

**Étude concertée en développement
économique auprès des entreprises du
territoire de la MRC de Papineau**

Rapport présenté à...

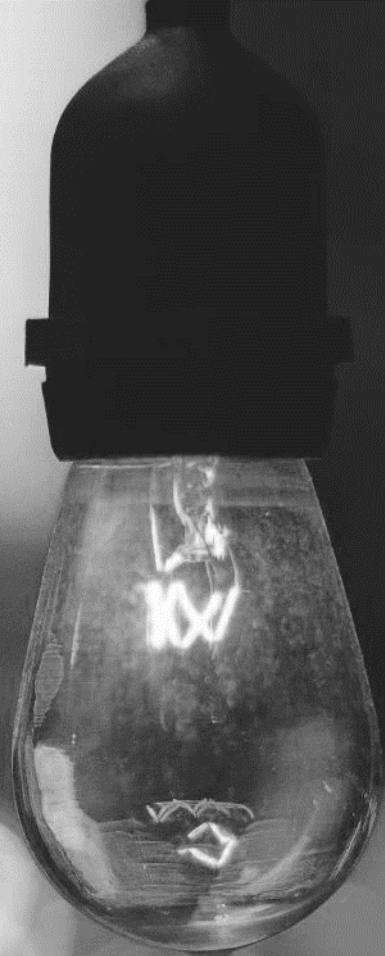


Juillet 2026

Table des matières

Sommaire exécutif	3
Objectifs et méthodologie	8
Résultats détaillés	
1. Profil des entreprises	14
2. Profil des emplois	17
3. Prévisions en matière d'emploi	28
4. Recrutement de la main-d'œuvre	35
5. Formation de la main-d'œuvre	38
6. Enjeux et défis	45
7. Portrait technologique	49
8. Besoins en accompagnement et en financement	53
9. Profil des propriétaires et relève de la direction	57
Annexe – Questionnaire	61

Sommaire exécutif



Faits saillants (1/3)

Objectifs et méthodologie

- ▶ La SADC Papineau-Collines, la MRC Papineau et Services Québec ont mandaté BIP Recherche pour dresser le portrait des entreprises du territoire, de leur main-d'œuvre et de leurs besoins à un horizon de trois ans.
- ▶ Collecte mixte téléphonique et en ligne du 27 avril au 21 juin 2026. 130 répondants ont été sondés, pour un taux de réponse de 29,3 %.

Profil des entreprises

- ▶ Les secteurs primaire et secondaire représentent respectivement 15 % et 24 % de l'échantillon, tandis que 61 % des entreprises répondantes œuvrent dans le secteur tertiaire.
- ▶ **Principalement des petites entreprises : 92 % des entreprises sondées ont moins de 50 employés.** 34 % sont d'ailleurs de très petites entreprise (TPE) avec moins de 5 employés; et près de la moitié des entreprises (43 %) dépassent 1 M\$ de chiffre d'affaires.

Profil des emplois

- ▶ **On compte en moyenne 17,6 employés par entreprise, dont près des deux-tiers (65 %) sont des employés permanents à temps plein.** Les entreprises ont un recours limité aux employés permanents à temps partiel ainsi qu'aux employés temporaires/saisonniers (ce sont respectivement 42 % et 60 % des entreprises qui n'en emploient pas).
- ▶ **Le nombre d'employés est généralement plus élevé parmi les entreprises du secteur tertiaire (20,4) comparativement aux entreprises des secteurs secondaire (13,5) et primaire (13,1).**
- ▶ **La main-d'œuvre semble normalement distribuée parmi les différentes tranches d'âge** (37,5 % ont moins de 35 ans, 36,7 % ont entre 35 et 54 ans, 26,0 % ont 55 ans et plus). **Plus de la moitié des employés disposent de moins de 6 ans d'ancienneté (53,7 %) dans leur entreprise et occupent des emplois peu ou non qualifiés (60,2 %).**

Faits saillants (2/3)

Prévisions en matière d'emploi

- ▶ **Plus de neuf entreprises sur dix ne prévoient pas d'abolir d'emplois au cours des trois prochaines années.** Dans l'ensemble, les coupures seront minimales puisqu'elles représenteront moins de 1% des employés chaque année.
- ▶ **La moitié des entreprises estiment qu'elles auront au moins un poste à combler lors de chacune des trois prochaines années.** Les emplois à combler dans les prochaines années représenteront **14 % à 16 % des emplois actuels dans les entreprises de la région.**
- ▶ **Les principaux moteurs pour combler des emplois seront la croissance anticipée des activités de l'entreprise (60 %) et le remplacement d'employés qui quitteront l'entreprise (46 %).**

Recrutement de la main-d'œuvre

- ▶ **Seule stratégie majoritaire : embaucher des travailleurs issus de l'immigration (56 %),** devant les jeunes décrocheurs (45 %) et les travailleurs moins qualifiés que souhaité (40 %).

Formation de la main-d'œuvre

- ▶ **Les besoins en formation sont variés :** aucun des domaines présentés ne regroupe plus du quart des réponses des entreprises sondées. Par ailleurs, une entreprise sur quatre (25 %) a indiqué ne pas avoir besoin de recevoir de formation.
- ▶ **Les principales approches de formation privilégiées par les entreprises sont l'apprentissage en milieu de travail** (directement en entreprise) **et la formation en présentiel** (en salle, avec formateur).
- ▶ **Les principaux freins à la formation des employés** sont le manque de temps (31 %), la difficulté à libérer des employés pendant les heures de travail (28 %), **les coûts de formation jugés trop élevés (26 %)** et la difficulté d'accès à la formation (23 %).

Faits saillants (3/3)

Enjeux et défis

- ▶ **Défis dominants : recruter une main-d'œuvre qualifiée, fiable et compétente (42 %) et la situation économique (inflation et coûts de la vie et des matériaux; 39 %),** loin devant les autres défis mentionnés.

Portrait technologique

- ▶ Près des deux-tiers des entreprises (64 %) se situent dans la moyenne technologique de leur secteur; 18 % s'estiment en retard.
- ▶ L'adoption de nouvelles technologies vise principalement à améliorer la qualité des services (52 %) et la productivité (34 %).
- ▶ **Le principal obstacle : le coût d'acquisition ou d'implantation (48 %),** loin devant le manque de temps (18 %) et d'expertise (18 %).

Besoins en accompagnement et en financement

- ▶ Les besoins en accompagnement se manifestent principalement en stratégie et développement des affaires (45 %), **en recherche de financement (44 %)** et en marketing numérique (44 %), surtout dans les secteurs primaire et secondaire.
- ▶ Par ailleurs, **près de la moitié des entreprises (45 %) anticipent un besoin de financement d'ici trois ans,** notamment pour faire l'acquisition d'équipements ou de technologies (63 %), améliorer leurs locaux (54 %) et alimenter la croissance de leurs activités (49 %).
- ▶ **Manifestation concrète de ces besoins : 42 % ont accepté d'être recontactés par la SADC Papineau-Collines pour en discuter.**

Profil des propriétaires et relève de la direction

- ▶ Propriétaires de 51 ans en moyenne; une majorité d'hommes (59 %); entreprise fondée (40 %), acquise (34 %) ou reprise en cadre familial (26 %), détenue depuis 14 ans en moyenne.
- ▶ **Un propriétaire sur quatre (27 %) prévoit partir d'ici cinq ans (surtout les 55 ans et plus, 53 %).** La moitié d'entre eux (50 %) envisagent une vente et 40 % prévoient de la léguer à une relève. Mais la majorité (56 %) n'ont pas encore prévu de plan de transfert à ces fins.

Implications et pistes d'action

1. Attirer et qualifier la main-d'œuvre

- ▶ Recruter une main-d'œuvre qualifiée est le défi n°1 (42 %) et une entreprise sur deux aura des postes à combler ces trois prochaines années.
- ▶ **Actions** : Planifier les besoins, élargir les bassins de recrutement (l'immigration est la seule stratégie majoritaire) et soutenir l'intégration.

2. Rapprocher la formation du milieu de travail

- ▶ Besoins de formation dispersés; freins dominants : le temps (31 %), la libération des employés (28 %) et les coûts (26 %).
- ▶ **Actions** : Offrir des formations courtes, en entreprise (l'approche privilégiée), à horaires souples et soutenues financièrement.

3. Soutenir la modernisation technologique

- ▶ Le coût est le principal frein (48 %) et 18 % des entreprises se disent en retard (42 % en fabrication), alors que la technologie vise à améliorer la qualité des services (52 %) et la productivité (34 %).
- ▶ **Actions** : Faire connaître et bonifier les aides à l'investissement technologique, en ciblant les secteurs qui en ont le plus besoin.

4. Faciliter le financement et l'accompagnement

- ▶ 45 % des entreprises anticipent un besoin de financement d'ici trois ans (équipements 63 %, locaux 54 %, croissance 49 %) et souhaitent de l'accompagnement (stratégie 45 %, financement 44 %, marketing numérique 44 %).
- ▶ **Actions** : Donner suite aux 42 % de répondants ayant accepté d'être recontactés et offrir un accompagnement intégré.

5. Préparer la relève et la pérennité

- ▶ 27 % des propriétaires prévoient partir d'ici cinq ans (53 % chez les 55 ans et plus) et 56 % n'ont pas encore de plan de transfert.
- ▶ **Actions** : Renforcer l'accompagnement à la relève et au transfert (repérage, mise en relation, etc.) en priorisant les 55 ans et plus sans plan.

Objectifs et méthodologie



Objectifs et méthodologie (1/6)

OBJECTIFS

La SADC Papineau-Collines, la MRC de Papineau et Services Québec ont mandaté BIP Recherche afin de réaliser une enquête auprès des entreprises œuvrant sur le territoire de la MRC de Papineau. Cette enquête vise à documenter le portrait actuel des entreprises, de leur main d'œuvre, ainsi que leurs besoins à venir dans un horizon de trois ans.

Cette étude doit, en l'occurrence, permettre de produire un portrait des entreprises du territoire en ce qui a trait :

- ▶ Au profil des entreprises et des emplois;
- ▶ Aux besoins actuels et futurs en matière de main-d'œuvre;
- ▶ Aux enjeux de recrutement, de rétention et de formation;
- ▶ Aux principaux défis auxquels font face les entreprises;
- ▶ Au profil technologique des entreprises;
- ▶ Aux besoins en accompagnement et en financement des entreprises du territoire de la MRC de Papineau;
- ▶ Au profil des propriétaires et la situation de la relève entrepreneuriale.

Elle doit aussi permettre de doter les organismes partenaires d'un outil d'aide à la décision, permettant de mieux comprendre les réalités des entreprises du territoire, d'identifier des priorités d'intervention et de soutenir la mise en œuvre d'actions concertées, adaptées aux besoins actuels et à venir du milieu entrepreneurial.

Objectifs et méthodologie (2/6)

ENTREPRISES ET PERSONNES VISÉES PAR L'ÉTUDE

Afin de participer à l'étude, les entreprises devaient respecter les critères d'admissibilité suivants :

- ▶ Avoir au moins un établissement situé sur le territoire de la MRC de Papineau;
- ▶ Avoir au moins un employé salarié, qu'il soit à temps plein, à temps partiel ou saisonnier;
- ▶ Ne pas opérer dans l'un des secteurs d'activité suivants :
 - Santé publique (CLSC, CHSLD, CIUSSS, etc.)
 - Éducation publique (Centre de services scolaires, etc.)
 - Administrations publiques (ministères, etc.)
 - Organismes communautaires, à l'exception des entreprises d'économie sociale ayant des activités marchandes (OBNL, etc.)

De plus, la personne visée par l'étude était en priorité le propriétaire/co-propriétaire de l'entreprise. Si cette personne n'était pas disponible ou intéressée à participer à l'étude, le sondage était alors administré auprès d'un autre gestionnaire de l'entreprise qualifié, tel que le responsable des ressources humaines.

Précisons que, dans le cas des entreprises possédant également des établissements localisés à l'extérieur de la MRC de Papineau, l'étude exclut les données de ces établissements.

ÉCHANTILLON

L'échantillon d'entreprises à contacter a été constitué à partir de trois sources :

- ▶ Une liste d'entreprises achetée par BIP Recherche à son fournisseur (la firme Data Axle Canada, autrefois Info Canada);
- ▶ Une liste d'entreprises fournie par la MRC Papineau;
- ▶ Une liste d'entreprises fournie par Services Québec.

Une fois les doublons identifiés et retirés, l'échantillon total d'entreprises à contacter comprenait 1 033 noms d'entreprises théoriquement établies sur le territoire de la MRC de Papineau.

Objectifs et méthodologie (3/6)

QUESTIONNAIRE

Le questionnaire a été conçu conjointement par la SADC Papineau-Collines, la MRC de Papineau, Services Québec et BIP Recherche.

Une première version du questionnaire a été pré-testée la semaine du 20 avril et a permis de constater que le temps de complétion du questionnaire était de 40 minutes. Des ajustements ont alors été apportés en vue de ramener le temps de complétion du questionnaire à proximité de l'entente initiale (18 à 20 minutes), tout en visant à maximiser la collecte des informations centrales de l'étude.

Le temps de complétion de la version finale du questionnaire était de 27 minutes au téléphone et 17 minutes en ligne.

Le questionnaire était disponible en français ou en anglais, selon la préférence du répondant.

La version finale du questionnaire est présentée en annexe.

MÉTHODE DE COLLECTE DES DONNÉES

Plusieurs stratégies ont été déployées en vue de maximiser la participation à l'étude :

- ▶ Avant le début de la collecte, la SADC Papineau-Collines et la MRC de Papineau ont fait la promotion du sondage auprès des entreprises du territoire de la MRC de Papineau.
- ▶ BIP Recherche a fait appel à une méthodologie mixte téléphonique/en ligne. Toutes les entreprises du territoire ont d'abord été contactés par téléphone. Les répondants éligibles et acceptant de participer avaient le choix de répondre par téléphone ou en ligne. Pour les personnes ayant choisi de répondre en ligne, un courriel d'invitation (comportant un lien permettant d'accéder au sondage) leur a été envoyé. Une relance téléphonique a été effectuée une semaine après l'envoi du lien auprès des personnes n'ayant pas retourné le questionnaire rempli. Au besoin, jusqu'à trois relances hebdomadaires ont été effectuées.
- ▶ La SADC Papineau-Collines et la MRC de Papineau ont également fait la promotion du sondage pendant la collecte, en présentant dans leurs communications respectives le lien permettant d'accéder au sondage.

Un prétest du questionnaire a été réalisé la semaine du 20 avril 2026 auprès d'une dizaine d'entreprises.

La collecte proprement dite a eu lieu du 27 avril au 21 juin 2026.

Objectifs et méthodologie (4/6)

TAUX DE RÉPONSE

La collecte a permis de sonder un total de **130 répondants**, dont **94 par téléphone (72 %)** et **36 en ligne (28 %)**.

Le **taux de réponse atteint 29,3 %**, ce qui est dans les normes généralement observées dans le cadre de sondages menés auprès d'entreprises.

À noter toutefois que la qualité de la liste de contacts utilisée pour réaliser la collecte de données était relativement faible. En effet, sur une population de 1 033 contacts, environ 50 % (518) étaient des numéros non valides ou des entreprises non admissibles. La taille de la liste de contacts réellement exploitables était ainsi de 515 numéros.

La marge d'erreur maximale pour un échantillon de cette taille sur une population finie est de $\pm 8,0\%$, et ce 19 fois sur 20.

(1)	Pour qu'un numéro puisse être considéré comme <i>pas de réponse</i> , 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 <i>rendez-vous non complété</i> et non pas comme <i>pas de réponse</i> .		
(2)	Présenté selon les normes de l'ARIM		
(3)	TAUX D'ADMISSIBILITÉ :	$\frac{D+E}{B+D+E} = \frac{354}{636}$	0,56

	Fréquence	TOTAL
Numéros générés		1 033
A. Numéros non valides :		236
Hors service / aucun contact téléphonique	230	
Résidentiel	5	
Télécopieur / Modem	1	
B. Numéros hors échantillon / non admissibles :		282
Langue étrangère	1	
Entreprise fermée	117	
Hors secteur : non situé sur le territoire de la MRC de Papineau	18	
Pas d'employé salarié (travailleur autonome)	130	
N'est pas dans les secteurs d'activité ciblés	16	
C. Numéros dans l'échantillon pour lesquels il n'a pas été possible d'établir l'admissibilité		161
Pas de réponse / boîte vocale ⁽¹⁾	117	
Refus avant d'avoir établi l'admissibilité	44	
D. Numéros dans l'échantillon admissibles pour lesquels l'entrevue n'a pas été complétée		224
Absence prolongée	2	
Questionnaires incomplets (refus de terminer)	10	
Rendez-vous pris mais entrevue non réalisée (répondant absent) ou rendez-vous pris pour après la fin de la collecte	34	
Lien web envoyé et questionnaire non complété	64	
Refus après avoir établi l'admissibilité	114	
E. Entrevues réalisées au complet :		130
Calcul du taux de réponse ⁽²⁾	E	130
	CX(T.A ⁽³⁾)+D+E	444
		29,3 %

Objectifs et méthodologie (5/6)

SOUS-GROUPES D'INTÉRÊT

Les résultats ont été analysés dans leur ensemble, de même que pour certains sous-groupes d'intérêt, afin de déterminer si certains d'entre eux auraient des résultats significativement différents comparativement à l'ensemble de l'échantillon recueilli.

Pour tout le questionnaire, hormis la section sur la relève de la direction de l'entreprise	Pour la section sur la relève de la direction de l'entreprise
Secteur d'activité de l'entreprise : - Par code SCIAN à 2 chiffres - Primaire / Secondaire / Tertiaire	Secteur d'activité de l'entreprise : - Par code SCIAN à 2 chiffres - Primaire / Secondaire / Tertiaire
Chiffre d'affaires de l'entreprise : Moins de 150 000 \$ / 150 000 \$ à 499 999 \$ / 500 000 \$ à 999 999 \$ / 1 000 000 \$ et plus	Genre du propriétaire : Homme / Femme
Nombre total d'employés : Moins de 5 / 5 à 14 / 15 et plus	Âge du propriétaire : Moins de 45 ans / 45 à 54 ans / 55 ans et plus
Effectifs selon l'âge : Surreprésentation d'employés de moins de 35 ans (50 % et +) / Surreprésentation d'employés de 55 ans et plus (35 % et +)	Niveau de scolarité du propriétaire : Secondaire ou moins / Collégial / Universitaire
Effectifs selon l'ancienneté : Surreprésentation d'employés avec peu d'ancienneté (Moins de 2 ans; 35% et plus) / Surreprésentation d'employés avec beaucoup d'ancienneté (Plus de 10 ans; 35% et plus)	Nombre d'années d'ancienneté en tant que propriétaire : Moins de 5 ans / 5 à 14 ans / 15 ans et plus
Effectifs selon la qualification : Surreprésentation d'employés très/semi qualifiés (50% et plus) / Surreprésentation d'employés peu/non qualifiés (70% et plus)	
Niveau de développement technologique : En retard / Dans la moyenne / En avance	

INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

Les chiffres/symboles de couleur indiquent des résultats significativement différents (*inférieurs en rouge, supérieurs en vert*) d'un point de vue statistique par rapport à ceux observés chez les autres répondants. Il peut arriver que le total ne corresponde pas à la somme des parties, soit en raison de l'arrondissement des données, soit en raison de la non-réponse. Par ailleurs, le total peut largement dépasser 100 % pour les questions où plusieurs mentions étaient possibles.

1. Profil des entreprises

Secteur d'activité

	TOTAL	REGROUPEMENTS SECTORIELS
Agriculture, foresterie, pêche et chasse (n=20)	15 %	Secteur primaire 15 %
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz (n=0)	0 %	
Construction (n=20)	15 %	Secteur secondaire 24 %
Fabrication (n=12)	9 %	
Services d'hébergement et de restauration (n=25)	19 %	Secteur tertiaire 61 % Autres secteurs tertiaires : 27 %
Commerce de détail (n=20)	15 %	
Commerce de gros (n=1)	1 %	
Transport et entreposage (n=2)	2 %	
Arts, spectacles et loisirs (n=4) / Industrie de l'information et industrie culturelle (n=0)	3 %	
Finances et assurances (n=0)	0 %	
Services immobiliers et services de location (n=0)	0 %	
Services professionnels, scientifiques et techniques (n=6)	5 %	
Soins de santé et assistance sociale <u>privés</u> (n=6)	5 %	
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement (n=2)	2 %	
Autres services, sauf les administrations publiques (n=12)	9 %	

Les secteurs primaire et secondaire représentent respectivement 15 % et 24 % de l'échantillon.

61 % des entreprises répondantes œuvrent dans le secteur tertiaire, dont 19 % dans les services d'hébergement et de restauration et 15 % dans le commerce de détail. Les autres secteurs tertiaires rassemblent 27 % des répondants.

Propriété de l'entreprise

	TOTAL
PROPRIÉTAIRE OU COPROPRIÉTAIRE DE L'ENTREPRISE	(n=130)
Oui	80 %
Non	20 %

La grande majorité des répondants (80 %) sont propriétaires ou copropriétaires de l'entreprise qu'ils représentent.

Q1C: Êtes-vous propriétaire de l'entreprise?
Base : Tous les répondants (n=130)

Chiffre d'affaires annuel

	TOTAL
CHIFFRE D'AFFAIRES POUR LA DERNIÈRE ANNÉE COMPLÉTÉE	(n=130)
Moins de 150 000 \$	10 %
De 150 000 \$ à 499 999 \$	22 %
De 500 000 \$ à 999 999 \$	16 %
1 000 000 \$ et plus	43 %
Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre	8 %

Le tiers des répondants (32 %) font parti d'entreprises dont le chiffre d'affaires annuel est inférieur à 500 000 \$, et près de la moitié des répondants (43 %) représentent des entreprises dont le chiffre d'affaires annuel est supérieur à 1 million de dollars.

Q3. Dans quel intervalle se situe le chiffre d'affaires de votre entreprise pour votre dernière année financière complétée?
Base : Tous les répondants (n=130)

Nombre total d'employés

	TOTAL
NOMBRE D'EMPLOYÉS (temps plein, temps partiel et saisonniers)	(n=130)
1 à 4	34 %
5 à 14	40 %
15 à 24	10 %
25 à 49	8 %
50 et plus	7 %
Je ne sais pas	2 %

Le tiers des répondants (34 %) représentent des très petites entreprises (moins de 5 employés); 41 % ont entre 5 et 14 employés et le quart (25 %) ont 15 employés et plus.

Q4. En vous incluant, combien d'employés travaillent dans votre entreprise?
Base : Tous les répondants (n=130)

2. Profil des emplois

Nombre d'employés (1/3)

Les entreprises interrogées sont principalement des PME dans la mesure où plus de 9 sur 10 (92 %) d'entre elles comptent moins de 50 employés.

Elles comptent en moyenne 17,6 employés, dont **près des deux-tiers (65 %) sont des employés permanents à temps plein (11,5)**.

Quatre entreprises sur dix (42 %) n'ont aucun employé à temps partiel, et six entreprises sur dix (60 %) n'ont aucun employé temporaire/saisonnier, ce qui affecte négativement leurs nombres moyens d'employés à temps partiel (3,4) et temporaires/saisonniers (2,7). Si l'on exclut les entreprises qui n'ont pas d'effectifs permanents à temps partiel et temporaires/saisonniers, celles qui en ont en embauchent en moyenne respectivement 5,8 et 6,6.

	TOUS LES STATUTS D'EMPLOI	Permanents, à temps plein	Permanents, à temps partiel	Temporaires et saisonniers
Nombre d'employés				
Aucun	0 %	10 %	42 %	60 %
1 à 4	34 %	42 %	42 %	25 %
5 à 14	40 %	30 %	8 %	10 %
15 à 24	10 %	6 %	6 %	4 %
25 à 49	8 %	6 %		
50 et plus	7 %	4 %		
Ne sait pas	2 %	2 %	2 %	2 %
Nombre moyen d'employés – Incluant Aucun	17,6	11,5	3,4	2,7
Nombre moyen d'employés – Excluant Aucun	17,6	12,6 (n=115)	5,8 (n=74)	6,6 (n=50)
Nombre médian d'employés	8,0	4,0	1,0	0,0

Nombre d'employés (2/3)

Le nombre d'employés est généralement plus élevé parmi les entreprises du secteur tertiaire (20,4) comparativement aux entreprises des secteurs secondaire (13,5) et primaire (13,1). De plus, dans le secteur tertiaire, les entreprises offrant des services d'hébergement et de restauration (27,0) comptent en moyenne davantage d'employés que les entreprises de commerce de détail (20,9) et celles issues des autres secteurs tertiaires (15,3).

Par ailleurs, 69,9 % des employés (et non des entreprises) travaillent dans le secteur tertiaire, contre 16,1 % dans le secteur secondaire et 14,0 % dans le secteur primaire.

	TOUS LES SECTEURS	Secteur primaire	Secteur secondaire	Secteur tertiaire	Commerce de détail	Services d'hébergement et de restauration	Autres secteurs tertiaires
Nombre moyen d'employés	(n=130)	(n=20)	(n=32)	(n=78)	(n=20)	(n=25)	(n=34)
Permanents, à temps plein	11,5	7,5	11,8	12,4	12,1	14,0	11,5
Permanents, à temps partiel	3,4	0,9	1,4	4,8	6,9	6,1	2,6
Temporaires et saisonniers	2,7	4,7	0,3	3,2	1,9	6,9	1,2
Nombre moyen d'employés – Incluant Aucun	17,6	13,1	13,5	20,4	20,9	27,0	15,3
Répartition des employés par secteurs d'activité	100 %	14,0 %	16,1 %	69,9 %	18,5 %	28,8 %	22,6 %

Nombre d'employés (3/3)

Parmi les entreprises qui possèdent des employés permanents à temps plein (90 % des entreprises sondées; n=115), **moins d'une sur cinq (17 %; n=20) embauchent des employés permanents à temps plein issus de l'immigration récente**, c'est-à-dire qui ont immigré au Québec dans les cinq dernières années. Celles qui en embauchent en comptent en moyenne 8,1.

Cette proportion est encore plus faible chez les entreprises qui embauchent des employés permanents à temps partiel (58 %; n=74) : **seulement 5 % (n=4) d'entre elles embauchent des employés permanents à temps partiel issus de l'immigration récente**. Celles qui en embauchent en comptent en moyenne 3,8.

Enfin, parmi les entreprises qui ont des travailleurs temporaires et saisonniers (38,5 %; n=50), **les deux-tiers (66 %; n=33) embauchent au moins un étudiant durant la haute saison, le tiers (32 %; n=16) des retraités et seulement 14 % (n=7) des travailleurs étrangers**. Celles qui en embauchent comptent en moyenne 3,8 étudiants, 2,6 retraités et 9,4 travailleurs étrangers.

	Permanents à temps plein issus de l'immigration récente	Permanents à temps partiel issus de l'immigration récente	Temporaires et saisonniers		
			Étudiants	Travailleurs étrangers	Retraités
Nombre d'employés	(n=115)	(n=74)	(n=50)	(n=50)	(n=50)
Aucun	83 %	95 %	34 %	86 %	68 %
1	9 %	3 %	26 %	4 %	20 %
2 à 4	3 %	1 %	26 %	6 %	6 %
5 et plus	5 %	0 %	14 %	4 %	6 %
Nombre moyen d'employés – Incluant Aucun	1,4	0,2	2,5	1,3	0,8
Nombre moyen d'employés – Excluant Aucun	8,1 (n=20)	3,8 (n=4)	3,8 (n=33)	9,4 (n=7)	2,6 (n=16)

Q5. Et parmi vos employés permanents à temps plein, combien sont issus de l'immigration récente (cinq dernières années)?

Q6. Et parmi vos employés permanents à temps partiel, combien sont issus de l'immigration récente (cinq dernières années)?

Q7. Et parmi vos employés temporaires et saisonniers (durant votre haute saison), combien sont...? Des étudiants / Des travailleurs étrangers / Des retraités

Répartition des employés selon l'âge (1/3)

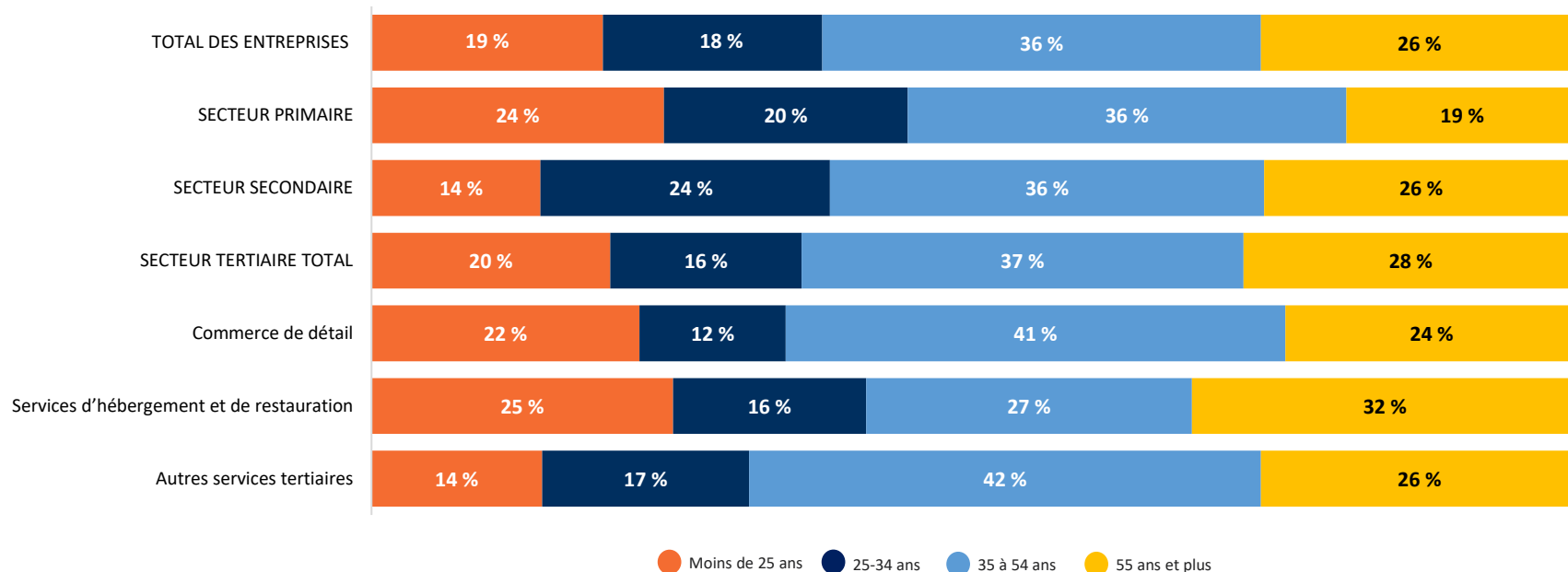
Plus du tiers des employés (36,7 %) sont âgés entre 35 et 54 ans et plus du quart (26,0 %) ont 55 ans et plus.

À la page suivante, on observe que **les proportions d'employés de plus de 35 ans sont très similaires entre les secteurs primaire, secondaire et tertiaire**. À l'inverse, chez les employés de moins de 35 ans, on remarque que le secteur secondaire se démarque des secteurs primaire et tertiaire avec une plus faible proportion d'employés de moins de 25 ans (14 %) mais une plus forte proportion d'employés de 25 à 34 ans (24 %).

Toujours à la page suivante, parmi les sous-secteurs du secteur tertiaire, on constate que **les services d'hébergement et de restauration ont tendance à employer davantage de jeunes de moins de 25 ans (25 %) et de personnes âgées de plus de 55 ans (32 %)**.

	Moins de 25 ans	25-34 ans	35-54 ans	55 ans et plus
Proportion des employés de l'entreprise				
Aucun (0 %)	35 %	34 %	16 %	25 %
Moins de la moitié (1 % à 49 %)	47 %	48 %	42 %	48 %
La moitié et plus (50 % et plus)	13 %	12 %	37 %	21 %
Ne sait pas	5 %	5 %	5 %	5 %
Répartition des employés par tranches d'âge	18,9 %	18,6 %	36,7 %	26,0 %

Répartition des employés selon l'âge (2/3)



Répartition des employés selon l'âge (3/3)

Parmi les entreprises qui possèdent des employés âgés de 55 ans et plus (70 % des entreprises sondées; n=90), **plus des deux-tiers (69 %; n=62) prévoient qu'elles auront des départs à la retraite au cours des cinq prochaines années, pour une moyenne de 3 départs à la retraite.**

Cette proportion est plus faible chez les entreprises du secteur primaire, où moins d'une entreprise sur deux (42 %; n=5) prévoit des départs à la retraite au cours des cinq prochaines années, pour une moyenne de 1,8 départs à la retraite. **À l'inverse, cette proportion est plus élevée chez les entreprises du secteur secondaire**, où plus de huit entreprises sur 10 (83 %; n=20) prévoient des départs à la retraite au cours des cinq prochaines années, pour une moyenne de 3,0 départs à la retraite.

Parmi les sous-secteurs du secteur tertiaire, on constate que la très grande majorité des entreprises du commerce de détail (86 %; n=12) prévoient des départs à la retraite, pour une moyenne de 3,4. Bien que **les entreprises offrant des services d'hébergement et de restauration soient moins nombreuses à prévoir des départs (65 %; n=13), elles en prévoient en moyenne 3,8. C'est la moyenne la plus élevée parmi les secteurs d'activité, ce qui est cohérent avec la proportion plus importante d'employés de 55 ans et plus parmi leurs effectifs** (observée à la page précédente).

	TOUS LES SECTEURS	Secteur primaire	Secteur secondaire	Secteur tertiaire	Commerce de détail	Services d'hébergement et de restauration	Autres secteurs tertiaires
Nombre d'employés	(n=90)	(n=12)	(n=24)	(n=54)	(n=14)	(n=20)	(n=20)
Aucun	31 %	58 %	17 %	31 %	14 %	35 %	40 %
1	20 %	25 %	21 %	19 %	14 %	20 %	20 %
2 à 4	27 %	17 %	38 %	24 %	29 %	20 %	25 %
5 et plus	13 %	0 %	21 %	13 %	29 %	10 %	5 %
Ne sait pas	9 %	0 %	4 %	13 %	14 %	15 %	10 %
Nombre moyen d'employés – Incluant Aucun	2,2	0,8	2,6	2,5	3,4	2,9	1,4
Nombre moyen d'employés – Excluant Aucun	3,0 (n=62)	1,8 (n=5)	3,0 (n=20)	3,1 (n=37)	3,4 (n=12)	3,8 (n=13)	2,1 (n=12)

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

De façon générale, plus de la moitié des employés (53,7 %) ont moins de 6 ans d'ancienneté dans leur entreprise.

À la page suivante, on observe que **le secteur secondaire compte moins d'employés avec peu d'ancienneté** (Moins de 6 ans; 45 %) comparativement aux secteurs primaire (60 %) et tertiaire (56 %). À l'inverse, le secteur secondaire compte davantage d'employés avec beaucoup d'ancienneté (11 ans et plus; 32 %) comparativement aux deux autres secteurs (26 % pour le primaire et 25 % pour le tertiaire).

Toujours à la page suivante, parmi les sous-secteurs du secteur tertiaire, on constate que **les services d'hébergement et de restauration ont tendance à employer davantage de travailleurs avec peu d'ancienneté, ce qui est conforme avec le constat précédent suggérant que ce secteur embauche davantage de jeunes de moins de 25 ans.**

	Moins de 6 ans d'ancienneté	6-10 ans d'ancienneté	11 ans et plus d'ancienneté
Proportion des employés de l'entreprise			
Aucun (0 %)	8 %	38 %	29 %
Moins de la moitié (1 % à 49 %)	31 %	45 %	36 %
La moitié et plus (50 % et plus)	57 %	12 %	30 %
Ne sait pas	5 %	5 %	5 %
Répartition des employés par tranches d'ancienneté	53,7 %	19,5 %	26,8 %

+

MOINS DE 6 ANS (53,7 %) :

- Propriétaires avec - de 5 ans d'expérience (68,5 %)
- Propriétaires femmes (66,4 %)
- Propriétaires âgés de - de 45 ans (65,0 %)
- 35 % et + d'employés de - de 35 ans (61,0 %)

+

6-10 ANS (19,5 %) :

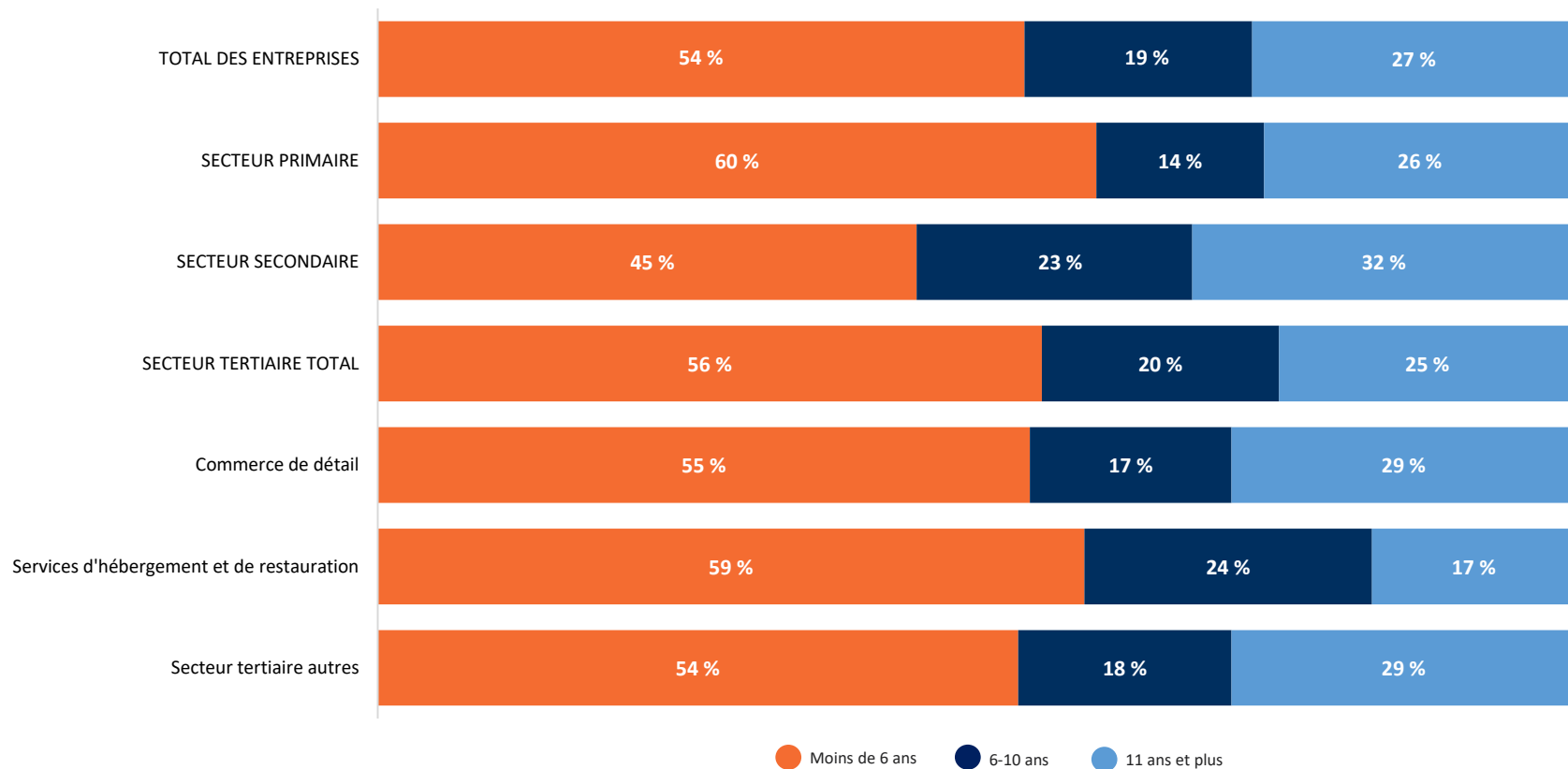
- Chiffre d'affaires 1M \$ et + (23,6 %)
- Propriétaires hommes (22,5 %)

+

11 ANS ET PLUS (26,8 %) :

- Propriétaires avec 15 ans et + d'expérience (42,5 %)
- 35 % et + d'employés de 55 ans et + (38,1 %)
- Moins de 5 employés (35,1 %)
- Propriétaires hommes (33,8 %)

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



Q10. Veuillez répartir en pourcentage vos employés selon l'ancienneté.

Base : Tous les répondants (n=130)

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

La majorité des emplois occupés en 2026 sont peu ou non qualifiés (60,2 %), et à l'inverse, très peu d'emplois sont très qualifiés (6,2 %).

À la page suivante, on remarque que **le secteur secondaire compte moins d'employés peu ou non qualifiés** (45 %) comparativement aux secteurs primaire (67 %) et tertiaire (65 %). À l'inverse, le secteur secondaire compte davantage d'employés qualifiés ou semi-qualifiés (51 %) comparativement aux deux autres secteurs (27 % pour le primaire et 28 % pour le tertiaire).

Toujours à la page suivante, parmi les sous-secteurs du secteur tertiaire, on constate que **les services d'hébergement et de restauration ont tendance à employer davantage de travailleurs peu ou non qualifiés (82 %)**, ce qui est cohérent avec le constat précédent suggérant que ce secteur embauche davantage de jeunes de moins de 25 ans.

	Emplois très qualifiés*	Emplois qualifiés ou semi-qualifiés**	Emplois peu ou non qualifiés***
Proportion des employés de l'entreprise			
Aucun (0 %)	70 %	38 %	16 %
Moins de la moitié (1 % à 49 %)	21 %	23 %	16 %
La moitié et plus (50 % et plus)	4 %	34 %	62 %
Ne sait pas	5 %	5 %	5 %
Répartition des employés par niveaux de qualification	6,2 %	33,6 %	60,2 %

+

TRÈS QUALIFIÉS (6,2 %) :

- Services professionnels, scientifiques et techniques (35,0 %)
- Soins de santé et assistance sociale privée (16,8 %)
- Propriétaire avec une scolarité universitaire (15,6 %)

+

QUALIFIÉS/SEMI-QUALIFIÉS (33,6 %) :

- Construction (50,1 %)
- Secteur secondaire (51,2 %)
- Fabrication (52,9 %)
- Propriétaire avec une scolarité collégiale (45,4 %)

+

PEU/NON QUALIFIÉS (60,2 %) :

- Services d'hébergement et de restauration (82,0 %)
- Propriétaire avec scolarité secondaire et moins (77,7 %)

Q11. Veuillez qualifier vos employés en pourcentage selon les 3 niveaux suivants.

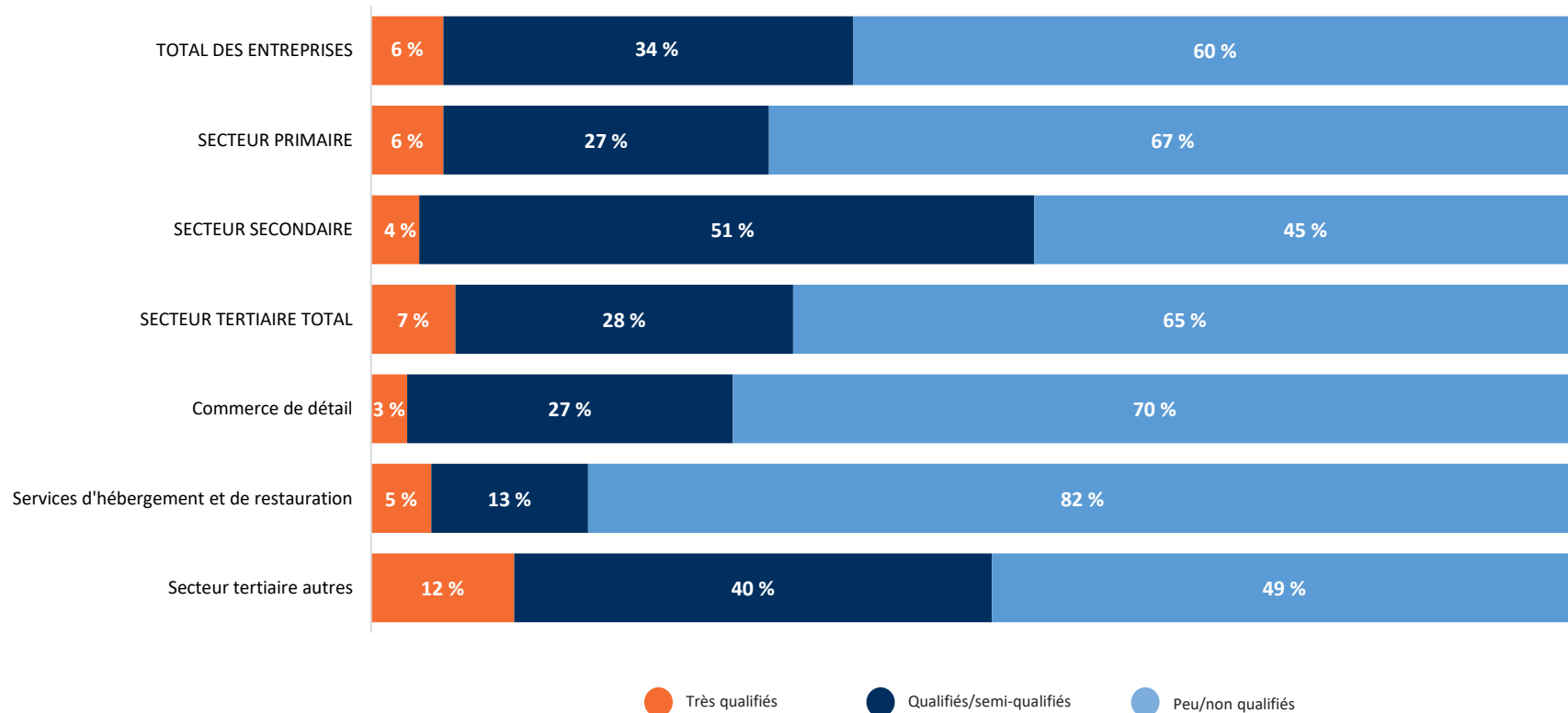
Base : Tous les répondants (n=130)

*Emplois très qualifiés : emplois requérant généralement une formation universitaire, tels que gestionnaires, cadres et professionnels.

**Emplois qualifiés ou semi-qualifiés : emplois requérant une formation technique de niveau collégial (DEC technique) ou professionnelle de niveau secondaire (DEP).

***Emplois peu ou non qualifiés : emplois requérant un diplôme d'études secondaires général (DES) ou aucun diplôme.

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



Q11. Veuillez qualifier vos employés en pourcentage selon les 3 niveaux suivants.

Base : Tous les répondants (n=130)

3. Prévisions en matière d'emploi

Nombre d'emplois à abolir

La quasi-totalité des entreprises répondantes (92 % en 2026, 98 % en 2027 et 99 % en 2028) estiment qu'elles n'auront pas d'emplois à abolir au cours des trois prochaines années.

Dans l'ensemble, les coupures seront minimales puisqu'elles représenteront moins de 1% des employés chaque année.

	2026	2027	2028
<i>n excluant les NSP et les refus de répondre</i>	<i>(n=118)</i>	<i>(n=116)</i>	<i>(n=115)</i>
Nombre d'emplois à abolir			
Aucun	92 %	98 %	99 %
1 ou 2	6 %	1 %	1 %
3 à 5	2 %	0 %	0 %
Plus de 5	0 %	1 %	0 %
Nombre d'emplois à abolir par catégories d'emploi			
Permanents, à temps plein	7	0	1
Permanents, à temps partiel	5	0	0
Temporaires et saisonniers	3	11	0
Nombre total d'emplois à abolir	15	11	1
Nombre moyen d'emplois à abolir – Incluant Aucun	0,13	0,09	0,01
Nombre moyen d'emplois à abolir – Excluant Aucun	1,5 <i>(n=10)</i>	5,5 <i>(n=2)</i>	1,0 <i>(n=1)</i>
Ratio Nb d'emplois à abolir / Nb d'employés en 2026	< 1 %	< 1 %	< 1 %

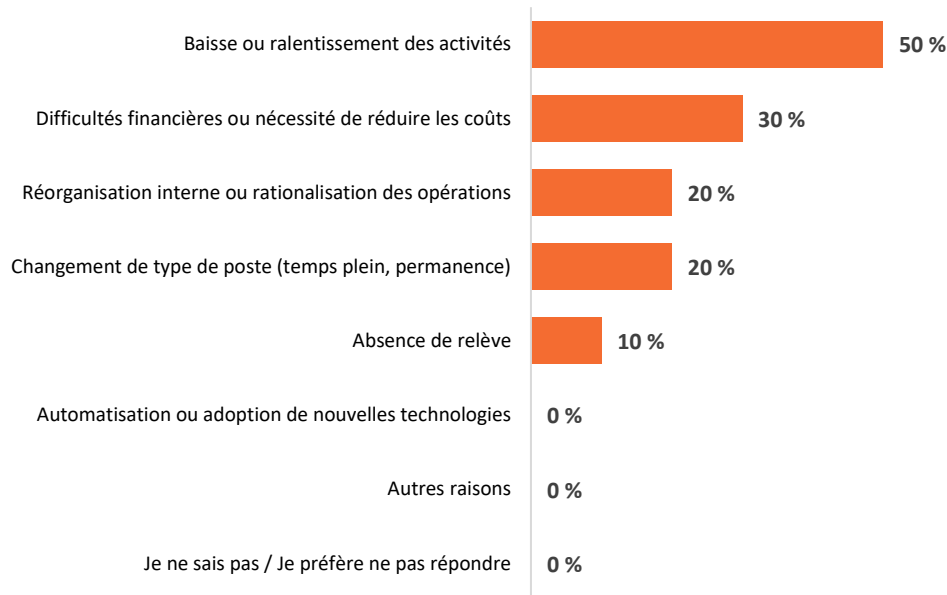
Q12. Combien d'emplois estimez-vous que vous aurez à ABOLIR au cours de chacune des trois prochaines années?

Base : Tous les répondants, excluant les NSP et les refus de répondre.

Raisons évoquées pour abolir des emplois

Il convient d'analyser ces résultats avec précaution considérant que **la question a seulement été posée à 10 entreprises.**

La principale raison évoquée pour abolir des emplois au cours des trois prochaines années est la baisse ou le ralentissement des activités (50 %). Suivent dans des proportions moindres les difficultés financières ou la nécessité de réduire les coûts (30 %), la réorganisation interne ou la rationalisation des opérations (20 %), le changement de type de poste (20 %) ou encore l'absence de relève (10 %).



Nombre d'emplois à combler (1/3)

Au cours des trois prochaines années, **autour de la moitié des entreprises répondantes auront au moins un emploi à combler** (53 % en 2026, 55 % en 2027 et 48 % en 2028).

Les entreprises auront en moyenne 2,4, 2,7 et 2,8 emplois à combler en 2026, 2027 et 2028 respectivement, ce qui représente entre **14 % et 16 % des travailleurs présentement à l'emploi dans ces entreprises.**

Si l'on se concentre sur les entreprises qui estiment qu'elles auront des emplois à combler dans les prochaines années, les moyennes d'emploi à combler augmentent à 4,5, 5,0 et 5,9 en 2026, 2027 et 2028 respectivement.

	2026	2027	2028
<i>n excluant les NSP et les refus de répondre</i>	<i>(n=117)</i>	<i>(n=110)</i>	<i>(n=109)</i>
Nombre d'emplois à combler			
Aucun	47 %	45 %	52 %
1 ou 2	31 %	38 %	32 %
3 à 5	16 %	10 %	8 %
Plus de 5	6 %	6 %	7 %
Nombre d'emplois à combler par catégories d'emplois			
Permanents, à temps plein	116	109	119
Permanents, à temps partiel	36	53	55
Temporaires et saisonniers	125	137	132
Nombre total d'emplois à combler	280	299	306
Nombre moyen d'emplois à combler – Incluant Aucun	2,4	2,7	2,8
Nombre moyen d'emplois à combler – Excluant Aucun	4,5	5,0	5,9
Ratio Nb d'emplois à combler / Nb d'employés en 2026	14 %	16 %	16 %

Nombre d'emplois à combler (2/3)

Au cours des trois prochaines années, **les entreprises du secteur tertiaire auront tendance à avoir davantage d'emplois à combler** (2,9 en 2026, 3,3 en 2027 et 3,5 en 2028) **comparativement aux entreprises des secteurs primaire** (1,6 / 2,1 / 2,2) **et secondaire** (1,5 / 1,6 / 1,5), ce qui est cohérent avec le fait que le nombre d'employés est généralement plus élevé parmi les entreprises du secteur tertiaire (20,4) comparativement aux entreprises des secteurs primaire (13,1) et secondaire (13,5).

De plus, dans le secteur tertiaire, les entreprises offrant des services d'hébergement et de restauration auront davantage d'emplois à combler (6,2 / 6,6 / 7,3) **comparativement aux entreprises du commerce de détail** (1,7 / 3,4 / 3,3) **et des autres secteurs tertiaires** (1,3 / 1,0 / 1,0), ce qui est là aussi cohérent avec le fait que les entreprises offrant des services d'hébergement et de restauration comptent en moyenne davantage d'employés (27,0) que les entreprises de commerce de détail (20,9) et celles issues des autres secteurs tertiaires (15,3).

	TOUS LES SECTEURS	Secteur primaire	Secteur secondaire	Secteur tertiaire	Commerce de détail	Services d'hébergement et de restauration	Autres secteurs tertiaires
<i>n excluant les NSP : 2026/2027/2028</i>	117/110/109	18/17/17	27/26/27	72/67/65	17/16/16	23/21/20	32/30/29
2026 Nombre moyen d'emplois à combler	2,4	1,6	1,5	2,9	1,7	6,2	1,3
2027 Nombre moyen d'emplois à combler	2,7	2,1	1,6	3,3	3,4	6,6	1,0
2028 Nombre moyen d'emplois à combler	2,8	2,2	1,5	3,5	3,3	7,3	1,0

Nombre d'emplois à combler (3/3)

Parmi les entreprises qui auront des emplois à combler en 2026, 2027 ou 2028, **les emplois peu ou non qualifiés demeureront majoritaires, puisqu'ils représenteront entre 52,1 % et 58,1 % des emplois à combler selon les années, contre 60,2 % à l'heure actuelle.**

À l'inverse, toujours parmi les entreprises qui auront des emplois à combler au cours des trois prochaines années, **la proportion des emplois très qualifiés demeurera faible : elle variera entre 6,8 % et 10,7 % selon les années, contre 6,2 % à l'heure actuelle.**

	Emplois actuels	2026	2027	2028
	(n=130)	(n=62)	(n=60)	(n=52)
Répartition des emplois à combler selon le niveau de qualification				
Emplois très qualifiés*	6,2 %	10,7 %	6,8 %	8,2 %
Emplois qualifiés ou semi-qualifiés**	33,6 %	32,6 %	41,1 %	33,7 %
Emplois peu ou non qualifiés***	60,2 %	56,7 %	52,1 %	58,1 %

Q16. Veuillez répartir ce nombre d'emplois à combler en pourcentage au cours de chacune des trois prochaines années selon les trois niveaux de qualification des emplois suivants.

Base : Répondants ayant fourni une réponse à Q11 et ayant des emplois à combler (n variable selon les années).

*Emplois très qualifiés : emplois requérant généralement une formation universitaire, tels que gestionnaires, cadres et professionnels.

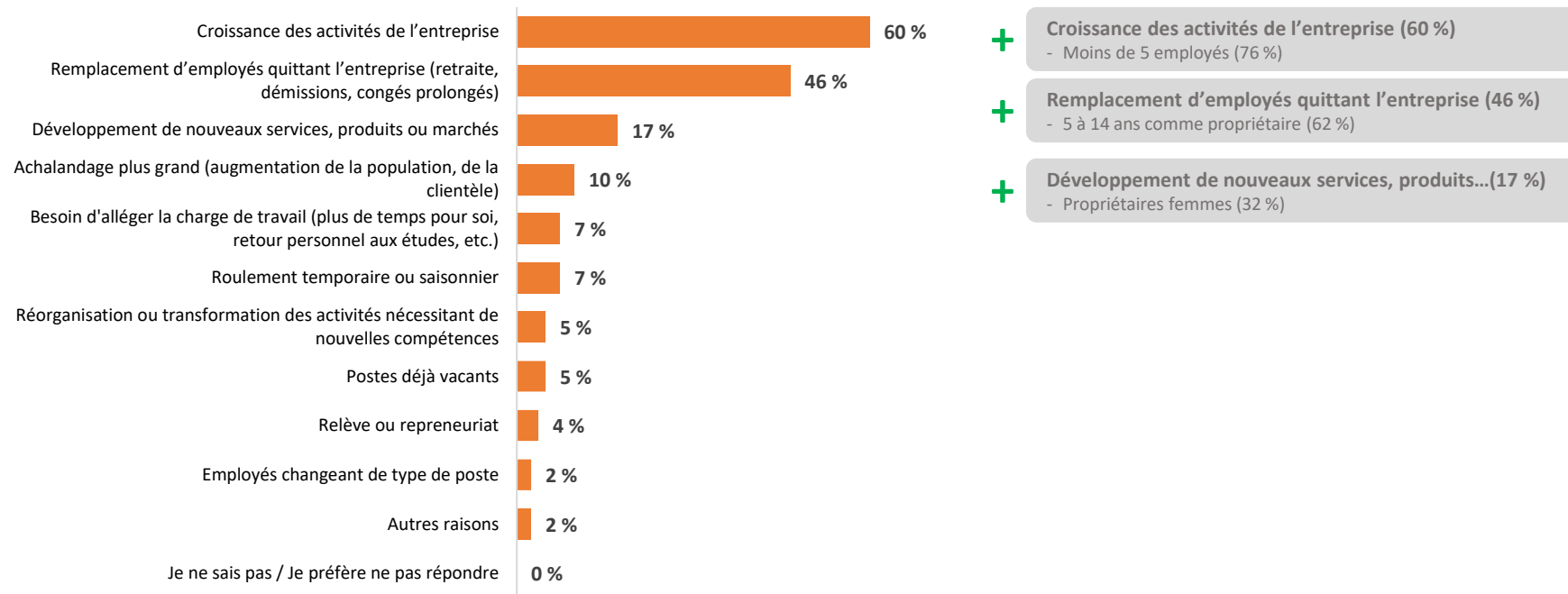
**Emplois qualifiés ou semi-qualifiés : emplois requérant une formation technique de niveau collégial (DEC technique) ou professionnelle de niveau secondaire (DEP).

***Emplois peu ou non qualifiés : emplois requérant un diplôme d'études secondaires général (DES) ou aucun diplôme.

Raisons évoquées pour combler des emplois

Les principales raisons évoquées pour combler des emplois au cours des trois prochaines années sont **la croissance des activités de l'entreprise (60%)** et **le remplacement d'employés quittant l'entreprise (46 %)** pour diverses raisons (départs à la retraite, démissions, congés prolongés, etc.).

Suivent dans des proportions moindres le développement de nouveaux services, produits ou marchés (17 %) ainsi qu' un achalandage plus grand (10 %). Les autres choix de réponse recueillent moins de 10 % des mentions des entreprises répondantes.

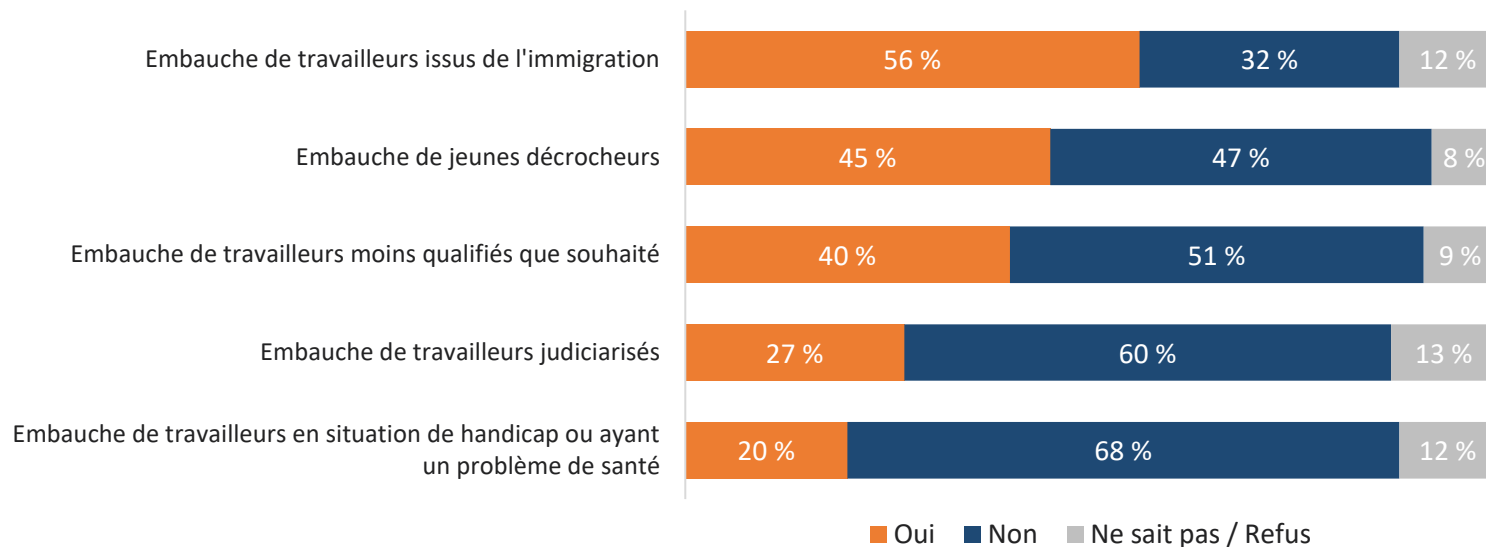


4. Recrutement de la main-d'œuvre

Stratégies de recrutement (1/2)

Plus de la moitié des entreprises répondantes (56 %) envisagent d'embaucher des travailleurs issus de l'immigration au cours des trois prochaines années. C'est la seule stratégie parmi les cinq stratégies de recrutement présentées qui recueille une majorité de « Oui ».

Suivent dans des proportions moindres mais tout de même importantes, l'embauche de jeunes décrocheurs (45 %) et l'embauche de travailleurs moins qualifiés que souhaité (40 %). Enfin, près du quart des entreprises répondantes envisagent de recruter des travailleurs judiciairisés (27 %) et une sur cinq envisagent de recruter des travailleurs en situation de handicap ou ayant un problème de santé (20 %).



Stratégies de recrutement (2/2)

Stratégies de recrutement	Écarts statistiquement significatifs  
Embauche de travailleurs issus de l'immigration (56 %)	- Moins de 5 employés (43 %)
Embauche de jeunes décrocheurs (45 %)	- Développement technologique en retard (65 %) - Surreprésentation d'employés peu/non qualifiés (70% et plus) (65 %) - Soins et santé et assistance sociale privée (0 %) - Construction (20 %) - Secteur secondaire (28 %)
Embauche de travailleurs moins qualifiés que souhaité (40 %)	- Services d'hébergement et de restauration (60 %) - 15 employés et + (59 %) - Secteur tertiaire (47 %) - Construction (10 %) - Moins de 150 000 \$ (15 %) - Secteur secondaire (25 %) - Moins de 5 employés (27 %)
Embauche de travailleurs judiciairisés (27 %)	- Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement (100 %) - Secondaire ou moins (propriétaire) (40 %) - Surreprésentation d'employés peu/non qualifiés (70% et plus) (39 %) - Agriculture, foresterie, pêche et chasse (5 %) - 50 %+ employés très/semi qualifiés (20 %)
Embauche de travailleurs en situation de handicap ou ayant un problème de santé (20 %)	- Services d'hébergement et de restauration (36 %) - Surreprésentation d'employés peu/non qualifiés (70% et plus) (27 %) - Secteur tertiaire (26 %)

Q17. Au cours des trois prochaines années, envisageriez-vous de réaliser les stratégies de recrutement suivantes?

Base : Tous les répondants (n=130)

5. Formation de la main-d'œuvre

Besoins en formation (1/2)



Dans l'ensemble, on constate que **les besoins en formation sont variés, puisqu'aucun des domaines présentés ne regroupe plus du quart des réponses** des entreprises sondées.

Les principaux domaines où les entreprises jugent que de la formation serait bénéfique pour leurs employés sont la santé et sécurité au travail (22 %), le commerce, expérience client et service à la clientèle (16 %) et la formation spécifique aux opérations (15 %).

De plus, **une entreprise sur quatre (25 %) a indiqué ne pas avoir besoin de recevoir de formation.**

*Les choix de réponse commençant par une * ne figuraient pas dans la liste initiale, ils ont été ajoutés suite à la codification du choix de réponse « Autres ».

Q18. Dans quel(s) domaine(s) serait-il le plus bénéfique que les employés, incluant les propriétaires, reçoivent de la formation? Veuillez sélectionner un maximum de 3 domaines.

Base : Tous les répondants (n=130)

Besoins en formation (2/2)

Besoins en formation	Écarts statistiquement significatifs  
Santé et sécurité au travail (22 %)	- Secteur de la construction (40 %) - Surreprésentation d'employés avec peu d'ancienneté (Moins de 2 ans; 35 % et plus) (36 %) - Secteur secondaire (34 %)
Commerce, expérience client et service à la clientèle (16 %)	- Secteur du commerce de détail (50 %)
Formation spécifique aux opérations (15 %)	- Secteur de la fabrication (50 %) - Secteur secondaire (38 %) - Propriétaires depuis moins de 5 ans (32 %) - Secteur de la construction (30 %) - Secteur tertiaire (8 %)
Marketing numérique, réseaux sociaux et e-commerce (14 %)	- Entreprises avec un chiffre d'affaires entre 500 000 \$ et 1M \$ (29 %) - Propriétaires âgés de moins de 45 ans (26 %) - Sous-représentation d'employés peu/non qualifiés (Moins de 70 %) (21 %)
Technologies et transformation numérique (12 %)	- Secteur tertiaire (8 %)
Aucune formation nécessaire (25 %)	- Surreprésentation d'employés peu/non qualifiés (Moins de 70 %) (35 %) - Propriétaires âgés de 55 ans et plus (33 %)

Q18. Dans quel(s) domaine(s) serait-il le plus bénéfique que les employés, incluant les propriétaires, reçoivent de la formation? Veuillez sélectionner un maximum de 3 domaines.

Base : Tous les répondants (n=130)

Approches de formation privilégiées (1/3)

Les trois prochaines pages présentent les approches de formation à privilégier qui conviendraient le mieux aux entreprises répondantes en fonction des différents domaines de formation qu'elles ont sélectionnées précédemment.

Dans l'ensemble, les approches de formation privilégiées par les entreprises sont l'apprentissage en milieu de travail (directement en entreprise), la formation en présentiel (en salle, avec formateur), ainsi que la formation en ligne en direct et en rediffusion.

	Santé et sécurité au travail (n=28)	Commerce, expérience client et service à la clientèle (n=21)	Formation spécifique aux opérations (n=20)	Marketing numérique, réseaux sociaux et e-commerce (n=18)	Administration, bureautique et comptabilité (n=18)	Gestion et compétences humaines (n=17)	Technologies et transformation numérique (n=16)
Apprentissage en milieu de travail (directement en entreprise)	54 %	52 %	55 %	17 %	33 %	35 %	63 %
En présentiel (en salle, avec formateur)	21 %	29 %	50 %	28 %	44 %	41 %	38 %
En ligne en direct	32 %	19 %	15 %	39 %	44 %	35 %	44 %
En ligne en rediffusion	36 %	29 %	20 %	39 %	44 %	18 %	44 %
Hybride (présentiel et en ligne)	29 %	24 %	0 %	33 %	61 %	53 %	50 %
Codéveloppement	4 %	10 %	10 %	6 %	6 %	24 %	6 %
Conférences ou ateliers	14 %	29 %	10 %	22 %	17 %	35 %	25 %
Autres	0 %	0 %	0 %	6 %	0 %	0 %	6 %
Je ne sais pas	4 %	5 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

*Les choix de réponse commençant par une * ne figuraient pas dans la liste initiale, ils ont été ajoutés suite à la codification du choix de réponse « Autres ».

Q19. Pour chacun des domaines sélectionnés, quelle(s) approche(s) de formation conviendraient le mieux à votre entreprise?

Base : Bases variables selon les choix de réponse sélectionnés à Q18

Approches de formation privilégiées (2/3)

	*Tourisme, hôtellerie et restauration (n=10)	Développement durable et environnement (n=9)	Cybersécurité et intelligence artificielle (n=8)	*Électronique et mécanique automobile (n=8)	*Agriculture et élevage (n=7)	Recrutement et gestion de la main d'œuvre (n=6)	*Formation technique en continu (n=5)
Apprentissage en milieu de travail (directement en entreprise)	90 %	78 %	25 %	63 %	71 %	33 %	80 %
En présentiel (en salle, avec formateur)	10 %	33 %	25 %	38 %	57 %	67 %	60 %
En ligne en direct	40 %	44 %	63 %	25 %	0 %	50 %	20 %
En ligne en rediffusion	10 %	44 %	50 %	0 %	0 %	50 %	20 %
Hybride (présentiel et en ligne)	10 %	11 %	38 %	25 %	0 %	50 %	0 %
Codéveloppement	0 %	0 %	13 %	13 %	14 %	17 %	20 %
Conférences ou ateliers	10 %	11 %	13 %	13 %	14 %	33 %	0 %
Autres	0 %	11 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Je ne sais pas	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

*Les choix de réponse commençant par une * ne figuraient pas dans la liste initiale, ils ont été ajoutés suite à la codification du choix de réponse « Autres ».

Q19. Pour chacun des domaines sélectionnés, quelle(s) approche(s) de formation conviendraient le mieux à votre entreprise?

Base : Bases variables selon les choix de réponse sélectionnés à Q18

Approches de formation privilégiées (3/3)

	Formations de base (n=4)	*Bien-être et santé animale (n=3)	*Petite enfance et développement de l'enfant (n=3)	*Construction et rénovation (n=3)	*Soins infirmiers et santé mentale (n=3)	Formations linguistiques (n=2)	*Autres (n=5)
Apprentissage en milieu de travail (directement en entreprise)	100 %	67 %	33 %	33 %	0 %	50 %	60 %
En présentiel (en salle, avec formateur)	25 %	33 %	67 %	67 %	0 %	50 %	0 %
En ligne en direct	0,0 %	67 %	100 %	0 %	0 %	0 %	60 %
En ligne en rediffusion	25 %	33 %	100 %	0 %	0 %	50 %	20 %
Hybride (présentiel et en ligne)	0,0 %	33 %	100 %	33 %	33 %	0 %	0 %
Codéveloppement	0,0 %	33 %	33 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Conférences ou ateliers	0,0 %	33 %	67 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Autres	0,0 %	0 %	0 %	0 %	33 %	0 %	0 %
Je ne sais pas	0,0 %	0 %	0 %	0 %	33 %	0 %	0 %

*Les choix de réponse commençant par une * ne figuraient pas dans la liste initiale, ils ont été ajoutés suite à la codification du choix de réponse « Autres ».

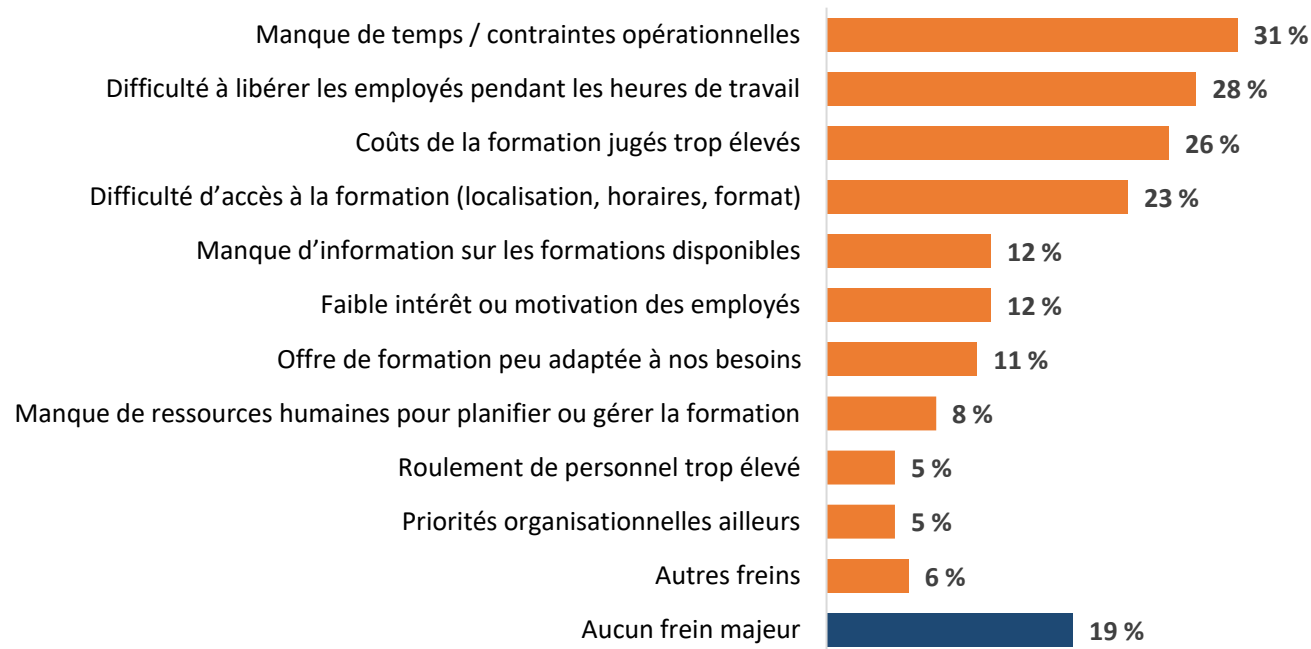
Q19. Pour chacun des domaines sélectionnés, quelle(s) approche(s) de formation conviendraient le mieux à votre entreprise?

Base : Bases variables selon les choix de réponse sélectionnés à Q18

Freins à la formation des employés

Les principaux freins à la formation des employés sont le manque de temps (31 %), la difficulté à libérer des employés pendant les heures de travail (28 %), les coûts de formation jugés trop élevés (26 %) et la difficulté d'accès à la formation (23 %).

Une entreprise sur cinq (19 %) a mentionné en revanche n'avoir aucun obstacle à la formation des employés dans leur entreprise.



6. Enjeux et défis

Enjeux et défis au cours des trois prochaines années (1/3)

À la page suivante, on constate que **les préoccupations liées au recrutement de la main-d'œuvre et à la situation économique ressortent nettement comme les enjeux dominants au cours des trois prochaines années** selon les entreprises du territoire de la MRC de Papineau :

- **Le recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée, fiable et compétente arrive en tête avec 42 %, et domine comme premier défi (31 %).**
- **La situation économique** (inflation, hausse des coûts de la vie et des matériaux) **suit de près à 39 %** et se démarque comme deuxième défi (24 %).
- La rétention de la main-d'œuvre (15 %), la gestion financière (13 %) et la survie de l'entreprise (11 %) complètent le peloton de tête.
- Une longue liste d'enjeux secondaires suit entre 8 % et 2 % : lois et règlements, changements climatiques, enjeux géopolitiques, intelligence artificielle, relève et entrepreneuriat, etc.
- 11 % des répondants déclarent aucun enjeu ou défi.

Puis, pour ce qui est des **différences significatives entre les sous-groupes**, on constate de façon générale qu'il y en a très peu. Les distinctions qui ressortent tiennent **surtout à la taille de l'entreprise, au secteur et au profil de la main d'œuvre.**

Enjeux et défis au cours des trois prochaines années (2/3)

	TOTAL (n=130)	Premier défi (n=130)	Deuxième défi (n=85)	Troisième défi (n=52)
Recrutement d'une main d'œuvre qualifiée, fiable et compétente	42 %	31 %	5 %	19 %
Situation économique : inflation, hausse des coûts de la vie et des matériaux	39 %	20 %	24 %	10 %
Rétention de la main-d'œuvre	15 %	5 %	9 %	8 %
Gestion financière (investissement, subvention, rentabilité, etc.)	13 %	4 %	11 %	6 %
Survie de l'entreprise (déclin du secteur d'activité, concurrence, etc.)	11 %	6 %	4 %	6 %
Lois et règlements municipaux, régionaux ou provinciaux	8 %	1 %	5 %	10 %
Diminution de la demande ou de l'achalandage	7 %	2 %	5 %	4 %
Changements climatiques	7 %	2 %	6 %	4 %
Enjeux géopolitiques (importation, exportation, tarifs douaniers, etc.)	7 %	4 %	4 %	2 %
Évolution de la technologie / présence de l'intelligence artificielle	6 %	4 %	0 %	6 %
Former la main-d'œuvre / perfectionnement des employés	6 %	1 %	8 %	0 %
Offrir un salaire compétitif et de bonnes conditions de travail	5 %	0 %	5 %	6 %
Relève, transfert et entrepreneuriat	5 %	3 %	1 %	4 %
Ralentissement économique	3 %	2 %	0 %	2 %
Agrandissement et développement de nouveaux marchés	3 %	0 %	5 %	0 %
Présence du commerce en ligne	2 %	2 %	0 %	2 %
Main-d'œuvre vieillissante / départs à la retraite	2 %	2 %	0 %	0 %
Disponibilité des matériaux et des ressources nécessaires à la production	2 %	1 %	2 %	0 %
Entretien des infrastructures / mise à jour des équipements	2 %	1 %	2 %	0 %
Obtention de nouveaux contrats	2 %	0 %	0 %	4 %
Aucun enjeu / défi	11 %	9 %	1 %	2 %

Q21. Au cours des trois prochaines années, quels seront les trois principaux enjeux et défis auxquels votre entreprise devra faire face?

Base : Tous les répondants (n=130)

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

Enjeux et défis	Écarts statistiquement significatifs +	Enjeux et défis	Écarts statistiquement significatifs +
Recrutement d'une main d'œuvre qualifiée, fiable et compétente (42 %)	- Entreprises de 15 employés et plus (59 %)	Former la main-d'œuvre / perfectionnement des employés (6 %)	- Aucun
Situation économique : inflation, hausse des coûts de la vie et des matériaux (39 %)	- Commerce de détail (60 %) - Surreprésentation d'employés peu/non qualifiés (70% et plus) (52 %)	Offrir un salaire compétitif et de bonnes conditions de travail (5 %)	- Aucun
Rétention de la main-d'œuvre (15 %)	- Entreprises ayant 15 employés et plus (25 %)	Relève, transfert et entrepreneuriat (5 %)	- Aucun
Gestion financière (investissement, subvention, rentabilité, etc.) (13 %)	- Entreprises ayant 5 à 14 employés (21 %)	Ralentissement économique (3 %)	- Aucun
Survie de l'entreprise (déclin du secteur d'activité, concurrence, etc.) (11 %)	- Aucun	Agrandissement et développement de nouveaux marchés (3 %)	- Aucun
Lois et règlements municipaux, régionaux ou provinciaux (8 %)	- Aucun	Présence du commerce en ligne (2 %)	- Aucun
Diminution de la demande ou de l'achalandage (7 %)	- Aucun	Main-d'œuvre vieillissante / départs à la retraite (2 %)	- Aucun
Changements climatiques (7 %)	- Aucun	Disponibilité des matériaux et des ressources nécessaires à la production (2 %)	- Aucun
Enjeux géopolitiques (importation, exportation, tarifs douaniers, etc.) (7 %)	- Aucun	Entretien des infrastructures / mise à jour des équipements (2 %)	- Aucun
Évolution de la technologie / présence de l'intelligence artificielle (6 %)	- Aucun	Obtention de nouveaux contrats (2 %)	- Aucun
		Aucun enjeu / défi (11 %)	- Surreprésentation d'employés de 55 ans et + (35 % et plus) (20 %)

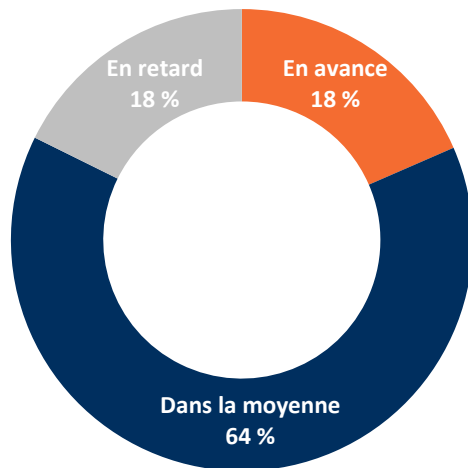
7. Portrait technologique

Niveau actuel de développement technologique

Près des deux-tiers des entreprises (64 %) estiment qu'elles sont dans la moyenne en ce qui concerne leur niveau actuel de développement technologique par rapport aux autres organisations de leur domaine, tandis que 18 % s'estiment en retard, et autant s'estiment en avance.

Les entreprises du secteur de la fabrication (42 %) s'estiment davantage en retard comparativement aux autres sous-groupes composant l'échantillon.

Niveau de développement technologique perçu



En avance (18 %) :

- Agriculture, foresterie, chasse et pêche (40 %)
- Entreprises avec un chiffre d'affaires entre 500 000 \$ et 1M \$ (38 %)
- Propriétaires âgés de 45 à 54 ans (30 %)
- Propriétaires ayant une scolarité universitaire (30 %)



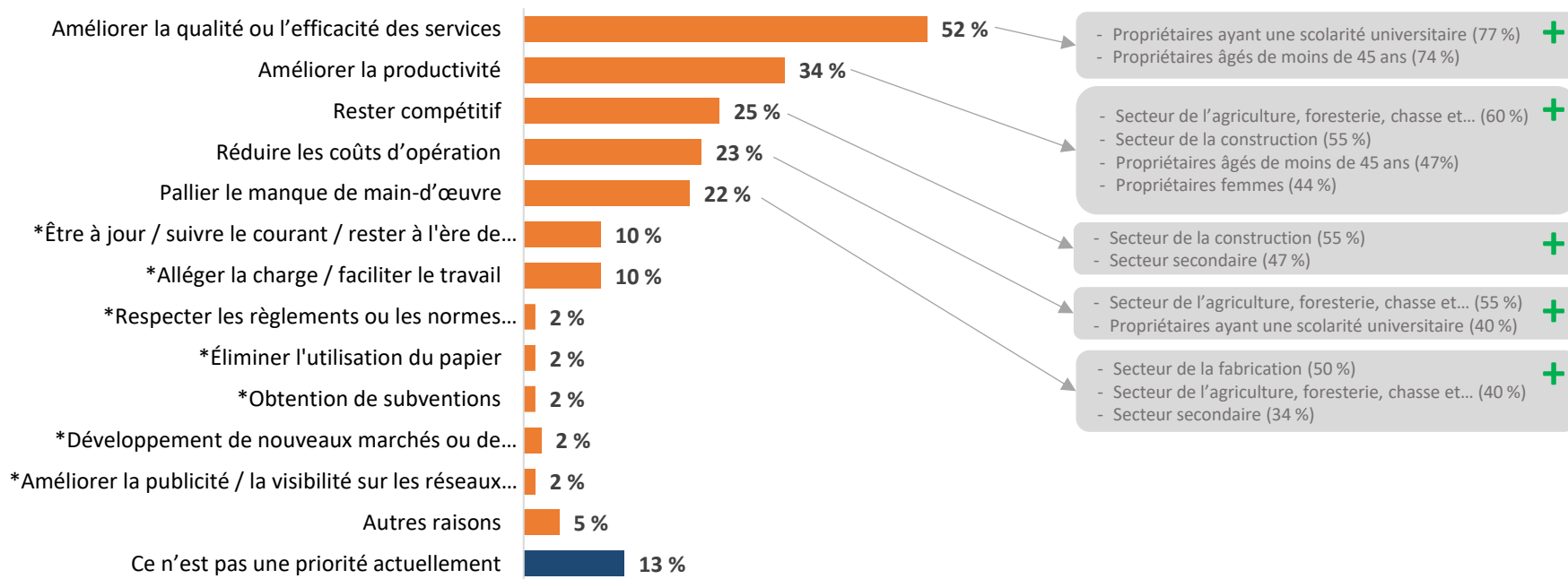
En retard (18 %) :

- Entreprises du secteur de la fabrication (42 %)
- Entreprises de 5 à 14 employés (27 %)

Raisons évoquées pour adopter de nouvelles technologies

La principale raison motivant l'adoption de nouvelles technologies parmi les entreprises de la MRC de Papineau est l'amélioration de la qualité des services, qui recueille un peu plus de la moitié des votes (52 %).

Suivent dans des proportions moindres mais tout de même importantes la volonté d'améliorer la productivité (34 %), de rester compétitif (25 %), de réduire les coûts d'opération (23 %) et de pallier le manque de main-d'œuvre (22 %).



*Les choix de réponse commençant par une * ne figuraient pas dans la liste initiale, ils ont été ajoutés suite à la codification du choix de réponse « Autres ».

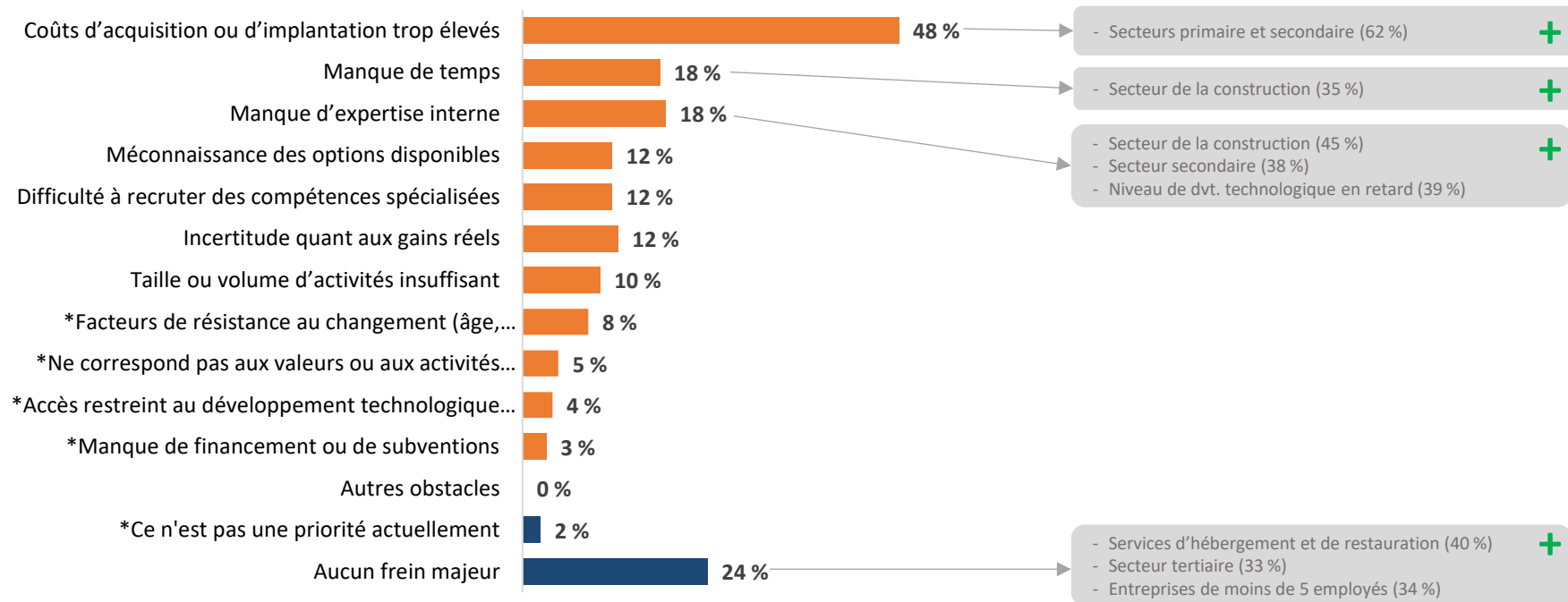
Q27. Quelles sont les principales raisons qui motivent (ou motiveraient) l'adoption de nouvelles technologies dans votre entreprise?

Base : Tous les répondants (n=130)

Obstacles au développement technologique

Le principal obstacle au développement technologique chez les entreprises de la MRC de Papineau est le coût d'acquisition ou d'implantation, qui recueille près de la moitié des votes (48 %). Suivent dans des proportions moindres mais tout de même importantes le manque de temps (18 %) et le manque d'expertise interne (18 %).

À l'inverse, une entreprise sur quatre (24 %) estime qu'il n'y a aucun frein majeur au développement technologique dans leur entreprise.



*Les choix de réponse commençant par une * ne figuraient pas dans la liste initiale, ils ont été ajoutés suite à la codification du choix de réponse « Autres ».

Q28. Quels sont les principaux obstacles au développement technologique de votre entreprise?

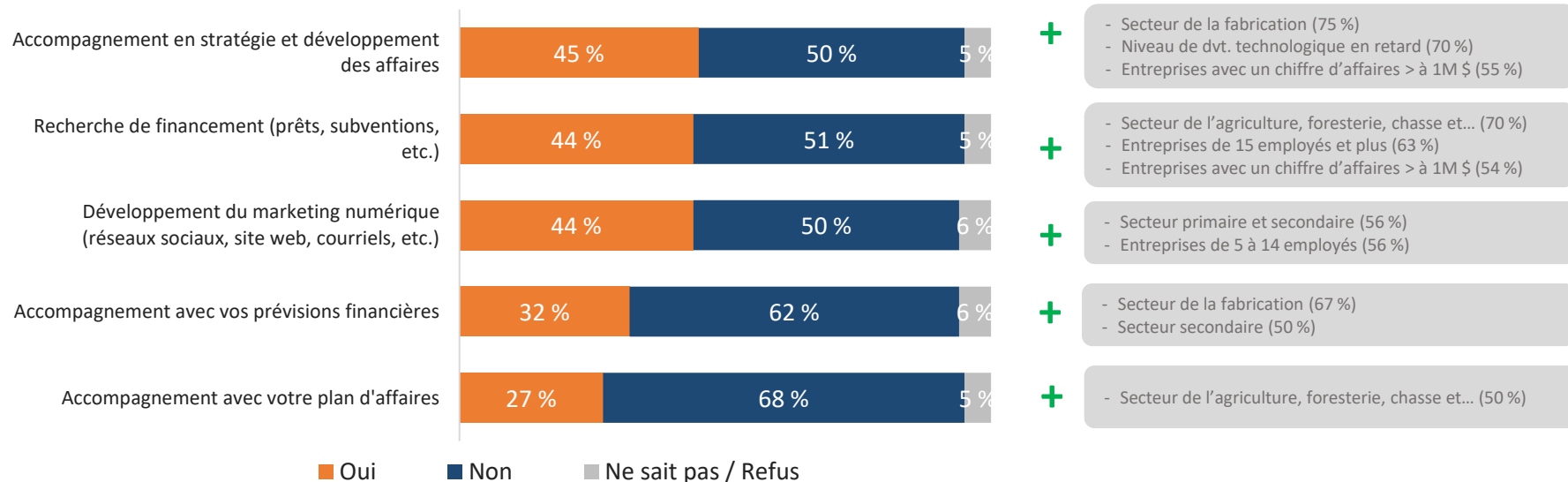
Base : Tous les répondants (n=130)

8. Besoins en accompagnement et en financement

Besoins en accompagnement et en financement (1/2)

Près de la moitié des répondants ont des besoins en accompagnement en stratégie et développement des affaires (45 %), en recherche de financement (44 %) et en développement du marketing numérique (44 %). Suivent dans des proportions moindres de l'accompagnement pour leurs prévisions financières (32 %) et pour leur plan d'affaires (27 %).

De façon générale, à la vue des différences significatives entre les sous-groupes composant l'échantillon, il semblerait que **les entreprises des secteurs primaire et secondaire aient davantage de besoins en accompagnement.**



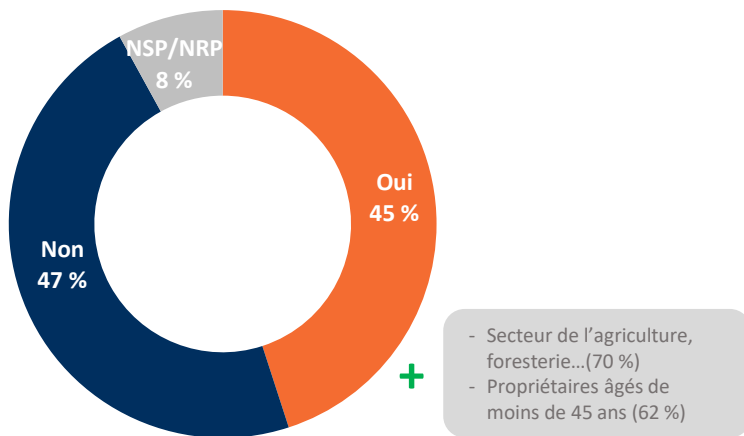
Besoins en accompagnement et en financement (2/2)

Près de la moitié des entreprises (45 %) pensent avoir besoin de financement pour réaliser un projet au cours des trois prochaines années.

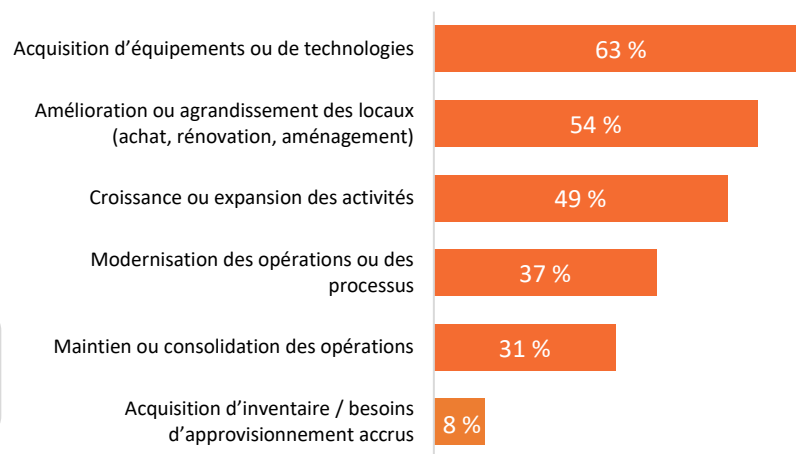
Le financement serait utilisé principalement pour faire l'acquisition d'équipements ou de technologies (63 %), l'amélioration ou l'agrandissement de locaux (54 %), et la croissance ou l'expansion des activités (49 %).

Enfin, 42 % des répondants (n=54) ont accepté de partager leurs coordonnées en vue d'être recontacté par la SADC Papineau-Collines afin d'explorer des solutions de financement et d'accompagnement adaptées à leur entreprise.

Besoin de financement pour un projet au cours des trois prochaines années



Types de projets pour lesquels un financement sera nécessaire



Q42. Pensez-vous avoir besoin de financement pour réaliser un projet spécifique au cours des trois prochaines années?

Base : Tous les répondants (n=130)

Q43. Pour quel(s) type(s) de projet(s) votre entreprise anticipe-t-elle un besoin de financement au cours des trois prochaines années?

Base : Les répondants ayant un besoin de financement (n=59)

Q44. Seriez-vous intéressé(e) à être recontacté par la SADC Papineau-Collines afin d'explorer des solutions de financement et d'accompagnement adaptées à votre entreprise?

Base : Tous les répondants (n=130)

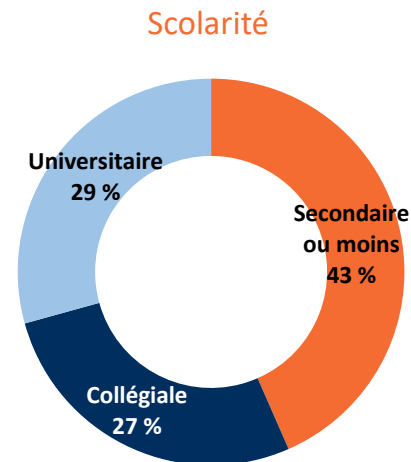
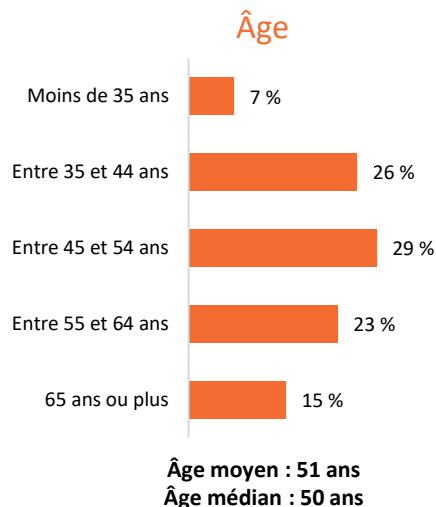
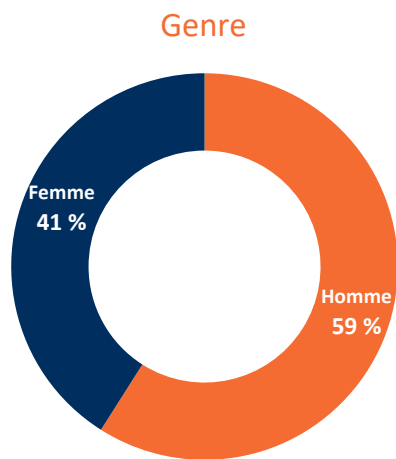
9. Profil des propriétaires et relève de la direction

Profil des propriétaires des entreprises répondantes (1/2)

La majorité des propriétaires sont des hommes (59 %).

Les propriétaires sont relativement âgés, avec un âge moyen de 51 ans.

Au niveau de la scolarité, près de la moitié des propriétaires (43 %) ont une scolarité de niveau secondaire ou moins, 27 % ont un diplôme de niveau collégial et 29 % un diplôme de niveau universitaire.



Q32. Vous êtes...

Q33. Quel âge avez-vous?

Q34. Quel est le plus haut niveau de scolarité complété?

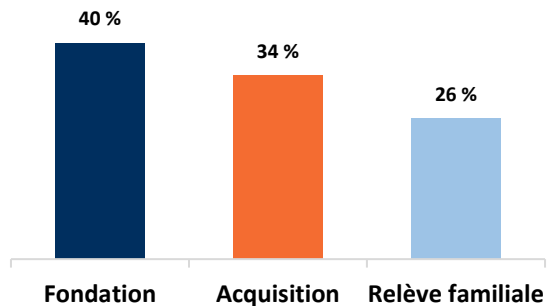
Base : Répondants qui sont propriétaires de l'entreprise (n = 104).

Profil des propriétaires des entreprises répondantes (2/2)

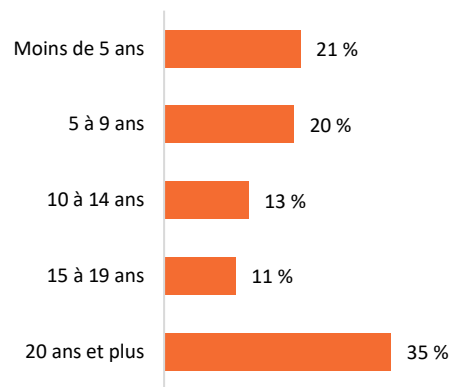
En ce qui concerne le processus d'acquisition de l'entreprise, **40 % des propriétaires l'ont fondée, 34 % l'ont acquise et 26 % l'ont reprise dans un contexte de relève familiale.**

Plus du tiers des répondants (35 %) sont propriétaires de leur entreprise depuis 20 ans et plus, et l'ancienneté moyenne des propriétaires est de 14 ans.

Processus d'acquisition



Nombre d'années comme propriétaire



Nombre moyen : 14 ans
Nombre médian : 12 ans

Q35. Quel énoncé décrit le mieux le processus d'acquisition de votre entreprise?

Q36. Depuis combien d'années êtes-vous propriétaire de votre entreprise?

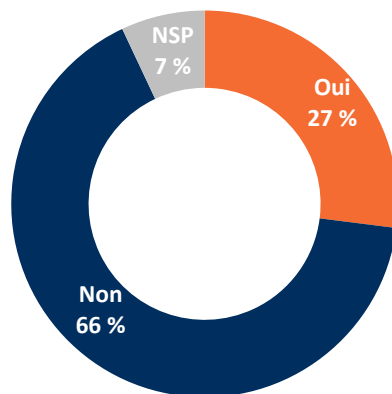
Base : Répondants qui sont propriétaires de l'entreprise (n = 104).

Intention de quitter la position de propriétaire

Un peu plus du quart des propriétaires (27 %) prévoient quitter leur position au cours des cinq prochaines années.

On remarque que les propriétaires âgés de 55 ans et plus sont logiquement plus enclins à quitter leur position de propriétaire de l'entreprise au cours des cinq prochaines années (53 %).

Prévoit quitter sa position de propriétaire
cours des 5 prochaines années



OUI plus élevé (27 %) :

- Propriétaires âgés de 55 ans et + (53 %)
- Surreprésentation d'employés de 55 ans et + (42 %)
- 5 à 14 employés (38 %)
- Propriétaires avec 15 ans et + d'expérience (38 %)
- Propriétaires hommes (34 %)



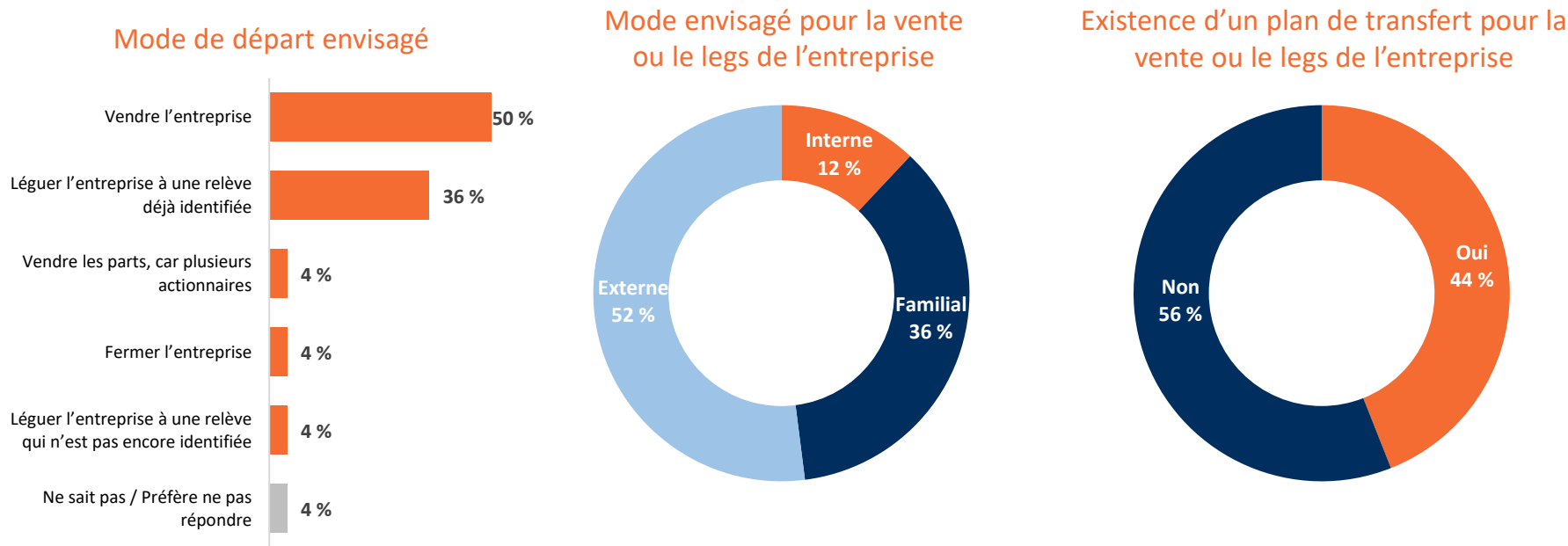
NON plus élevé (66 %) :

- Propriétaires âgés de moins de 45 ans (100 %)
- Propriétaires d'entreprises des autres secteurs tertiaires (88 %)
- Sous-représentation d'employés de 55 ans et + (76 %)

Mode de départ envisagé de la position de propriétaire

Parmi les propriétaires qui prévoient quitter leur position de propriétaire au cours des cinq prochaines années (27 % des propriétaires; n=28), la **moitié (50 %) prévoient de le faire en vendant l'entreprise et 40 % en la léguant à une relève déjà identifiée (36 %) ou pas encore (4 %).**

Et parmi les propriétaires qui prévoient vendre ou léguer leur entreprise (n=25), la **moitié (52 %) prévoient de le faire selon un mode externe, 36 % selon un mode familial et 12 % selon un mode interne.** La **majorité (56 %) n'ont en revanche pas encore prévu de plan de transfert de leur entreprise à cette fin.**



Q38. Comment prévoyez-vous quitter votre position dans l'entreprise? Base : Prévoient quitter leur position de propriétaire de l'entreprise (n=28)

Q39. Prévoyez-vous de vendre ou léguer votre entreprise selon un mode...? Base : Prévoient vendre ou léguer leur entreprise (n=25)

Q40. Avez-vous prévu un plan de transfert de votre entreprise? Base : Prévoient vendre ou léguer leur entreprise (n=25)

Annexe : Questionnaire

Questionnaire (1/5)

Étude concertée en développement économique auprès des entreprises du territoire de la MRC de Papineau

Questionnaire

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

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

Nous réalisons une étude sur le territoire de la MRC de Papineau portant sur les prévisions d'emplois ainsi que les enjeux auxquels font face les entreprises, tels que le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre. Votre participation à l'étude permettra aux organismes de développement économique de la MRC de Papineau de bien cerner vos besoins et d'aligner leurs actions au cours des prochaines années.

Le sondage prend une quinzaine de minutes à compléter. Vous pouvez le compléter par téléphone ou en ligne, que préférez-vous?

Auparavant, je dois vérifier trois informations pour m'assurer que votre entreprise est admissible à l'étude.

0.1 Votre entreprise est-elle située sur le territoire de la MRC de Papineau?

Oui 1
Non 2 **TERMINER**

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

Oui 1
Non 2 **TERMINER**

0.3 Votre entreprise opère-t-elle dans l'un des secteurs d'activité suivants? **(NE PAS LIRE LES MENTIONS ENTRE PARENTHÈSES)**

Santé publique (CLSC, CHSLD, CIUSSS, etc.)	1	TERMINER
Éducation publique (Centre de services scolaires, etc.)	2	TERMINER
Administrations publiques (ministères, etc.)	3	TERMINER
Organismes communautaires, à l'exception des entreprises d'économie sociale ayant des activités marchandes (OBNL, organismes religieux, etc.)	4	TERMINER
Aucune de ces réponses	9	

Il est important de préciser que le sondage s'applique uniquement à votre établissement situé sur le territoire de la MRC de Papineau.

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. Êtes-vous propriétaire de l'entreprise?

Oui 1
Non 2

1d. Adresse courriel : _____

2. SECTEUR D'ACTIVITÉ (CODE SCIAN). **Variable importée de la base de données. Si l'information est manquante, poser la question suivante. La classification et le regroupement seront effectués à la fin de la collecte pour fins de traitement.**

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

3. Dans quel intervalle se situe le chiffre d'affaires de votre entreprise pour votre dernière année financière complétée?

Moins de 150 000 \$	1
De 150 000 \$ à 499 999 \$	2
De 500 000 \$ à 999 999 \$	3
1 000 000 \$ et plus	4
Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre	9

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

4. En vous incluant, combien d'employés travaillent dans votre entreprise avec les statuts suivants :

Permanents, à temps plein	_____
Permanents, à temps partiel	_____
Temporaires et saisonniers (durant votre haute saison)	_____
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 xx employés »).

5. ***(Si « Permanents, à temps plein » > 0 à Q4)*** Et parmi vos employés permanents à temps plein, combien sont issus de l'immigration récente (cinq dernières années)?

6. ***(Si « Permanents, à temps partiel » > 0 à Q4)*** Et parmi vos employés permanents à temps partiel, combien sont issus de l'immigration récente (cinq dernières années)?

7. ***(Si « Temporaires et saisonniers » > 0 à Q4)*** Et parmi vos employés temporaires et saisonniers (durant votre haute saison), combien sont...?

Des étudiants	_____
Des travailleurs étrangers	_____
Des retraités	_____

Questionnaire (2/5)

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).

8. 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 %

9. **[Si « 55 ans et plus » > 0% à Q8]** Parmi vos employés âgés de 55 ans et plus, combien de départs à la retraite sont prévus au cours des cinq prochaines années?

10. Veuillez répartir vos employés selon l'ancienneté :

Moins de 2 ans _____ %
De 2 à 5 ans _____ %
De 6 à 10 ans _____ %
11 ans et plus _____ %

Le total doit donner 100 %

11. Veuillez qualifier vos employés selon les niveaux suivants :

Employés requérant généralement une formation universitaire, tels que gestionnaires, cadres et professionnels _____ %
Employés requérant une formation technique de niveau collégial (DEC technique) ou professionnelle de niveau secondaire (DEP) _____ %
Employés 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.

12. Combien d'emplois estimez-vous que vous aurez à **ABOLIR** au cours de chacune des trois prochaines années?

	2026	2027	2028
a. Permanents, à temps plein [bornes de 0 à 98]	_____	_____	_____
b. Permanents, à temps partiel [bornes de 0 à 98]	_____	_____	_____
c. Temporaires et saisonniers [bornes de 0 à 98]	_____	_____	_____
d. NSP/refus [Exclusif]	99	99	99

13. **[Si au moins un champ > 0 à Q12]** Qu'est-ce qui explique que vous aurez à **ABOLIR** des emplois au cours des trois prochaines années? **Mentions multiples (NE PAS LIRE)**

Automatisation ou adoption de nouvelles technologies 1
Réorganisation interne ou rationalisation des opérations 2
Baisse ou ralentissement des activités 3
Difficultés financières ou nécessité de réduire les coûts 4
Autres (veuillez préciser) : _____ 7
Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre 9

14. Et combien d'emplois estimez-vous que vous aurez à **COMBLER** au cours de chacune des trois prochaines années?

	2026	2027	2028
a. Permanents, à temps plein [bornes de 0 à 98]	_____	_____	_____
b. Permanents, à temps partiel [bornes de 0 à 98]	_____	_____	_____
c. Temporaires et saisonniers [bornes de 0 à 98]	_____	_____	_____
d. NSP/refus [Exclusif]	99	99	99

15. **[Si au moins un champ > 0 à Q14]** Et qu'est-ce qui explique que vous aurez à **COMBLER** des postes au cours des trois prochaines années? **Mentions multiples (NE PAS LIRE)**

Remplacement d'employés quittant l'entreprise (retraite, démissions, congés prolongés) 1
Croissance des activités de l'entreprise 2
Développement de nouveaux services, produits ou marchés 3
Réorganisation ou transformation des activités nécessitant de nouvelles compétences 4
Autres (précisez) : _____ 7
Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre 9

16. **[Si au moins un champ > 0 à Q14]** Veuillez répartir ce nombre d'emplois à combler au cours de chacune des trois prochaines années selon le niveau de qualification des emplois. **(NE PAS LES MENTIONS ENTRE PARENTHÈSES)**

	a) 2026	b) 2027	c) 2028
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

Questionnaire (3/5)

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

17. Au cours des trois prochaines années, envisageriez-vous de réaliser les stratégies de recrutement suivantes?

	Oui	Non	NSP/ refus
c) Embauche de jeunes décrocheurs	1	2	9
d) Embauche de travailleurs moins qualifiés que souhaité	1	2	9
e) Embauche de travailleurs issus de l'immigration	1	2	9
h) Embauche de travailleurs en situation de handicap ou ayant un problème de santé mentale	1	2	9
j) Embauche de travailleurs judiciairisés	1	2	9

Les prochaines questions portent sur la **FORMATION**, en considérant vos employés actuels et vos besoins d'embauche au cours des trois prochaines années.

18. Dans quel(s) domaine(s) serait-il le plus bénéfique que les employés, incluant les propriétaires, reçoivent de la formation? Veuillez sélectionner un **maximum de 3 domaines**. **Mentions multiples (NE PAS LIRE)** **(METTRE LES CHOIX EN ORDRE ALPHABÉTIQUE)**

Formations linguistiques (français, anglais, francisation)	01
Formation de base (littératie, numératie, résolution de problèmes)	02
Santé et sécurité au travail	03
Gestion et compétences humaines (RH, leadership, conflits, mobilisation)	04
Recrutement et gestion de la main-d'œuvre	05
Administration, bureautique et comptabilité	06
Technologies et transformation numérique (logiciels, web, cloud)	07
Cybersécurité et intelligence artificielle	08
Commerce, expérience client et service à la clientèle	09
Marketing numérique, réseaux sociaux et e-commerce (incluant marque employeur)	10
Développement durable et environnement (gestion des matières résiduelles, de l'eau, etc.	11
Formation spécifique aux opérations (équipements, automatisation, procédés)	13
Autres, veuillez préciser : _____	97 OUVÉTE
Aucune formation nécessaire	98 EXCLUSIF
Je ne sais pas	99 EXCLUSIF

19. **(Si différent de 98 ou 99 à Q18)** Pour chacun des domaines sélectionnés, quelle(s) approche(s) de formation conviendraient le mieux à votre entreprise? Veuillez indiquer toutes les réponses qui s'appliquent. **Mentions multiples / Poser la question pour chacun des choix de réponse sélectionnés à la question précédente (LIRE)**

Apprentissage en milieu de travail (directement en entreprise)	01
Formation en présentiel (en salle, avec formateur)	02
En ligne en direct	03
En ligne en rediffusion	04
Hybride (présentiel et en ligne)	05
Codéveloppement	09
Conférences ou ateliers	10
Autres, veuillez préciser : _____	97 OUVÉTE
Je ne sais pas	99 EXCLUSIF

20. **(Si différent de 98 ou 99 à Q18)** Quels sont les principaux freins ou obstacles à la formation des employés dans votre entreprise? Veuillez indiquer toutes les réponses qui s'appliquent. **Mentions multiples (NE PAS LIRE)**

Manque de temps / contraintes opérationnelles	01
Difficulté à libérer les employés pendant les heures de travail	02
Coûts de la formation jugés trop élevés	03
Offre de formation peu adaptée à nos besoins	05
Difficulté d'accès à la formation (localisation, horaires, format)	06
Faible intérêt ou motivation des employés	07
Roulement de personnel trop élevé	08
Priorités organisationnelles ailleurs	09
Manque d'information sur les formations disponibles	10
Autres, veuillez préciser : _____	97 OUVÉTE
Aucun frein majeur	98 EXCLUSIF
Je ne sais pas	99 EXCLUSIF

Les prochaines questions portent sur les **ENJEUX ET DÉFIS** auxquels fera face votre entreprise dans les 3 prochaines années.

21. Au cours des trois prochaines années, quels seront les trois principaux enjeux et défis auxquels votre entreprise devra faire face? Veuillez mentionner un **maximum de 3 enjeux/défis**. **Mentions multiples**

Enjeu/défi #1 : _____	01 OUVÉTE
Enjeu/défi #2 : _____	02 OUVÉTE
Enjeu/défi #3 : _____	03 OUVÉTE

Questionnaire (4/5)

Les prochaines questions permettront de dresser le portrait **TECHNOLOGIQUE** de votre organisation.

23. Comment qualifieriez-vous le niveau actuel de développement technologique de votre entreprise par rapport aux autres organisations dans votre domaine?

En retard 2
Dans la moyenne 3
En avance 4

27. Quelles sont les principales raisons qui motivent (ou motiveraient) l'adoption de nouvelles technologies dans votre entreprise? Veuillez indiquer toutes les réponses qui s'appliquent. **Mentions multiples (NE PAS LIRE)**

Améliorer la productivité 1
Pallier le manque de main-d'œuvre 2
Réduire les coûts d'opération 3
Améliorer la qualité ou l'efficacité des services 4
Rester compétitif 5
Autres (veuillez préciser) : _____ 7
Ce n'est pas une priorité actuellement 9 **EXCLUSIF**

28. Quels sont les principaux obstacles au développement technologique de votre entreprise? Veuillez indiquer toutes les réponses qui s'appliquent. **Mentions multiples (NE PAS LIRE)**

Coûts d'acquisition ou d'implantation trop élevés 01
Manque de temps 02
Manque d'expertise interne 03
Méconnaissance des options disponibles 04
Difficulté à recruter des compétences spécialisées 05
Taille ou volume d'activités insuffisant 06
Incertitude quant aux gains réels 07
Autres (veuillez préciser) : _____ 97
Aucun frein majeur 99 **EXCLUSIF**

Poser les Q32 à 40 si Q1 -1 (Propriétaire)

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

32. Vous êtes :

Un homme 1
Une femme 2
Non-binaire / Diversité de genre 3

33. Quel âge avez-vous? **(NE PAS LIRE)**

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

34. Quel est le plus haut niveau de scolarité complété? **(NE PAS LIRE)**

Aucun diplôme 1
Primaire 2
Secondaire (formation générale ou professionnelle) 3
Collégial (formation préuniversitaire ou technique, certificats, attestations ou diplômes de perfectionnement) 4
Universitaire – Certificats et diplômes 5
Universitaire – 1er cycle (Baccalauréat) 6
Universitaire – 2ème cycle (Maîtrise) 7
Universitaire – 3ème cycle (Doctorat) 8
Je préfère ne pas répondre 9

35. Quel énoncé décrit le mieux le processus d'acquisition de votre entreprise?

J'ai fondé l'entreprise 1
J'ai acquis l'entreprise 2
J'ai pris la relève de l'entreprise familiale 3

36. Depuis combien d'années êtes-vous propriétaire de votre entreprise? **(NE PAS LIRE)**

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

37. Prévoyez-vous quitter votre position de propriétaire de l'entreprise au cours des 5 prochaines années, que ce soit par la vente, la transmission à la relève ou la fermeture de votre entreprise?

Oui 1
Non 2
Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre 9

38. **(Si Q37 = 1)** Comment prévoyez-vous quitter votre position dans l'entreprise?

Je prévois vendre l'entreprise 1
Je prévois vendre mes parts, car nous sommes plusieurs actionnaires 2
Je prévois fermer l'entreprise 3
Je prévois léguer l'entreprise à une relève déjà identifiée 4
Je prévois léguer l'entreprise à une relève qui n'est pas encore identifiée 5
Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre 9

39. **(Si Q38 = 1 ou 4 ou 5)** Prévoyez-vous de vendre ou léguer votre entreprise selon un mode...?

Interne 1
Familial 2
Externe 3
Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre 9

Questionnaire (5/5)

40. **[Si Q38 = 1 ou 4 ou 5]** Avez-vous prévu un plan de transfert de votre entreprise?

Oui	1
Non	2

Les dernières questions portent sur vos éventuels **BESOINS EN ACCOMPAGNEMENT ET EN FINANCEMENT**.

41. Veuillez indiquer votre besoin pour chacun des services suivants :

	Oui	Non	NSP/ refus
a) Recherche de financement (prêts, subventions, etc.)	1	2	9
b) Accompagnement avec votre plan d'affaires	1	2	9
c) Accompagnement avec vos prévisions financières	1	2	9
d) Développement du marketing numérique (réseaux sociaux, site web, courriels, etc.)	1	2	9
e) Accompagnement en stratégie et développement des affaires	1	2	9

42. Pensez-vous avoir **besoin de financement** pour réaliser un projet spécifique au cours des trois prochaines années?

Oui	1
Non	2
Je ne sais pas	9

43. **[Si Oui à Q42]** Pour quel(s) type(s) de projet(s) votre entreprise anticipe-t-elle un besoin de financement au cours des trois prochaines années? Veuillez indiquer toutes les réponses qui s'appliquent. **Mentions multiples (NE PAS LIRE LES PARENTHÈSES)**

Croissance ou expansion des activités	1
Acquisition d'équipements ou de technologies	2
Modernisation des opérations ou des processus	3
Acquisition d'inventaire / besoins d'approvisionnement accrus	4
Amélioration ou agrandissement des locaux (achat, rénovation, aménagement)	5
Maintien ou consolidation des opérations	6
Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre	9 EXCLUSIF

44. Seriez-vous intéressé(e) à être recontacté par la SADC Papineau-Collins afin d'explorer des solutions de financement et de d'accompagnement adaptées à votre entreprise? Si vous acceptez, votre nom, numéro de téléphone et adresse courriel seront partagés à la SADC Papineau-Collins afin qu'elle puisse vous contacter.

Oui	1
Non	2

Nous vous remercions d'avoir répondu à ce sondage!