

Gatineau, le 9 mai 2022

PAR COURRIEL :




Objet : Demande d'accès à l'information



La présente lettre fait suite à votre demande d'accès reçue le 21 avril 2022.

Nous avons procédé à l'examen de celle-ci et voici les éléments de réponse pertinents :

La stratégie d'emploi déposée par la firme Convergence en janvier dernier à la suite du mandat octroyé par le CSSCV en partenariat avec la MRC de Papineau pour trouver des solutions au manque de main-d'œuvre dans le secteur.

Veuillez consulter le document en annexe.

Nous vous prions de recevoir  l'expression de nos sentiments distingués.

Nadine Nsengiyumva
Avocate - Responsable de l'accès à l'information

p.j. Avis de recours

AVIS DE RECOURS EN RÉVISION

RÉVISION

a) Pouvoir

L'article 135 de la Loi prévoit qu'une personne peut, lorsque sa demande écrite a été refusée en tout ou en partie par le responsable de l'accès aux documents ou de la protection des renseignements personnels ou dans le cas où le délai prévu pour répondre est expiré, demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision.

La demande de révision doit être faite par écrit; elle peut exposer brièvement les raisons pour lesquelles la décision devrait être révisée (art. 137).

L'adresse de la Commission d'accès à l'information est la suivante :

QUÉBEC

Bureau 2.36
525, boul. René-Lévesque Est
Québec (Québec) G1R 5S9

Tél : (418) 528-7741
Télec : (418) 529-3102

MONTRÉAL

Bureau 18.200
500, boul. René-Lévesque Ouest
Montréal (Québec) H2Z 1W7

Tél : (514) 873-4196
Télec : (514) 844-6170

b) Motifs

Les motifs relatifs à la révision peuvent porter sur la décision, sur le délai de traitement de la demande, sur le mode d'accès à un document ou à un renseignement, sur les frais exigibles ou sur l'application de l'article 9 (notes personnelles inscrites sur un document, esquisses, ébauches, brouillons, notes préparatoires ou autres documents de même nature qui ne sont pas considérés comme des documents d'un organisme public).

c) Délais

Les demandes de révision doivent être adressées à la Commission d'accès à l'information dans les 30 jours suivant la date de la décision ou de l'expiration du délai accordé au responsable pour répondre à une demande (art. 135).

La loi prévoit spécifiquement que la Commission d'accès à l'information peut, pour motif raisonnable, relever le requérant du défaut de respecter le délai de 30 jours (art. 135).

APPEL DEVANT LA COUR DU QUÉBEC

a) Pouvoir

L'article 147 de la loi stipule qu'une personne directement intéressée peut porter la décision finale de la Commission d'accès à l'information en appel devant un juge de la Cour du Québec sur toute question de droit ou de compétence.

L'appel d'une décision interlocutoire ne peut être interjeté qu'avec la permission d'un juge de la Cour du Québec s'il s'agit d'une décision interlocutoire à laquelle la décision finale ne pourra remédier.

b) Délais

L'article 149 prévoit que l'avis d'appel d'une décision finale doit être déposé au greffe de la Cour du Québec, dans les 30 jours qui suivent la date de réception de la décision de la Commission par les parties.

c) Procédure

Selon l'article 151 de la loi, l'avis d'appel doit être signifié aux parties et à la Commission dans les dix jours de son dépôt au greffe de la Cour du Québec.

14 juin 2006
Mise à jour le 20 septembre 2006



Stratégie d'attraction et de rétention de la main-
d'œuvre de la MRC de Papineau

COMITÉ STRATÉGIE EMPLOI

19 JANVIER 2022

Convergence

Convergence, coopérative d'expertes conseils

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
MÉTHODOLOGIE	4
FAITS SAILLANTS	5
PLAN 2022-2025	6
ANNEXES	10
▪ OUTILS DE COLLECTE	
▪ PORTRAIT DE LA MRC	

INTRODUCTION

Le 19 septembre 2019, *Convergence* a reçu un mandat du Comité Stratégie Emploi pour développer une stratégie d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre pour la MRC de Papineau. *Convergence*, *coopérative d'expertes conseils*, s'est alors engagé à réaliser les actions suivantes :

- Établir un diagnostic actualisé des besoins et de la réalité du territoire en matière d'emploi et de main-d'œuvre ;
- Recenser les stratégies existantes au Québec ou ailleurs en matière d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre ;
- Planifier, organiser et animer les rencontres du Comité Stratégie Emploi, selon les besoins, tout au long du processus d'élaboration de ladite stratégie pour fins de validation ;
- Élaborer une stratégie d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre sur le territoire de la MRC de Papineau ;
- Présenter ladite stratégie recommandée auprès des membres du Comité Stratégie Emploi.

Le processus touchait à sa fin quand la pandémie est arrivée. Les travaux ont donc dû être suspendus. La pandémie ayant eu des effets sur le marché de l'emploi pendant plusieurs mois, le comité Stratégie Emploi a décidé de confier à *Convergence* le 26 juin 2021 un second mandat afin d'actualiser les données recueillies en 2019.

Convergence a donc proposé une démarche qui se décline en trois grands volets :

1. Sonder de nouveau les partenaires (membres du comité) et les entreprises du territoire pour établir un diagnostic actualisé des besoins et de la réalité du territoire en matière d'emploi et de main-d'œuvre.
2. Élaborer la stratégie d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre sur le territoire de la MRC de Papineau en tenant compte de la nouvelle réalité.
3. Présenter ladite stratégie recommandée auprès des membres du Comité Stratégie Emploi.

Plusieurs livrables découlent de ce mandat dont :

- Les outils de collecte de données ;
- Une présentation électronique de la synthèse des consultations;
- Un rapport présentant la stratégie d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre

Ce rapport présente d'abord la méthodologie utilisée pour la collecte de données. Le premier chapitre présente les faits saillants de l'étude et le deuxième chapitre le plan 2022-2025. Le tout se termine avec les annexes qui comprennent les outils de collecte et le portrait de la MRC.

MÉTHODOLOGIE

Ce chapitre décrit les divers éléments de la méthodologie utilisée autant dans la démarche de consultation, de recension que dans la rédaction du rapport. On y présente les méthodes utilisées, l'échéancier ainsi que le profil des personnes ayant participé aux consultations.

Les données et les renseignements contenus dans le rapport ont été colligés en s'appuyant sur cinq méthodes de recherche distinctes et complémentaires, à savoir :

- une consultation auprès des personnes suivantes :
 - ▶ les membres du Comité Stratégie Emploi ;
 - ▶ les employeurs du territoire.
- une recension des stratégies existantes au Québec ou ailleurs en matière d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre
- une recherche statistique et documentaire
- deux rencontres générales avec les membres du comité, des élus et des partenaires
- une session de travail avec les membres du comité encadreur

Le comité qui a encadré la démarche était composé de trois membres du Comité Stratégie Emploi, Madame Francine St-Jean du CJE Papineau/Action Emploi Papineau, Monsieur Daniel Bellemare du Centre de services scolaire au Coeur-des-Vallées et de Monsieur Marc Carrière de la MRC de Papineau.

Les outils de collecte ont d'abord été élaborés (annexe 1) et ensuite validés par le comité. Le sondage en ligne s'adressant aux employeurs a été ouvert du 11 novembre au 20 décembre 2019 et du 8 septembre au 15 octobre 2021. Ce sondage a permis de recueillir 93 réponses en 2019 et 137 réponses en 2021.

Également, douze partenaires ont été rencontrés en 2019 et neuf en 2021.

Toutes les données recueillies (annexe 2) ont été colligées et présentées aux rencontres générales du 4 février 2020 et du 11 novembre 2021 où les membres du Comité Stratégie Emploi étaient présents en plus d'élus et d'entreprises du territoire. Ces rencontres ont également servi à travailler les orientations à prendre pour la stratégie.

Le rapport final a été présenté aux membres du comité le 19 janvier 2022.

Représentativité des données

Il a été impossible d'établir le nombre d'entreprises présentes dans la MRC de Papineau. Une liste obtenue en 2019 comptait 654 entreprises, mais celle-ci n'était pas exhaustive. Le nombre de 654 entreprises a quand même été pris comme valeur de comparaison afin d'établir le pourcentage de réponse. Le taux de réponse a été établi à 14,22 % en 2019 et à 21 % en 2021. Les données démontrent donc des grandes tendances, mais ne représentent pas nécessairement l'ensemble des entreprises situées sur le territoire de la MRC de Papineau.

LES FAITS SAILLANTS

POPULATION

Selon Statistique Canada (2016), près de 27 % de la population est âgée de plus de 65 ans et plus et 35,4 % de la population sera âgée de 65 ans et plus en 2041.

SCOLARITÉ

51 % de la population de 15 ans et plus a un diplôme d'étude secondaire ou moins (Statistique Canada, 2016).

POSTES À DOTER

Selon les 137 entreprises sondées en 2021, les secteurs qui ont le plus de postes à combler sont : tourisme et hébergement, restauration et commerce de détail. Elles ont en moyenne deux postes à doter présentement.

AFFICHAGE DE POSTE

Les postes ont été affichés en moyenne moins de 30 jours pour 42 % des entreprises sondées et 30 à 90 jours pour 32 % d'entre elles. Une augmentation du temps d'affichage a été identifiée entre 2019 et 2021. En effet, les postes affichés pendant plus de 90 jours sont passés de 13 % à 26 %.

EMPLOYÉS RECHERCHÉS

Selon les entreprises sondées, les emplois les plus en demande sont les serveurs/serveuses, les cuisiniers/cuisinières et les commis aux services à la clientèle.

POSTE DÉDIÉ AU RH

70 % des entreprises sondées n'ont pas de poste dédié à la gestion des ressources humaines.

DÉFIS

Les plus grands défis face à la main-d'œuvre des entreprises sondées sont : le manque de candidat expérimenté (expérience/savoir-faire), de candidat qualifié (formation/savoir) et de candidat compétent (savoir-être).

D'ICI 2 ANS

Les entreprises sondées auront en moyenne 4,2 postes à combler. Les raisons principales d'embauche pour les deux prochaines années sont : le roulement de personnel (54 %), la croissance de l'entreprise (52 %) et les postes saisonniers qui sont passés de 8 % en 2019 à 37 % en 2021.

MÉCONNAISSANCE DES SERVICES

Pour 59 % des répondants de 2019, les services offerts aux employeurs ne sont pas utilisés en raison de leur méconnaissance.

TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail est offert par 30 % des entreprises du territoire. Cependant, il n'est pas applicable aux emplois du territoire dans 57 % des cas principalement, car ils requièrent une présence physique donc une obligation de déplacement.

VENTE EN LIGNE

31 % des entreprises de la MRC vendent des produits ou des services en ligne. Cependant, la vente en ligne est impossible pour 41 % des répondants.

LIMITE À L'EMBAUCHE

Pour 24 % des répondants, le manque de logement est une limite à l'embauche d'une personne provenant d'une autre région/pays.

BESOIN DE SOUTIEN

51 % des répondants souhaitent recevoir de l'accompagnement pour relever les défis en matière de main-d'œuvre.

BESOINS DES EMPLOYEURS

70 % : création d'une plate-forme centralisée pour l'affichage de poste

61 % : promouvoir la MRC pour y vivre et travailler

53 % : promotion des entreprises par la MRC

LE PLAN 2022-2025

LES OBJECTIFS DU PLAN

- Retenir la main-d'œuvre dans la MRC ;
- Attirer de la nouvelle main-d'œuvre et permettre leur bonne intégration sur le territoire ;
- Aider les employeurs à conserver leur personnel et à pourvoir leur poste.

LA VISION DU PLAN

Les partenaires de la MRC de Papineau travaillent dans une vision commune à mettre en place des actions qui assurent la rétention et l'attraction de main-d'œuvre.

LES AXES D'INTERVENTION

Le plan de la stratégie d'attraction et de rétention de main-d'œuvre de la MRC de Papineau s'articule autour de cinq axes d'intervention :

- Mise en œuvre de la stratégie ;
- Rétention des jeunes/Retour en région ;
- Accueil et rétention des nouveaux résidents ;
- Promotion de la MRC ;
- Maintien et intégration à l'emploi.

LE PLAN DE LA STRATÉGIE D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION DE MAIN-D'ŒUVRE

Le plan 2022-2025 énonce les changements que les partenaires de la MRC de Papineau chercheront à accomplir au cours des trois prochaines années. Quoique les orientations, les résultats et les stratégies soient présentés de façon séquentielle, chacune des composantes contenues dans le plan contribue à former un tout cherchant à accomplir les buts généraux de la stratégie. Ainsi, les stratégies déployées sous une orientation sont sujettes à participer directement ou indirectement à l'avancement des travaux d'une ou de plusieurs autres orientations. Le plan est donc fondé sur un cadre imbriqué d'orientations, de résultats et de stratégies qui seront développés dans une approche d'interconnectivité.

PLAN 2022-2025						
ORIENTATIONS	RÉSULTATS VISÉS	EXEMPLES D'INDICATEURS OU DE VARIABLES ¹	STRATÉGIES	PORTEUR DE DOSSIER	COLLABORATEURS	EXEMPLES D' ACTIONS
CE QUE NOUS VOULONS FAIRE À COURT, MOYEN OU LONG TERMES	CHANGEMENTS VISÉS	MARQUEURS À PARTIR DESQUELS ON ÉVALUERA LE DEGRÉ D'ATTEINTE DES RÉSULTATS	MOYENS D'ATTEINDRE LES RÉSULTATS FIXÉS			
ORIENTATION 1 Mise en œuvre de la stratégie	Les partenaires de la MRC de Papineau travaillent en concertation dans une vision globale.	<ul style="list-style-type: none"> Niveau d'avancement des plans d'action Niveau d'efficacité des mécanismes de communication entre les partenaires Niveau de connaissance des partenaires 	<p>Établir des porteurs de dossiers.</p> <p>Définir une ligne directrice (vision globale).</p> <p>Développer une meilleure connaissance des services entre les partenaires pour éviter le doublement.</p>	MRC	Relance Papineau	<ul style="list-style-type: none"> Définir des porteurs de dossiers par orientation Élaborer des plans d'action pour chaque porteur de dossier avec des échéances Dresser un portrait précis du territoire (services de garde, soins de santé, écoles, etc.) – Cartographie des services Mettre en commun les informations recueillies dans d'autres comités/tableaux de concertation.
ORIENTATION 2 Rétention des jeunes/Retour en région	Les jeunes restent ou reviennent dans la MRC après leur étude.	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de contacts établis avec les finissants Nombre d'entreprises créées par des jeunes Taux de rétention des jeunes 	<p>Garder le lien avec le finissant du secondaire</p> <p>Valoriser l'entrepreneuriat</p> <p>Faire connaître dès le secondaire, les métiers disponibles dans la MRC, les besoins à combler</p> <p>Sensibilisation des employeurs</p>	CJEP	<ul style="list-style-type: none"> CJEP MRC/municipalités CSSCV Table jeunesse CISSO 	<ul style="list-style-type: none"> Les outiller dans la transition vers la ville et la vie en appartement. Avoir un agent de liaison. Formation offerte par le CJEP : partir en appartement dans le cadre de la formation Mes finances mes choix. Stage exploratoire Initiative de créer un concours pour faire découvrir la région par et pour les jeunes Présentation sur les métiers dans la MRC aux jeunes dans les écoles Changer la façon de promouvoir les programmes (médias sociaux: Tik Tok, Instagram)
ORIENTATION 3 Accueil et rétention des nouveaux résidents	Les nouveaux résidents se sentent accueillis et restent dans la MRC.	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'immigrants intégrés Nombre de migrants qui s'installent dans la MRC Taux de rétention 	<p>Initier des actions qui favorisent l'accueil et la rétention des nouveaux résidents.</p> <p>Faire connaître les histoires à succès</p>	CJEP	<ul style="list-style-type: none"> CJEP SITO MIFI Municipalités 	<ul style="list-style-type: none"> Avoir un comité d'accueil dans chacune des municipalités. Outiller les municipalités pour créer un guide d'accueil. Recenser les initiatives d'accueil et des bons coups dans les municipalités de la

¹ Des variables et indicateurs précis seront développés et bien définis dans le cadre des travaux d'évaluation.

PLAN 2022-2025						
ORIENTATIONS	RÉSULTATS VISÉS	EXEMPLES D'INDICATEURS OU DE VARIABLES ¹	STRATÉGIES	PORTEUR DE DOSSIER	COLLABORATEURS	EXEMPLES D' ACTIONS
CE QUE NOUS VOULONS FAIRE À COURT, MOYEN OU LONG TERMES	CHANGEMENTS VISÉS	MARQUEURS À PARTIR DESQUELS ON ÉVALUERA LE DEGRÉ D'ATTEINTE DES RÉSULTATS	MOYENS D'ATTEINDRE LES RÉSULTATS FIXÉS			
ORIENTATION 4 Promotion de la MRC	Les partenaires collaborent dans une vision globale de promotion de la MRC.	<ul style="list-style-type: none"> Nombre et profil des organisations partenaires Niveau d'avancement de la démarche 	Réaliser une démarche globale au niveau de la promotion pour vivre dans la MRC. Définir l'identité de la MRC (Image de marque)	MRC	<ul style="list-style-type: none"> MRC Municipalités CJEP (communication) 	<p>MRC.</p> <ul style="list-style-type: none"> Développer un réseau d'ambassadeurs. Jumeler les nouveaux avec des résidents. Aider les employeurs à avoir une meilleure connaissance, une sensibilisation à la réalité des nouveaux résidents (enjeux). Remise d'un prix (Employeur d'accueil) Production de vidéos S'armer avec l'Outaouais se distingue (Pourquoi Papineau ?) Développer un site Internet comme En Petite-Nation
	Les chercheurs d'emploi et les employeurs sont outillés pour faire face aux défis du marché de l'emploi.	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'employeurs rencontrés en individuel ou en groupe Niveau de connaissance des services offerts 	Accompagner, sensibiliser et outiller les employeurs Outiller les chercheurs d'emploi	CJEP/Relance Papineau	<ul style="list-style-type: none"> CJEP Chambres de commerce SITO SADC Services Québec Relance Papineau 	<ul style="list-style-type: none"> Présentation du MIF aux entreprises (en commun avec d'autres partenaires) Incubateur d'entreprise: un seul lieu physique où tous les services sont disponibles pour les entreprises Sonder les besoins des entreprises Promouvoir le partage des ressources humaines Offrir du soutien RH aux petites entreprises (sous-traitance) Développer une collaboration entre les employeurs et les services de recherche d'emplois Aider les employeurs à avoir une meilleure connaissance, une sensibilisation à la réalité des nouveaux résidents (enjeux). Approche personnalisée selon la réalité de l'employeur. Flexibilité dans l'horaire pour accommoder

PLAN 2022-2025						
ORIENTATIONS	RÉSULTATS VISÉS	EXEMPLES D'INDICATEURS OU DE VARIABLES ¹	STRATÉGIES	PORTEUR DE DOSSIER	COLLABORATEURS	EXEMPLES D' ACTIONS
CE QUE NOUS VOULONS FAIRE À COURT, MOYEN OU LONG TERMES	CHANGEMENTS VISÉS	MARQUEURS À PARTIR DESQUELS ON ÉVALUERA LE DEGRÉ D' ATTEINTE DES RÉSULTATS	MOYENS D' ATTEINDRE LES RÉSULTATS FIXÉS			<p>les nouveaux employés selon leur besoin (ex. offrir de la francisation en milieu de travail)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ MonGPS Papineau: ajouter un volet RH (informations sur les organismes qui offrent des services pour la main d'œuvre) ▪ Promouvoir l'aménagement des horaires auprès des employeurs pour augmenter la rétention des employés ▪ Accompagner les entreprises dans le développement d'une politique de télétravail ▪ Ordinateurs libre-service dans chaque municipalité ▪ Page d'accueil sur les ordinateurs: liens vers les partenaires, vidéos aléatoires qui présentent les services offerts

ANNEXES

1	Outils de collecte
2	Portrait de la MRC

ANNEXE 1 – OUTILS DE COLLECTE

PARTENAIRES

GILLE D'ENTREVUE DES PARTENAIRES

INTRODUCTION À L'ENTREVUE

Cette consultation se fait dans le cadre de l'élaboration de la stratégie d'attraction et de rétention de main-d'œuvre de la MRC de Papineau.

Protocole de recherche : les données seront traitées de manière anonyme selon les normes prescrites en recherche.

SECTION 1 – PORTRAIT

1. Selon vous, quels sont les défis liés à la main-d'œuvre sur le territoire ?
2. Selon vous, est-ce que la pandémie a modifié la situation ? Si oui, expliquez.

SECTION 2 – ATTRACTION ET RÉTENTION

3. Selon vous, quels sont les enjeux dans la MRC qui nuisent à l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre ?

SECTION 3 – ACTIONS

4. Qu'est-ce qui se fait actuellement sur le territoire à ce niveau ?
5. Autres commentaires pertinents pouvant aider la MRC à planifier ses actions pour les trois prochaines années.

Introduction

La MRC de Papineau, en collaboration avec plusieurs partenaires du territoire, souhaite établir une stratégie d'attraction et de rétention de main-d'œuvre afin d'aider les entreprises du territoire dans leurs défis à ce niveau. Pour ce faire, un portrait des besoins et de la réalité en matière d'emploi a été réalisé en 2019. Cependant, la pandémie est venue chambouler le processus en plus d'avoir plusieurs impacts sur l'économie et sur les entreprises de la MRC. Ce portrait a donc besoin d'être mis à jour en fonction de cette nouvelle réalité.

L'étude est menée par la firme Convergence, coopérative d'expertes conseils. Les données recueillies sont confidentielles et seront traitées de manière anonyme par Convergence selon les normes prescrites en recherche. Ces données permettront d'instaurer des mesures visant à améliorer la rétention et l'attraction de la main-d'œuvre sur le territoire de la MRC de Papineau. Votre participation à ce sondage est donc particulièrement importante.

En remplissant ce sondage, vous courez la chance de gagner un prix d'une valeur approximative de 150 \$.

Ce sondage doit être répondu d'un seul trait. Vous ne pourrez ni le sauvegarder ni y revenir. Il prend environ 15 minutes pour le remplir. La date limite pour répondre à ce sondage est le 15 octobre 2021.

Si vous avez besoin de plus d'informations ou d'aide pour remplir le sondage, n'hésitez pas à communiquer avec Stéphanie Otis, experte conseil chez Convergence et responsable de l'étude au 819.431.4391 ou par courrier électronique à l'adresse suivante: stephanie@convergence.coop.

PROFIL

* 1. Veuillez indiquer le nom de votre entreprise :

Note : Cette information restera confidentielle et sera utilisée dans l'unique but d'identifier les répondants afin de ne pas vous solliciter à nouveau par un autre moyen.

* 2. Veuillez sélectionner votre principal secteur d'activité :

- Commerce de détail
- Commerce de gros
- Communautaire
- Construction, réparation et rénovation
- Fabrication (Manufacture et usine)
- Finance et assurance
- Forêt, bois et papier
- Industrie de l'information et industrie culturelle
- Milieu de l'éducation et de la petite enfance
- Milieu municipal
- Restauration
- Services administratifs et services de soutien
- Services immobiliers
- Services professionnels, scientifiques et techniques
- Soins de santé et assistance sociale
- Tourisme et hébergement
- Transport
- Autre (veuillez préciser)

* 3. Veuillez identifier la municipalité où se situe votre siège social ou votre principal point de service sur le territoire de la MRC de Papineau. (cochez une seule réponse) :

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> Boileau | <input type="radio"/> Mulgrave et Derry |
| <input type="radio"/> Bowman | <input type="radio"/> Namur |
| <input type="radio"/> Chénéville | <input type="radio"/> Notre-Dame-de-Bonsecours |
| <input type="radio"/> Duhamel | <input type="radio"/> Notre-Dame-de-la-Paix |
| <input type="radio"/> Fassett | <input type="radio"/> Papineauville |
| <input type="radio"/> Lac Simon | <input type="radio"/> Plaisance |
| <input type="radio"/> Lac-des-Plages | <input type="radio"/> Ripon |
| <input type="radio"/> Lochaber | <input type="radio"/> Saint-André-Avellin |
| <input type="radio"/> Lochaber Ouest | <input type="radio"/> Saint-Émile-de-Suffolk |
| <input type="radio"/> Mayo | <input type="radio"/> Saint-Sixte |
| <input type="radio"/> Montebello | <input type="radio"/> Thurso |
| <input type="radio"/> Montpellier | <input type="radio"/> Val-des-Bois |

* 4. Combien de personnes sont à l'emploi de votre entreprise présentement (temps plein et partiel) :

- 1 à 5 employés
- 6 à 15 employés
- 16 à 30 employés
- 31 à 50 employés
- 51 à 100 employés
- Plus de 100 employés

RECRUTEMENT

* 5. Combien avez-vous de postes à combler présentement dans votre entreprise ?

6. Dans la dernière année, en moyenne, combien de temps vos postes étaient-ils affichés avant d'être comblés ?

- Moins de 30 jours
- 30 à 90 jours
- Plus de 90 jours

7. Quels types de poste sont à pourvoir dans votre entreprise ? (Vous pouvez cocher plusieurs cases)

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Aide-infirmier/aide-infirmière, aide-soignant/aide-soignante et préposé | <input type="checkbox"/> Enseignant/enseignante en formation professionnelle | <input type="checkbox"/> Ouvrier/ouvrière agricole |
| <input type="checkbox"/> Architecte | <input type="checkbox"/> Entrepreneur/entrepreneuse de services agricoles | <input type="checkbox"/> Pharmacien/pharmacienne |
| <input type="checkbox"/> Boucher et coupeur de viande/bouchère | <input type="checkbox"/> Gestionnaire des systèmes informatiques | <input type="checkbox"/> Préposé aux élèves handicapés |
| <input type="checkbox"/> Cassier/caissière | <input type="checkbox"/> Grutier/grutière | <input type="checkbox"/> Psychologue |
| <input type="checkbox"/> Chauffeur/Chauffeuse, camionneur/camionneuse | <input type="checkbox"/> Infirmier/infirmière | <input type="checkbox"/> Psychoéducateur |
| <input type="checkbox"/> Coiffeur/coiffeuse, esthéticienne | <input type="checkbox"/> Ingénieur/ingénieure en aérospatiale | <input type="checkbox"/> Sauveteur/sauveteuse, moniteur/monitrice de natation |
| <input type="checkbox"/> Commis aux services à la clientèle, commis à l'information | <input type="checkbox"/> Ingénieur/ingénieure et concepteur/conceptrice en logiciel | <input type="checkbox"/> Serveur/serveuse, aide de cuisine |
| <input type="checkbox"/> Concepteur/conceptrice et développeur/développeuse Web | <input type="checkbox"/> Inspecteur/inspectrice en construction | <input type="checkbox"/> Secrétaire et agent de bureau/agente de bureau |
| <input type="checkbox"/> Conducteur/conductrice de machines d'abattage d'arbres | <input type="checkbox"/> Manœuvre agricole | <input type="checkbox"/> Spécialiste des ventes techniques – commerce de gros |
| <input type="checkbox"/> Conseiller/conseillère d'orientation | <input type="checkbox"/> Mathématicien/mathématicienne, statisticien/statisticienne et actuaire | <input type="checkbox"/> Superviseur/superviseuse des ventes – commerce de détail |
| <input type="checkbox"/> Conseiller/conseillère en emploi | <input type="checkbox"/> Mécanicien/mécanicienne de chantier et mécanicien industriel/mécanicienne | <input type="checkbox"/> Technicien/technicienne en éducation spécialisée |
| <input type="checkbox"/> Conseiller/conseillère pédagogique | <input type="checkbox"/> Mécanicien/mécanicienne d'équipement lourd | <input type="checkbox"/> Technologue de laboratoires médicaux |
| <input type="checkbox"/> Cuisinier/cuisinière | <input type="checkbox"/> Mécanicien/mécanicienne en réfrigération et en climatisation | <input type="checkbox"/> Technologue en santé animale et technicien/technicienne vétérinaire |
| <input type="checkbox"/> Designer d'intérieur | <input type="checkbox"/> Médecin spécialiste | <input type="checkbox"/> Technologue et technicien/technicienne en architecture |
| <input type="checkbox"/> Diététiste et nutritionniste | <input type="checkbox"/> Monteur/monteuse de lignes et de câbles de télécommunications | <input type="checkbox"/> Vendeur/vendeuse et commis-vendeur/commis-vendeuse |
| <input type="checkbox"/> Enseignant/enseignante aux niveaux primaire et préscolaire | <input type="checkbox"/> Omnipraticien/omnipraticienne et médecin en médecine familiale | <input type="checkbox"/> Vérificateur/Vérificatrice et comptable |
- Autre (veuillez préciser)

* 8. Combien d'employé(s) comptez-vous embaucher d'ici 2 ans ?

9. Veuillez sélectionner les raisons d'embauche pour les 2 prochaines années (Vous pouvez cocher plusieurs cases) :

- Remplacement à la suite de départ à la retraite
- Croissance de l'entreprise/Création de nouveaux postes
- Roulement de personnel
- Remplacement de congé de maternité/congé de maladie
- Postes saisonniers
- Autre (veuillez préciser)

10. Quels sont vos plus grands défis face à la main-d'œuvre ? (Vous pouvez cocher plusieurs cases)

- Manque de candidat qualifié (formation/savoir)
- Manque de candidat expérimenté (expérience/savoir-faire)
- Manque de candidat compétent (savoir-être)
- Concurrence entre les employeurs
- Difficulté à maintenir le personnel en poste
- Contraintes budgétaires/salaires
- Nature du travail (saisonnier/temps partiel)
- Autre (veuillez préciser)

--

* 11. Existe-t-il un poste dédié à la gestion des ressources humaines dans votre entreprise ?

Oui

Non

TÉLÉTRAVAIL

* 12. Dans quelle mesure votre entreprise est ouverte au télétravail des employé.es ?

- Oui pour tous les employé.es
- Oui pour certains postes (ex. administratifs)
- Mon entreprise n'est pas ouverte au télétravail
- L'entreprise n'a pas encore une position par rapport au télétravail
- Ne s'applique pas à mon entreprise

* 13. Quels sont les freins au télétravail dans votre entreprise ? (Vous pouvez cocher plusieurs cases)

- Requier une présence physique
- L'équipement de l'entreprise est insuffisant ou inadéquat
- Manque de confiance envers les employés
- L'accès à distance aux données et outils
- La faible qualité du réseau Internet
- La sécurité et confidentialité des informations
- La préférence du personnel pour le travail au bureau
- Le manque de synergie/engagement de l'équipe de travail
- Ne s'applique pas
- Autre (veuillez préciser) :

* 14. Seriez-vous prêt à engager une personne d'une autre région pour travailler à distance en télétravail afin de combler l'une de vos postes ?

- Oui
- Non
- Ne sais pas
- Ne s'applique pas

VIRAGE NUMÉRIQUE

* 15. Est-ce que votre entreprise a amorcé la vente de service ou de produit en ligne pendant la pandémie ?

- Oui
- Non
- Fait avant la pandémie
- Ne s'applique pas

VIRAGE NUMÉRIQUE

* 16. Quelles difficultés vivez-vous avec la vente/l'offre de service en ligne ? (Vous pouvez cocher plusieurs cases)

- Difficulté à trouver des employés ayant des compétences numériques
- Manque de temps pour mettre à jour le site web
- Manque de connaissance/compétence pour la vente en ligne
- Manque de connaissance/compétence pour le service en ligne
- Manque de connaissance/compétence pour la promotion en ligne
- Difficulté à arrimer la reprise en présentiel et la continuité de l'offre en ligne
- Aucune difficulté

Avez-vous des commentaires par rapport à la vente/l'offre de service en ligne :

VIRAGE NUMÉRIQUE

* 17. Quels sont les freins au virage numérique de votre entreprise ? (Vous pouvez cocher plusieurs cases)

- Contraintes budgétaires
- Défis techniques
- Résistance des employé.es
- Contraintes liées aux données
- Culture de l'entreprise
- Manque de ressources internes
- Méconnaissance
- Manque d'accompagnement
- Autre (veuillez préciser)

ATTRACTIVITÉ

* 18. Qu'est-ce qui vous limite dans l'embauche d'une personne provenant d'une autre région ou d'un autre pays ? (Vous pouvez cocher plusieurs cases)

- Logement
- Transport
- Service Internet
- Accueil et intégration
- Éloignement de la ville
- Place en garderie
- Langue
- Délai administratif
- Coût liés à l'embauche
- Ne s'applique pas
- Autre (veuillez préciser)

BESOINS

* 19. Sur quels sujets avez-vous besoin d'aide pour relever vos défis en matière de main-d'œuvre ? (Vous pouvez cocher plusieurs cases)

- Développer sa marque employeur
- Entreprise 4.0 (transformation digitale)
- Satisfaction des employés
- Rétention des employés
- Stratégies de recrutement
- Motivation et mobilisation
- Intégration des employés
- Planification de la relève
- Accueil d'un employé immigrant
- Communication interculturelle
- Politique de RH
- Recrutement à l'international
- Mise en place de politique RH
- Ne s'applique pas

Autre (veuillez préciser) :

* 20. De quel **type de soutien** avez-vous besoin pour relever vos défis ciblés à la question précédente ? (Vous pouvez cocher plusieurs cases)

- Formation
- Accompagnement
- Autre (veuillez préciser) :

* 21. Êtes-vous en faveur d'adopter les pratiques suivantes au sein de votre entreprise ?

	Fortement en faveur	Plutôt en faveur	Plutôt contre	Fortement contre
Recrutement de personnes immigrantes (déjà établies)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recrutement à l'international	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recrutement de personnes judiciarisées	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recrutement de personnes avec limitations (physiques, mentales)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recrutement de personnes avec expérience (retraités)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recrutement des personnes de la génération des Milléniaux (18 à 34 ans)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Automatisation des processus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Partage des ressources humaines	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Virage au numérique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Réorganisation du travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mise en place d'un plan de carrière pour les employés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Amélioration de la satisfaction des employés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Autres pratiques mises en place (précisez) :

* 22. De quelle façon la MRC de Papineau peut-elle vous aider à relever vos défis de main-d'œuvre ? (Vous pouvez cocher plusieurs cases)

- Promouvoir les entreprises de la MRC
- Créer une plate-forme centralisée pour l'affichage des postes
- Promouvoir les services offerts aux employeurs
- Développer des programmes de formation adaptés à la réalité du territoire
- Offrir un service d'accompagnement en ressources humaines
- Promouvoir la MRC (pour vivre et travailler)
- Autre (veuillez préciser)

23. Avez-vous d'autres propositions qui pourraient aider votre entreprise à relever les défis de la pénurie de main-d'œuvre ?

* 24. Souhaitez-vous participer au tirage du prix d'une valeur approximative de 150 \$?

Oui

Non

*** 25. Veuillez entrer votre nom, adresse courriel et numéro de téléphone* :**

*** Ces informations seront utilisées seulement aux fins du tirage.**

Nom

Adresse courriel

Numéro de téléphone

Le sondage est terminé!

Merci de votre participation!

Vous n'avez qu'à appuyer sur le bouton Terminé pour nous faire parvenir vos réponses.

ANNEXE 2 – PORTRAIT DE LA MRC

Diagnostic des besoins et de la réalité du territoire en matière d'emploi et de main-d'œuvre

TERRITOIRE DE LA MRC DE PAPINEAU

11 NOVEMBRE 2021

1

Mandat

- Diagnostic actualisé des besoins et de la réalité du territoire
- Élaborer une stratégie d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre

2

Portrait de la MRC de Papineau

3

Population totale (2020)	23 733 hab.
0-19 ans	16,7 %
20-64 ans	56,4 %
65 ans et plus	26,8 %
Solde migratoire interrégional (2019-2020)	511 hab.
Travailleurs de 25-64 ans (2019)	7 916
Taux de travailleurs de 25-64 ans (2019)	68,9 %
Âge moyen de la population (2016)	47 ans
Revenu disponible par habitant (2019)	27 455 \$

Sources : http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/region_07/region_07_00.htm
 Statistique Canada, Profil du recensement, Recensement de 2016

4

Papineau	2016	2041
0-19	17,1 %	15,7 %
20-64	58,6 %	48,9 %
65+	24,3 %	35,4 %
Âge moyen	47 ans	51,2 ans

Source : Part des grands groupes d'âge et âge moyen de la population, scénario Référence (A)¹, MRC² de l'Outaouais, 2016 et 2041, Institut de la statistique du Québec, 17 octobre 2019

5

INDICE DE VITALITÉ ÉCONOMIQUE

MRC	Indice de vitalité économique (2018)	Quintile (2018)	Rang (à l'échelle du Qc/104) 2016
Papineau	-6,17848	Q4	77
La Vallée-de-la Gatineau	-13,65405	Q5	102
Pontiac	-11,60450	Q5	101
Gatineau	8,94300	Q1	12
Collines	13,30258	Q1	5

6

Population active totale âgée de 15 ans et plus selon l'industrie	10 380
Commerce de détail	11,51 %
Soins de santé et assistance sociale	10,79 %
Fabrication	10 %
Services d'hébergement et de restauration	9,73 %
Construction	9,2 %
Administration publique	8,77 %
Travailleur autonome	16,7 %

Source: Statistique Canada, Profil du recensement, Recensement de 2016

7

Scolarité	
Total - Plus haut certificat, diplôme ou grade pour la population âgée de 15 ans et plus, dans les ménages privés	19 365
Aucun certificat, diplôme ou grade	29,4 %
Diplôme d'études secondaires ou attestation d'équivalence	21,82 %
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	22,39 %
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement non universitaire	13,40 %
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	3,20 %
Certificat, diplôme ou grade universitaire au niveau du baccalauréat ou supérieur	9,83 %

Source: Statistique Canada, Profil du recensement, Recensement de 2016

8

Présentation des résultats - Rencontres

9

Défis liés à la main-d'œuvre

- Difficulté avec la rétention et l'attraction de la main-d'œuvre
- Manque d'informations des employeurs (immigrations)
- Manque de main-d'œuvre jeunesse (postes saisonniers)
- Manque de main-d'œuvre spécialisée
- Retard des entreprises (virage vers l'immigration)
- Réticence des employeurs (recrutement de la main d'œuvre immigrante)
- Peur de brûler les employés
- Accès à des postes supérieurs (non qualifié pour ce poste)

10

Défis liés à la main-d'œuvre

- Flatteries
- Compétitivité
- Beaucoup de mouvance
- Beaucoup d'argent dépensé en insertion professionnelle et accompagnement
- Style de gestion pas adapté aux nouvelles générations
- Beaucoup de très petites entreprises avec peu ou pas de possibilité d'avancement
- Poste difficile à combler (Secteur des services)

11

Modifications apportées par la pandémie

- Amplification du problème (retraite, PCU, etc.)
- Fermeture des frontières = frein à l'immigration
- Difficulté à combler des postes
- Les retraités se sont retirés du marché du travail
- Plus grande conscientisation des employeurs
- Télétravail
- Ouverture d'esprit des employeurs (autres méthodes, immigration, etc.)
- Perdu des employés pour le fédéral (télétravail)

12

Modifications apportées par la pandémie

- Migration vers les milieux ruraux (télétravail)
- Amplification du problème pour le secteur des services
- Déplacements interdits
- Empêcher d'être présent sur les sites d'établissement scolaires
- Empêcher de promouvoir nos emplois dans les salons d'emplois de la région.
- Limitation de l'accueil et intégration des nouveaux employés.
- Défi de gérer les ressources humaines (télétravail)
- Adaptation des règles administratives et des politiques pour le télétravail

13

Enjeux identifiés par les partenaires

- Logement
- Places dans les écoles et garderies
- Internet haute vitesse
- Distance avec les grands centres
- Taux de réussite scolaire
- Population vieillissante
- Transport
- Grand nombre de municipalités sur le territoire (2 Vallées, 2 réalités)

14

Enjeux identifiés par les partenaires

- Fermeture et méfiance
- Manque de services
- Manque au niveau des infrastructures
- Manque de densité de population
- Méconnaissance des services par les employeurs
- Manque d'incitatifs
- Manque de concertation face à la problématique
- Très peu de CFP pour promouvoir les emplois

15

Actions sur le territoire

- Relance Papineau
- Services Québec (plus de fonds)
- Actions Entreprises Québec (2 employés)
- SITO Mobile
- Salon de l'emploi virtuel
- Place-aux-jeunes
- Accompagnement pour la marque employeur : SADC
- Comités multisectoriels
- Ressource en immigration (CJEP)

16

Actions sur le territoire

- Site d'emploi PAJ
- Présence dans les salons de l'emploi
- Partenariat CJE-CISS de l'Outaouais
- PAC : attraction et aide à l'établissement des familles immigrantes à reprendre les terres agricoles
- Entente PASI-CJEP : programme d'accompagnement et soutien à l'intégration
- Représentante MIFI à Papineauville
- Site d'attractivité n'existe plus

17

Autres

- Momentum Télétravail
- Important : mobiliser les partenaires
- Planification de la MRC avec les acteurs principaux
- Être à l'écoute et soutenir les entreprises
- Mise en action de la stratégie
- Site Internet pour l'attractivité
- Impartition des RH, partage de ressources RH
- Moins travailler en silo

18

Autres

- Manque une politique d'immigration
- Manque de service pour trouver un logement
- Sensibilisation de la population (personnes immigrantes)
- Concertation : inclure les entreprises
- Présentations étudiants/finissants
- Création d'une table de concertation
- Présentations aux entreprises et aux acteurs de développement économique (1-2 fois /an)
- Développer l'offre de logements
- Transport collectif offert par les entreprises

19

Présentation des résultats - Sondage

20

Méthodologie

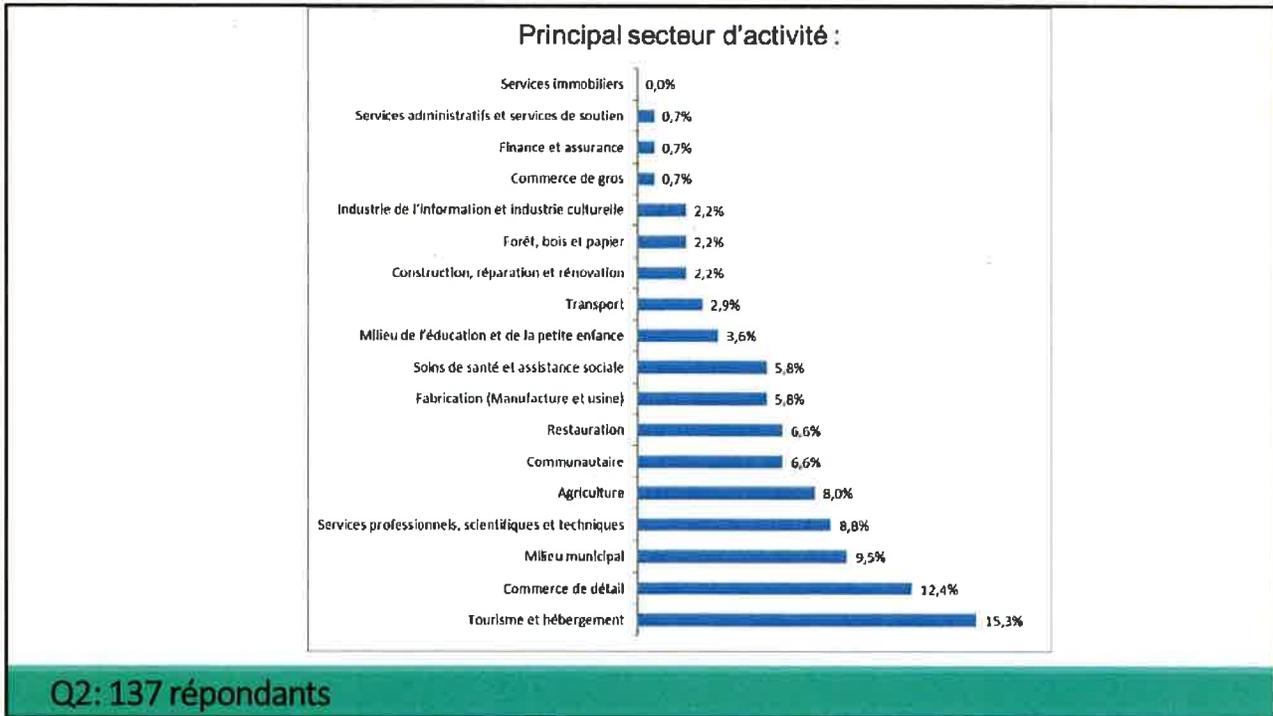
- Cible : Entreprises de la MRC de Papineau
- Méthode : sondage en ligne
- Date : 8 septembre au 15 octobre 2021

21

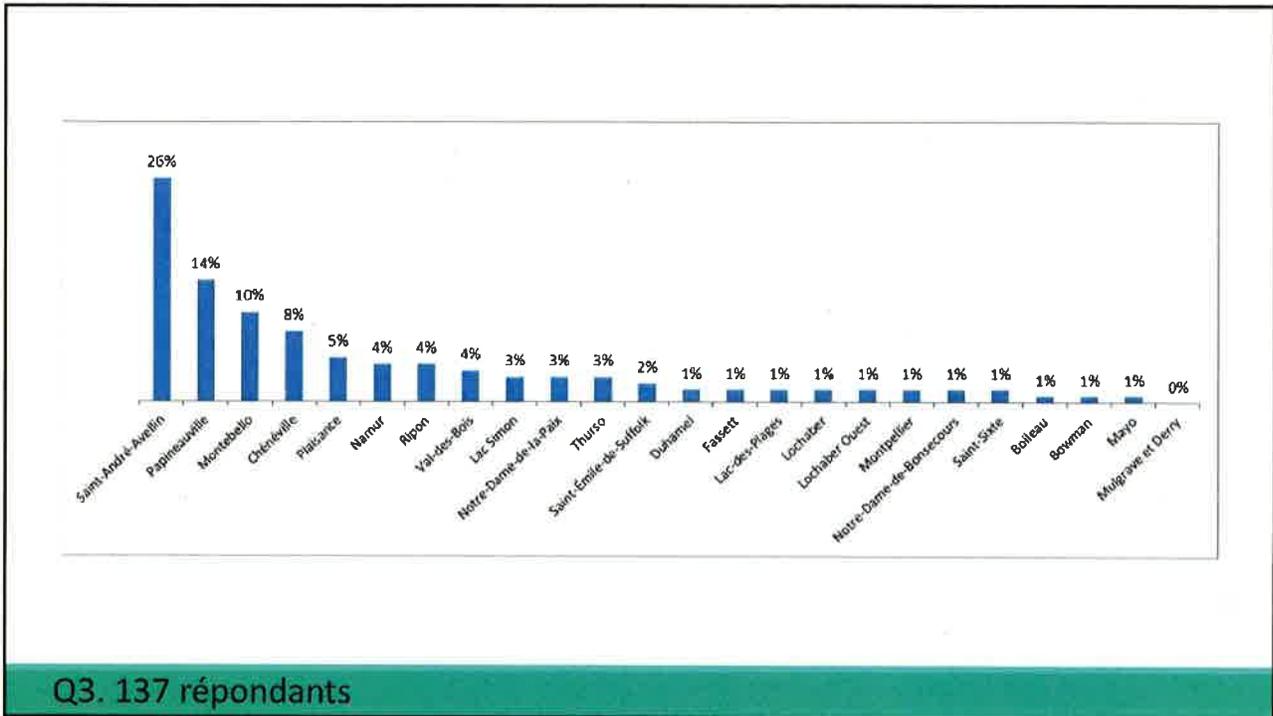
Profil des répondants

- 137 répondants
- Base de 654 entreprises
- 21 %
- 2019 : 14,22 %

22

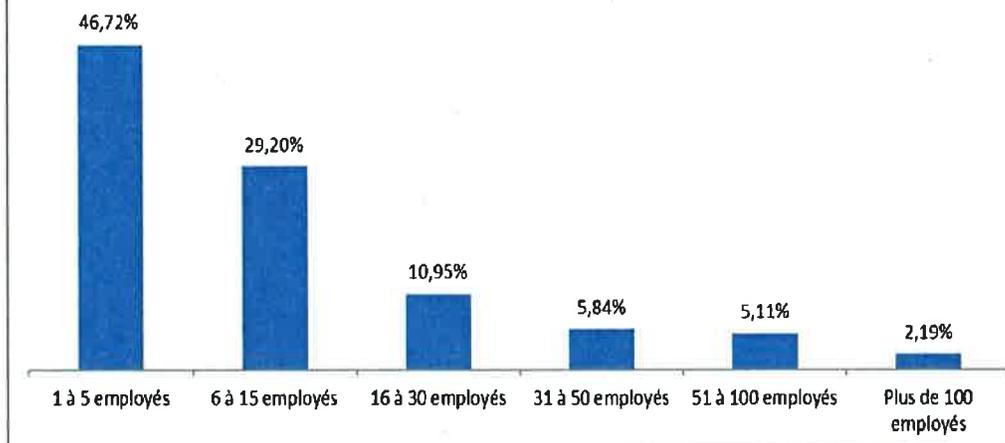


23



24

Combien de personnes sont à l'emploi de votre entreprise présentement (temps plein et partiel) ?



Q4. 137 répondants

25

Q5. Combien avez-vous de postes à combler présentement dans votre entreprise ?

	Aucun		1 à 5 employés		6 à 15 employés		16 à 30 employés		31 à 50 employés		51 à 100 employés		Plus de 100 employés		TOTAL	
	2019	2021	2019	2021	2019	2021	2019	2021	2019	2021	2019	2021	2019	2021	2019	2021
n :	26	50	28	64	26	40	17	15	10	8	4	7	6	3	91	137
Total (postes à combler) :	0	0	28	38	44	83	20	39	34	18	21	43	92	66	239	287
Moyenne (postes à combler) :			1,0	0,5	1,7	2,0	1,2	2,6	3,4	2,3	5,3	6,0	15,3	22,0	2,6	2

26

Secteur	Poste à combler 2019	Poste à combler 2021
Soins de santé et assistance sociale	60	12
Tourisme et hébergement	48	82
Fabrication	21	23
Milieu municipal	20	9
Construction, réparation et rénovation	15	11
Agriculture	15	12
Restauration	10	31
Commerce de détail	10	35
Communautaire	8	10
Milieu de l'éducation et de la petite enfance	8	18
Services professionnels, scientifiques et techniques	8	26
Finance et assurance	5	0
Forêt, bois et papier	4	3
Industrie de l'information et industrie culturelle	4	1
Transport	2	7
Services administratifs et services de soutien	1	1

27

Q6. Dans la dernière année, en moyenne, combien de temps vos postes étaient-ils affichés avant d'être comblés ?

	2019	2021
n	85	130
Moins de 30 jours	42,35 %	41,54 %
30 à 90 jours	44,71 %	32,31 %
Plus de 90 jours	12,94 %	26,15 %

28

Q7. Quels types de poste sont à pourvoir dans votre entreprise ?

Poste à combler	2019	2021
n	85	125
Serveur/serveuse, aide de cuisine	8 %	16,00%
Cuisinier/cuisinière	11 %	14,40%
Commis aux services à la clientèle, commis à l'information	13 %	13,60%
Chauffeur/Chauffeuse, camionneur/camionneuse	12 %	9,60%
Secrétaire et agent de bureau/agente de bureau	15 %	8,80%
Ouvrier/ouvrière agricole	9 %	8,00%
Cassier/caissière	8 %	7,20%
Vendeur/vendeuse et commis-vendeur/commis-vendeuse	7 %	5,60%
Aide-infirmier/aide-infirmière, aide-soignant/aide-soignante et préposé	2 %	4,80%
Directeur/Gestionnaire	--	4,80%
Journalier	2 %	4,80%

29

Q8. Combien d'employé(s) comptez-vous embaucher d'ici 2 ans ?

	2019	2021
n	87	132
Total (postes à combler) :	1 107	802
Moyenne (postes à combler) :	4,4	4,2
Estimation	2 878	2247

30

Q9. Veuillez sélectionner les raisons d'embauche pour les 2 prochaines années

	2019	2021
n	87	126
Roulement de personnel	63,22 %	53,97%
Croissance de l'entreprise/Création de nouveaux postes	52,87%	52,38%
Postes saisonniers	8,05 %	36,51%
Remplacement à la suite de départ à la retraite	40,23 %	34,92%
Remplacement de congé de maternité/congé de maladie	1,3 %	10,32%
Autre (veuillez préciser)	--	7,14%

31

Q10. Quels sont vos plus grands défis face à la main-d'œuvre ?

	2019	2021
n	87	126
Difficulté à maintenir le personnel en poste	30 %	21%
Concurrence entre les employeurs	31 %	24%
Contraintes budgétaires/salaires	8 %	32%
Nature du travail (saisonnier/temps partiel)	9 %	37%
Manque de candidat compétent (savoir-être)	51 %	38%
Manque de candidat expérimenté (expérience/savoir-faire)	62 %	47%
Manque de candidat qualifié (formation/savoir)	55 %	48%
Autre (veuillez préciser)	2 %	16%

32

Autres défis :

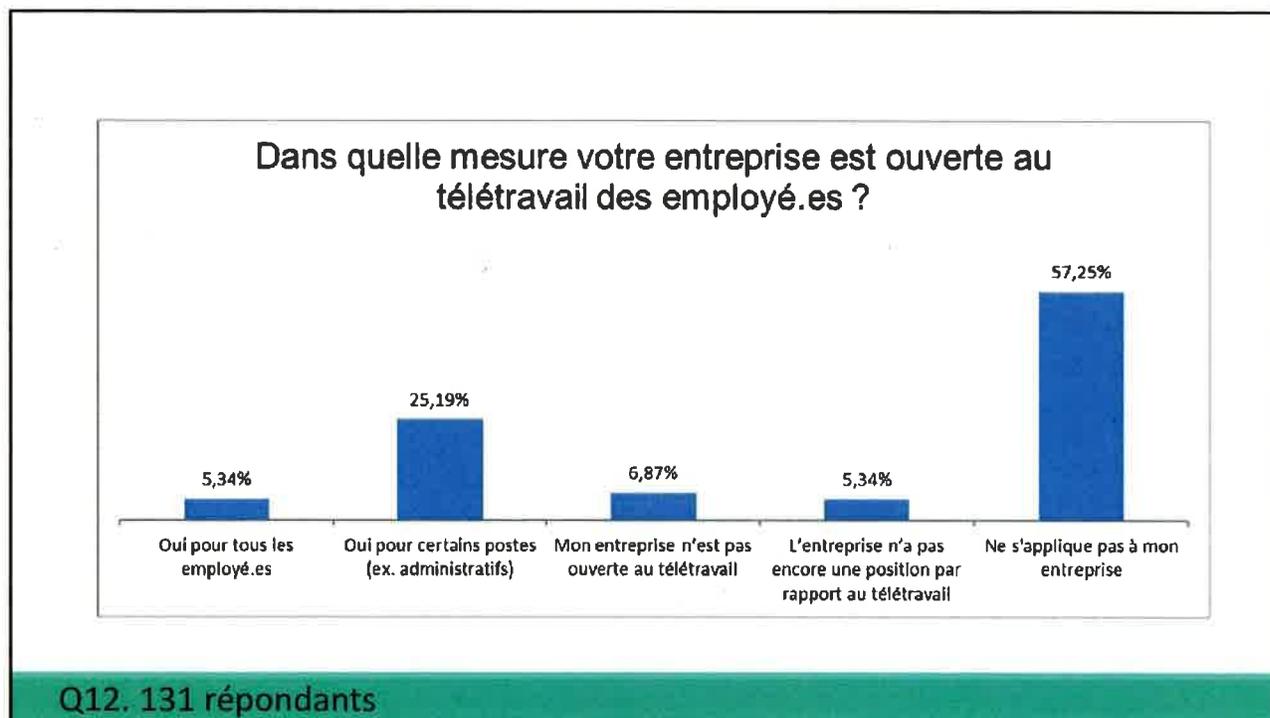
- PCU
- Région éloignée
- Hébergement
- Travail de soir et les fins de semaines, quart de travail
- Manque de main-d'œuvre
- Candidat refusant la vaccination
- Exigences démesurées du MSSS

33

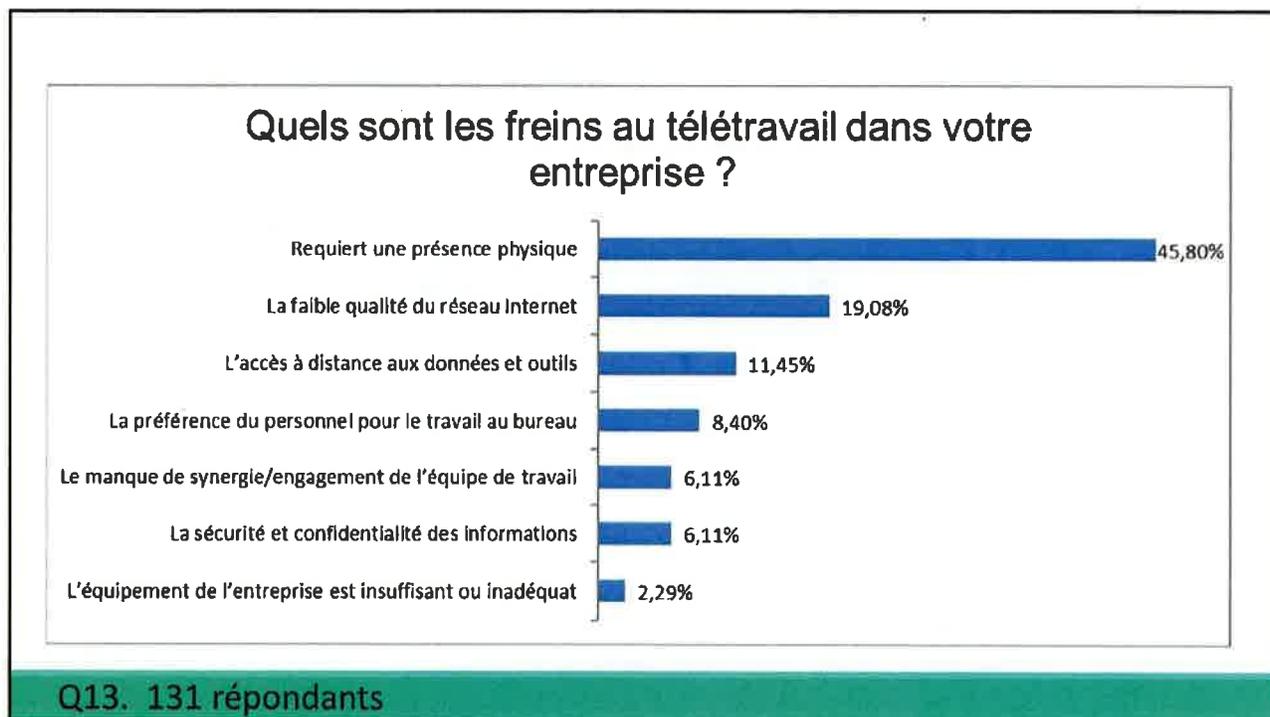
Q11. Existe-t-il un poste dédié à la gestion des ressources humaines dans votre entreprise ?

	2019	2021
n	87	132
Oui	28 %	30%
Non	72 %	70%

34

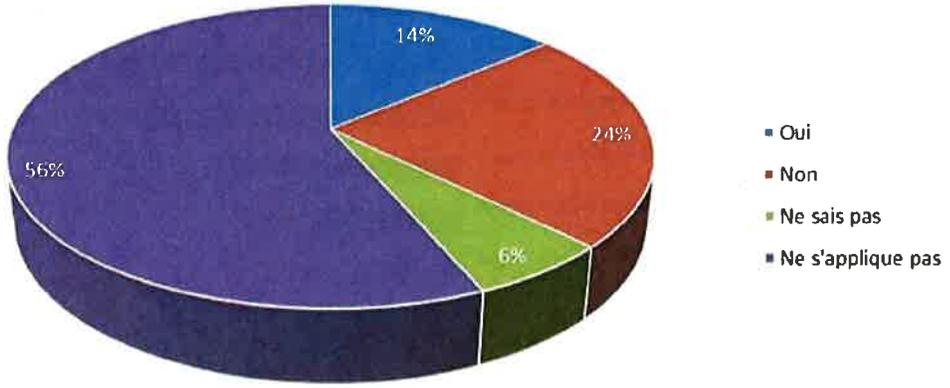


35



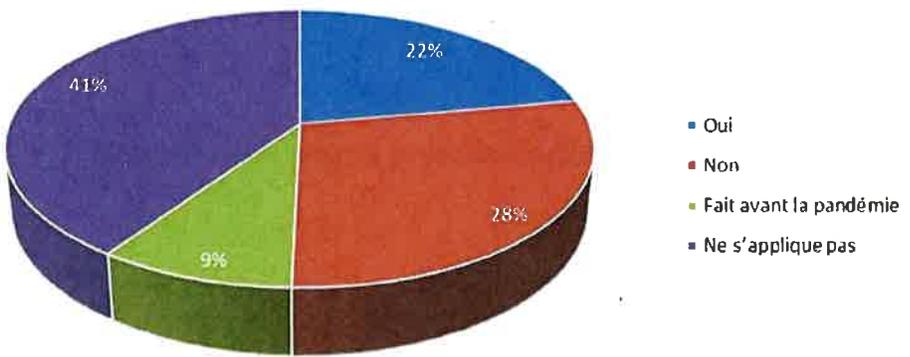
36

Seriez-vous prêt à engager une personne d'une autre région ?



Q14. 131 répondants

Vente de service ou de produit en ligne pendant la pandémie ?



Q15. 131 répondants

Difficultés avec la vente/l'offre de service en ligne



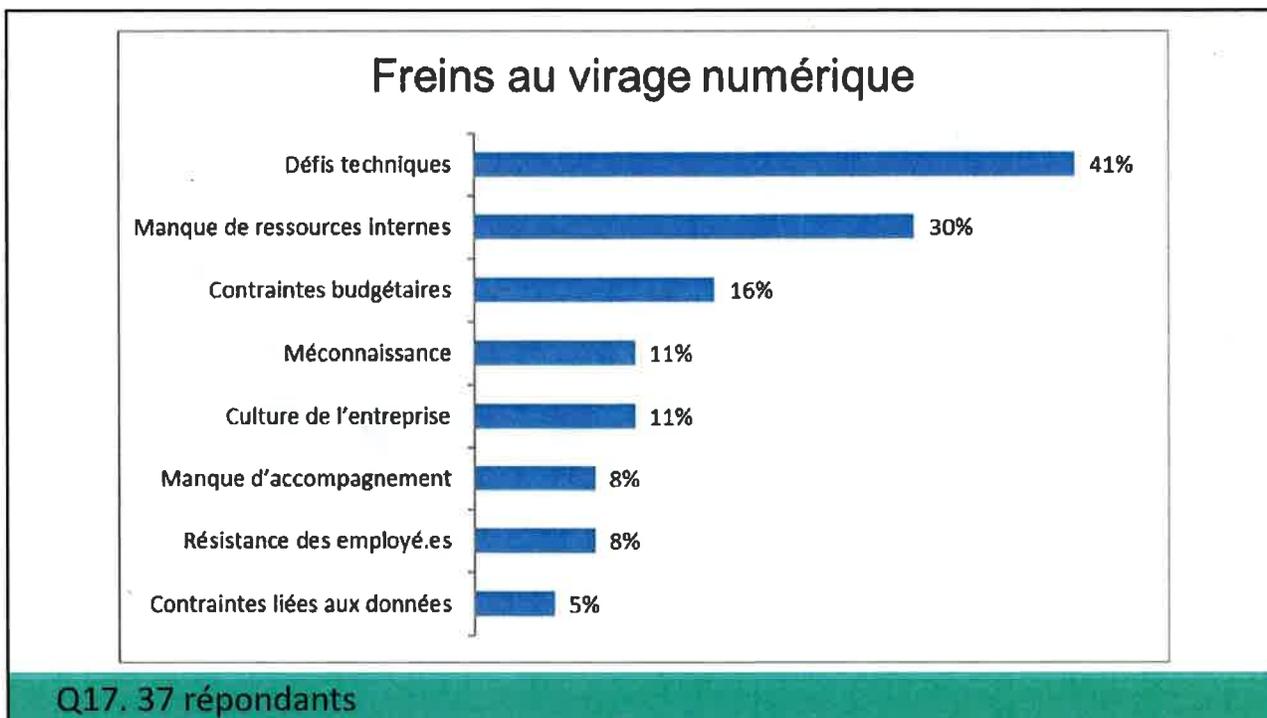
Q16. 29 répondants

39

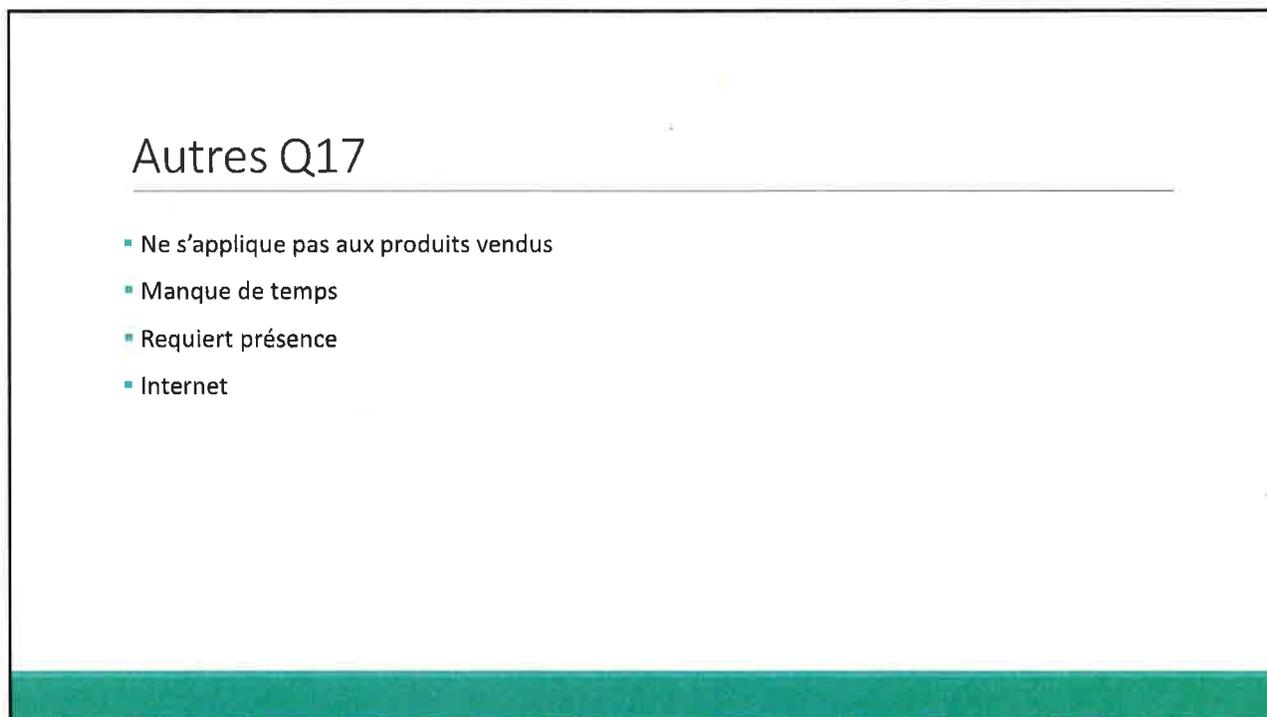
Autres Q16

- Gestion des stocks en ligne
- Difficulté à rejoindre clientèle (télétravail)
- Internet
- Juste possibilité de vendre les produits dérivés ou certificat cadeau (ex. bières)

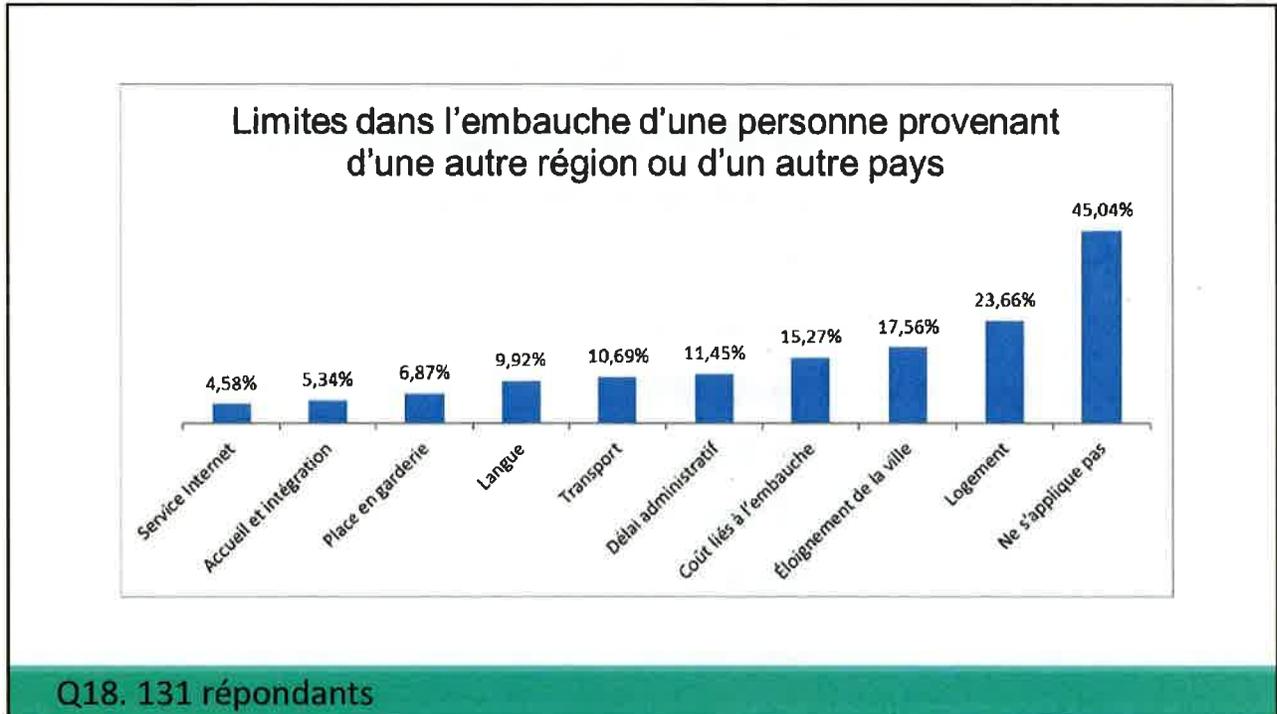
40



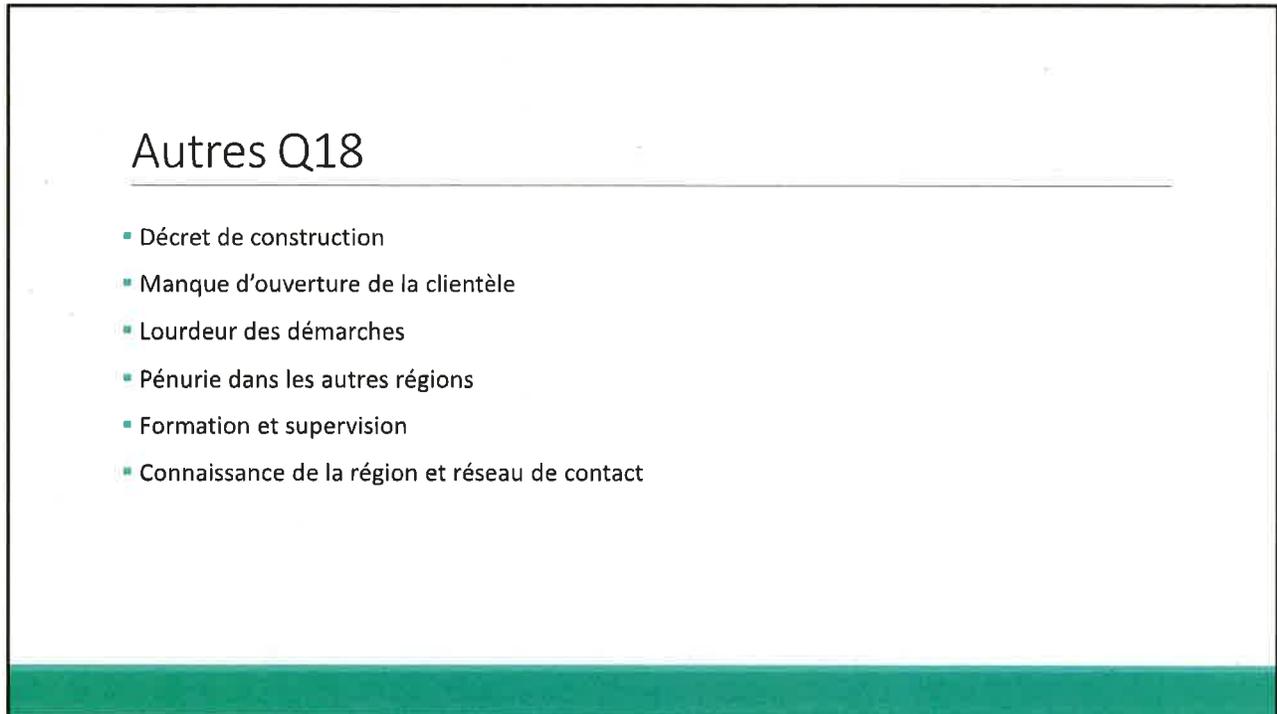
41



42

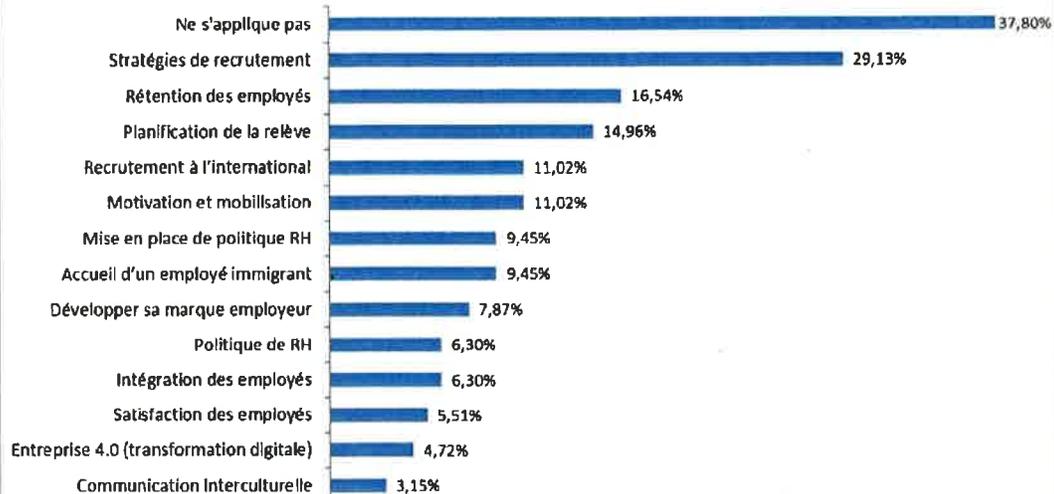


43



44

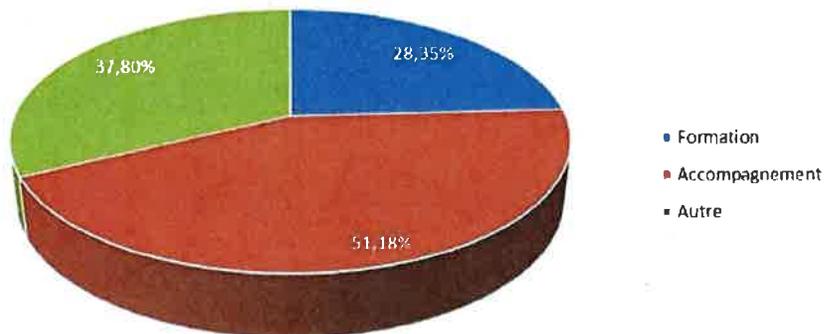
Sujets d'aide pour relever les défis en matière de main-d'œuvre



Q19. 127 répondants

45

Type de soutien pour relever les défis en matière de main-d'œuvre



Q20. 127 répondants

46

Autres Q20:

- Subventions salariales pour offrir de meilleurs salaires
- Assistance pour l'immigration et l'intégration
- Plus d'endroits pour afficher postes vacants
- Firme ou expertise spécialisée dans le domaine
- Valorisation des professions

47

	Fortement en faveur	Plutôt en faveur	Plutôt contre	Fortement contre
Recrutement de personnes judiciarisées	6%	39%	37%	18%
Recrutement de personnes avec limitations (physiques, mentales)	16%	43%	29%	12%
Automatisation des processus	21%	45%	18%	16%
Recrutement à l'international	27%	30%	33%	10%
Virage au numérique	29%	45%	15%	11%
Mise en place d'un plan de carrière pour les employés	25%	56%	13%	6%
Réorganisation du travail	25%	57%	14%	4%
Partage des ressources humaines	31%	45%	19%	5%
Recrutement de personnes avec expérience (retraités)	43%	47%	6%	4%
Recrutement de personnes immigrantes (déjà établies)	47%	41%	6%	6%
Recrutement des personnes de la génération des Milléniaux (18 à 34 ans)	55%	42%	3%	1%
Amélioration de la satisfaction des employés	59%	39%	1%	1%

Q21. 118 répondants

48

2019 : Êtes-vous prêt à adopter les pratiques suivantes ?

Pratique	Oui
Recrutement des personnes de la génération des Milléniaux (18 à 34 ans)	98%
Amélioration de la satisfaction des employés	90%
Recrutement de personnes avec expérience (retraités)	86%
Réorganisation du travail	84%
Recrutement de personnes immigrantes	81%
Virage au numérique	78%
Partage des ressources humaines	65%
Mise en place d'un plan de carrière pour les employés	64%
Recrutement de personnes avec limitations (physiques, mentales)	56%
Automatisation des processus	56%
Recrutement à l'international	43%
Recrutement de personnes judiciairisées	32%

Q21.

49

Q22 : De quelle façon la MRC de Papineau peut-elle vous aider à relever vos défis de main-d'œuvre ?

	2019	2021
n	80	116
Créer une plate-forme centralisée pour l'affichage des postes	74%	70 %
Promouvoir les services offerts aux employeurs	69%	43 %
Promouvoir les entreprises de la MRC	61%	53 %
Développer des programmes de formation adaptés à la réalité du territoire	60%	43 %
Offrir un service d'accompagnement en ressources humaines	48%	32 %
Autre	5%	8 %
Promouvoir la MRC (pour vivre et travailler)	1%	61 %

50

Autres Q22

- Développer la région
- Message envers les municipalités afin d'éviter la surenchère de nos employés
- Subvention salariale
- Aider à l'établissement de réfugiés ou immigrants
- Augmenter l'offre de logement
- Offrir une formation sur le droit du travail en télétravail et en situation COVID-19 (passeport vaccinal)
- Travailler davantage avec les autres organismes sur place, au lieu de travailler en silo..

51

Q.23 Avez-vous d'autres propositions qui pourraient aider votre entreprise à relever les défis de la pénurie de main-d'œuvre ?

- Logements abordables
- Offrir des formations selon besoins en main-d'œuvre (DEP ou DEC)
- Être plus attractifs (ex : carte de gym)
- Programme de mentorat
- Fermeture des entreprises non essentielles le dimanche
- Assouplissement des règles pour les travailleurs étrangers
- Subventions salariales (aînés, nouveaux arrivants, employés, etc.)

Q23. 37 répondants

52

Q.23 Avez-vous d'autres propositions qui pourraient aider votre entreprise à relever les défis de la pénurie de main-d'œuvre ?

- Modification du zonage agricole (Construction de maisons unifamiliales)
- Internet (Automatisation)
- Événement local annuel
- Mettre à contribution les organismes + firmes privées
- Banque de candidats

Q23. 37 répondants

