équipe du service en
développement économique, employabilité et innovation

Avec le soutien financier du ministère de :



Employment and
Social Development Canada

Emploi et
Développement social Canada

Octobre 2015

DÉFINITIONS 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 DES MATIÈRES

	DESCRIPTION	PAGE
A.	INTRODUCTION	04
1.	BUT, OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE DU SONDAGE	05
	1.1 But et objectifs	05
	1.2 Méthodologie	05
2	RÉGION ET L'EMPLOYEUR	06
	2.1 Profil sommaire de l'économie de la région et les emplois	06
	2.2 Employeurs sondés	06
	2.3 Profil des employeurs	06
	2.4 Année de fondation	07
	2.5 Statut légal des employeurs	07
	2.6 Secteur d'intervention	07
	2.7 Implantation nouvelles procédures – création nouveaux produits ou services	08
	2.8 Heures travaillées en 2014	10
	2.9 Défis de croissance	11
3	RESSOURCES HUMAINES	12
	3.1 Emplois permanents	12
	3.2 Emplois saisonniers	13
	3.3 Emplois en augmentation	14
	3.4 Emplois en réduction	15
	3.5 Les retraites anticipées	16
	3.6 Emplois en demande	17
4.	RESSOURCES HUMAINES	18
	4.1 Groupe d'âge, occupation et nombre d'employés chez les employeurs	18
	4.2 Éducation et compétences recherchées	23
	4.3 Compétences et habiletés recherchées d'ici trois ans	24
	4.4 Barrières au développement des compétences	24
	4.5 Mesures prises pour réduire l'écart des compétences	26
	4.6 Pratiques et opportunités de formation	27
	4.7 Impact sur les employeurs causés par la difficulté de recrutement d'employés	28
	4.8 Mesures prises pour faire face aux difficultés de recrutement	29
	4.9 Causes des difficultés à remplir les postes	30
	4.10 Outils de recrutement utilisés	31
	4.11 Activités de recrutement des entreprises auprès de quels groupes	32
	ANNEXE A : QUESTIONNAIRE DU SONDAGE	34

A INTRODUCTION

Au cours de l'hiver 2015, environ cent quinze sondages (115) ont été administrés auprès des employeurs qui embauchent des travailleurs dans les régions rurales acadiennes. Ce rapport est un sommaire des données obtenues dans ces régions. Il vise à comprendre davantage les compétences recherchées, les formations potentielles en milieu de travail et, de mesurer les besoins en main d'œuvre.

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

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

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 les employeurs des régions rurales de la communauté acadienne de la Nouvelle-Écosse.

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 du service en développement économique communautaire 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 115 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 communauté rurale acadienne de la Nouvelle-Écosse;
- b) Mesurer les variations actuelles sur la main d'œuvre utilisée au cours des dernières années et les projections décroissante ou croissante au cours des trois prochaines années;
- c) Identifier les défis actuels des employeurs pour combler les postes existants (difficultés et causes);
- d) Situer les activités de recrutement;
- e) Compiler les compétences et habiletés importantes au cours des prochaines trois années et les mesures prises pour réduire l'écart, s'il y a lieu;
- f) Mieux cerner les activités de recrutement et de formation pratiquées, y compris les activités de recrutement à l'extérieur des régions rurales acadiennes.

1.2 Méthodologie

Cent quinze (115) sondages ont été administrés dans les quatre régions rurales acadiennes de la Nouvelle-Écosse entre les mois de février et mars 2015. Vous trouverez en annexe le questionnaire de sondage.

Nous signalons que nous n'avons pas faites des 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 ces régions. Des renseignements sur le nombre d'employés, le statut légal, ainsi que le secteur des affaires ont été recueillis.

2. RÉGIONS ET EMPLOYEURS

2.1 Sommaire de l'économie dans les régions acadiennes

Traditionnellement, le taux de chômage est élevé dans les régions rurales acadiennes en Nouvelle-Écosse, surtout pendant la saison d'hiver. Le moteur économique des régions acadiennes est en partie attribuable au secteur de la pêche. Nous signalons que les secteurs primaire et secondaire regroupent, pour la plupart, les industries de transformation et d'exportation des produits et services et sont, dans la majorité, liés au secteur de la pêche. L'industrie touristique est exploitée dans la majorité des régions. Il est aussi important de noter que les Acadiens et francophones exploitent peu, à ce stade-ci, la valeur ajoutée, et le potentiel de développement de nouveaux marchés économiques dans les pays de la francophonie.

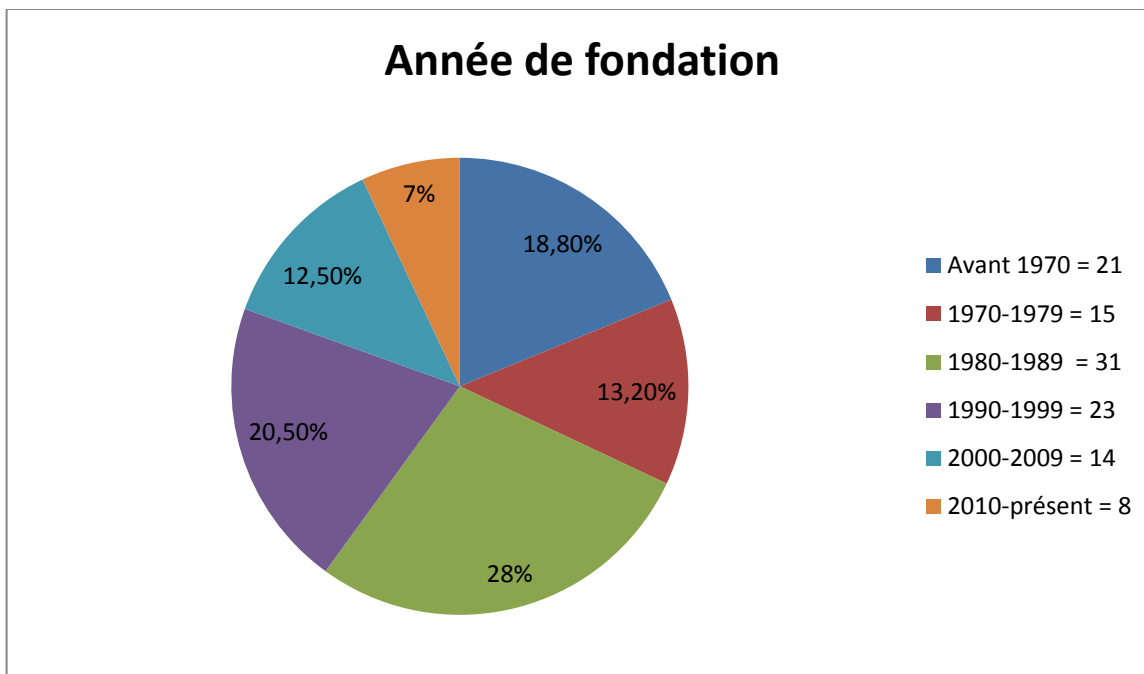
2.2 Employeurs sondés

Il y a eu cent quinze (115) sondages administrés dans les régions rurales acadiennes (environ 30 par région). Seulement les employeurs ayant 3 employés ou plus furent sondés. Dans la mesure du possible 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 même code de classification désigné pour un secteur. Par exemple, le poste de teneur/teneuse de livres, malgré qu'il fasse son travail dans le secteur primaire, se trouve dans le secteur tertiaire.

2.3 Profil des employeurs

Pour situer le lecteur au niveau des employeurs sondés nous avons demandé des renseignements sur l'année de fondation, le statut légal et le secteur d'intervention des employeurs, etc. Ce dernier nous permet de connaître davantage les défis du marché du travail selon les secteurs primaire, secondaire et tertiaire et de situer l'employeur selon les types d'entreprises.

Près de soixante six pourcent (76%) des employeurs sondés ont été actifs depuis le début des années 1970. Avant 1970, nous retrouvons 21 employeurs qui ont vu le jour surtout à partir des années 1930 et sont, pour la plupart, des entreprises familiales. La création d'entreprises s'est intensifiée dans les régions rurales acadiennes au cours des années 1980 avec 31 employeurs additionnels. Au cours des années 1990 plus de 23 employeurs ont pris racine dans les régions acadiennes. De l'an 2000 à aujourd'hui, 22 entreprises sondées employant au moins 3 personnes ont été mis sur pied dans les régions acadiennes. Par conséquent, les employeurs sondés sont relativement des jeunes entreprises en affaires étant donné que 76 entreprises furent fondées à partir des années 1980.

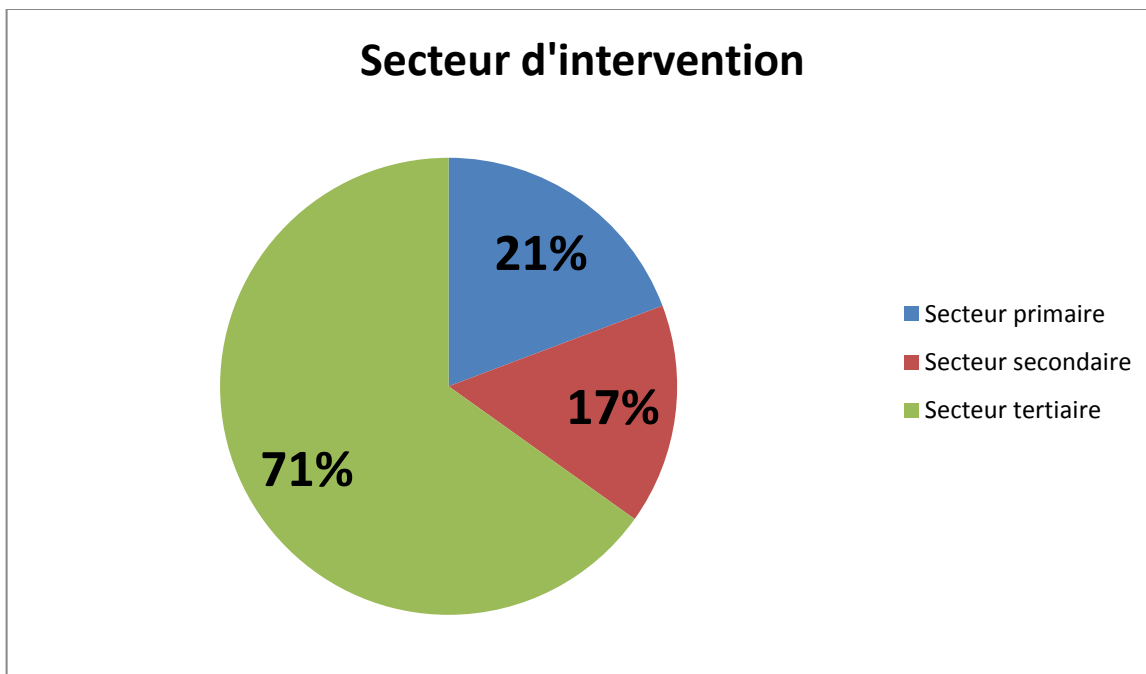


2.4 Statut légal

Plus de soixante-deux pourcent (62%) des employeurs sondés sont incorporés, sous la Loi des entreprises de la Nouvelle-Écosse, alors que treize pourcent (13%) sont propriétaires uniques, dix pourcent (10%) sont des employeurs du secteur sans but lucratif, et plus de cinq pourcent (5,8%) sont des coopératives. Le reste des employeurs, soit plus de neuf pourcent (9,2%), sont du secteur public (éducation, municipalité, gouvernements). Par conséquent, la grande majorité des employeurs sondés sont incorporés selon les diverses lois de la province (Loi sur les entreprises, Loi sur les Coopératives, Loi sur les Sociétés).

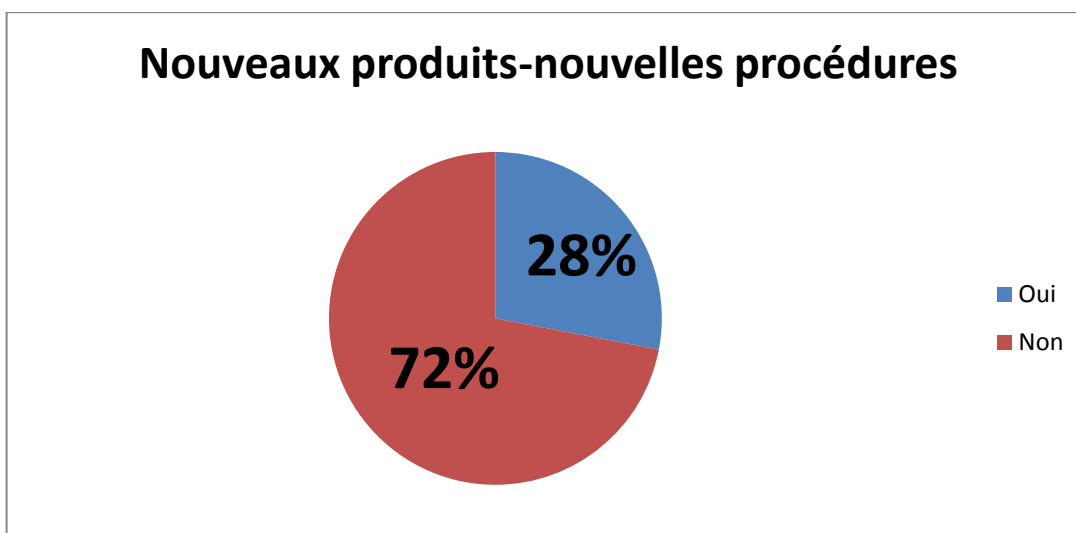
2.5 Secteur d'intervention

Nous avons également analysé les secteurs d'intervention économique. À ce titre, nous retrouvons vingt-sept (27) employeurs sondés liés au secteur primaire, alors que vingt-deux (22) employeurs sondés sont impliqués dans le secteur secondaire. Dans le secteur tertiaire, nous retrouvons vingt-deux (22) employeurs sondés dans la vente en gros et au détail, onze (11) employeurs sondés dans le secteur de la santé et, neuf (9) employeurs sondés dans les arts, loisirs et récréation. Également dans le secteur tertiaire, nous retrouvons huit (8) employeurs sondés dans le domaine des finances et assurances, ainsi que six (6) employeurs sondés impliqués dans les métiers de l'hôtellerie et le service de restauration. Enfin, les vingt-cinq (25) autres employeurs sondés interviennent dans le secteur tertiaire en administration publique, en éducation, transport et entreposage, technologies de l'information, autres services (sauf l'administration publique), ainsi que les professionnels des services scientifiques. Nous retrouvons soixante et onze pourcent (71%) des répondants dans cette catégorie (tertiaire)



2.7 Implantation nouvelles procédures – création nouveaux produits ou services

Les répondants ont également répondu à la question à savoir si l'employeur avait introduit, au cours des dernières années, des nouvelles procédures pour rendre l'entreprise plus efficiente, ou introduit des nouveaux produits sur le marché. Sur les cent quinze (115) répondants quatre-vingt-six (86) ou soixante-douze pourcent (72%) ont indiqué qu'ils n'avaient pas introduit des produits ou des nouvelles procédures au sein de l'entreprise. Vingt-huit pourcent (28%) ont tenté d'introduire des nouveaux produits ou procédures dans les entreprises.

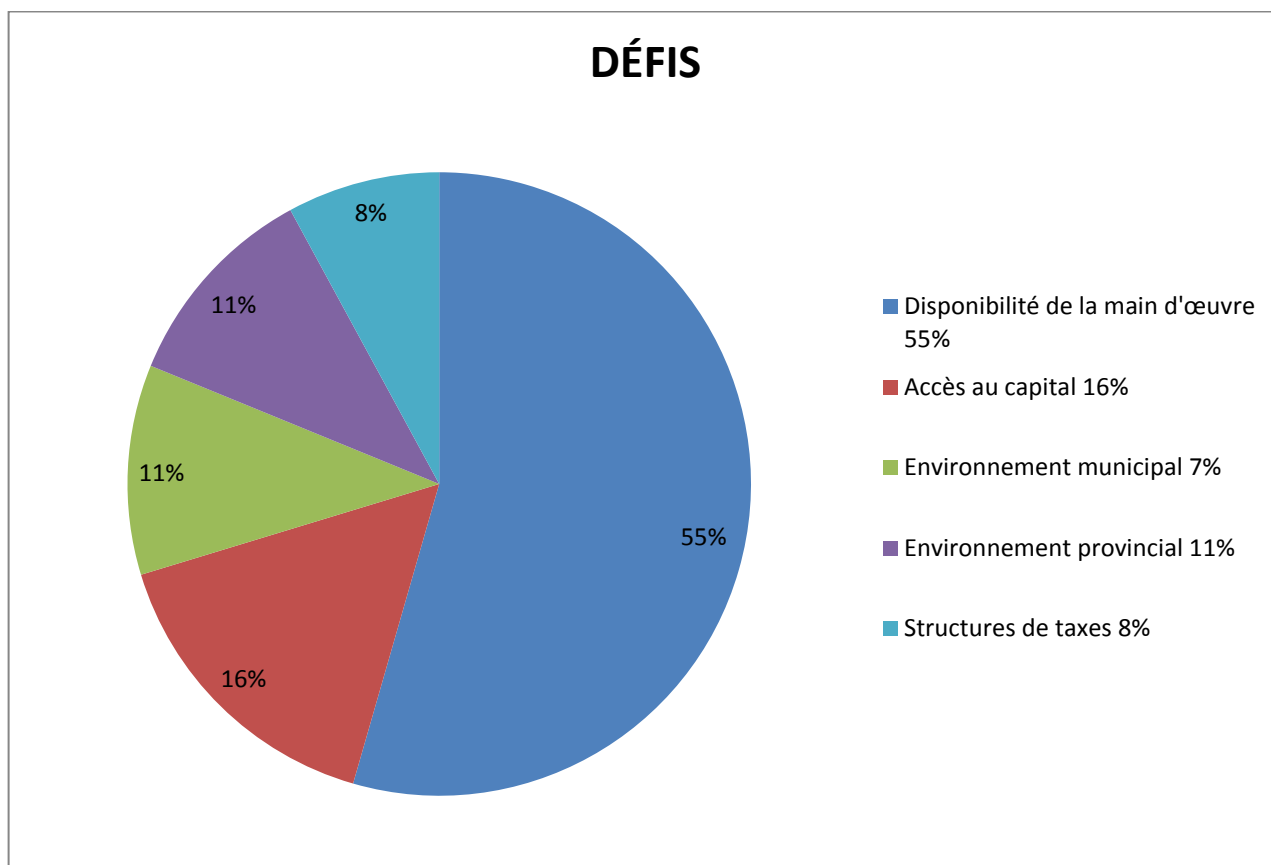


Les employeurs sondés des régions acadiennes qui ont introduit des nouveaux produits ou des nouvelles procédures sont au Cap Breton avec vingt-trois (23) Isle Madame treize (13), Chéticamp dix (10) nouveaux produits et nouvelles procédures et au sud-ouest soit 15 entreprise (Argyle (4) et Clare (11). Nous observons que dans la région de l'Isle Madame, un employeur, avec la collaboration des autres employeurs au Cap Breton, a mis sur pied un programme d'affinité « Home Grown Rewards », qui incite les consommateurs d'acheter des produits locaux et obtenir, de retour, des ristournes sur des achats futurs. Également, la nouvelle usine de transformation de crevettes a introduit des nouvelles procédures pour automatiser l'usine, et des recherches ont été effectuées pour développer des nouvelles procédures de capture pour assurer la survie et la rétention les crabes de neiges vivants pendant une durée prolongée. Il est important d'encourager les employeurs dans ces régions, afin qu'ils soient à la fine pointe des technologies et des marchés, d'explorer les opportunités d'introduire de l'innovation par la mise en place de procédures plus productives et efficaces et des produits à valeur ajoutée.

2.8 Heures travaillées en 2014

Dans ce sondage, nous avons également demandé des questions concernant le nombre d'heures travaillées en 2014, le total de la masse salariale des employeurs, et le total des employés à temps plein et à temps partiel des employeurs. Certains employeurs n'ont pas répondu à la question de la masse salariale. Par conséquent, les données ci-dessous sont des estimations. Les répondants ont indiqué que le nombre d'heures travaillées de tous les travailleurs en 2014 était 5 310 817 heures de travail, et ce, pour l'ensemble des régions sondées. Nous estimons que la masse salariale des employeurs sondés était entre 40 000 000\$ et 50 000 000\$ en 2014. Les employeurs sondés confirment avoir 3 141 personnes à leur emploi, soit 1 632 hommes (52%) ou soit 1 509 femmes (48%). La majorité des femmes sont impliquées dans le secteur tertiaire, alors que les hommes travaillent principalement dans le secteur primaire. Il est important de noter que peu de femmes sont dans des postes de gestion.

2.9 Défis freinant la croissance



Le tableau ci-dessus met en lumière les défis freinant la croissance des employeurs. Cinquante-cinq pourcent (55%) des employeurs sondés ont indiqué la disponibilité de main-d'œuvre qualifiée comme un des défis majeurs, alors que seize pourcent (16%) ont indiqué accès au capital. En ce qui concerne l'environnement des affaires, onze pourcent (11%) ont signalé des défis au niveau municipal, et onze pourcent (11%) au niveau du gouvernement provincial. Par ailleurs, huit pourcent (8%) ont indiqué les structures de taxes. Certains employeurs ont mentionné les paliers de gouvernements n'ont peu d'incitatifs, le vieillissement de la population, l'exode des jeunes vers l'ouest canadien, le nombre de concurrents en plus des nouveaux outils de vente comme les achats en ligne. Enfin, le peu d'opportunités d'emploi dans la région et la réglementation dans l'industrie de la pêche sont parmi les défis mentionnés.

Notons que la disponibilité de la main d'œuvre devient davantage un défi pour les employeurs de tous les secteurs et plus problématique dans les secteurs primaire et tertiaire. Au niveau de l'industrie primaire, les employeurs font davantage appel aux travailleurs temporaires internationaux, puisque les postes sont difficiles à combler ou les personnes à la recherche d'emploi ne semblent pas vouloir travailler dans ce secteur à cause de la nature physique du travail. C'est surtout le secteur secondaire et le secteur tertiaire qui indiquent des défis d'accès au capital. Le secteur primaire semble aussi préoccupé avec la réglementation gouvernementale qui freine la croissance.

3. RESSOURCES HUMAINES

3.1 EMPLOIS PERMANENTS

Il est important de mentionner que nous avons tenté d'assurer l'exactitude de ces données, cependant, nous n'avons pas vérifié les données sur le lieu de travail. Nous observons dans le tableau 4 ci-dessous selon les réponses des répondants que la majorité des emplois permanents, six cent douze (612), sont dans le secteur tertiaire. La majorité des emplois de ce secteur requiert des études post secondaires au niveau collégial, ou universitaire. Quant au secteur secondaire nous retrouvons soixante-deux (62) emplois permanents alors que dans le secteur primaire trois cent quatre-vingt-dix (390) employés travaillent en permanence dans la manœuvre de transformation de poisson, qui ne requiert pas des formations spécialisées en ce moment.

Tableau 4 - Cinq occupations des employeurs des régions acadiennes ayant le plus d'employés permanents

Isle Madame

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

Chéticamp

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

Argyle

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

Clare

TITRE	NOMBRE
Manœuvre dans la transformation de poisson	230

Professeur	53
Administration	52
Ventes (détail)	38
Personnel de soutien de service de santé	32

Nous observons dans le tableau 5 ci-dessous, que la grande majorité des emplois saisonniers des employeurs sondés sont liés au secteur primaire, avec 739 emplois dans la transformation de poisson et dans autre manœuvre des services de transformation, 24 emplois dans le secteur secondaire et finalement, 138 emplois dans le service tertiaire.

3.2 Emplois saisonniers

Isle Madame

TITRE	NOMBRE
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

Chéticamp

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

Argyle

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

Clare

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

Dans le tableau suivant, nous relatons les employeurs qui ont une augmentation en nombre d'employés en 2014.

3.3 Emplois en augmentation

Isle Madame

TITRE	NOMBRE
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
TOTAL	77

Chéticamp

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

Argyle

TITRE	NOMBRE
Pharmacienne et autres personnel de soutien des services de santé	3
Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules	4
Charpentier	1
Manœuvres de la transformation de poisson	11
Autre personnel de soutien des services de santé	2
TOTAL	21

Clare

TITRE	NOMBRE
Manœuvre (poisson et crustacés)	30
Conducteur de camion	6
Soudeur	4
Charpentier	2
Machiniste	1
TOTAL	43

3.4 Emplois en réduction

Dans ce prochain tableau, nous observons les réductions du nombre d'employés des employeurs sondés sur le marché du travail. Notons que la réduction est de 35 employés, alors que les augmentations sont de 78 emplois.

Cinq occupations ayant eu des réductions en nombre d'employés en 2014 Isle Madame

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
TOTAL	36

Chéticamp

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

Argyle

TITRE	NOMBRE
Manœuvres de la transformation de poisson	5
Caissier/caissière	1
Agents/agentes d'administration	2
Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	1
Plombier	1
TOTAL	10

Clare

TITRE	NOMBRE
Coordinatrice de programme	1
Service alimentaire	1
Animateurs	1
Caissiers	1
Superviseur (secteur financier)	1
TOTAL	5

3.5 Les retraites anticipées

Dans cette section, nous présentons des tableaux qui permettent de situer les projections en matière d'emploi.

Le tableau présente les cinq types d'emplois, avec le plus grand nombre de retraites anticipées dans les trois prochaines années.

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

Isle Madame

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
TOTAL	22

Chéticamp

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

Argyle

TITRE	NOMBRE
Charpentier	5
Manœuvres dans la transformation de poisson	2
Électricien	1
Plombier	1
Caissier/caissière	2
TOTAL	11

Clare

TITRE	NOMBRE
Personnel de soutien de service de santé	4
infirmier auxiliaire diplômé	2
infirmier auxiliaire immatriculé	2
Professeur	2
Technicien forestier	1
TOTAL	11

3.6 Emplois en demande

On observe que les postes de manœuvre la transformation de poisson va augmenter dans les prochaines trois années. Il ne requiert pas d'études post secondaires. Également, des postes exigeant un diplôme poste secondaire seront disponibles. Selon les employeurs sondés, au total 111 postes seront à combler au cours des trois prochaines années.

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

Isle Madame

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
TOTAL	16

Chéticamp

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

Argyle

TITRE	NOMBRE
Manœuvre dans la transformation de poisson	40
Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules	3
Plombiers	1
Agents/agentes d'administration	1
Charpentier	13
TOTAL	58

Clare

TITRE	NOMBRE
Manœuvre (poisson et crustacés)	30
Manœuvre (alimentaire)	3
Machiniste	2
Soudeur	2
Électricien	1
TOTAL	38

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

Veillez trouver ci-dessous les occupations, groupes d'âge, et le nombre d'employés embauchés par les employeurs sondés. Ceux sont le total des emplois chez les employeurs sondés. Le secteur primaire est celui qui embauche le plus de travailleurs des employeurs sondés soit 703 personnes. En ce que concerne le secteur secondaire, il emploie selon les employeurs sondés 75 travailleurs, alors que le secteur tertiaire, selon les employeurs sondés embauche 535 travailleurs pour un total de 1 313 travailleurs identifiés par les employeurs participants au sondage. Nous retrouvons 213 travailleurs âgés de 15-24 ans, 305 travailleurs âgés de 25-34 ans, 292 travailleurs âgés de 35-44 ans, 311 travailleurs âgés de 45-54 ans, et finalement 192 travailleurs âgés de 55-64 ans.

CODE NOC	OCCUPATION	NOMBRE D'EMPLOYÉS
15-24 ans		
PRIMAIRE		
9618	Manceuvres dans la transformation du poisson et crustacés	124
8431	Travailleur ferme	2
SECONDAIRE		
7611	Manceuvre (construction)	2
7271	Charpentiers	3
7265	Soudeur/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	6
TERTIAIRE		
7321	Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	1
6611	Cassiers/caissières	27
6711	Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	8
3413	Personnel de soutien service de santé	7
6421	Vendeur/vendeuse	6
4214	Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	2
1441	Commis de soutien administratif	2
6513	Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	4
7331	Installateurs/installatrices de brûleurs à l'huile et à combustibles solides	2
6551	Représentants/représentantes au service à la clientèle – institutions financières	2
5135/ 5133	Acteurs/actrices et comédiens/comédiennes et/ou Musiciens/musiciennes et chanteurs/chanteuses	15

CODE NOC	OCCUPATION	NOMBRE D'EMPLOYÉS
25 à 34 ans		
PRIMAIRE		
0811	Directeur / directrice de l'exploitation des ressources naturelles et de la pêche	6
9618	Manceuvres dans la transformation du poisson et crustacés	180
9463	Écailleur de mollusques	10
SECONDAIRE		
7265	Soudeur/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	10
7271	Charpentiers	14
TERTIAIRE		
6421	Vendeur/vendeuse	11
6622	Garnisseurs/garnisseuses de tablettes, commis et préposés/préposées aux commandes dans les magasins	5
1441	Commis de soutien administratif	15
6611	Cassiers/caissières	11
1441	Commis de soutien administratif	15
3413	Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	4
3413	Personnel de soutien service de santé	10
3012/ 3152	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées; Infirmière auxiliaire immatriculé	12
3131	Pharmaciens/Pharmaciennes	2

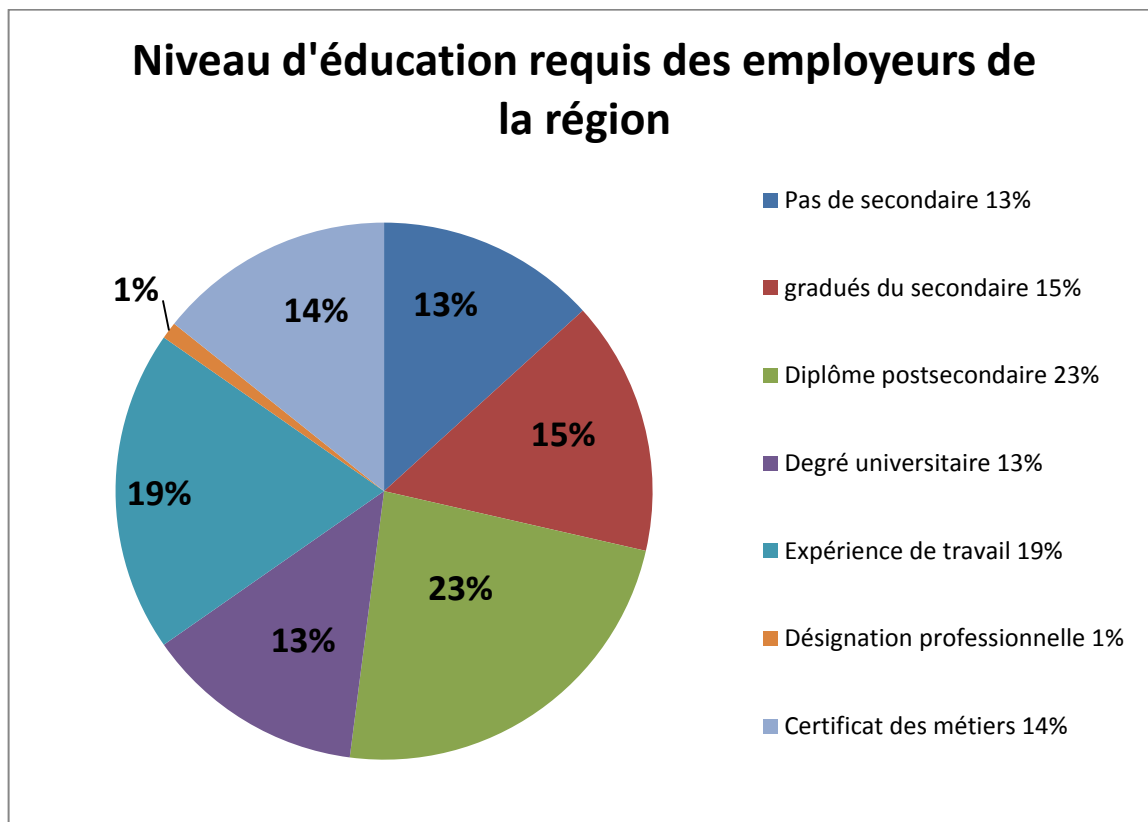
CODE NOC	OCCUPATION	NOMBRE D'EMPLOYÉS
35 à 44 ans		
PRIMAIRE		
0811	Directeur / directrice de l'exploitation des ressources naturelles et de la pêche	10
9463	Écailleur de mollusques	15
9618	Manceuvres dans la transformation du poisson et crustacés	152
SECONDAIRE		
7265	Soudeur/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	4
7271	Charpentiers	8
TERTIAIRE		
0125	Directeur / directrice d'autres services aux entreprises	10
0621	Gérant/Gérante	12
1441	Commis de soutien administratif	8
3413	Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	8
3219	Autres technologues et techniciens/techniciennes des sciences de la santé (sauf soins dentaires)	3
3413	Personnel de soutien service de santé	23
4121	Administration	16
4141	Enseignants/Enseignantes au niveau secondaire	8
6322	Cuisiniers/cuisinières	2
6551	Représentants/représentantes au service à la clientèle – institutions financières	2
6611	Caissiers / caissières	7
7241	Électriciens/électriciennes (sauf électriciens industriels/électriciennes industrielles et de réseaux électriques)	2
7312	Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	2

CODE NOC	OCCUPATION	NOMBRE D'EMPLOYÉS
45 à 54 ans		
PRIMAIRE		
0811	Directeur / directrice de l'exploitation des ressources naturelles et de la pêche	9
9463	Écailleur de mollusques	
9618	Manœuvres dans la transformation du poisson et crustacés	134
SECONDAIRE		
7265	Soudeur/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	2
7271	Charpentiers	7
7521	Conducteurs / conductrices d'équipement lourd	7
TERTIAIRE		
1441	Commis de soutien administratif	26
3012	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées	5
3233	Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	10
3413	Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	15
3414	Autre personnel de soutien des services de santé	31
4011	Professeur Université	27
4121	Administration	23
6322	Cuisiniers/cuisinières	7
6611	Cassiers/caissières	4
6622	Garnisseurs/garnisseuses de tablettes, commis et préposés/préposées aux commandes dans les magasins	4

CODE NOC	OCCUPATION	NOMBRE D'EMPLOYÉS
55 à 65 ans		
PRIMAIRE		
0811	Directeur / directrice de l'exploitation des ressources naturelles et de la pêche	6
9618	Manœuvres dans la transformation du poisson et crustacés	61
SECONDAIRE		
7265	Soudeur/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	3
7271	Charpentiers	9
7612	Autres manœuvres et aides de soutien aux métiers	3
TERTIAIRE		
1411	Support à l'administration	6
1441	Commis de soutien administratif	6
3102	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées	5
3413	Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	15
3414	Personnel de soutien service de santé	10
4011	Professeur	17
4213	Conseillers / conseillères en emploi	8
4121	Administration	8
6322	Cuisiniers/cuisinières	4
6611	Cassiers/caissières	8
6622	Garnisseurs/garnisseuses de tablettes, commis et préposés/préposées aux commandes dans les magasins	10
6731	Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	5

3.8 Éducation et compétences recherchées

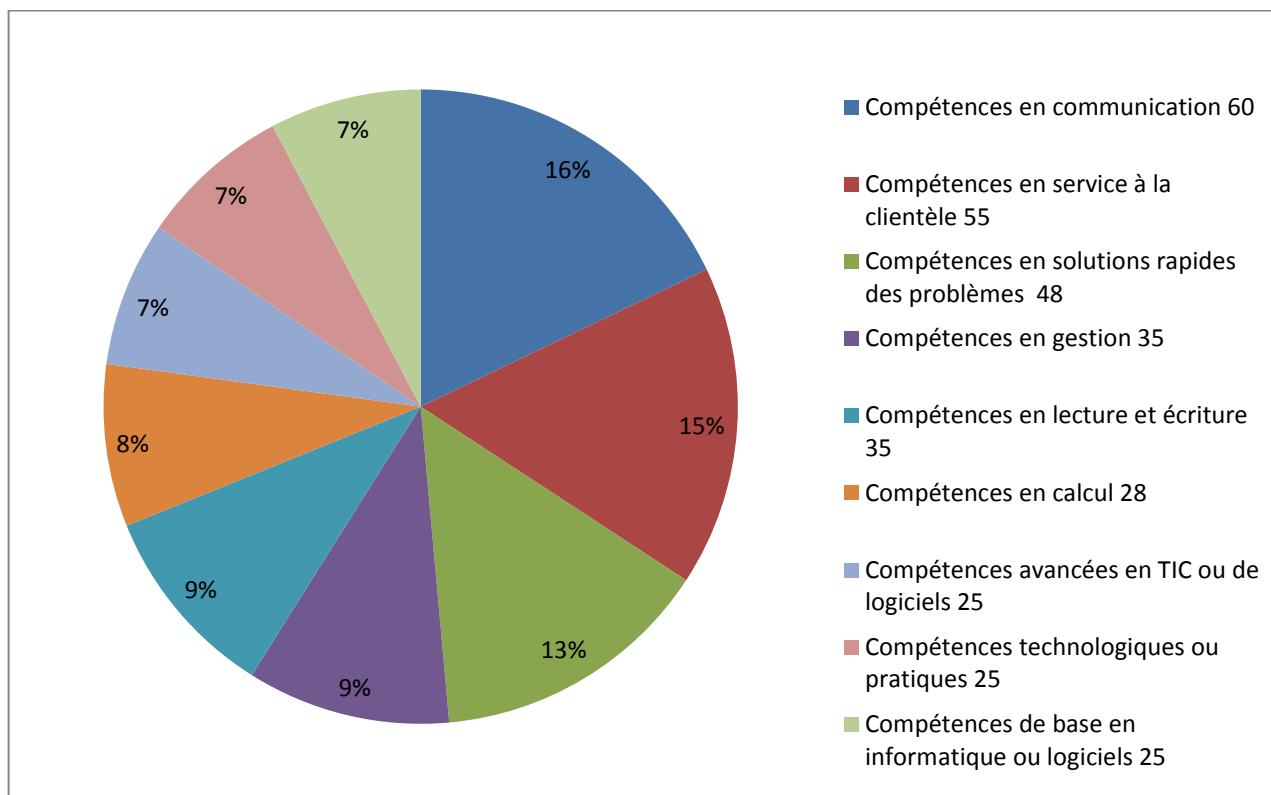
Parmi les employeurs sondés, plus de vingt-trois (23%) requièrent un diplôme, tandis que plus de seize pourcent (16%) recherchent des gradués du secondaire. Quatorze pourcent (14%) des employeurs exigent un certificat de métiers, alors que plus de treize pourcent (13%) exigent un degré universitaire, et un pourcent (1%) exigent une désignation professionnelle (santé et autres). Treize pourcent (13%) disent que les emplois n'ont pas besoin d'études au niveau secondaire, et vingt pourcent (20%) « autre », c'est-à-dire une expérience de travail ou un permis de conduire de classe 3.



Nous observons une augmentation des qualifications requises par rapport résultats de du sondage en 2008. En effet, la plupart des emplois requièrent maintenant plus que le niveau secondaire, comparativement aux résultats de 2008.

3.9 Compétences et habiletés recherchées d'ici trois ans

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

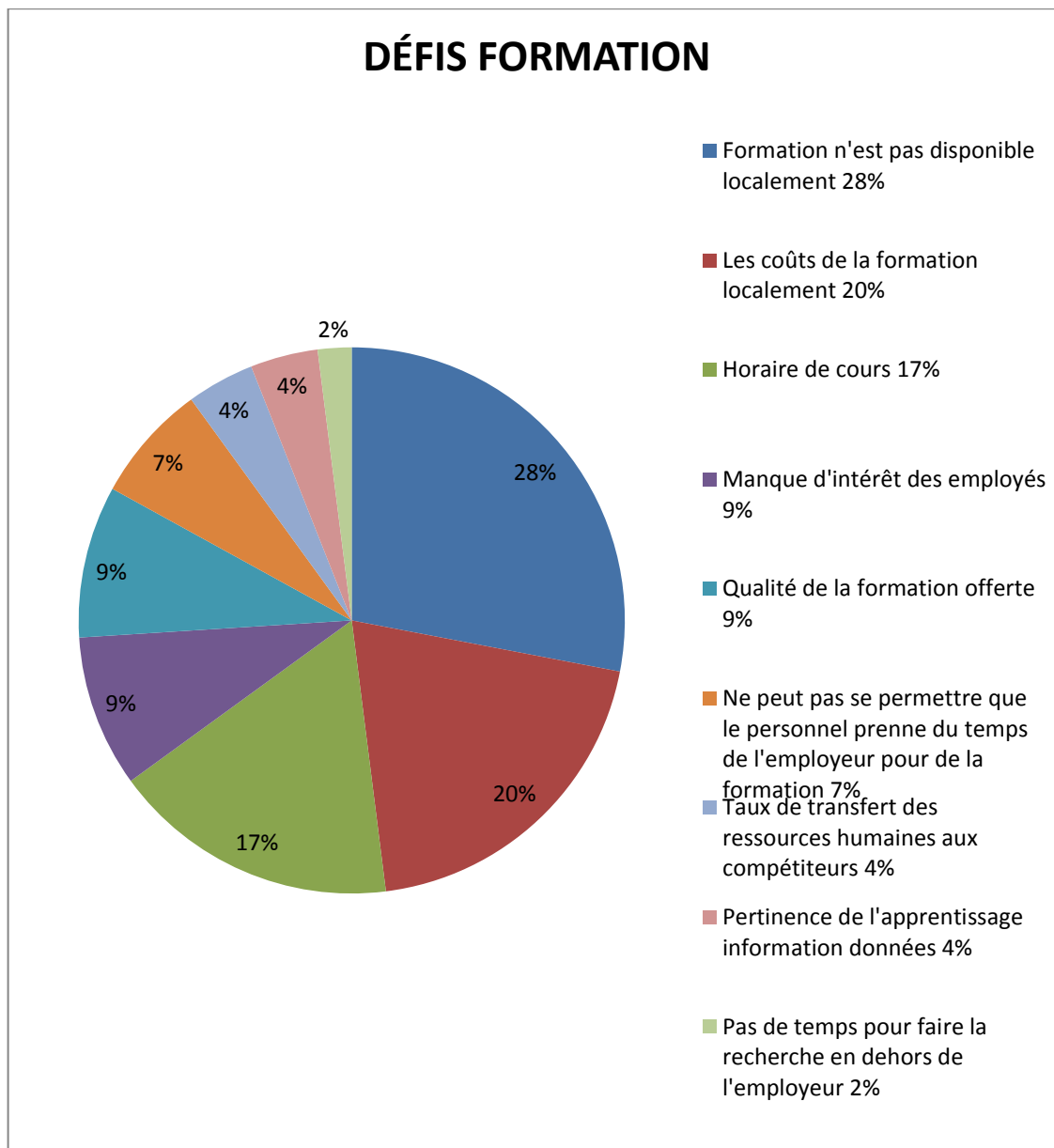


Nous observons que trois compétences les plus recherchées par les employeurs sondés sont en communication (60), en service à la clientèle (55) et en solutions rapides de problèmes (48). Il semble, selon les répondants, que de moins en moins d'employeurs recherchent des compétences en lecture, et écriture (35), et en calcul (28), possiblement parce que les employés sont davantage compétents dans ces domaines. En ce qui concerne les autres compétences, les répondants ont mentionné des compétences dans les soins de santé et les médias sociaux.

3.10 Barrières au développement des compétences

Cette année, vingt-huit pourcent (28 %) ont indiqué que la formation n'est pas disponible localement. Une diminution de trente pourcent (30 %) par rapport aux résultats de 2008. En ce qui concerne les barrières, mentionnons que vingt pourcent (20%) indiquent le coût de la formation au niveau local; dix-sept pourcent (17%) mentionnent l'horaire des cours, neuf pourcent (9%) que les ressources humaines ne sont pas intéressées; neuf pourcent (9%) indiquent la qualité de la formation offerte; sept pourcent (7%) ne peuvent pas se permettre que le personnel prenne du temps de l'entreprise pour la formation; quatre pourcent (4%) mentionnent la pertinence de l'apprentissage et l'information

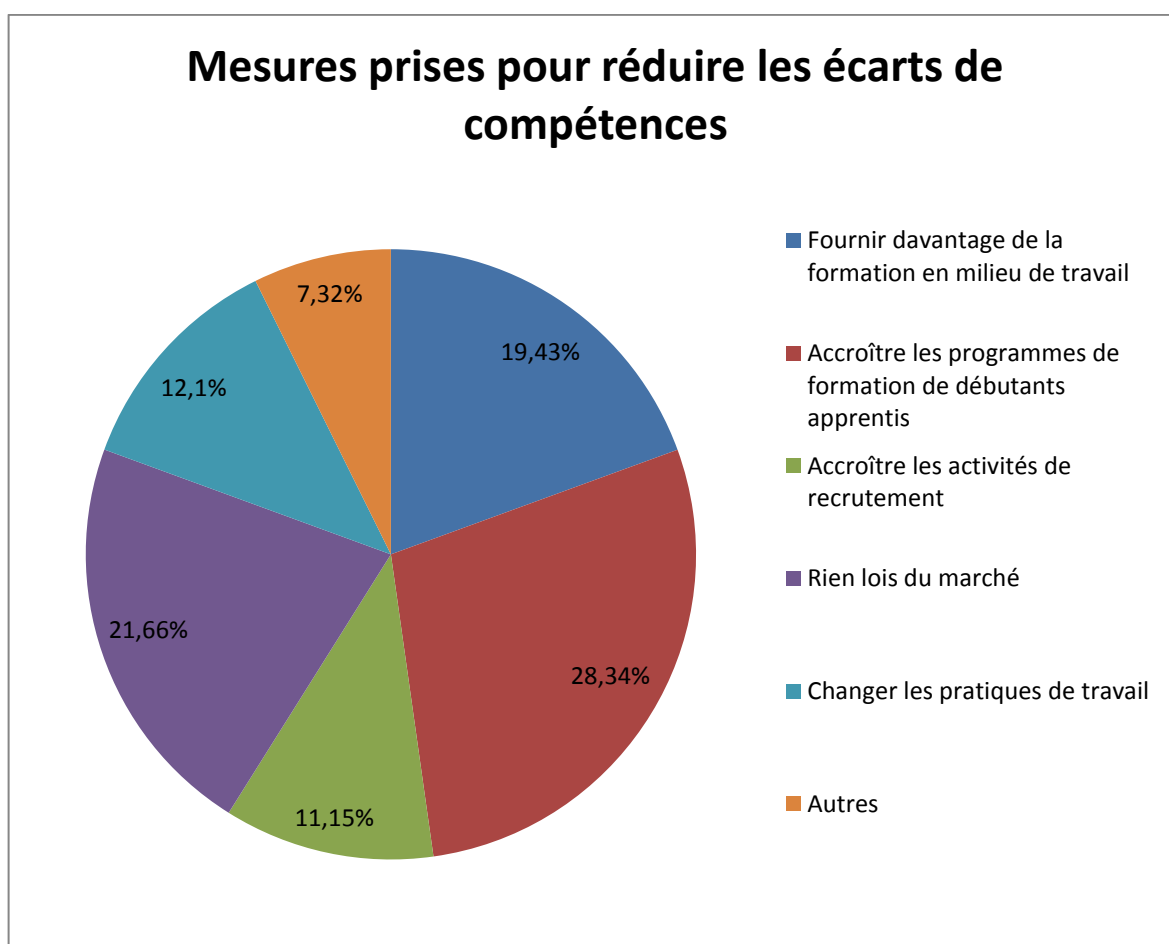
données, et finalement, deux pourcent (2%) indiquent qu'ils n'ont pas de temps pour faire la recherche afin d'obtenir la formation nécessaire en dehors de l'entreprise.



3.11 Mesures prises pour réduire l'écart des compétences

Le tableau ci-dessous met en évidence les mesures prises pour réduire l'écart de compétences. Il est important de souligner que les réponses varient considérablement entre les régions acadiennes. Avec le vieillissement de la population, le bassin de plus en plus limité de main d'œuvre dans certaines régions, notamment au Cap Breton, certains employeurs utilisent davantage diverses méthodes pour réduire les écarts de compétences.

Des répondants sondés, plus de dix-neuf pourcent (19,43%) ont indiqué qu'ils fournissaient davantage de la formation dans l'entreprise, plus de vingt-huit pourcent (28,34%) ont indiqué un accroissement des programmes de formation de débutants apprentis, alors que plus de onze pourcent (11,15%) des répondants ont augmenté les activités de recrutement. Il est important de noter que plus de vingt et un pourcent (21,66%) ne font pas de formation se fiant sur les lois du marché, alors que douze pourcent (12,1%) ont changé les pratiques de travail, et sept pourcent (7,3%) ont indiqué « autres » ou « pas de réponse ».



3.12 Pratiques et opportunités de formation

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

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 au Nouveau-Brunswick 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 vente, et également des formations en communication et service à la clientèle, ont été mentionnées. Dans le secteur secondaire, on mentionne les espaces restreints et la protection contre les chutes. Dans le secteur tertiaire les répondants ont mentionné la solution 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.

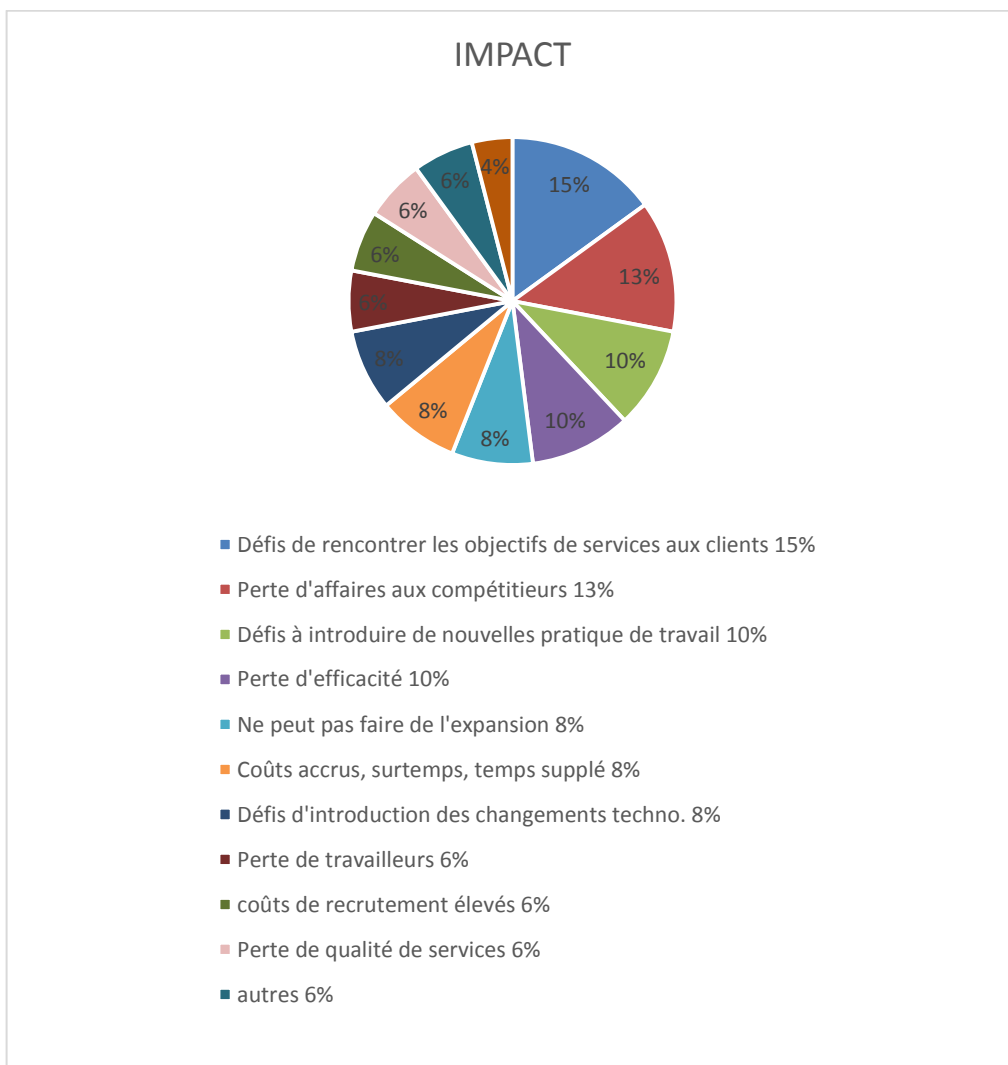
Afin de déceler davantage les attitudes des employeurs envers la formation, nous avons demandé aux employeurs **d'identifier les avantages et les désavantages d'investir dans la formation**. En ce qui a trait aux **avantages**, les employeurs mentionnent l'amélioration de la qualité des services à la clientèle, et davantage de production et d'efficacité. Finalement, plusieurs mentionnent l'avantage que les employés restent dans la communauté. 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, 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

En 2008, presque cinquante-neuf (59%) des employeurs avaient des défis d'expansion, des pertes d'affaires aux compétiteurs, ou des défis à rencontrer les objectifs de services aux clients. En 2015, les entreprises ont indiqué ces défis à trente-six (36%).

En ce qui concerne les employeurs qui ont répondu «autres», ils notent une grande difficulté en ce qui concerne les personnes de métiers qui se déplacent vers l'Ouest pour gagner plus d'argent.



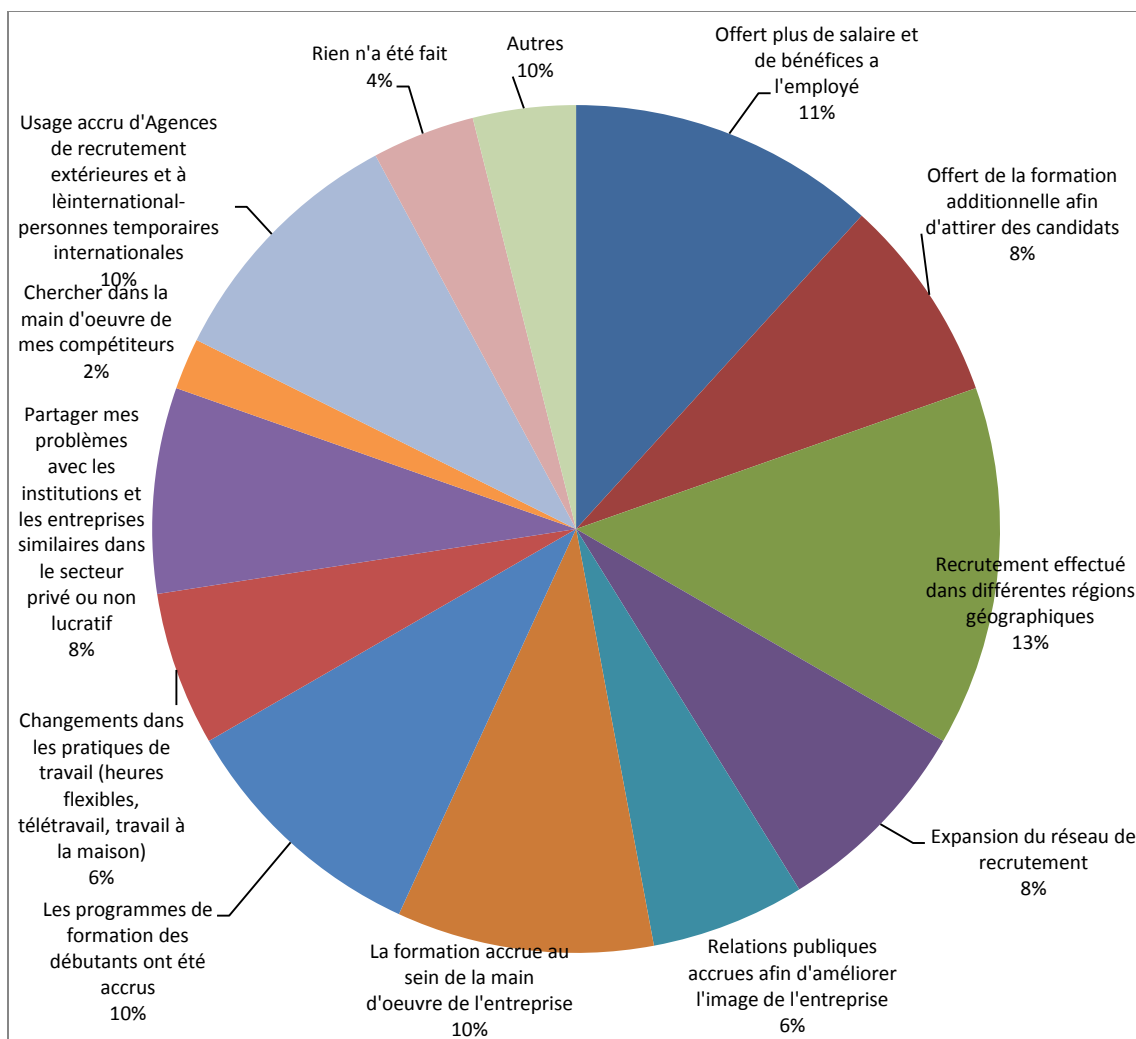
3.14 Mesures prises pour faire face aux difficultés de recrutement

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.

- Treize pourcent (13%) des entreprises ont fait leur recrutement dans différentes régions géographiques;
- Onze pourcent (11%) offrent plus de salaire et de bénéfices à l'employé;
- Dix pourcent (10%) ont utilisé davantage les services d'Agences de recrutement extérieures et à l'international-pour recruter des travailleurs temporaires;
- Dix pourcent (10%) ont augmenté la formation au sein de la main d'œuvre de l'entreprise;
- Dix pourcent (10%) ont accru des programmes de formation des débutants;
- Huit pourcent (8%) ont partagé leurs problèmes avec des institutions et des employeurs similaires dans le secteur privé ou à but non lucratif;
- Huit pourcent (8%) ont effectué une expansion du réseau de recrutement;
- Huit pourcent (8%) ont offert de la formation additionnelle afin d'attirer des candidats;
- Six pourcent (6%) des répondants ont effectué des changements dans les pratiques de travail (heures flexibles, télétravail, travail à la maison);
- Quatre pourcent (4%) n'ont rien fait;
- Quatre pourcent (10%) autres;
- Deux pourcent (2%) ont cherché dans la main d'œuvre des compétiteurs.

Veillez noter que les entreprises qui ont répondu « autres » mentionnent :

- La nécessité de trouver des employés qui non seulement veulent travailler mais qui veulent voir l'entreprise croître et réussir;
- par l'embauche d'étudiants du programme de la NSCC pendant l'été;
- Le placement de la publicité locale et à l'étranger;
- L'élaboration de programmes de bourses pour les personnes désireux de suivre une formation dans ce métier ou convaincre les travailleurs de retourner à l'école pour améliorer le niveau d'éducation.



3.15 Causes des difficultés à remplir des postes

Cette question cherche à déterminer les raisons pourquoi certains postes sont difficiles à remplir. De cette façon, nous pouvons déterminer si les causes sont issues de l'employeur et ses capacités ou non de combler les postes ou les candidates ou candidats disponibles sur le marché du travail. Pour ce faire nous avons offert aux répondants une série de possibilités de réponses. Puisque les marchés du travail varient d'une région à l'autre nous avons décidé d'identifier les 4 principaux choix des répondants par région. Nous observons que les employeurs indiquent que l'absence de compétence recherchée est la cause principale pour les difficultés de combler des postes. Par ailleurs, le Cap Breton semble avoir plus de difficulté avec le recrutement à l'extérieur de la région.

ARGYLE

- 1 Manque to motivation ou bonnes attitudes des candidats;
- 2 Les candidats n'ont pas les compétences que nous cherchons;
- 3 Travail saisonnier;
- 4 Trop de compétition des autres employeurs.

CLARE

- 1 Les candidats n'ont pas les compétences que nous cherchons;
- 2 Absence de candidats intéressés dans ce type de travail;
- 3 Manque to motivation ou bonnes attitudes des candidats;
- 4 L'emploi nécessite des heures en soirée-heures indésirables.

CHÉTICAMP

- 1 Les candidats n'ont pas les compétences que nous cherchons;
- 2 Absence de candidats intéressés dans ce type de travail;
3. Manque to motivation ou bonnes attitudes des candidats;
- 4 Les personnes compétentes ne veulent pas déménager dans la région.

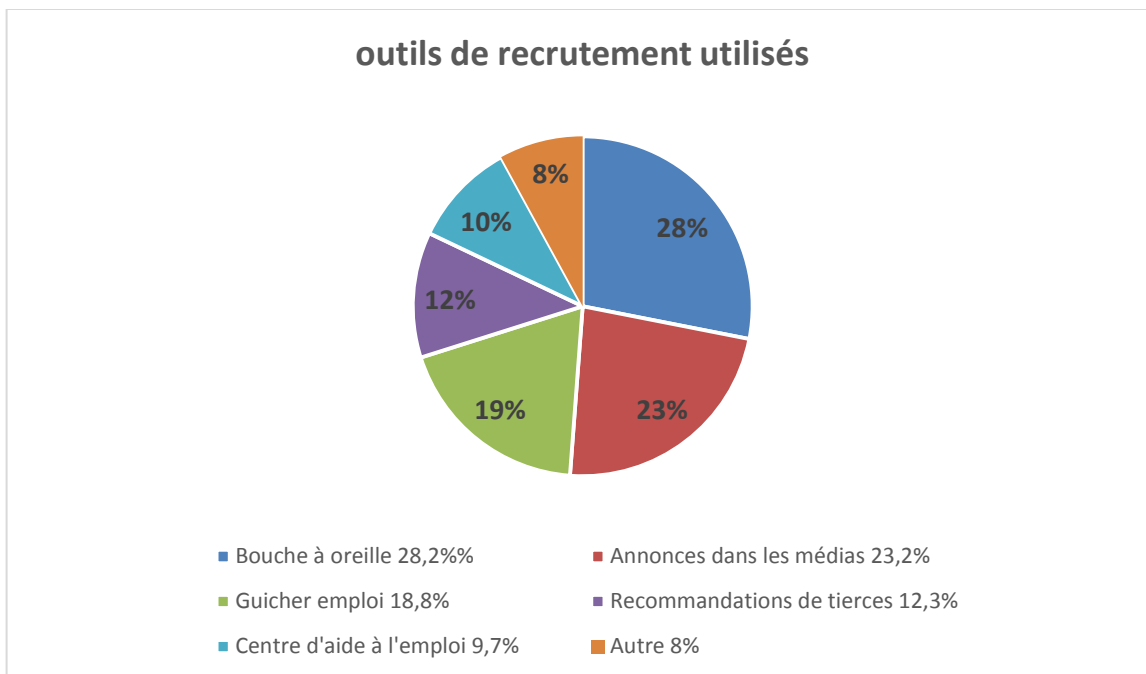
ISLE MADAME

- 1 Les candidats n'ont pas les compétences que nous cherchons;
- 2 Absence de candidats intéressés dans ce type de travail;
- 3 Trop de compétition des autres employeurs;
- 4 Les personnes compétentes ne veulent pas déménager dans la région.

3.16 Outils de recrutement utilisés

Nous avons demandé à tous les employeurs sondés quels outils utilisés pour annoncer les postes disponibles dans leur entreprise. Vingt-huit pourcent (28,2 %) des employeurs favorisent la méthode de recrutement de bouche à oreille et douze pourcent (12,3%) selon des recommandations de tiers. Vingt-trois pourcent (23,2%) annoncent les postes dans les médias locaux. Les postes sont annoncées aux guichets emplois par dix-huit pourcent (18,8%) alors que neuf, sept pourcent 9,7% utilisent les centres d'aide à l'emploi. Dans la catégorie « autre » nous retrouvons davantage les sites inforoutes de Career Beacon, médias sociaux (facebook), sites webs et Kijiji.

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



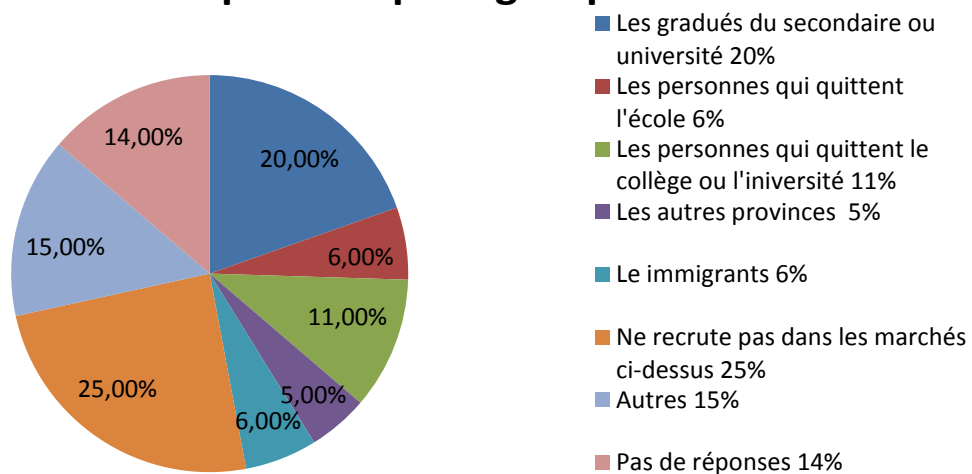
3.17 Activités de recrutement des employeurs auprès de quels groupes

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

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

Le secteur primaire est en grande majorité intéressé dans le recrutement des travailleurs temporaires ou immigrants et celui qui a indiqué le plus de défis en ce qui concerne le recrutement de la main d'œuvre locale. L'ensemble des secteurs embauchent une variété de main d'œuvre dans plusieurs couches de la société

Activités de recrutement des entreprises auprès de quels groupes



ANNEXE A



INTRODUCTION

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

Est-ce que je peux parler avec _____

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

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

INFORMATION SUR L'ENTREPRISE

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

14. Type d'entreprise : (Sélectionnez un)

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

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

16. En quelle année fut fondée votre entreprise? _____

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

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

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

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

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

OCCUPATION PAR GROUPE

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

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

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

Heures

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

Dollars.

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

OUI

NON

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

	CODE NOC (4 chiffres)	TITRE - DESCRIPTION	# EMP PERMANENT (8mois +)	#EMP SAISONNIER (- de 8 mois)
Q20A				
Q20B				
Q20C				
Q20D				
Q20E				

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

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

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

RESSOURCES HUMAINES	Q20A #	Q20B #	Q20C #	Q20D #	Q20E #
Insérer le nombre d'employés par occupation					

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

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

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

	Q20A #	Q20B #	Q20C #	Q20D #	Q20E #
Augmentations					
Réductions					
Total (+/-)					

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

	Q20A #	Q20B #	Q20C #	Q20D #	Q20E #	AUTRE	AUTRE
Augmentation							
Réduction							
Total (+/-)							

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

OUI



NON



Si oui, quels métiers? _____

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

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

41 Est-ce que vous embauchez 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