



Conjoncture 2023

L'indice de confiance des dirigeants d'entreprise de la grande région de Québec pour la prochaine année

Résultats d'un sondage exclusif auprès de dirigeants d'entreprise de la Capitale-Nationale et de Chaudière-Appalaches



2023-01-10



Table des matières

Approche méthodologique	4
Faits saillants	6
Résultats détaillés	12
<hr/>	
1. Les perspectives économiques	13
1.1 Retour sur la situation économique 2022	14
1.2 Anticipation de la situation économique en 2023	15
1.3 Anticipation des perspectives économiques pour les différents marchés géographiques	16
2. Les investissements	17
2.1 Les prévisions liées aux investissements	18
2.2 Les types d'investissements prévus pour l'année à venir	19
3. Les ressources humaines	20
3.1 La variation du nombre d'employés en 2022	21
3.2 Les prévisions d'embauche pour 2023	22
3.3 Les besoins à combler	23
3.4 Les difficultés de recrutement	24
3.5 Les mesures pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre	25

Table des matières

Résultats détaillés - suite

3. Les ressources humaines – suite	
3.6 Le recrutement à l'international	26
3.7 Les inquiétudes pour la prochaine année	27
3.8 Les compétences	28
3.9 La santé mentale	29
3.10 Le télétravail	31
4. Les actions en matière de développement durable	32
4.1 Les initiatives en place	33
4.2 Les initiatives prévues	34
4.3 Les freins à la mise en place d'initiatives	35
Profil des répondants	36



APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

MÉTHODOLOGIE



Sondage web mené du 7 au 25 novembre 2022.



Échantillon de 270 gestionnaires et dirigeants d'entreprise des régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches* issus de listes de contacts fournies par Québec International (QI), la Chambre de commerce et d'industrie du Grand Lévis (CCIGL) et la Jeune chambre de commerce de Québec (JCCQ).



À titre comparatif, un échantillon probabiliste de même taille (270 répondants) comporterait une marge d'erreur maximale de $\pm 6\%$, et ce, dans un intervalle de confiance de 95% (19 fois sur 20).

Malgré le fait que la provenance des contacts soit différente, il a été établi que le profil* des entreprises sondées cette année était suffisamment similaire à celui de l'année dernière pour permettre la comparaison statistique. Les écarts statistiquement significatifs entre les résultats de cette étude et ceux de l'année antérieure sont donc indiqués à l'aide de flèches (\downarrow , \uparrow).



Pour toutes questions relatives aux données présentées dans ce rapport, veuillez contacter Cyntia Darisse, vice-présidente, Québec : cdarisse@leger360.com

NOTES DE LECTURE DU RAPPORT

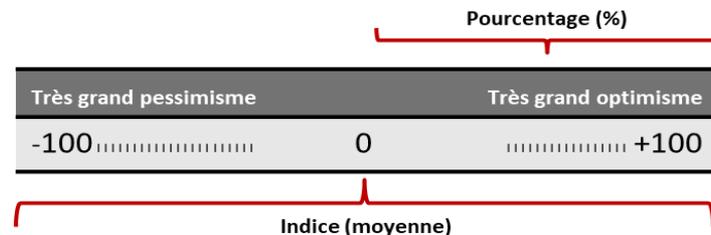
Dans les graphiques et les tableaux, le « n » représente le nombre réel de personnes interrogées.

Le cas échéant, les totaux différents de 100% sont dus à la non-réponse ou à l'arrondissement à l'entier. Aussi, dans certains cas, les répondants pouvaient fournir plus d'une réponse. Par conséquent, les totaux à ces questions excèdent 100%.

Pour toutes les questions dont l'échelle est de -100 à +100 :

Le pourcentage : représente la **proportion** des répondants ayant donné une note positive (**de 1 à +100**).

L'indice : représente la note **moyenne** globale accordée par tous les répondants.



*La section Profil des répondants détaille les caractéristiques des entreprises ayant participé à l'étude.



FAITS SAILLANTS

FAITS SAILLANTS

Les perspectives économiques pour 2023

Les dirigeants d'entreprise des régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches font une évaluation positive de l'année 2022 et se montrent encore optimistes quant à 2023, malgré la conjoncture.

- En effet, 76% des dirigeants d'entreprise sondés estiment que 2022 a été une bonne année pour leur secteur d'activité.
- Ce résultat est comparable au précédent, alors qu'ils évaluaient 2021 (74%). Les indices moyens d'évaluation réel (71,9) et anticipé (71,7) sont aussi similaires.
- L'indice prévisionnel pour 2023 porte à croire que les répondants ont un peu moins confiance en la situation économique à venir, car il accuse une diminution de 5,5 points par rapport à celui de 2022.

En dépit d'une diminution du niveau d'optimisme pour l'ensemble des marchés géographiques évalués, celui de la région de Québec demeure le plus prometteur à leurs yeux (64,2).

Malgré le contexte économique, les dirigeants d'entreprises de la région demeurent tout de même positifs. Les écarts entre les indices pour 2023 et les précédents ne varient que de 7,8 à 10,6 points.

Notons que la situation économique mondiale s'est hissée au 2e rang des inquiétudes des entreprises (28%) pour 2023.

	Indice du degré d'optimisme	
	2022	2023
Pour votre secteur d'activité	71,7	66,2↓
Dans la région de Québec	72,4	64,2↓
Au Canada	68,9	58,8↓
Aux États-Unis	66,8	56,9↓
Dans l'Union européenne	60,0	49,4↓
Ailleurs dans le monde	58,0	48,5↓

FAITS SAILLANTS

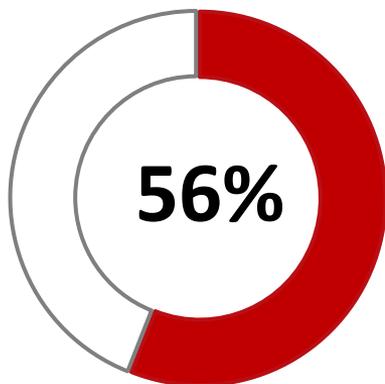
Les investissements

L'optimisme est perceptible dans l'intention qu'ont les dirigeants de réaliser des investissements en 2023. Plus de la moitié d'entre eux comptent investir dans leur entreprise (56%). Cette proportion est stable depuis deux ans (2022 : 59%, 2021 : 57%).

Cette année, on observe des changements mineurs quant aux types d'investissements priorités : les investissements en recherche et développement se positionnent maintenant au premier rang (46%), reléguant l'achat d'équipement informatique au deuxième rang, ex æquo (38%) avec la transformation numérique, l'automatisation et/ou la robotisation.

En 2023, prévoyez-vous réaliser des investissements dans votre entreprise?

Base : L'ensemble des répondants (n=270)



Quel(s) type(s) d'investissements avez-vous l'intention de faire?

<i>Base : Les répondants qui ont l'intention de réaliser des investissements</i>	2022 (n=221)	2023 (n=151)
Recherche et développement	42%	46%
Équipement informatique	45%	38%
Transformation numérique, automatisation et/ou robotisation	33%	38%
Équipements autres qu'informatiques	36%	30%
Acquisition et expansion	27%	25%
Immobilier	23%	19%

FAITS SAILLANTS

Les ressources humaines

72% des dirigeants ont fait des embauches au cours de l'année dernière et seulement 11% ont dû procéder à des mises à pied.

Depuis 2020, on observe une constante diminution de la proportion des entreprises contraintes de faire des mises à pied (2021 : 20%, 2020 : 46%).

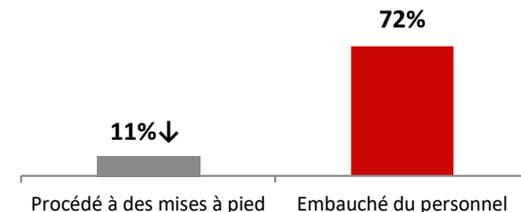
Le recrutement et la rétention du personnel sont toujours un enjeu pour la plupart des dirigeants d'entreprise, soit pour 85% d'entre eux.

Même si moins d'entreprises ont répondu cette année avoir souvent (47%) de la difficulté à recruter de la main-d'œuvre (comparativement à 59% en 2022), le recrutement et la rétention du personnel demeurent la principale source d'inquiétude (38%) pour l'année à venir.

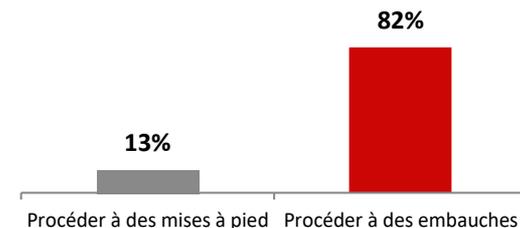
Les prévisions d'embauche sont stables, avec 82% des dirigeants qui prévoient engager du personnel au cours de l'année.

Au moins un dirigeant sur dix (13%) envisage toutefois d'être contraint d'effectuer des mises à pied au cours la prochaine année.

En 2022, les dirigeants ont :



En 2023, ils prévoient :

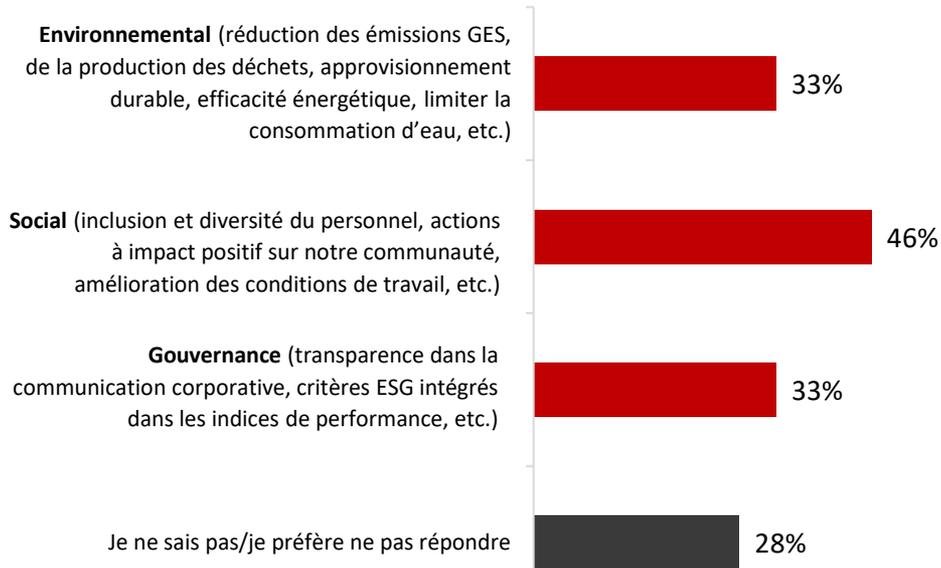


FAITS SAILLANTS

Le développement durable

Quel(s) type(s) d'initiatives ou d'actions en lien avec le développement durable sont présentement en place dans votre entreprise? Veuillez sélectionner tout ce qui s'applique.

Base : L'ensemble des répondants (n=270) – mentions multiples



À l'heure actuelle, des initiatives ou des actions en lien avec l'aspect social du développement durable ont été mises en place dans près de la moitié (46%) des entreprises sondées.

Viennent ensuite les initiatives environnementales et de gouvernance, avec 33% ex aequo.

42% des dirigeants prévoient mettre en place de nouvelles initiatives en ce sens dans leur entreprise au cours de la prochaine année.

Elles concerneront surtout les aspects environnemental (64%) et social (59%) du développement durable.

Quant à ce qui les freine dans la mise en place de davantage d'actions, les dirigeants ont surtout évoqué le manque de :

- Temps (40%);
- De moyens financiers (29%);
- De personnel qualifié (19%).

CONCLUSION

1. Les dirigeants d'entreprises de la région s'attendent à faire face à plusieurs menaces sur le plan économique au cours de la prochaine année, mais les indices prévisionnels laissent croire qu'ils n'entrevoient pas le pire.

Après avoir vécu plus de deux ans de pandémie où se sont côtoyés stress et incertitudes, ils se montrent plutôt résilients et ne sont pas moins optimistes pour 2023 qu'ils ne l'ont été pour 2021, au pire de la pandémie.

2. La pénurie de main-d'œuvre est toujours un casse-tête pour les gestionnaires.

Recruter et retenir une main-d'œuvre de qualité demeure un enjeu préoccupant pour les employeurs de la région. Pour une 6^e année consécutive, c'est la principale source d'inquiétude des répondants. En plus des mesures qui permettent d'agrandir le bassin de travailleurs disponibles (immigration, retour des retraités, étudiants, personnes handicapées, etc.), ils envisagent aussi les mesures incitatives favorisant la transformation numérique, l'automatisation et la robotisation comme piste de solution pour être mieux outillés face à la pénurie de main-d'œuvre.

3. Malgré le contexte économique et les enjeux constants de recrutement et de rétention de leur main-d'œuvre, les prévisions en matière d'investissements et l'optimisme un peu plus prononcé pour les perspectives économiques de la région de Québec sont encourageants pour les entreprises.

Plusieurs éléments assombrissent le paysage économique pour 2023, dont :

- Des conflits géopolitiques, notamment celui opposant la Russie et l'Ukraine;
- Les pressions inflationnistes et les fortes hausses des taux d'intérêt;
- Les conséquences persistantes de la pandémie.



RÉSULTATS DÉTAILLÉS



1. Les perspectives économiques

1. Les perspectives économiques

1.1 Retour sur la situation économique 2022

76% des dirigeants d'entreprise consultés estiment que 2022 a été une bonne année pour leur secteur d'activité. Ce résultat est comparable à celui de l'an dernier (74%).

Cette évaluation se reflète dans l'indice moyen d'évaluation, stable lui aussi par rapport à la dernière mesure (71,9).

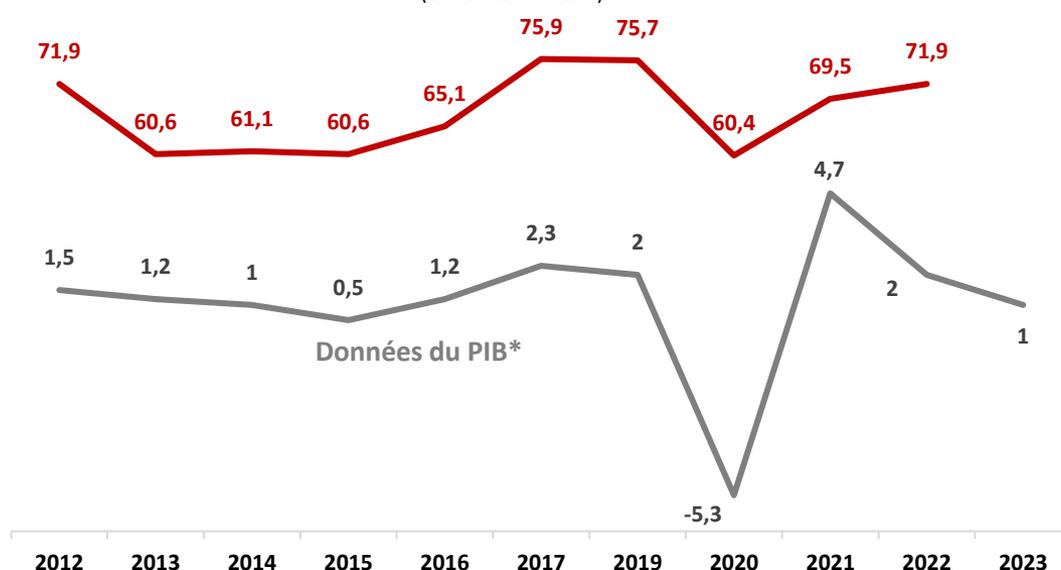
Notons que l'année semble avoir été plus difficile pour les entreprises de petite taille (19 employés et moins), leur dirigeant ayant octroyé un indice moyen de 68,6.

Il en va toutefois autrement pour les entreprises des secteurs professionnels, scientifiques et techniques (78,2), pour lesquelles l'année semble avoir été meilleure.

En pensant aux 12 derniers mois (année 2022), comment évaluez-vous la situation économique de votre secteur d'activité?

Base : L'ensemble des répondants (n=270)

(L'INDICE SUR 100)



Suite du libellé de la question : Veuillez utiliser la flèche pour indiquer votre opinion sur l'échelle de -100 à +100 ci-dessous, où -100 signifie qu'elle a été très mauvaise et +100 signifie qu'elle a été très bonne, pour répondre à la question. Le zéro signifie la position neutre.

*Variation annuelle (%) du PIB pour la RMR de Québec. Source : Conference Board du Canada. En date de janvier 2023.

1. Les perspectives économiques

1.2 Anticipation de la situation économique en 2023

Les gestionnaires interrogés sont aussi nombreux à manifester de l'optimisme par rapport 2023 (72%).

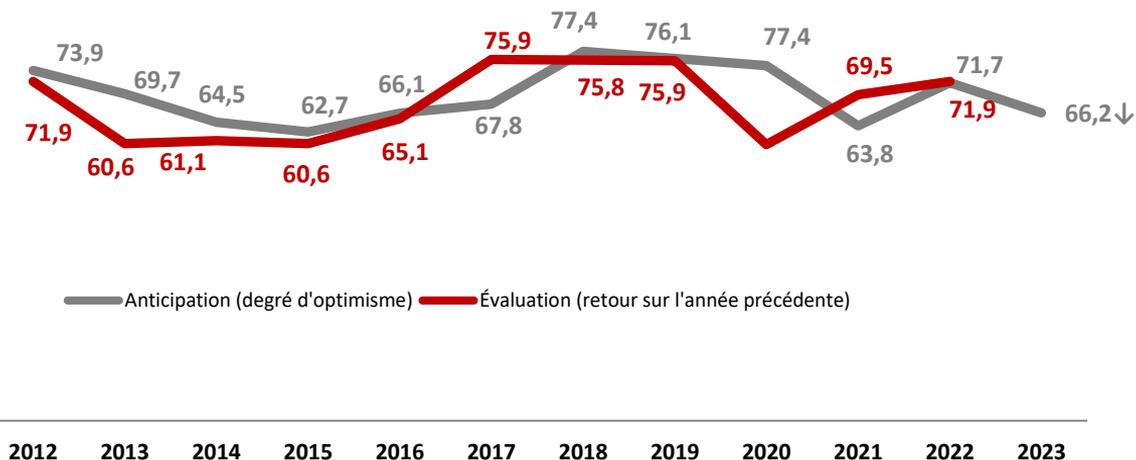
Cet optimisme est toutefois plus contenu que par le passé. L'indice moyen présente une baisse de 5,5 points par rapport à l'an dernier, se chiffrant à 66,2.

Tout comme pour leur évaluation de 2022, les dirigeants d'entreprise du secteur des services professionnels, scientifiques et technologiques entrevoient l'année à venir avec un peu plus d'optimisme (71,8).

En pensant aux 12 derniers mois (année 2022), comment évaluez-vous la situation économique de votre secteur d'activité?

En pensant aux 12 prochains mois (année 2023), quel est votre degré d'optimisme quant à la situation économique de votre secteur d'activité?

Base : L'ensemble des répondants (n=270)
(L'INDICE SUR 100)



Suite du libellé de la question : Veuillez utiliser la flèche pour indiquer votre opinion sur l'échelle de -100 à +100 ci-dessous, où -100 signifie un très grand pessimisme et +100 signifie un très grand optimisme. L'indice sur 100 représente la moyenne globale de toutes les notes accordées par les répondants.

Il n'y a pas de résultats quant à l'évaluation pour 2018 et l'anticipation pour 2019, car l'étude n'a pas été réalisée en janvier 2019.

1. Les perspectives économiques

1.3 Anticipation de la situation économique pour les différents marchés géographiques

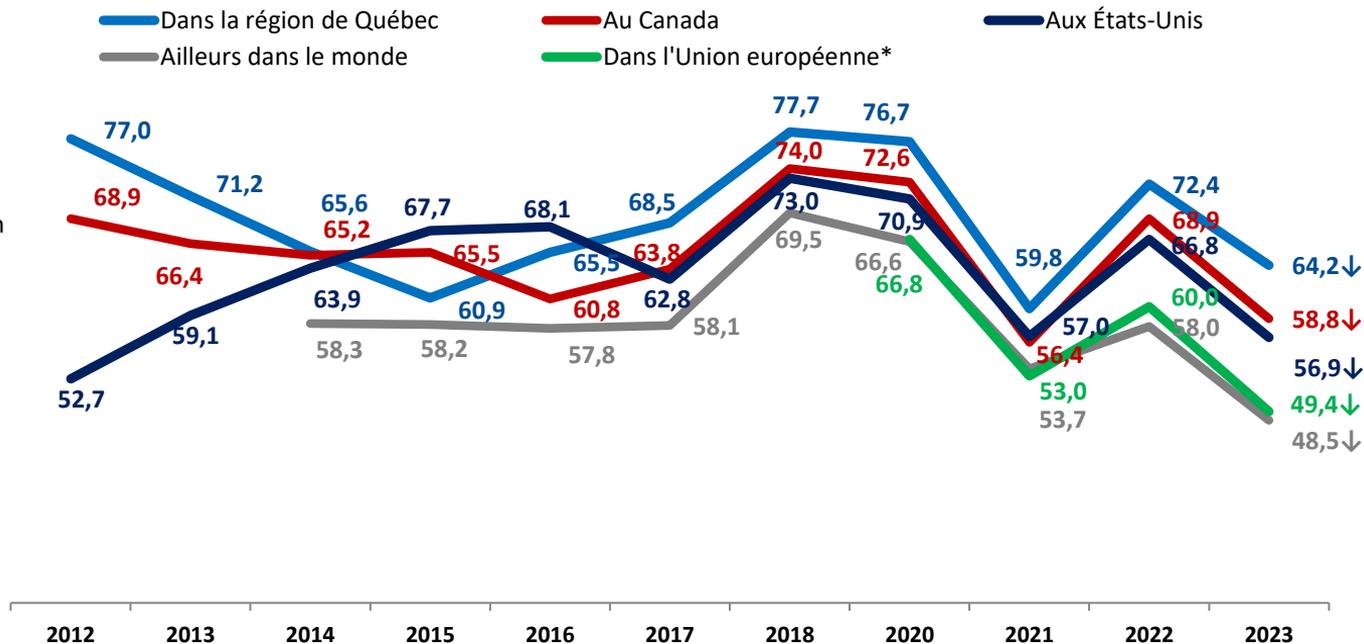
Le regain d'optimisme observé pour 2022 pour l'ensemble des marchés n'aura été que de courte durée. En effet, pour chacun, l'indice moyen mesuré affiche une baisse significative.

Pour l'Union européenne (49,4) et ailleurs dans le monde (48,5), le niveau d'optimisme est même plus faible qu'en 2021.

Les indices moyens pour la région de Québec (64,2), le Canada (58,8) et les États-Unis (56,9) demeurent les plus élevés.

En pensant aux 12 prochains mois (année 2023), quel est votre degré d'optimisme quant aux perspectives économiques dans la région de Québec? Au Canada? Aux États-Unis? Ailleurs dans le monde?

Base : L'ensemble des répondants (n=270)
(LES INDICES SUR 100)



Il n'y a pas de résultat pour 2019, car l'étude n'avait pas été réalisée en janvier 2019.

*Cette question n'était pas posée avant janvier 2020 (pour l'année 2020).



2. Les investissements

2. Les investissements

2.1 Les prévisions liées aux investissements

En 2023, 56% des gestionnaires prévoient réaliser des investissements dans leur entreprise. Cette proportion est similaire à celles des deux dernières mesures.

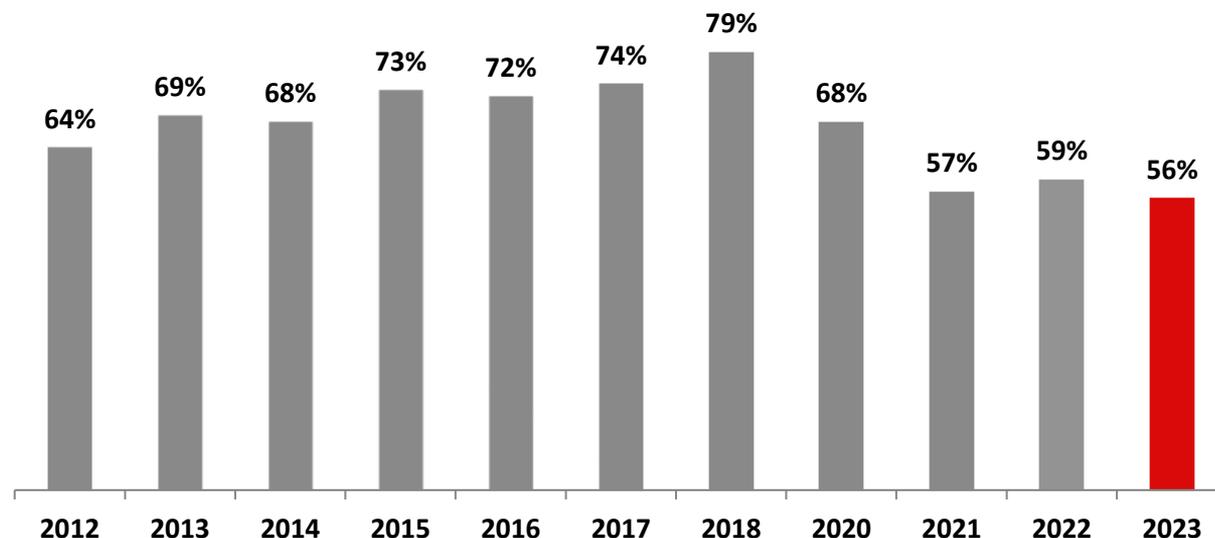
La baisse observée précédemment quant au niveau d'optimisme à l'égard des perspectives économiques des différents marchés ne semble donc pas affecter les prévisions d'investissements.

Toutefois, ces prévisions demeurent plus faibles qu'en période prépandémique.

En 2023, prévoyez-vous réaliser des investissements dans votre entreprise?

Base : L'ensemble des répondants (n=270)

% OUI



2. Les investissements

2.2 Les types d'investissements prévus pour l'année à venir

Encore cette année, les principaux types d'investissements prévus concernent la recherche et le développement (46%) et l'achat d'équipement informatique (38%).

Les investissements en recherche et développement sont surtout la priorité des entreprises offrant des services professionnels, scientifiques et technologiques (69%).

Pour leur part, les entreprises comptant 50 employés ou plus envisagent surtout d'investir dans la transformation numérique, l'automatisation et/ou la robotisation (53%).

Et quel(s) type(s) d'investissements avez-vous l'intention de faire?

Base : Les répondants qui ont l'intention de réaliser des investissements <i>n=</i>	2015	2016	2017	2018	2020	2021	2022	2023
	174	174	167	138	88	253	221	151
Recherche et développement	45%	46%	55%	57%	57%	50%	42%	46%
Équipement informatique	39%	44%	51%	54%	55%	45%	45%	38%
Transformation numérique, automatisation et/ou robotisation	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	33%	38%
Équipements autres qu'informatiques	35%	47%	49%	38%	51%	38%	36%	30%
Acquisition et expansion	N/D	N/D	23%	33%	20%	35%	27%	25%
Immobilier	29%	27%	25%	30%	26%	14%	23%	19%



3. Les ressources humaines

3. Les ressources humaines

3.1 La variation du nombre d'employés en 2022

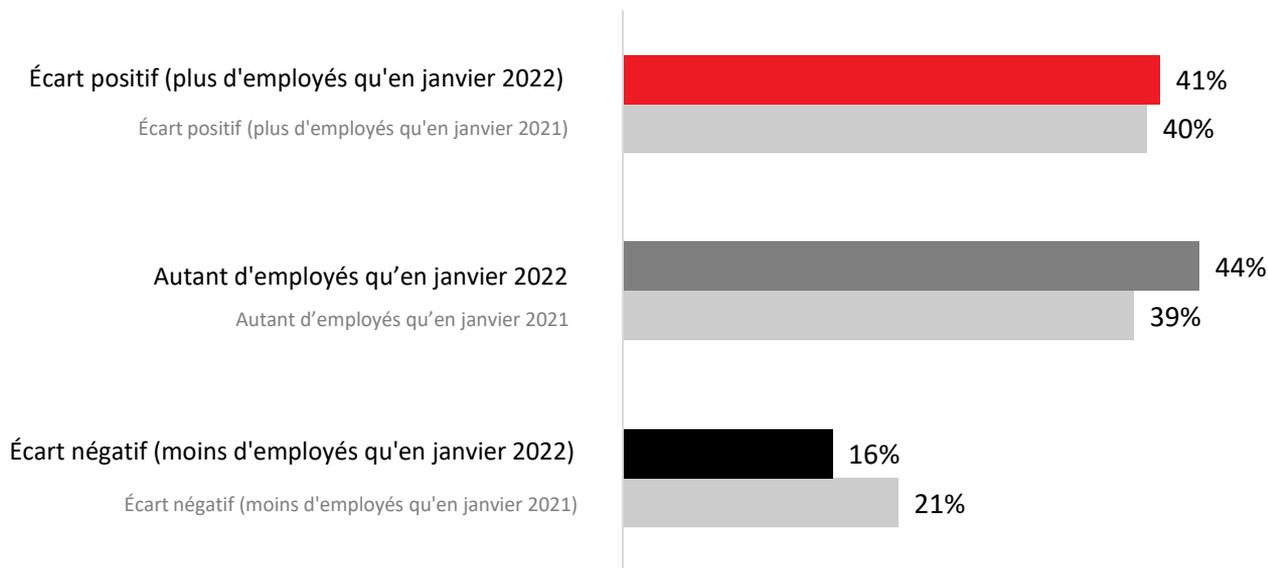
85% des entreprises sondées comptent aujourd'hui un nombre d'employés égal ou supérieur à celui de janvier 2022.

Aussi, avec 11%* pour l'année 2022, la proportion des entreprises qui ont dû procéder à des mises à pied au cours de l'année continue de diminuer.

En effet, en 2021, cette proportion était de 20%, et en 2020, de 46%.

Combien de personnes étaient à l'emploi de votre entreprise...?
En janvier 2022?
Et à l'heure actuelle?

Base : L'ensemble des répondants (n=270)



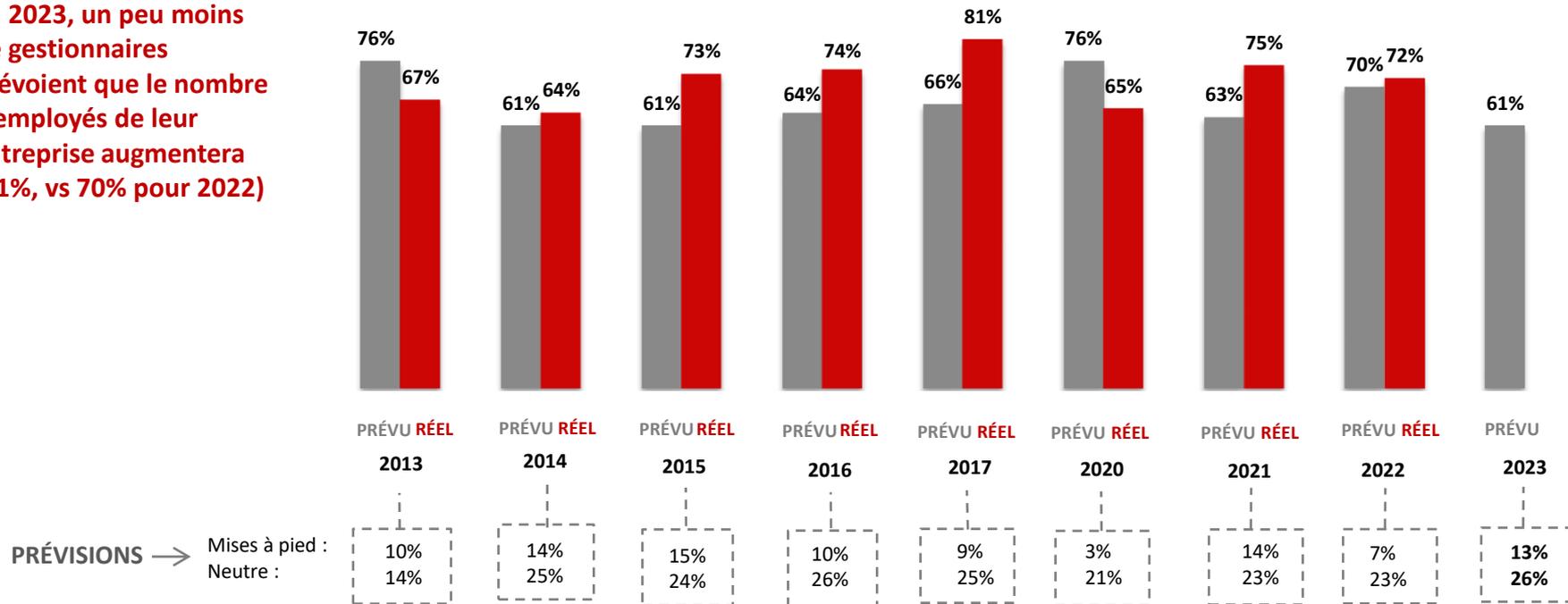
*Au cours des 12 DERNIERS mois (année 2022), avez-vous été contraint.e de faire des mises à pied parmi vos employé.e.s? Base : L'ensemble des répondants (n=270)

3. Les ressources humaines

3.2 Les prévisions d'embauche pour 2023

Comparativement aux prévisions précédentes, en 2023, un peu moins de gestionnaires prévoient que le nombre d'employés de leur entreprise augmentera (61%, vs 70% pour 2022)

- Quelle est la probabilité que le nombre d'employés de votre entreprise varie** en 2023? (hausses)
- Au cours des 12 derniers mois (année 2022), avez-vous embauché du personnel?



*Il n'y a pas de résultats pour les données réelles pour 2018 et prévues pour 2019, car l'étude n'a pas été réalisée en 2019.

**Lors des années précédentes, le libellé de la question était : Quelle est la probabilité que le nombre d'employé.e.s de votre entreprise augmente au cours de la prochaine année?

3. Les ressources humaines

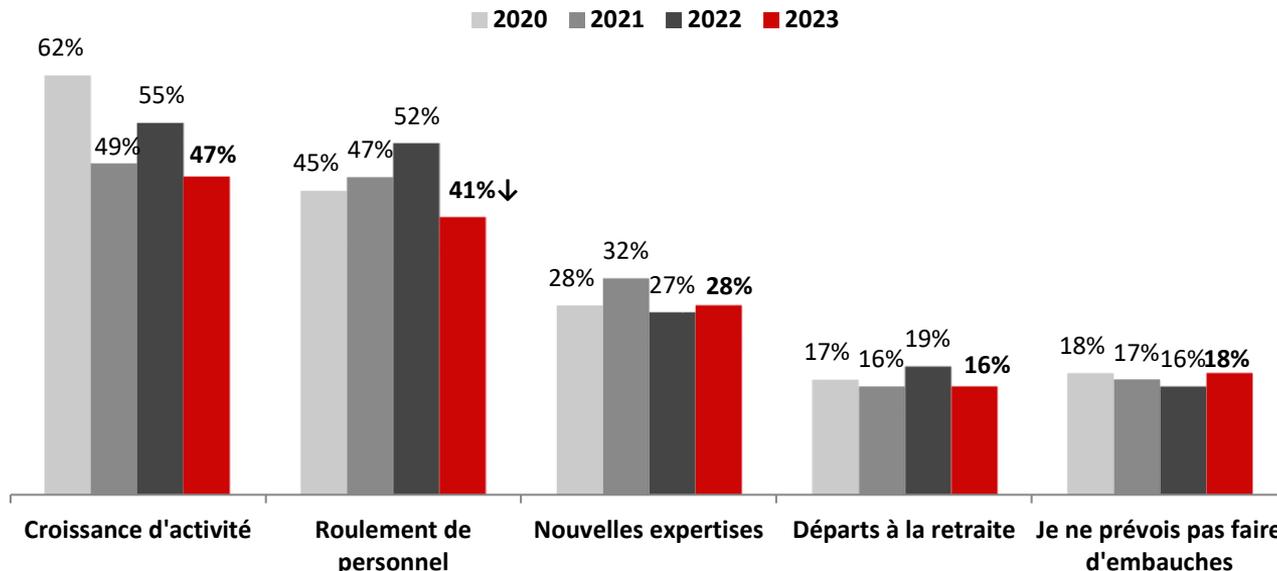
3.3 Les besoins à combler

82%* des gestionnaires interrogés prévoient procéder à des embauches au cours de la prochaine année.

Comme par le passé, ces embauches serviront surtout à combler les besoins liés à la croissance des activités (47%) et au roulement de personnel (41%).

Or cette dernière catégorie accuse une baisse de 9 points par rapport à l'année dernière, ce qui semble porter à croire que les taux de rétention reviennent à leurs seuils pré-pandémiques.

En 2023, si vous prévoyez faire des embauches, quel(s) besoin(s) comptez-vous surtout combler lors de ces embauches?
Base : L'ensemble des répondants (n=270) – mentions multiples



*À la page précédente, le 61% est la proportion de dirigeants qui prévoient que le nombre net de leurs employés va augmenter. Ici, on apprend que 82% des dirigeants prévoient faire des embauches, ce qui ne signifie pas nécessairement que le nombre net de leurs employés va augmenter.

3. Les ressources humaines

3.4 Les difficultés de recrutement

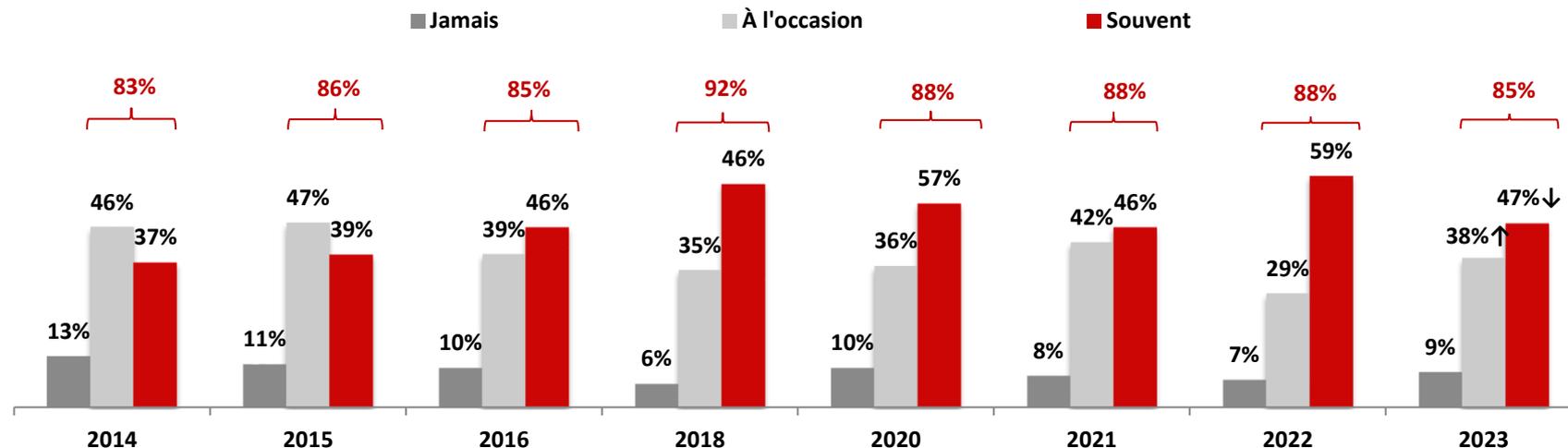
Le recrutement de la main-d'œuvre est toujours un enjeu pour les dirigeants d'entreprises. 85% disent éprouver de la difficulté à recruter du personnel, souvent (47%) ou à l'occasion (38%).

Le niveau de difficulté semble toutefois diminuer un peu par rapport à l'année dernière, car la proportion de gestionnaires qui disent que cette difficulté est récurrente (souvent) passe de 59% à 47% (-12 points).

Parmi les entreprises éprouvant ce type de difficulté, 65%* estiment que celle-ci nuit à leur croissance.

De façon générale, avez-vous de la difficulté à recruter de la main-d'œuvre?

Base : L'ensemble des répondants (n=270)



Le complément à 100% est attribuable à la non-réponse.

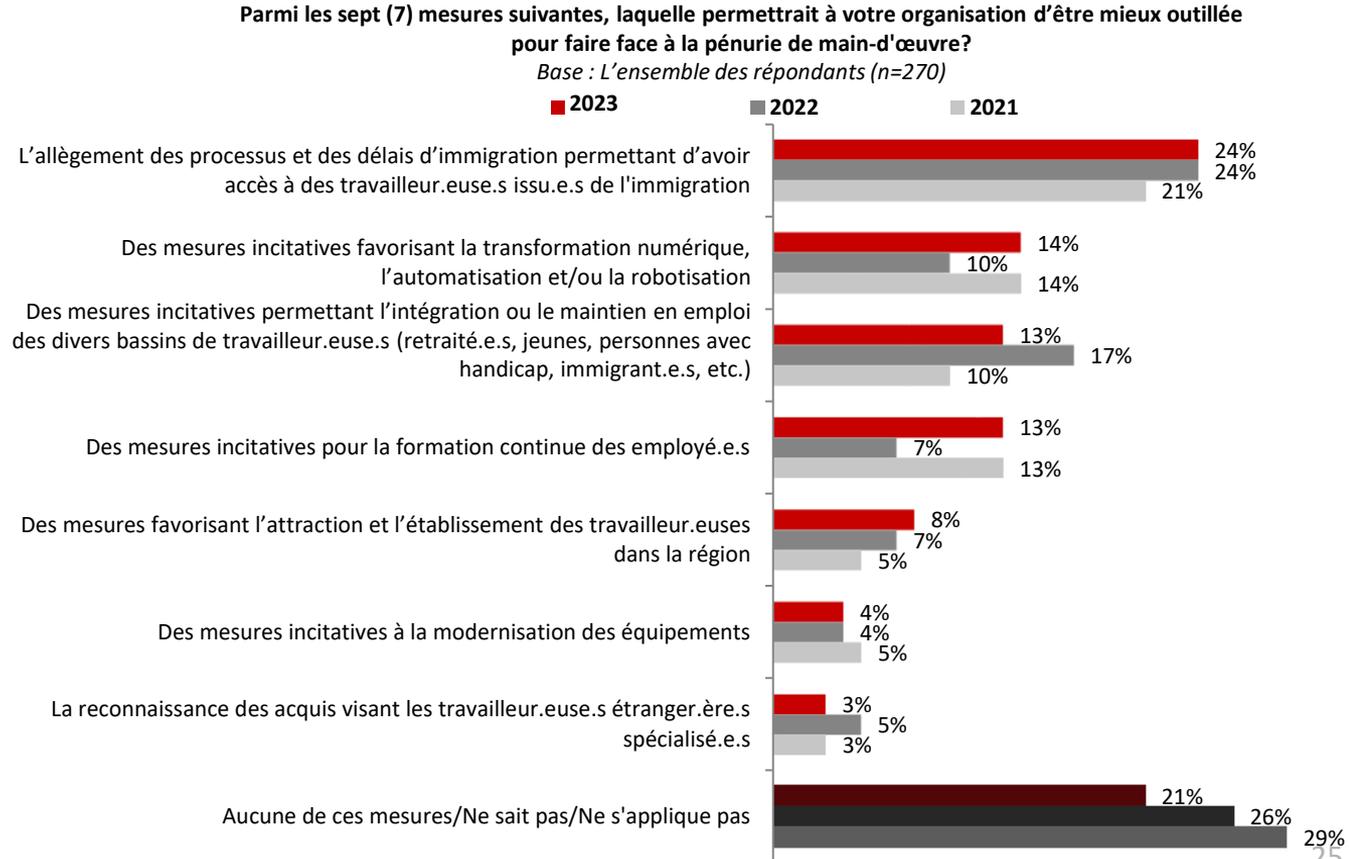
*Diriez-vous que cette difficulté à recruter entrave la croissance de votre entreprise? Base : Les répondants qui éprouvent à l'occasion ou souvent de la difficulté à recruter (n=225)

3. Les ressources humaines

3.5 Les mesures pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre

Parmi les mesures présentées, l'allègement des processus et des délais d'immigration (24%) est toujours celle qui serait perçue comme la plus efficace pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre.

Viennent ensuite les mesures incitatives favorisant la transformation numérique (14%), celles permettant l'intégration ou le maintien en emploi de divers bassins de travailleurs (13%) et celles destinées à la formation continue des employés (13%).



3. Les ressources humaines

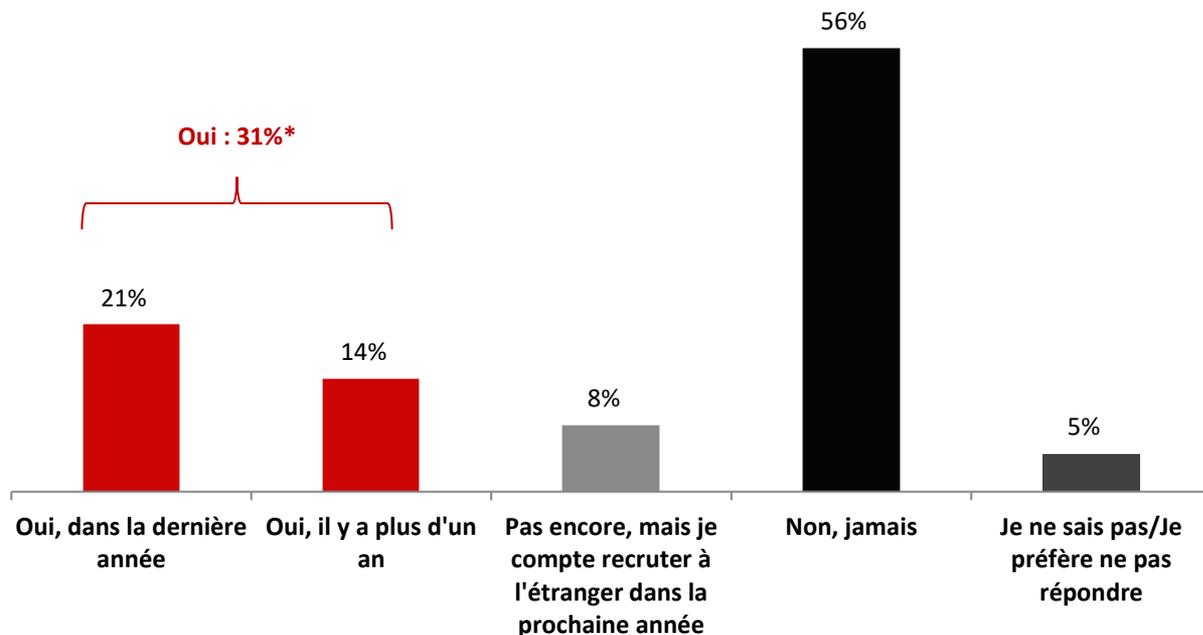
3.6 Le recrutement à l'international

Trois dirigeants sur dix (31%) ont déjà eu recours au recrutement à l'international pour combler un ou plusieurs postes au sein de leur entreprise.

8%, ne l'ont pas encore fait, mais l'envisagent pour la prochaine année.

Avez-vous déjà recruté à l'international?

Base : L'ensemble des répondants (n=270) – possibilité de deux mentions si oui.



*Comme les répondants pouvaient sélectionner plus d'une réponse, le total Oui est plus faible que la somme des éléments qui le composent.

3. Les ressources humaines

3.7 Les inquiétudes pour la prochaine année

Le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre est toujours l'enjeu le plus préoccupant pour les dirigeants d'entreprise, mais cette année, de nouvelles inquiétudes apparaissent.

La situation économique mondiale, avec une hausse de 14 points par rapport à l'année dernière, se positionne maintenant au 2^e rang, à égalité avec le coût des opérations (28%).

L'accès au financement présente aussi une augmentation, passant de 9% pour 2022 à 17% pour 2023. Il atteint même 22% parmi les entreprises de moins de 20 employés. Une partie de cette inquiétude est sans doute attribuable à l'inflation, et par le fait même, à la hausse des taux d'intérêt.

En tant que dirigeant.e d'entreprise, qu'est-ce qui vous inquiète le plus en pensant aux 12 prochains mois?

Base : L'ensemble des répondants Deux mentions possibles n=	2014	2015	2016	2017	2018	2020	2021	2022	2023
Le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre	25%	26%	26%	30%	58%	48%	38%	56%	38%↓
La situation économique mondiale	24%	16%	25%	9%	3%	11%	25%	14%	28%↑
Le coût des opérations	26%	21%	18%	16%	13%	18%	18%	22%	28%
L'accès au financement et les exigences des financiers	14%	13%	16%	13%	10%	12%	10%	9%	17%↑
L'approvisionnement	-	-	-	-	-	-	2%	18%	15%
Le carnet de commandes	27%	32%	28%	26%	18%	14%	17%	9%	13%
La fiscalité des entreprises (crédits d'impôts, taux d'imposition, etc.)	11%	10%	12%	12%	15%	12%	12%	9%	9%
La relève et le transfert d'entreprise	-	-	10%	9%	7%	10%	6%	7%	7%
La situation économique aux États-Unis et les mesures protectionnistes américaines	-	-	-	28%	14%	10%	10%	5%	6%
La valeur du dollar canadien	9%	9%	16%	16%	10%	8%	3%	3%	5%
La portée et la complexité de la réglementation	19%	18%	17%	14%	13%	8%	8%	5%	4%
La transformation numérique	-	-	-	-	-	6%	9%	4%	3%

Le total supérieur à 100% est attribuable à la mention multiple. Les choix de réponse étaient proposés.

3. Les ressources humaines

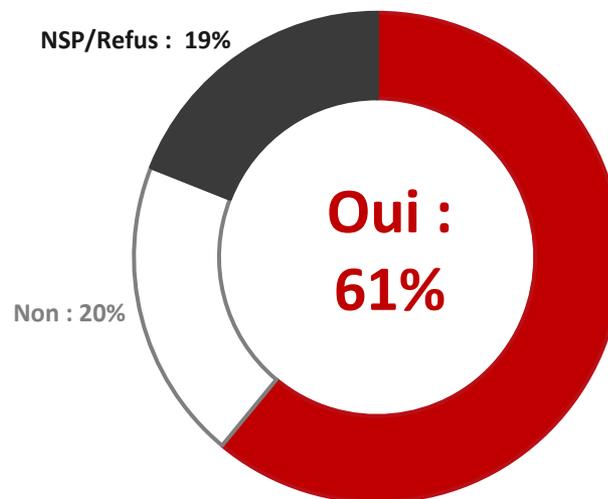
3.8 Les compétences

Seulement six gestionnaires sur dix (61%) sont d'avis que leurs employés disposent actuellement des compétences nécessaires pour accomplir leur travail dans cinq ans.

Ce résultat est statistiquement similaire à celui de l'année dernière (57%), laissant présumer que les besoins en matière de formation et de spécialisation de la main-d'œuvre sont toujours d'actualité.

Êtes-vous d'avis que vos employé.e.s disposent aujourd'hui des compétences requises pour accomplir leur travail dans cinq ans?

Base : L'ensemble des répondants (n=270)



2022	
Oui	57%
Non	22%
NSP/Refus	18%

3. Les ressources humaines

3.9 La santé mentale

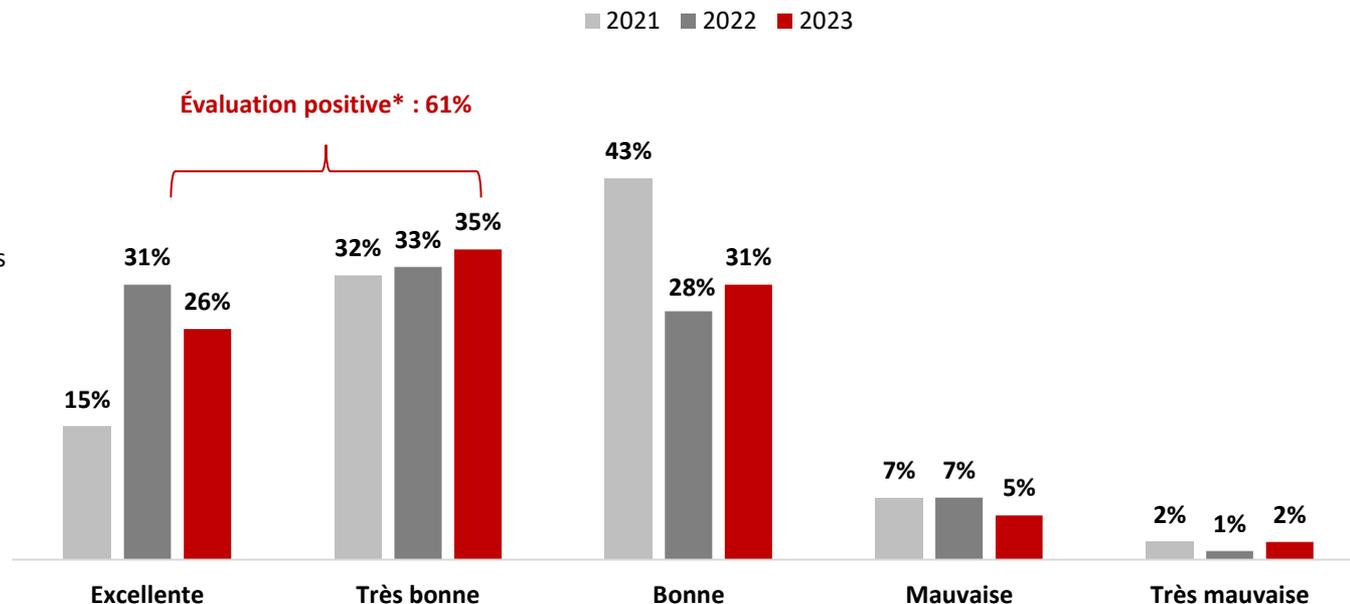
Six dirigeants d'entreprise sur dix (61%) font une évaluation positive de leur santé mentale, jugeant qu'elle est excellente (26%) ou très bonne (35%).

Ces résultats sont stables par rapport à ceux de l'an dernier.

Aussi, comme lors de la dernière mesure, on remarque que la proportion de gestionnaires qui évaluent positivement leur santé mentale est plus faible parmi les plus jeunes, soit 45% chez 18-34 ans, et 42% chez les 35-44 ans.

Comment évalueriez-vous votre santé mentale?

Base : L'ensemble des répondants (n=270)



Le complément à 100% est attribuable à la non-réponse.

*La mention « bonne » est placée dans les 3 derniers rangs selon une échelle standardisée utilisée dans le cadre de recherches académiques.

3. Les ressources humaines

3.9 La santé mentale (suite)

Outre les horaires flexibles, les mesures visant à favoriser la santé mentale des employés sont encore peu présentes dans les entreprises.

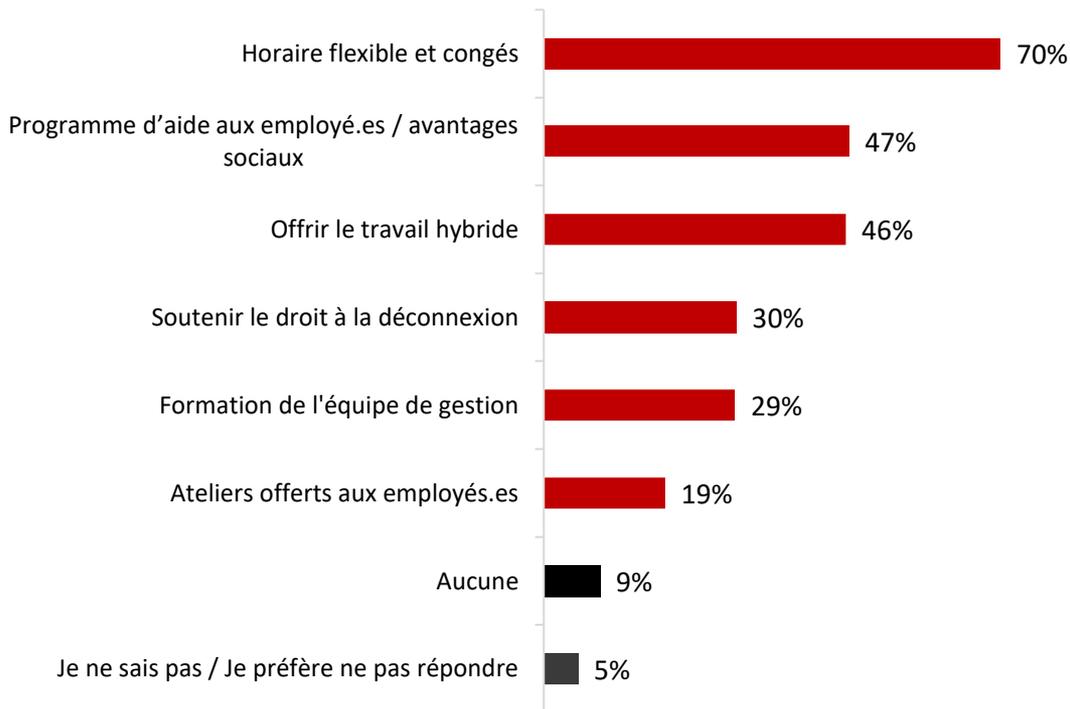
D'une part, les programmes d'aide aux employés et avantages sociaux (47%) et la possibilité de faire du travail hybride (46%) sont présentes dans la moitié des entreprises.

D'autre part, le droit à la déconnexion, les ateliers et les formations de l'équipe de gestion sont le fait d'une minorité.

Notons aussi qu'une entreprise sur dix (9%) n'offre aucune des mesures ci-contre.

Quelles sont les mesures qui existent dans votre entreprise pour prendre soin de la santé mentale de vos employé.es?

Base : L'ensemble des répondants (n=270) – mentions multiples



3. Les ressources humaines

3.10 Le télétravail

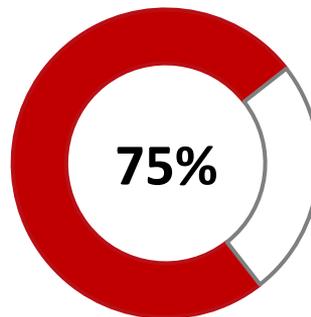
Actuellement, trois entreprises sur quatre (75%) permettent à leurs employés de faire du télétravail, que ce soit à temps plein ou à temps partiel.

Parmi l'ensemble des employés, c'est un peu plus de la moitié (55%) qui peut travailler à partir de la maison. Cette proportion diminue graduellement depuis deux ans.

Approximativement, quelle proportion de vos employé.es est **ACTUELLEMENT** en télétravail, soit à temps plein ou à temps partiel?

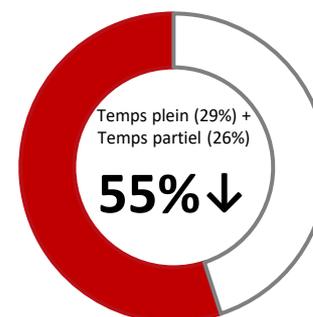
Base : L'ensemble des répondants (n=270)

Entreprises ayant des employés en télétravail
(temps plein ou partiel)



2022 : 81%
2021 : 74%

Employés en télétravail
(parmi l'ensemble des employés des entreprises sondées)



2022 : 64%
2021 : 60%



4. Les actions en matière de développement durable

4. Les actions en matière de développement durable

4.1 Les initiatives en place

Dans près de la moitié (46%) des entreprises sondées, des initiatives ou des actions en lien avec l'aspect social du développement durable ont été mises en place.

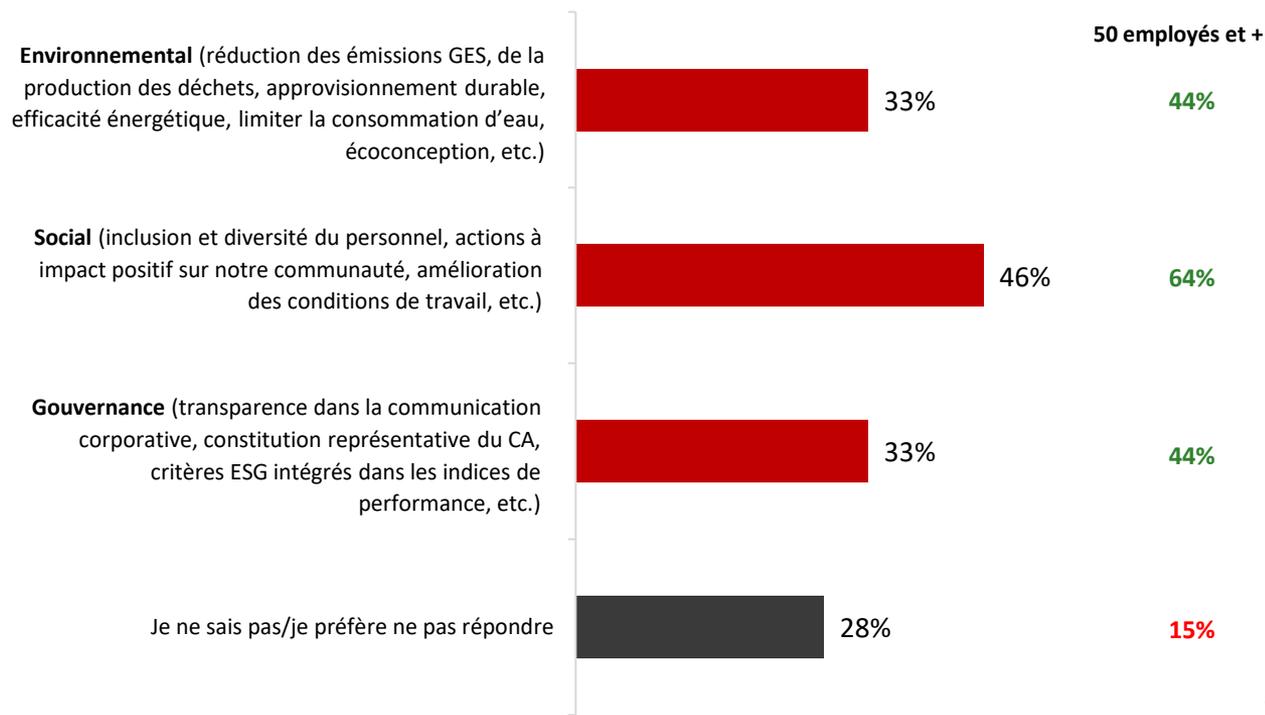
Viennent ensuite les initiatives environnementales et de gouvernance, avec 33% ex aequo.

Notons toutefois que 28% des répondants n'ont pas été en mesure de fournir une réponse.

En marge du graphique, on peut voir que les entreprises comptant 50 employés et plus sont proportionnellement plus nombreuses à avoir mis en place chaque type d'initiatives.

Quel(s) type(s) d'initiatives ou d'actions en lien avec le développement durable sont présentement en place dans votre entreprise? Veuillez sélectionner tout ce qui s'applique.

Base : L'ensemble des répondants (n=270) – mentions multiples



4. Les actions en matière de développement durable

4.2 Les initiatives prévues

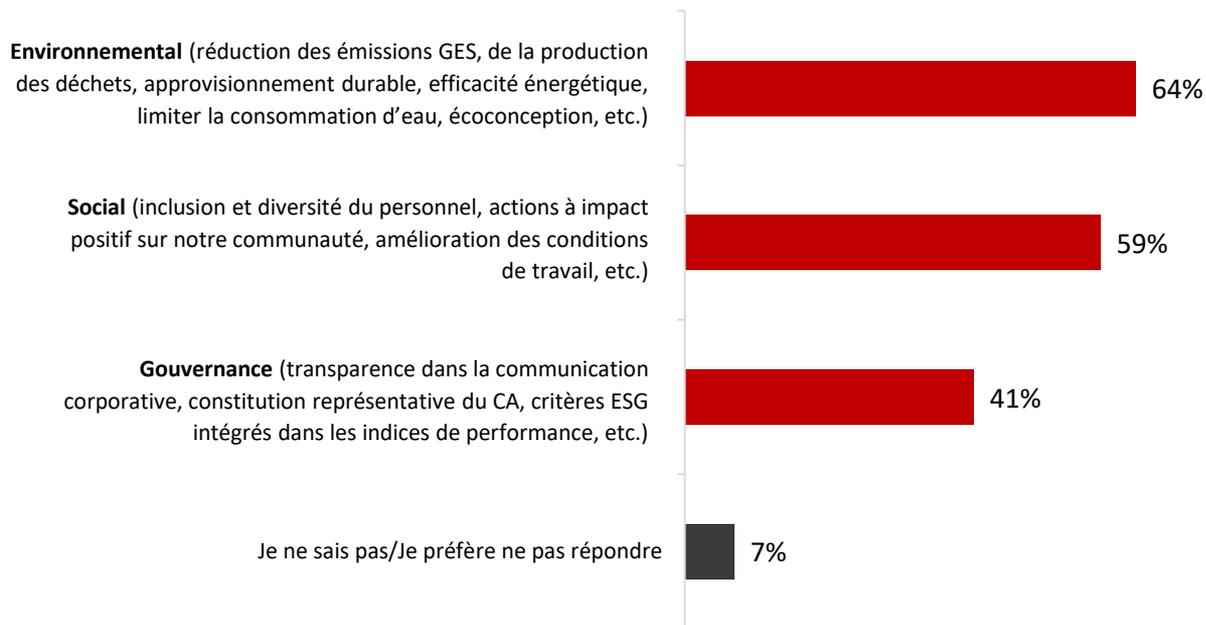
42%* des dirigeants interrogés prévoient mettre en place de nouvelles initiatives ou actions en lien avec le développement durable au cours de la prochaine année.

Pour plus de la moitié, ces mesures seront en lien avec l'environnement (64%) ou l'aspect social (59%) du développement durable.

Quel(s) type(s) d'initiatives ou d'actions prévoyez-vous mettre en place? Veuillez sélectionner tout ce qui s'applique.

Base : Les répondants qui prévoient mettre en place de nouvelles initiatives au cours de la prochaine année (n=113)

Mentions multiples



*Planifiez-vous mettre en place de nouvelles initiatives ou actions en lien avec le développement durable dans la **prochaine année** (12 prochains mois)? Base : L'ensemble des répondants (n=270)

4. Les actions en matière de développement durable

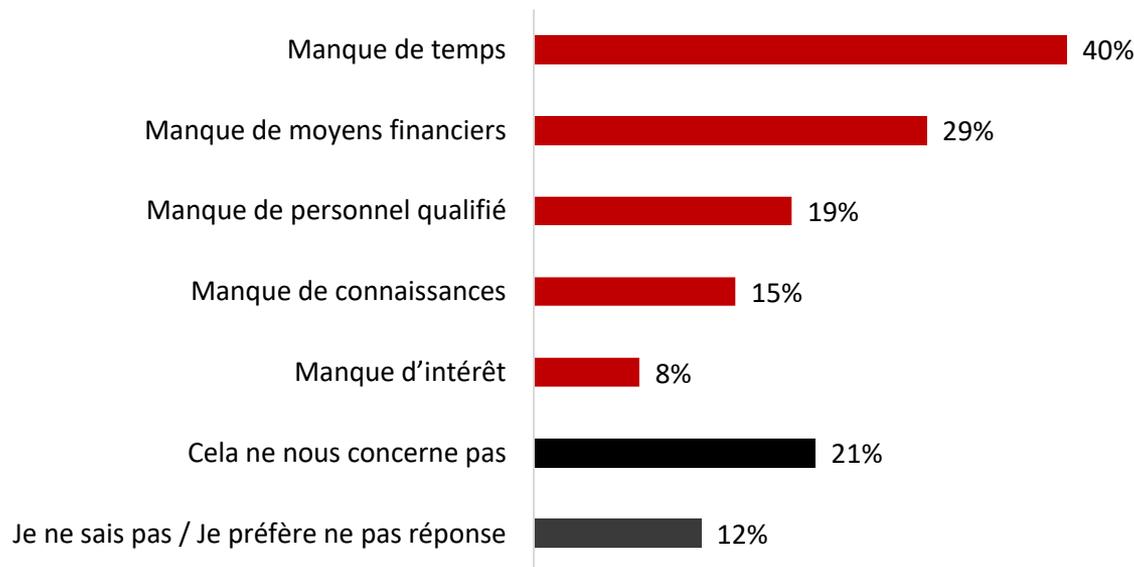
4.3 Les freins à la mise en place d'initiatives

C'est surtout par manque de temps (40%) que les dirigeants d'entreprise ne mettent pas davantage d'actions en place en matière de développement durable.

Le manque de moyens financiers (29%) ou de personnel qualifié (19%) en freine aussi plusieurs.

Dans votre entreprise, quels sont les principaux freins à mettre en place davantage d'actions en lien avec le développement durable ? Veuillez sélectionner tout ce qui s'applique.

Base : L'ensemble des répondants (n=270) – mentions multiples





PROFIL DES RÉPONDANTS

PROFIL DES RÉPONDANTS

	2021 (n=453)	2022 (n=369)	2023 (n=270)
Secteur d'activité			
Services professionnels, scientifiques et techniques	29%	27%	29%
Fabrication	13%	12%	18%↑
Information, culture et loisirs	5%	10%	8%
Commerce de détail	7%	5%	5%
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	3%	2%	5%
Finance et assurances	5%	5%	4%
Construction	3%	5%	4%
Soins de santé et assistance sociale	3%	3%	4%
Commerce de gros	3%	2%	3%
Services d'hébergement et de restauration	6%	4%	2%
Transport et entreposage	1%	3%	2%
Industries primaires (Agriculture, foresterie, extraction minière et gazière, etc.)	-	2%	2%
Services immobiliers et services de location	2%	1%	2%
Services d'enseignement	2%	2%	1%
Services publics	-	2%	0%
Administrations publiques	-	2%	0%
Autres services (sauf les administrations publiques)	11%	13%	9%

	2021 (n=453)	2022 (n=369)	2023 (n=270)
Siege social			
Au Québec	94%	92%	98%
Dans la ville de Québec	-	-	77%
Dans la ville de Lévis	-	-	15%
Ailleurs au Québec	-	-	7%
À l'extérieur du Québec	6%	8%	2%
Nombre d'employés			
De 1 à 19 employés	46%	51%	58%
De 20 à 49 employés	20%	16%	17%
50 employés et plus	34%	32%	24%↓
Poste			
Propriétaire, président, vice-président	62%	59%	70%↑
Directeur, administrateur, cadre	31%	34%	24%↓
Autre	7%	7%	6%

Le total différent de 100 % est attribuable à la non-réponse ou à l'arrondissement à l'entier.

Pour plus d'information sur cette étude :

Cyntia Darisse, vice-présidente

cdarisse@leger360.com

418.522.7467

Leger

Comprendre le monde

