

Secteur 5 – Fabrication

Table des matières

1.0	Employés actuels	5-4
1.1	Aperçu provincial.....	5-5
1.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	5-8
1.3	Régions économiques.....	5-13
2.0	Pratiques d'embauche et de recrutement	5-24
2.1	Aperçu provincial.....	5-25
2.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	5-32
2.3	Régions économiques.....	5-45
3.0	Perspectives d'affaires et confiance dans le secteur des entreprises	5-72
3.1	Aperçu provincial.....	5-73
3.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	5-76
3.3	Régions économiques.....	5-81
4.0	Formation et développement de l'emploi	5-92
4.1	Aperçu provincial.....	5-93
4.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	5-95
4.3	Régions économiques.....	5-98
5.0	Politiques et procédures favorables à la famille	5-104
5.1	Aperçu provincial.....	5-105
5.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	5-108
5.3	Régions économiques.....	5-113
6.0	Littérature	5-124
6.1	Aperçu provincial.....	5-125
6.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	5-128
6.3	Régions économiques.....	5-133

1.0 Employés actuels

1.1 Aperçu provincial

1.1 Aperçu provincial (N = 649)

En règle générale, les entreprises qui œuvrent dans le secteur de la fabrication emploient des directeurs de la fabrication (34 %, n = 222).

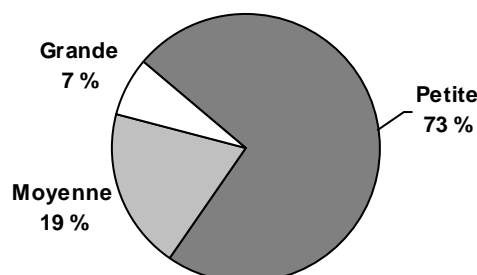
Tableau E1 : Cinq principales professions* – Fabrication – Aperçu provincial

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 649)
0911	Directeurs de la fabrication	222	34,3
1411	Commis de bureau généraux	89	13,7
7265	Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	79	12,2
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	78	12,0
9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	78	12,0

*Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises du secteur de la fabrication sondées emploient 19 personnes, ce qui représente au total 17 354 employés¹. La plupart des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (73 %, n = 476).

Figure E1 : Taille de l'entreprise – Fabrication – Aperçu provincial (N = 649)



Un peu plus des trois quarts des employés de ces entreprises (77 %) occupent des postes permanents. De ce nombre, la plupart (95 %) sont employés à temps plein.

Tableau E2 : Profil des employés – Fabrication – Aperçu provincial

Classification des employés	n	%
Permanent	13 212	77,0
Occasionnel ou à contrat	630	3,7
Saisonnier	3 325	19,4
Nombre total d'employés	17 167	100,0
Nombre total d'entreprises	644²	-

État des postes permanents	n	%
Temps plein	12 552	95,0
Temps partiel	660	5,0
Nombre total d'employés	13 212	100,0
Nombre total d'entreprises	610	-

¹ Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

² Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

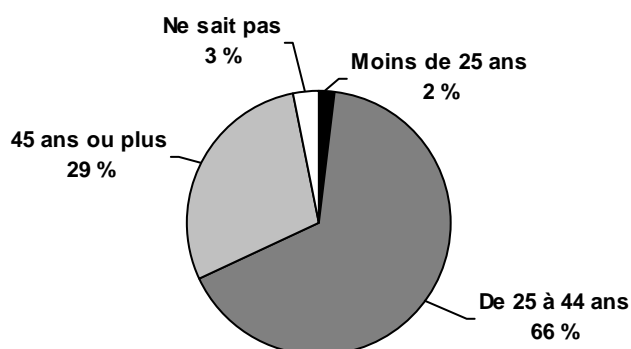
La moitié des employés (50 %) des entreprises sondées possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint.

Tableau E3 : Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Fabrication – Aperçu provincial

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	1 523	8,8
Certificat de compagnon	2 067	11,9
Certificat ou diplôme collégial	2 173	12,5
Diplôme d'études secondaires	8 687	50,1
Études secondaires inachevées	2 905	16,7
Nombre total d'employés	17 354	100,0
Nombre total d'entreprises	645	-

Les deux tiers des entreprises du secteur de la fabrication (66 %, n = 428) déclarent que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans. Un peu plus d'un quart des entreprises (29 %, n = 189) déclarent une moyenne d'âge de 45 ans ou plus.

Figure E2 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Fabrication – Aperçu provincial (N = 649)



1.2 Subdivision urbaine ou rurale

1.2.1 Subdivision urbaine

1.2.2 Subdivision rurale

1.2.1 Subdivision urbaine (N = 357)

En règle générale, les entreprises urbaines qui œuvrent dans le secteur de la fabrication emploient des directeurs de la fabrication (31 %, n = 110).

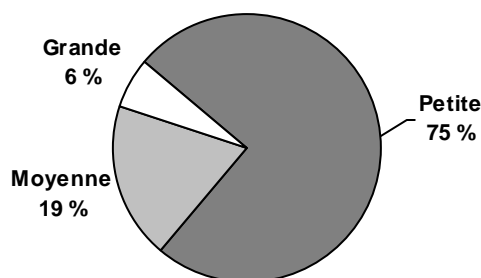
Tableau E4 : Six principales professions* – Fabrication – Subdivision urbaine

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (n = 357)
0911	Directeurs de la fabrication	110	30,8
1411	Commis de bureau généraux	51	14,3
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	48	13,4
6411	Représentants des ventes non techniques – commerce de gros	41	11,5
7265	Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	38	10,6
9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	38	10,6

*Réponses multiples acceptées.

Dans les régions urbaines, les entreprises du secteur de la fabrication sondées emploient en moyenne 17 personnes, ce qui représente au total 7 481 employés³. La plupart des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (75 %, n = 268).

Figure E3 : Taille de l'entreprise – Fabrication – Subdivision urbaine (N = 357)



Presque tous les employés des entreprises sondées (93 %) occupent des postes permanents. De ce nombre, la plupart (96 %) sont employés à temps plein.

Tableau E5 : Profil des employés – Fabrication – Subdivision urbaine

Classification des employés	n	%
Permanent	6 937	92,7
Occasionnel ou à contrat	247	3,3
Saisonnier	297	4,0
Nombre total d'employés	7 481	100,0
Nombre total d'entreprises	356	-

État des postes permanents	n	%
Temps plein	6 622	95,5
Temps partiel	315	4,5
Nombre total d'employés	6 937	100,0
Nombre total d'entreprises	344	-

³ Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

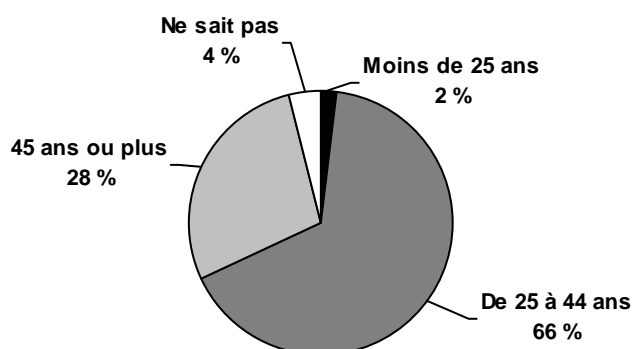
Environ la moitié des employés (49 %) des entreprises sondées possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint.

Tableau E6 : Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Fabrication – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	922	12,3
Certificat de compagnon	1 104	14,8
Certificat ou diplôme collégial	1 123	15,0
Diplôme d'études secondaires	3 683	49,2
Études secondaires inachevées	649	8,7
Nombre total d'employés	7 481	100,0
Nombre total d'entreprises	356	-

Les deux tiers des entreprises urbaines du secteur de la fabrication (66 %, n = 237) déclarent que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans. Un peu plus d'un quart des entreprises (28 %, n = 100) déclarent une moyenne d'âge de 45 ans ou plus.

Figure E4 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Fabrication – Subdivision urbaine (N = 357)



1.2.2 Subdivision rurale (N = 291)

En règle générale, les entreprises urbaines qui œuvrent dans le secteur de la fabrication emploient des directeurs de la fabrication (40 %, n = 116).

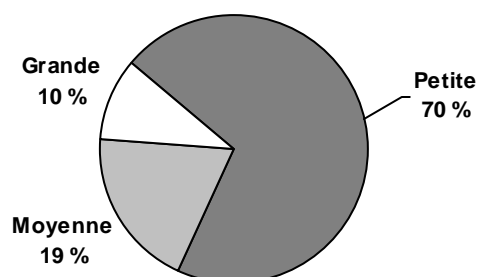
Tableau E7 : Cinq principales professions* – Fabrication – Subdivision rurale

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 291)
0911	Directeurs de la fabrication	116	39,9
7265	Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	43	14,8
9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	41	14,1
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	39	13,4
1411	Commis de bureau généraux	37	12,7

*Réponses multiples acceptées.

Dans les régions rurales, les entreprises du secteur de la fabrication emploient en moyenne 22 personnes, ce qui représente au total 10 507 employés⁴. La plupart des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (70 %, n = 205).

Figure E5 : Taille de l'entreprise – Fabrication – Subdivision rurale (N = 291)



Au sein des entreprises sondées, un peu plus des deux tiers des employés occupent un poste permanent (62 %) et environ un tiers des employés (34 %) occupent un poste saisonnier. La plupart des employés occupant un poste permanent (94 %) sont à temps plein.

Tableau E8 : Profil des employés – Fabrication – Subdivision rurale

Classification des employés	n	%
Permanent	6 358	61,8
Occasionnel ou à contrat	414	4,0
Saisonnier	3 515	34,2
Nombre total d'employés	10 287	100,0
Nombre total d'entreprises	286⁵	-

État des postes permanents	n	%
Temps plein	5 999	94,4
Temps partiel	359	5,6
Nombre total d'employés	6 358	100,0
Nombre total d'entreprises	262	-

⁴ Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

⁵ Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

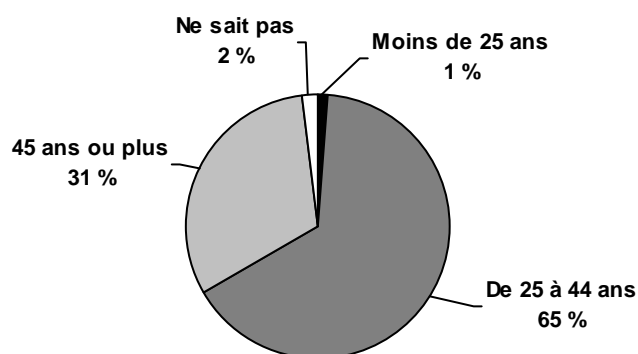
Près de la moitié des employés des entreprises sondées (51 %) possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint alors que 24 % n'ont pas achevé leurs études secondaires.

Tableau E9 : Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Fabrication – Subdivision rurale

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	571	5,4
Certificat de compagnon	970	9,2
Certificat ou diplôme collégial	1 069	10,2
Diplôme d'études secondaires	5 341	50,8
Études secondaires inachevées	2 556	24,3
Nombre total d'employés	10 507	100,0
Nombre total d'entreprises	287	-

Près des deux tiers des entreprises rurales du secteur de la fabrication (65 %, n = 190) déclarent que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans. Trente et un pour cent (n = 90) déclarent une moyenne d'âge de 45 ans ou plus.

Figure E6 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Fabrication – Subdivision rurale (N = 291)



1.3 Régions économiques

- 1.3.1 Région du Centre**
- 1.3.2 Région du Nord-Est**
- 1.3.3 Région du Nord-Ouest**
- 1.3.4 Région du Sud-Est**
- 1.3.5 Région du Sud-Ouest**

1.3.1 Région du Centre (N = 105)

En règle générale, les entreprises de la région du Centre œuvrant dans le secteur de la fabrication emploient des directeurs de la fabrication (29 %, n = 31).

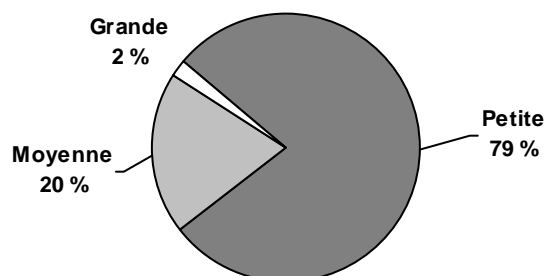
Tableau E10 : Six principales professions* – Fabrication – Région du Centre

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 105)
0911	Directeurs de la fabrication	31	29,1
1411	Commis de bureau généraux	18	17,1
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	16	15,5
9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	16	15,5
1471	Expéditeurs et réceptionnaires	12	11,2
1231	Teneurs de livres	12	11,0

*Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises de fabrication sondées de la région du Centre emploient 13 personnes, ce qui représente au total 1 828 employés⁶. La plupart des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (79 %, n = 83).

Figure E7 : Taille de l'entreprise – Fabrication – Région du Centre (N = 105)



Au sein des entreprises sondées, la plupart des employés (94 %) occupent des postes permanents. De ce nombre, la quasi-totalité (97 %) est employée à temps plein.

Tableau E11 : Profil des employés – Fabrication – Région du Centre

Classification des employés	n	%
Permanent	1 714	93,8
Occasionnel ou à contrat	77	4,2
Saisonnier	37	2,0
Nombre total d'employés	1 828	100,0
Nombre total d'entreprises	104	-

État des postes permanents	n	%
Temps plein	1 660	96,8
Temps partiel	54	3,2
Nombre total d'employés	1 714	100,0
Nombre total d'entreprises	99	-

⁶ Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

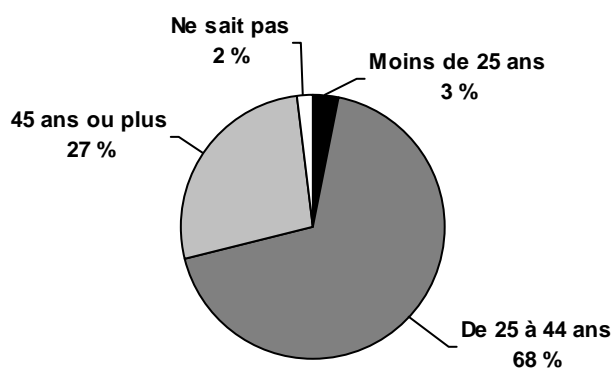
Environ la moitié des employés (49 %) des entreprises sondées possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint.

Tableau E12 : Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Fabrication – Région du Centre

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	231	12,6
Certificat de compagnon	356	19,5
Certificat ou diplôme collégial	241	13,2
Diplôme d'études secondaires	889	48,6
Études secondaires inachevées	111	6,1
Nombre total d'employés	1 828	100,0
Nombre total d'entreprises	104	-

Un peu plus des deux tiers des entreprises du secteur de la fabrication de la région du Centre (68 %, n = 71) déclarent que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans. Un peu plus d'un quart des entreprises (27 %, n = 29) déclarent une moyenne d'âge de 45 ans ou plus.

Figure E8 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Fabrication – Région du Centre (N = 105)



1.3.2 Région du Nord-Est (N = 107)

En règle générale, les entreprises de la région du Nord-Est œuvrant dans le secteur de la fabrication emploient des directeurs de la fabrication (39 %, n = 41).

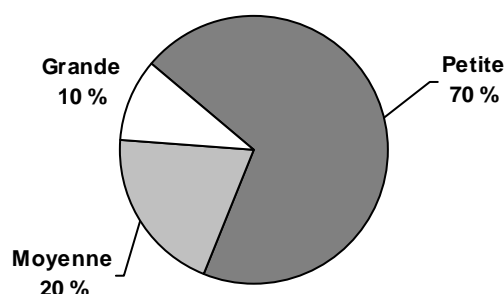
Tableau E13 : Six principales professions* – Fabrication – Région du Nord-Est

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 107)
0911	Directeurs de la fabrication	41	38,5
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	22	20,8
7265	Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	21	20,0
7231	Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	16	14,5
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	11	10,5
1411	Commis de bureau généraux	11	10,0

*Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises de fabrication sondées de la région du Nord-Est emploient 21 personnes, ce qui représente au total 3 197 employés⁷. La plupart des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (70 %, n = 75).

Figure E9 : Taille de l'entreprise – Fabrication – Région du Nord-Est (N = 107)



Au sein des entreprises sondées, la quasi-totalité des employés occupent des postes permanents (51 %) ou saisonniers (48 %). La plupart des employés occupant un poste permanent (92 %) sont à temps plein.

Tableau E14 : Profil des employés – Fabrication – Région du Nord-Est

Classification des employés	n	%
Permanent	1 625	50,8
Occasionnel ou à contrat	35	1,1
Saisonnier	1 538	48,1
Nombre total d'employés	3 197	100,0
Nombre total d'entreprises	106	-

État des postes permanents	n	%
Temps plein	1 496	92,1
Temps partiel	129	7,9
Nombre total d'employés	1 625	100,0
Nombre total d'entreprises	96	-

⁷ Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

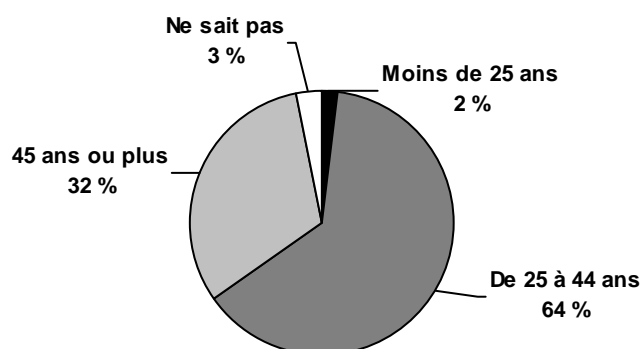
La moitié des employés des entreprises sondées (50 %) possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint alors que 22 % n'ont pas achevé leurs études secondaires.

Tableau E15 : Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Fabrication – Région du Nord-Est

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	147	4,6
Certificat de compagnon	387	12,1
Certificat ou diplôme collégial	356	11,1
Diplôme d'études secondaires	1 599	50,0
Études secondaires inachevées	708	22,1
Nombre total d'employés	3 197	100,0
Nombre total d'entreprises	106	-

Près des deux tiers des entreprises du secteur de la fabrication de la région du Nord-Est (64 %, n = 68) déclarent que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans. Environ un tiers (32 %, n = 34) déclarent une moyenne d'âge de 45 ans ou plus.

Figure E10 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Fabrication – Région du Nord-Est (N = 107)



1.3.3 Région du Nord-Ouest (N = 85)

En règle générale, les entreprises de la région du Nord-Ouest œuvrant dans le secteur de la fabrication emploient des directeurs de la fabrication (40 %, n = 34).

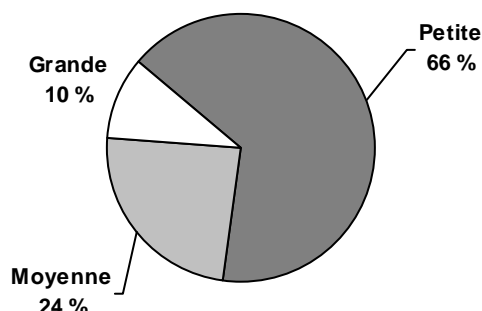
Tableau E16 : Cinq principales professions* – Fabrication – Région du Nord-Ouest

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 85)
0911	Directeurs de la fabrication	34	39,8
7265	Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	18	20,7
9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	15	17,4
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	12	14,0
7231	Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	11	12,7

*Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises de fabrication sondées de la région du Nord-Ouest emploient 21 personnes, ce qui représente au total 3 129 employés. Les deux tiers des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (66 %, n = 56).

Figure E11 : Taille de l'entreprise – Fabrication – Région du Nord-Ouest (N = 85)



Au sein des entreprises sondées, la plus grande majorité des employés (89 %) occupent des postes permanents. De ce nombre, la plupart (95 %) sont employés à temps plein.

Tableau E17 : Profil des employés – Fabrication – Région du Nord-Ouest

Classification des employés	n	%
Permanent	2 773	88,6
Occasionnel ou à contrat	226	7,2
Saisonnier	130	4,2
Nombre total d'employés	3 129	100,0
Nombre total d'entreprises	85	-

État des postes permanents	n	%
Temps plein	2 626	94,7
Temps partiel	147	5,3
Nombre total d'employés	2 773	100,0
Nombre total d'entreprises	78	-

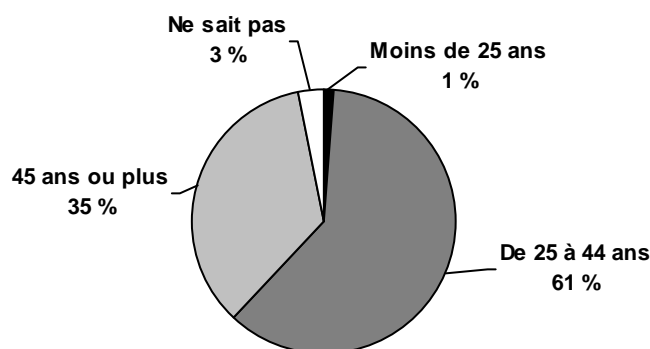
Un peu plus de la moitié des employés (54 %) des entreprises sondées possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint.

Tableau E18 : Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Fabrication – Région du Nord-Ouest

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	192	6,1
Certificat de compagnon	419	13,4
Certificat ou diplôme collégial	226	7,2
Diplôme d'études secondaires	1 701	54,4
Études secondaires inachevées	591	18,9
Nombre total d'employés	3 129	100,0
Nombre total d'entreprises	85	-

La majorité des entreprises du secteur de la fabrication de la région du Nord-Ouest (61 %, n = 51) déclarent que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans. Trente-cinq pour cent (n = 30) déclarent une moyenne d'âge de 45 ans ou plus.

Figure E12 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Fabrication – Région du Nord-Ouest (N = 85)



1.3.4 Région du Sud-Est (N = 241)

En règle générale, les entreprises de la région du Sud-Est œuvrant dans le secteur de la fabrication emploient des directeurs de la fabrication (33 %, n = 80).

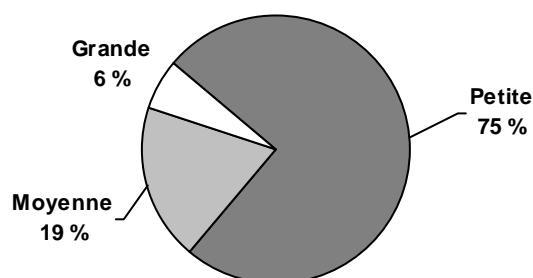
Tableau E19 : Cinq principales professions* – Fabrication – Région du Sud-Est

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 241)
0911	Directeurs de la fabrication	80	33,2
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	35	14,6
1411	Commis de bureau généraux	31	12,7
6411	Représentants des ventes non techniques – commerce de gros	29	12,1
1221	Agents d'administration	26	10,6

*Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises de fabrication sondées de la région du Sud-Est emploient 21 personnes, ce qui représente au total 5 560 employés⁸. La plupart des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (75 %, n = 181).

Figure E13 : Taille de l'entreprise – Fabrication – Région du Sud-Est (N = 241)



Au sein des entreprises sondées, un peu plus des trois quarts des employés (78 %) occupent des postes permanents. De ce nombre, la plupart (94 %) sont employés à temps plein.

Tableau E20 : Profil des employés – Fabrication – Région du Sud-Est

Classification des employés	n	%
Permanent	4 214	78,4
Occasionnel ou à contrat	151	2,8
Saisonnier	1 008	18,8
Nombre total d'employés	5 373	100,0
Nombre total d'entreprises	240⁹	-

État des postes permanents	n	%
Temps plein	3 945	93,6
Temps partiel	269	6,4
Nombre total d'employés	4 214	100,0
Nombre total d'entreprises	227	-

⁸ Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

⁹ Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

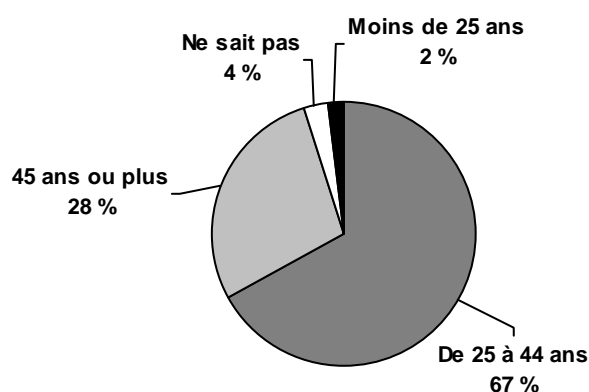
Environ la moitié des employés (49 %) des entreprises sondées possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint.

Tableau E21 : Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Fabrication – Région du Sud-Est

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	526	9,5
Certificat de compagnon	462	8,3
Certificat ou diplôme collégial	752	13,5
Diplôme d'études secondaires	2 707	48,7
Études secondaires inachevées	1 112	20,0
Nombre total d'employés	5 560	100,0
Nombre total d'entreprises	241	-

Les deux tiers des entreprises du secteur de la fabrication de la région du Sud-Est (67 %, n = 161) déclarent que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans. Un peu plus d'un quart des entreprises (28 %, n = 68) déclarent une moyenne d'âge de 45 ans ou plus.

Figure E14 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Fabrication – Région du Sud-Est (N = 241)



1.3.5 Région du Sud-Ouest (N = 111)

En règle générale, les entreprises de la région du Sud-Ouest œuvrant dans le secteur de la fabrication emploient des directeurs de la fabrication (33 %, n = 37).

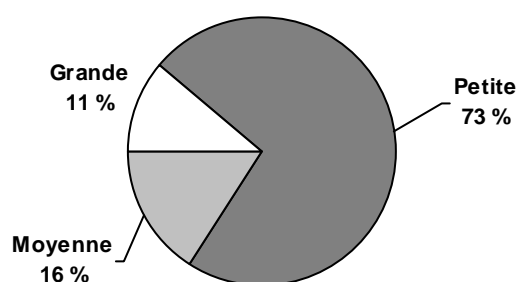
Tableau E22 : Six principales professions* – Fabrication – Région du Sud-Ouest

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 111)
0911	Directeurs de la fabrication	37	33,1
1411	Commis de bureau généraux	21	19,1
1431	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	14	12,3
7265	Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	14	12,5
9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	13	12,0
6411	Représentants des ventes non techniques – commerce de gros	13	11,5

*Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises de fabrication sondées de la région du Sud-Ouest emploient 16 personnes, ce qui représente au total 3 640 employés¹⁰. La plupart des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (73 %, n = 81).

Figure E15 : Taille de l'entreprise – Fabrication – Région du Sud-Ouest (N = 111)



Au sein des entreprises sondées, la plupart des employés (79 %) occupent des postes permanents. De ce nombre, la quasi-totalité (98 %) est employée à temps plein.

Tableau E23 : Profil des employés – Fabrication – Région du Sud-Ouest

Classification des employés	n	%
Permanent	2 886	79,3
Occasionnel ou à contrat	142	3,9
Saisonnier	613	16,8
Nombre total d'employés	3 640	100,0
Nombre total d'entreprises	109	-

État des postes permanents	n	%
Temps plein	2 825	97,9
Temps partiel	61	2,1
Nombre total d'employés	2 886	100,0
Nombre total d'entreprises	109	-

¹⁰ Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

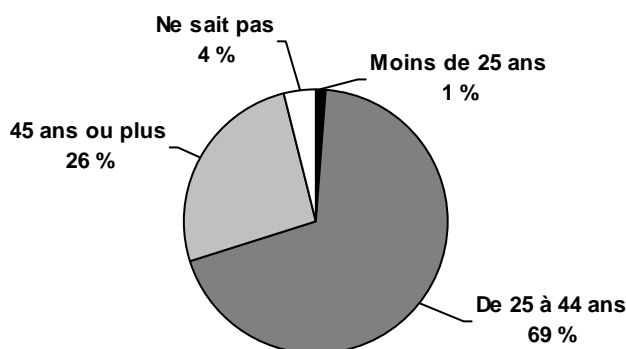
Environ la moitié des employés (49 %) des entreprises sondées possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint.

Tableau E24 : Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Fabrication – Région du Sud-Ouest

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	427	11,7
Certificat de compagnon	443	12,2
Certificat ou diplôme collégial	598	16,4
Diplôme d'études secondaires	1 790	49,2
Études secondaires inachevées	383	10,5
Nombre total d'employés	3 640	100,0
Nombre total d'entreprises	109	-

Un peu plus des deux tiers des entreprises du secteur de la fabrication de la région du Sud-Ouest (69 %, n = 77) déclarent que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans. Environ un quart (26 %, n = 28) déclarent une moyenne d'âge de 45 ans ou plus.

Figure E16 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Fabrication – Région du Sud-Ouest (N = 111)



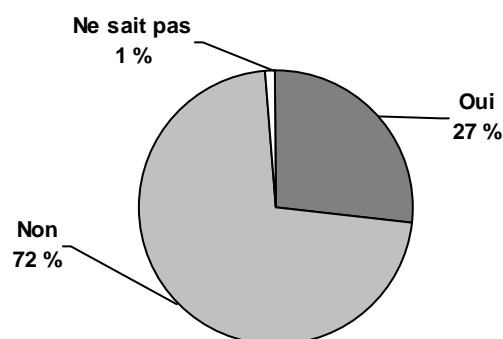
2.0 Pratiques d'embauche et de recrutement

2.1 Aperçu provincial

2.1 Aperçu provincial (N = 649)

Environ 27 % des entreprises de fabrication (n = 177) se sont dotées d'un plan de ressources humaines officiel, c'est-à-dire un plan écrit comprenant des éléments clés comme le recrutement, le maintien en poste des employés, la rémunération et les avantages sociaux, la formation et la sécurité.

Figure E17 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Fabrication – Aperçu provincial (N = 649)



Près des deux tiers des entreprises de ce secteur (62 %, n = 403) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises sondées qui ont embauché des employés (n = 403) ont engagé en moyenne six nouveaux employés, ce qui représente un total de 3 044 employés.

D'autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique (13 %, n = 52) sont les principaux types d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

Tableau E25 : Cinq professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Fabrication – Aperçu provincial

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 403)
9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	52	12,9
7265	Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	40	9,8
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	27	6,6
9618	Manœuvres dans la transformation du poisson	20	5,0
7231	Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	19	4,8

*Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises qui ont embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 403), 67 % (n = 270) ont été entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui ont été insatisfaites d'au moins un employé (n = 132) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 35 % des nouveaux employés embauchés. Une minorité d'entreprises (9 %, n = 11) étaient insatisfaites de tous les nouveaux employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

La principale raison d'insatisfaction invoquée est le manque d'éthique au travail et de motivation des nouveaux employés (40 %, n = 52).

Tableau E26 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Fabrication – Aperçu provincial

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 132)
Manque d'éthique au travail et de motivation	52	39,7
Peu fiable	20	14,9
Rendement insatisfaisant	14	10,6
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	14	10,5
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	8	6,4
Manque d'expérience	6	4,7
Mauvaise attitude	3	1,9
Difficultés d'adaptation à l'emploi	2	1,5
Ne répond pas aux attentes de l'entreprise	2	1,3
Trop jeune	1	0,8
Indigne de confiance ou malhonnête	1	0,8
Autres	7	5,3
Ne sait pas	2	1,5

Des 3 044 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, une grande partie (75 %) possède un diplôme d'études secondaires ou moins comme plus haut niveau d'instruction atteint.

Tableau E27 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Fabrication – Aperçu provincial

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	185	6,1
Diplôme d'un collège communautaire public	450	14,8
Diplôme d'un établissement de formation privé	115	3,8
Diplôme d'études secondaires	1 739	57,1
Études secondaires inachevées	555	18,2
Nombre total de nouveaux employés	3 044	100,0
Nombre total d'entreprises	403	-

On a demandé aux entreprises qui avaient embauché au moins un employé dans chacune des différentes catégories d'enseignement d'évaluer l'employabilité générale des employés de chaque catégorie.

Comme le montrent les chiffres ci-après, la majorité des entreprises ont indiqué que l'employabilité des nouveaux employés était excellente ou bonne, indépendamment du niveau d'instruction des employés :

- Diplômés universitaires (n = 70) : 31 % des employeurs (n = 22) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 59 % (n = 41) l'ont jugée bonne, 6 % (n = 4) l'ont jugée convenable, 1 l'a jugée médiocre et 3 % (n = 2) étaient incertains.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 144) : 27 % des employeurs (n = 39) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 53 % (n = 77) l'ont jugée bonne, 13 % (n = 19) l'ont jugée convenable, 4 % (n = 6) l'ont jugée médiocre et 3 % (n = 4) étaient incertains.
- Diplômés des établissements de formation privés (n = 42) : 10 % des employeurs (n = 4) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 63 % (n = 26) l'ont jugée bonne, 12 % (n = 5) l'ont jugée convenable, 8 % (n = 3) l'ont jugée médiocre et 7 % (n = 3) étaient incertains.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 280) – 14 % des employeurs (n = 39) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 52 % (n = 146) l'ont jugée bonne, 25 % (n = 70) l'ont jugée convenable, 6 % (n = 16) l'ont jugée médiocre et 3 % (n = 9) étaient incertains.

Le nombre total de nouveaux employés que les entreprises de fabrication sondées ont embauchés au cours des 12 derniers mois dans chacun des groupes mentionnés ci-après représente 7 %.

Tableau E28 : Classification des nouveaux employés – Fabrication – Aperçu provincial

	<i>n</i>	%
Immigrants	80	2,7
Étudiants du programme Coop	76	2,5
Personnes handicapées	31	1,0
Autochtones	30	1,0
Nombre total de nouveaux employés	3 001	7,2
Nombre total d'entreprises	398¹¹	-

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. La méthode la plus populaire utilisée est le bouche-à-oreille ou la présentation de candidats (48 %, n = 312).

Tableau E29 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Fabrication – Aperçu provincial

	<i>n</i>	% (N = 649)
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	312	48,0
Annonce dans les journaux	246	37,9
Annonce au centre d'emploi de Service Canada ou recours à ce service	187	28,8
Curriculum vitæ non sollicités	80	12,4
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	78	12,1
Affichage interne	46	7,2
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	32	4,9
Bureau de placement ou agence de recrutement	31	4,8
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes à pourvoir, travailleur autonome	23	3,5
Annonce à la radio	20	3,0
Enseignes, circulaires, brochures	15	2,3
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	9	1,3
Annonce sur les babillards communautaires	8	1,2
Anciens employés, relations personnelles, membres de la famille	6	1,0
Autres	19	2,8
Ne sait pas	28	4,3

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 56 % des entreprises du secteur de la fabrication (n = 365) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises affichant au moins un poste à pourvoir (n = 365) ont indiqué avoir en moyenne cinq postes à pourvoir. De plus, parmi les entreprises sondées, 2 502 postes au total étaient à pourvoir.

Des 2 502 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 833 ou 33 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

¹¹ Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

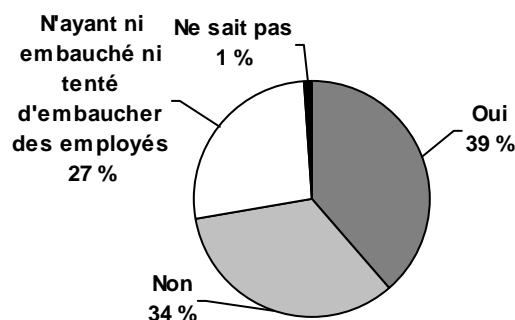
En outre, tout juste plus des deux tiers (68 %) des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents.

Tableau E30 : Classification des postes vacants – Fabrication – Aperçu provincial

	<i>n</i>	%
Permanent	1 685	67,5
Occasionnel ou à contrat	132	5,3
Saisonnier	679	27,2
Nombre total de postes à pourvoir	2 496	100,0
Nombre total d'entreprises	363¹²	-

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Plus d'un tiers des entreprises (39 %, *n* = 253) ont éprouvé des difficultés, tandis que 34 % (*n* = 218) n'ont eu aucune difficulté et 27 % (*n* = 177) n'ont pas embauché d'employé ou tenté d'embaucher des employés.

Figure E18 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Fabrication – Aperçu provincial (N = 649)



Les raisons invoquées le plus fréquemment pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants étaient le manque d'expérience (30 %, *n* = 76) et le niveau d'instruction et de formation insuffisant des employés potentiels (28 %, *n* = 71).

Tableau E31 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Fabrication – Aperçu provincial

	<i>n</i>	% (N = 253)
Manque d'expérience	76	30,2
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	71	28,0
Pénurie de main-d'œuvre	62	24,4
Compétences techniques particulières insuffisantes	47	18,7
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	30	11,8
Conditions de travail difficiles	30	11,7
Attentes salariales trop élevées	30	11,7
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	13	5,0
Lieu de travail	10	4,1
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	6	2,2
Manque d'intérêt pour l'emploi	5	2,1
Connaissance des deux langues insuffisante	2	0,8
Autres	19	7,7
Ne sait pas	3	1,3

*Réponses multiples acceptées.

¹² Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 253), les postes de soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser (9 %, n = 22) était les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

Tableau E32 : Quatre professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois* – Fabrication – Aperçu provincial

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 253)
7265	Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	22	8,7
9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	17	6,6
7231	Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	15	5,8
7271	Charpentiers-menuisiers	11	4,2

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la grande majorité des entreprises du secteur de la fabrication (85 %, n = 552). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 97), 226 employés au total ont pris leur retraite, ce qui représente une moyenne de deux employés par entreprise.

Parmi les entreprises où des employés ont pris leur retraite au cours des 12 derniers mois (n = 97), la profession d'autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique (14 %, n = 13) est celle ayant connu le plus de départs à la retraite.

Tableau E33 : Quatre professions ayant connu le plus de départs à la retraite au cours des 12 derniers mois* – Fabrication – Aperçu provincial

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 97)
9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	13	13,7
9618	Manœuvres dans la transformation du poisson	8	8,2
0911	Directeurs de la fabrication	6	6,4
9614	Manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois	6	6,1

*Réponses multiples acceptées.

Un peu plus de la moitié des entreprises du secteur des services d'enseignement (53 %, n = 345) ne prévoient pas que leurs employés prendront leur retraite dans les cinq prochaines années. Parmi les entreprises sondées qui prévoient que des employés prendront leur retraite durant cette période (n = 304), on s'attend à ce que trois employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 1 560 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les directeurs de la fabrication qui risquent le plus de prendre leur retraite (18 %, n = 56).

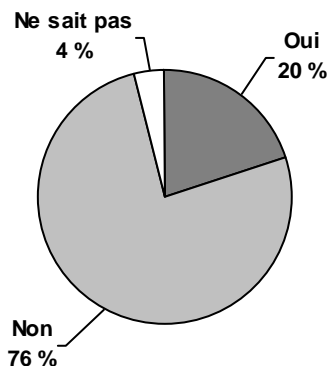
Tableau E34 : Cinq professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Fabrication – Aperçu provincial

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 304)
0911	Directeurs de la fabrication	56	18,3
9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	24	7,8
0621	Directeurs en commerce de détail	20	6,5
1411	Commis de bureau généraux	19	6,2
9618	Manœuvres dans la transformation du poisson	17	5,7

*Réponses multiples acceptées.

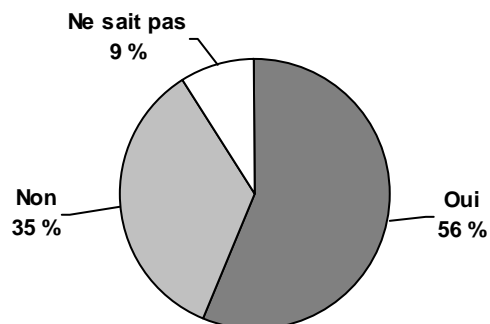
Vingt pour cent des entreprises du secteur de la fabrication (n = 130) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

Figure E19 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Fabrication – Aperçu provincial (N = 649)



Tout juste plus de la moitié (56 %, n = 73) des entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années (n = 130), ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

Figure E20 : Entreprises ayant adopté un plan de relève – Fabrication – Aperçu provincial (N = 130)



2.2 Subdivision urbaine ou rurale

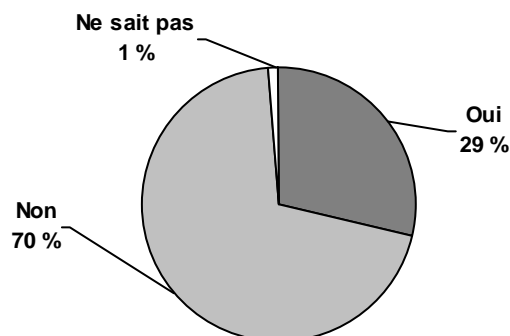
2.2.1 Subdivision urbaine

2.2.2 Subdivision rurale

2.2.1 Subdivision urbaine (N = 357)

Vingt-neuf pour cent des entreprises urbaines du secteur de la fabrication (n = 105) se sont dotées d'un plan de ressources humaines officiel, c'est-à-dire un plan écrit comprenant des éléments clés comme le recrutement, le maintien en poste des employés, la rémunération et les avantages sociaux, la formation et la sécurité.

Figure E21 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Fabrication : Subdivision urbaine (N = 357)



La majorité des entreprises urbaines de ce secteur (61 %, n = 218) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises sondées qui ont embauché des employés (n = 218) ont engagé en moyenne cinq nouveaux employés, ce qui représente un total de 1 260 employés.

D'autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique (10 %, n = 22) sont les principaux types d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

Tableau E35 : Cinq professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Fabrication – Subdivision urbaine

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 218)
9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	22	10,1
7265	Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	20	9,2
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	16	7,3
7231	Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	14	6,4
0911	Directeurs de la fabrication	12	5,5

*Réponses multiples acceptées.

Des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 218), 69 % (n = 151) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui ont été insatisfaites d'au moins un employé (n = 67) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 38 % des nouveaux employés embauchés. Dix pour cent des entreprises (n = 7) étaient insatisfaites de tous les nouveaux employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

La principale raison d'insatisfaction invoquée est le manque d'éthique au travail et de motivation des nouveaux employés (40 %, n = 27).

Tableau E36 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Fabrication – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	% (<i>N = 67</i>)
Manque d'éthique au travail et de motivation	27	40,3
Rendement insatisfaisant	11	16,4
Peu fiable	10	14,9
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	4	6,0
Manque d'expérience	4	6,0
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	3	4,5
Difficultés d'adaptation à l'emploi	1	1,5
Trop jeune	1	1,5
Indigne de confiance ou malhonnête	1	1,5
Autres	4	6,0
Ne sait pas	1	1,5

Des 1 260 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, beaucoup (70 %) possèdent un diplôme d'études secondaires ou moins comme plus haut niveau d'instruction atteint .

Tableau E37 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Fabrication – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	71	5,6
Diplôme d'un collège communautaire public	251	19,9
Diplôme d'un établissement de formation privé	55	4,4
Diplôme d'études secondaires	730	57,9
Études secondaires inachevées	153	12,1
Nombre total de nouveaux employés	1 260	100,0
Nombre total d'entreprises	218	-

On a demandé aux entreprises qui avaient embauché au moins un employé dans chacune des différentes catégories d'enseignement d'évaluer l'employabilité générale des employés de chaque catégorie.

La majorité des entreprises ont indiqué que l'employabilité des nouveaux employés était excellente ou bonne, indépendamment du niveau d'instruction des employés :

- Diplômés universitaires (n = 39) : 36 % des employeurs (n = 14) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 54 % (n = 21) l'ont jugée bonne, 8 % (n = 3) l'ont jugée convenable et 1 était incertain.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 86) : 28 % des employeurs (n = 24) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 56 % (n = 48) l'ont jugée bonne, 11 % (n = 9) l'ont jugée convenable, 4 % (n = 3) l'a jugée médiocre et 2 % (n = 2) étaient incertains.
- Diplômés d'un établissement d'enseignement privé (n = 22) : 3 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 12 l'ont jugée bonne, 2 l'ont jugée convenable, 3 l'ont jugée médiocre et 2 étaient incertains.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 151) : 14 % des employeurs (n = 21) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 52 % (n = 78) l'ont jugée bonne, 27 % (n = 40) l'ont jugée convenable, 5 % (n = 8) l'ont jugée médiocre et 3 % (n = 4) étaient incertains.

Le nombre total de nouveaux employés que les entreprises de fabrication sondées ont embauchés au cours des 12 derniers mois dans chacun des groupes mentionnés ci-après représente 10 %.

Tableau E38 : Classification des nouveaux employés – Fabrication – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	%
Immigrants	45	3,7
Étudiants du programme Coop	49	4,0
Personnes handicapées	12	1,0
Autochtones	16	1,3
Nombre total de nouveaux employés	1 222	10,0
Nombre total d'entreprises	214 ¹³	-

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. La méthode la plus populaire utilisée est le bouche-à-oreille ou la présentation de candidats (48 %, n = 172).

Tableau E39 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Fabrication – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 357)
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	172	48,2
Annonce dans les journaux	134	37,5
Annonce au centre d'emploi de Service Canada ou recours à ce service	110	30,8
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	53	14,8
Curriculum vitae non sollicités	38	10,6
Affichage interne	33	9,2
Bureau de placement ou agence de recrutement	21	5,9
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	16	4,5
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes à pourvoir, travailleur autonome	12	3,4
Enseignes, circulaires, brochures	7	2,0
Annonce à la radio	6	1,7
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	4	1,1
Anciens employés, relations personnelles, membres de la famille	4	1,1
Autres	12	3,4
Ne sait pas	17	4,8

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 56 % des entreprises du secteur de la fabrication (n = 201) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises affichant au moins un poste à pourvoir (n = 201) ont indiqué avoir en moyenne cinq postes à pourvoir. De plus, parmi les entreprises sondées, 960 postes au total étaient à pourvoir.

Des 960 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 330 ou 34 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

En outre, 87 % des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents.

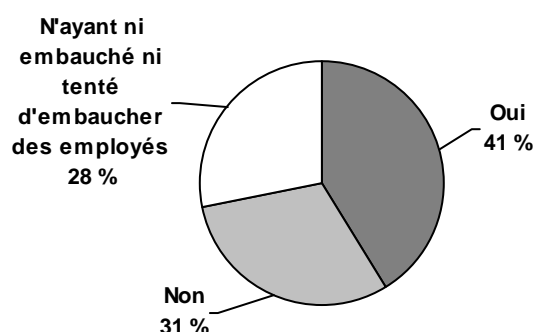
¹³ Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

Tableau E40 : Classification des postes vacants – Fabrication – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	%
Permanent	839	87,4
Occasionnel ou à contrat	23	2,4
Saisonnier	98	10,2
Nombre total de postes à pourvoir	960	100,0
Nombre total d'entreprises	201	-

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Quarante et un pour cent ($n = 147$) ont éprouvé des difficultés, 31 % ($n = 110$) n'ont eu aucune difficulté et 28 % ($n = 100$) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

Figure E22 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Fabrication – Subdivision urbaine (N = 357)



Les raisons invoquées le plus fréquemment pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants étaient le manque d'expérience (31 %, $n = 46$) et le niveau d'instruction et de formation insuffisant des employés potentiels (30 %, $n = 44$).

Tableau E41 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Fabrication – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	% (N = 147)
Manque d'expérience	46	31,3
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	44	29,9
Pénurie de main-d'œuvre	36	24,5
Compétences techniques particulières insuffisantes	27	18,4
Conditions de travail difficiles	18	12,2
Compétences générales insuffisantes	16	10,9
Attentes salariales trop élevées	15	10,2
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	6	4,1
Lieu de travail	4	2,7
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	2	1,4
Autres	14	9,6
Ne sait pas	3	2,0

*Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants ($n = 147$), les postes de machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage (7 %, $n = 10$) étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

Tableau E42 : Cinq professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à combler au cours des 12 derniers mois* – Fabrication – Subdivision urbaine

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 147)
7231	Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	10	6,8
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	9	6,1
7265	Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	9	6,1
7271	Charpentiers-menuisiers	8	5,4
9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	8	5,4

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la grande majorité des entreprises du secteur de la fabrication (86 %, n = 307). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 50), 103 employés au total ont pris leur retraite, ce qui représente une moyenne de deux employés par entreprise.

Parmi les entreprises où des employés ont pris leur retraite au cours des 12 derniers mois (n = 50), la profession d'autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique (10 %, n = 5) est celle ayant connu le plus de départs à la retraite.

Tableau E43 : Trois professions ayant connu le plus de départs à la retraite au cours des 12 derniers mois* – Fabrication – Subdivision urbaine

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 50)
9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	5	10,0
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	4	8,0
0911	Directeurs de la fabrication	4	8,0

*Réponses multiples acceptées.

Un peu plus de la moitié des entreprises de construction (56 %, n = 199) ne prévoient pas que leurs employés prendront leur retraite dans les cinq prochaines années. Parmi les entreprises sondées qui prévoient que des employés prendront leur retraite durant cette période (n = 158), on s'attend à ce que trois employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 692 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les directeurs de la fabrication qui risquent le plus de prendre leur retraite (15 %, n = 23).

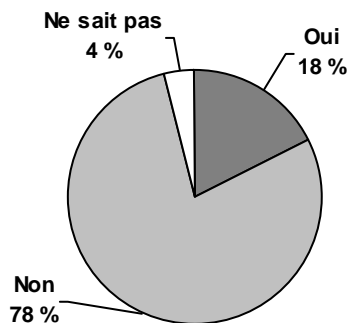
Tableau E44 : Six professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Fabrication – Subdivision urbaine

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 158)
0911	Directeurs de la fabrication	23	14,6
1411	Commis de bureau généraux	13	8,2
6411	Représentants des ventes non techniques – commerce de gros	13	8,2
0621	Directeurs en commerce de détail	10	6,3
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	10	6,3
7231	Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	10	6,3

*Réponses multiples acceptées.

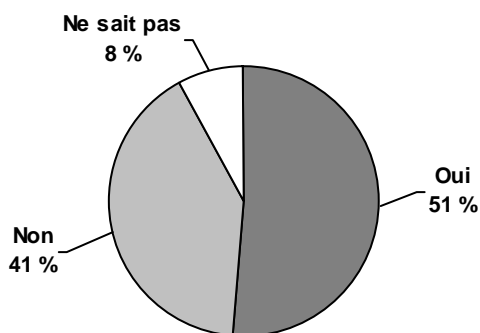
Dix-huit pour cent des entreprises du secteur de la fabrication (n = 63) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

Figure E23 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Fabrication – Subdivision urbaine (N = 357)



La moitié 51 % (n = 32) des entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années (n = 63) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

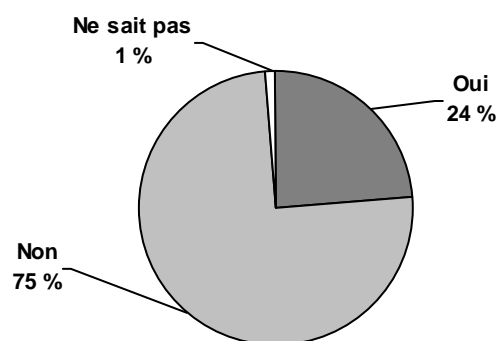
Figure E24 : Entreprises ayant adopté un plan de relève – Fabrication – Subdivision urbaine (N = 63)



2.2.2 Subdivision rurale (N = 291)

Vingt-quatre pour cent des entreprises rurales du secteur de la fabrication (n = 69) se sont dotées d'un plan de ressources humaines officiel, c'est-à-dire un plan écrit comprenant des éléments clés comme le recrutement, le maintien en poste des employés, la rémunération et les avantages sociaux, la formation et la sécurité.

Figure E25 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Fabrication – Subdivision rurale (N = 291)



Près des deux tiers des entreprises rurales de ce secteur (64 %, n = 185) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises sondées qui ont embauché des employés (n = 185) ont engagé en moyenne sept nouveaux employés, ce qui représente un total de 1 912 employés.

D'autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique (17 %, n = 32) sont les principaux types d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

Tableau E45 : Six professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Fabrication – Subdivision rurale

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 185)
9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	32	17,3
7265	Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	20	10,8
9618	Manœuvres dans la transformation du poisson	17	9,2
9614	Manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois	13	7,0
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	10	5,4
9617	Manœuvres dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	10	5,4

*Réponses multiples acceptées.

Des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 185), 64 % (n = 118) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui ont été insatisfaites d'au moins un employé (n = 67) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 32 % des nouveaux employés embauchés. Une minorité d'entreprises (6 %, n = 4) étaient insatisfaites de tous les nouveaux employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

La principale raison d'insatisfaction invoquée est le manque d'éthique au travail et de motivation des nouveaux employés (39 %, n = 26).

Tableau E46 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Fabrication – Subdivision rurale

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 67)
Manque d'éthique au travail et de motivation	26	38,8
Peu fiable	10	14,9
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	11	16,4
Manque d'expérience	2	3,0
Rendement insatisfaisant	2	3,0
Ne répond pas aux attentes de l'entreprise	2	3,0
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	6	9,0
Mauvaise attitude	3	4,5
Difficultés d'adaptation à l'emploi	1	1,5
Autres	3	4,5
Ne sait pas	1	1,5

Des 1 912 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, une grande majorité (80 %) possède un diplôme d'études secondaires ou moins comme plus haut niveau d'instruction atteint.

Tableau E47 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Fabrication – Subdivision rurale

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	124	6,5
Diplôme d'un collège communautaire public	197	10,3
Diplôme d'un établissement de formation privé	62	3,2
Diplôme d'études secondaires	1 079	56,4
Études secondaires inachevées	450	23,5
Nombre total de nouveaux employés	1 912	100,0
Nombre total d'entreprises	185	-

On a demandé aux entreprises qui avaient embauché au moins un employé dans chacune des différentes catégories d'enseignement d'évaluer l'employabilité générale des employés de chaque catégorie.

La majorité des entreprises ont indiqué que l'employabilité des nouveaux employés était excellente ou bonne, indépendamment du niveau d'instruction des employés :

- Diplômés universitaires (n = 31) : 23 % des employeurs (n = 7) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 68 % (n = 21) l'ont jugée bonne, 1 l'a jugée convenable, 1 l'a jugée médiocre et 1 était incertain.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 56) : 25 % des employeurs (n = 14) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 48 % (n = 27) l'ont jugée bonne, 18 % (n = 10) l'ont jugée convenable, 5 % (n = 3) l'a jugée médiocre et 4 % (n = 2) étaient incertains.
- Diplômés d'un établissement d'enseignement privé (n = 20) : 1 employeur a jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 15 l'ont jugée bonne, 3 l'ont jugée convenable et 1 était incertain.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 129) : 14 % des employeurs (n = 18) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 54 % (n = 69) l'ont jugée bonne, 23 % (n = 29) l'ont jugée convenable, 6 % (n = 8) l'ont jugée médiocre et 4 % (n = 5) étaient incertains.

Le nombre total de nouveaux employés que les entreprises de fabrication sondées ont embauchés au cours des 12 derniers mois dans chacun des groupes mentionnés ci-après représente 5 %.

Tableau E48 : Classification des nouveaux employés – Fabrication – Subdivision rurale

	<i>n</i>	%
Immigrants	35	1,8
Étudiants du programme Coop	24	1,3
Personnes handicapées	20	1,0
Autochtones	14	0,7
Nombre total de nouveaux employés	1 912	4,8
Nombre total d'entreprises	185¹⁴	-

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. La méthode la plus populaire utilisée est le bouche-à-oreille ou la présentation de candidats (48 %, n = 139).

Tableau E49 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Fabrication – Subdivision rurale

	<i>n</i>	% (N = 291)
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	139	47,8
Annonce dans les journaux	112	38,5
Annonce au centre d'emploi de Service Canada ou recours à ce service	74	25,4
Curriculum vitae non sollicités	44	15,1
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	22	7,6
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	16	5,5
Annonce à la radio	15	5,2
Affichage interne	11	3,8
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes à pourvoir, travailleur autonome	11	3,8
Bureau de placement ou agence de recrutement	9	3,1
Enseignes, circulaires, brochures	8	2,7
Annonce sur les babillards communautaires	5	1,7
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	5	1,7
Salons de l'emploi	3	1,0
Autres	9	3,0
Ne sait pas	10	3,4

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 56 % des entreprises du secteur de la fabrication (n = 163) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises affichant au moins un poste à pourvoir (n = 163) ont indiqué avoir en moyenne six postes à pourvoir. De plus, parmi les entreprises sondées, 1 671 postes au total étaient à pourvoir.

Des 1 671 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 543 ou 32 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

En outre, près de la moitié (52 %) des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents et 40 % étaient des postes saisonniers.

Tableau E50 : Classification des postes vacants – Fabrication – Subdivision rurale

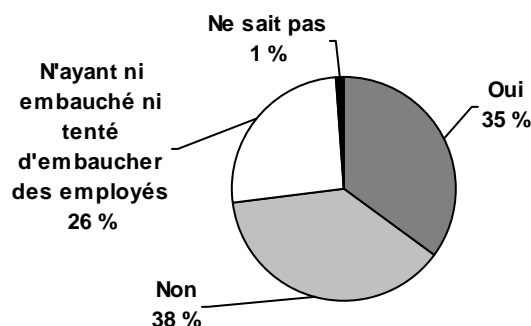
	<i>n</i>	%
Permanent	871	52,3
Occasionnel ou à contrat	125	7,5
Saisonnier	668	40,1
Nombre total de postes à pourvoir	1 664	100,0
Nombre total d'entreprises	161¹⁵	-

¹⁴ Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

¹⁵ Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Un peu plus du tiers (35 %, n = 103) ont éprouvé des difficultés, tandis que 38 % (n = 111) n'ont eu aucune difficulté et 26 % (n = 76) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

Figure E26 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Fabrication – Subdivision rurale (N = 291)



Les raisons invoquées le plus fréquemment pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants étaient le manque d'expérience des nouvelles recrues (28 %, n = 29), une pénurie de main-d'œuvre (24 %, n = 25) et le niveau d'instruction et de formation insuffisant des employés potentiels (24 %, n = 25).

Tableau E51 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Fabrication – Subdivision rurale

	n	% (N = 103)
Manque d'expérience	29	28,2
Pénurie de main-d'œuvre	25	24,3
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	25	24,3
Compétences techniques particulières insuffisantes	20	19,4
Attentes salariales trop élevées	15	14,6
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	14	13,6
Conditions de travail difficiles	11	10,7
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	7	6,8
Lieu de travail	7	6,8
Manque d'intérêt pour l'emploi	5	4,9
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	4	3,9
Connaissance des deux langues insuffisante	1	1,0
Autres	7	6,8

*Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 103), les postes de soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser (14 %, n = 14) étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

Tableau E52 : Trois professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois* – Fabrication – Subdivision rurale

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 103)
7265	Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	14	13,6
9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	9	8,7
9617	Manœuvres dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	5	4,9

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la grande majorité des entreprises du secteur de la fabrication (84 %, n = 243). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 48), 129 employés au total ont pris leur retraite, ce qui représente une moyenne de trois employés par entreprise.

Parmi les entreprises où des employés ont pris leur retraite au cours des 12 derniers mois (n = 48), la profession d'autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique (19 %, n = 9) est celle ayant connu le plus de départs à la retraite.

Tableau E53 : Trois professions ayant connu le plus de départs à la retraite au cours des 12 derniers mois* – Fabrication – Subdivision rurale

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 48)
9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	9	18,8
9618	Manœuvres dans la transformation du poisson	8	16,7
9617	Manœuvres dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	5	10,4

*Réponses multiples acceptées.

Environ la moitié des entreprises du secteur de la fabrication (549 %, n = 143) ne prévoient pas que leurs employés prendront leur retraite dans les cinq prochaines années. Parmi les entreprises sondées qui prévoient que des employés prendront leur retraite durant cette période (n = 148), on s'attend à ce que quatre employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 919 employés.

Ce sont les directeurs de la fabrication qui risquent le plus de prendre leur retraite (24 %, n = 35).

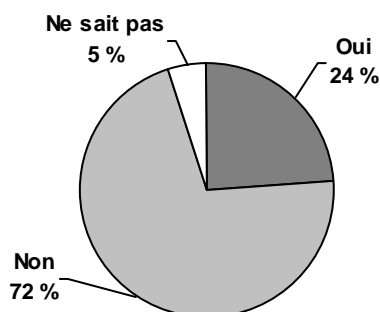
Tableau E54 : Cinq professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Fabrication – Subdivision rurale

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 148)
0911	Directeurs de la fabrication	35	23,6
9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	16	10,8
9618	Manœuvres dans la transformation du poisson	15	10,1
0621	Directeurs en commerce de détail	10	6,8
7265	Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	10	6,8

*Réponses multiples acceptées.

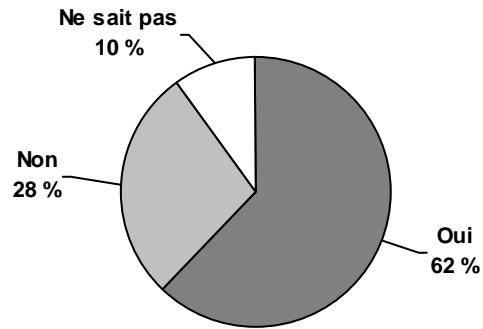
Près d'un quart des entreprises rurales du secteur de la fabrication (24 %, n = 69) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

Figure E27 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Fabrication – Subdivision rurale (N = 291)



Près des deux tiers (62 %, n = 43) des entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années (n = 69) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

Figure E28 : Entreprises ayant adopté un plan de relève – Fabrication – Subdivision rurale (N = 69)



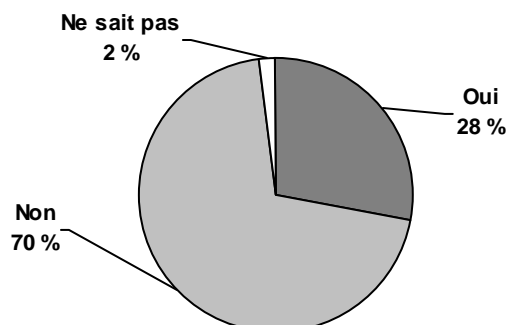
2.3 Régions économiques

- 2.3.1 Région du Centre**
- 2.3.2 Région du Nord-Est**
- 2.3.3 Région du Nord-Ouest**
- 2.3.4 Région du Sud-Est**
- 2.3.5 Région du Sud-Ouest**

2.3.1 Région du Centre (N = 105)

Vingt-huit pour cent des entreprises rurales du secteur de la fabrication de la région du Centre (n = 29) se sont dotées d'un plan de ressources humaines officiel, c'est-à-dire un plan écrit comprenant des éléments clés comme le recrutement, le maintien en poste des employés, la rémunération et les avantages sociaux, la formation et la sécurité.

Figure E29 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Fabrication – Région du Centre (N = 105)



Les deux tiers des entreprises de la fabrication de la région du Centre (67 %, n = 70) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises sondées qui ont embauché des employés (n = 70) ont engagé en moyenne quatre nouveaux employés, ce qui représente un total de 404 employés.

Les vendeurs et commis-vendeurs en commerce de détail (16 %, n = 11) et les autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique (12 %, n = 8) sont les principaux types d'employés qui ont été embauchés au cours des 12 derniers mois¹⁶.

Près des trois quarts des entreprises qui ont embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (73 %, n = 51) ont été entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues. Les entreprises qui ont été insatisfaites d'au moins un employé (n = 19) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 56 % des nouveaux employés embauchés. Six entreprises étaient insatisfaites de tous les nouveaux employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

Les principales raisons d'insatisfaction invoquées à l'égard des nouveaux employés sont leur manque de fiabilité (n = 4), leur manque d'éthique et de motivation (n = 4) et leur rendement insatisfaisant (n = 4).

Tableau E55 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Fabrication – Région du Centre

	n	% (N = 19)
Rendement insatisfaisant	4	23,1
Manque d'éthique au travail et de motivation	4	20,3
Peu fiable	4	20,3
Manque d'expérience	2	11,6
Indigne de confiance ou malhonnête	1	5,8
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	1	4,4
Mauvaise attitude	1	4,4
Ne sait pas	2	10,2

¹⁶ Réponses multiples acceptées.

Des 404 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, beaucoup (62 %) possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint.

Tableau E56 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Fabrication – Région du Centre

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	32	7,9
Diplôme d'un collège communautaire public	80	19,8
Diplôme d'un établissement de formation privé	22	5,4
Diplôme d'études secondaires	251	62,1
Études secondaires inachevées	19	4,7
Nombre total de nouveaux employés	404	100,0
Nombre total d'entreprises	70	-

On a demandé aux entreprises qui avaient embauché au moins un employé dans chacune des différentes catégories d'enseignement d'évaluer l'employabilité générale des employés de chaque catégorie.

La majorité des entreprises ont indiqué que l'employabilité des nouveaux employés était excellente ou bonne, indépendamment du niveau d'instruction des employés :

- Diplômés universitaires (n = 17) : 2 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 13 l'ont jugée bonne et 2 l'ont jugée convenable.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 17) : 3 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 10 l'ont jugée bonne et 4 l'ont jugée convenable.
- Diplômés d'un établissement d'enseignement privé (n = 10) : 1 employeur a jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 1 l'a jugée bonne, 3 l'ont jugée convenable, 2 l'ont jugée médiocre et 2 étaient incertains.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 51) : 24 % des employeurs (n = 12) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 55 % (n = 28) l'ont jugée bonne, 12 % (n = 6) l'ont jugée convenable, 4 % (n = 2) l'ont jugée médiocre et 4 % (n = 2) étaient incertains.

Le nombre total de nouveaux employés que les entreprises de fabrication sondées ont embauchés au cours des 12 derniers mois dans chacun des groupes mentionnés ci-après représente 11 %.

Tableau E57 : Classification des nouveaux employés – Fabrication – Région du Centre

	<i>n</i>	%
Immigrants	18	4,5
Étudiants du programme Coop	12	3,0
Personnes handicapées	6	1,5
Autochtones	8	2,0
Nombre total de nouveaux employés	396	11,0
Nombre total d'entreprises	69¹⁷	-

¹⁷ Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. La méthode la plus populaire utilisée est le bouche-à-oreille ou la présentation de candidats (47 %, n = 50).

Tableau E58 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Fabrication – Région du Centre

	<i>n</i>	% (N = 105)
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	50	47,3
Annonce au centre d'emploi de Service Canada ou recours à ce service	41	39,0
Annonce dans les journaux	39	37,4
Curriculum vitæ non sollicités	13	12,1
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	12	11,7
Affichage interne	10	9,6
Bureau de placement ou agence de recrutement	4	4,3
Anciens employés, relations personnelles, membres de la famille	3	2,9
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes à pourvoir, travailleur autonome	2	2,1
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	2	1,9
Annonce sur les babillards communautaires	2	1,9
Collèges, écoles et universités (programme Coop)	1	1,1
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	1	1,1
Autres	4	4,0
Ne sait pas	5	5,1

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 57 % des entreprises du secteur de la fabrication de la région du Centre (n = 60) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises sondées affichant au moins un poste à pourvoir (n = 60) ont indiqué avoir en moyenne cinq postes à pourvoir, ce qui représente un total de 273 postes à pourvoir.

Des 273 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 106 ou 39 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

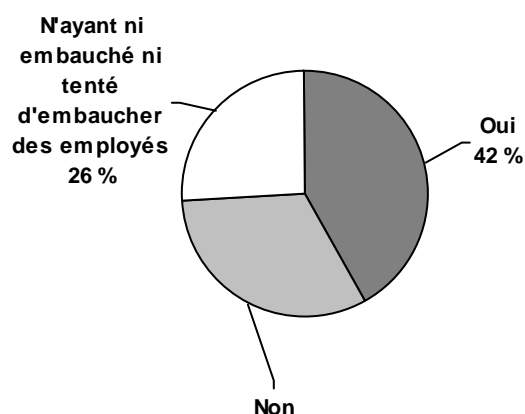
En outre, la plupart des postes disponibles (89 %) au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents.

Tableau E59 : Classification des postes vacants – Fabrication – Région du Centre

	<i>n</i>	%
Permanent	244	89,4
Occasionnel ou à contrat	14	5,1
Saisonnier	15	5,5
Nombre total de postes à pourvoir	273	100,0
Nombre total d'entreprises	60	-

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Quarante-deux pour cent (n = 44) ont eu des difficultés, 32 % (n = 33) n'ont eu aucune difficulté et 26 % (n = 28) n'ont pas embauché d'employé ou tenté d'embaucher des employés.

Figure E30 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Fabrication – Région du Centre (N = 105)



Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 44), la raison principale invoquée pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants était le manque d'expérience des employés potentiels (43 %, n = 19).

Tableau E60 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Fabrication – Région du Centre

	n	% (N = 44)
Manque d'expérience	19	43,0
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	16	36,7
Compétences techniques particulières insuffisantes	11	25,3
Pénurie de main-d'œuvre	7	16,5
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	5	11,4
Conditions de travail difficiles	3	7,0
Attentes salariales trop élevées	2	4,4
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	1	2,5
Autres	1	2,5

*Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 44), les postes de représentant des ventes non techniques – commerce de gros (10 %, n = 4), de charpentier-menuisier (10 %, n = 4) et d'autre manœuvre des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique (9 %, n = 4) étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois¹⁸.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la grande majorité des entreprises du secteur de la fabrication (84 %, n = 88). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 17), 23 employés au total ont pris leur retraite, ce qui représente une moyenne d'un employé par entreprise.

Parmi les entreprises où des employés ont pris leur retraite au cours des 12 derniers mois (n = 17), la profession d'autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique (n = 4) est celle ayant connu le plus de départs à la retraite¹⁹.

¹⁸ Réponses multiples acceptées.

¹⁹ Réponses multiples acceptées.

Plus de la moitié des entreprises de ce secteur (59 %, n = 62) ne prévoient pas que leurs employés prendront leur retraite dans les cinq prochaines années. Parmi les entreprises sondées qui prévoient que des employés prendront leur retraite durant cette période (n = 44), on s'attend à ce que trois employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 112 employés.

Ce sont les représentants des ventes non techniques en commerce de gros (13 %, n = 6), les commis de bureau généraux (12 %, n = 5) et les directeurs de la fabrication (12 %, n = 5) qui risquent le plus de prendre leur retraite.

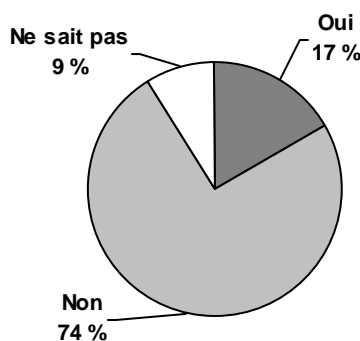
Tableau E61 : Six professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Fabrication – Région du Centre

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 44)
6411	Représentants des ventes non techniques – commerce de gros	6	12,9
0911	Directeurs de la fabrication	5	12,2
1411	Commis de bureau généraux	5	11,6
9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	3	7,8
0621	Directeurs en commerce de détail	3	7,7
7265	Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	3	5,8

*Réponses multiples acceptées.

Dix-sept pour cent des entreprises du secteur de la fabrication de la région du Centre (n = 18) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

Figure E31 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Fabrication – Région du Centre (N = 105)

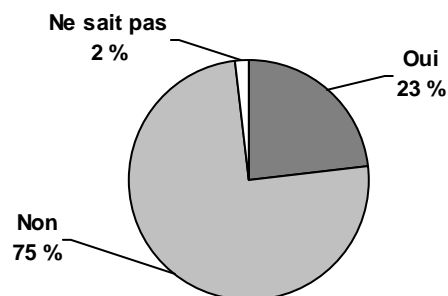


Neuf des 18 entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années, ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

2.3.2 Région du Nord-Est (N = 107)

Vingt-trois pour cent des entreprises du secteur de la fabrication de la région du Nord-Est (n = 25) se sont dotées d'un plan de ressources humaines officiel, c'est-à-dire un plan écrit comprenant des éléments clés comme le recrutement, le maintien en poste des employés, la rémunération et les avantages sociaux, la formation et la sécurité.

Figure E32 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Fabrication – Région du Nord-Est (N = 107)



Près des deux tiers des entreprises de ce secteur dans la région du Nord-Est (63 %, n = 68) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises sondées qui ont embauché des employés (n = 68) ont engagé en moyenne six nouveaux employés, ce qui représente un total de 656 employés.

Les soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser (20 %, n = 13) et les autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique (11 %, n = 8) sont les principaux types d'employés qui ont été embauchés au cours des 12 derniers mois.

Tableau E62 : Quatre professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Fabrication – Région du Nord-Est

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 68)
7265	Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	13	19,6
9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	8	11,3
7231	Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	5	7,9
7411	Conducteurs de camions	5	7,5

*Réponses multiples acceptées.

Près des trois quarts des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (71 %, n = 48) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues. Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 20) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 31 % des nouveaux employés embauchés. Une entreprise était insatisfaite de tous les nouveaux employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

La principale raison d'insatisfaction invoquée est le manque d'éthique au travail et de motivation des nouveaux employés (n = 8).

Tableau E63 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Fabrication – Région du Nord-Est

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 20)
Manque d'éthique au travail et de motivation	8	42,2
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	3	14,1
Manque d'expérience	2	11,2
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	2	8,5
Rendement insatisfaisant	1	5,6
Mauvaise attitude	1	4,2
Peu fiable	1	4,2
Autres	2	9,9

Des 656 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, une grande majorité (81 %) possède un diplôme d'études secondaires ou moins comme plus haut niveau d'instruction atteint.

Tableau E64 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Fabrication – Région du Nord-Est

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	29	4,4
Diplôme d'un collège communautaire public	77	11,7
Diplôme d'un établissement de formation privé	17	2,6
Diplôme d'études secondaires	401	61,1
Études secondaires inachevées	131	20,0
Nombre total de nouveaux employés	656	100,0
Nombre total d'entreprises	68	-

On a demandé aux entreprises qui avaient embauché au moins un employé dans chacune des différentes catégories d'enseignement d'évaluer l'employabilité générale des employés de chaque catégorie.

La majorité des entreprises ont indiqué que l'employabilité des nouveaux employés était excellente ou bonne, indépendamment du niveau d'instruction des employés :

- Diplômés d'université (n = 5) : 2 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 2 l'ont jugée bonne, 1 l'a jugée convenable et 1 l'a jugée médiocre.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 28) : 8 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 14 l'ont jugée bonne, 4 l'ont jugée convenable et 2 l'ont jugée médiocre.
- Diplômés d'un établissement d'enseignement privé (n = 6) : Tous les employeurs ont jugé bonne l'employabilité des nouveaux employés.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 41) : 14 % des employeurs (n = 6) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 52 % (n = 21) l'ont jugée bonne, 29 % (n = 12) l'ont jugée convenable, 2 % (n = 1) l'ont jugée médiocre et 1 était incertain.

Le nombre total de nouveaux employés que les entreprises de fabrication sondées ont embauchés au cours des 12 derniers mois dans chacun des groupes mentionnés ci-après représente 3 %.

Tableau E65 : Classification des nouveaux employés – Fabrication – Région du Nord-Est

	<i>n</i>	%
Immigrants	-	-
Étudiants du programme Coop	17	2,6
Personnes handicapées	3	0,5
Autochtones	2	0,3
Nombre total de nouveaux employés	656	3,4
Nombre total d'entreprises	68	-

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. De loin, la méthode la plus populaire utilisée est le bouche-à-oreille ou la présentation de candidats (54 %, n = 58).

Tableau E66 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Fabrication – Région du Nord-Est

	<i>n</i>	<i>% (N = 107)</i>
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	58	53,7
Annonce dans les journaux	38	35,6
Annonce au centre d'emploi de Service Canada ou recours à ce service	31	28,9
Curriculum vitæ non sollicités	18	16,4
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	11	10,5
Annonce à la radio	8	7,1
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes à pourvoir, travailleur autonome	4	4,2
Affichage interne	4	3,9
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	4	3,4
Bureau de placement ou agence de recrutement	4	3,4
Enseignes, circulaires, brochures	2	2,1
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	2	1,8
Annonce sur les babillards communautaires	1	1,0
Recrue d'autres entreprises	1	1,0
Anciens employés, relations personnelles, membres de la famille	1	1,0
Syndicat	1	1,0
Salons de l'emploi	1	0,8
Ne sait pas	3	3,1

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 54 % des entreprises de fabrication de la région du Nord-Est (n = 58) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises sondées affichant au moins un poste à pourvoir (n = 58) ont indiqué avoir en moyenne sept postes à pourvoir, ce qui représente un total de 548 postes à pourvoir.

Des 548 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 260 ou 47 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

En outre, plus de la moitié (59 %) des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes saisonniers et 38 % étaient des postes permanents.

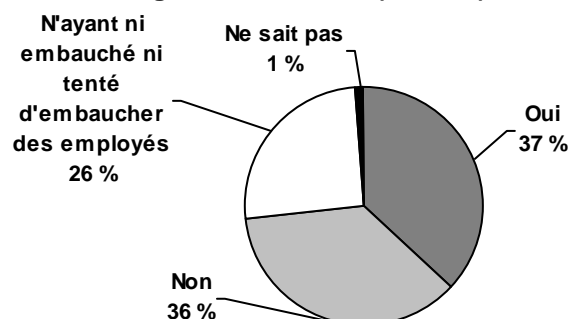
Tableau E67 : Classification des postes vacants – Fabrication – Région du Nord-Est

	<i>n</i>	<i>%</i>
Permanent	206	37,8
Occasionnel ou à contrat	16	2,9
Saisonnier	323	59,3
Nombre total de postes à pourvoir	545	100,0
Nombre total d'entreprises	57²⁰	-

²⁰ Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Trente-sept pour cent (n = 40) ont eu des difficultés, 36 % (n = 39) n'ont eu aucune difficulté et 26 % (n = 28) n'ont pas embauché d'employé ou tenté d'embaucher des employés.

Figure E33 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Fabrication – Région du Nord-Est (N = 107)



Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 40), la raison principale invoquée pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants était une pénurie de main-d'œuvre (43 %, n = 17).

Tableau E68 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Fabrication – Région du Nord-Est

	n	% (N = 40)
Pénurie de main-d'œuvre	17	42,9
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	12	30,3
Manque d'expérience	12	29,6
Compétences techniques particulières insuffisantes	7	16,9
Attentes salariales trop élevées	7	16,2
Lieu de travail	3	7,7
Conditions de travail difficiles	3	7,1
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	3	7,1
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	2	4,2
Manque d'intérêt pour l'emploi	1	2,8
Autres	4	9,9

*Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 40), les postes de soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser (18 %, n = 7) étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

Tableau E69 : Quatre professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois* – Fabrication – Région du Nord-Est

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 40)
7265	Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	7	18,3
7411	Conducteurs de camions	4	9,9
7231	Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	4	9,9
5241	Designers graphiques et illustrateurs	3	7,1

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la grande majorité des entreprises du secteur de la fabrication (92 %, n = 98). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 9), 27 employés au total ont pris leur retraite, ce qui représente une moyenne de trois employés par entreprise.

Parmi les entreprises où des employés ont pris leur retraite au cours des 12 derniers mois (n = 9), la profession de manœuvres dans la transformation du poisson (n = 3) est celle ayant connu le plus de départs à la retraite²¹.

La moitié des entreprises de ce secteur (50 %, n = 53) ne prévoient pas que leurs employés prendront leur retraite dans les cinq prochaines années. Parmi les entreprises sondées qui prévoient que des employés prendront leur retraite durant cette période (n = 54), on s'attend à ce que quatre employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 277 employés.

Ce sont les directeurs de la fabrication (17 %, n = 9) et les vendeurs et commis-vendeurs en commerce de détail (12 %, n = 6) qui risquent le plus de prendre leur retraite.

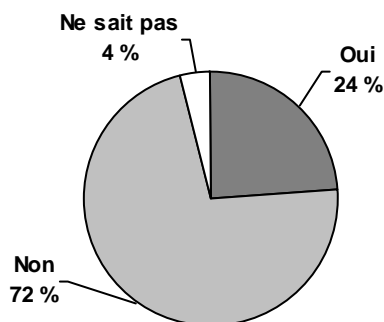
Tableau E70 : Six professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Fabrication – Région du Nord-Est

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 54)
0911	Directeurs de la fabrication	9	16,8
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	6	11,5
1411	Commis de bureau généraux	4	7,3
9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	4	7,3
7265	Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	4	7,3
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	4	6,8

*Réponses multiples acceptées.

Environ un quart des entreprises du secteur de la fabrication de la région du Nord-Est (24 %, n = 26) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

Figure E34 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Fabrication – Région du Nord-Est (N = 107)



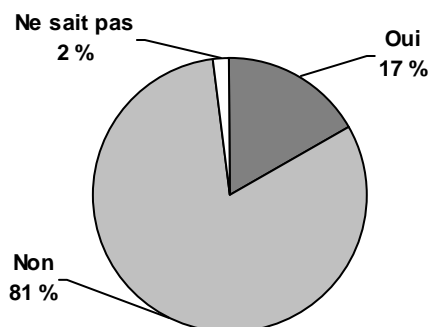
Parmi les 26 entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années, 11 ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

²¹ Réponses multiples acceptées.

2.3.3 Région du Nord-Ouest (N = 85)

Dix-sept pour cent des entreprises du secteur de la fabrication de la région du Nord-Ouest (n = 15) se sont dotées d'un plan de ressources humaines officiel, c'est-à-dire un plan écrit comprenant des éléments clés comme le recrutement, le maintien en poste des employés, la rémunération et les avantages sociaux, la formation et la sécurité.

Figure E35 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Fabrication – Région du Nord-Ouest (N = 85)



Plus de la moitié des entreprises de ce secteur de la région du Nord-Ouest (58 %, n = 49) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises sondées qui ont embauché des employés (n = 49) ont engagé en moyenne cinq nouveaux employés, ce qui représente un total de 447 employés.

Les autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique (21 %, n = 10) sont les principaux types d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

Tableau E71 : Cinq professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Fabrication – Région du Nord-Ouest

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 49)
9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	10	20,9
7265	Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	8	15,7
9614	Manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois	6	12,2
7452	Manutentionnaires	3	7,0
6663	Concierges et concierges d'immeubles	3	5,2

*Réponses multiples acceptées.

Des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 49), 67 % (n = 33) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues. Les entreprises qui ont été insatisfaites d'au moins un employé (n = 16) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 21 % des nouveaux employés embauchés.

La principale raison d'insatisfaction invoquée est le manque d'éthique au travail et de motivation des nouveaux employés (n = 8).

Tableau E72 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Fabrication – Région du Nord-Ouest

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 16)
Manque d'éthique au travail et de motivation	8	54,5
Peu fiable	3	18,2
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	2	10,9
Manque d'expérience	1	5,5
Ne répond pas aux attentes de l'entreprise	1	5,5
Mauvaise attitude	1	5,5

Des 447 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, beaucoup (78 %) possèdent un diplôme d'études secondaires ou moins comme plus haut niveau d'instruction atteint.

Tableau E73 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Fabrication – Région du Nord-Ouest

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	15	3,4
Diplôme d'un collège communautaire public	53	11,9
Diplôme d'un établissement de formation privé	29	6,5
Diplôme d'études secondaires	289	64,7
Études secondaires inachevées	61	13,6
Nombre total de nouveaux employés	447	100,0
Nombre total d'entreprises	49	-

On a demandé aux entreprises qui avaient embauché au moins un employé dans chacune des différentes catégories d'enseignement d'évaluer l'employabilité générale des employés de chaque catégorie.

La majorité des entreprises ont indiqué que l'employabilité des nouveaux employés était excellente ou bonne, indépendamment du niveau d'instruction des employés :

- Diplômés d'université (n = 11) : 5 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés et 6 l'ont jugée bonne.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 15) : 4 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 5 l'ont jugée bonne, 5 l'ont jugée convenable et 1 l'a jugée médiocre.
- Diplômés d'un établissement d'enseignement privé (n = 4) : Tous les employeurs ont jugé bonne l'employabilité des nouveaux employés.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 40) : 9 % des employeurs (n = 4) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 56 % (n = 22) l'ont jugée bonne, 31 % (n = 12) l'ont jugée convenable et 4 % (n = 2) l'ont jugée médiocre.

Le nombre total de nouveaux employés que les entreprises de fabrication sondées ont embauchés au cours des 12 derniers mois dans chacun des groupes mentionnés ci-après représente 2 %.

Tableau E74 : Classification des nouveaux employés – Fabrication – Région du Nord-Ouest

	<i>n</i>	%
Immigrants	1	0,2
Étudiants du programme Coop	4	0,9
Personnes handicapées	2	0,4
Autochtones	4	0,9
Nombre total de nouveaux employés	447	2,4
Nombre total d'entreprises	49	-

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. La méthode la plus populaire utilisée est le bouche-à-oreille ou la présentation de candidats (46 %, n = 38).

Tableau E75 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Fabrication – Région du Nord-Ouest

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 85)
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	38	45,5
Annonce dans les journaux	30	35,1
Annonce au centre d'emploi de Service Canada ou recours à ce service	19	22,7
Curriculum vitæ non sollicités	18	21,4
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes à pourvoir, travailleur autonome	7	8,0
Annonce à la radio	7	8,0
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	5	5,4
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	4	4,3
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	3	3,3
Bureau de placement ou agence de recrutement	3	3,0
Affichage interne	2	2,3
Collèges, écoles et universités (programme Coop)	2	2,0
Anciens employés, relations personnelles, membres de la famille	1	1,0
Télévision	1	1,0
Autres	2	2,3
Ne sait pas	6	7,0

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 51 % des entreprises de fabrication de la région du Nord-Ouest (n = 43) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises sondées affichant au moins un poste à pourvoir (n = 43) ont indiqué avoir en moyenne sept postes à pourvoir, ce qui représente un total de 517 postes à pourvoir.

Des 517 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 76 ou 15 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

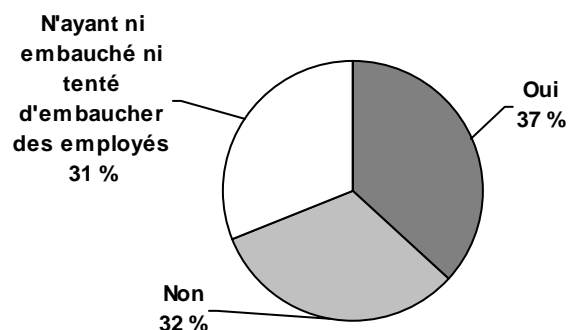
En outre, la majorité (71 %) des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents.

Tableau E76 : Classification des postes vacants – Fabrication – Région du Nord-Ouest

	<i>n</i>	%
Permanent	366	70,8
Occasionnel ou à contrat	80	15,5
Saisonnier	70	13,5
Nombre total de postes à pourvoir	517	100,0
Nombre total d'entreprises	43	-

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Trente-sept pour cent (n = 31) ont eu des difficultés, 32 % (n = 27) n'ont eu aucune difficulté et 31 % (n = 27) n'ont pas embauché d'employé ou tenté d'embaucher des employés.

Figure E36 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Fabrication – Région du Nord-Ouest (N = 85)



Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 31), la raison principale invoquée pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants était le faible niveau de compétences techniques particulières (34 %, n = 11).

Tableau E77 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Fabrication – Région du Nord-Ouest

	n	% (N = 31)
Compétences techniques particulières insuffisantes	11	34,2
Manque d'expérience	9	28,8
Pénurie de main-d'œuvre	8	26,2
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	8	25,2
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	5	14,4
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	4	11,7
Conditions de travail difficiles	3	9,0
Attentes salariales trop élevées	1	2,7
Manque d'intérêt pour l'emploi	1	2,7
Connaissance des deux langues insuffisante	1	2,7
Autres	2	6,3

*Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 31), les postes de soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser (n = 8) étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois²².

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la grande majorité des entreprises du secteur de la fabrication (85 %, n = 72). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 12), 31 employés au total ont pris leur retraite, ce qui représente une moyenne de deux employés par entreprise.

Parmi les entreprises où des employés ont pris leur retraite au cours des 12 derniers mois (n = 12), les professions d'autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique (n = 3) et de manœuvres dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac (n = 3) sont celles ayant connu le plus de départs à la retraite²³.

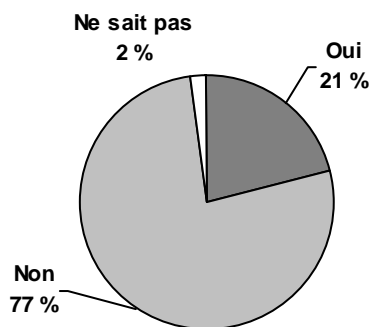
²² Réponses multiples acceptées.

²³ Réponses multiples acceptées.

Un peu plus de la moitié des entreprises de construction (58 %, n = 49) ne prévoient pas que leurs employés prendront leur retraite dans les cinq prochaines années. Parmi les entreprises sondées qui prévoient que des employés prendront leur retraite durant cette période (n = 36), on s'attend à ce que quatre employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 450 employés. Ce sont les directeurs de travaux (31 %, n = 11) et les soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser (11 %, n = 4) qui risquent le plus de prendre leur retraite²⁴.

Vingt et un pour cent des entreprises de la fabrication de la région du Nord-Ouest (n = 18) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

Figure E37 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Fabrication – Région du Nord-Ouest (N = 85)



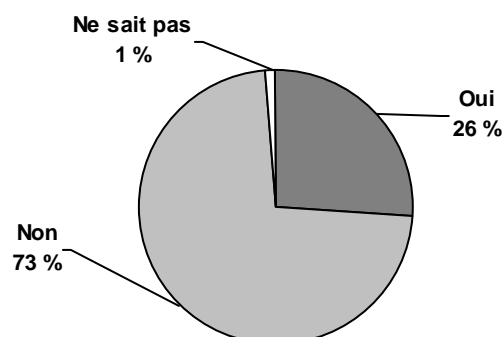
Douze des 18 entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années, ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

²⁴ Réponses multiples acceptées.

2.3.4 Région du Sud-Est (N = 241)

Vingt-six pour cent des entreprises du secteur de la fabrication de la région du Nord-Ouest (n = 63) se sont dotées d'un plan de ressources humaines officiel, c'est-à-dire un plan écrit comprenant des éléments clés comme le recrutement, le maintien en poste des employés, la rémunération et les avantages sociaux, la formation et la sécurité.

Figure E38 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Fabrication – Région du Nord-Ouest (N = 241)



La majorité des entreprises de construction de la région du Sud-Est (61 %, n = 148) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises sondées qui ont embauché des employés (n = 148) ont engagé en moyenne sept nouveaux employés, ce qui représente un total de 1 085 employés.

D'autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique (13 %, n = 19) et les manœuvres dans la transformation du poisson (10 %, n = 15) sont les principaux types d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

Tableau E78 : Six professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Fabrication – Région du Sud-Est

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 148)
9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	19	12,8
9618	Manœuvres dans la transformation du poisson	15	10,1
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	10	6,5
9617	Manœuvres dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	9	5,9
7265	Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	8	5,7
0911	Directeurs de la fabrication	8	5,5

*Réponses multiples acceptées.

Des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 148), 61 % (n = 91) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues. Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 57) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 32 % des nouveaux employés embauchés. Une minorité d'entreprises (5 %, n = 3) étaient insatisfaites de tous les nouveaux employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

La principale raison d'insatisfaction invoquée est le manque d'éthique au travail et de motivation des nouveaux employés (42 %, n = 24).

Tableau E79 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Fabrication – Région du Sud-Est

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 57)
Manque d'éthique au travail et de motivation	24	42,4
Peu fiable	7	12,8
Rendement insatisfaisant	7	12,8
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	7	12,3
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	4	6,4
Difficultés d'adaptation à l'emploi	2	3,5
Trop jeune	1	2,0
Ne répond pas aux attentes de l'entreprise	1	1,5
Manque d'expérience	1	1,5
Autres	3	4,9

Des 1 085 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, beaucoup (79 %) possèdent un diplôme d'études secondaires ou moins comme plus haut niveau d'instruction atteint .

Tableau E80 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Fabrication – Région du Sud-Est

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	63	5,8
Diplôme d'un collège communautaire public	123	11,3
Diplôme d'un établissement de formation privé	37	3,4
Diplôme d'études secondaires	587	54,1
Études secondaires inachevées	275	25,3
Nombre total de nouveaux employés	1 085	100,0
Nombre total d'entreprises	148	-

On a demandé aux entreprises qui avaient embauché au moins un employé dans chacune des différentes catégories d'enseignement d'évaluer l'employabilité générale des employés de chaque catégorie.

La majorité des entreprises ont indiqué que l'employabilité des nouveaux employés était excellente ou bonne, indépendamment du niveau d'instruction des employés :

- Diplômés universitaires (n = 24) : 9 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 12 l'ont jugée bonne, 1 l'a jugée convenable et 2 étaient incertains.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 53) : 24 % des employeurs (n = 13) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 59 % (n = 31) l'ont jugée bonne, 10 % (n = 5) l'ont jugée convenable, 1 l'a jugée médiocre et 1 était incertain.
- Diplômés des établissements de formation privés (n = 17) : 3 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 11 l'ont jugée bonne, 1 l'a jugée convenable et 1 était incertain.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 111) : 13 % des employeurs (n = 14) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 49 % (n = 54) l'ont jugée bonne, 29 % (n = 32) l'ont jugée convenable, 6 % (n = 6) l'ont jugée médiocre et 4 % (n = 5) étaient incertains.

Le nombre total de nouveaux employés que les entreprises de fabrication sondées ont embauchés au cours des 12 derniers mois dans chacun des groupes mentionnés ci-après représente 7 %.

Tableau E81 : Classification des nouveaux employés – Fabrication – Région du Sud-Est

	<i>n</i>	%
Immigrants	39	3,6
Étudiants du programme Coop	17	1,6
Personnes handicapées	7	0,7
Autochtones	12	1,1
Nombre total de nouveaux employés	1 076	7,0
Nombre total d'entreprises	147 ²⁵	-

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. Les méthodes les plus populaires utilisées sont le bouche-à-oreille ou la présentation de candidats (46 %, n = 111) et les annonces dans les journaux (41 %, n = 98).

Tableau E82 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Fabrication – Région du Sud-Est

	<i>n</i>	% (N = 241)
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	111	46,1
Annonce dans les journaux	98	40,7
Annonce au centre d'emploi de Service Canada ou recours à ce service	64	26,5
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	33	13,8
Curriculum vitae non sollicités	21	8,5
Affichage interne	17	6,9
Bureau de placement ou agence de recrutement	13	5,4
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	12	4,9
Enseignes, circulaires, brochures	10	4,0
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes à pourvoir, travailleur autonome	6	2,5
Annonce à la radio	5	2,1
Annonce sur les babillards communautaires	5	1,9
Autres	5	2,8
Ne sait pas	9	3,7

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 57 % des entreprises de fabrication de la région du Sud-Est (n = 136) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises sondées affichant au moins un poste à pourvoir (n = 136) ont indiqué avoir en moyenne six postes à pourvoir, ce qui représente un total de 772 postes à pourvoir.

Des 772 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 268 ou 35 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

En outre, environ trois quarts (76 %) des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents.

Tableau E83 : Classification des postes vacants – Fabrication – Région du Sud-Est

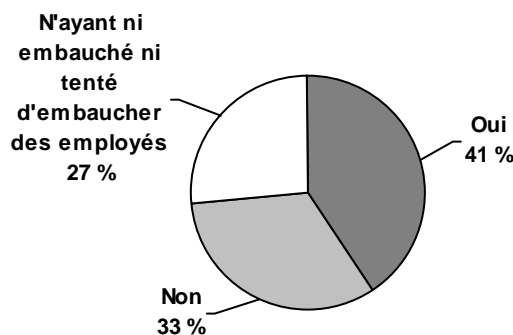
	<i>n</i>	%
Permanent	583	75,8
Occasionnel ou à contrat	15	2,0
Saisonnier	170	22,1
Nombre total de postes à pourvoir	769	100,0
Nombre total d'entreprises	136 ²⁶	-

²⁵ Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

²⁶ Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Quarante-et-un pour cent (n = 98) ont eu des difficultés, 33 % (n = 79) n'ont eu aucune difficulté et 27 % (n = 65) n'ont pas embauché d'employé ou tenté d'embaucher des employés.

Figure E39 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Fabrication – Région du Sud-Est (N = 241)



Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 98), les raisons principales invoquées étaient le manque d'expérience des employés potentiels (25 %, n = 25), une pénurie de main-d'œuvre (25 %, n = 24) et le niveau d'instruction et de formation insuffisant des employés potentiels (24 %, n = 24).

Tableau E84 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Fabrication – Région du Sud-Est

	n	% (N = 98)
Manque d'expérience	25	25,4
Pénurie de main-d'œuvre	24	24,8
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	24	24,2
Conditions de travail difficiles	16	16,7
Attentes salariales trop élevées	16	15,8
Compétences générales insuffisantes	14	14,7
Compétences techniques particulières insuffisantes	11	11,2
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	6	6,3
Lieu de travail	6	5,8
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	2	2,0
Manque d'intérêt pour l'emploi	2	1,7
Autres	6	6,3
Ne sait pas	1	1,1

*Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 98), les postes d'autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique (8 %, n = 8) étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

Tableau E85 : Quatre professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois* – Fabrication – Région du Sud-Est

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 98)
9617	Manœuvres dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	8	8,1
9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	7	7,2
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	7	6,9
9618	Manœuvres dans la transformation du poisson	5	5,2

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la grande majorité des entreprises du secteur de la fabrication (85 %, n = 204). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 37), 57 employés au total ont pris leur retraite, ce qui représente une moyenne de deux employés par entreprise. Les professions ayant connu le plus de départs à la retraite sont énumérées dans le tableau ci-dessous.

Tableau E86 : Trois professions ayant connu le plus de départs à la retraite au cours des 12 derniers mois* – Fabrication – Région du Sud-Est

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 37)
9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	5	12,2
9618	Manœuvres dans la transformation du poisson	5	12,2
7321	Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	3	9,1

*Réponses multiples acceptées.

La moitié des entreprises de ce secteur (50 %, n = 121) ne prévoient pas que leurs employés prendront leur retraite dans les cinq prochaines années. Parmi les entreprises sondées qui prévoient que des employés prendront leur retraite durant cette période (n = 120), on s'attend à ce que trois employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 465 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les directeurs de la fabrication qui risquent le plus de prendre leur retraite (15 %, n = 18).

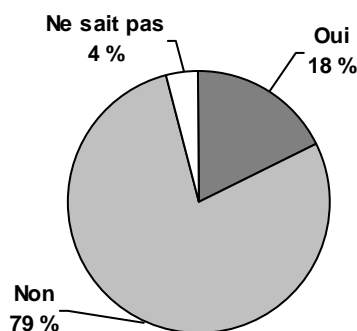
Tableau E87 : Cinq professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Fabrication – Région du Sud-Est

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 120)
0911	Directeurs de la fabrication	18	15,2
9618	Manœuvres dans la transformation du poisson	13	10,8
9616	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	10	8,0
0621	Directeurs en commerce de détail	8	7,0
6411	Représentants des ventes non techniques – commerce de gros	7	5,6

*Réponses multiples acceptées.

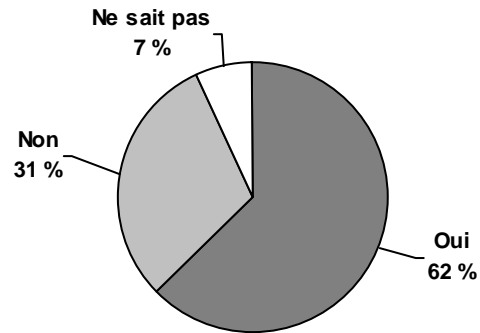
Dix-huit pour cent des entreprises du secteur de la fabrication de la région du Sud-Est (n = 42) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

Figure E40 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Fabrication – Région du Sud-Est (N = 241)



Près des deux tiers (62 %, n = 27) des entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

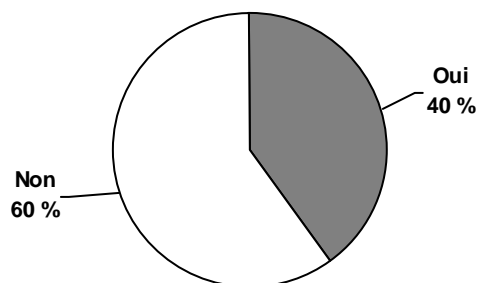
Figure E41 : Entreprises ayant adopté un plan de relève – Fabrication – Région du Sud-Est (N = 42)



2.3.5 Région du Sud-Ouest (N = 111)

Quarante pour cent des entreprises du secteur de la fabrication de la région du Sud-Est (n = 44) se sont dotées d'un plan de ressources humaines officiel, c'est-à-dire un plan écrit comprenant des éléments clés comme le recrutement, le maintien en poste des employés, la rémunération et les avantages sociaux, la formation et la sécurité.

Figure E42 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Fabrication – Région du Sud-Ouest (N = 111)



La majorité des entreprises de construction de la région du Sud-Ouest (62 %, n = 68) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises sondées qui ont embauché des employés (n = 68) ont engagé en moyenne quatre nouveaux employés, ce qui représente un total de 452 employés.

Les autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique (10 %, n = 7) et les soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser (10 %, n = 7) sont les principaux types d'employés qui ont été embauchés au cours des 12 derniers mois²⁷.

Des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 68), 71 % (n = 48) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues. Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 20) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 39 % des nouveaux employés embauchés. Une entreprise était insatisfaite de tous les nouveaux employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

La principale raison d'insatisfaction invoquée est le manque d'éthique au travail et de motivation des nouveaux employés (n = 7).

Tableau E88 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Fabrication – Région du Sud-Ouest

	n	% (N = 20)
Manque d'éthique au travail et de motivation	7	36,7
Peu fiable	5	23,9
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	3	12,7
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	2	9,8
Rendement insatisfaisant	1	5,6
Autres	2	11,2

²⁷ Réponses multiples acceptées.

Des 452 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, 47 % possèdent un diplôme d'études secondaires et 26 %, un diplôme de collège communautaire public.

Tableau E89 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Fabrication – Région du Sud-Ouest

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	46	10,2
Diplôme d'un collège communautaire public	117	25,9
Diplôme d'un établissement de formation privé	9	2,0
Diplôme d'études secondaires	212	46,9
Études secondaires inachevées	68	15,0
Nombre total de nouveaux employés	452	100,0
Nombre total d'entreprises	68	-

On a demandé aux entreprises qui avaient embauché au moins un employé dans chacune des différentes catégories d'enseignement d'évaluer l'employabilité générale des employés de chaque catégorie.

La majorité des entreprises ont indiqué que l'employabilité des nouveaux employés était excellente ou bonne, indépendamment du niveau d'instruction des employés :

- Diplômés d'université (n = 12) : 4 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés et 8 l'ont jugée bonne.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 31) : 35 % des employeurs (n = 11) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 52 % (n = 16) l'ont jugée bonne, 1 l'a jugée convenable et 10 % (n = 3) étaient incertains.
- Diplômés d'un établissement d'enseignement privé (n = 5) : 4 employeurs ont jugé bonne l'employabilité des nouveaux employés et 1 l'a jugée convenable.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 36) : 8 % des employeurs (n = 3) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 57 % (n = 21) l'ont jugée bonne, 20 % (n = 7) l'ont jugée convenable, 14 % (n = 5) l'ont jugée médiocre et 1 était incertain.

Le nombre total de nouveaux employés que les entreprises de fabrication sondées ont embauchés au cours des 12 derniers mois dans chacun des groupes mentionnés ci-après représente 15 %.

Tableau E90 : Classification des nouveaux employés – Fabrication – Région du Sud-Ouest

	<i>n</i>	%
Immigrants	22	5,2
Étudiants du programme Coop	25	5,9
Personnes handicapées	12	2,8
Autochtones	4	0,9
Nombre total de nouveaux employés	426	14,8
Nombre total d'entreprises	66²⁸	-

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. La méthode la plus populaire utilisée est le bouche-à-oreille ou la présentation de candidats (49 %, n = 54).

²⁸ Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

Tableau E91 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Fabrication – Région du Sud-Ouest

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 111)
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	54	49,2
Annonce dans les journaux	41	36,7
Annonce au centre d'emploi de Service Canada ou recours à ce service	31	28,3
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	17	15,3
Affichage interne	14	12,2
Curriculum vitæ non sollicités	11	10,2
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	10	9,4
Bureau de placement ou agence de recrutement	8	6,9
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes à pourvoir, travailleur autonome	3	3,1
Enseignes, circulaires, brochures	3	2,6
Syndicat	1	1,0
Collèges, écoles et universités (programme Coop)	1	1,0
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	1	0,8
Ne sait pas	4	3,6

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 61 % des entreprises de fabrication de la région du Sud-Ouest (n = 67) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises sondées affichant au moins un poste à pourvoir (n = 67) ont indiqué avoir en moyenne trois postes à pourvoir, ce qui représente un total de 393 postes à pourvoir.

Des 393 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 124 ou 32 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

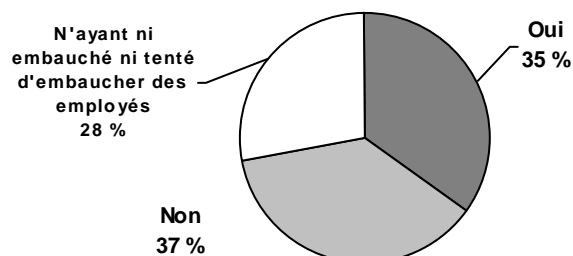
En outre, près des trois quarts (73 %) des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents.

Tableau E92 : Classification des postes vacants – Fabrication – Région du Sud-Ouest

	<i>n</i>	%
Permanent	285	72,5
Occasionnel ou à contrat	7	1,8
Saisonnier	101	25,7
Nombre total de postes à pourvoir	393	100,0
Nombre total d'entreprises	67	-

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Un peu plus du tiers (35 %, n = 39) ont éprouvé des difficultés, tandis que 37 % (n = 41) n'ont eu aucune difficulté et 28 % (n = 30) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

Figure E43 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Fabrication – Région du Sud-Ouest (N = 111)



Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 39), les raisons principales invoquées pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants étaient le manque d'expérience des employés potentiels (30 %, n = 12) et leur niveau d'instruction et de formation insuffisant (27 %, n = 11).

Tableau E93 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Fabrication – Région du Sud-Ouest

	n	% (N = 39)
Manque d'expérience	12	29,5
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	11	27,4
Compétences techniques particulières insuffisantes	8	19,4
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	5	12,9
Attentes salariales trop élevées	5	12,2
Pénurie de main-d'œuvre	5	12,2
Conditions de travail difficiles	4	11,5
Manque d'intérêt pour l'emploi	2	4,3
Lieu de travail	2	4,3
Connaissance des deux langues insuffisante	1	2,9
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	1	2,2
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	1	2,2
Autres	7	18,7
Ne sait pas	1	2,9

*Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 39), les postes de personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial (8 %, n = 3), de charpentier-menuisier (7 %, n = 3), soudeur et d'opérateur de machines à souder et à braser (7 %, n = 3) étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois²⁹.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la grande majorité des entreprises du secteur de la fabrication (81 %, n = 89). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 21), 88 employés au total ont pris leur retraite, ce qui représente une moyenne de trois employés par entreprise.

²⁹ Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises où des employés ont pris leur retraite au cours des 12 derniers mois (n = 21), les professions de directeur de la fabrication (n = 3) et de manœuvre dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois (n = 3) sont celles ayant connu le plus de départs à la retraite³⁰.

Un peu plus de la moitié des entreprises de construction (55 %, n = 61) ne prévoient pas que leurs employés prendront leur retraite dans les cinq prochaines années. Parmi les entreprises sondées qui prévoient que des employés prendront leur retraite durant cette période (n = 50), on s'attend à ce que quatre employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 257 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les directeurs de la fabrication qui risquent le plus de prendre leur retraite (24 %, n = 12).

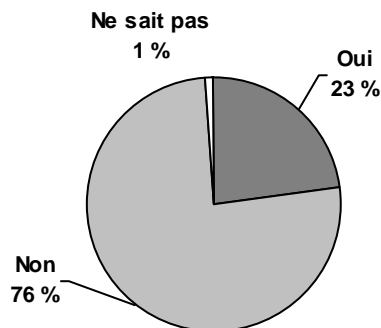
Tableau E94 : Quatre professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Fabrication – Région du Sud-Ouest

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 50)
0911	Directeurs de la fabrication	12	23,8
9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	6	11,9
1411	Commis de bureau généraux	4	8,5
1221	Agents d'administration	4	7,4

*Réponses multiples acceptées.

Près d'un quart des entreprises du secteur de la fabrication de la région du Sud-Ouest (23 %, n = 26) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

Figure E44 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Fabrication – Région du Sud-Ouest (N = 111)



Quatorze des 26 entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années, ont un plan de relèvement officiel ou non officiel en place.

³⁰ Réponses multiples acceptées.

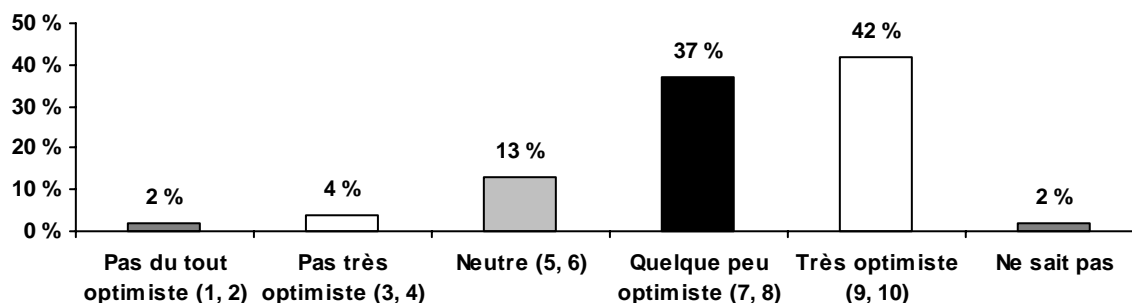
3.0 Perspectives d'affaires et confiance dans le secteur des entreprises

3.1 Aperçu provincial

3.1 Aperçu provincial (N = 649)

Les entreprises de ce secteur se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 7,9 sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « pas du tout optimiste » et 10 signifie « très optimiste ». La majorité des entreprises se disent assez optimistes (37 %, n = 238) ou très optimistes (42 %, n = 273) par rapport à l'avenir.

Figure E45 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Fabrication – Aperçu provincial (N = 649)



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 511) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (41 %, n = 210).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 86) indiquent surtout que l'économie est instable (33 %, n = 28), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 40) indiquent aussi que l'avenir est incertain (36 %, n = 14).

Tableau E95 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Fabrication – Aperçu provincial

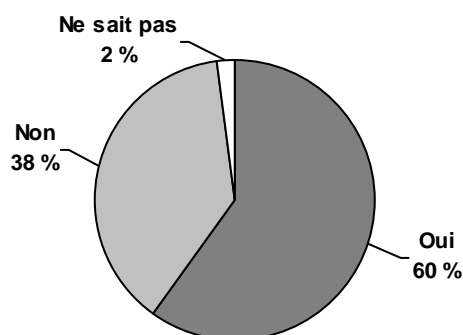
Optimiste	n	% (N = 511)
Les affaires vont bien	210	41,1
Secteur ou entreprise en croissance	146	28,6
Entreprise bien établie	72	14,2
L'économie est instable	20	3,9
L'avenir est incertain	17	3,4
Pénurie de main-d'œuvre	10	1,9
Changement dans les taux de change	8	1,5
Augmentation de la concurrence	5	1,1
Les affaires ne vont pas bien	5	1,0
Autres	56	11,0
Ne sait pas/aucune réponse	31	6,0
Neutre	n	% (N = 86)
L'économie est instable	28	33,0
L'avenir est incertain	16	18,5
Les affaires ne vont pas bien	9	10,9
Changement dans les taux de change	7	8,3
Augmentation des coûts d'exploitation	7	7,9
Les affaires vont bien	6	6,6
Pénurie de main-d'œuvre	5	5,6
Augmentation de la concurrence	3	3,3
Entreprise bien établie	2	2,3
Secteur ou entreprise en croissance	1	1,3
Autres	11	12,9
Ne sait pas/aucune réponse	5	6,3

Pessimiste	n	% (N = 40)
L'économie est instable	14	36,4
Les affaires ne vont pas bien	8	20,7
L'avenir est incertain	7	16,4
Changement dans les taux de change	3	8,6
Augmentation de la concurrence	3	6,5
Augmentation des coûts d'exploitation	2	5,0
Pénurie de main-d'œuvre	2	5,0
Secteur ou entreprise en croissance	1	2,8
Autres	4	10,0
Ne sait pas/aucune réponse	2	5,7

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, la plupart des entreprises du secteur de la fabrication (60 %, n = 389) ont subi des changements importants.

Figure E46 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Fabrication – Aperçu provincial (N = 649)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 389), la hausse des prix du carburant (46 %, n = 180) et un changement dans les taux de change (45 %, n = 176) sont les deux changements les plus importants subis.

Tableau E96 : Changements subis* – Fabrication – Aperçu provincial

	n	% (N = 389)
Hausse des prix du carburant	180	46,3
Changement dans les taux de change	176	45,2
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	71	18,3
Ralentissement de l'économie	30	7,6
Législation gouvernementale	28	7,1
Déclin de certains secteurs	23	5,9
Augmentation de la concurrence	18	4,6
Croissance de l'économie	10	2,5
Augmentations du salaire minimum	6	1,5
Augmentation des taux d'assurance	5	1,3
Pénurie de main-d'œuvre	4	1,1
Autres	65	16,8
Ne sait pas/aucune réponse	1	0,2

*Réponses multiples acceptées.

3.2 Subdivision urbaine ou rurale

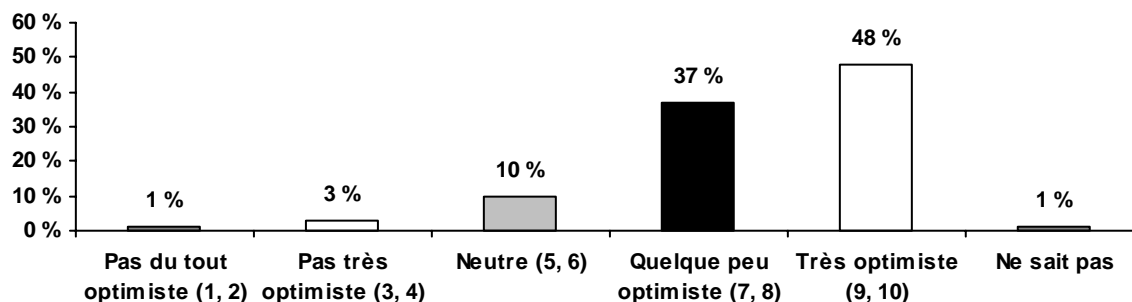
3.2.1 Subdivision urbaine

3.2.2 Subdivision rurale

3.2.1 Subdivision urbaine (N = 357)

Les entreprises urbaines de ce secteur se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 8,2 sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « pas du tout optimiste » et 10 signifie « très optimiste ». La plupart du temps, les entreprises se disent assez optimistes (37 %, n = 132) ou très optimistes (48 %, n = 170) par rapport à l'avenir.

Figure E47 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Fabrication – Subdivision urbaine (N = 357)



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 302) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (41 %, n = 123).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 36) indiquent surtout que l'économie est instable (36 %, n = 13), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 14) indiquent aussi que l'économie est instable (n = 6).

Tableau E97 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Fabrication – Subdivision urbaine

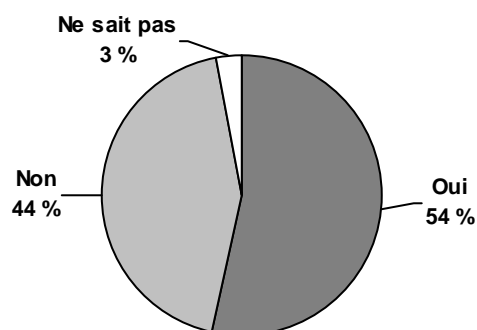
Optimiste	n	% (N = 302)
Les affaires vont bien	123	40,7
Secteur ou entreprise en croissance	89	29,5
Entreprise bien établie	47	15,6
L'avenir est incertain	11	3,6
L'économie est instable	10	3,3
Pénurie de main-d'œuvre	8	2,6
Changement dans les taux de change	4	1,3
Les affaires ne vont pas bien	3	1,0
Autres	33	10,8
Ne sait pas/aucune réponse	19	6,3
Neutre	n	% (N = 36)
L'économie est instable	13	36,1
L'avenir est incertain	8	22,2
Les affaires ne vont pas bien	6	16,7
Augmentation des coûts d'exploitation	3	8,3
Les affaires vont bien	2	5,6
Pénurie de main-d'œuvre	2	5,6
Changement dans les taux de change	1	2,8
Augmentation de la concurrence	1	2,8
Entreprise bien établie	1	2,8
Secteur ou entreprise en croissance	1	2,8
Autres	3	8,3
Ne sait pas/aucune réponse	1	2,8

Pessimiste	n	% (N = 14)
L'économie est instable	6	42,9
Les affaires ne vont pas bien	2	14,3
L'avenir est incertain	2	14,3
Pénurie de main-d'œuvre	1	7,1
Augmentation des coûts d'exploitation	1	7,1
Autres	3	21,4
Ne sait pas/aucune réponse	2	14,3

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe d'un peu plus de la moitié des entreprises urbaines du secteur de la fabrication (54 %, n = 191) a subi des changements importants.

Figure E48 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Fabrication – Subdivision urbaine (N = 357)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 191), la hausse des prix du carburant (45 %, n = 86) et un changement dans les taux de change (40 %, n = 77) sont les deux changements les plus importants subis.

Tableau E98 : Changements subis* – Fabrication – Subdivision urbaine

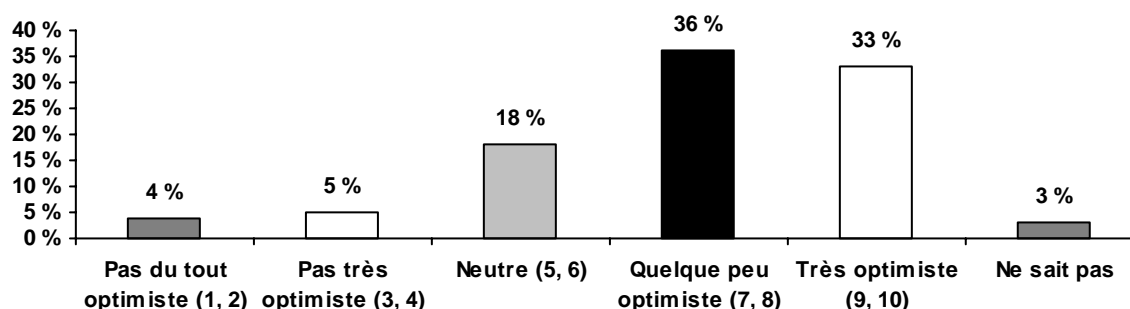
	n	% (N = 191)
Hausse des prix du carburant	86	45,0
Changement dans les taux de change	77	40,3
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	33	17,3
Législation gouvernementale	17	8,9
Ralentissement de l'économie	15	7,9
Déclin de certains secteurs	13	6,8
Augmentation de la concurrence	10	5,2
Croissance de l'économie	7	3,7
Augmentation des taux d'assurance	3	1,6
Augmentations du salaire minimum	2	1,0
Autres	31	16,2

*Réponses multiples acceptées.

3.2.2 Subdivision rurale (N = 291)

Les entreprises rurales de ce secteur se disent assez optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 7,4 sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « pas du tout optimiste » et 10 signifie « très optimiste ». La plupart du temps, les entreprises se disent assez optimistes (36 %, n = 105) ou très optimistes (33 %, n = 96) par rapport à l'avenir.

Figure E49 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Fabrication – Subdivision rurale (N = 291)



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 201) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (42 %, n = 84).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 53) indiquent surtout que l'économie est instable (30 %, n = 16), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 28) indiquent aussi que l'économie est instable (n = 9).

Tableau E99 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Fabrication – Subdivision rurale

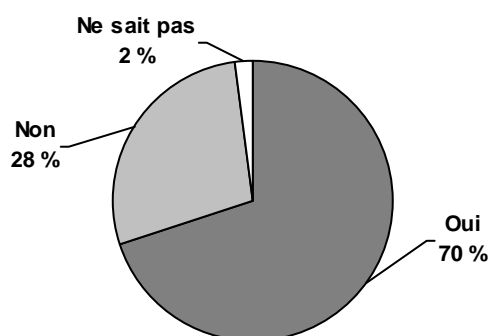
Optimiste	n	% (N = 201)
Les affaires vont bien	84	41,8
Secteur ou entreprise en croissance	54	26,9
Entreprise bien établie	23	11,4
L'économie est instable	10	5,0
L'avenir est incertain	6	3,0
Augmentation de la concurrence	5	2,5
Changement dans les taux de change	4	2,0
Autres	27	13,4
Ne sait pas/aucune réponse	11	5,5
Neutre	n	% (N = 53)
L'économie est instable	16	30,2
L'avenir est incertain	8	15,1
Changement dans les taux de change	7	13,2
Augmentation des coûts d'exploitation	4	7,5
Les affaires vont bien	4	7,5
Les affaires ne vont pas bien	3	5,7
Pénurie de main-d'œuvre	3	5,7
Augmentation de la concurrence	2	3,8
Entreprise bien établie	1	1,9
Autres	9	17,0
Ne sait pas/aucune réponse	5	9,4

Pessimiste	n	% (N = 28)
L'économie est instable	9	32,1
Les affaires ne vont pas bien	7	25,0
L'avenir est incertain	5	17,9
Changement dans les taux de change	4	14,3
Augmentation de la concurrence	3	10,7
Augmentation des coûts d'exploitation	1	3,6
Pénurie de main-d'œuvre	1	3,6
Autres	2	7,1

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, la plupart des entreprises rurales du secteur de la fabrication (70 %, n = 205) ont subi des changements importants.

Figure E50 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Fabrication – Subdivision rurale (N = 291)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 205), un changement dans les taux de change (51 %, n = 105) et la hausse des prix du carburant (48 %, n = 98) sont les deux changements les plus importants subis.

Tableau E100 : Changements subis* – Fabrication – Subdivision rurale

	n	% (N = 205)
Changement dans les taux de change	105	51,2
Hausse des prix du carburant	98	47,8
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	40	19,5
Ralentissement de l'économie	15	7,3
Législation gouvernementale	10	4,9
Déclin de certains secteurs	10	4,9
Augmentation de la concurrence	8	3,9
Pénurie de main-d'œuvre	5	2,4
Augmentations du salaire minimum	4	2,0
Augmentation des taux d'assurance	2	1,0
Croissance de l'économie	2	1,0
Autres	36	17,6
Ne sait pas	1	0,5

*Réponses multiples acceptées.

3.3 Régions économiques

3.3.1 Région du Centre

3.3.2 Région du Nord-Est

3.3.3 Région du Nord-Ouest

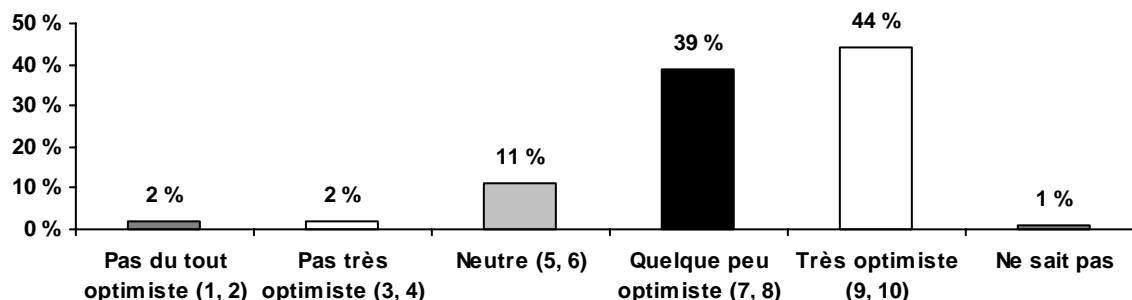
3.3.4 Région du Sud-Est

3.3.5 Région du Sud-Ouest

3.3.1 Région du Centre (N = 105)

Les entreprises de ce secteur dans la région du Centre se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 8,1 sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « pas du tout optimiste » et 10 signifie « très optimiste ». La plupart du temps, les entreprises se disent assez optimistes (39 %, n = 41) ou très optimistes (44 %, n = 47) par rapport à l'avenir.

Figure E51 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Fabrication – Région du Centre (N = 105)



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 88) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (44 %, n = 39) et que le secteur ou l'entreprise est en croissance (32 %, n = 28).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 12) indiquent surtout que les affaires vont bien (n = 3), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 5) indiquent que les affaires ne vont pas bien (n = 3).

Tableau E101 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Fabrication – Région du Centre

Optimiste	n	% (N = 88)
Les affaires vont bien	39	43,8
Secteur ou entreprise en croissance	28	32,2
Entreprise bien établie	13	14,4
L'économie est instable	6	7,0
L'avenir est incertain	5	6,1
Pénurie de main-d'œuvre	1	1,3
Changement dans les taux de change	1	1,3
Offre d'un service essentiel	1	1,3
Autres	10	11,5
Ne sait pas	4	4,8
Neutre	n	% (N = 12)
Les affaires vont bien	3	26,8
L'avenir est incertain	2	19,5
Les affaires ne vont pas bien	2	19,5
L'économie est instable	2	14,7
Secteur ou entreprise en croissance	1	9,7
Entreprise bien établie	1	9,7
Pénurie de main-d'œuvre	1	9,7
Augmentation des coûts d'exploitation	1	7,4
Ne sait pas	1	9,7
Pessimiste	n	% (N = 5)
Les affaires ne vont pas bien	3	62,4
L'économie est instable	2	37,6

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe de plus de la moitié des entreprises du secteur de la fabrication dans la région du Centre (59 %, n = 63) a subi des changements importants.

Figure E52 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Fabrication – Région du Centre (N = 105)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 63), la hausse des prix du carburant (49 %, n = 30) et un changement dans les taux de change (47 %, n = 29) sont les deux changements les plus importants subis.

Tableau E102 : Changements subis* – Fabrication – Région du Centre

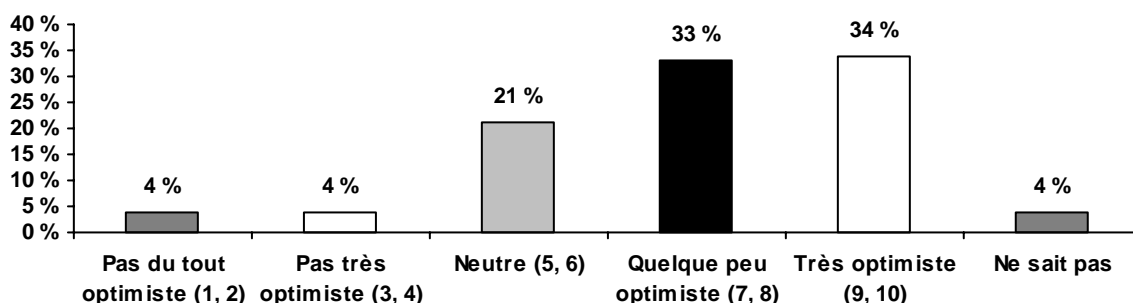
	<i>n</i>	% (N = 63)
Hausse des prix du carburant	30	48,6
Changement dans les taux de change	29	46,8
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	7	11,7
Législation gouvernementale	4	7,2
Augmentation de la concurrence	4	6,3
Croissance de l'économie	3	5,4
Ralentissement de l'économie	3	5,0
Déclin de certains secteurs	1	1,8
Augmentation des taux d'assurance	1	1,8
Augmentations du salaire minimum	1	1,8
Autres	11	18,0

*Réponses multiples acceptées.

3.3.2 Région du Nord-Est (N = 107)

Les entreprises de ce secteur dans la région du Nord-Est se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 7,5 sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « pas du tout optimiste » et 10 signifie « très optimiste ». La plupart du temps, les entreprises se disent assez optimistes (33 %, n = 36) ou très optimistes (34 %, n = 36) par rapport à l'avenir.

Figure E53 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Fabrication – Région du Nord-Est (N = 107)



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 72) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (39 %, n = 28).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 22) indiquent surtout que l'économie est instable (n = 10), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 8) indiquent aussi que l'économie est instable (n = 5).

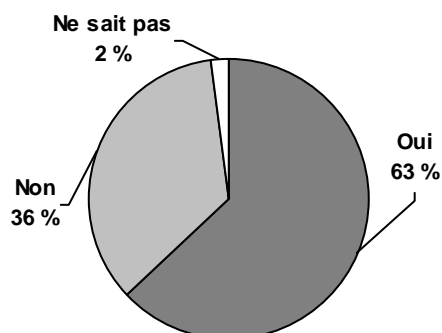
Tableau E103 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Fabrication – Région du Nord-Est

Optimiste	n	% (N = 72)
Les affaires vont bien	28	39,2
Secteur ou entreprise en croissance	20	28,3
Entreprise bien établie	14	18,8
L'avenir est incertain	3	4,7
L'économie est instable	3	3,9
Pénurie de main-d'œuvre	2	3,1
Augmentation de la concurrence	1	1,2
Autres	7	10,2
Ne sait pas/aucune réponse	5	7,4
Neutre	n	% (N = 22)
L'économie est instable	10	46,8
Les affaires ne vont pas bien	3	13,9
Pénurie de main-d'œuvre	3	12,7
Changement dans les taux de change	2	7,6
Augmentation des coûts d'exploitation	1	5,0
L'avenir est incertain	1	3,8
Augmentation de la concurrence	1	3,8
Autres	5	22,8
Pessimiste	n	% (N = 8)
L'économie est instable	5	56,6
Les affaires ne vont pas bien	2	23,3
Pénurie de main-d'œuvre	2	23,3
Secteur ou entreprise en croissance	1	13,3
L'avenir est incertain	1	10,0
Augmentation de la concurrence	1	10,0

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe de près des deux tiers des entreprises du secteur de la fabrication dans la région du Nord-Est (63 %, n = 67) a subi des changements importants.

Figure E54 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Fabrication – Région du Nord-Est (N = 107)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 67), la hausse des prix du carburant (44 %, n = 30) est le changement le plus important qu'elles ont subi.

Tableau E104 : Changements subis* – Fabrication – Région du Nord-Est

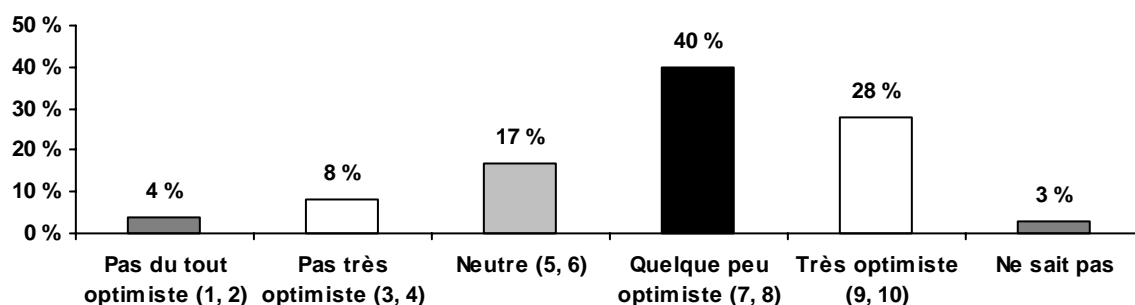
	<i>n</i>	% (N = 67)
Hausse des prix du carburant	30	44,1
Changement dans les taux de change	22	32,8
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	20	29,5
Déclin de certains secteurs	7	10,9
Ralentissement de l'économie	7	10,1
Législation gouvernementale	4	6,3
Augmentation de la concurrence	4	5,9
Croissance de l'économie	2	3,3
Pénurie de main-d'œuvre	2	2,5
Augmentation des taux d'assurance	1	1,7
Autres	10	14,7

*Réponses multiples acceptées.

3.3.3 Région du Nord-Ouest (N = 85)

Les entreprises de ce secteur dans la région du Nord-Ouest se disent assez optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 7,3 sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « pas du tout optimiste » et 10 signifie « très optimiste ». La plupart du temps, les entreprises se disent assez optimistes (40 %, n = 34) ou très optimistes (28 %, n = 23) par rapport à l'avenir.

Figure E55 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Fabrication – Région du Nord-Ouest (N = 185)



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 58) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (32 %, n = 19) et que le secteur ou l'entreprise est en croissance (28 %, n = 16).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 14) indiquent surtout que l'économie est instable (n = 6), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 10) indiquent aussi que l'avenir est incertain (n = 5).

Tableau E105 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Fabrication – Région du Nord-Ouest

Optimiste	n	% (N = 58)
Les affaires vont bien	19	32,4
Secteur ou entreprise en croissance	16	27,9
L'économie est instable	7	11,7
Entreprise bien établie	6	9,8
Pénurie de main-d'œuvre	1	1,9
Changement dans les taux de change	1	1,9
Augmentation des coûts d'exploitation	1	1,9
L'avenir est incertain	1	1,5
Augmentation de la concurrence	1	1,5
Autres	7	11,7
Ne sait pas/aucune réponse	4	6,4
Neutre	n	% (N = 14)
L'économie est instable	6	39,9
Augmentation des coûts d'exploitation	3	20,0
L'avenir est incertain	2	12,0
Les affaires vont bien	1	6,0
Pénurie de main-d'œuvre	1	6,0
Autres	2	12,0
Ne sait pas/aucune réponse	3	18,0
Pessimiste	n	% (N = 10)
L'économie est instable	5	47,2
Changement dans les taux de change	2	16,7
Augmentation des coûts d'exploitation	1	11,0
L'avenir est incertain	1	8,4
Autres	3	27,8

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe d'un peu plus de trois quarts des entreprises du secteur de la fabrication de la région du Nord-Ouest (77 %, n = 65) a subi des changements importants.

Figure E56 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Fabrication – Région du Nord-Ouest (N = 85)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 65), un changement dans les taux de change (54 %, n = 35) et la hausse des prix du carburant (51 %, n = 33) sont les deux changements les plus importants subis.

Tableau E106 : Changements subis* – Fabrication – Région du Nord-Ouest

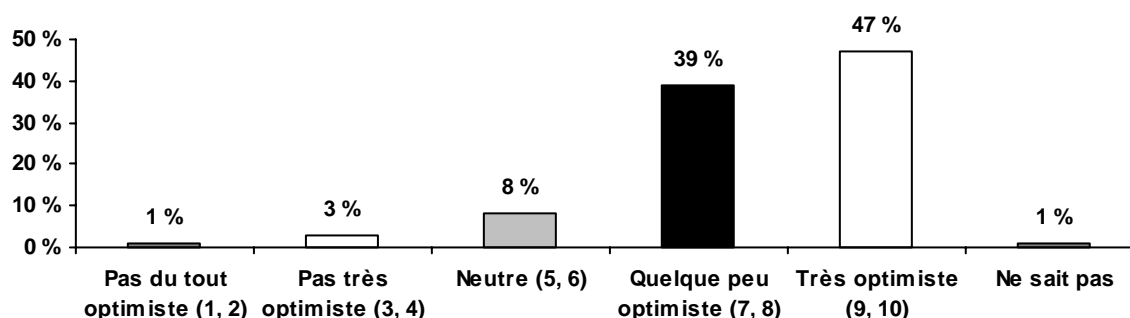
	n	% (N = 65)
Changement dans les taux de change	35	54,2
Hausse des prix du carburant	33	50,7
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	10	16,2
Législation gouvernementale	5	7,0
Ralentissement de l'économie	4	5,7
Déclin de certains secteurs	4	5,7
Augmentation de la concurrence	2	3,5
Augmentation des taux d'assurance	1	1,3
Augmentations du salaire minimum	1	1,3
Autres	11	16,6

*Réponses multiples acceptées.

3.3.4 Région du Sud-Est (N = 241)

Les entreprises de ce secteur dans la région du Sud-Est se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 8,2 sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « pas du tout optimiste » et 10 signifie « très optimiste ». La plupart du temps, les entreprises se disent assez optimistes (39 %, n = 94) ou très optimistes (47 %, n = 113) par rapport à l'avenir.

Figure E57 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Fabrication – Région du Sud-Est (N = 241)



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 207) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (43 %, n = 90).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 20) indiquent surtout que l'économie est instable (n = 7), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 11) indiquent aussi que l'avenir est incertain (n = 4).

Tableau E107 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Fabrication – Région du Sud-Est

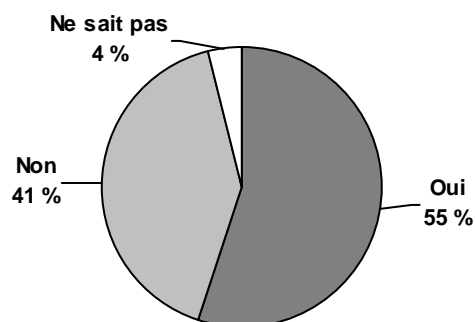
Optimiste	n	% (N = 207)
Les affaires vont bien	90	43,3
Secteur ou entreprise en croissance	55	26,7
Entreprise bien établie	30	14,7
L'avenir est incertain	6	3,0
Pénurie de main-d'œuvre	3	1,6
Changement dans les taux de change	3	1,4
Augmentation de la concurrence	3	1,2
L'économie est instable	2	1,0
Autres	28	13,5
Ne sait pas/aucune réponse	9	4,5
Neutre	n	% (N = 20)
L'économie est instable	7	33,8
L'avenir est incertain	4	21,1
Les affaires ne vont pas bien	2	9,8
Changement dans les taux de change	2	9,8
Augmentation de la concurrence	2	9,8
Les affaires vont bien	2	8,5
Augmentation des coûts d'exploitation	1	5,6
Autres	3	12,7
Ne sait pas/aucune réponse	1	4,2

Pessimiste	n	% (N = 11)
L'avenir est incertain	4	32,5
Les affaires ne vont pas bien	3	30,1
L'économie est instable	2	17,5
Augmentation des coûts d'exploitation	1	7,5
Changement dans les taux de change	1	7,5
Augmentation de la concurrence	1	7,5
Ne sait pas/aucune réponse	2	19,9

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe d'un peu plus de la moitié des entreprises du secteur de la fabrication de la région du Sud-Est (55 %, n = 133) a subi des changements importants.

Figure E58 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Fabrication – Région du Sud-Est (N = 241)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 133), un changement dans les taux de change (50 %, n = 66) et la hausse des prix du carburant (45 %, n = 60) sont les deux changements les plus importants subis.

Tableau E108 : Changements subis* – Fabrication – Région du Sud-Est

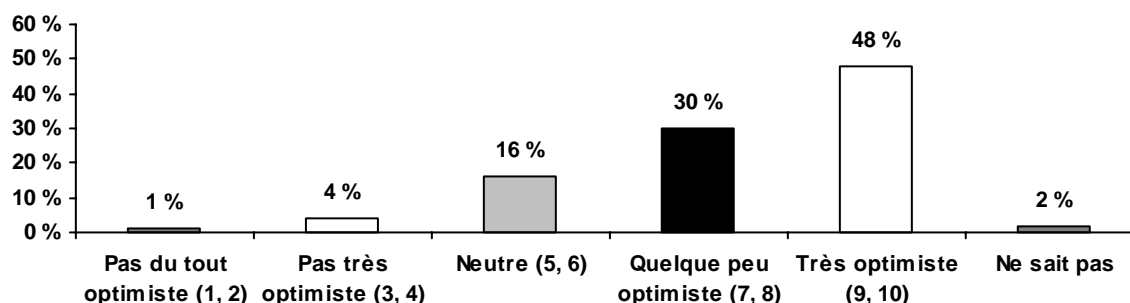
	n	% (N = 133)
Changement dans les taux de change	66	49,8
Hausse des prix du carburant	60	45,3
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	20	15,3
Législation gouvernementale	11	8,5
Ralentissement de l'économie	9	6,6
Déclin de certains secteurs	8	6,2
Augmentation de la concurrence	6	4,3
Augmentations du salaire minimum	4	2,8
Croissance de l'économie	3	2,1
Augmentation des taux d'assurance	2	1,5
Pénurie de main-d'œuvre	2	1,3
Autres	21	15,9

*Réponses multiples acceptées.

3.3.5 Région du Sud-Ouest (N = 111)

Les entreprises de ce secteur dans la région du Sud-Ouest se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 8,1 sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « pas du tout optimiste » et 10 signifie « très optimiste ». Près de la moitié des entreprises se disent très optimistes (48 %, n = 53) par rapport à l'avenir.

Figure E59 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Fabrication – Région du Sud-Ouest (N = 111)



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 86) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (40 %, n = 35).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 18) indiquent surtout que l'avenir est incertain (n = 7), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10 n = 5) ont invoqué différentes raisons.

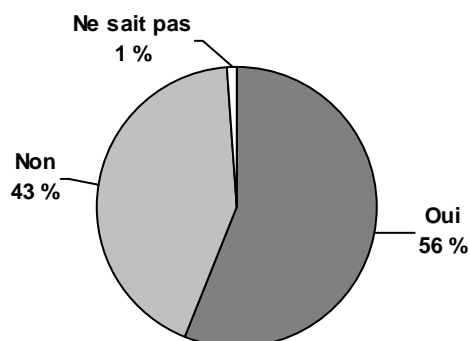
Tableau E109 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Fabrication – Région du Sud-Ouest

Optimiste	n	% (N = 86)
Les affaires vont bien	35	40,3
Secteur ou entreprise en croissance	26	30,2
Entreprise bien établie	10	11,8
Changement dans les taux de change	3	3,3
L'économie est instable	2	2,3
Les affaires ne vont pas bien	2	2,3
Pénurie de main-d'œuvre	2	2,3
L'avenir est incertain	2	2,0
Augmentation de la concurrence	1	1,3
Autres	5	5,6
Ne sait pas/aucune réponse	8	9,5
Neutre	n	% (N = 18)
L'avenir est incertain	7	38,6
L'économie est instable	4	21,0
Changement dans les taux de change	3	19,4
Les affaires ne vont pas bien	2	11,3
Augmentation des coûts d'exploitation	1	4,9
Entreprise bien établie	1	4,9
Autres	2	9,7
Ne sait pas/aucune réponse	1	4,9
Pessimiste	n	% (N = 5)
L'avenir est incertain	1	22,2
L'économie est instable	1	22,2
Changement dans les taux de change	1	16,8
Augmentation de la concurrence	1	16,8
Autres	1	22,2

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe d'un peu plus de la moitié des entreprises du secteur de la fabrication de la région du Sud-Ouest (56 %, n = 62) a subi des changements importants.

Figure E60 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Fabrication – Région du Sud-Ouest (N = 111)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 62), la hausse des prix du carburant (44 %, n = 27) et un changement dans les taux de change (38 %, n = 23) sont les deux changements les plus importants subis.

Tableau E110 : Changements subis* – Fabrication – Région du Sud-Ouest

	<i>n</i>	% (N = 62)
Hausse des prix du carburant	27	43,7
Changement dans les taux de change	23	37,8
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	13	21,3
Ralentissement de l'économie	7	11,8
Législation gouvernementale	3	5,0
Déclin de certains secteurs	3	4,6
Augmentation de la concurrence	2	3,6
Croissance de l'économie	1	1,8
Pénurie de main-d'œuvre	1	1,4
Autres	12	20,0
Ne sait pas	1	1,4

*Réponses multiples acceptées.

4.0 Formation et développement de l'emploi

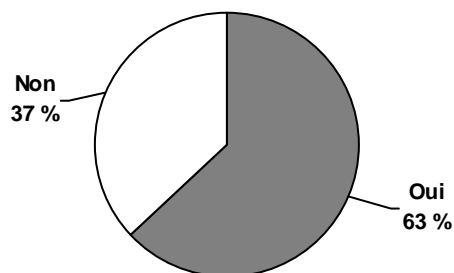
4.1 Aperçu provincial

4.1 Aperçu provincial (N = 649)

Parmi les entreprises du secteur de la fabrication, près des deux-tiers (63 %, n = 408) offrent une sorte de formation officielle ou non officielle à leurs employés depuis les deux dernières années.

De ces entreprises ayant offert de la formation à leurs employés (n = 408), 34 % (n = 140) n'ont pas offert de formation officielle alors que 66 % (n = 269) l'ont fait.

Figure E61 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Fabrication – Aperçu provincial (N = 649)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 269), le personnel interne (64 %, n = 172) constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante.

En général, les séances de formation officielle représentent environ 4 % des budgets d'exploitation globaux de ces entreprises.

Tableau E111 : Sources de formation officielle et structurée* – Fabrication – Aperçu provincial

	n	% (N = 269)
Personnel interne	172	64,1
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	88	32,6
CCNB ou NBCC	50	18,8
Établissement de formation privé	38	14,3
Conseiller privé	29	10,7
Autre établissement d'enseignement public	28	10,4
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	26	9,6
Autres	33	12,4
Ne sait pas	5	2,0

*Réponses multiples acceptées.

4.2 Subdivision urbaine ou rurale

4.2.1 Subdivision urbaine

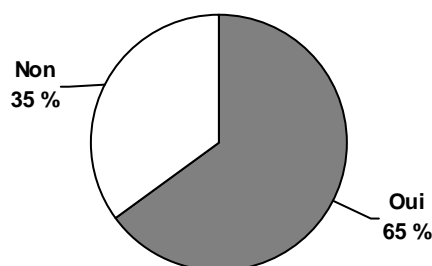
4.2.2 Subdivision rurale

4.2.1 Subdivision urbaine (N = 357)

Parmi les entreprises du secteur de la fabrication, près des deux-tiers (65 %, n = 233) offrent une sorte de formation officielle ou non officielle à leurs employés depuis les deux dernières années.

De ces entreprises ayant offert de la formation à leurs employés (n = 233), 32 % (n = 75) n'ont pas offert de formation officielle alors que 68 % (n = 158) l'ont fait.

Figure E62 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Fabrication – Subdivision urbaine (N = 357)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 158), le personnel interne (66 %, n = 104) constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante.

En général, les séances de formation officielle représentent environ 4 % des budgets d'exploitation globaux de ces entreprises.

Tableau E112 : Sources de formation officielle et structurée* – Fabrication – Subdivision urbaine

	n	% (N = 158)
Personnel interne	104	65,8
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	53	33,5
CCNB ou NBCC	29	18,4
Établissement de formation privé	22	13,9
Autre établissement d'enseignement public	18	11,4
Conseiller privé	18	11,4
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	17	10,8
Conférences, salons commerciaux, colloques	2	1,3
Documentation en ligne	2	1,3
Cours offerts par le gouvernement	1	0,6
Autres	18	11,4
Ne sait pas	1	0,6

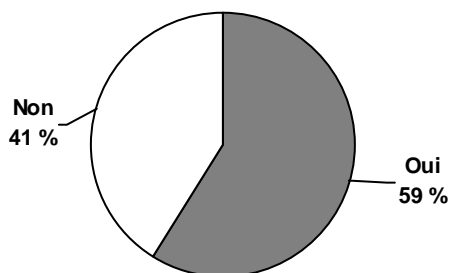
*Réponses multiples acceptées.

4.2.2 Subdivision rurale (N = 291)

Parmi les entreprises du secteur de la fabrication, plus de la moitié (59 %, n = 172) offrent une sorte de formation officielle ou non officielle à leurs employés depuis les deux dernières années.

De ces entreprises ayant offert de la formation à leurs employés (n = 172), 38 % (n = 65) n'ont pas offert de formation officielle alors que 62 % (n = 107) l'ont fait.

Figure E63 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Fabrication – Subdivision rurale (N = 291)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 107), le personnel interne (61%, n = 65) constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante.

En général, les séances de formation officielle représentent environ 3 % des budgets d'exploitation globaux de ces entreprises.

Tableau E113 : Sources de formation officielle et structurée* – Fabrication – Subdivision rurale

	n	% (N = 107)
Personnel interne	65	60,7
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	33	30,8
CCNB ou NBCC	21	19,6
Établissement de formation privé	16	15,0
Conseiller privé	10	9,3
Autre établissement d'enseignement public	9	8,4
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	8	7,5
Indemnisation des accidents du travail	3	2,8
Conférences, salons commerciaux, colloques	1	0,9
Autres	5	4,7
Ne sait pas	5	4,7

*Réponses multiples acceptées.

4.3 Régions économiques

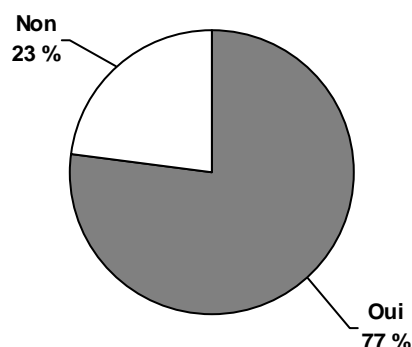
- 4.3.1 Région du Centre**
- 4.3.2 Région du Nord-Est**
- 4.3.3 Région du Nord-Ouest**
- 4.3.4 Région du Sud-Est**
- 4.3.5 Région du Sud-Ouest**

4.3.1 Région du Centre (N = 105)

Un peu plus de trois quarts des entreprises du secteur de la fabrication de la région du Centre (77 %, n = 81) offrent une sorte de formation officielle ou non officielle à leurs employés depuis les deux dernières années.

De ces entreprises ayant offert de la formation à leurs employés (n = 81), 35 % (n = 28) n'ont pas offert de formation officielle alors que 65 % (n = 53) l'ont fait.

Figure E64 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Fabrication – Région du Centre (N = 105)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 53), le personnel interne (61 %, n = 32) constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante.

En général, les séances de formation officielle représentent environ 4 % des budgets d'exploitation globaux de ces entreprises.

Tableau E114 : Sources de formation officielle et structurée* – Fabrication – Région du Centre

	n	%(N = 53)
Personnel interne	32	60,8
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	15	29,1
Établissement de formation privé	7	13,8
Conseiller privé	6	11,7
CCNB ou NBCC	6	10,6
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	4	8,5
Autre établissement d'enseignement public	2	4,2
Conférences, salons commerciaux, colloques	1	2,1
Cours offerts par le gouvernement	1	2,1
Indemnisation des accidents du travail	1	1,6
Autres	5	10,1
Ne sait pas	2	3,7

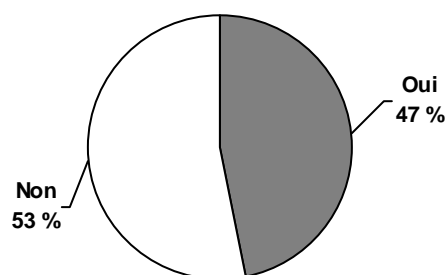
*Réponses multiples acceptées.

4.3.2 Région du Nord-Est (N = 107)

Les entreprises du secteur de la fabrication de la région du Nord-Est sont partagées de manière quasiment égale pour leur offre de formation officielle ou non officielle à leurs employés depuis les deux dernières années (47 % ont assuré la formation, n = 51; 53 % ne l'ont pas fait, n = 57).

De ces entreprises ayant offert de la formation à leurs employés (n = 51), 33 % (n = 17) n'ont pas offert de formation officielle alors que 67 % (n = 34) l'ont fait.

Figure E65 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Fabrication – Région du Nord-Est (N = 107)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 34), le personnel interne (64 %, n = 22) constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante.

En général, les séances de formation officielle représentent environ 6 % des budgets d'exploitation globaux de ces entreprises.

Tableau E115 : Sources de formation officielle et structurée* – Fabrication – Région du Nord-Est

	n	% (N = 34)
Personnel interne	22	64,1
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	14	41,7
CCNB ou NBCC	10	29,2
Autre établissement d'enseignement public	5	15,0
Établissement de formation privé	4	11,7
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	3	9,2
Conseiller privé	3	8,3
Autres	7	20,8

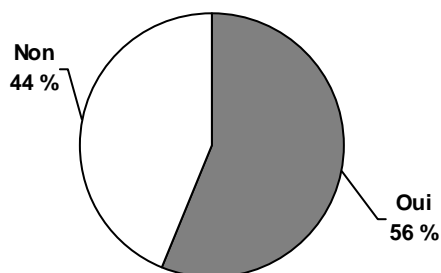
*Réponses multiples acceptées.

4.3.3 Région du Nord-Ouest (N = 85)

Parmi les entreprises du secteur de la fabrication de la région du Nord-Ouest, un peu plus de la moitié (56 %, n = 47) offrent une sorte de formation officielle ou non officielle à leurs employés depuis les deux dernières années.

De ces entreprises ayant offert de la formation à leurs employés (n = 47), 38 % (n = 18) n'ont pas offert de formation officielle alors que 62 % (n = 29) l'ont fait.

Figure E66 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Fabrication – Région du Nord-Ouest (N = 85)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 29), le personnel interne (n = 17) constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante.

En général, les séances de formation officielle représentent environ 3 % des budgets d'exploitation globaux de ces entreprises.

Tableau E116 : Sources de formation officielle et structurée* – Fabrication – Région du Nord-Ouest

	n	% (N = 29)
Personnel interne	17	57,2
CCNB ou NBCC	10	34,0
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	8	27,2
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	4	14,6
Établissement de formation privé	4	12,6
Conseiller privé	4	12,6
Autre établissement d'enseignement public	2	6,8
Conférences, salons commerciaux, colloques	1	2,9
Autres	3	10,6

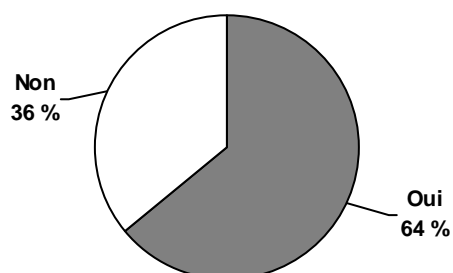
*Réponses multiples acceptées.

4.3.4 Région du Sud-Est (N = 241)

Parmi les entreprises du secteur de la fabrication de la région du Sud-Est, près des deux-tiers (64 %, n = 154) offrent une sorte de formation officielle ou non officielle à leurs employés depuis les deux dernières années.

De ces entreprises ayant offert de la formation à leurs employés (n = 154), 33 % (n = 51) n'ont pas offert de formation officielle alors que 67 % (n = 103) l'ont fait.

Figure E67 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Fabrication – Région du Sud-Est (N = 241)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 103), le personnel interne (68 %, n = 70) constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante.

En général, les séances de formation officielle représentent environ 3 % des budgets d'exploitation globaux de ces entreprises.

Tableau E117 : Sources de formation officielle et structurée* – Fabrication – Région du Sud-Est

	n	% (N = 103)
Personnel interne	70	67,8
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	35	33,9
Établissement de formation privé	16	15,8
CCNB ou NBCC	11	10,4
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	10	9,8
Autre établissement d'enseignement public	9	8,5
Conseiller privé	8	8,2
Documentation en ligne	2	2,2
Conférences, salons commerciaux, colloques	1	1,1
Indemnisation des accidents du travail	1	0,8
Autres	6	5,4
Ne sait pas	1	0,8

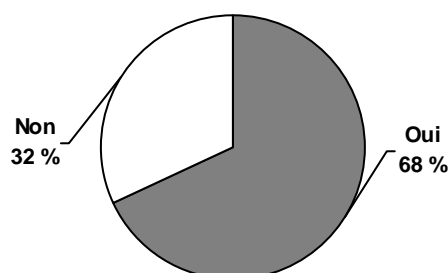
*Réponses multiples acceptées.

4.3.5 Région du Sud-Ouest (N = 111)

Parmi les entreprises du secteur de la fabrication de la région du Sud-Ouest, plus des deux-tiers (68 %, n = 75) offrent une sorte de formation officielle ou non officielle à leurs employés depuis les deux dernières années.

De ces entreprises ayant offert de la formation à leurs employés (n = 75), 35 % (n = 26) n'ont pas offert de formation officielle alors que 65 % (n = 49) l'ont fait.

Figure E68 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Fabrication – Région du Sud-Ouest (N = 111)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 49), le personnel interne (64 %, n = 32) constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante.

En général, les séances de formation officielle représentent environ 4 % des budgets d'exploitation globaux de ces entreprises.

Tableau E118 : Sources de formation officielle et structurée* – Fabrication – Région du Sud-Ouest

	n	% (N = 49)
Personnel interne	32	64,0
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	15	30,9
CCNB ou NBCC	14	29,1
Autre établissement d'enseignement public	10	20,0
Conseiller privé	8	15,4
Établissement de formation privé	7	14,3
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	4	8,0
Indemnisation des accidents du travail	1	1,7
Autres	3	6,8
Ne sait pas	3	5,2

*Réponses multiples acceptées.

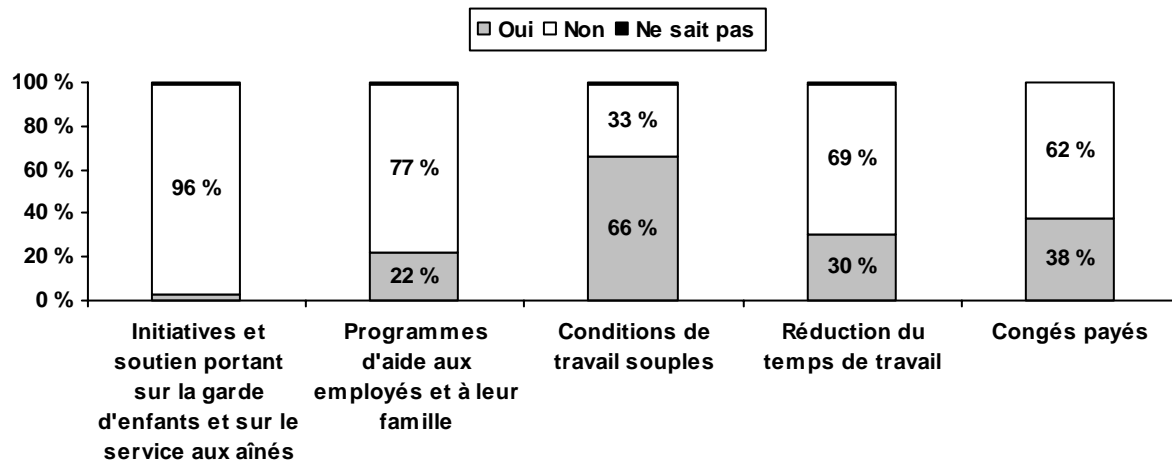
5.0 Politiques et procédures favorables à la famille

5.1 Aperçu provincial

5.1 Aperçu provincial (N = 649)

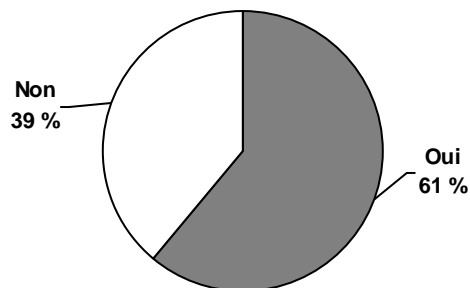
Parmi les entreprises du secteur de la fabrication, des conditions de travail souples (66 %, n = 431) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises.

Figure E69 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Fabrication – Aperçu provincial (N = 649)



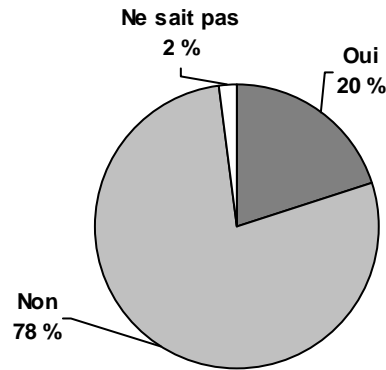
Près des deux tiers des entreprises de ce secteur (61 %, n = 394) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 394), les femmes représentent en moyenne 43 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure E70 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Fabrication – Aperçu provincial (N = 649)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, 20 % des entreprises rurales de ce secteur (n = 129) ont élaboré et mis en œuvre un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit et basé sur l'habileté, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail.

Figure E71 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Fabrication – Aperçu provincial (N = 649)



5.2 Subdivision urbaine ou rurale

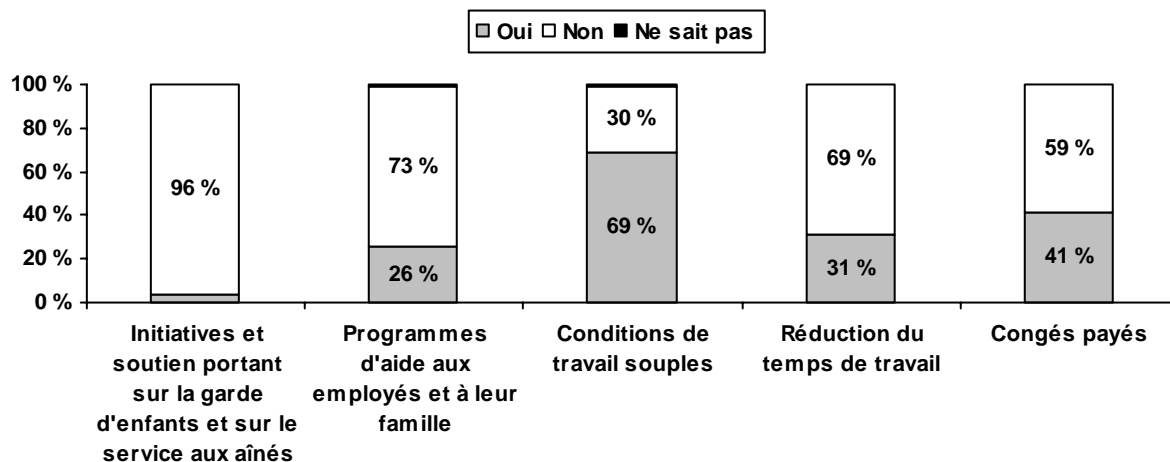
5.2.1 Subdivision urbaine

5.2.2 Subdivision rurale

5.2.1 Subdivision urbaine (N = 357)

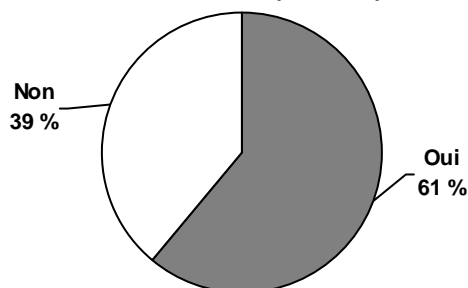
Parmi les entreprises urbaines du secteur de la fabrication, des conditions de travail souples (69 %, n = 245) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises.

Figure E72 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Fabrication – Subdivision urbaine (N = 357)



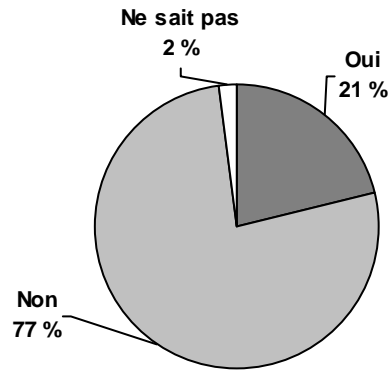
Près des deux tiers des entreprises urbaines de ce secteur (61 %, n = 219) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 219), les femmes représentent en moyenne 44 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure E73 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Fabrication – Subdivision urbaine (N = 357)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, 21 % des entreprises urbaines de ce secteur (n = 76) ont élaboré et mis en œuvre un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit et basé sur l'habileté, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail.

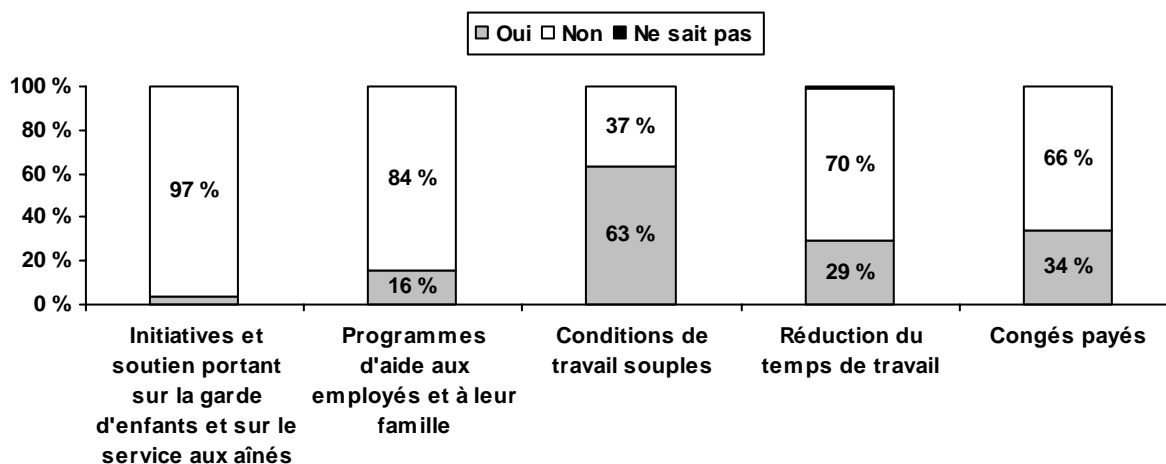
Figure E74 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Fabrication – Subdivision urbaine (N = 357)



5.2.2 Subdivision rurale (N = 291)

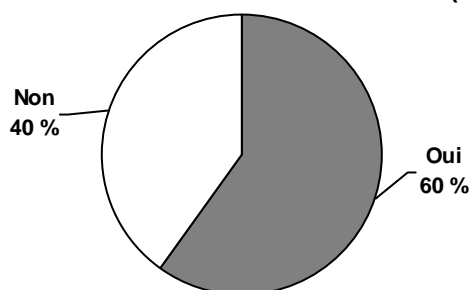
Parmi les entreprises rurales du secteur de la fabrication, des conditions de travail souples (63 %, n = 183) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises.

Figure E75 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Fabrication – Subdivision rurale (N = 291)



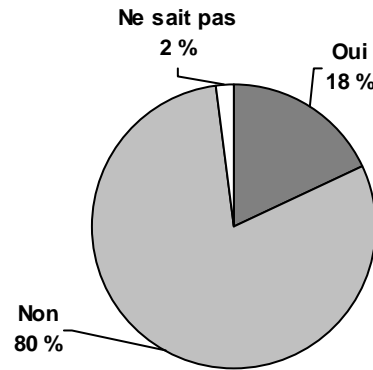
La majorité des entreprises rurales de ce secteur (60 %, n = 174) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 174), les femmes représentent en moyenne 42 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure E76 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Fabrication – Subdivision rurale (N = 291)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, 18 % des entreprises rurales de ce secteur (n = 51) ont élaboré et mis en œuvre un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit et basé sur l'habilité, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail.

Figure E77 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Fabrication – Subdivision rurale (N = 291)



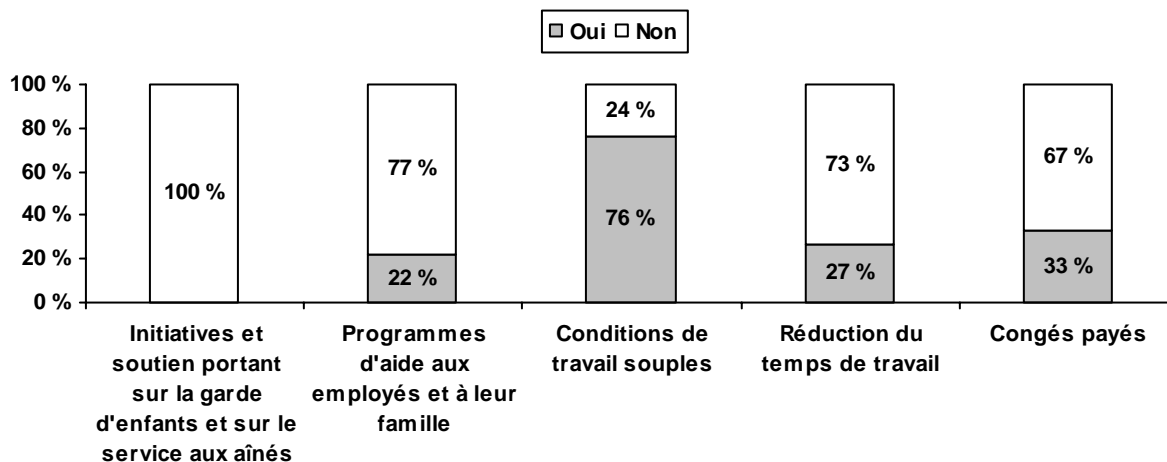
5.3 Régions économiques

- 5.3.1 Région du Centre**
- 5.3.2 Région du Nord-Est**
- 5.3.3 Région du Nord-Ouest**
- 5.3.4 Région du Sud-Est**
- 5.3.5 Région du Sud-Ouest**

5.3.1 Région du Centre (N = 105)

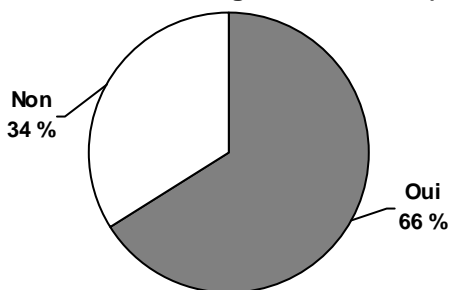
Parmi les entreprises du secteur de la fabrication dans la région du Centre, des conditions de travail souples (76 %, n = 81) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises.

Figure E78 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Fabrication – Région du Centre (N = 105)



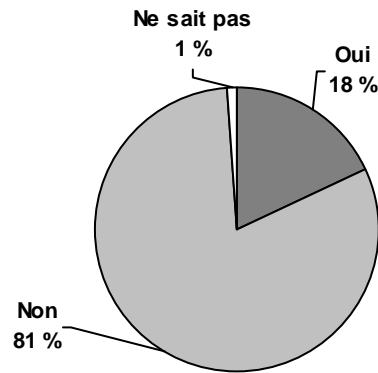
Deux tiers des entreprises de ce secteur (66 %, n = 69) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 69), les femmes représentent en moyenne 41 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure E79 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Fabrication – Région du Centre (N = 105)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, 18 % des entreprises de ce secteur dans la région du Centre (n = 19) ont élaboré et mis en œuvre un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit et basé sur l'habileté, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail.

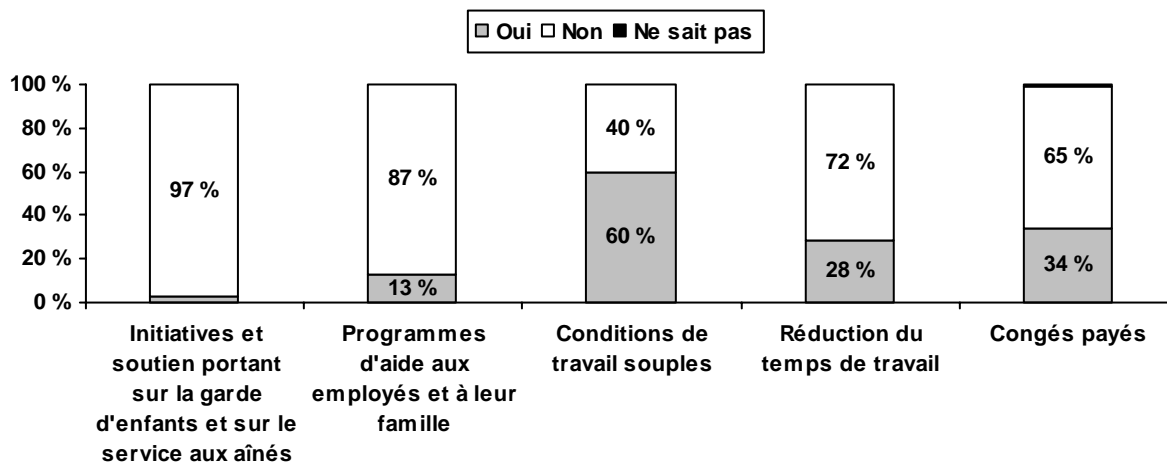
Figure E80 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Fabrication – Région du Centre (N = 105)



5.3.2 Région du Nord-Est (N = 107)

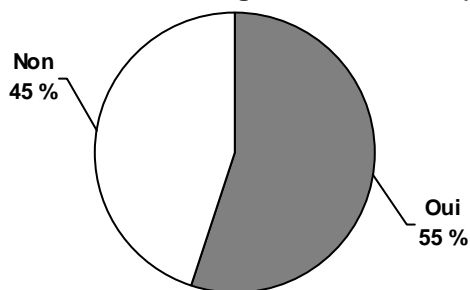
Parmi les entreprises du secteur de la fabrication dans la région du Nord-Est, des conditions de travail souples (60 %, n = 64) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises.

Figure E81 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Fabrication – Région du Nord-Est (N = 107)



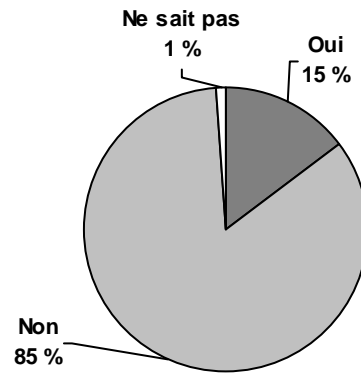
Un peu plus de la moitié des entreprises de ce secteur (55 %, n = 59) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 59), les femmes représentent en moyenne 47 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure E82 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Fabrication – Région du Nord-Est (N = 107)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, 15 % des entreprises de ce secteur dans la région du Nord-Est (n = 16) ont élaboré et mis en œuvre un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit et basé sur l'habileté, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail.

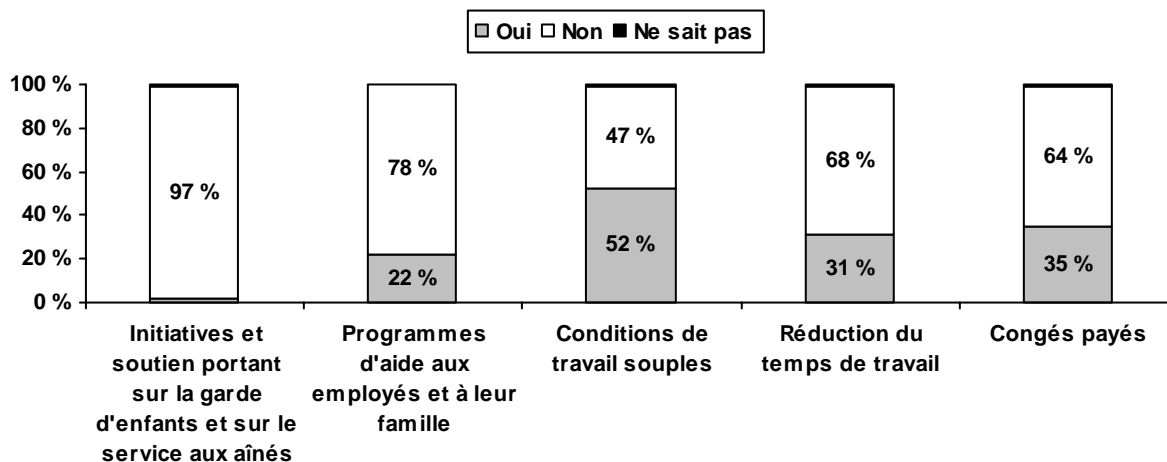
Figure E83 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Fabrication – Région du Nord-Est (N = 107)



5.3.3 Région du Nord-Ouest (N = 85)

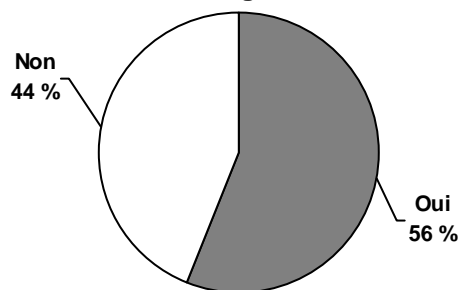
Parmi les entreprises du secteur de la fabrication dans la région du Nord-Ouest, des conditions de travail souples (52 %, n = 44) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises.

Figure E84 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Fabrication – Région du Nord-Ouest (N = 85)



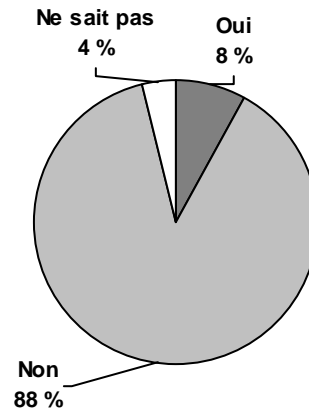
Un peu plus de la moitié des entreprises de ce secteur (56 %, n = 47) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 47), les femmes représentent en moyenne 49 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure E85 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Fabrication – Région du Nord-Ouest (N = 85)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, une minorité d'entreprises de ce secteur dans la région du Nord-Ouest (8 %, n = 7) ont élaboré et mis en œuvre un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit et basé sur l'habileté, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail.

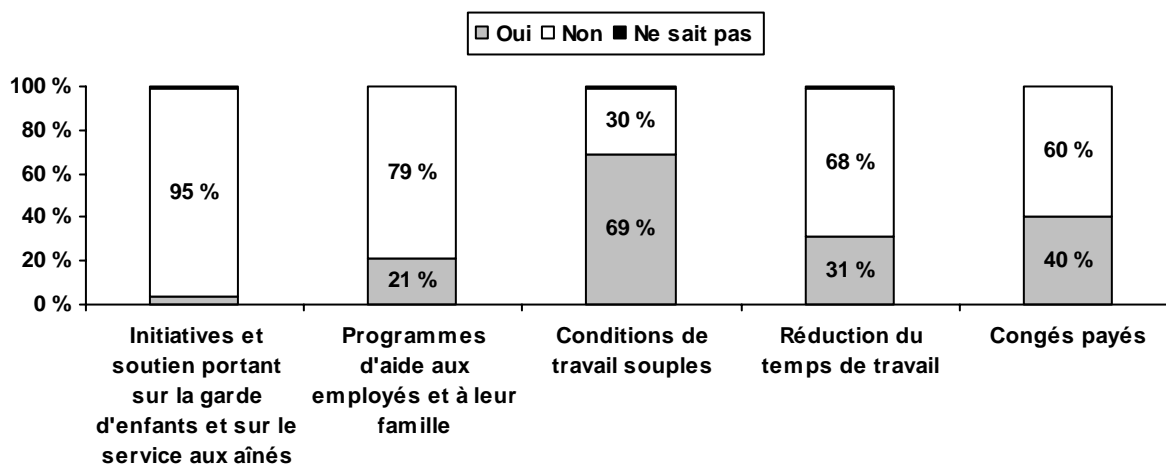
Figure E86 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Fabrication – Région du Nord-Ouest (N = 85)



5.3.4 Région du Sud-Est (N = 241)

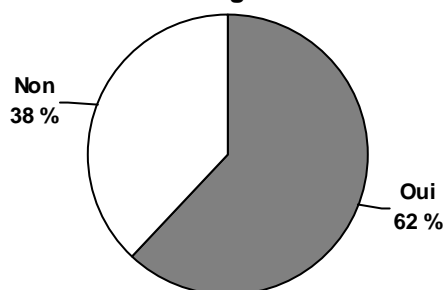
Parmi les entreprises du secteur de la fabrication dans la région du Sud-Est, des conditions de travail souples (69 %, n = 166) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises.

Figure E87 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Fabrication – Région du Sud-Est (N = 241)



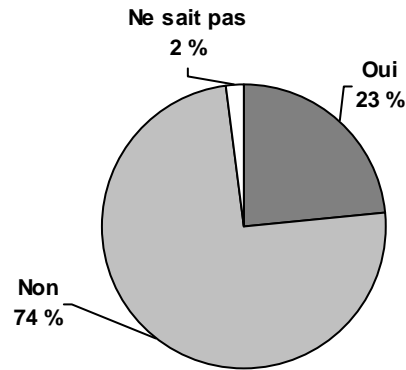
Près des deux tiers des entreprises de ce secteur (62 %, n = 151) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 151), les femmes représentent en moyenne 43 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure E88 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Fabrication – Région du Sud-Est (N = 241)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, 23 % des entreprises de ce secteur dans la région du Sud-Est (n = 56) ont élaboré et mis en œuvre un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit et basé sur l'habileté, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail.

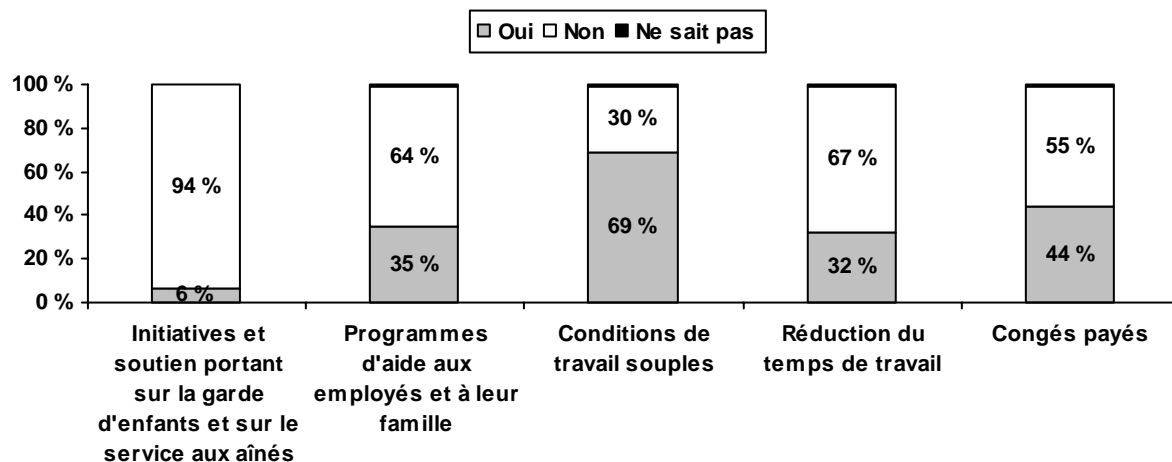
Figure E89 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Fabrication – Région du Sud-Est (N = 241)



5.3.5 Région du Sud-Ouest (N = 111)

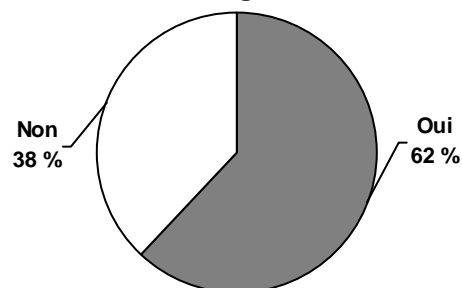
Parmi les entreprises du secteur de la fabrication dans la région du Sud-Ouest, des conditions de travail souples (69 %, n = 76) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises.

Figure E90 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Fabrication – Région du Sud-Ouest (N = 111)



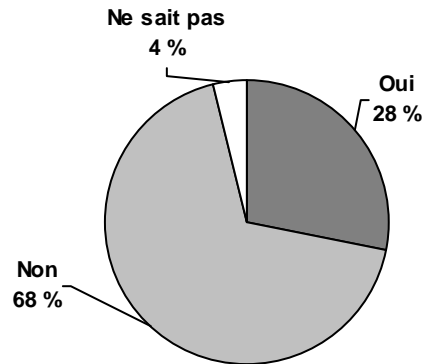
Près des deux tiers des entreprises de ce secteur (62 %, n = 69) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 69), les femmes représentent en moyenne 41 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure E91 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Fabrication – Région du Sud-Ouest (N = 111)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, un peu plus d'un quart des entreprises rurales de ce secteur dans la région du Sud-Ouest (28 %, n = 31) ont élaboré et mis en œuvre un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit et basé sur l'habilité, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail.

Figure E92 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Fabrication – Région du Sud-Ouest (N = 111)



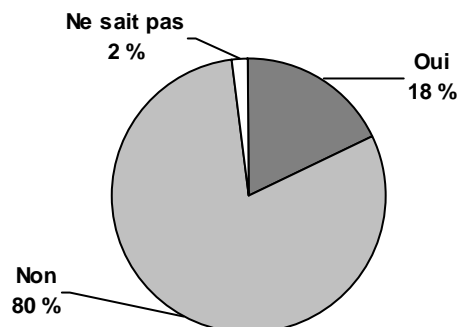
6.0 Littérature

6.1 Aperçu provincial

6.1 Aperçu provincial (N = 649)

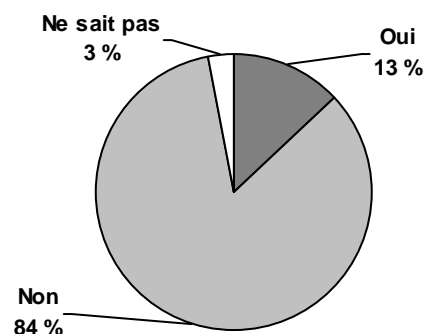
Dans l'ensemble, 18 % des entreprises du secteur de la fabrication (n = 116) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 116), on estime qu'en moyenne 12 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E93 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à lire, à comprendre ou à appliquer ce qu'ils ont lu dans le cadre de leur emploi – Fabrication – Aperçu provincial (N = 649)



En outre, une minorité d'entreprises (13 %, n = 86) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de son emploi, notamment à mesurer, à calculer, à observer ou à consigner des résultats. Parmi ces entreprises (n = 86), on estime qu'en moyenne 12 % des employés se heurtent à ce problème.

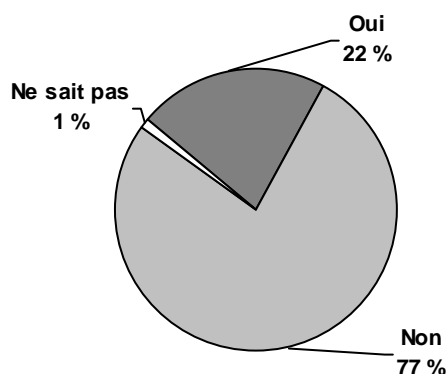
Figure E94 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Fabrication – Aperçu provincial (N = 649)



On a demandé aux entreprises ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 137) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide.

Un peu plus des trois quarts de ces entreprises (77 %, n = 106) n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

Figure E95 : Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numératie – Fabrication – Aperçu provincial (N = 137)



On a demandé aux entreprises qui proposent ces programmes ou initiatives (n = 29) de les décrire. Des possibilités de formation interne (n = 16) et le remboursement de cours généraux ou d'appoint (n = 7) représentent les initiatives ou les programmes les plus souvent offerts³¹.

³¹ Réponses multiples acceptées.

6.2 *Subdivision urbaine ou rurale*

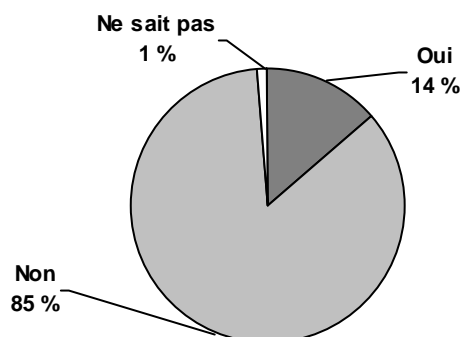
6.2.1 *Subdivision urbaine*

6.2.2 *Subdivision rurale*

6.2.1 Subdivision urbaine (N = 357)

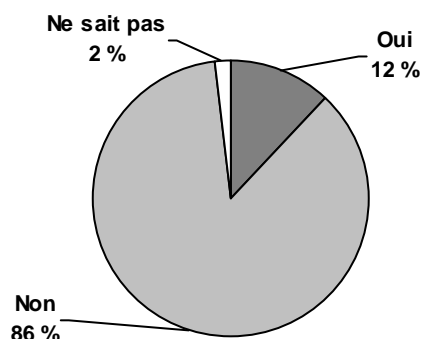
Dans l'ensemble, une minorité des entreprises urbaines du secteur de la fabrication (14 %, n = 49) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 49), on estime qu'en moyenne 13 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E96 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à lire, à comprendre ou à appliquer ce qu'ils ont lu dans le cadre de leur emploi – Fabrication – Subdivision urbaine (N = 357)



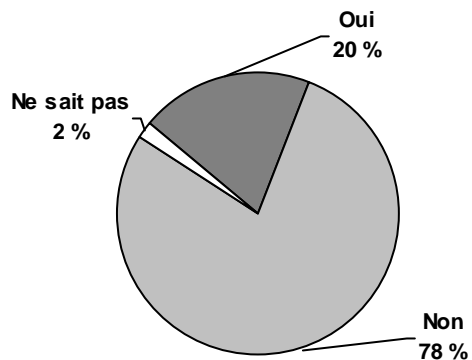
En outre, une minorité des entreprises urbaines (12 %, n = 44) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de son emploi, notamment à mesurer, à calculer, à observer ou à consigner des résultats. Parmi ces entreprises (n = 44), on estime qu'en moyenne 12 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E97 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Fabrication – Subdivision urbaine (N = 357)



On a demandé aux entreprises ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 63) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide. Un peu plus des trois quarts de ces entreprises (78 %, n = 49) n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

Figure E98 : Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numératie – Fabrication – Subdivision urbaine (N = 63)



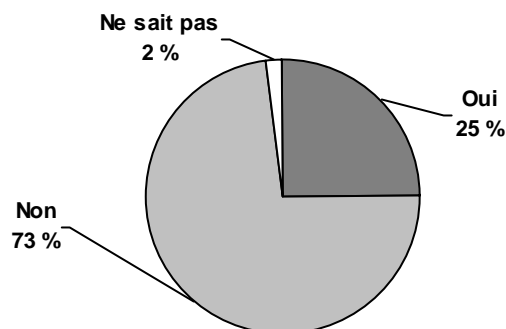
Les entreprises qui ont en place des initiatives ou des programmes d'aide (n = 13) offrent surtout des possibilités de formation interne (n = 9)³².

³² Réponses multiples acceptées.

6.2.2 Subdivision rurale (N = 291)

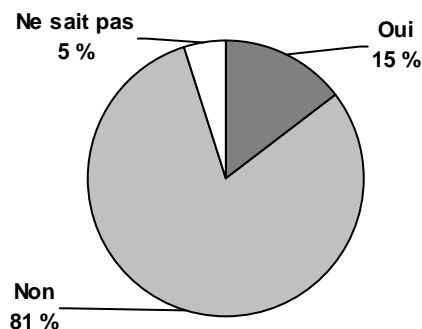
Dans l'ensemble, un quart des entreprises rurales du secteur de la fabrication (25 %, n = 72) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 72), on estime qu'en moyenne 12 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E99 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à lire, à comprendre ou à appliquer ce qu'ils ont lu dans le cadre de leur emploi – Fabrication – Subdivision rurale (N = 291)



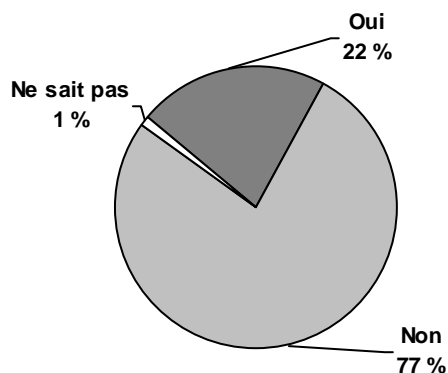
En outre, 15 % des entreprises rurales (n = 43) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de son emploi, notamment à mesurer, à calculer, à observer ou à consigner des résultats. Parmi ces entreprises (n = 43), on estime qu'en moyenne 13 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E100 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Fabrication – Subdivision rurale (N = 291)



On a demandé aux entreprises rurales de ce secteur ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 78) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide. Un peu plus des trois quarts de ces entreprises (77 %, n = 60) n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

Figure E101 : Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numératie – Fabrication – Subdivision rurale (N = 78)



On a demandé aux entreprises qui proposent ces programmes ou initiatives (n = 17) de les décrire. Des possibilités de formation interne (n = 7) et le remboursement de cours généraux ou d'appoint (n = 5) représentent les initiatives ou les programmes les plus souvent offerts³³.

³³ Réponses multiples acceptées.

6.3 Régions économiques

- 6.3.1 Région du Centre**
- 6.3.2 Région du Nord-Est**
- 6.3.3 Région du Nord-Ouest**
- 6.3.4 Région du Sud-Est**
- 6.3.5 Région du Sud-Ouest**

6.3.1 Région du Centre (N = 105)

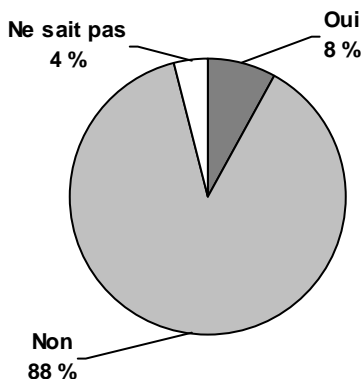
Dans l'ensemble, une minorité des entreprises du secteur de la fabrication de la région du Centre (12 %, n = 13) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 13), on estime qu'en moyenne 10 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E102 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à lire, à comprendre ou à appliquer ce qu'ils ont lu dans le cadre de leur emploi – Fabrication – Région du Centre (N = 105)



En outre, une minorité des entreprises de la région du Centre (8 %, n = 8) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de son emploi, notamment à mesurer, à calculer, à observer ou à consigner des résultats. Parmi ces entreprises (n = 8), on estime qu'en moyenne 12 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E103 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Fabrication – Région du Centre (N = 105)



On a demandé aux entreprises ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numérotique (n = 15) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide. Onze de ces 15 entreprises n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

Les quatre entreprises qui ont en place des initiatives ou des programmes d'aide offrent des possibilités de formation interne (n = 3) ou d'autres initiatives (n = 1)³⁴.

³⁴ Réponses multiples acceptées.

6.3.2 Région du Nord-Est (N = 107)

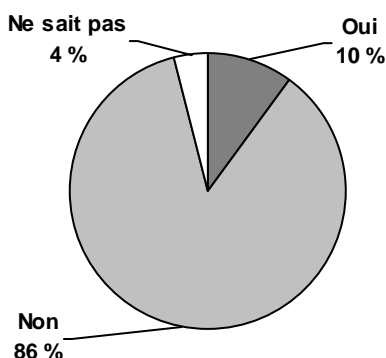
Dans l'ensemble, 14 % des entreprises du secteur de la fabrication de la région du Nord-Est (n = 15) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 15), on estime qu'en moyenne 9 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E104 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à lire, à comprendre ou à appliquer ce qu'ils ont lu dans le cadre de leur emploi – Fabrication – Région du Nord-Est (N = 107)



En outre, une minorité des entreprises de la région du Nord-Est (10 %, n = 11) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de son emploi, notamment à mesurer, à calculer, à observer ou à consigner des résultats. Parmi ces entreprises (n = 11), on estime qu'en moyenne 11 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E105 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Fabrication – Région du Nord-Est (N = 107)



On a demandé aux entreprises ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numérotique (n = 19) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide. La grande majorité de ces entreprises (n = 14) n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

On a demandé aux entreprises qui proposent ces programmes ou initiatives (n = 5) de les décrire. Quatre de ces entreprises proposent des possibilités de formation interne, tandis que les autres entreprises ont payé pour des cours généraux ou d'appoint³⁵.

³⁵ Réponses multiples acceptées.

6.3.3 Région du Nord-Ouest (N = 85)

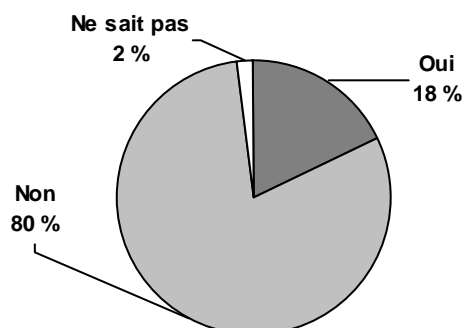
Dans l'ensemble, 27 % des entreprises du secteur de la fabrication de la région du Nord-Ouest (n = 23) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 23), on estime qu'en moyenne 14 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E106 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à lire, à comprendre ou à appliquer ce qu'ils ont lu dans le cadre de leur emploi – Fabrication – Région du Nord-Ouest (N = 85)



En outre, 18 % des entreprises de la région du Nord-Ouest (n = 15) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de son emploi, notamment à mesurer, à calculer, à observer ou à consigner des résultats. Parmi ces entreprises (n = 15), on estime qu'en moyenne 15 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E107 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Fabrication – Région du Nord-Ouest (N = 85)



On a demandé aux entreprises de ce secteur ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 25) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide. Vingt de ces 25 entreprises n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

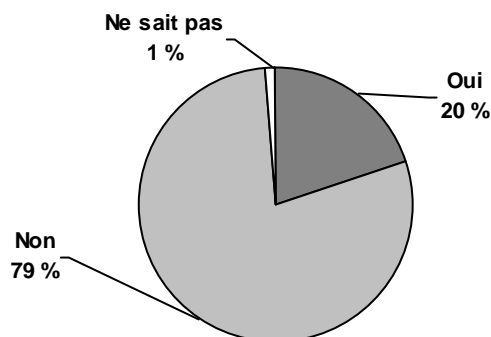
Les quatre entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide offrent des possibilités de formation interne tandis qu'une entreprise était incertaine des programmes ou des initiatives offertes³⁶.

³⁶ Réponses multiples acceptées.

6.3.4 Région du Sud-Est (N = 241)

Dans l'ensemble, 20 % des entreprises du secteur de la fabrication de la région du Sud-Est (n = 48) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 48), on estime qu'en moyenne 14 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E108 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à lire, à comprendre ou à appliquer ce qu'ils ont lu dans le cadre de leur emploi – Fabrication – Région du Sud-Est (N = 241)



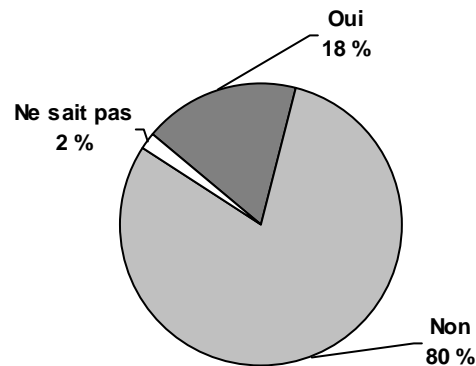
En outre, 14 % des entreprises de la région du Sud-Est (n = 34) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de son emploi, notamment à mesurer, à calculer, à observer ou à consigner des résultats. Parmi ces entreprises (n = 34), on estime qu'en moyenne 12 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E109 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Fabrication – Région du Sud-Est (N = 241)



On a demandé aux entreprises ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 58) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide. La grande majorité de ces entreprises (80 %, n = 46) n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

Figure E110 : Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numératie – Fabrication – Région du Sud-Est (N = 58)



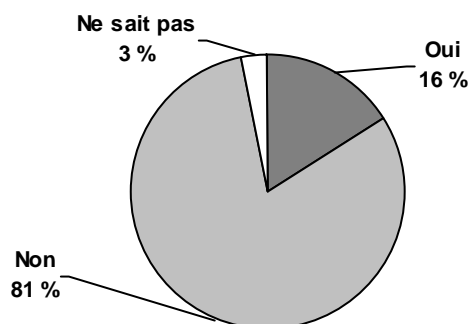
Les 11 entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide offrent pour la plupart des possibilités de formation interne (n = 3) ou le remboursement de cours généraux ou d'appoint (n = 5)³⁷.

³⁷ Réponses multiples acceptées.

6.3.5 Région du Sud-Ouest (N = 111)

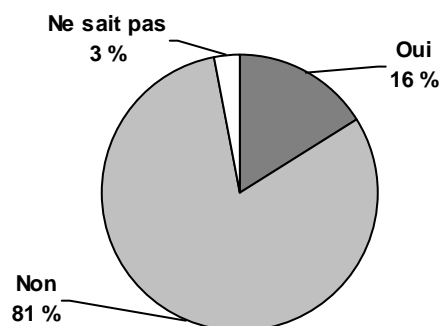
Dans l'ensemble, 16 % des entreprises du secteur de la fabrication de la région du Sud-Ouest (n = 18) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 18), on estime qu'en moyenne 12 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E111 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à lire, à comprendre ou à appliquer ce qu'ils ont lu dans le cadre de leur emploi – Fabrication – Région du Sud-Ouest (N = 111)



En outre, 16 % des entreprises de la région du Sud-Ouest (n = 18) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de son emploi, notamment à mesurer, à calculer, à observer ou à consigner des résultats. Parmi ces entreprises (n = 18), on estime qu'en moyenne 13 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E112 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Fabrication – Région du Sud-Ouest (N = 111)



On a demandé aux entreprises de ce secteur ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 21) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide. Quatorze de ces 21 entreprises ont mis en place un programme ou une initiative d'aide.

Les sept entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide offrent pour la plupart des possibilités de formation interne (n = 2), le remboursement de cours généraux ou d'appoint (n = 1) ou d'autres initiatives (n = 4)³⁸.

³⁸ Réponses multiples acceptées.