

ÉDITION 2023

Vigie de la proposition de valeur aux talents dans les PME du Québec

LES PME EN ADAPTATION

À PROPOS DU NOUVEAU CONTEXTE DE TRAVAIL

Pratiques RH
PROPULSÉ PAR FCCQ

Talenterie

LES PME EN ADAPTATION :

À propos du nouveau contexte de travail	3
À propos... du télétravail	7
À propos... de la conciliation travail-vie personnelle	11
À propos... de la rémunération globale	14
À propos... des chemins de carrière	19
À propos... de l'impact sociétal	24
Conclusion	29
Méthodologie	31
Profil des répondant(e)s	32
Équipe de projet	37

À PROPOS DU NOUVEAU CONTEXTE DE TRAVAIL

Pratiques RH
PROPULSÉ PAR FCCQ

Talenterie

Nous vivons une période de profonds changements, autant sur les plans économique et écologique que social. Ces changements ont un impact significatif sur notre relation au travail et soulèvent de nombreux défis, parfois coûteux, pour nos entreprises.

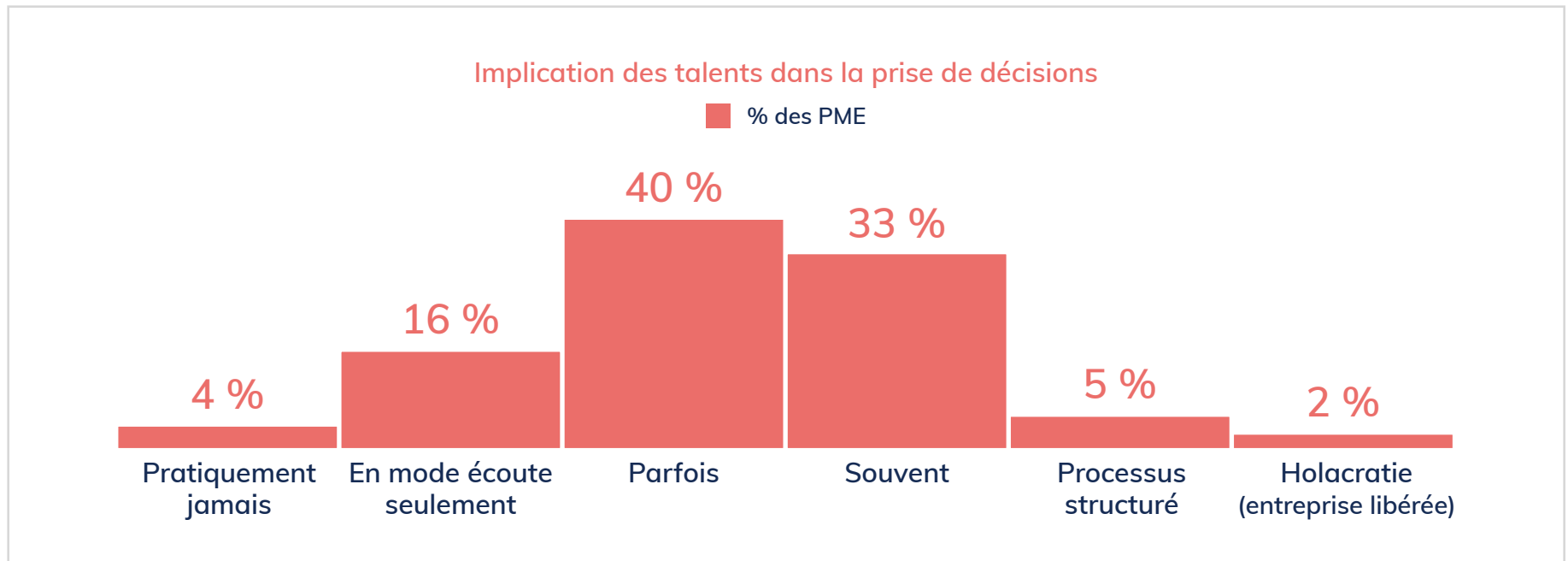
Dans le cadre de cette vigie, notre objectif était de brosser un portrait de la proposition de valeur offerte aux talents dans les PME du Québec et de comprendre comment celles-ci s'adaptent au nouveau contexte de travail.

Nous avons abordé divers aspects de la proposition de valeur aux talents, tels que les pratiques de rémunération, les conditions de travail, les avantages sociaux, les opportunités de carrière, les pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) et l'adaptation aux stratégies ESG (environnement, social, gouvernance).

Alors que les bouleversements en cours suscitent des préoccupations parmi les PME, nous avons été ravis de constater que la grande majorité d'entre elles sont déjà en action.

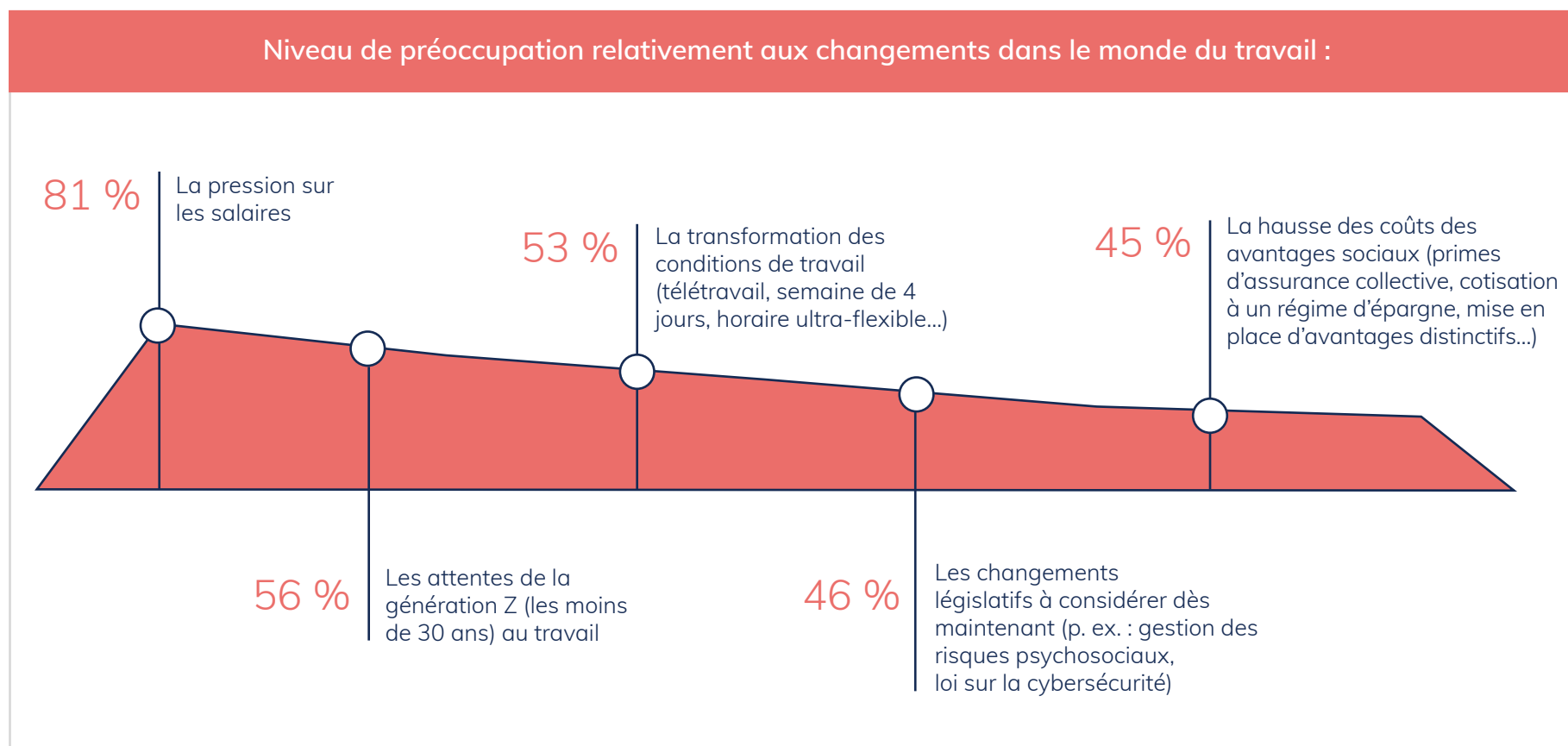
96 %

DES ENTREPRISES IMPLIQUENT LEURS TALENTS, D'UNE MANIÈRE OU D'UNE AUTRE, DANS LA PRISE DE DÉCISION.

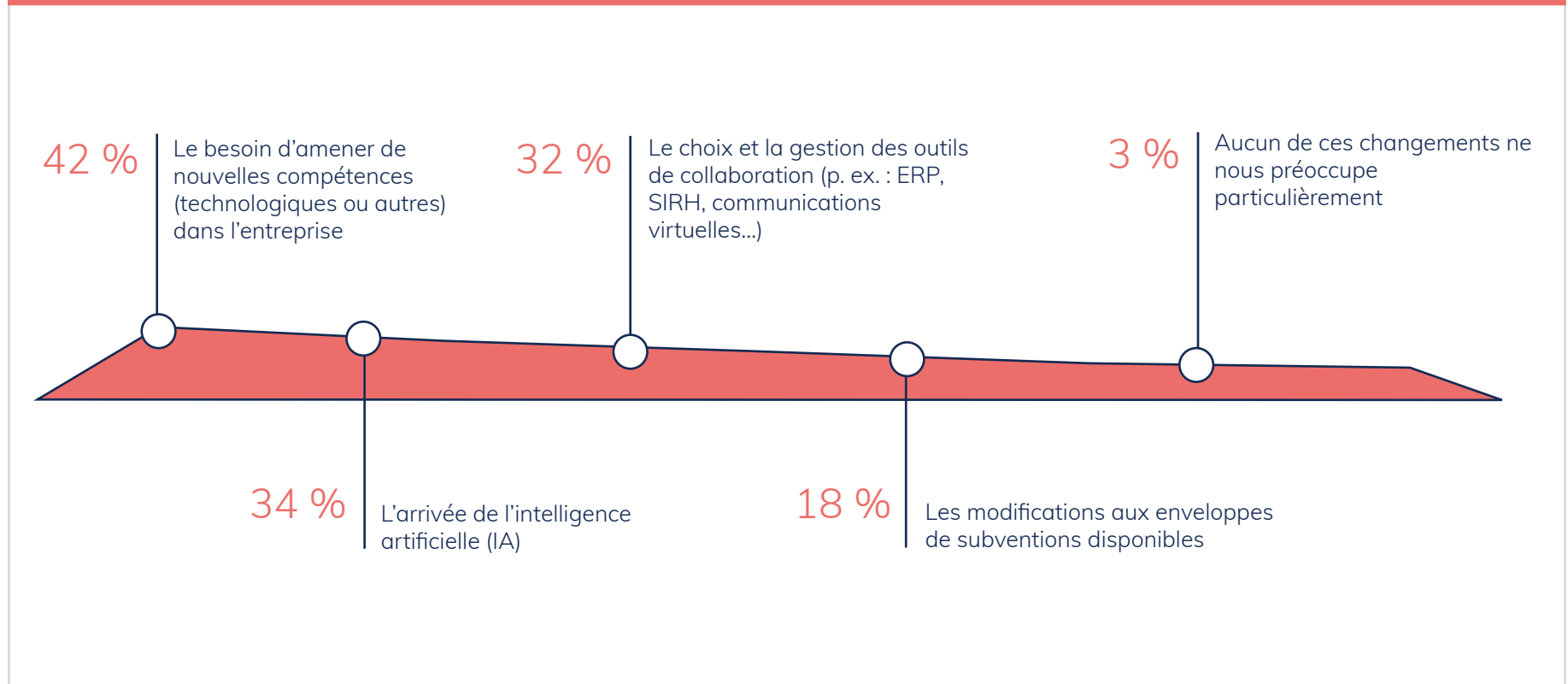


D'AILLEURS, LA MAJORITÉ DES PME SE CONSIDÈRENT AGILES (55 %), VOIRE TRÈS AGILES (34 %).

MALGRÉ LEUR RÉSILIENCE, LES PME SE DISENT TOUT DE MÊME PRÉOCCUPÉES PAR DE NOMBREUX DÉFIS :



Niveau de préoccupation relativement aux changements dans le monde du travail (suite) :



Ces défis, si complexes soient-ils, représentent autant d'opportunités de repenser nos méthodes de travail et d'embrasser un monde professionnel encore plus juste, soutenable et solidaire pour nos entreprises et leurs talents, voire pour notre société dans son ensemble.

À PROPOS... DU TÉLÉTRAVAIL

Pratiques RH
PROPULSÉ PAR FCCQ

Talenterie

Depuis le début de la pandémie, le télétravail a connu une expansion fulgurante qui a bouleversé l'organisation du travail et les cultures organisationnelles.

Les petites et moyennes entreprises (PME) ont largement adopté cette nouvelle modalité en offrant à leurs talents la possibilité de travailler à distance de manière partielle ou totale.

Malgré cette acceptation généralisée du télétravail, un peu plus du quart des entreprises expriment la volonté d'inciter leurs talents à revenir au travail en présentiel, du moins en partie.

SEULES 4 % DES ENTREPRISES NE PERMETTENT AUCUNE FORME DE TÉLÉTRAVAIL

48%

LE PERMETTENT SUR UNE BASE RÉGULIÈRE

Gestion du télétravail

% des PME

Nous sommes 100 % en télétravail	4 %
Le télétravail est permis sur une base occasionnelle (p. ex., état de santé)	13 %
Le télétravail est permis sur une base régulière (p. ex., nombre de journées par semaine)	48 %
Entièrement au choix de l'employé(e)	20 %
Aucun télétravail permis	4 %
Autre	11 %

24%

DES PME OFFRENT UNE PRIME LIÉE AU TÉLÉTRAVAIL

Montant forfaitaire/prime liée au télétravail (p. ex., frais de connexion à Internet, mobilier de bureau pour la maison...)

% des PME

Non offert	65 %
Non offert, mais prévu	4 %
Offert	24 %
A été offert dans le passé et ne l'est plus	2 %
Je ne sais pas	5 %

PARMI LES ORGANISATIONS FONCTIONNANT SELON UN MODE HYBRIDE AVEC DES BALISES IMPOSÉES, L'OPTION « 2 JOURS/SEMAINE SUR PLACE » EST LA PLUS POPULAIRE.

Nombre minimal de journées requises au travail

% des PME

Minimum 1 journée sur place	12 %
Minimum 2 journées sur place	18 %
Minimum 3 journées sur place	15 %
Minimum 4 journées sur place	3 %
Non applicable, nous ne fonctionnons pas selon un mode hybride avec balises imposées	52 %

26%

DES ENTREPRISES SOUHAITENT ENCOURAGER DAVANTAGE LA PRÉSENCE DANS LES LIEUX PHYSIQUES, 5 % COMPTENT LA RENDRE OBLIGATOIRE.

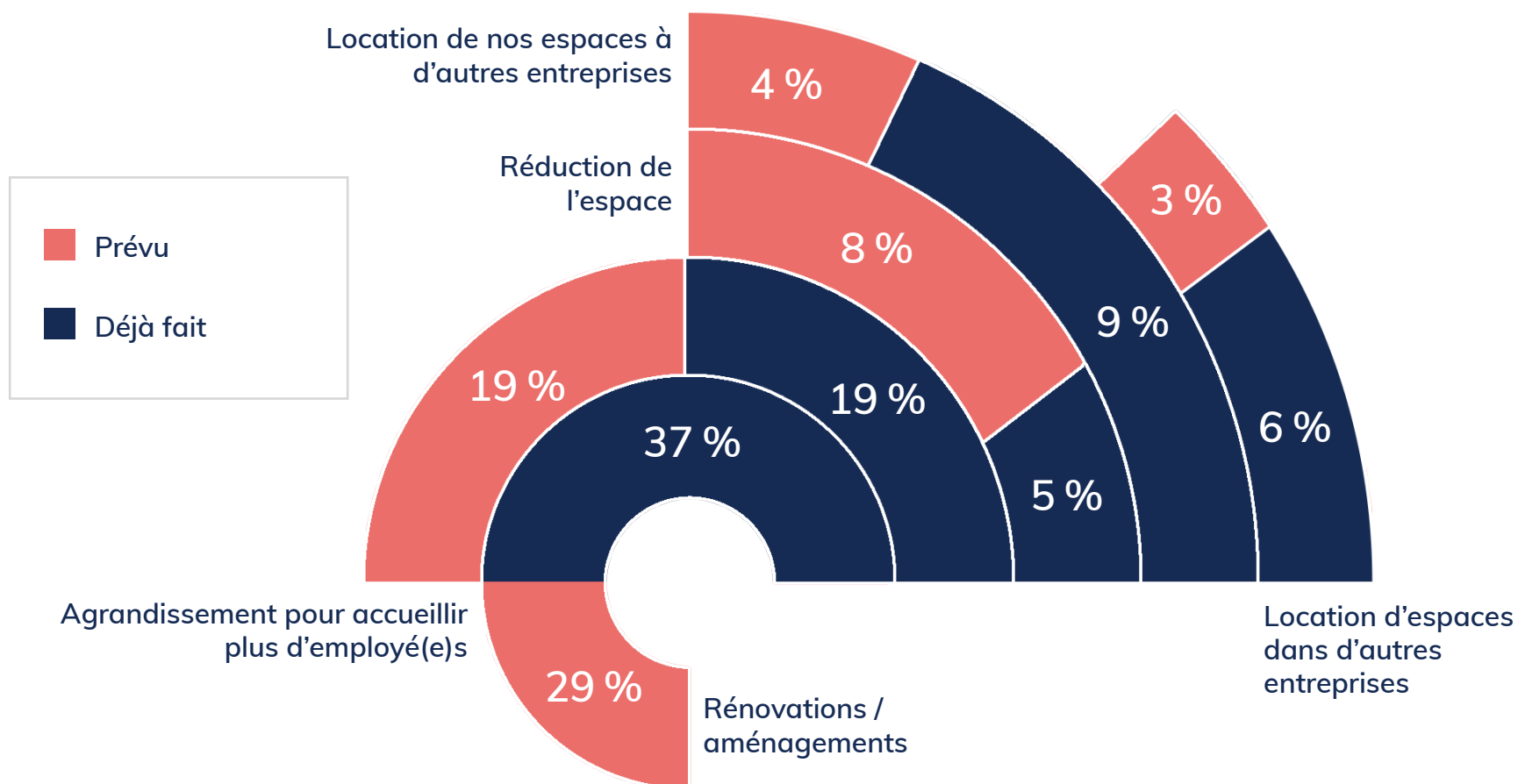
Évolution du télétravail envisagée pour les 3 prochaines années

% des PME

Nous encouragerons davantage le télétravail	4 %
Nous encouragerons davantage la présence dans les lieux physiques	26 %
Nous obligerons plus de présence dans les lieux physiques	5 %
Nous n'anticipons aucun changement	58 %
Je ne sais pas	7 %

POUR ENCOURAGER LA PRÉSENCE PHYSIQUE, PLUS DE LA MOITIÉ DES ORGANISATIONS MISENT SUR DES NOUVEAUX AMÉNAGEMENTS ET/OU DES RÉNOVATIONS.

Évolution des lieux physiques envisagée pour les 3 prochaines années



À PROPOS... DE LA CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE

Pratiques RH
PROPULSÉ PAR FCCQ

Talenterie

Dans un monde professionnel en constante évolution, les organisations prennent conscience de l'importance de répondre aux besoins des travailleurs et des travailleuses en matière de conciliation travail-vie personnelle.

La reconnaissance croissante des avantages d'un équilibre sain entre vie professionnelle et vie personnelle incite les entreprises à adopter des mesures concrètes pour soutenir leurs talents.

PLUSIEURS MESURES DE CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE SONT DÉJÀ MISES EN PLACE PAR LES ORGANISATIONS :

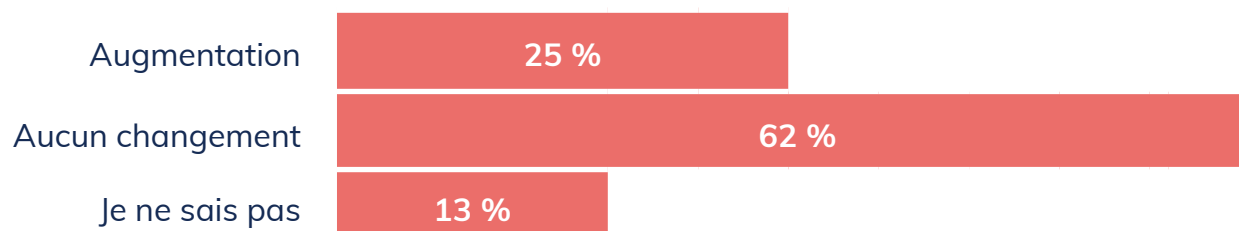
Mesures de conciliation travail-vie personnelle

% des PME

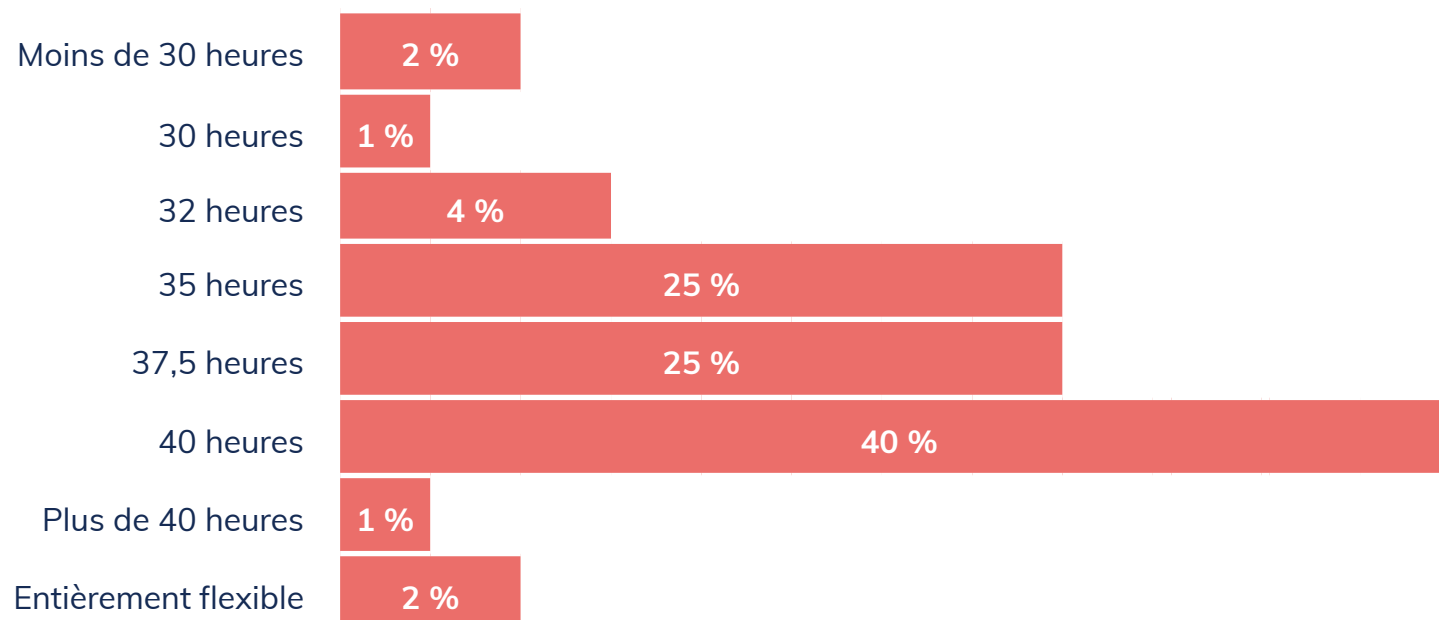
Une flexibilité dans l'horaire	86 %
Des journées de maladie/personnelles/flexibles plus généreuses que selon la Loi sur les normes du travail	64 %
Des vacances plus généreuses que selon la Loi sur les normes du travail	63 %
Un horaire d'été (p. ex., possibilité de quitter à midi durant la période estivale)	46 %
La possibilité de prendre un long congé sans solde (un mois et plus)	45 %
La possibilité de faire du <i>nomad working</i> (télétravail hors du pays)	32 %
La possibilité de travailler à temps partiel pour la majorité des postes	21 %
La possibilité de prolonger le congé parental	21 %

◆ LE QUART DES ORGANISATIONS COMPTENT AUGMENTER LE NOMBRE TOTAL DE JOURNÉES DE CONGÉ/VACANCES OFFERTES DANS LA PROCHAINE ANNÉE.

Variation du nombre total de journées de vacances/congés envisagée pour la prochaine année



BIEN QUE LA SEMAINE DE TRAVAIL DE QUATRE JOURS AIT FAIT L'OBJET D'UNE GRANDE COUVERTURE MÉDIATIQUE, SEULES 7 % DES ENTREPRISES ONT ADOPTÉ UNE SEMAINE DE TRAVAIL NORMALE DE 32 HEURES OU MOINS POUR LA MAJORITÉ DE LEURS TALENTS.



40 % des organisations déclarent toutefois offrir la possibilité d'adopter une semaine de travail de quatre jours sur une base volontaire.

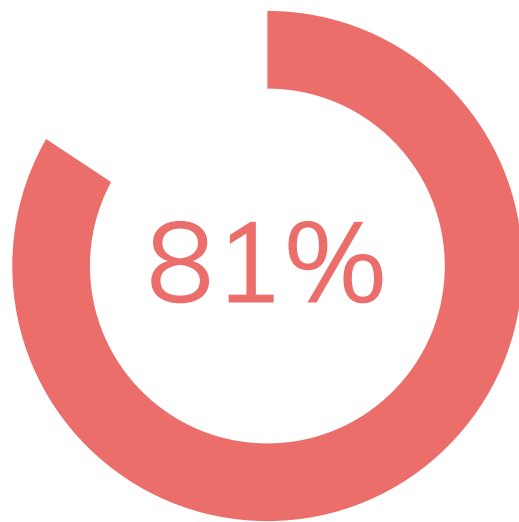
À PROPOS... DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE

Pratiques RH
PROPULSÉ PAR FCCQ

Talenterie

Les petites et moyennes entreprises (PME) sont confrontées à une pression croissante en ce qui concerne leur rémunération globale, laquelle englobe à la fois les salaires et les avantages sociaux offerts à leurs talents.

Au cours des dernières années, l'inflation économique a entraîné une augmentation des coûts, rendant ainsi la tâche difficile pour les PME de rester compétitives face aux grandes entreprises.



DES PME EXPRIMENT UNE INQUIÉTUDE,

voire une grande inquiétude,

quant à la pression exercée sur les salaires en raison de l'inflation et de la pénurie de talents.

POUR GÉRER LEUR RÉMUNÉRATION, plus des trois quarts (81 %) des PME ont mis en place – ou sont en train de mettre en place – une structure salariale. Parmi les organisations de 50 employé(e)s ou plus, la proportion s'élève à 88 %

MÊME EN SE STRUCTURANT, LA MAJORITÉ DES ORGANISATIONS DEMEURENT RÉTICENTES À PARTAGER LES ÉCHELLES SALARIALES :

Communication des échelles salariales	Oui	Non	Je ne sais pas
Dans la description de poste (à l'affichage)	29 %	70 %	1 %
Dans une politique ou un document interne (p. ex., grille salariale complète partagée)	21 %	78 %	1 %
Dans un document personnalisé remis à l'employé(e) (p. ex., relevé de rémunération globale)	25 %	74 %	1 %
De façon verbale (p. ex., en réponse aux questions d'employé(e)s)	58 %	39 %	3 %

90%

DES PME INTERROGÉES ONT UN PROCESSUS DE GESTION DES AUGMENTATIONS SALARIALES STRUCTURÉ ET ANNUEL.

De plus,

10%

déclarent offrir des augmentations de salaire de manière proactive plus d'une fois par an.

PRÈS DE LA MOITIÉ (45 %) DES PME EXPRIMENT DES PRÉOCCUPATIONS QUANT À L'AUGMENTATION DES COÛTS DES AVANTAGES SOCIAUX.

C'EST UNE INQUIÉTUDE COMPRÉHENSIBLE ÉTANT DONNÉ LA TENDANCE À LA HAUSSE DES COÛTS QUI PERSISTE DEPUIS PLUSIEURS ANNÉES, NOTAMMENT AVEC L'INTRODUCTION DE PLUSIEURS MÉDICAMENTS CÔUTEUX.

Malgré ces préoccupations, plusieurs PME envisagent de bonifier leur offre d'assurance collective (32 %) et leur cotisation à un régime d'épargne (20 %) pour tous les talents au cours de l'année à venir.

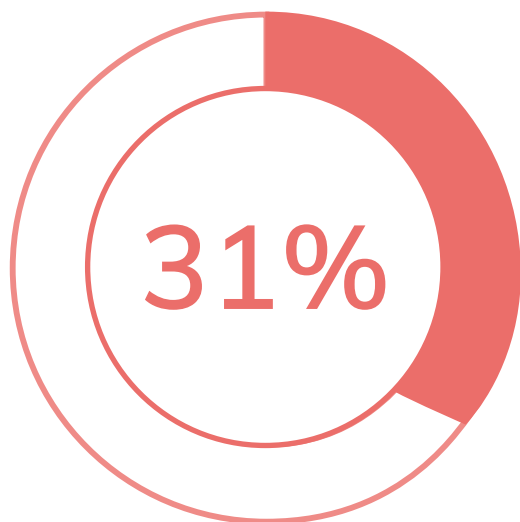
Évolution de l'offre d'assurance collective anticipée pour la prochaine année % des PME

Ajout/bonification des protections	32 %
Aucun changement prévu	50 %
Retrait/réduction des protections pour gérer les coûts	3 %
Nous n'offrons pas d'assurance collective	8 %
Je ne sais pas	7 %

Évolution de la cotisation de l'employeur au programme d'épargne anticipée pour la prochaine année % des PME

Ajout/bonification pour tous	20 %
Ajout/bonification pour certain(e)s (p. ex., pour les dirigeant(e)s)	3 %
Aucun changement prévu (même montant)	50 %
Nous planifions une réduction	-
Nous ne cotisons pas à un régime d'épargne	18 %
Je ne sais pas	9 %

AFIN DE GÉRER LEURS COÛTS ET DE RÉPONDRE AUX BESOINS DES TALENTS DE PLUS EN PLUS DIVERSIFIÉS,



des organisations prévoient incorporer davantage de flexibilité dans leur rémunération globale au cours de l'année à venir.

À PROPOS... DES CHEMINS DE CARRIÈRE

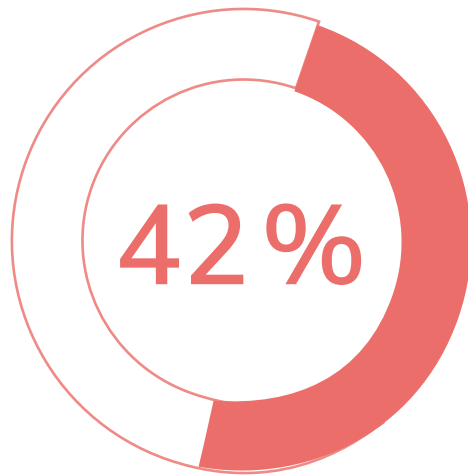
Pratiques RH
PROPULSÉ PAR FCCQ

Talenterie

Aujourd'hui, de moins en moins de parcours professionnels suivent une trajectoire linéaire. Changements successifs, *gig economy* (économie des petits boulots), années sabbatiques, retour aux études, retraites anticipées... les raisons pour lesquelles les individus changent d'emploi et/ou d'organisation sont variées.

Du côté des organisations aussi, les parcours de carrière ont intérêt à être agiles pour accommoder :

- le besoin d'épanouissement professionnel de leurs talents
- les besoins organisationnels en matière de compétences



DES RÉPONDANT(E)S SONT PRÉOCCUPÉ(E)S

par le besoin d'amener de nouvelles compétences (technologiques ou autres) dans leur organisation.

LES PME SE STRUCTURENT POUR FACILITER LE DÉVELOPPEMENT À L'INTERNE.

PRÈS DES TROIS QUARTS DES ORGANISATIONS ONT STRUCTURÉ, EN TOUT OU EN PARTIE, LES DIFFÉRENTES TRAJECTOIRES DE CARRIÈRE OFFERTES À LEURS TALENTS AU SEIN DE LEUR ENTREPRISE.

Chemins de carrière en place (p. ex. : description pour chaque poste, progression possible, etc.)	% des PME
Oui (en partie ou complètement définis)	76 %
Non	23 %
Je ne sais pas	1 %

LA GRANDE MAJORITÉ CHERCHE À ENCOURAGER LA PROGRESSION PAR DIFFÉRENTS MOYENS.

PME comptant encourager la progression à l'interne dans les 3 prochaines années :

% des PME

Formations à l'interne	84 %
Remboursement de formations externes et/ou de programmes d'études	71 %
Valoriser différents parcours (p. ex. : évolution horizontale et pas seulement verticale)	66 %
Préciser la progression possible entre les niveaux de postes et les différents rôles	57 %
Documenter davantage les descriptions de postes actuelles	47 %
Programme de mentorat à l'interne	45 %
Accès à un coach professionnel (pour les gestionnaires)	33 %
Programmes et initiatives en lien avec le développement personnel (p. ex. : travailler sa résilience, etc.)	28 %
Faciliter la progression (p. ex. : en réduisant les exigences scolaires)	28 %
Programme de leadership	23 %
Rémunérer directement l'acquisition de compétences (p. ex. : augmenter le salaire lorsqu'un(e) employé(e) maîtrise une nouvelle compétence)	21 %
Mise en place d'un programme de requalification à l'interne (p. ex. : compétences désuètes et/ou nouveaux besoins)	13 %
Programme de leadership dédié aux femmes et/ou aux autres talents issus de la diversité	7 %
Accès à un coach professionnel (pour tous)	7 %

LES PME – EN PARTICULIER CELLES QUI SONT EN CROISSANCE – S'ADAPTENT À L'« ÉCONOMIE DES PETITS BOULOTS » (GIG ECONOMY).

	% des PME	Réponses des dirigeants dont l'entreprise est en croissance
Nous offrons de plus en plus de travail à la pige	7 %	12 %
Nous offrons des contrats temporaires (p. ex., des consultants viennent travailler chez nous pour une durée déterminée)	23 %	23 %
Nous offrons la possibilité de faire du temps partiel	21 %	27 %
Nous offrons la possibilité de travailler 4 jours/semaine	40 %	54 %
Nous acceptons que les employé(e)s aient un autre emploi (travail autonome ou pour un autre employeur)	28 %	31 %

À PROPOS... DE L'IMPACT SOCIÉTAL

Pratiques RH
PROPULSÉ PAR FCCQ

Talenterie

Il est devenu évident que l'EDI (équité, diversité et inclusion) n'est pas simplement une tendance passagère, mais plutôt une transformation profonde qui s'enracine progressivement dans le paysage professionnel. De manière encourageante, les petites et moyennes entreprises disent emboîter le pas en adoptant des politiques et des pratiques favorisant l'EDI au sein de leurs organisations.



Il est important de reconnaître que l'EDI constitue une partie intégrante des stratégies ESG (environnement-social-gouvernance) mises en place par les organisations qui visent à améliorer leur impact sociétal. En effet, dans le cadre de ces stratégies, l'EDI est une partie importante du volet social (S).

ACTUELLEMENT, PLUS DE LA MOITIÉ DES PME ONT INTÉGRÉ DES CRITÈRES DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DANS LEURS DÉCISIONS D'AFFAIRES.

Intégration des critères de développement durable dans les décisions d'affaires

% des PME

Aucune mesure intégrée dans les décisions d'affaires	42 %
Suivi d'indicateurs clés liés aux RH (p. ex. : taux d'accidents, taux de roulement, indicateurs liés à la diversité...)	39 %
Stratégie ESG (environnementale-sociale-de gouvernance) active ou en cours	29 %
Certification(s) liée(s) à la responsabilité sociale de l'entreprise (BCorp, Entreprise en santé, Concilivi...)	19 %
Stratégie de diversification des fournisseurs (p. ex., faire affaire avec des entreprises locales, BCorp et/ou à propriété féminine)	18 %

76 % DES PME SONT PRÉOCCUPÉES PAR LA DIVERSIFICATION DE LEUR BASSIN DE TALENTS.

LES PRÉOCCUPATIONS TOURNENT PRINCIPALEMENT AUTOUR DE LA QUESTION DE L'ATTRACTION ET LA RÉTENTION DES « JEUNES ».

Préoccupations particulières des PME en matière de planification de la main-d'œuvre

% des PME

Préoccupations particulières des PME en matière de planification de la main-d'œuvre	% des PME
Attraction/rétention des « jeunes »	52 %
Attraction ou maintien des « sénior(e)s » en emploi (p. ex. : 55 ans et plus)	30 %
Capacité d'accommoder les parents de jeunes enfants et/ou les aidants naturels	29 %
Attraction/rétention des personnes issues de la diversité ethnique, culturelle ou de genre	27 %
Attraction/rétention des femmes	21 %
Attraction sur le plan international	20 %

60%

DES ORGANISATIONS AVAIENT MIS AU MOINS UNE MESURE EN PLACE POUR DIVERSIFIER LEUR BASSIN DE TALENTS.

Mesures mises en place pour diversifier le bassin de talents

% des PME

Programme de référencement à l'interne avec objectif EDI	37 %
Campagnes de publicité ciblées	30 %
Recrutement à l'international (p. ex., avec une firme spécialisée)	24 %
Processus ou technologie visant à réduire les biais	9 %
Plateforme de maillage avec personnes issues de la diversité	8 %

40%

PRÈS DE 40 % DES PME ONT ENTREPRIS (OU PRÉVOIENT) UNE REMISE EN QUESTION DE LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL AFIN DE RÉPONDRE AUX DIVERS BESOINS DE LEURS TALENTS INCLUANT, NOTAMMENT, LES AVANTAGES SOCIAUX OFFERTS.

UNE PROPORTION SIGNIFICATIVE DES PME A DÉJÀ INTÉGRÉ DES VALEURS SOCIALES ET/OU ENVIRONNEMENTALES DANS LEUR STRATÉGIE DE RÉMUNÉRATION.

Intégration des valeurs sociales dans la rémunération	C'est prévu	C'est en cours/ déjà fait
Nous tentons de réduire les écarts salariaux entre les mieux et les moins bien rémunérés au sein de notre entreprise	9 %	37 %
Nous encourageons la diversité à tous les niveaux d'emploi (promotions, comité de gestion...)	17 %	62 %
Nous comparons les salaires des personnes issues de la diversité avec ceux de la majorité (pour un même poste)	5 %	38 %
Nous bonifions les dons de nos employé(e)s à une cause sociale (p. ex., l'entreprise donne le même montant, jusqu'à un maximum)	5 %	20 %
Nous payons nos employé(e)s pour faire du bénévolat (journée annuelle, nombre d'heures par semaine...)	13 %	18 %
Nous avons intégré des fonds avec des principes pour l'investissement responsable (PRI) dans notre régime d'épargne collective	3 %	15 %
Nous avons une rémunération incitative (boni) avec des indicateurs environnementaux, sociaux et de gouvernance - ESG (p. ex., pour les dirigeant(e)s)	5 %	7 %

EN CONCLUSION

Pratiques RH
PROPULSÉ PAR FCCQ

Talenterie

Dans un monde du travail où les talents aspirent à la meilleure proposition de valeur possible et où les organisations se doivent de miser sur leurs talents pour prospérer, les PME sont confrontées à de nombreux défis.

Toutefois, il est encourageant d'observer que de nombreuses organisations sont déjà en action, mettant en œuvre des initiatives pour faire face à ces défis.

Dans le « futur du travail », la création d'environnements visant une saine performance sera incontournable, tant pour les humains qui y travaillent que pour ceux qui sont impactés par l'organisation.

Dans cette optique, le rôle des ressources humaines continuera d'être crucial et d'évoluer. Les RH devront développer de nouvelles compétences pour élever leur organisation.

Il est d'ailleurs encourageant de constater que de nombreuses personnes travaillant dans le domaine des RH en sont conscientes et souhaitent se former pour être à la hauteur de ces défis.

CHAMPS DE COMPÉTENCES POUR LESQUELS LE RÉPONDANT OU LA RÉPONDANTE PRÉVOYAIT SE FORMER (INDIVIDUELLEMENT) DANS LA PROCHAINE ANNÉE :

% des répondant(e)s non dirigeant(e)s et ayant un rôle « RH »

Habilités de gestion	44 %
Transfert des connaissances (p. ex. : bâtir des formations)	36 %
Marque employeur/marketing RH	36 %
Mobilisation et engagement des talents	35 %
Risques psychosociaux	33 %
Communication interne	33 %
Lois et normes liées aux RH	31 %
Équité, diversité, inclusion (EDI)	31 %
Croissance personnelle (p. ex. : affirmation de soi, gestion du stress...)	29 %
Développement durable en RH (p. ex. : ESG)	25 %
Planification de la main-d'œuvre (incluant la transformation des compétences)	21 %
Rémunération	21 %
Avantages sociaux (assurance collective, programme d'épargne, etc.)	17 %
Dotation (recrutement)	9 %
Aucun de ces champs de compétences	6 %

MÉTHODOLOGIE

Pratiques RH
PROPULSÉ PAR FCCQ

Talenterie

La présente étude repose sur une approche qualitative visant à brosse le portrait de la proposition de valeur aux talents actuelle et future des PME du Québec.

Il est important de noter que cette étude n'a pas de visée scientifique formelle, mais plutôt celle d'offrir une perspective permettant de comprendre la perception des professionnel(le)s des ressources humaines et des dirigeant(e)s de PME à l'égard du nouveau contexte de travail et de leurs intentions d'adaptation.

La collecte des données a été réalisée en mai 2023 en collaboration avec La Talenterie et la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ). Un total de 249 questionnaires ont été soumis par les participant(e)s.

Il est à noter que la participation était volontaire et bénévole. Les résultats reflètent donc les réponses de participant(e)s engagé(e)s dans l'étude.

Dans le processus d'analyse et de segmentation des résultats, seuls les questionnaires valides ont été retenus pour garantir la qualité et la fiabilité des données collectées. De plus, les questionnaires des organisations comptant moins de cinq et plus de cinq cents employé(e)s ont été retirés afin de cibler spécifiquement les PME.

Lorsque plusieurs questionnaires ont été soumis par différentes personnes au sein d'une même organisation, seul celui du plus haut niveau de la direction a été retenu. Au terme de l'analyse, 193 questionnaires ont été retenus.

Il convient de noter que cette étude, menée avec rigueur et professionnalisme, fournit des constats pertinents sur la proposition de valeur aux talents des PME du Québec. Cependant, les résultats doivent être interprétés dans le contexte spécifique de l'échantillon et des participant(e)s.

PROFIL DES RÉPONDANT(E)S

Rôle du répondant ou de la répondante

% des PME

Propriétaire et/ou PDG	18 %
Autre dirigeant(e)	8 %
Responsable des ressources humaines	49 %
Employé(e) aux ressources humaines	15 %
Autre fonction	10 %

Nombre d'employé(e)s

% des PME

Entre 5 et 9	8 %
Entre 10 et 49	28 %
Entre 50 et 99	28 %
Entre 100 et 199	25 %
Entre 200 et 299	5 %
Entre 300 et 500	6 %

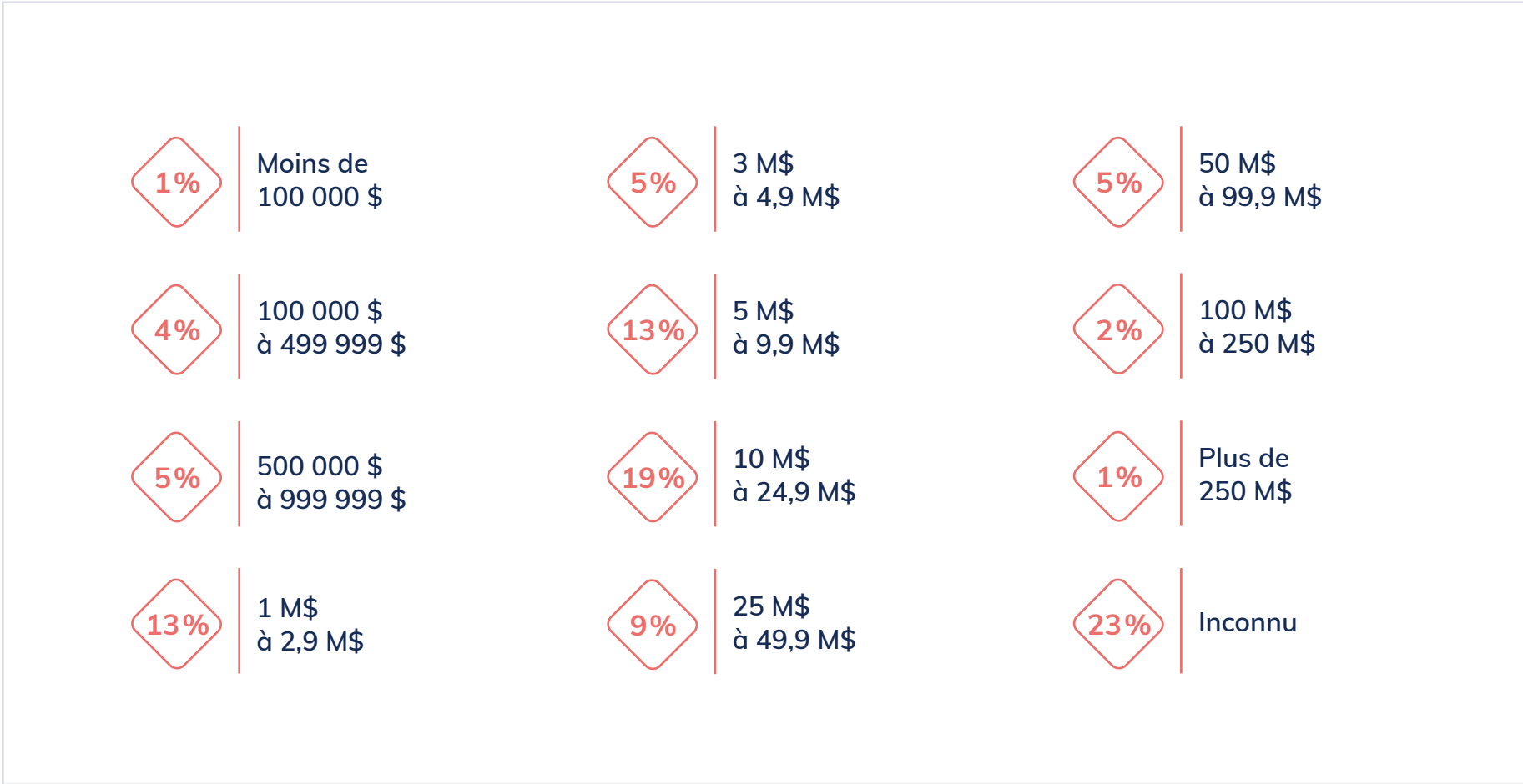
RÉGION(S) DU QUÉBEC où se situe(nt) le(s) principal(aux) lieu(x) d'affaires

	% des PME
Abitibi-Témiscamingue	2 %
Bas-Saint-Laurent	6 %
Capitale-Nationale	18 %
Centre-du-Québec	7 %
Chaudière-Appalaches	5 %
Côte-Nord	2 %
Estrie	13 %
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	1 %
Lanaudière	8 %
Laurentides	4 %
Laval	10 %
Mauricie	7 %
Montérégie	27 %
Montréal	43 %
Nord-du-Québec	2 %
Outaouais	3 %
Saguenay-Lac-Saint-Jean	5 %



REVENUS ANNUELS

◇ % des PME



Secteur d'activité

% des PME

Secteur d'activité	% des PME
Administration publique (municipal, provincial et fédéral)	3 %
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	1 %
Arts, spectacles et loisirs	2 %
Associations, ordres professionnels, fondations	4 %
Autres organisations sans but lucratif (OSBL-OBNL)	13 %
Commerce de gros et de détail	5 %
Construction	6 %
Fabrication (incluant les biens à la consommation et les biens durables)	13 %
Finance et assurances	5 %
Médias et communications	3 %
Services publics	1 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	22 %
Soins de santé et assistance sociale	5 %
Technologies de l'information (TI)	10 %
Transport et entreposage	1 %
Autre	6 %

Statut syndical

% des PME

Non syndiqués	85 %
Syndiqués (tous)	2 %
Syndiqués (en partie)	13 %

Situation de l'entreprise

% des PME

En croissance	55 %
Relativement stable	38 %
En décroissance	5 %
Autre - Je ne sais pas	2 %

Taux de mobilisation des 2 dernières années

% des PME




Augmentation	19 %
Stabilité	32 %
Baisse	17 %
N'est pas mesuré	26 %
Je ne sais pas	6 %

ÉQUIPE PROJET

À PROPOS DE PRATIQUES RH

Pratiques RH est une initiative de la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) et offre des services gratuits, une zone de partage de bonnes pratiques, des articles informationnels ainsi que des outils à l'intention des gestionnaires, des dirigeant(e)s d'entreprise et des professionnel(le)s des ressources humaines pour les aider à trouver des solutions pertinentes pour améliorer la performance de leur équipe.

Quelques programmes/services à valeur ajoutée :

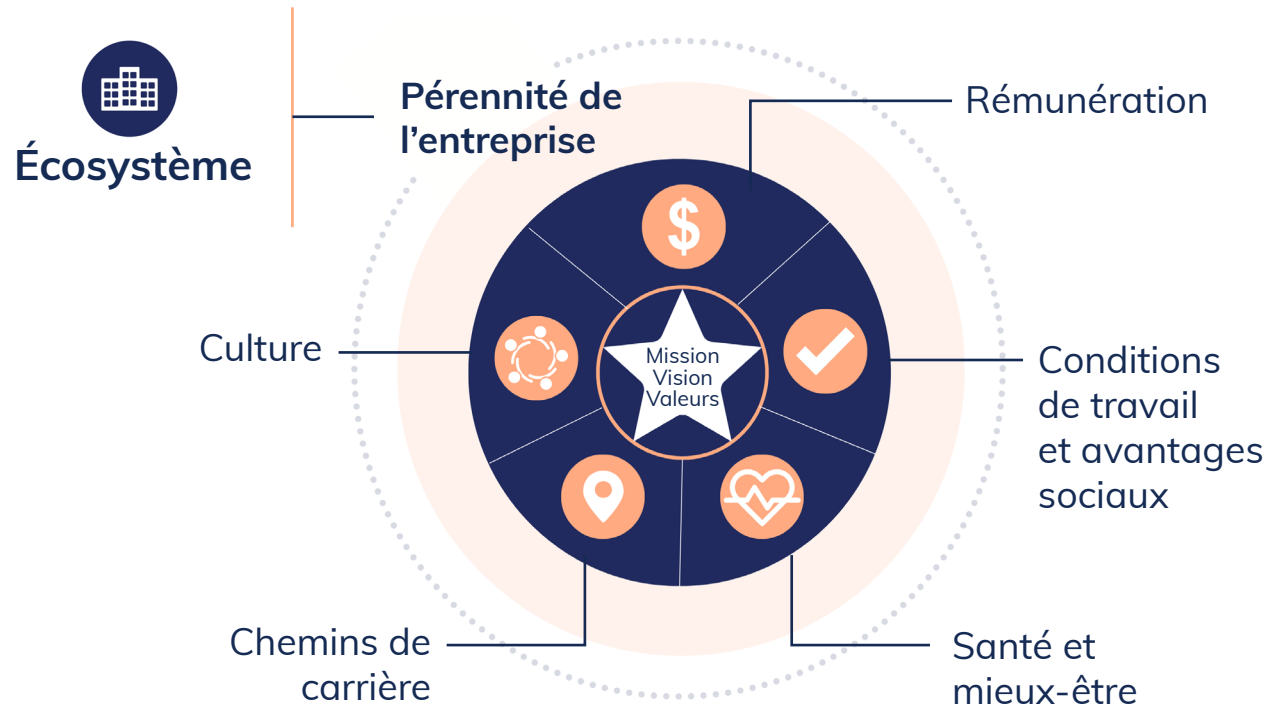
- Accueillez un stagiaire 
- Vision Inclusion 
- Développement des compétences 

Pratiques RH
PROPULSÉ PAR **FCCQ**

ÉQUIPE PROJET

À PROPOS DE LA TALENTERIE

La Talenterie est une stratégie en proposition de valeur aux talents. Elle accompagne les organisations qui souhaitent se positionner dans un monde du travail en pleine transformation.



À PROPOS DE L'ÉQUIPE AYANT PILOTÉ LA VIGIE ET PRODUIT LE PRÉSENT RAPPORT

STRATÈGES :



Sarah Jodoin-Houle, CEBS, CRHA
Sarah@latalenterie.com
514-995-7840



Jimmy Côté, CAAS, CRHA
Jimmy@latalenterie.com
514-891-4272

CONTRIBUTRICES :

Elizabeth Brault, La Talenterie
Marilyn Chabot, La Talenterie
Véronique Tétreault, La Talenterie
Nathalie Tousignant, La Talenterie
Nadia Bernard, FCCQ
Sanâa Haimoud, FCCQ
Philippine Bonte, FCCQ

Pour recevoir de l'information concernant les outils, services, solutions, activités à venir et autres actualités RH, [abonnez-vous à l'infolettre de Pratiques RH.](#) 

Pour demeurer à l'affût des tendances en matière de proposition de valeur aux talents, obtenir de l'inspiration et des outils gratuits, [abonnez-vous à l'infolettre mensuelle de La Talenterie.](#) 