Enquête sur la main-d'œuvre et les enjeux auprès des entreprises de la Vallée-de-la-Gatineau

RAPPORT DE RECHERCHE

Présenté à la SADC Vallée-de-la-Gatineau et ses partenaires

SADC
Société d'aide au développement des collectivités
VALLÉE-DE-LA-GATINEAU

Avec la participation financière de:
Québec

MRC VALLÉE-DE-LA-GATINEAU
DÉVELOPPER SERVIR REPRÉSENTER

Février 2023

BIP RECHERCHE

Table des matières

Faits saillants	3
Objectifs et méthodologie	9
1. Profil des répondants	15
2. Profil des emplois	18
3. Prévisions en matière d’emplois	30
4. Recrutement de la main-d'œuvre	34
5. Formation de la main-d'œuvre	37
6. Enjeux et défis	41
7. Cybersécurité	49
8. Développement durable et gestion environnementale	55
9. Relève de la direction de l’entreprise	63
Annexe – Questionnaire	67

Faits saillants

Faits saillants (1/5)

Objectifs et méthodologie

- La SADC Vallée-de-la-Gatineau – et ses partenaires Services Québec et la MRC Vallée-de-la-Gatineau - ont mandaté BIP Recherche afin de réaliser une enquête auprès des entreprises de son territoire. Cette enquête vise, notamment, à établir un portrait de la main-d'œuvre (profil des emplois, prévisions au cours des trois prochaines années, recrutement, formation) et à identifier les enjeux et défis auxquels seront confrontées les entreprises.
- La collecte a eu lieu selon une méthodologie mixte téléphonique et en ligne, du 28 novembre 2022 au 19 janvier 2023. On compte 233 répondants, pour une marge d'erreur de 5,1 %. Le taux de réponse est de 42,3 %.

Profil des répondants

- Les entreprises répondantes se répartissent par secteur dans les proportions suivantes : 21 % dans les secteurs primaire et 79 % dans le secteur tertiaire (dont 24 % dans le commerce de détail, 12 % en hébergement, restauration et tourisme, 14 % dans les secteurs public et parapublic et 29 % dans les autres services).
- 34 % des entreprises ont moins de 5 employés et 13 % en ont 20 et plus. Près des deux tiers des répondants sont propriétaires ou copropriétaires de l'entreprise.

Profil des emplois

- Les 233 entreprises sondées ont **un total de 3 254 employés, pour une moyenne 14,0**, mais la médiane est beaucoup plus basse (7,0). Ils se répartissent ainsi : **8,3 à temps plein** (59 %), **2,9 à temps partiel** (21 %) et **2,8 saisonniers** (20 %). Cependant, 42 % n'ont aucun employé à temps partiel et 53 % n'ont aucun employé saisonnier. Les secteurs public et parapublic ont un nombre moyen d'employés beaucoup plus élevé (28,3).
- Les répondants ont à leur emploi une proportion d'**hommes (54 %)** légèrement supérieure à la proportion de **femmes (46 %)**, avec des différences considérables selon le secteur (81 % d'hommes dans les secteurs primaire et secondaire et 58 % de femmes dans les secteurs public et parapublic).

Faits saillants (2/5)

Profil des emplois (suite)

- La main-d'œuvre est relativement âgée : **30 % des employés ont moins de 35 ans** (12 % moins de 25 ans) et **30 % ont 55 ans et plus**. Les employés du secteur primaire et du commerce de détail sont plus jeunes en moyenne, tandis ceux du secteur secondaire sont plus âgés.
- Près de la moitié des employés (45 %) ont moins de 5 ans d'ancienneté et 22 % ont 15 ans et plus d'ancienneté.
- **52,8 % des emplois sont peu ou non qualifiés**, c'est-à-dire qu'ils ne requièrent aucun diplôme ou seulement un diplôme d'études secondaires général, alors que **12 % sont des emplois très qualifiés**, qui requièrent une formation universitaire. On trouve davantage d'emplois peu ou non qualifiés dans le secteur primaire, le secteur hébergement, restauration et tourisme ainsi que le commerce de détail. Quant aux secteurs public et parapublic et aux autres services du secteur tertiaire, on y trouve davantage d'emplois très qualifiés.

Prévisions en matière d'emplois

- Respectivement 75 %, 68 % et 67 % des entreprises répondantes en mesure de répondre auront au moins un emploi à combler en 2023, 2024 et 2025.
- Le **nombre moyen prévu d'emplois à combler** par entreprise sera **3,7 en 2023, 2,7 en 2024 et 3,0 en 2025**. Une projection incluant les répondants qui n'étaient pas en mesure de fournir une réponse (donc, le total des 233 répondants) montre qu'il y aura respectivement **861, 636 et 695 emplois à combler pour chacune des trois années**, pour un grand total de 2 192.
- Ce nombre d'emplois à combler se répartit ainsi, selon le niveau de qualification : 11 % d'emplois très qualifiés, 35 % d'emplois qualifiés ou semi qualifiés et 54 % d'emplois peu ou non qualifiés.

Faits saillants (3/5)

Recrutement de la main-d'œuvre

- Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, les principales actions auxquelles les entreprises répondantes ont recouru ou seraient prêtes à recourir sont : l'embauche de travailleurs issus des **communautés autochtones** (72 %), l'embauche de travailleurs **retraités** (71 %), l'embauche de travailleurs **issus de l'immigration ou de communautés culturelles** (67 %) et l'embauche de travailleurs **moins qualifiés que souhaité** (57 %).
- À l'opposé, l'embauche de travailleurs judiciarisés (30 %) et l'embauche de travailleurs ayant un problème de santé mentale (25 %) sont les actions les moins mentionnées.

Formation de la main-d'œuvre

- Selon les entreprises, l'approche en matière de formation qui leur conviendrait le mieux est l'**apprentissage en milieu de travail** (AMT) (80 %). Les autres approches (reconnaissance des acquis et des compétences, formation en présentiel, formation en ligne, alternance travail-études) conviendraient chacune à environ la moitié des répondants.
- Les **besoins de formation** pour les employés sont multiples, mais cinq principaux domaines ressortent :
  - la santé et la sécurité au travail (56 %);
  - la bureautique, le secrétariat, la comptabilité (43 %);
  - la gestion : administration, gestion des ressources humaines, communication, marketing et mise en marché, etc. (42 %);
  - les technologies et l'informatique (32 %);
  - les formations techniques en lien avec les métiers industriels (secteurs agroalimentaire, manufacturier, construction, entreposage, transport, etc.). (28 %).

Faits saillants (4/5)

Enjeux et défis

- Les enjeux ou défis les plus importants auxquels devront faire face les entreprises interrogées au cours des prochaines années sont :
  - le **recrutement** (86 %) et la **rétention** (84 %) de la main-d'œuvre;
  - l'**amélioration de l'image, de l'attractivité** de l'entreprise et le **développement des compétences** des employés (82 % chacun);
  - la **réduction de l'empreinte environnementale** (71 %);
  - la **cybersécurité** (64 %);
  - les **exigences des fournisseurs** et l'implantation des **technologies numériques** (57 % chacun);
  - l'**innovation** (produits, procédés, services, commercialisation) (55 %) et les **changements des comportements** de la main-d'œuvre (55 % chacun).
- Pour relever ces défis, la répondants ont exprimé plusieurs types de besoins, d'aide ou d'assistance-conseil, principalement : un plan de formation ou perfectionnement des employés (54 %), l'aide à la promotion de l'image de l'entreprise (marketing employeur) (46 %), l'information sur les nouvelles tendances en matière de gestion des ressources humaines (43 %), des échanges ou du réseautage avec d'autres entreprises pour connaître les actions qu'elles ont posées (42 %) et l'aide à l'innovation (40 %).

Cybersécurité

- **31 %** des entreprises répondantes **sont au courant de l´entrée en vigueur**, en septembre 2023, **de la loi 25** modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels.
- **53 %** des entreprises évaluent comme ***très important*** **ou** ***assez important*** **le risque qu'elles fassent l'objet d´incidents de sécurité informatique** (intrusions, piratage, rançons, etc.). Mais seulement 9 %, ont subi des incidents de sécurité informatique au cours des trois dernières années.
- **Une entreprise sur deux a mis en place des mesures visant à renforcer la sécurité de ses systèmes d´information et de gestion** au cours des trois dernières années. Parmi celles-ci, les deux tiers prévoient renforcer davantage ces mesures au cours de la prochaine année.

Faits saillants (5/5)

Développement durable et gestion environnementale

- Le **concept de développement durable est globalement bien compris** par les entreprises répondantes. Les trois quarts croient que la dimension économique, la dimension sociale ou la dimension environnementale est incluse dans ce concept; les deux tiers croient que les trois sont incluses.
- Les deux tiers des entreprises (64 %) ont pris des engagements en matière de réduction de leur empreinte environnementale, mais **ces engagements comportent des cibles chiffrées chez seulement 6 % d'entre elles**. Parmi celles n'ayant pas d'engagements, le tiers ont l'intention d'en prendre au cours des deux prochaines années.
- Chez seulement 27 % des répondants, leurs clients exigent d'eux un engagement ou des actions en matière de réduction de leur empreinte environnementale.
- Pour réduire leur empreinte environnementale, les aspects jugés les plus important par les répondants sont la **gestion des matières résiduelles** (moyenne de 8,2 sur 10), l'**efficacité énergétique** 7,6 sur 10) et la **gestion de l'eau** (7,5 sur 10).

Relève de la direction de l'entreprise

- Un peu plus d'un tiers des propriétaires répondants, **35 %, prévoient quitter leur position de propriétaire de l'entreprise au cours des cinq prochaines années**.
- Parmi ceux qui prévoient quitter, le **processus de planification est généralement peu avancé** : 49 % ont, au mieux, amorcé une réflexion et 25 % ont trouvé une relève.

Objectifs et méthodologie

Objectifs et méthodologie (1/5)

OBJECTIFS

La SADC Vallée-de-la-Gatineau – et ses partenaires Services Québec et la MRC Vallée-de-la-Gatineau – ont mandaté BIP Recherche afin de réaliser une enquête auprès des entreprises de son territoire. Cette enquête vise à documenter un plan d'action axé sur les besoins du milieu en ce qui a trait à la situation actuelle de la main-d'œuvre dans les entreprises et les besoins à venir dans un horizon de un à trois ans. Elle permettra de définir les besoins des entreprises afin de mieux orienter les actions stratégiques pour soutenir les entrepreneurs dans l'adaptation de leur modèle d'affaires.

Cette enquête fait suite à celle réalisée il y a quatre ans, à la fin de 2018. Alors que cette dernière était exclusivement axée sur les ressources humaines, la présente enquête dépasse le cadre de la main-d'œuvre et aborde d'autres thèmes. En voici les objectifs spécifiques :

- Dresser un profil des emplois présents dans les entreprises du territoire : nombre d'employés selon le statut, répartition des emplois selon le genre, l'âge, l'ancienneté et le niveau de qualification, etc.
- Établir les prévisions en matière d'emplois au cours des trois prochaines années (2023 à 2025).
- Identifier les actions des entreprises en matière de recrutement pour composer avec la rareté de main-d'œuvre.
- Connaître les besoins de formation.
- Identifier les principaux enjeux et défis auxquels feront face les entreprises.
- Approfondir la problématique de la cybersécurité.
- Approfondir la problématique du développement durable et de la gestion environnementale.
- Connaître la situation en matière de relève des propriétaires de l'entreprise (profil des propriétaires, départ prévu, étape où ils en sont dans la planification de leur relève).

Objectifs et méthodologie (2/5)

ENTREPRISES VISÉES ET ÉCHANTILLON

- Entreprises situées dans le territoire de la MRC de la Vallée-de-la-Gatineau.
- Ayant au moins un employé salarié, qu'il soit à temps plein, à temps partiel ou saisonnier.

La personne visée par le sondage était le propriétaire ou le directeur général. Si cette personne n'était pas disponible, le sondage était administré auprès d'un autre gestionnaire tel que le responsable des ressources humaines ou de la production/des opérations.

Précisons que, dans le cas des entreprises ayant des établissements ou des succursales à l'extérieur de la MRC de la Vallée-de-la-Gatineau, le sondage exclut les données de ces établissements ou succursales.

L'échantillon a été constitué à partir de deux sources : la base de données utilisée lors du sondage de 2018 ainsi qu'une liste achetée de la firme Data Axle Canada (autrefois Info Canada). L'échantillon total comprend 1 408 noms d'entreprises théoriquement établies dans la MRC de la Vallée-de-la-Gatineau, une fois les doublons éliminés entre les deux bases et au sein des deux bases.

QUESTIONNAIRE

Le questionnaire a été conçu conjointement par la SADC et ses partenaires et BIP Recherche. Il comporte 80 variables.

Si le répondant n'était pas le propriétaire de l'entreprise, la section portant sur la relève de la direction de l'entreprise (six variables) ne s'appliquait pas.

Le questionnaire est présenté en annexe.

Objectifs et méthodologie (3/5)

MÉTHODE DE COLLECTE DES DONNÉES

La collecte s'est déroulée en trois temps :

- Un peu avant le début de la collecte, les partenaires ont fait la promotion du sondage auprès des entreprises du territoire afin de les inciter à répondre.
- BIP Recherche a fait appel à une méthodologie mixte téléphonique-en ligne. Tous les répondants ont d'abord été contactés par téléphone, en français ou en anglais. Une fois l'introduction lue et les objectifs expliqués, les répondants éligibles et acceptant de participer avaient le choix de répondre par téléphone ou en ligne. Dans le cas des personnes ayant choisi de répondre en ligne, nous leur avons envoyé un courriel d'invitation comportant un lien permettant d'accéder au sondage.
- Pour les personnes ayant choisi de répondre en ligne, une relance téléphonique ou par courriel (si nous ne pouvions les rejoindre par téléphone) a été effectuée une semaine après l'envoi du lien auprès de celles n'ayant pas retourné le questionnaire rempli. Au besoin, jusqu'à quatre relances hebdomadaires ont été effectuées.

Le questionnaire était disponible en français ou en anglais, selon la préférence du répondant. La durée approximative pour compléter le questionnaire était de 20 minutes.

Un prétest du questionnaire a été réalisé le 28 novembre 2022 auprès d'une dizaine d'entreprises. Aucune modification notable n'a été apportée au questionnaire suite au prétest. La collecte proprement dite a eu lieu du 30 novembre 2022 au 19 janvier 2023, avec un arrêt de deux semaines durant la période des fêtes.

Objectifs et méthodologie (4/5)

ÉCHANTILLON ET TAUX DE PARTICIPATION

La collecte a permis un total de **233 répondants**, soit 135 par téléphone (58 %) et 98 en ligne (42 %).

Soulignons que la base de données à partir de laquelle la collecte a été réalisée était de faible qualité. Sur une population de 1 408 noms, 790 (56 %) étaient constitués de numéros non valides, hors échantillon ou non admissibles. La taille réelle de la population était de 618 noms.

Le taux de réponse est de 42,3 %, ce qui est élevé pour un sondage auprès d'entreprises. À titre indicatif, le taux de réponse lors du sondage de 2018 était de 35 %.

La marge d'erreur maximale pour un échantillon de cette taille sur une population finie est de ±5,1 %, 19 fois sur 20.

	Fréquence	TOTAL
Numéros générés		1 408
A. Numéros non valides		396
Hors service / aucun contact téléphonique	321	
Résidentiel	69	
Télécopieur / Modem	6	
B. Numéros hors échantillon / non admissibles		394
Entreprise fermée	107	
Hors secteur : non situé sur le territoire de la MRC de la Vallée-de-la-Gatineau	20	
Pas d'employé salarié (travailleur autonome)	267	
C. Numéros dans l'échantillon pour lesquels il n'a pas été possible d'établir l'admissibilité		148
Pas de réponse / boite vocale(1)	96	
Refus avant d'avoir établi l'admissibilité	52	
D. Numéros dans l'échantillon admissibles pour lesquels l'entrevue n'a pas été complétée		237
Absence prolongée	4	
Questionnaires incomplets (refus de terminer)	6	
Rendez-vous pris mais entrevue non réalisée (répondant absent) ou rendez-vous pris pour après la fin de la collecte	79	
Lien web envoyé et questionnaire non complété	47	
Refus après avoir établi l'admissibilité	101	
E. Entrevues réalisées au complet		233
Calcul du taux de réponse(2)	E / C x (TA(3))+D+E = 233 / 551	**42,3%**

(1) Pour qu'un numéro puisse être considéré comme *pas de réponse*, il doit correspondre à un numéro qui a toujours été sans réponse tout au long de la collecte de données. Ainsi, par exemple un rendez-vous non complété pour lequel il n'y a pas de réponse au moment du rappel doit être considéré comme *rendez-vous non complété* et non pas comme *pas de réponse*.

(2) Présenté selon les normes de l'ARIM.

(3) TAUX D'ADMISSIBILITÉ : $\frac{D+E}{B+D+E} = \frac{470}{864}$ **0,54**

Objectifs et méthodologie (5/5)

VARIABLES DE SEGMENTATION

Les résultats ont été analysés selon plusieurs variables de segmentation (voir tableau ci-bas). Celles-ci ont permis d'effectuer une analyse statistique bivariée, soit le croisement des variables dépendantes avec les variables indépendantes ou de segmentation. Ces croisements permettent d'identifier s'il y a des différences statistiquement significatives par sous-groupe de répondant.

	Ensemble du questionnaire, sauf la section sur la relève de la direction de l'entreprise	Section : relève de la direction de l'entreprise
Variables de segmentation	Secteur d'activité SCIAN	Secteur d'activité SCIAN
	Nombre total d'employés (moins de 5; 5 à 14; 15 ou plus)	Nombre total d'employés (moins de 5; 5 à 14; 15 +)
	Effectifs selon le genre : majorité de femmes (> 60 %); parité (40 % à 60 %); majorité d'hommes (> 60 %)	Genre du propriétaire (homme; femme)
	Effectifs selon l'âge : surreprésentation moins de 25 ans (25 % et +); surreprésentation moins de 55 ans et plus (25 % et +)	Âge du propriétaire (<45 ans; 45-54 ans; 55-64 ans; 65 ans +)
	Effectifs selon la qualification : majorité d'emplois qualifiés (très + semi) (60 % +); majorité d'emplois peu/non qualifiés (60 % +); autant l'un que l'autre (40 % à 59 %)	Scolarité du propriétaire (secondaire ou moins; collégial; universitaire)
	Propriétaire de l'entreprise (oui, non)	Nombre d'années comme propriétaire (<5 ans; 5-9 ans; 10-19 ans; 20 ans +)
	Engagements en matière de réduction de l'empreinte environnementale (oui, non)	

RÉSULTATS

Les chiffres/symboles de couleur, ainsi que les éléments présentés dans les bulles grises , indiquent des résultats significativement différents *(inférieurs **en rouge**, supérieurs **en vert**)*, d'un point de vue statistique, à ceux observés chez les autres répondants (selon un niveau de confiance de 95 % ou plus).

Il peut arriver que le total ne corresponde pas à la somme des parties (par exemple, 99 % ou 101 %), soit en raison de l'arrondissement des données, soit en raison de la non-réponse. Le total peut largement dépasser 100 % pour les questions où plusieurs mentions étaient possibles.

1. Profil des répondants

Secteur d'activité

SECTEUR D'ACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE	TOTAL entreprises (n=233)	REGROUPEMENTS SECTORIELS (n=233)
Agriculture, foresterie, pêche et chasse (n=18)	8 %	Secteurs primaire et secondaire **21 %**
Construction (n=20)	9 %	
Fabrication (n=10)	4 %	
Commerce de détail (n=56)	24 %	Commerce de détail **24 %**
Hébergement, restauration et tourisme (n=28)	12 %	Hébergement, restauration et tourisme **12 %**
Commerce de gros (n=2)	2 %	Secteur tertiaire – autres services **29 %**
Transport et entreposage (n=9)	4 %	
Arts, spectacles et loisirs (n=5) / Industrie de l'information et industrie culturelle (n=2)	3 %	
Finances et assurances (n=2)	1 %	
Services immobiliers et services de location (n=2)	1 %	
Services professionnels, scientifiques et techniques (n=14)	6 %	
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement (n=8)	3 %	
Autres services, sauf les administrations publiques (n=25)	11 %	
Soins de santé et assistance sociale (n=14)	6 %	Secteurs public et parapublic (santé-services sociaux et éducation) **14 %**
Services d'enseignement (n=5)	2 %	
Administrations publiques (n=13)	6 %	

Secteur tertiaire

79 %

Les secteurs primaire et secondaire comptent pour 21 % des entreprises répondantes.

79 % des répondants œuvrent dans le secteur tertiaire dont 18 % dans le commerce de détail, 12 % en hébergement, restauration et tourisme, 14 % dans les secteurs public et parapublic (santé-services sociaux et éducation) et 29 % dans les autres services du secteur tertiaire.

Secteur d'activité : variable importée. Base : Tous les répondants (n=233).

Taille

	TOTAL entreprises
NOMBRE D'EMPLOYÉS (temps plein, temps partiel et saisonniers)	*(n=233)*
1 à 4	34 %
5 à 14	36 %
15 à 24	17 %
20 à 49	9 %
50 et plus	4 %

Un tiers des répondants sont des micro entreprises (moins de 5 employés); 36 % ont entre 5 et 14 employés et seulement 4 % ont 50 employés et plus.

Propriété

	TOTAL entreprises
PROPRIÉTAIRE OU COPROPRIÉTAIRE DE L'ENTREPRISE	*(n=233)*
Oui	63 %
Non	37 %

Près des deux tiers des répondants sont propriétaires ou copropriétaires de l'entreprise.

Q3. En vous incluant, combien d'employés travaillent dans votre entreprise? Base : Tous les répondants (n=233).
Q1d. Êtes-vous propriétaire de l'entreprise? Base : Tous les répondants (n=233).

2. Profil des emplois

Nombre d'employés (1/2)

Les 233 entreprises interrogées comptent un total de 3 254 employés. Elle ont en moyenne 14,0 employés, dont 8,3 travailleurs à temps plein (59 %), 2,9 à temps partiel (21 %) et 2,8 saisonniers (20 %). Plus de quatre sur dix n'ont aucun employé à temps partiel (42 %) et plus de la moitié n'ont aucun employé saisonnier (53 %). Ces moyennes sont gonflées par les répondants ayant 25 employés et plus. Par conséquent, la médiane est un indicateur plus représentatif de la réalité pour mesurer le nombre total d'employés. Ainsi, le nombre total médian d'employés est de 7,0.

Par rapport au sondage de 2018, le nombre d'employés à temps plein est un peu plus élevé et le nombre d'employés à temps partiel et saisonniers est plus bas.

	TOTAL	Temps plein	Temps partiel	Saisonniers
	(n=233)	*(n=233)*	*(n=233)*	*(n=233)*
Nombre d'employés				
Aucun	0 %	6 %	42 %	53 %
1 à 4	34 %	50 %	42 %	33 %
5 à 14	36 %	27 %	12 %	11 %
14 à 24	17 %	10 %	4 %	3 %
25 à 49	9 %	5 %		
50 et plus	4 %	2 %		
NOMBRE MOYEN D'EMPLOYÉS	**14,0**	8,3 ↑	2,9 ↓	2,8 ↓
Nombre moyen d'employés 2018	*14,9*	*7,4*	*3,9*	*3,6*
MÉDIANE	**7,0**	4,0	1,0	0,0
Nombre total d'employés	**3 254**	1 936	675	643

Le calcul des moyennes inclut les zéros.

Q3. En vous incluant, combien d'employés travaillent dans votre entreprise?
Base : Tous les répondants (n=233).

TOTAL – nombre moyen plus élevé :
- Secteurs public et parapublic (28,3)
- Non-propriétaire de l'entreprise (21,5)
- Engagements en environnement (16,0)

TEMPS PLEIN – nombre moyen plus élevé :
- Secteurs public et parapublic (18,4)
- Non-propriétaire de l'entreprise (13,3)

TEMPS PARTIEL – nombre moyen plus élevé :
- Secteurs public et parapublic (7,0)
- Non-propriétaire de l'entreprise (4,2)
- Engagements en environnement (3,7)

SAISONNIERS – nombre moyen plus élevé :
- Secteur primaire (4,9)
- Hébergement, restauration et tourisme (8,4)
- >60 % employés peu ou pas qualifiés (4,1)
- Non-propriétaire de l'entreprise (4,0)
- Engagements en environnement (3,5)

Nombre d’employés (2/2)

Nombre d’employés selon les principaux secteurs d’activités

Nombre d’employés	TOUS LES SECTEURS	SECTEURS PRIMAIRE ET SECONDAIRE	Secteur primaire	Secteur secondaire	SECTEUR TERTIAIRE TOTAL	Commerce de détail	Hébergement, restauration et tourisme	Secteurs public et parapublic	Secteur tertiaire – autres services
	(n=233)	*(n=48)*	*(n=18)*	*(n=30)*	*(n=185)*	*(n=56)*	*(n=28)*	*(n=32)*	*(n=69)*
À temps plein – nombre moyen	8,3	5,6	**3,7**	6,8	9,0	9,6	6,4	**18,4**	**5,3**
À temps partiel – nombre moyen	2,9	**0,9**	**1,1**	**0,8**	3,4	4,5	2,5	**7,0**	**1,2**
Saisonniers – nombre moyen	2,8	3,4	**4,9**	2,5	2,6	**1,1**	**8,4**	3,0	**1,3**
TOTAL – nombre moyen	14,0	**10,0**	**9,7**	**10,2**	15,0	15,1	17,3	**28,3**	**7,8**
TOTAL – nombre total	**3 254**	**480**	175	305	**2 774**	846	484	907	537
Répartition du nb d’employés	100 %	14,8 %	5,4 %	9,4 %	85,2 %	26,0 %	14,9 %	27,9 %	16,5 %

Le nombre moyen d’employés est significativement plus élevé dans les entreprises des secteurs public et parapublic (temps plein, temps partiel et total) et, pour les employés saisonniers, dans les entreprises du secteur hébergement, restauration et tourisme et du secteur primaire (surtout composé d’entreprises agricoles).

Il est significativement plus bas dans les autres services du secteur tertiaire (temps plein, temps partiel, saisonniers et total), dans le secteur primaire (temps plein, temps partiel et total), dans le secteur secondaire (temps partiel seulement) et le commerce de détail (saisonniers seulement).

Q3. En vous incluant, combien d’employés travaillent dans votre entreprise?
Base : Tous les répondants (n=233).

Nombre de postes

Les entreprises répondantes comptent en moyenne 8,6 postes. Cette moyenne est gonflée par les répondants ayant 20 postes et plus. Par conséquent, la médiane est un indicateur plus représentatif de la réalité pour mesurer le nombre total de postes. Ainsi, le nombre total médian de postes est de 4,0. Par rapport aux données sur le nombre d'employés (page 17), on constate que le nombre d'employés est 1,63 fois plus nombreux que le nombre de postes.

Le nombre moyen de postes est significativement plus élevé dans les entreprises des secteurs public et parapublic et du secteur hébergement, restauration et tourisme. Il est plus bas dans les entreprises du secteur primaire et dans les autres services du secteur tertiaire.

	TOTAL
	(n=233)
Nombre de postes	
1 ou 2	28 %
3 à 5	32 %
6 à 9	18 %
10 à 19	15 %
20 et plus	8 %
NOMBRE MOYEN DE POSTES	**8,6**
MÉDIANE	**4,0**

Les réponses NSP (7 %) sont exclues des calculs.

+

Nombre moyen plus élevé :
- Secteurs public et parapublic (20,0)
- Hébergement, restauration et tourisme (11,7)
- Non-propriétaire de l'entreprise (14,3)

−

Nombre moyen plus bas :
- Secteur primaire (4,9)
- Secteur tertiaire autres (5,3)
- Propriétaire de l'entreprise (5,1)

Q4. Combien y a-t-il de postes dans votre entreprise? Base : Tous les répondants (n=233).

Répartition des employés selon le genre (1/2)

Les entreprises sondées ont à leur emploi, en moyenne, une proportion d'hommes (54 %) légèrement supérieure à la proportion de femmes (46 %). Lors du sondage de 2018, les répartitions étaient exactement les mêmes.

Toutefois, des variations importantes dans la répartition des genres sont observées selon les catégories d'entreprises (voir bulles plus bas à droite et le graphique de la page suivante). Par exemple, la proportion d'hommes est très élevée dans les secteurs primaire et secondaire (81 %). Inversement, les femmes sont majoritaires dans le secteur tertiaire en général (53 %) et particulièrement dans les secteurs public et parapublic (58 %), hébergement, restauration et tourisme (55 %) et commerce de détail (55 %).

	Hommes	Femmes
	(n=233)	*(n=233)*
Proportion des employés		
0 % à 9 %	12 %	17 %
10 % à 49 %	22 %	28 %
50 % à 89 %	47 %	40 %
90 à 100 %	18 %	14 %
RÉPARTITION MOYENNE	**54,0 %**	**46,0 %**
Répartition moyenne 2018	*54,3 %*	*45,7 %*

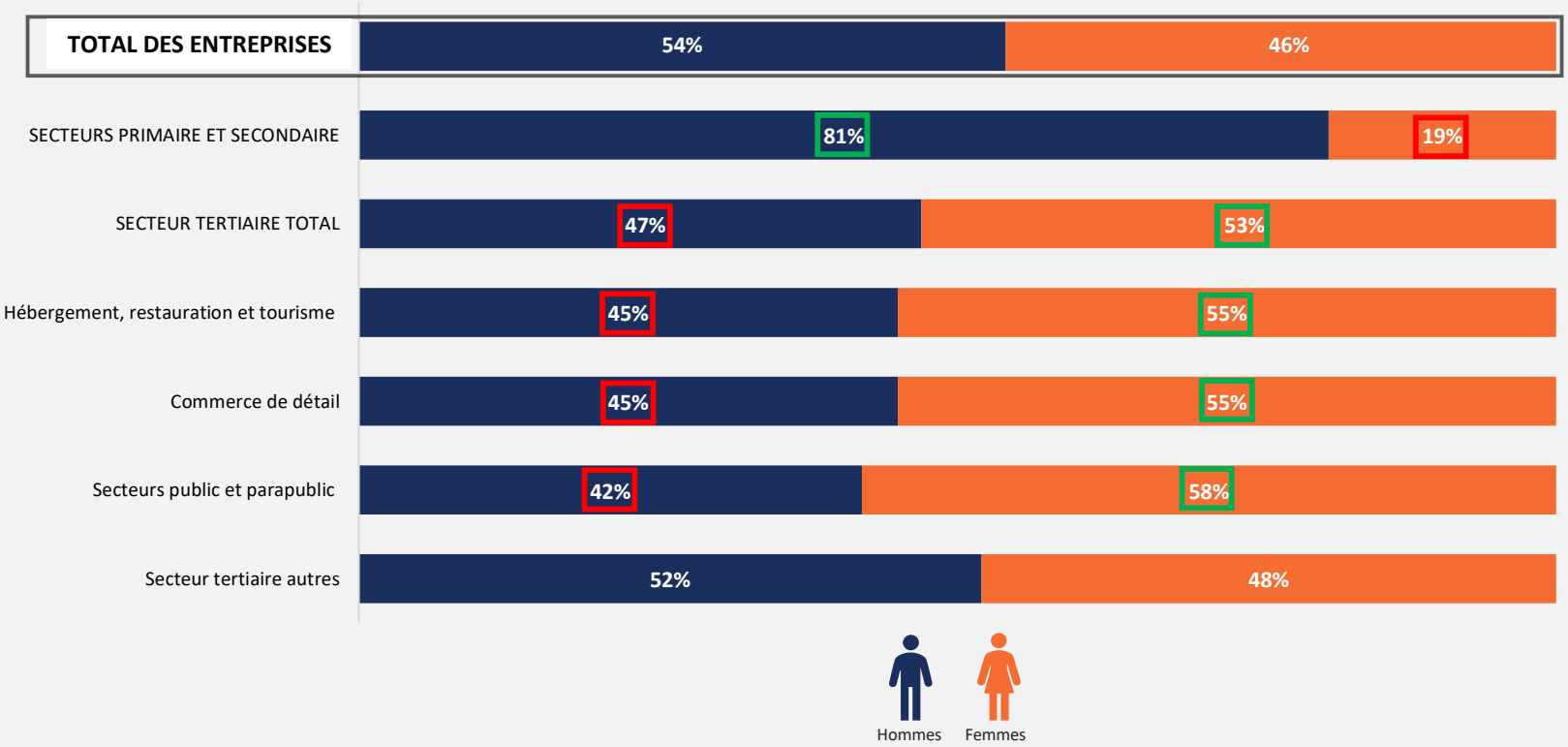
HOMMES – proportion plus élevée :
- Secteurs primaire et secondaire (81,3 %)
- Propriétaire de l'entreprise (59,7 %)

FEMMES – proportion plus élevée :
- Secteur tertiaire (52,9 %)
- Secteurs public et parapublic (57,7 %)
- Hébergement, restauration et tourisme (55,3 %)
- Commerce de détail (55,3 %)
- Non-propriétaire de l'entreprise (55,6 %)

Q5. Veuillez répartir en pourcentage vos employés selon le genre en %.
Base : Tous les répondants (n=233).

Répartition des employés selon le genre (2/2)

Répartition moyenne des employés par genre selon les principaux secteurs d'activité



Q5. Veuillez répartir en pourcentage vos employés selon le genre en %.
Base : Tous les répondants (n=233).

Répartition des employés selon l'âge (1/2)

Les données sur l'âge des employés montrent que la main-d'œuvre des entreprises répondantes est assez âgée. Sept employés sur dix (70 %) sont âgés de 35 ans ou plus et près du tiers (30 %) ont 55 ans ou plus. Seulement 12 % des employés ont moins de 25 ans et 45 % des entreprises n'ont aucun employé âgé de moins de 25 ans. Des variations minimes et non significatives sont observées par rapport au sondage de 2018.

La proportion de jeunes employés (<25 ans) est plus élevée que la moyenne dans le secteur primaire et plus basse que la moyenne dans les autres services du secteur tertiaire. Les secteurs public et parapublic comptent une plus forte proportion que la moyenne d'employés ayant entre 35 et 54 ans.

La proportion d'employés plus âgés (55+ ans) est plus élevée que la moyenne dans autres services du secteur tertiaire, dans les microentreprises (1 à 4 employés) et chez celles où le propriétaire était le répondant. Elle est plus basse que la moyenne dans les secteurs public et parapublic.

	Moins de 25 ans	25-34 ans	35-54 ans	55 ans et plus
	(n=233)	*(n=233)*	*(n=233)*	*(n=233)*
Proportion des employés				
0 %	45 %	37 %	14 %	23 %
1 % à 49 %	50 %	54 %	45 %	49 %
50 % et plus	5 %	9 %	41 %	29 %
RÉPARTITION MOYENNE	**12,4 %**	**17,6 %**	**39,8 %**	**30,2 %**
Répartition moyenne 2018	*11,7 %*	*18,9 %*	*39,9 %*	*29,5 %*

Les réponses NSP (1 %) sont exclues des calculs.

+

MOINS 25 ANS – proportion plus élevée :
- Secteur primaire (19,7 %)

25-34 ANS – proportion plus élevée :
- 15 employés et plus (22,6 %)

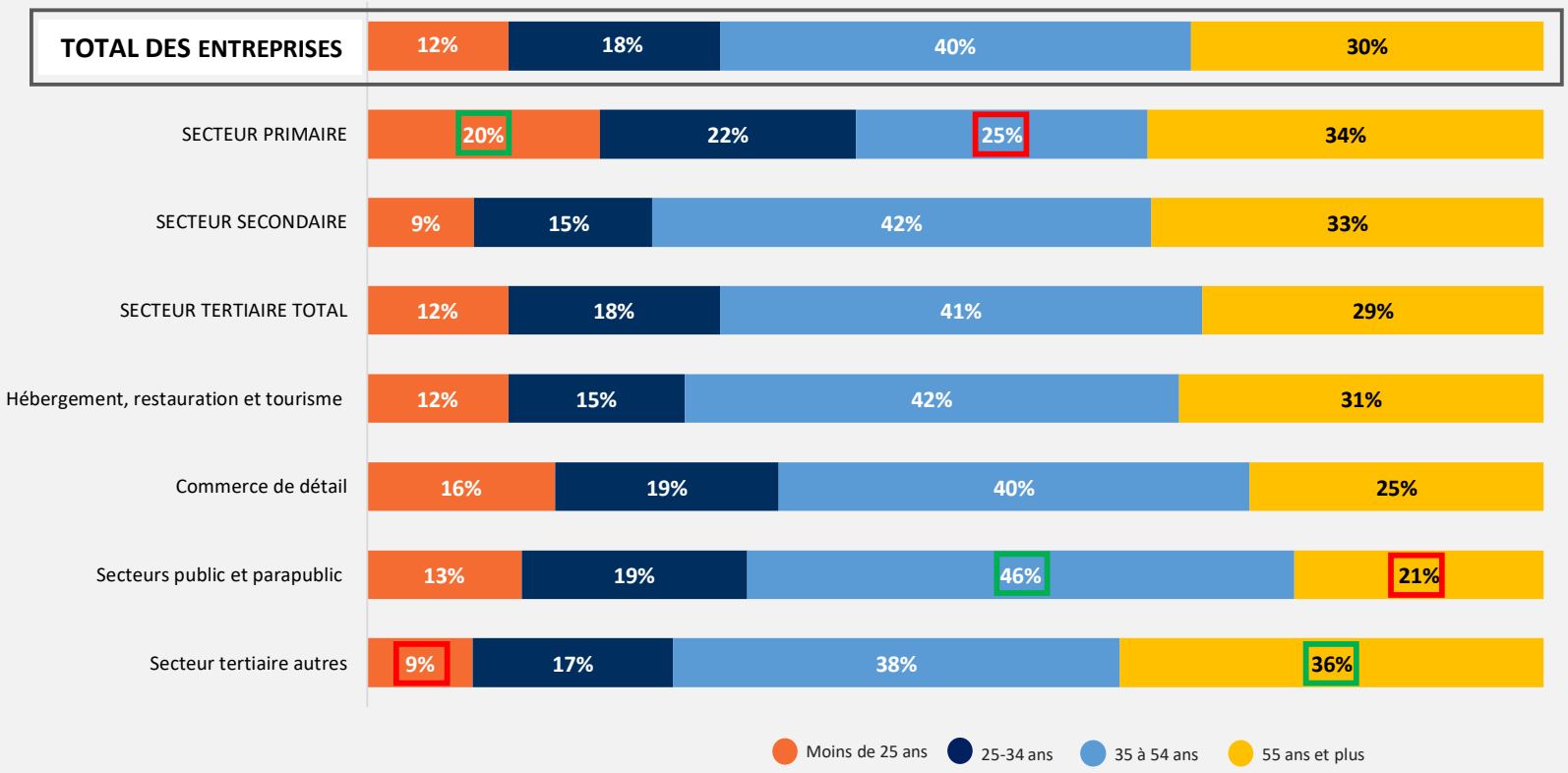
35-54 ANS – proportion plus élevée :
- Secteurs public et parapublic (46,4 %)
- Non-propriétaire de l'entreprise (44,4 %)

55+ ANS – proportion plus élevée :
- Secteur tertiaire autres (35,9 %)
- 1 à 4 employés (39,5 %)
- Propriétaire de l'entreprise (33,4 %)

Q6. Veuillez répartir en pourcentage vos employés selon l'âge.
Base : Tous les répondants (n=233).

Répartition des employés selon l'âge (2/2)

Répartition moyenne des employés par âge selon les principaux secteurs d'activité



Q6. Veuillez répartir en pourcentage vos employés selon l'âge.
Base : Tous les répondants (n=233).

Répartition des employés selon l'ancienneté (1/2)

Les données sur l'ancienneté des employés montrent que près de la moitié (45 %) ont moins de 5 ans d'ancienneté et 20 % ont entre 5 et 9 ans d'ancienneté. Un peu plus d'un employé sur cinq a 15 ans et plus d'ancienneté. Par rapport au sondage de 2018, on observe une diminution significative de l'ancienneté : hausse de la proportion des employés ayant moins de 5 ans d'ancienneté (+5,9 points) et baisse de la proportion des employés ayant 15 ans et plus d'ancienneté (-4,5 points). Cela pourrait traduire une plus grande mobilité de la main-d'œuvre, dans un contexte de plein emploi et de pénurie.

La proportion d'employés ayant moins de 5 ans d'ancienneté est plus élevée que la moyenne dans le commerce de détail et les entreprises de 5 à 14 employés. Les secteurs public et parapublic et les entreprises de 15 employés et plus comptent une plus forte proportion d'employés ayant entre 10 et 14 ans d'ancienneté.

La proportion d'employés ayant 15 ans et plus d'ancienneté est plus élevée dans le secteur primaire et dans autres services du secteur tertiaire, dans les microentreprises (1 à 4 employés) et chez celles où le propriétaire était le répondant.

	Moins de 5 ans	5-9 ans	10-14 ans	15 ans et plus
	(n=233)	*(n=233)*	*(n=233)*	*(n=233)*
Proportion des employés				
0 %	13 %	37 %	49 %	41 %
1 % à 49 %	38 %	46 %	43 %	39 %
50 % et plus	49 %	17 %	8 %	20 %
RÉPARTITION MOYENNE	**45,5 % ↑**	**19,8 %**	**13,2 %**	**21,5 % ↓**
Répartition moyenne 2018	*39,6 %*	*21,2 %*	*13,2 %*	*26,0 %*

Les réponses NSP (2 %) sont exclues des calculs.

+

MOINS 5 ANS – proportion plus élevée :
- Commerce de détail (50,8 %)
- 5-14 employés (51,8 %)

5-9 ANS – proportion plus élevée : aucun

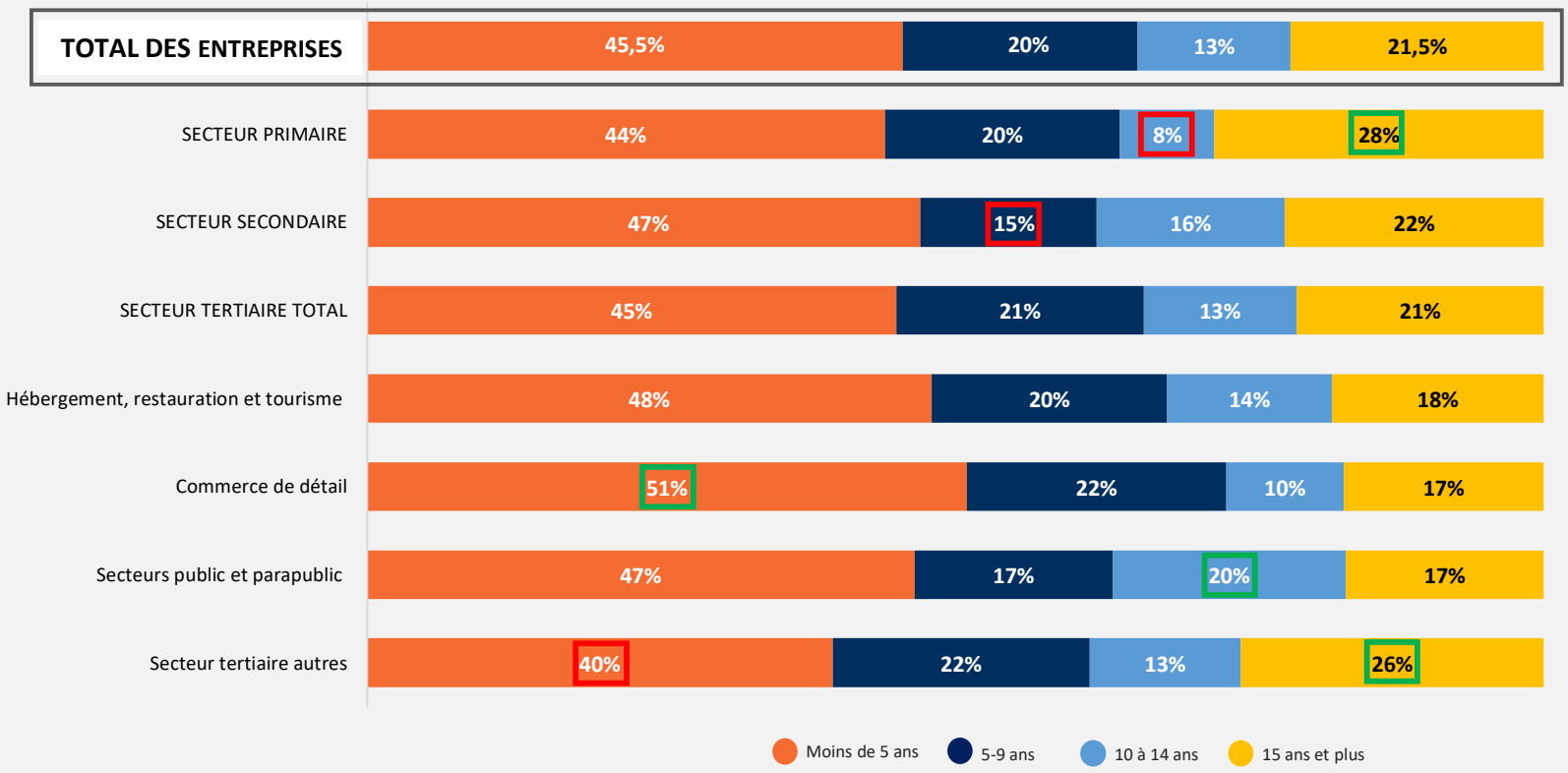
10-14 ANS – proportion plus élevée :
- Secteurs public et parapublic (19,5 %)
- 15 employés et plus (16,8 %)

15+ ANS – proportion plus élevée :
- Secteur primaire (28,1 %)
- Secteur tertiaire autres (26,1 %)
- 1 à 4 employés (25,7 %)
- Propriétaire de l'entreprise (24,5 %)

Q7. Veuillez répartir en pourcentage vos employés selon l'ancienneté.
Base : Tous les répondants (n=233).

Répartition des employés selon l'ancienneté (2/2)

Répartition moyenne des employés par ancienneté selon les principaux secteurs d'activité



Q7. Veuillez répartir en pourcentage vos employés selon l'ancienneté.
Base : Tous les répondants (n=233).

Répartition des employés selon le niveau de qualification des emplois (1/2)

Plus de la moitié (52,8 %) des employés des entreprises interrogées occupent des emplois peu ou non qualifiés, qui ne requièrent aucun diplôme ou seulement un diplôme d'études secondaires général (DES). Un peu plus d'un tiers (35,2 %) occupent des emplois qualifiés ou semi-qualifiés, qui requièrent un DEC technique ou un DEP. Pour leur part, les emplois très qualifiés, qui exigent une formation universitaire, ne représentent que 12 % des emplois totaux. En fait, 56 % des entreprises interrogées n'ont aucun emploi très qualifié et 59 % ont la moitié ou plus de leurs emplois qui sont peu ou non qualifiés. Par rapport au sondage de 2018, on remarque une légère augmentation de la proportion d'emplois peu ou non qualifiés (+2,8 points) aux dépends des emplois très qualifiés et des emplois qualifiés ou semi-qualifiés.

	Emplois très qualifiés	Emplois qualifiés ou semi-qualifiés	Emplois peu ou non qualifiés
	(n=233)	*(n=233)*	*(n=233)*
Proportion des employés			
0 %	56 %	30 %	22 %
1 % à 49 %	32 %	34 %	19 %
50 % et plus	11 %	36 %	59 %
RÉPARTITION MOYENNE	**12,0 %**	**35,2 %**	**52,8 %**
Répartition moyenne 2018	*13,0 %*	*37,0 %*	*50,0 %*

Les réponses NSP (1 %) sont exclues des calculs.

Emplois très qualifiés : requérant généralement une formation universitaire, tels que gestionnaires, cadres et professionnels
Emplois qualifiés ou semi-qualifiés : requérant une formation technique de niveau collégial (DEC technique) ou professionnelle de niveau secondaire (DEP)
Emplois peu ou non qualifiés : requérant un diplôme d'études secondaires général (DES) ou aucun diplôme

+

TRÈS QUALIFIÉS – proportion plus élevée :
- Secteurs public et parapublic (22,9 %)
- Secteur tertiaire autres (17,9 %)
- >60 % employés femmes (20,3 %)
- Non-propriétaire de l'entreprise (17,6 %)

+

QUALIFIÉS/SEMI-QUALIFIÉS – proportion plus élevée :
- Secteur secondaire (43,8 %)
- Secteurs public et parapublic (46,1 %)
- Secteur tertiaire autre (44,1 %)

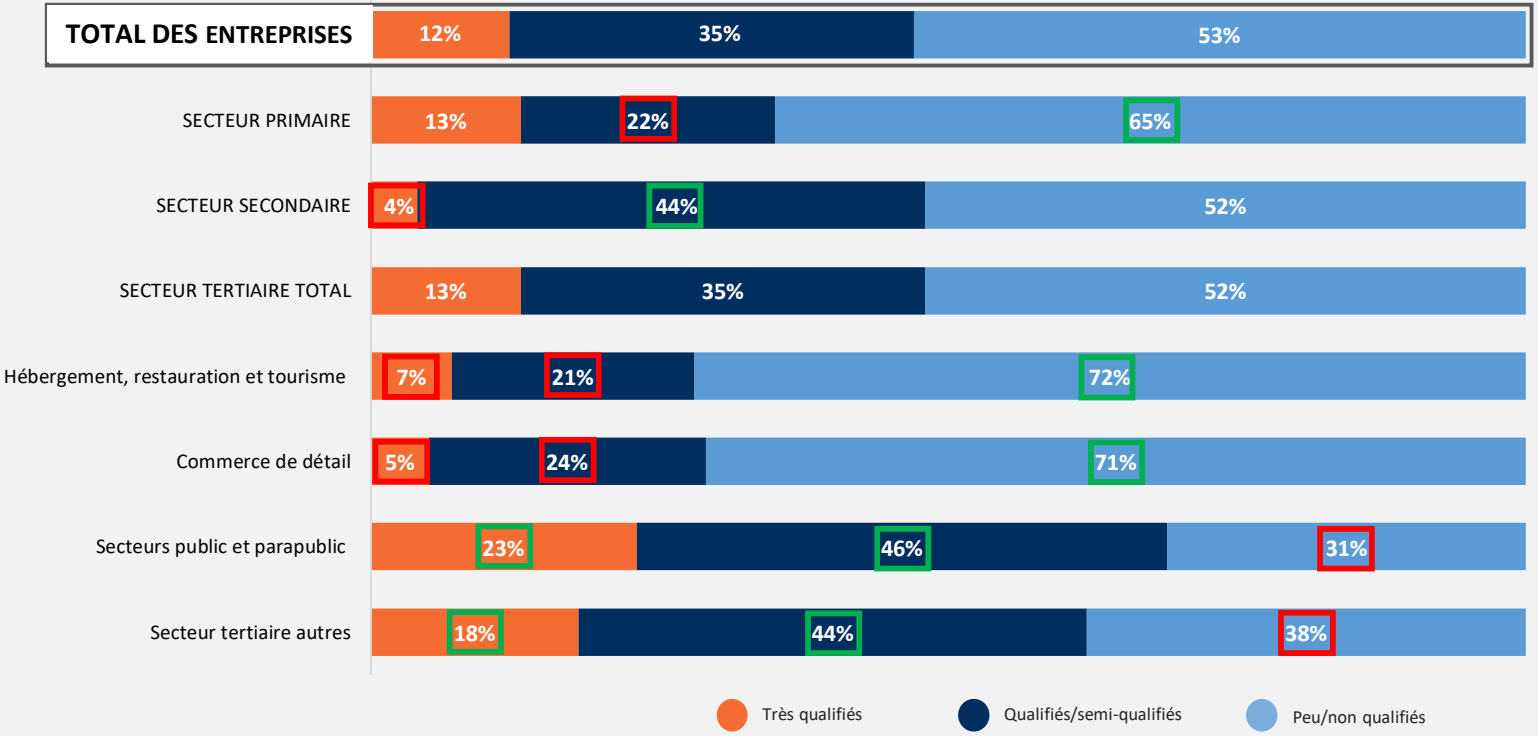
+

PEU/NON QUALIFIÉS – proportion plus élevée :
- Secteur primaire (64,7 %)
- Hébergement, restauration et tourisme (71,6 %)
- Commerce de détail (70,9 %)
- Autant d'employés hommes que femmes (63,6 %)
- Propriétaire de l'entreprise (58,0 %)

Q8. Veuillez répartir en pourcentage vos employés selon le niveau de qualification des emplois.
Base : Tous les répondants (n=233).

Répartition des employés selon le niveau de qualification des emplois (2/2)

Répartition moyenne des employés par niveau de qualification selon les principaux secteurs d'activité



La proportion d'emplois très qualifiés est supérieure à la moyenne dans les secteurs public et parapublic et dans les autres services du secteur tertiaire.

À l'autre extrémité, on trouve plus d'emplois peu ou non qualifiés dans le secteur primaire, en hébergement, restauration et tourisme et dans le commerce de détail.

Quant aux emplois qualifiés ou semi qualifiés, ils sont proportionnellement plus présents dans le secteur secondaire, dans les secteur public et parapublic et dans les autres services du secteur tertiaire.

Q8. Veuillez répartir en pourcentage vos employés selon le niveau de qualification des emplois.
Base : Tous les répondants (n=233).

3. Prévisions en matière d’emplois

Nombre d'emplois à combler (1/2)

Au cours des trois prochaines années, une assez forte majorité d'entreprises répondantes – 75 % en 2023, 68 % en 2024 et 67 % en 2025 – auront au moins un emploi à combler, soit dans le cadre de la création de nouveaux emplois et de remplacements pour départ à la retraite. Précisons que le pourcentage de répondants qui n'étaient pas en mesure de fournir une réponse («ne sait pas») s'accroît avec les années : 12 % pour 2023, 28 % pour 2023 et 37 % pour 2025.

Les entreprises en mesure de fournir une réponse auront en moyenne 3,7 (en 2023), 2,7 (en 2024) et 3,0 (en 2025) emplois à combler. En nombre absolu, il y aura respectivement 754, 456 et 439 emplois à combler pour chacune des trois années, pour un grand total de 1 649.

Si on établit une projection incluant les répondants qui n'étaient pas en mesure de fournir une réponse (donc, l'ensemble des 233 répondants au sondage), cela totalise respectivement 861, 636 et 695 emplois à combler pour chacune des trois années, pour un grand total de 2 192. Le ratio du nombre d'emplois à combler sur le nombre total d'employés en 2022 (3 254) est respectivement de 26 % en 2023, 20 % en 2024 et 21 % en 2025. Cela illustre à quel point le nombre d'emplois à combler est important.

	2023	2024	2025	TOTAL LES 3 ANNÉES
n excluant les NSP	*(n=204)*	*(n=167)*	*(n=147)*	
Nombre d'emplois à combler				
Aucun	25 %	32 %	33 %	
1 ou 2	39 %	32 %	31 %	
3 à 5	22 %	25 %	21 %	
Plus de 5	14 %	11 %	14 %	
NOMBRE MOYEN D'EMPLOIS À COMBLER	3,7	2,7	3,0	
MÉDIANE	2,0	2,0	2,0	
Nombre total (excluant les NSP)	754	456	439	**1 649**
Projection sur tous les répondants (233)	861	636	695	**2 192**
Ratio projection/nb d'employés en 2022	26 %	20 %	21 %	
Ne sait pas	*12 %*	*28 %*	*37 %*	

Le calcul des moyennes inclut les zéros (aucun emploi à combler).

2023 – nombre moyen plus élevé :
- Hébergement, restauration et tourisme (9,9)
- 60 %+ employés peu ou pas qualifiés (5,2)
- Non-propriétaire de l'entreprise (5,0)
- Engagements en environnement (4,6)

2024 – nombre moyen plus élevé :
- Secteur primaire (4,0)
- Hébergement, restauration et tourisme (5,4)
- 60 %+ employés peu ou pas qualifiés (3,3)
- Engagements en environnement (3,3)

2025 – nombre moyen plus élevé :
- Hébergement, restauration et tourisme (5,2)
- Secteurs public et parapublic (4,1)
- Engagements en environnement (3,6)

Q9. Combien d´emplois estimez-vous que vous aurez à combler au cours de chacune des trois années à venir? Cela inclut la création de nouveaux emplois, incluant ceux à temps partiel et saisonniers, ainsi que les remplacements pour départ à la retraite. Base : Tous les répondants (n=233).

Nombre d'emplois à combler (2/2)

Nombre d'emplois à combler		TOUS LES SECTEURS	SECTEURS PRIMAIRE ET SECONDAIRE	Secteur primaire	Secteur secondaire	SECTEUR TERTIAIRE TOTAL	Commerce de détail	Hébergement, restauration et tourisme	Secteurs public et parapublic	Secteur tertiaire – autres services
	n excluant les NSP : 2023/2024/2025	*204/167/147*	*42/36/34*	*17/14/14*	*25/22/20*	*162/131/113*	*44/31/28*	*27/24/22*	*28/21/17*	*63/55/46*
2023	Nombre moyen par répondant	3,7	2,8	3,5	**2,3**	3,9	3,4	**9,9**	4,5	**1,4**
	Nombre total (excluant les NSP)	754	118	60	58	636	151	268	127	90
	Projection, tous les répondants	861	135	64	71	726	196	282	148	100
2024	Nombre moyen par répondant	2,7	2,8	**4,0**	2,0	2,7	3,1	**5,4**	2,3	**1,5**
	Nombre total (excluant les NSP)	456	99	56	43	357	95	130	48	84
	Projection, tous les répondants	636	132	73	59	504	172	152	74	106
2025	Nombre moyen par répondant	3,0	3,1	3,9	2,6	2,9	3,3	**5,2**	**4,1**	**1,2**
	Nombre total (excluant les NSP)	439	107	55	52	332	92	114	69	57
	Projection, tous les répondants	696	151	72	79	544	184	145	130	85
3 ans	Nombre total (excluant les NSP)	1 649	324	171	153	1 325	338	512	244	231
	Projection, tous les répondants	2 192	418	209	209	1 774	552	579	352	291

Les emplois à combler au cours des trois prochaines années – 1 649 pour les répondants en mesure de fournir une réponse et 2 192 en projetant sur l'ensemble des répondants – sont présentés segmentés par grands secteurs d'activité dans le tableau ci-haut. Les secteurs primaire et secondaire représentent 20 % de ces emplois et le secteur tertiaire, 80 % répartis ainsi : 25 % pour le commerce de détail, 26 % pour le secteur hébergement, restauration et tourisme, 16 % pour les secteurs public et parapublic et 13 % pour les autres secteurs.

En considérant le nombre moyen d'emplois à combler par entreprise, ce nombre est significativement plus élevé dans le secteur hébergement, restauration et tourisme (pour les trois années), dans le secteur primaire (pour 2024 seulement) et dans les secteurs public et parapublic (pour 2025 seulement). Il est significativement plus bas dans les autres services du secteur tertiaire (pour les trois années) et dans le secteur secondaire (pour 2023 seulement).

Les écarts significatifs présentés à la page précédente montrent également que le nombre moyen d'emplois à combler est significativement plus élevé dans les entreprises comportant une majorité d'employés peu ou pas qualifiés (pour 2023 et 2024) et celles qui ont pris des engagements en matière de réduction de leur empreinte environnementale (pour les trois années).

Q9. Combien d´emplois estimez-vous que vous aurez à combler au cours de chacune des trois années à venir? Cela inclut la création de nouveaux emplois, incluant ceux à temps partiel et saisonniers, ainsi que les remplacements pour départ à la retraite. Base : Tous les répondants (n=233).

Nombre d'emplois à combler selon le niveau de qualification des emplois

Parmi les entreprises qui auront des emplois à combler en 2023, 2024 ou 2025, la proportion des emplois très qualifiés variera entre 10 % et 11 % selon les années, celle des emplois qualifiés ou semi qualifiés variera entre 34 % et 35 % et celle des emplois peu ou non qualifiés variera entre 54 % et 55 %. Il n'y a donc pas de différence d'une année à l'autre. Par rapport au niveau de qualification des emplois en 2022, peu de différence est observée, sinon une proportion légèrement plus élevée d'emplois peu ou non qualifiés.

La proportion d'emplois très qualifiés est supérieure à la moyenne dans les secteurs public et parapublic, dans les autres services du secteur tertiaire, les entreprises de 15 employés et plus, celles comptant une majorité de femmes et dont le non-propriétaire était le répondant. À l'autre extrémité, on trouve plus d'emplois peu ou non qualifiés dans le secteur primaire, en hébergement, restauration et tourisme, dans le commerce de détail et dans les entreprises comptant une parité hommes-femmes.

	Emplois actuels 2022	Emplois à combler (répondants qui en ont)		
		2023	2024	2025
	(n=233)	*(n=153)*	*(n=114)*	*(n=147)*
Répartition des emplois à combler selon le niveau de qualification				
Emplois très qualifiés	12,0 %	10,7 %	11,4 %	10,4 %
Emplois qualifiés ou semi-qualifiés	35,2 %	35,0 %	34,3 %	34,9 %
Emplois peu ou non qualifiés	52,8 %	54,3 %	54,2 %	54,7 %

Emplois très qualifiés : requérant généralement une formation universitaire, tels que gestionnaires, cadres et professionnels
Emplois qualifiés ou semi-qualifiés : requérant une formation technique de niveau collégial (DEC technique) ou professionnelle de niveau secondaire (DEP)
Emplois peu ou non qualifiés : requérant un diplôme d'études secondaires général (DES) ou aucun diplôme

TRÈS QUALIFIÉS – proportion plus élevée :
- Secteurs public et parapublic (2023, 2024, 2025)
- Secteur tertiaire autres (2023, 2024, 2025)
- 15 employés et plus (2023, 2025)
- >60 % employés femmes (2023, 2024, 2025)
- Non-propriétaire de l'entreprise (2023, 2024, 2025)

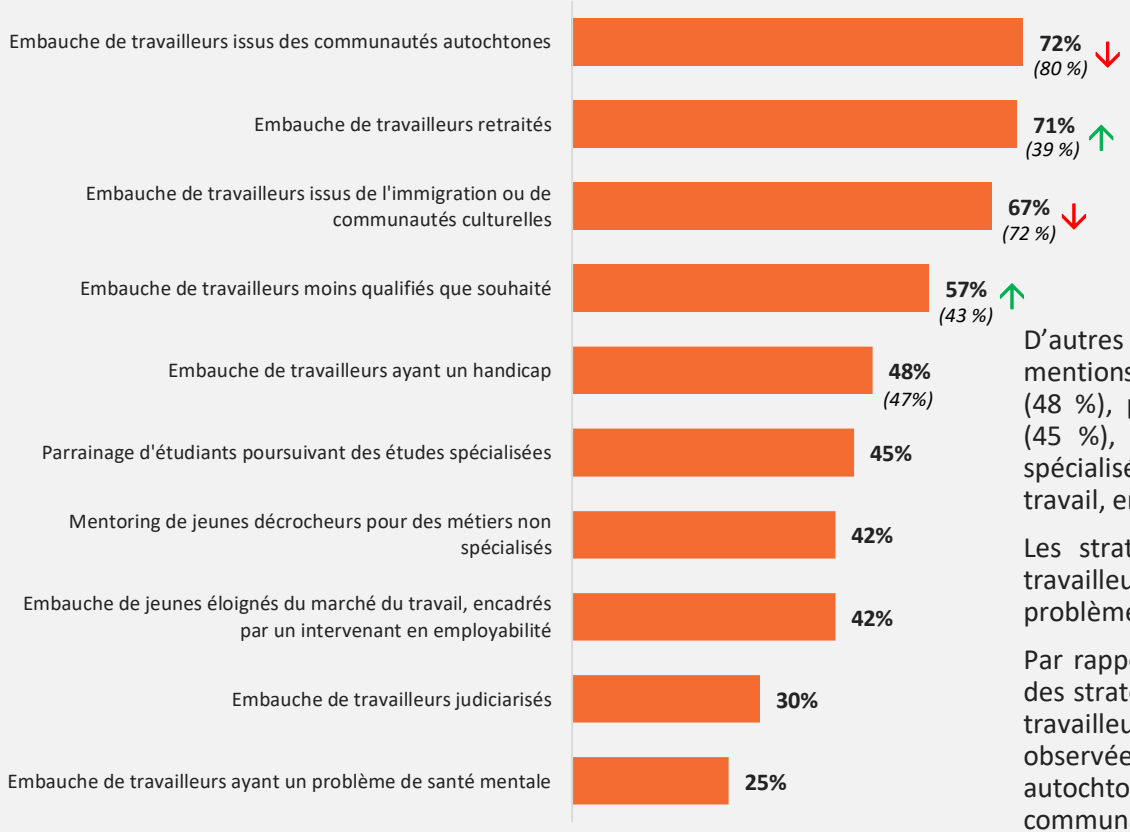
QUALIFIÉS/SEMI-QUALIFIÉS – proportion plus élevée :
- Secteur secondaire (2023, 2024, 2025)
- Secteurs public et parapublic (2023, 2024, 2025)
- Secteur tertiaire autre (2023, 2024, 2025)
- >60 % employés hommes (2023, 2024)

PEU/NON QUALIFIÉS – proportion plus élevée :
- Secteur primaire (2024, 2025)
- Hébergement, restauration et tourisme (2023, 2024, 2025)
- Commerce de détail (2023, 2024, 2025)
- Autant d'employés hommes que femmes (2023, 2024, 2025)

Q10. Veuillez répartir ce nombre d´emplois à combler au cours de chacune des trois années à venir selon le niveau de qualification des emplois.
Base : Répondants ayant fourni une réponse à la Q9 et ayant des emplois à combler (n variable selon les années).

4. Recrutement de la main-d’œuvre

Actions de recrutement dans un contexte de rareté de main-d'œuvre (1/2)



(Les chiffres entre parenthèse sont ceux du sondage de 2018.)

Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, une assez forte majorité d'entreprises répondantes ont recouru ou seraient prêtes à recourir à l'embauche de travailleurs issus des communautés autochtones (72 %), à l'embauche de travailleurs retraités (71 %) et à l'embauche de travailleurs issus de l'immigration ou de communautés culturelles (67 %). En plus faible majorité, elles ont déjà embauché ou seraient prêtes à embaucher des travailleurs moins qualifiés que souhaité (57 %).

D'autres stratégies recueillent une proportion assez importante de mentions (plus de 40 %) : embauche de travailleurs ayant un handicap (48 %), parrainage d'étudiants poursuivant des études spécialisées (45 %), mentoring de jeunes décrocheurs pour des métiers non spécialisés (42 %) et embauche de jeunes éloignés du marché du travail, encadrés par un intervenant en employabilité (42 %).

Les stratégies de loin les moins appliquées sont l'embauche de travailleurs judiciarisés (30 %) et l'embauche de travailleurs ayant un problème de santé mentale (25 %).

Par rapport au sondage de 2018, on remarque une hausse majeure des stratégies d'embauche de travailleurs retraités (+32 points) et de travailleurs moins qualifiés que souhaité (+14 points). Une baisse est observée pour l'embauche de travailleurs issus des communautés autochtones (-8 points) et de travailleurs issus de l'immigration ou de communautés culturelles (-5 points).

Q11. Au cours des trois prochaines années, et face aux changements qu'amène la rareté de main-d'œuvre, envisageriez-vous réaliser les actions suivantes?
Base : Tous les répondants (n=233).

Actions de recrutement dans un contexte de rareté de main-d'œuvre (2/2)

L'analyse des écarts significatifs pour chacune des dix stratégies auxquelles recourent les répondants face à la rareté de main-d'œuvre montre que certains segments de répondants sont proportionnellement plus nombreux à adopter ou prévoir adopter plusieurs stratégies :

- Les entreprises de 15 employés et plus (écart positif pour 9 stratégies sur 10, l'exception étant les travailleurs judiciarisés).
- Le secteur hébergement, restauration et tourisme (9 sur 10, l'exception étant les travailleurs ayant un handicap). Cela peut s'expliquer par le fait que ce secteur a été très sévèrement affecté par les années de pandémie et que plusieurs travailleurs ont quitté le domaine. Il est donc encore plus touché par la pénurie de main-d'œuvre et est davantage ouvert à diverses stratégies de recrutement.
- Les secteurs public et parapublic (3 sur 10 : retraités, travailleurs moins qualifiés, problème de santé mentale).
- Les entreprises comptant une plus forte proportion de travailleurs de moins de 25 ans (4 sur 10).

Actions de recrutement	Écarts statistiquement significatifs +
Embauche de travailleurs issus des communautés autochtones	- Hébergement, restauration et tourisme (89 %) - 15 employés et plus (83 %) - 25 %+ employés de moins de 25 ans (84 %) - Engagements en environnement (79 %)
Embauche de travailleurs retraités	- Hébergement, restauration et tourisme (86 %) - Secteurs public et parapublic (81 %) - 15 employés et plus (86 %)
Embauche de travailleurs issus de l'immigration ou de communautés culturelles	- Hébergement, restauration et tourisme (86 %) - 15 employés et plus (81 %)
Embauche de travailleurs moins qualifiés que souhaité	- Hébergement, restauration et tourisme (82 %) - Secteurs public et parapublic (66 %) - 15 employés et plus (74 %) - 25 %+ employés de moins de 25 ans (67 %) - Engagements en environnement (63 %)
Embauche de travailleurs ayant un handicap	- 15 employés et plus (60 %) - 25 %+ employés de moins de 25 ans (55 %)

Actions de recrutement	Écarts statistiquement significatifs +
Parrainage d'étudiants poursuivant des études spécialisées	- Hébergement, restauration et tourisme (64 %) - 15 employés et plus (57 %)
Mentoring de jeunes décrocheurs pour des métiers non spécialisés	- Hébergement, restauration et tourisme (64 %) - 15 employés et plus (54 %) - Autant d'employés hommes que femmes (55 %) - 25 %+ employés de moins de 25 ans (55 %) - 60 %+ employés peu ou pas qualifiés (54 %)
Embauche de jeunes éloignés du marché du travail	- Hébergement, restauration et tourisme (61 %) - 15 employés et plus (53 %)
Embauche de travailleurs judiciarisés	- Secteur secondaire (47 %) - Hébergement, restauration et tourisme (50 %)
Embauche de travailleurs ayant un problème de santé mentale	- Hébergement, restauration et tourisme (43 %) - Secteurs public et parapublic (38 %) - 15 employés et plus (39 %) - >60 % employés femmes (37 %) - 25 %+ employés de moins de 25 ans (35 %)

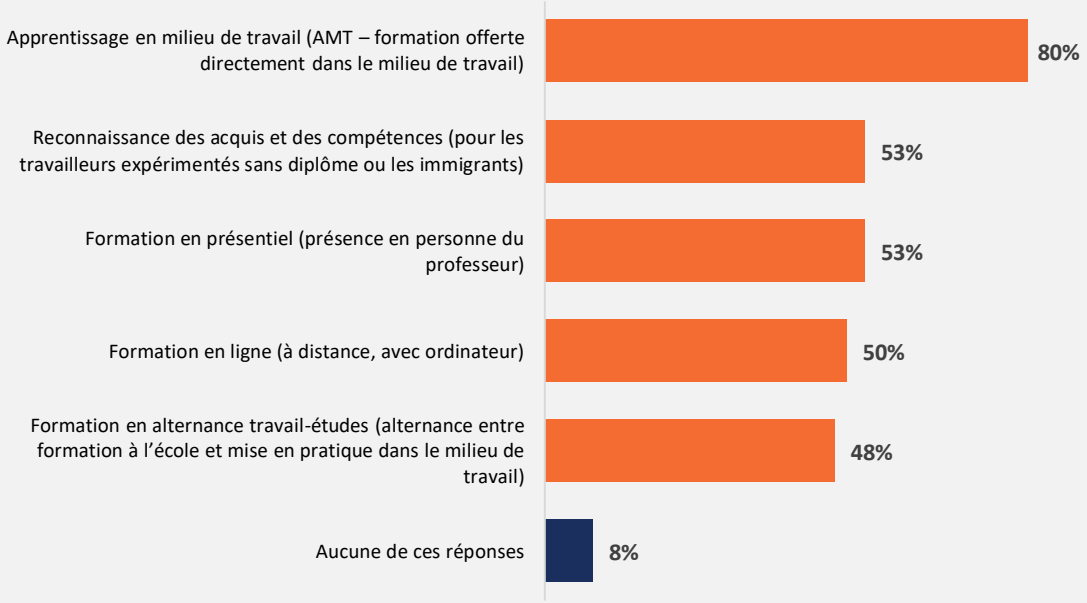
Q11. Au cours des trois prochaines années, et face aux changements qu'amène la rareté de main-d'œuvre, envisageriez-vous réaliser les actions suivantes?
Base : Tous les répondants (n=233).

5. Formation de la main-d’œuvre

Approches de formation privilégiées

Selon les entreprises répondantes, les cinq approches de formation qui leur ont été soumises répondraient de façon importante ou relativement importante à leurs besoins et à ceux de leurs employés. L'apprentissage en milieu de travail (AMT) est, de loin, l'approche qui conviendrait le mieux, avec 80 % de mentions (sans aucun écart par segment de répondants).

Les quatre autres approches recueillent près de ou légèrement plus de la moitié des mentions. La reconnaissance des acquis et des compétences (53 %) est davantage mentionnée par le secteur secondaire. La formation en présentiel (53 %), la formation en ligne (50 %) et la formation en alternance travail-études (48 %) sont proportionnellement plus mentionnées par les secteurs public et parapublic et les entreprises de 15 employés et plus.



+

AMT – plus mentionné : Aucun écart

RECONNAISSANCE DES ACQUIS – plus mentionnée :
- Secteur secondaire (73 %)

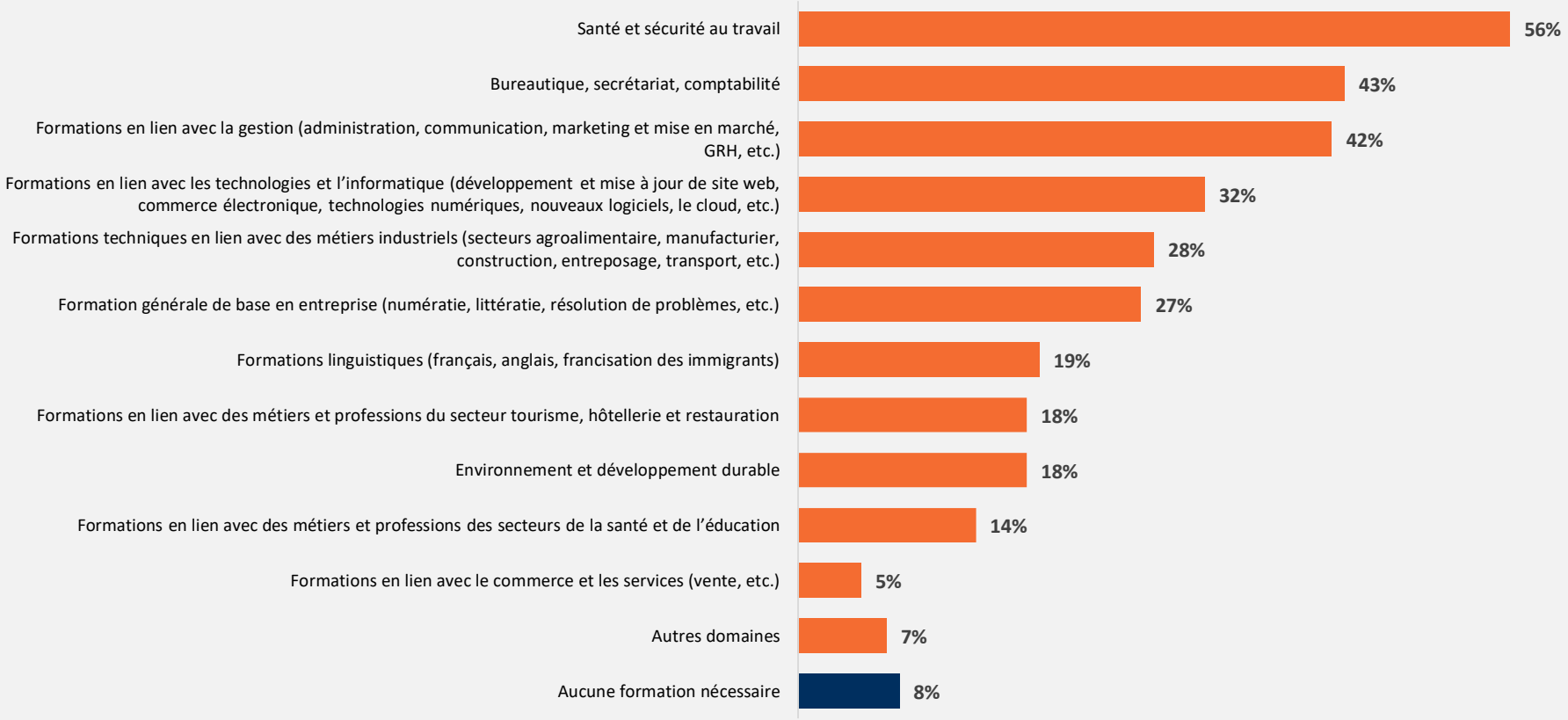
FORMATION EN PRÉSENTIEL – plus mentionnée :
- Secteurs public et parapublic (75 %)
- 15 employés et plus (64 %)
- 60 %+ employés très ou semi qualifiés (64 %)

FORMATION EN LIGNE – plus mentionnée :
- Secteurs public et parapublic (78 %)
- 15 employés et plus (63 %)
- Autant d'employés très qualifiés que peu/non qualifiés (66 %)

FORMATION EN ALTERNANCE TRAVAIL-ÉTUDES – plus mentionnée :
- Secteurs public et parapublic (66 %)
- 15 employés et plus (64 %)

Q12. Quelles approches de formation conviendraient le mieux à votre entreprise? *(Plusieurs mentions possibles)*
Base : Tous les répondants (n=233).

Besoins de formation (1/2)



Q13. Dans quels domaines serait-il bénéfique que vos employés reçoivent de la formation? *(Plusieurs mentions possibles)*
Base : Tous les répondants (n=233).

Besoins de formation (2/2)

Les besoins de formation pour les employés des entreprises sondées sont multiples. Mais trois principaux domaines de formation sont davantage mentionnés par les répondants : la santé et la sécurité au travail (56 % de mentions), la bureautique, le secrétariat, la comptabilité (43 %) ainsi que la gestion (administration, communication, marketing et mise en marché, gestion des ressources humaines, etc.)(42 %).

Trois autres domaines de formation sont mentionnés par une proportion relativement importante de répondants, entre un quart et un tiers : les technologies et l'informatique (32 %), les formations techniques en lien avec les métiers industriels (secteurs agroalimentaire, manufacturier, construction, entreposage, transport, etc.) (28 %) ainsi que la formation générale de base en entreprise (numératie, littératie, résolution de problèmes, etc.) (27 %). Ajoutons que seulement 8 % des répondants ont mentionné n'avoir aucun besoin de formation.

Écarts statistiquement significatifs

Les besoins pour certaines domaines de formation sont directement liés au secteur d'activité : les métiers industriels (secteurs primaire et secondaire), santé et éducation (secteurs public et parapublic), tourisme, hôtellerie et restauration, commerce et services. Certaines formations, bien que transversales, touchent davantage certains secteurs : santé et sécurité au travail (secteur secondaire), technologies et informatique, gestion ainsi que bureautique, secrétariat et comptabilité (secteurs public et parapublic), formation générale de base (commerce de détail).

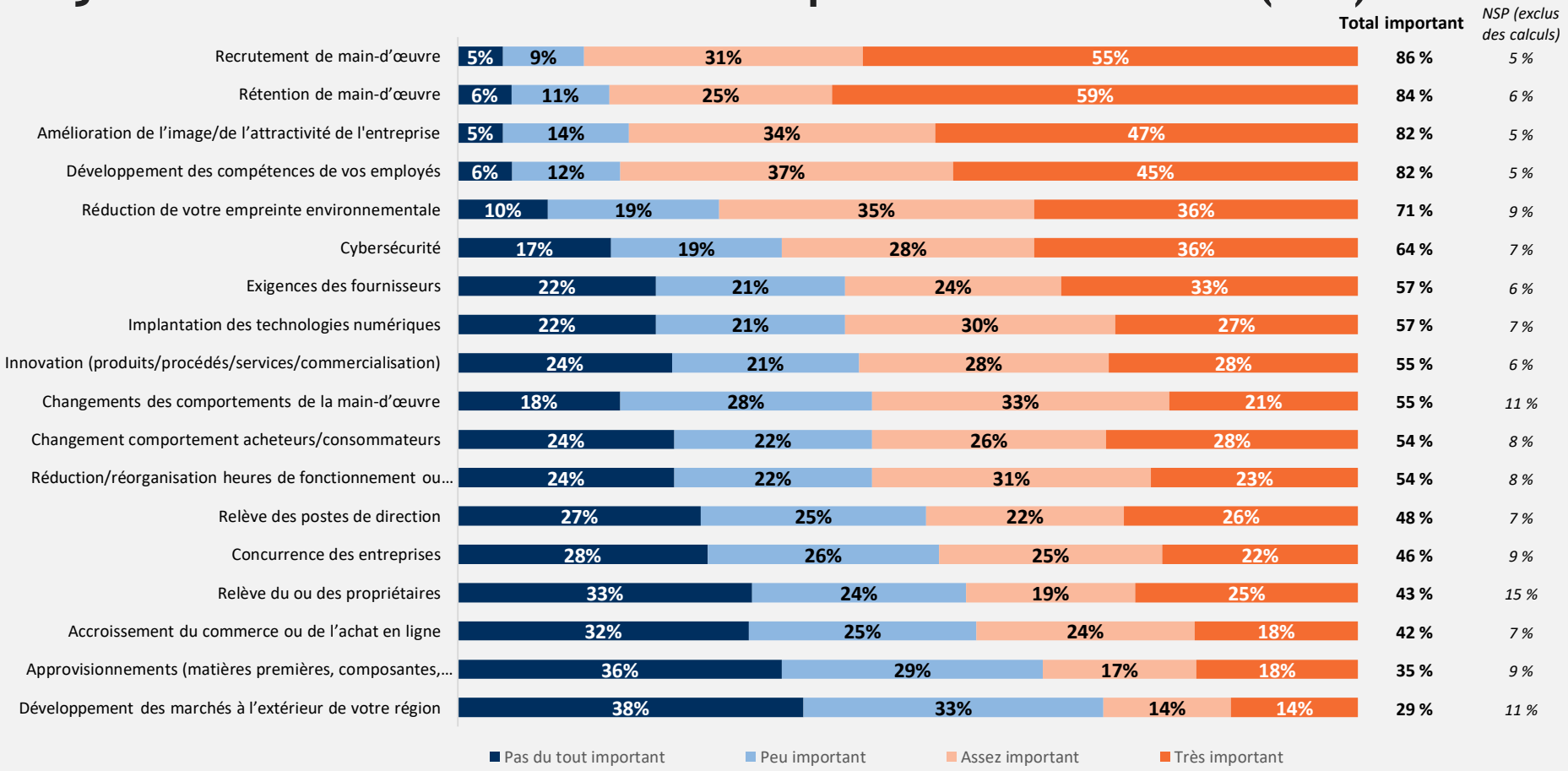
Besoins de formation	Écarts statistiquement significatifs +
Santé et sécurité au travail	- Secteur secondaire (73 %) - 15 employés et plus (67 %) - Engagements en environnement (62 %)
Bureautique, secrétariat, comptabilité	- Secteurs public et parapublic (59 %) - 15 employés et plus (53 %)
Gestion	- Secteurs public et parapublic (66 %) - 15 employés et plus (63 %)
Technologies et informatique	- Secteurs public et parapublic (44 %)
Métiers industriels	- Secteur primaire (61 %) - Secteur secondaire (67 %) - >60 % employés hommes (50 %)
Formation générale de base en entreprise	- Commerce de détail (43 %)

Besoins de formation	Écarts statistiquement significatifs +
Formations linguistiques	- Hébergement, restauration et tourisme (36 %)
Tourisme, hôtellerie et restauration	- Hébergement, restauration et tourisme (82 %) - Autant d'employés hommes que femmes (35 %) - 60 %+ employés peu ou pas qualifiés (24 %)
Environnement et développement durable	- Hébergement, restauration et tourisme (36 %)
Santé et éducation	- Secteurs public et parapublic (50 %) - 15 employés et plus (29 %) - >60 % employés femmes (37 %) - 60 %+ employés très ou semi qualifiés (24 %)
Commerce et services	- Commerce de détail (11 %)
Aucune formation nécessaire	- 60 %+ employés peu ou pas qualifiés (13 %) - Pas d'engagements en environnement (15 %)

Q13. Dans quels domaines serait-il bénéfique que vos employés reçoivent de la formation? *(Plusieurs mentions possibles)*
Base : Tous les répondants (n=233).

6. Enjeux et défis

Enjeux et défis au cours des trois prochaines années (1/4)



Q14. Au cours des 3 prochaines années, les enjeux et défis suivants seront-ils très, assez, peu ou pas du tout importants dans votre entreprise? Base : Tous les répondants (n = 233).

Enjeux et défis au cours des trois prochaines années (2/4)

Dix-huit enjeux et défis ont été soumis aux entreprises répondantes afin qu'elles évaluent leur importance au cours des trois prochaines années.

- Quatre enjeux et défis dominent, avec plus de 80 % d'importance (*très important* et *assez important* combinés) : recrutement de main-d'œuvre (86 %), rétention de main-d'œuvre (84 %), amélioration de l'image, de l'attractivité de l'entreprise (82 %) et développement des compétences des employés (82 %).
- Deux autres enjeux recueillent plus ou moins deux tiers de mentions en importance : réduction de l'empreinte environnementale (71 %) et cybersécurité (64 %).
- Six enjeux ont un degré d'importance similaire, autour de 55 % : exigences des fournisseurs (57 %), implantation des technologies numériques (57 %), innovation de produits, procédés, services ou commercialisation (55 %), changements des comportements de la main-d'œuvre (55 %), changement du comportement des acheteurs ou des consommateurs (54 %) et réduction ou réorganisation des heures de fonctionnement ou d'ouverture faute de personnel disponible (54 %).
- Quatre enjeux sont jugés importants par une forte minorité de répondants (plus de 40 %) : relève des postes de direction (48 %), concurrence des entreprises (46 %), relève du ou des propriétaires (43 %) et accroissement du commerce ou de l'achat en ligne (42 %).
- Seulement deux enjeux sont importants pour un tiers ou moins des répondants : approvisionnements en matières premières, composantes ou produits finis (35 %) et développement des marchés à l'extérieur de la région (29 %).

Q14. Au cours des 3 prochaines années, les enjeux et défis suivants seront-ils très, assez, peu ou pas du tout importants dans votre entreprise? Base : Tous les répondants (n = 233).

Enjeux et défis au cours des trois prochaines années (3/4)

Enjeux et défis	Total important (très et assez) Écarts statistiquement significatifs +
Recrutement de main-d'œuvre	- 15 employés et plus (97 %)
Rétention de main-d'œuvre	- Secteurs public et parapublic (97 %) - 15 employés et plus (93 %) - Engagements en environnement (88 %)
Amélioration de l'image / de l'attractivité de votre entreprise	- Engagements en environnement (86 %)
Développement des compétences de vos employés	- Secteurs public et parapublic (100 %) - 15 employés et plus (93 %) - Engagements en environnement (88 %)
Réduction de votre empreinte environnementale	- Engagements en environnement (83 %)
Cybersécurité	- Engagements en environnement (69 %)
Exigences des fournisseurs	- Secteur primaire (67 %) - Secteur secondaire (77 %) - Commerce de détail (70 %) - >60 % employés hommes (67 %) - 60 %+ employés peu ou pas qualifiés (66 %)
Implantation des technologies numériques dans vos différents processus de gestion	- Commerce de détail (67 %)
Innovation dans les produits, les procédés, les services ou la commercialisation	- Secteur primaire (72 %) - Secteur secondaire (73 %)

Enjeux et défis	Total important (très et assez) Écarts statistiquement significatifs +
Changements des comportements de la main-d'œuvre	- Secteur primaire (67 %) - Secteurs public et parapublic (65 %) - 15 employés et plus (65 %)
Changement du comportement des acheteurs ou des consommateurs	- Hébergement, restauration et tourisme (75 %) - Commerce de détail (76 %)
Réduction ou réorganisation des heures de fonctionnement ou d'ouverture faute de personnel disponible	- Hébergement, restauration et tourisme (63 %)
Relève des postes de direction	- 15 employés et plus (68 %) - Non-propriétaire de l'entreprise (58 %)
Concurrence des entreprises	- Commerce de détail (68 %) - 60 %+ employés peu ou pas qualifiés (54 %)
Relève du ou des propriétaires	- Secteur primaire (67 %) - Propriétaire de l'entreprise (52 %)
Accroissement du commerce ou de l'achat en ligne	- Commerce de détail (67 %) - 60 %+ employés peu ou pas qualifiés (49 %)
Approvisionnements en matières premières, composantes ou produits finis	- Secteur secondaire (76 %)
Développement des marchés à l'extérieur de votre région	- Secteur primaire (41 %) - Hébergement, restauration et tourisme (44 %)

Q14. Au cours des 3 prochaines années, les enjeux et défis suivants seront-ils très, assez, peu ou pas du tout importants dans votre entreprise? Base : Tous les répondants (n = 233).

Enjeux et défis au cours des trois prochaines années (4/4)

Écarts statistiquement significatifs (tableau de la page précédente)

L'analyse des écarts significatifs met en lumière certains segments de répondants qui sont proportionnellement plus nombreux à considérer certains enjeux et défis importants :

- Les entreprises de plus grande taille, soit 15 employés et plus (écart positif pour 5 enjeux) : recrutement de main-d'œuvre, rétention de main-d'œuvre, développement des compétences des employés, changements des comportements de la main-d'œuvre, relève des postes de direction.
- Le commerce de détail (5 enjeux) : exigences des fournisseurs, implantation des technologies numériques, changement du comportement des acheteurs ou des consommateurs, concurrence des entreprises et accroissement du commerce ou de l'achat en ligne.
- Le secteur primaire (5 enjeux) : exigences des fournisseurs, innovation, changements des comportements de la main-d'œuvre, relève du ou des propriétaires, développement des marchés à l'extérieur de la région.
- Le secteur secondaire (3 enjeux) : exigences des fournisseurs, innovation, approvisionnements en matières premières, composantes ou produits finis.
- Le secteur hébergement, restauration et tourisme (3 enjeux) : changement du comportement des acheteurs ou des consommateurs, réduction ou réorganisation des heures de fonctionnement ou d'ouverture, développement des marchés à l'extérieur de la région.
- Les secteurs public et parapublic (3 enjeux) : rétention de main-d'œuvre, développement des compétences des employés, changements des comportements de la main-d'œuvre.
- Les entreprises qui ont pris des engagements en matière de réduction de leur empreinte environnementale (5 enjeux) : rétention de main-d'œuvre, amélioration de l'image/de l'attractivité de l'entreprise, développement des compétences des employés, réduction de l'empreinte environnementale, cybersécurité.

Q14. Au cours des 3 prochaines années, les enjeux et défis suivants seront-ils très, assez, peu ou pas du tout importants dans votre entreprise? Base : Tous les répondants (n = 233).

Besoins ou aides pour faire face aux enjeux (1/3)

Q15. Quels principaux types de besoins, d´aide ou d´assistance-conseil seraient nécessaires pour aider votre entreprise pour faire face à ces enjeux? *(Plusieurs mentions possibles)*
Base : Tous les répondants (n=233).

Besoins ou aide pour faire face aux enjeux (2/3)

Les entreprises répondantes ont exprimé plusieurs types de besoins, d'aide ou d'assistance-conseil afin de faire face aux enjeux traités précédemment. Voici les principaux.

- Le plus important est un plan de formation ou perfectionnement des employés, avec 54 % de mentions.
- Quatre autres besoins sont mentionnés par au moins quatre répondants sur dix : l'aide à la promotion de l'image de l'entreprise (marketing employeur) (46 %), l'information sur les nouvelles tendances en matière de gestion des ressources humaines (43 %), des échanges ou du réseautage avec d'autres entreprises pour connaître les actions qu'elles ont posées (42 %) et l'aide à l'innovation (40 %).
- Cinq besoins sont exprimés par plus du tiers ou près du tiers des entreprises : l'information sur les tendances de marché (comportement du client, concurrence, démographie, styles de vie, etc.)(37 %), un plan de formation ou de perfectionnement des dirigeants/des cadres (35 %), le partage de main-d'œuvre avec d'autres entreprises (postes à temps partiel ou saisonniers) (35 %), l'aide à l'implantation des technologies numériques (35 %) et l'aide à l'implantation d'une politique gestion des ressources humaines (30 %).

Écarts statistiquement significatifs (tableau de la page suivante)

L'analyse des écarts significatifs met en lumière certains segments de répondants, en particulier certains secteurs d'activité, qui sont proportionnellement plus nombreux à exprimer certains besoins ou aides :

- Le secteur hébergement, restauration et tourisme (écart positif pour 7 besoins/aides) : aide à la promotion de l'image de l'entreprise, échanges/réseautage avec d'autres entreprises pour connaître les actions qu'elles ont posées, aide à l'innovation, information sur les tendances de marché, plan de formation ou de perfectionnement des dirigeants/des cadres, partage de main-d'œuvre avec d'autres entreprises, aide à l'implantation d'une politique gestion des ressources humaines.
- Les secteurs public et parapublic (3 besoins/aides) : plan de formation ou perfectionnement des employés, information sur les nouvelles tendances en matière de gestion des ressources humaines, plan de formation ou de perfectionnement des dirigeants/des cadres.
- Le commerce de détail (2 besoins/aides) : information sur les tendances de marché, aide à l'implantation du commerce en ligne.
- Le secteur primaire (2 besoins/aides) : aide à l'innovation, aide au développement des marchés extérieurs à la région.
- Les entreprises de 15 employés et plus (3 besoins/aides) : plan de formation ou perfectionnement des employés, information sur les nouvelles tendances en matière de gestion des ressources humaines, aide à l'implantation d'une politique gestion des ressources humaines.

Q15. Quels principaux types de besoins, d´aide ou d´assistance-conseil seraient nécessaires pour aider votre entreprise pour faire face à ces enjeux? *(Plusieurs mentions possibles)*
Base : Tous les répondants (n=233).

Besoins ou aide pour faire face aux enjeux (3/3)

Besoins, aide ou assistance-conseil	Écarts statistiquement significatifs +
Plan de formation ou perfectionnement des employés	- Secteurs public et parapublic (66 %) - 15 employés et plus (67 %)
Aide à la promotion de l'image de votre entreprise (marketing employeur)	- Hébergement, restauration et tourisme (64 %)
Information sur les nouvelles tendances en matière de gestion des ressources humaines	- Secteurs public et parapublic (69 %) - 15 employés et plus (66 %) - Engagements en environnement (49 %)
Échanges/réseautage avec d'autres entreprises pour connaître les actions qu'elles ont posées	- Hébergement, restauration et tourisme (54 %) - Engagements en environnement (49 %)
Aide à l'innovation	- Secteur primaire (50 %) - Secteur secondaire (52 %) - Hébergement, restauration et tourisme (50 %)
Information sur les tendances de marché (comportement du client, concurrence, démographie, styles de vie, etc.)	- Hébergement, restauration et tourisme (57 %) - Commerce de détail (54 %)

Besoins, aide ou assistance-conseil	Écarts statistiquement significatifs +
Plan de formation ou de perfectionnement des dirigeants/des cadres	- Hébergement, restauration et tourisme (43 %) - Secteurs public et parapublic (47 %) - 25 %+ employés de moins de 25 ans (45 %)
Partage de main-d'œuvre avec d'autres entreprises (postes à temps partiel ou saisonniers)	- Hébergement, restauration et tourisme (61 %)
Aide à l'implantation des technologies numériques	- Aucun écart
Aide à l'implantation d'une politique gestion des ressources humaines	- Hébergement, restauration et tourisme (39 %) - Secteurs public et parapublic (44 %) - 15 employés et plus (41 %)
Diagnostic d'entreprise	- Aucun écart
Aide à l'implantation du commerce en ligne	- Commerce de détail (39 %)
Aide au développement des marchés extérieurs à votre région	- Secteur primaire (28 %)

Q15. Quels principaux types de besoins, d´aide ou d´assistance-conseil seraient nécessaires pour aider votre entreprise pour faire face à ces enjeux? *(Plusieurs mentions possibles)*
Base : Tous les répondants (n=233).

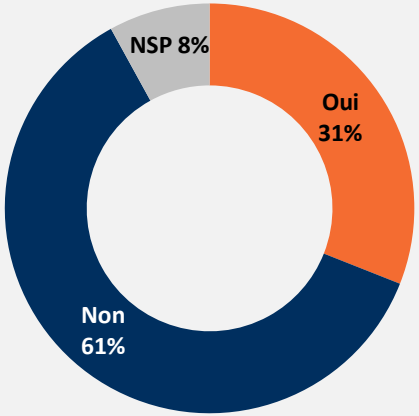
7. Cybersécurité

Connaissance de la loi 25

Un peu moins du tiers des entreprises répondantes sont au courant de l´entrée en vigueur, en septembre 2023, de la loi 25 modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels. Cette loi nécessitera que les entreprises se dotent d´une politique en matière de protection des données et de cybersécurité.

Parmi les segments plus au courant de la venue de la loi 25 que la moyenne, mentionnons notamment celles des secteurs public et parapublic, ayant 15 employés ou plus et qui ont pris des engagements en matière de réduction de leur empreinte environnementale. À l'opposé, les entreprises des secteurs primaire et secondaire et celles qui n'ont pas pris d'engagements en matière de réduction de leur empreinte environnementale sont moins au courant que la moyenne.

Au courant de l´entrée en vigueur, en septembre 2023, de la loi 25



OUI – plus élevé :
- Secteurs public et parapublic (56 %)
- 15 employés et plus (44 %)
- Non-propriétaire de l'entreprise (49 %)
- Engagements en environnement (38 %)

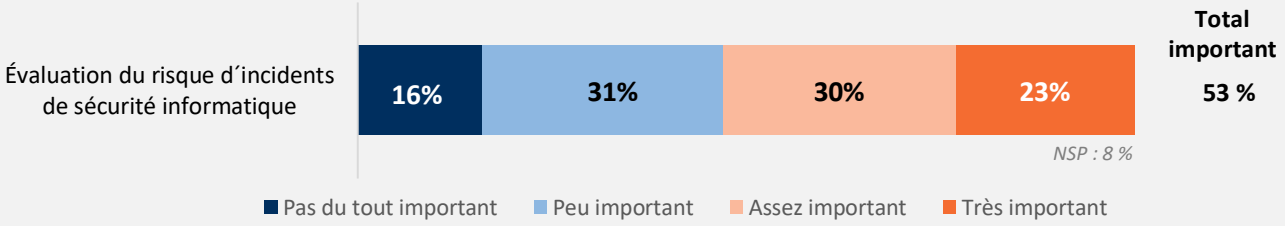
OUI – plus bas :
- Secteur primaire (6 %)
- Secteur secondaire (13 %)
- Propriétaire de l'entreprise (20 %)
- Pas d'engagements en environnement (18 %)

Q16. Êtes-vous au courant de l´entrée en vigueur, en septembre 2023, de la loi 25 modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels? Cette loi fera en sorte que les entreprises devront se doter d´une politique en matière de protection des données et de cybersécurité.
Base : Tous les répondants (n = 233).

Évaluation du risque d´incidents de sécurité informatique

Un peu plus de la moitié des répondants (53 %) évaluent comme *très important* ou *assez important* le risque que leur entreprise fasse l'objet d´incidents de sécurité informatique (intrusions, piratage, rançons, etc.). Précisons qu'il y a moins de *très important* (23 %) que d'*assez important* (30 %).

Peu d'écarts significatifs sont observés. Le risque est perçu plus important que la moyenne par les répondants des secteurs public et parapublic et moins important que la moyenne par celles du secteur primaire.



TOTAL IMPORTANT – plus élevé :
- Secteurs public et parapublic (76 %)

TOTAL IMPORTANT – plus bas :
- Secteur primaire (39 %)

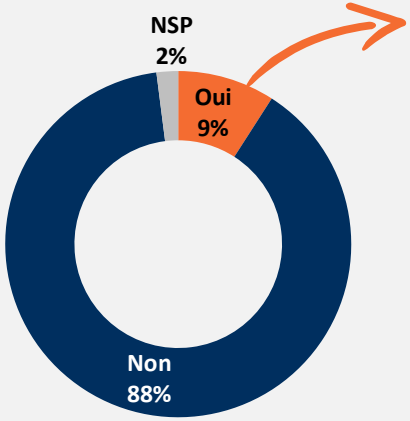
Q17. Quelle est votre évaluation du risque que votre entreprise fasse l'objet d´incidents de sécurité informatique, par exemple intrusions, piratage, rançons, etc.? Ce risque est-il :
Base : Répondants qui ont voté (n = 233).

Présence d´incidents de sécurité informatique et impacts

C'est dans une très faible proportion, seulement 9 %, que les entreprises répondantes ont subi des incidents de sécurité informatique au cours des trois dernières années. Aucun répondant du secteur primaire dit avoir subi de tels incidents.

Parmi celles ayant été victime d'incidents de sécurité informatique, les principaux impacts sont le vol de données confidentielles (32 %) et l'arrêt des opérations (27 %). Des impacts tels que la perte de revenus ainsi que l'infection, la perte ou le restructuration de logiciels ont touché près d'un répondant sur cinq.

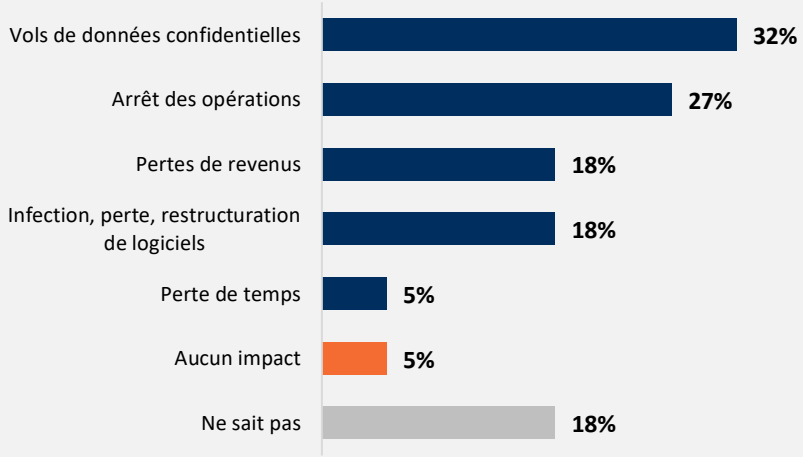
A subi des incidents de sécurité informatique (intrusions, piratage, rançons, etc.)



+ **OUI – plus élevé :**
- Aucun écart

– **OUI – plus bas :**
- Secteur primaire (0 %)

Principaux impacts de ces incidents



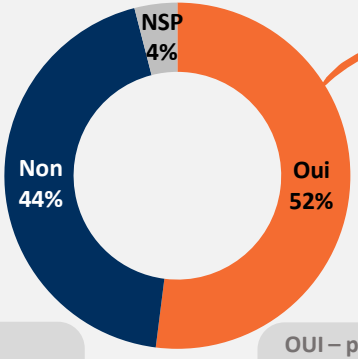
Q18. Au cours des trois dernières années, votre entreprise a-t-elle subi des incidents de sécurité informatique (intrusions, piratage, rançons, etc.)? Base : Tous les répondants (n = 233).
Q19. Quels ont été les principaux impacts de ces incidents de sécurité informatique? *(Plusieurs mentions possibles)* Base : Répondants qui ont répondu oui à la Q18 (n = 22).

Mesures visant à renforcer la sécurité des systèmes d´information et de gestion (1/2)

Un peu plus d'une entreprise répondante sur deux (52 %) a mis en place des mesures visant à renforcer la sécurité de ses systèmes d´information et de gestion au cours des trois dernières années. Cette proportion est plus élevée chez les entreprises du commerce de détail, des secteurs public et parapublic, de 15 employés et plus et qui ont pris des engagements en matière de réduction de leur empreinte environnementale. Elle est plus basse que la moyenne, notamment, dans les secteurs primaire et secondaire et chez les microentreprises (moins de 5 employés).

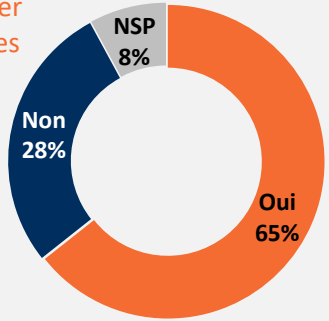
Parmi celles ayant mis en place de telles mesures, les deux tiers (65 %) prévoient renforcer davantage ces mesures au cours de la prochaine année, surtout les entreprises des secteurs public et parapublic et de 15 employés et plus. Parmi celles n'ayant pas de mesures, seulement 20 % prévoient en mettre en place au cours de la prochaine année.

A mis en place des mesures visant à renforcer la sécurité des systèmes d´information et de gestion



OUI – plus bas :
- Secteur primaire (17 %)
- Secteur secondaire (37 %)
- 1 à 4 employés (33 %)
- Propriétaire de l'entreprise (41 %)
- Pas d'engagements en environ. (42 %)

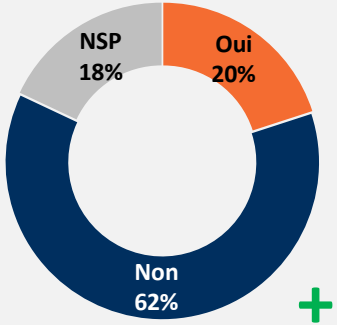
Si oui, prévoit renforcer davantage ces mesures



OUI – plus élevé :
- Commerce de détail (64 %)
- Secteurs public et parapublic (69 %)
- 15 employés et plus (73 %)
- Non-propriétaire de l'entreprise (69 %)
- Engagements en environnement (57 %)

OUI – plus élevé :
- Secteurs public et para. (77 %)
- 15 employés et plus (76 %)

Si non ou NSP, prévoit mettre en place de telles mesures

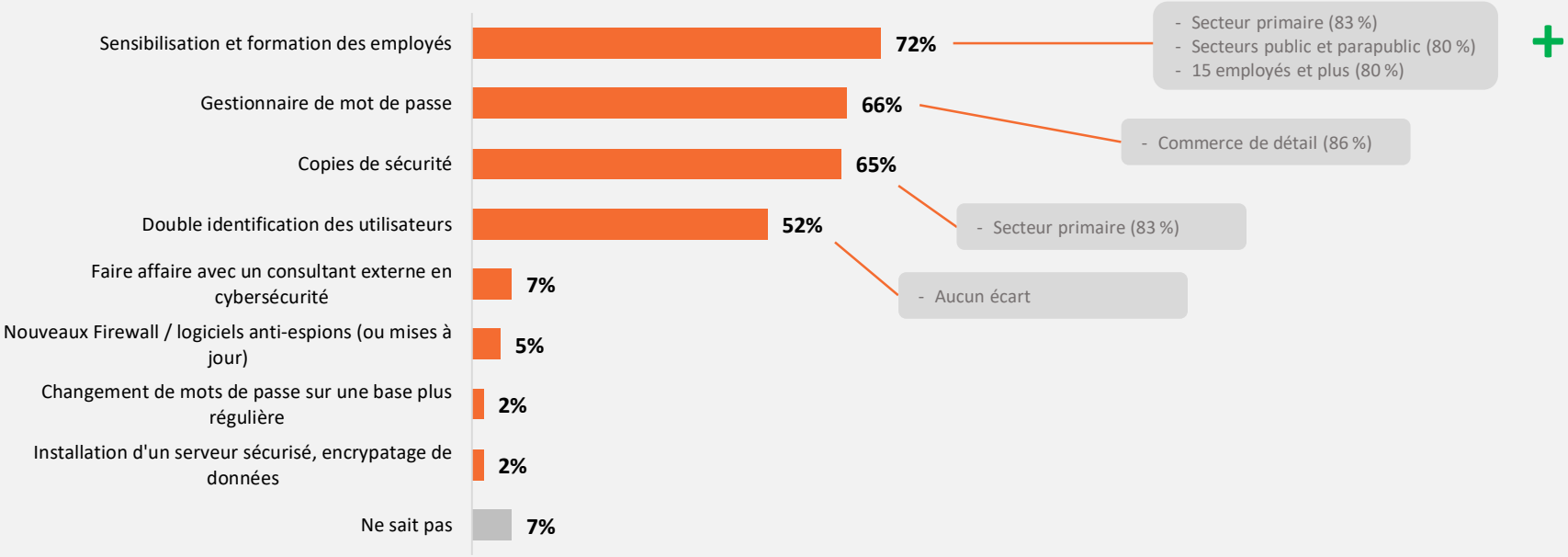


OUI – plus élevé :
- Secteurs public et parapublic (30 %)

Q20. Au cours des trois dernières années, votre entreprise a-t-elle mis en place des mesures visant à renforcer la sécurité de ses systèmes d´information et de gestion? Base : Tous les répondants (n = 233).
Q21A. Au cours de la prochaine année, votre entreprise prévoit-elle mettre en place des mesures visant à renforcer la sécurité de ses systèmes d´information et de gestion?
Base : Répondants qui n'ont pas répondu oui à la Q20 (n = 113).
Q21B. Au cours de la prochaine année, votre entreprise prévoit-elle renforcer davantage ses mesures de sécurité des systèmes d´information et de gestion?
Base : Répondants qui ont répondu oui à la Q20 (n = 120).

Mesures visant à renforcer la sécurité des systèmes d´information et de gestion (2/2)

Parmi les entreprises ayant mis en place ou prévoyant mettre en place des mesures visant à renforcer la sécurité de leurs systèmes d´information et de gestion, trois mesures sont particulièrement courantes, car elles touchent les deux tiers ou plus des répondants : la sensibilisation et la formation des employés (72 %, surtout par le secteur primaire et les secteurs public et parapublic), un gestionnaire de mot de passe (66 %, surtout par le commerce de détail) et des copies de sécurité (65 %, surtout par le secteur primaire). La double identification des utilisateurs est également mentionnée par plus d'un répondant sur deux.



Q22. Quelles mesures avez-vous mis en place ou prévoyez-vous mettre en place pour renforcer la sécurité de vos systèmes d´information et de gestion? *(Plusieurs mentions possibles)*
Base : Répondants qui ont répondu oui à la Q21A ou à la Q21B (n = 101).

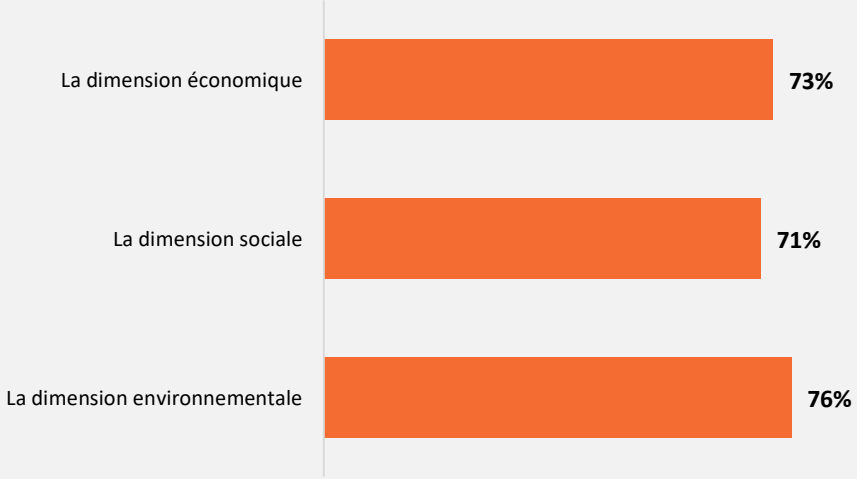
8. Développement durable et gestion environnementale

Compréhension du concept de développement durable (1/2)

Le concept de développement durable est, dans l'ensemble, bien compris par les entreprises répondantes. Environ les trois quarts croient que la dimension économique est incluse dans ce concept (73 %). Il en est de même pour la dimension sociale (71 %) et la dimension environnementale (76 %). Il n'y a donc pas de différence notable de résultat entre les trois dimensions.

Et pour chacune des trois dimensions, quatre segments se distinguent par un degré de compréhension supérieur à la moyenne : le secteur hébergement, restauration et tourisme, les entreprises ayant 15 employés ou plus et qui ont pris des engagements en matière de réduction de leur empreinte environnementale.

Le développement durable inclut :



DIMENSION ÉCONOMIQUE – plus élevé :
- Hébergement, restauration et tourisme (86 %)
- 15 employés et plus (87 %)
- Engagements en environnement (82 %)

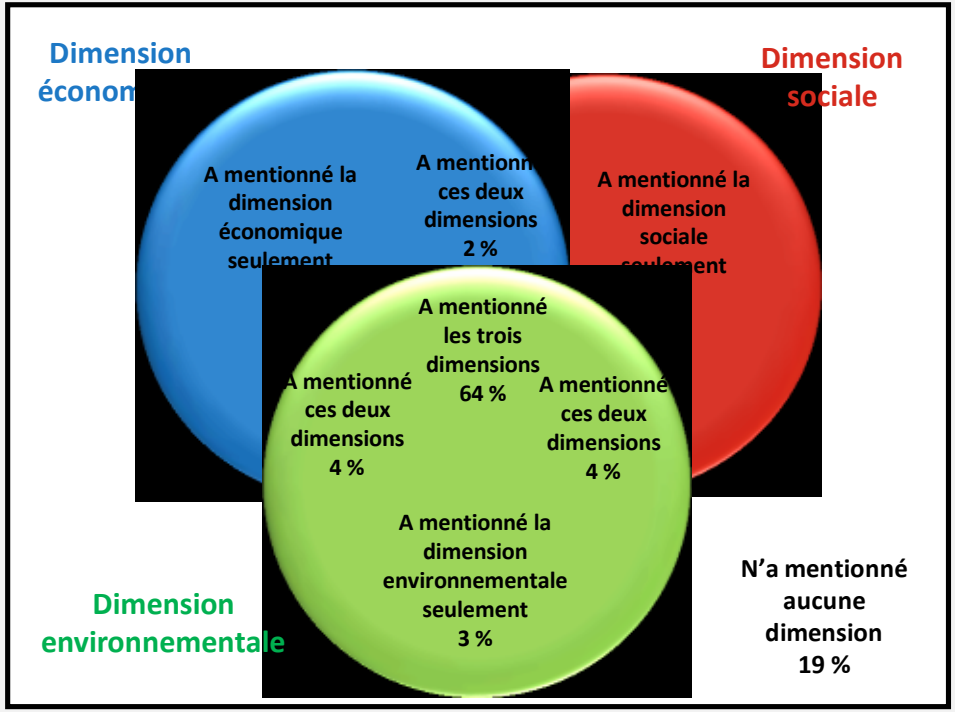
DIMENSION SOCIALE – plus élevé :
- Hébergement, restauration et tourisme (82 %)
- 15 employés et plus (84 %)
- Engagements en environnement (79 %)

DIMENSION ENVIRONNEMENTALE – plus élevé :
- Hébergement, restauration et tourisme (89 %)
- 15 employés et plus (91 %)
- Engagements en environnement (85 %)

Q23. Selon vous, les dimensions suivantes sont-elles incluses dans le concept de développement durable?
Base : Tous les répondants (n = 233).

Compréhension du concept de développement durable (2/2)

Un croisement des résultats pour chacune des dimensions (économique, sociale et environnementale) confirme la compréhension généralement bonne de ce qu'est le développement durable : près des deux tiers des répondants (64 %) croient que les trois dimensions sont incluses dans le concept du développement durable (intersection des trois bulles du graphique).



Un total de 10 % des répondants perçoivent que deux des trois dimensions font partie du développement durable (intersections de deux des trois bulles du graphique). Très peu de répondants (5 %) croient que seulement l'une des trois dimensions est incluse dans le concept de développement durable (parties des bulles hors intersection). Par ailleurs, 19 % des répondants ne comprennent pas du tout le développement durable car, selon eux, aucune des trois dimensions n'en fait partie.

Les entreprises du secteur hébergement, restauration et tourisme, ayant 15 employés ou plus et qui ont pris des engagements en matière de réduction de leur empreinte environnementale sont celles qui comprennent le mieux le développement durable.

+

A MENTIONNÉ LES TROIS DIMENSIONS – plus élevé :
- Hébergement, restauration et tourisme (79 %)
- 15 employés et plus (79 %)
- Engagements en environnement (73 %)

+

N'A MENTIONNÉ AUCUNE DIMENSION – plus élevé :
- 1 à 4 employés (27 %)
- >60 % employés hommes (25 %)
- Pas d'engagements en environnement (33 %)

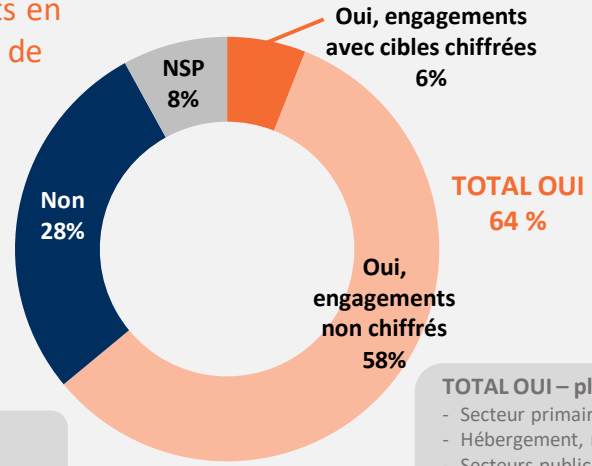
Q23. Selon vous, les dimensions suivantes sont-elles incluses dans le concept de développement durable?
Base : Tous les répondants (n = 233).

Engagements en matière de réduction de l'empreinte environnementale

Au cours des trois dernières années, près des deux tiers des entreprises répondantes (64 %) ont pris des engagements en matière de réduction de leur empreinte environnementale. Par contre, celles dont ces engagements comportent des cibles chiffrées (6 %) sont beaucoup moins nombreuses que celles ayant des engagements non chiffrés (58 %). Le présence d'engagements en matière de réduction de l'empreinte environnementale est plus importante dans le secteur primaire, le secteur hébergement, restauration et tourisme, les secteurs public et parapublic ainsi que les entreprises ayant 15 employés et plus. Elle est plus basse dans le commerce de détail.

Parmi celles n'ayant pas d'engagement environnemental, un peu plus du tiers (36 %) ont l'intention d'en prendre au cours des deux prochaines années. Et ce sont surtout parmi les mêmes segments que ceux qui ont déjà des engagements (secteurs public et parapublic, entreprises ayant 15 employés et plus et qui connaissent la loi 25).

A pris des engagements en matière de réduction de son empreinte environnementale

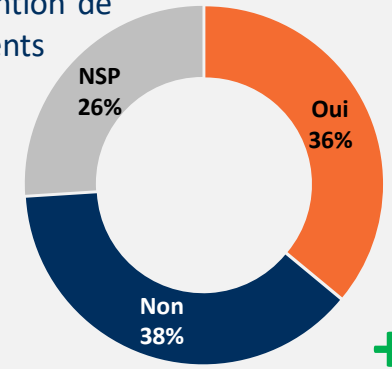


TOTAL OUI 64 %

TOTAL OUI – plus bas :
- Commerce de détail (52 %)
- Propriétaire de l'entreprise (58 %)

TOTAL OUI – plus élevé :
- Secteur primaire (78 %)
- Hébergement, restauration et tourisme (75 %)
- Secteurs public et parapublic (75 %)
- 15 employés et plus (77 %)
- Non-propriétaire de l'entreprise (74 %)

Si non ou NSP, intention de tels engagements



OUI – plus élevé :
- Secteurs public et parapublic (63 %)
- 15 employés et plus (56 %)

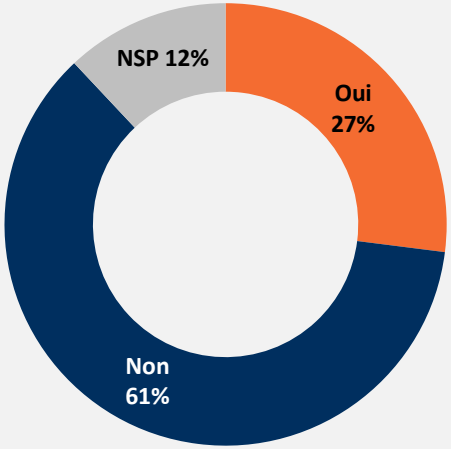
Q24. Au cours des trois dernières années, votre entreprise a-t-elle pris des engagements en matière de réduction de son empreinte environnementale? Base : Tous les répondants (n = 233).
Q25. Au cours des deux prochaines années, votre entreprise a-t-elle l´intention de prendre des engagements en matière de réduction de son empreine environnementale?
Base : Répondants qui n'ont pas répondu oui à la Q24 (n = 84).

Exigence des clients en matière d'engagement environnemental

Chez à peine plus du quart des entreprises répondantes, leurs clients exigent d'elles un engagement ou des actions en matière de réduction de leur empreinte environnementale.

Cette exigence est plus courante parmi les répondants du secteur primaire, du secteur hébergement, restauration et tourisme et chez les entreprises qui ont pris des engagements en matière de réduction de leur empreinte environnementale. Elle est moins présente que la moyenne dans le secteur secondaire et dans les autres services du secteur tertiaire.

Exigence des clients d'un engagement ou d'actions en matière de réduction de l'empreinte environnementale



+

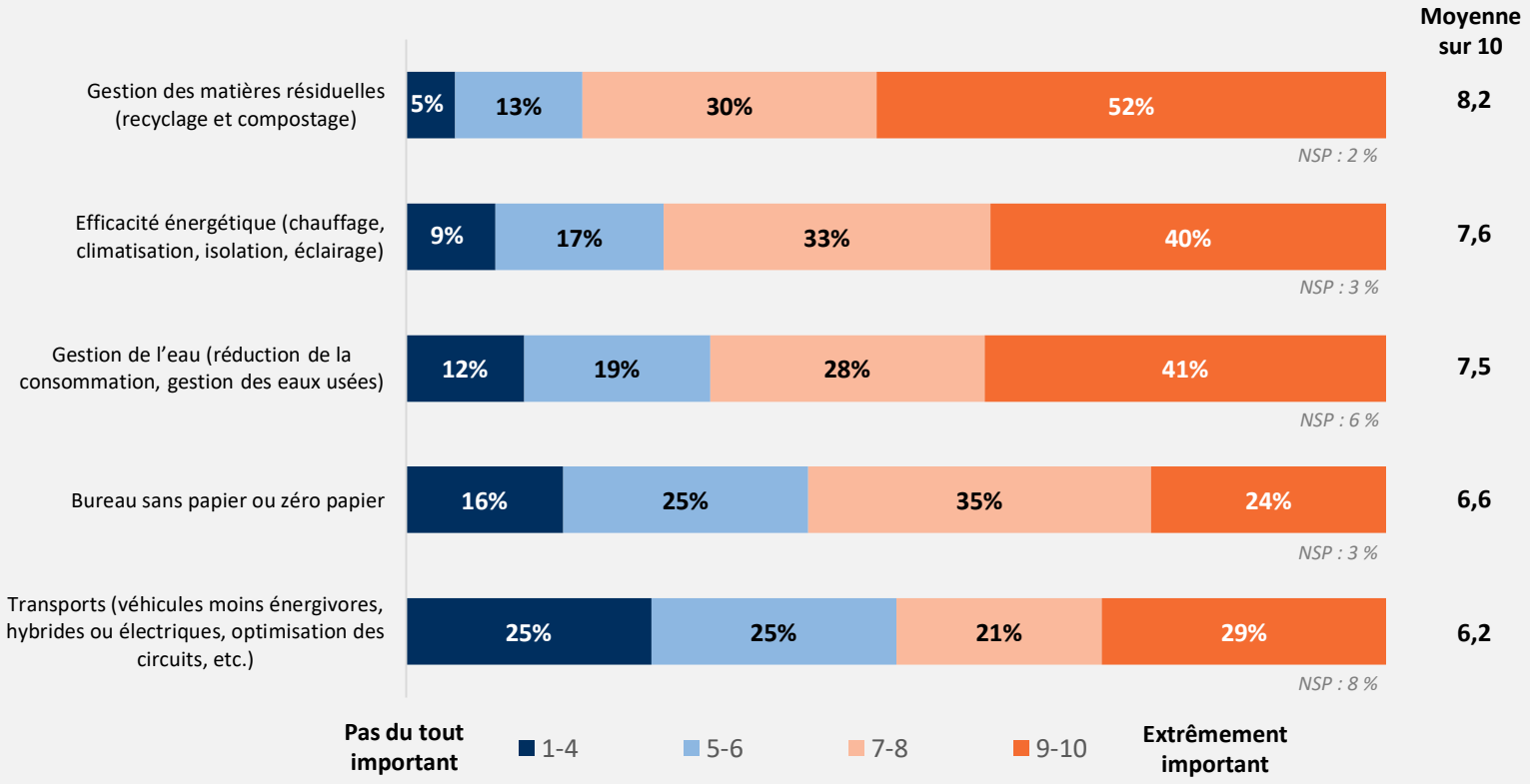
OUI – plus élevé :
- Secteur primaire (44 %)
- Hébergement, restauration et tourisme (54 %)
- Engagements en environnement (36 %)

–

OUI – plus bas :
- Secteur secondaire (20 %)
- Secteur tertiaire autres (17 %)
- Pas d'engagements en environnement (9 %)

Q26. Vos clients exigent-ils de votre entreprise un engagement ou des actions en matière de réduction de son empreinte environnementale?
Base : Tous les répondants (n = 233).

Importance de la réduction de l'empreinte environnementale (1/2)



Q27. Quelle importance votre entreprise accorde-t-elle aux aspects suivants, dans l´optique de la réduction de son empreinte environnementale? Veuillez répondre sur une échelle de 1 à 10 où 1 signifie que cet aspect n'est *pas du tout important* et 10 que cet aspect est *extrêmement important*. Base : Tous les répondants (n = 233).

Importance de la réduction de l'empreinte environnementale (2/2)

Dans l'optique de la réduction de leur empreinte environnementale, il a été demandé aux répondants d'évaluer l'importance de cinq aspects sur une échelle de 1 (pas du tout important) à 10 (extrêmement important). L'aspect jugé le plus important est la gestion des matières résiduelles (recyclage et compostage), avec une moyenne de 8,2 sur 10, 52 % de réponses *très important* (notes 9 et 10) et 82 % de réponses *assez ou très important* (notes 7 à 10).

Il est suivi par deux aspects qui sont à égalité et sont jugés assez importants : l'efficacité énergétique (chauffage, climatisation, isolation, éclairage) : moyenne de 7,6, 40 % de notes 9 et 10 et 73 % de notes 7 à 10; et la gestion de l'eau (réduction de la consommation, gestion des eaux usées) : moyenne de 7,5, 41 % de notes 9 et 10 et 69 % de notes 7 à 10.

Enfin, deux aspects sont évalués comme moyennement importants : le bureau sans papier ou zéro papier : moyenne de 6,6, 24 % de notes 9 et 10 et 59 % de notes 7 à 10; et les transports (véhicules moins énergivores, hybrides ou électriques, optimisation des circuits, etc.) : moyenne de 6,2, 29 % de notes 9 et 10 et 50 % de notes 7 à 10.

Importance de certains aspects de réduction de l'empreinte environnementale	**Très important (réponses 9 et 10) Écarts statistiquement significatifs** +
Gestion des matières résiduelles (recyclage et compostage)	- Secteur primaire (72 %) - Hébergement, restauration et tourisme (64 %)
Efficacité énergétique (chauffage, climatisation, isolation, éclairage)	- Secteur secondaire (47 %) - Hébergement, restauration et tourisme (54 %) - Engagements en environnement (45 %)
Gestion de l'eau (réduction de la consommation, gestion des eaux usées)	- Secteur primaire (53 %) - Hébergement, restauration et tourisme (61 %)
Bureau sans papier ou zéro papier	- Secteurs public et parapublic (34 %) - 15 employés et plus (33 %)
Transports (véhicules moins énergivores, hybrides ou électriques, optimisation des circuits, etc.)	- >60 % employés hommes (39 %)

Les écarts significatifs montrent que certains secteurs considèrent plus importants que la moyenne certains aspects :

- Le secteur hébergement, restauration et tourisme : gestion des matières résiduelles, efficacité énergétique et gestion de l'eau.
- Le secteur primaire : gestion des matières résiduelles et gestion de l'eau.
- Le secteur secondaire : efficacité énergétique.
- Les secteurs public et parapublic : bureau sans papier.

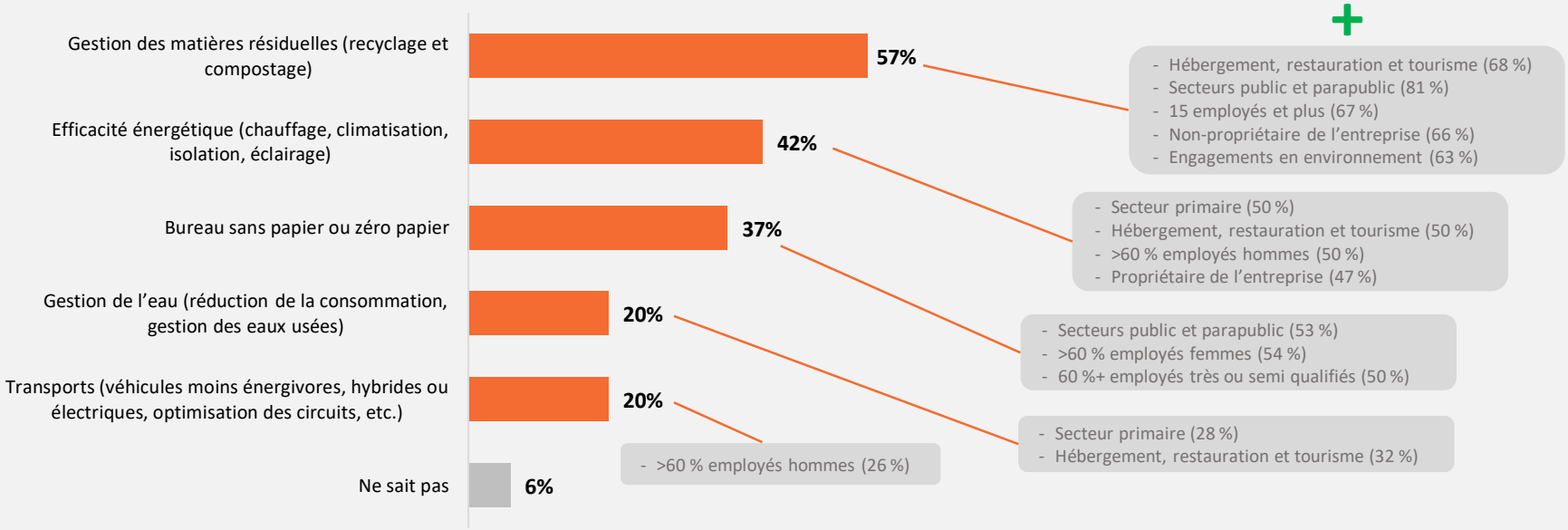
Q27. Quelle importance votre entreprise accorde-t-elle aux aspects suivants, dans l'optique de la réduction de son empreinte environnementale? Veuillez répondre sur une échelle de 1 à 10 où 1 signifie que cet aspect n'est *pas du tout important* et 10 que cet aspect est *extrêmement important*. Base : Tous les répondants (n = 233).

Priorités pour réduire l’empreinte environnementale

Lorsqu’on demande aux entreprises répondantes, parmi les 5 aspects mentionnés, quelles sont leurs deux priorités d´action visant la réduction de leur empreinte environnementale au cours des trois prochaines années, la gestion des matières résiduelles arrive en tête avec 57 % de mentions, davantage dans le secteur hébergement, restauration et tourisme, les secteurs public et parapublic et les entreprises de 15 employés et plus.

Deux autres aspects recueillent un pourcentage assez important de mentions : l’efficacité énergétique (42 %, davantage dans le secteur primaire et le secteur hébergement, restauration et tourisme) et le bureau sans papier (37 %, plus dans les secteurs public et parapublic).

Quant aux deux autres aspects, ils n’obtiennent que 20 % de mentions chacun : gestion de l’eau (davantage dans le secteur primaire et le secteur hébergement, restauration et tourisme) et transport.



Q28. Au cours des trois prochaines années, parmi les 5 aspects mentionnés, quelles sont les deux priorités d´action de votre entreprise visant la réduction de son empreinte environnementale? *Maximum 2 choix possibles*. Base : Tous les répondants (n = 233).

9. Relève de la direction de l’entreprise

Profil des propriétaires des entreprises répondantes

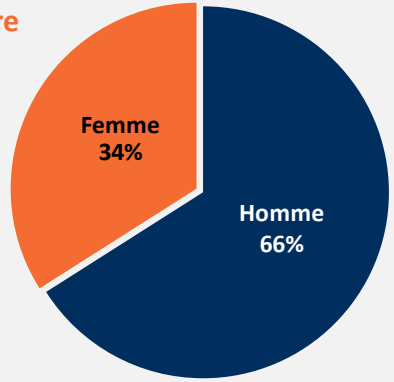
Les deux tiers des propriétaires répondants sont des hommes.

Ils sont relativement âgés (52 ans en moyenne) et 48 % ont 55 ans et plus. Seulement 28 % ont moins de 45 ans.

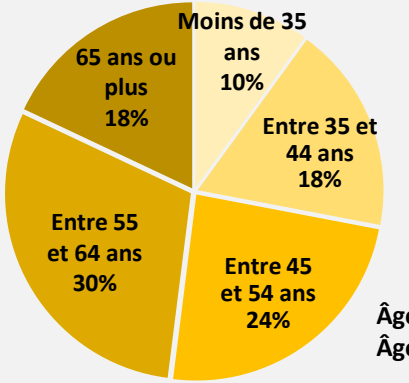
La moitié d'entre eux ont une scolarité de niveau secondaire ou moins et 29 % ont une scolarité universitaire.

Ils sont propriétaires de l'entreprise depuis en moyenne 16 ans et 44 % depuis 20 ans et plus.

Genre

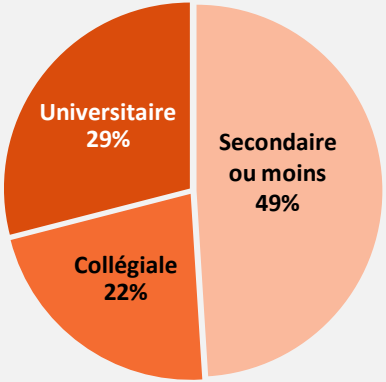


Âge

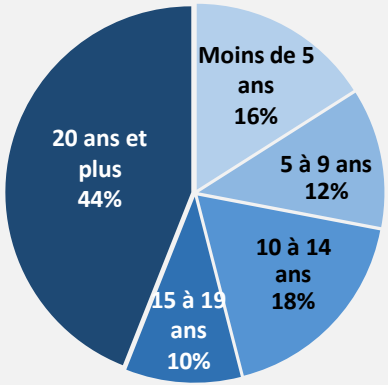


Âge moyen : 52 ans
Âge médian : 50 ans

Scolarité



Nombre d'années comme propriétaire



Nombre moyen : 16 ans
Nombre médian : 17 ans

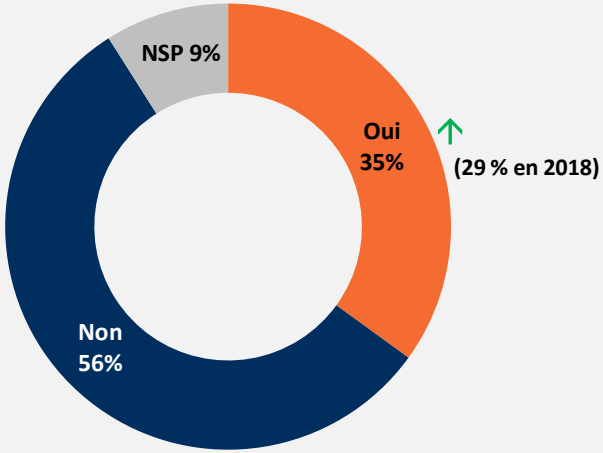
Voici quelques questions sur votre profil comme propriétaire d´entreprise. Q29. Vous êtes : / Q30. Vous avez : / Q31. Quel est le dernier niveau de scolarité que vous avez complété? / Q32. Vous êtes propriétaire d´entreprise depuis :
Base Q29 à Q32 : Répondants qui sont propriétaires de l'entreprise (n = 147).

Intention de quitter la position de propriétaire

Un peu plus d'un tiers des propriétaires répondants (35 %) prévoient quitter leur position de propriétaire de l'entreprise au cours des cinq prochaines années. Il s'agit d'une hausse de 6 points par rapport aux résultats du sondage de 2018.

En toute logique, cette proportion est nettement plus élevée que la moyenne chez les répondants qui ont 55 ans et plus et qui sont propriétaires depuis 20 ans et plus. Et elle est plus basse chez les moins de 45 ans et chez ceux qui sont propriétaires depuis moins de 10 ans.

Prévoit quitter au cours des 5 prochaines années



↑ (29 % en 2018)

+

OUI – plus élevé :
- 55-64 ans (48 %)
- 65 ans et plus (67 %)
- 20 ans et plus comme propriétaire (51 %)

–

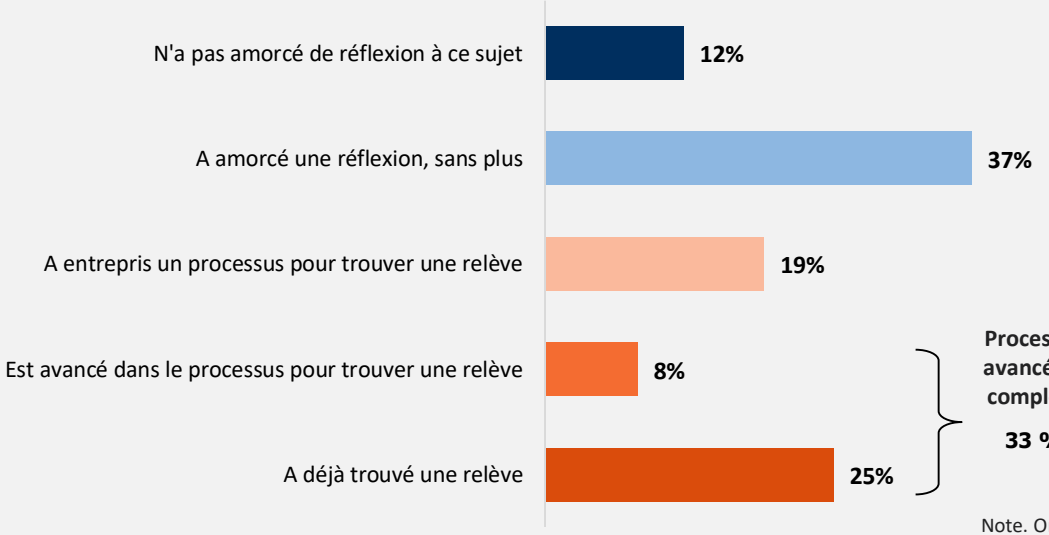
OUI – plus bas :
- Moins de 45 ans (10 %)
- Scolarité secondaire ou moins (26 %)
- Moins de 5 ans comme propriétaire (8 %)
- 5 à 9 ans comme propriétaire (18 %)

Q33. Prévoyez-vous quitter votre position de propriétaire de l'entreprise au cours des 5 prochaines années?
Base : Répondants qui sont propriétaires de l'entreprise (n = 147).

Planification de la relève

Parmi les répondants propriétaires qui prévoient quitter leur position au cours des cinq prochaines années, le processus de planification n'est pas, en moyenne, particulièrement avancé. En effet, chez un répondant sur deux (49 %), le processus n'est pas du tout ou très peu amorcé : 12 % n'ont eu aucune réflexion sur le sujet et 37 % ont amorcé une réflexion, sans plus.

À l'autre extrémité, chez un répondant sur trois (33 %), le processus est très avancé ou complété : 8 % sont avancés dans le processus pour trouver une relève et 25 % ont déjà trouvé leur relève. Précisons que le processus est proportionnellement plus avancé chez les répondants de sexe masculin et dont l'entreprise œuvre dans le secteur primaire.



PROCESSUS AVANCÉ OU COMPLÉTÉ – plus élevé :
- Secteur primaire (83 %)
- Hommes (42 %)

PROCESSUS AVANCÉ OU COMPLÉTÉ – plus bas :
- Femmes (19 %)

Note. On ne peut comparer les données avec celles du sondage de 2018. Il y a quatre ans, cette question avait été posée à tous les répondants propriétaires tandis que cette année, elle a été posée seulement à ceux qui prévoient quitter au cours des 5 prochaines années.

Q34. À quelle étape en êtes-vous rendu dans la planification de votre relève?
Base : Répondants propriétaires qui prévoient quitter au cours des 5 prochaines années (n = 52).

Annexe : Questionnaire

Questionnaire (1/6)

Enquête de main-d'œuvre Vallée-de-la-Gatineau

Questionnaire

Bonjour, je me présente, _____ de BIP Recherche, firme spécialisée en études et sondages.

Demander à parler au propriétaire (en priorité) ou au directeur général

Nous réalisons une étude pour le compte de la SADC Vallée-de-la-Gatineau, de la MRC Vallée-de-la-Gatineau et de Services Québec portant sur les prévisions d'emploi ainsi que les enjeux auxquels font face les entreprises, tels que le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre, les changements technologiques, le commerce en ligne, la cybersécurité, l'environnement, etc. Votre participation serait grandement appréciée pour permettre à la SADC et à ses partenaires de la MRC de bien cerner vos besoins afin d'arrimer leurs actions au cours des prochaines années. Ces actions seront bénéfiques pour toute la communauté d'affaires de la Vallée-de-la-Gatineau.

Le sondage prend une quinzaine de minutes à répondre et il se complète plus facilement en ligne qu'au téléphone. Préférez-vous le faire en ligne ou par téléphone?

Auparavant, je dois vérifier deux informations pour s'assurer que votre entreprise est admissible à répondre.

0.1 Votre entreprise compte-t-elle des employés salariés, qu'ils soient à temps plein, à temps partiel ou saisonniers?

Oui 1
Non 2 **TERMINER**

0.2 Êtes-vous bien situé sur le territoire de la MRC de la Vallée-de-la-Gatineau?

Oui 1
Non 2 **TERMINER**

Il est important de préciser que le sondage s'applique uniquement à votre établissement situé sur le territoire de la MRC de la Vallée-de-la-Gatineau. Il exclut tout établissement ou succursale situé à l'extérieur de la MRC de la Vallée-de-la-Gatineau.

Si le répondant préfère en ligne, prendre en note son nom et son courriel. Lui envoyer le courriel d'invitation avec le lien permettant d'accéder au sondage.

Identification de l'entreprise

1a. Nom de l'entreprise : _____

1b. Nom du répondant : _____

1c. Titre du poste occupé : _____

1d. Êtes-vous propriétaire de l'entreprise?

Oui 1
Non 2

1e. Courriel : _____

2. SECTEUR D'ACTIVITÉ (CODE SCIAN). **Variable importée la base de données. Si l'information est manquante, poser la question suivante :**

Dans quel secteur d'activité votre établissement se situe-t-il?

_____

La classification et le regroupement seront effectués à la fin de la collecte pour fins de traitement.

Les prochaines questions portent sur le **PROFIL DES EMPLOYÉS** dans votre entreprise.

3. En vous instant, combien d'employés travaillent dans votre entreprise?

À temps plein ____
À temps partiel ____
Saisonniers (durant votre haute saison, si applicable) ____
TOTAL ____ ***doit s'afficher automatiquement***

Si en ligne, le répondant doit voir le total. Si par téléphone, dire le total (« vous avez donc au total ___ employés »)

4. Combien y a-t-il de **postes** dans votre entreprise? Généralement, le nombre de postes est inférieur au nombre d'employés, car plusieurs employés peuvent occuper un même poste.

Nombre de postes ____

Pour les prochaines questions, nous vous demandons de répartir en pourcentage vos employés selon certains critères, au meilleur de votre connaissance. Veuillez décrire la situation lorsque vous êtes au maximum annuel de vos effectifs (par exemple, lorsque vous êtes en haute saison).

5. Veuillez répartir vos employés selon le genre

Hommes ____%
Femmes ____%
Le total doit donner 100 %

Questionnaire (2/6)

6. Veuillez répartir vos employés selon l'âge

Moins de 25 ans ___%
De 25 à 34 ans ___%
De 35 à 54 ans ___%
55 ans et plus ___%
Le total doit donner 100 %

7. Veuillez répartir vos employés selon l'ancienneté

Moins de 5 ans ___%
De 5 à 9 ans ___%
De 10 à 14 ans ___%
15 ans et plus ___%
Le total doit donner 100 %

8. Veuillez répartir vos employés selon le niveau de qualification des emplois

Emplois **très qualifiés** : requérant généralement une formation universitaire, tels que gestionnaires, cadres et professionnels ___%
Emplois **qualifiés ou semi-qualifiés** : requérant une formation technique de niveau collégial (DEC technique) ou professionnelle de niveau secondaire (DEP) ___%
Emplois **peu ou non qualifiés** : requérant un diplôme d'études secondaires général (DES) ou aucun diplôme ___%
Le total doit donner 100 %

Les prochaines questions portent sur les **PRÉVISIONS EN MATIÈRE D'EMPLOIS** dans votre entreprise.

9. Combien d'emplois estimez-vous que vous aurez à **combler au cours de chacune des trois années à venir**? Cela inclut la création de nouveaux emplois, incluant ceux à temps partiel et saisonniers, ainsi que les remplacements pour départ à la retraite.

	a) 2023	b) 2024	c) 2025
Nombre d'emplois à combler (Valeurs de 1 à 998)	____	____	____
NSP/refus	99	99	99

10. Veuillez **répartir ce nombre d'emplois à combler** au cours de chacune des trois années à venir selon le niveau de qualification des emplois.

	a) 2023	b) 2024	c) 2025
Emplois **très qualifiés** : requérant généralement une formation universitaire, tels que gestionnaires, cadres et professionnels	___%	___%	___%
Emplois **qualifiés ou semi-qualifiés** : requérant une formation technique de niveau collégial (DEC technique) ou professionnelle de niveau secondaire (DEP)	___%	___%	___%
Emplois **peu ou non qualifiés** : requérant un diplôme d'études secondaires général (DES) ou aucun diplôme	___%	___%	___%
TOTAL *Le total doit donner 100 %*	___%	___%	___%
NSP/refus	99	99	99

3

Les prochaines questions portent sur le **RECRUTEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE**.

11. Au cours des trois prochaines années, et face aux changements qu'amène la rareté de main-d'œuvre, envisagerez-vous réaliser les actions suivantes?

		Oui	Non	NSP/ refus
a)	Parrainage d'étudiants poursuivant des études spécialisées	1	2	99
b)	Mentoring de jeunes décrocheurs pour des métiers non spécialisés	1	2	99
c)	Embauche de jeunes éloignés du marché du travail, encadrés par un intervenant en employabilité	1	2	99
d)	Embauche de travailleurs moins qualifiés que souhaité	1	2	99
e)	Embauche de travailleurs issus de l'immigration ou de communautés culturelles	1	2	99
f)	Embauche de travailleurs issus des communautés autochtones	1	2	99
g)	Embauche de travailleurs retraités	1	2	99
h)	Embauche de travailleurs ayant un handicap	1	2	99
i)	Embauche de travailleurs ayant un problème de santé mentale	1	2	99
j)	Embauche de travailleurs judiciarisés	1	2	99

Les prochaines questions portent sur la **FORMATION**, en considérant vos employés actuels et vos besoins d'embauche au cours des trois prochaines années (nouveaux emplois ou remplacement de départs à la retraite).

12. Quelles approches de formation conviendraient le mieux à votre entreprise? Veuillez indiquer toutes les réponses qui s'appliquent. **Mentions multiples**

Formation en présentiel (présence en personne du professeur)	1
Formation en ligne (à distance, avec ordinateur)	2
Apprentissage en milieu de travail (AMT – formation offerte directement dans le milieu de travail)	3
Formation en alternance travail-études (alternance entre formation à l'école et mise en pratique dans le milieu de travail)	4
Reconnaissance des acquis et des compétences (pour les travailleurs expérimentés sans diplôme ou les immigrants)	5
Aucune de ces réponses	8 EXCLUSIF

4

Questionnaire (3/6)

13. Dans quels domaines serait-il bénéfique que vos employés reçoivent de la formation? Veuillez indiquer toutes les réponses qui s'appliquent. **Mentions multiples**

Formations en lien avec la gestion : administration, gestion d'entreprise, communication, marketing et mise en marché, gestion des ressources humaines, etc.	01
Formations techniques en lien avec des métiers industriels (secteurs agroalimentaire, manufacturier, construction, entreposage, transport, etc.), par exemple : mécanique/électromécanique, soudage, ligne de production, assemblage, instrumentation, automatisation, opération de machinerie, etc.	02
Formations en lien avec des métiers et professions du secteur tourisme, hôtellerie et restauration	03
Formations en lien avec des métiers et professions des secteurs de la santé et de l'éducation	04
Formations en lien avec les technologies et l'informatique, par exemple développement et mise à jour de site web, commerce électronique, utilisation des technologies numériques, nouveaux logiciels, le cloud, etc.	05
Bureautique, secrétariat, comptabilité	06
Formations linguistiques (français, anglais, francisation des immigrants)	07
Environnement et développement durable	08
Formation générale de base en entreprise (numératie, littératie, résolution de problèmes, etc.)	09
Santé et sécurité au travail	10
Autres domaines, veuillez préciser : _____	97 OUVERTE.
Aucune formation nécessaire	98 EXCLUSIF.
Je ne sais pas	99 EXCLUSIF.

5

Les prochaines questions portent sur les **ENJEUX ET DÉFIS** auxquels fera face votre entreprise.

14. Au cours des 3 prochaines années, les enjeux et défis suivants seront-ils très, assez, peu ou pas du tout importants dans votre entreprise?

		Très important	Assez important	Peu important	Pas du tout important	NSP/ refus
a)	Recrutement de main-d'œuvre	1	2	3	4	99
b)	Rétention de main-d'œuvre	1	2	3	4	99
c)	Relève des postes de direction	1	2	3	4	99
d)	Relève du ou des propriétaires	1	2	3	4	99
e)	Développement des compétences de vos employés	1	2	3	4	99
f)	Changements des comportements de la main-d'œuvre, par exemple des travailleurs qui quittent un secteur d'activité pour se recycler ailleurs	1	2	3	4	99
g)	Implantation des technologies numériques (automatisation, robotisation) dans vos différents processus de gestion tels que approvisionnements, fabrication des produits, prestation des services, service à la clientèle, communication interne, marketing, etc.	1	2	3	4	99
h)	Approvisionnements en matières premières, composantes ou produits finis	1	2	3	4	99
i)	Exigences des fournisseurs (délais, quantités minimales d'achat, conditions de paiements)	1	2	3	4	99
j)	Innovation dans les produits, les procédés, les services ou la commercialisation	1	2	3	4	99
k)	Développement des marchés à l'extérieur de votre région	1	2	3	4	99
l)	Concurrence des entreprises	1	2	3	4	99
m)	Accroissement du commerce ou de l'achat en ligne	1	2	3	4	99
n)	Changement du comportement des acheteurs ou des consommateurs, par exemple achats ou réservations en ligne, plus grande recherche d'information, critiques dans les réseaux sociaux	1	2	3	4	99
o)	Réduction ou réorganisation de vos heures de fonctionnement ou d'ouverture faute de personnel disponible	1	2	3	4	99
p)	Cybersécurité	1	2	3	4	99
q)	Réduction de votre empreinte environnementale	1	2	3	4	99
r)	Amélioration de l'image / de l'attractivité de votre entreprise	1	2	3	4	99

6

Questionnaire (4/6)

15. Quels principaux types de besoins, d'aide ou d'assistance-conseil seraient nécessaires pour aider votre entreprise pour faire face à ces enjeux? Vous pouvez mentionner tout ce qui s'applique. Mentions multiples

Diagnostic d'entreprise	1
Plan de formation ou de perfectionnement des dirigeants/des cadres	2
Plan de formation ou perfectionnement des employés	3
Partage de main-d'œuvre avec d'autres entreprises, notamment pour des postes à temps partiel ou saisonniers	4
Information sur les nouvelles tendances en matière de gestion des ressources humaines	5
Information sur les tendances de marché telles que comportement du client/consommateur, concurrence, démographie, styles de vie, etc.	6
Aide à l'implantation d'une politique gestion des ressources humaines	7
Aide à l'implantation des technologies numériques	8
Aide à l'implantation du commerce en ligne	9
Aide à l'innovation	10
Aide au développement des marchés extérieurs à votre région	11
Aide à la promotion de l'image de votre entreprise (marketing employeur)	12
Échanges/réseautage avec d'autres entreprises pour connaître les actions qu'elles ont posées	13
Autres, préciser _____	97

Les prochaines questions portent sur la **CYBERSÉCURITÉ**.

16. Êtes-vous au courant de l'entrée en vigueur, en septembre 2023, de la loi 25 modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels? Cette loi fera en sorte que les entreprises devront se doter d'une politique en matière de protection des données et de cybersécurité.

Oui	1
Non	2
NSP/refus	99

17. Quelle est votre évaluation du risque que votre entreprise fasse l'objet d'incidents de sécurité informatique, par exemple intrusions, piratage, rançons, etc.? Ce risque est-il :

Très important	1
Assez important	2
Peu important	3
Pas du tout important	4
NSP/refus	99

18. Au cours des trois dernières années, votre entreprise a-t-elle subi des incidents de sécurité informatique (intrusions, piratage, rançons, etc.)?

Oui	1
Non	2
NSP/refus	99

Pour Q19 si 1 à la Q18

19. Quels ont été les principaux impacts de ces incidents de sécurité informatique? Vous pouvez mentionner tout ce qui s'applique. Si téléphonique, lire les choix. Mentions multiples. Rotation aléatoire des énoncés

Arrêt des opérations	1
Pertes de revenus	2
Paiement de rançon	3
Vols de données confidentielles	4
Autres, préciser _____	97
NSP/refus	99

20. Au cours des trois dernières années, votre entreprise a-t-elle mis en place des mesures visant à renforcer la sécurité de ses systèmes d'information et de gestion?

Oui	1
Non	2
NSP/refus	99

Pour Q21A si 2 ou 99 à la Q20

21A. Au cours de la prochaine année, votre entreprise prévoit-elle mettre en place des mesures visant à renforcer la sécurité de ses systèmes d'information et de gestion?

Oui	1
Non	2
NSP/refus	99

Pour Q21B si 1 à la Q20

21B. Au cours de la prochaine année, votre entreprise prévoit-elle renforcer davantage ses mesures de sécurité des systèmes d'information et de gestion?

Oui	1
Non	2
NSP/refus	99

Pour Q22 si 1 à la Q21A OU si 1 à la Q21B

22. Quelles mesures avez-vous mis en place ou prévoyez-vous mettre en place pour renforcer la sécurité de ses systèmes d'information et de gestion? Vous pouvez mentionner tout ce qui s'applique. Si téléphonique, lire les choix. Mentions multiples. Rotation aléatoire des énoncés

Gestionnaire de mot de passe	1
Double identification des utilisateurs	2
Copies de sécurité	3
Sensibilisation et formation des employés	4
Autres, préciser _____	97
NSP/refus	99

Questionnaire (5/6)

Les prochaines questions portent sur le **développement durable** et la **gestion environnementale**.

23. Selon vous, les dimensions suivantes sont-elles incluses dans le concept de développement durable? Rotation aléatoire des énoncés

		Oui	Non	NSP/ refus
a)	La dimension économique	1	2	99
b)	La dimension sociale	1	2	99
c)	La dimension environnementale	1	2	99

24. Au cours des trois dernières années, votre entreprise a-t-elle pris des engagements en matière de réduction de son empreinte environnementale? Si téléphonique, lire les choix

Oui, des engagements comportent des cibles chiffrées	1
Oui, mais ces engagements ne sont pas chiffrés	2
Non	3
NSP/refus	99

Poser Q25 si 3 ou 99 à la Q24

25. Au cours des deux prochaines années, votre entreprise a-t-elle l'intention de prendre des engagements en matière de réduction de son empreinte environnementale?

Oui	1
Non	2
NSP/refus	99

26. Vos clients exigent-ils de votre entreprise un engagement ou des actions en matière de réduction de son empreinte environnementale?

Oui	1
Non	2
NSP/refus	99

27. Quelle importance votre entreprise accorde-t-elle aux aspects suivants, dans l'optique de la réduction de son empreinte environnementale? Veuillez répondre sur une échelle de 1 à 10 où 1 signifie que cet aspect n'est pas du tout important et 10 que cet aspect est extrêmement important. Rotation aléatoire des énoncés

Si téléphonique, lire les parenthèses	Pas du tout important									Extrêmement important	NSP / NRP
a) Efficacité énergétique (chauffage, climatisation, isolation, éclairage)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
b) Gestion des matières résiduelles (recyclage et compostage)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
c) Gestion de l'eau (réduction de la consommation, gestion des eaux usées)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
d) Transports (véhicules moins énergivores, hybrides ou électriques, optimisation des circuits, etc.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
e) Bureau sans papier ou zéro papier	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99

28. Au cours des trois prochaines années, parmi les 5 aspects mentionnés, quelles sont les **deux priorités d'action** de votre entreprise visant la réduction de son empreinte environnementale? Même rotation aléatoire qu'en Q26. Maximum 2 choix possibles.

Efficacité énergétique	1
Gestion des matières résiduelles	2
Gestion de l'eau	3
Transports	4
Bureau sans papier	5
NSP/refus	99

Poser les Q29 à 34 si 1 (propriétaire) à la Q14

Les dernières questions portent sur le **RELÈVE DE LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE**.

Voici quelques questions sur votre profil comme propriétaire d'entreprise.

29. Vous êtes :

Un homme	1
Une femme	2

30. Vous avez :

Moins de 35 ans	1
Entre 35 et 44 ans	2
Entre 45 et 54 ans	3
Entre 55 et 64 ans	4
65 ans ou plus	5

31. Quel est le dernier niveau de scolarité que vous avez complété?

Secondaire ou moins	1
Collégial	2
Universitaire	3

32. Vous êtes propriétaire d'entreprise depuis :

Moins de 5 ans	1
5 à 9 ans	2
10 à 14 ans	3
15 à 19 ans	4
20 ans et plus	5

33. Prévoyez-vous quitter votre position de propriétaire de l'entreprise au cours des 5 prochaines années?

Oui	1
Non	2
Vous ne savez pas	99

Questionnaire (6/6)

Pour Q34 si 3 à la Q33

34. À quelle étape en êtes-vous rendu dans la planification de votre relève?

Vous n'avez pas amorcé de réflexion à ce sujet	1
Vous avez amorcé une réflexion, sans plus	2
Vous avez entrepris un processus pour trouver une relève	3
Vous êtes avancé dans le processus pour trouver une relève	4
Vous avez déjà trouvé une relève	5

Nous vous remercions d'avoir répondu à ce sondage!