

Sondage auprès des employeurs de 2008

Rapport sommaire

Préparé pour :

Groupe d'action en développement de
carrière du Nouveau-Brunswick
2701, route 102
Lincoln (Nouveau-Brunswick) E3B 7E4

Ministère de l'Éducation postsecondaire,
de la Formation et du Travail
C.P. 6000
470, rue York, bureau LG-40
Fredericton (Nouveau-Brunswick) E3B 5H1

ISBN 978-1-55471-169-7

Préparé par :



MARKETQUEST
RESEARCH GROUP INC.

Avant-propos

Le rapport sommaire présente les résultats du Sondage auprès des employeurs de 2008 mené par MarketQuest Research Group au nom du Groupe d'action en développement de carrière du Nouveau-Brunswick (GADCNB) en partenariat avec le Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail.

Dans le cadre du sondage, des interviews ont été menées auprès de 6 213 employeurs du Nouveau-Brunswick. La recherche visait à :

- établir un profil du milieu des affaires du Nouveau-Brunswick selon la région économique et la classification par industrie; selon la subdivision urbaine ou rurale et la classification par industrie; et, à l'échelle provinciale, selon la classification par industrie et la taille de l'entreprise (petite, moyenne ou grande);
- fournir une analyse de plusieurs questions, besoins et tendances qui ont trait aux entreprises du Nouveau-Brunswick selon la région économique et la classification par industrie; selon la subdivision urbaine ou rurale et la classification par industrie; et, à l'échelle provinciale, selon la classification par industrie et la taille de l'entreprise (petite, moyenne ou grande).

Il est prévu que la recherche mènera à d'autres analyses et interprétations.

Nous tenons à remercier les employeurs qui ont participé au sondage. Leur contribution a été inestimable. Nous aimerions également remercier le Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail d'avoir financé le sondage ainsi que Service Canada, Réseau Entreprise et le Bureau du Conseil exécutif (Direction des questions féminines) d'avoir siégé au comité directeur.

Comme toujours, vos commentaires et vos suggestions sont les bienvenus. Veuillez envoyer toute communication portant sur le sondage de 2008 à l'adresse suivante :

Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail
Direction de l'Analyse du marché du travail
506-457-4859
lmab@gnb.ca

Résumé

CONTEXTE DE L'ÉTUDE

Le présent rapport sommaire présente les résultats du *Sondage auprès des employeurs de 2008* mené par MarketQuest Research au nom du Groupe d'action en développement de carrière du Nouveau-Brunswick (GADCNB) en partenariat avec le Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (MEPFT). La recherche est effectuée pour dresser un tableau détaillé du marché du travail au Nouveau-Brunswick. Plus précisément, la recherche vise à :

- établir un profil du milieu des affaires du Nouveau-Brunswick selon la région économique et la classification par industrie; selon la subdivision urbaine ou rurale et la classification par industrie; et, à l'échelle provinciale, selon la classification par industrie et la taille de l'entreprise (petite, moyenne ou grande);
- fournir une analyse de plusieurs questions, besoins et tendances qui ont trait aux entreprises du Nouveau-Brunswick selon la région économique et la classification par industrie; selon la subdivision urbaine ou rurale et la classification par industrie; et, à l'échelle provinciale, selon la classification par industrie et la taille de l'entreprise (petite, moyenne ou grande).

Il est prévu que le rapport sommaire, qui consiste en une présentation des renseignements recueillis, mènera à d'autres analyses et interprétations.

La collecte et l'analyse des données recueillies dans l'ensemble du Nouveau-Brunswick auprès des entreprises permettent au GADCNB et au MEPFT de dresser un tableau plus précis des employeurs ainsi que des questions, des tendances et des besoins actuels et futurs.

MÉTHODOLOGIE

La base d'échantillonnage de l'étude consistait en une base de données de 19 020 entreprises du Nouveau-Brunswick. De manière à assurer la fiabilité statistique des données (niveau de confiance de 95 % et marge d'erreur de ± 5 %, ou moins), l'échantillonnage du sondage de 2008 a été effectué en conformité avec les quatre scénarios suivants :

- *Scénario 1* : Un échantillon représentatif d'employeurs selon la région économique et la classification par industrie.
- *Scénario 2* : Un échantillon représentatif d'employeurs selon la subdivision urbaine ou rurale et la classification par industrie.
- *Scénario 3* : Un échantillon représentatif d'employeurs de la province selon des classifications précises par industrie.
- *Scénario 4* : Un échantillon représentatif d'employeurs de la province selon la taille de l'entreprise (petite, moyenne ou grande).

Au total, des interviews ont été menées auprès de 6 213 entreprises du Nouveau-Brunswick, ce qui donne une marge d'erreur globale de $\pm 1,02$ % au niveau de confiance de 95 %. Pour s'assurer que l'échantillon constituait une représentation proportionnelle du milieu des affaires du Nouveau-Brunswick, les données ont été pondérées selon la subdivision urbaine ou rurale et la classification par industrie.

Le questionnaire du sondage a été conçu par MarketQuest Research, en consultation étroite avec le MEPFT, et chaque sondage a duré une quinzaine de minutes. La collecte des données a été effectuée du 20 novembre 2007 au 26 mai 2008.

SOMMAIRE DES PRINCIPAUX RÉSULTATS

Employés actuels

Aperçu provincial (N = 6 213)

Les entreprises du Nouveau-Brunswick œuvrent surtout dans l'industrie du commerce de détail (22 %, n = 1 365). Les professions les plus fréquentes qui y sont liées sont celles de directeurs – commerce de détail (17 %, n = 1 062) et de vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail (16 %, n = 965).

La plupart des entreprises du Nouveau-Brunswick (86 %, n = 5 340) sont petites et comptent en moyenne 13 employés rémunérés. Au total, les entreprises sondées emploient 107 102 personnes. La grande majorité des employés des entreprises sondées sont permanents (83 %), et un pourcentage similaire d'entre eux (81 %) sont employés à temps plein¹.

Près de la moitié des 107 102 employés des entreprises sondées (47 %) possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint et 20 % ont obtenu un diplôme universitaire. Plus de la moitié des entreprises (59 %, n = 3 680) estiment que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans.

Subdivision urbaine ou rurale

Subdivision urbaine (N = 3 386)

Les entreprises urbaines du Nouveau-Brunswick œuvrent surtout dans l'industrie du commerce de détail (22 %, n = 750). Les professions les plus fréquentes qui y sont liées sont celles de directeurs – commerce de détail (18 %, n = 593) et de vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail (17 %, n = 583).

La plupart des entreprises urbaines (85 %, n = 2 866) sont petites et comptent en moyenne 15 employés rémunérés. Au total, les entreprises sondées emploient 67 249 personnes. La grande majorité des employés des entreprises sondées sont permanents (86 %), et 80 % d'entre eux sont employés à temps plein².

Près de la moitié des 67 249 employés des entreprises urbaines sondées (45 %) possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint, suivis de loin par ceux qui ont obtenu un diplôme universitaire (22 %). La majorité des entreprises urbaines (60 %, n = 2 036) estiment que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans.

Subdivision rurale (N = 2 826)

Les entreprises rurales du Nouveau-Brunswick œuvrent surtout dans l'industrie du commerce de détail (22 %, n = 619). Les professions les plus fréquentes qui y sont liées sont celles de directeurs – commerce de détail (16 %, n = 462) et de vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail (13 %, n = 365).

La plupart des entreprises rurales (88 %, n = 2 496) sont petites et comptent en moyenne 11 employés rémunérés. Au total, les entreprises sondées emploient 35 467 personnes. Un peu plus des trois quarts des employés des entreprises sondées sont permanents (78 %), et 81 % d'entre eux sont employés à temps plein³.

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.

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

La moitié des 35 467 employés des entreprises rurales sondées (50 %) possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint. Plus de la moitié des entreprises rurales (58 %, n = 1 643) estiment que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans.

Taille de l'entreprise

Petites entreprises (N = 5 340)

Les petites entreprises du Nouveau-Brunswick œuvrent surtout dans l'industrie du commerce de détail (23 %, n = 1 221). Les professions les plus fréquentes qui y sont liées sont celles de directeurs – commerce de détail (17%, n = 921) et de vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail (16 %, n = 849).

En moyenne, les petites entreprises emploient 8 personnes. De plus, les petites entreprises qui ont été sondées emploient au total 51 905 personnes. La plupart des employés des entreprises sondées sont permanents (84 %), et 80 % d'entre eux sont employés à temps plein⁴.

Près de la moitié des 51 905 employés des entreprises sondées (49 %) possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint. Plus de la moitié des petites entreprises (58 %, n = 3 080) estiment que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans.

Moyennes entreprises (N = 735)

Les moyennes entreprises du Nouveau-Brunswick œuvrent surtout dans l'industrie du commerce de détail (18 %, n = 129). La profession la plus fréquente est celle de commis de bureau généraux (23 %, n = 170).

En moyenne, les moyennes entreprises sondées emploient 36 personnes. De plus, les moyennes entreprises qui ont été sondées emploient au total 26 642 personnes. La plupart des employés des entreprises sondées sont permanents (86 %), et 78 % d'entre eux sont employés à temps plein⁵.

Près de la moitié des 26 642 employés des entreprises sondées (48 %) possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint. La majorité des moyennes entreprises (70 %, n = 512) estiment que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans.

Grandes entreprises (N = 138)

Les grandes entreprises du Nouveau-Brunswick œuvrent surtout dans l'industrie de la fabrication (25 %, n = 35). La profession la plus courante est celle de commis de bureau généraux (35 %, n = 48).

En moyenne, les grandes entreprises sondées emploient 96 personnes, ce qui représente au total 28 555 employés. La plupart de ces employés (80 %) occupent des postes permanents. De ce pourcentage, 85 % sont employés à temps plein⁶.

La plupart des employés de ces entreprises possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint(42 %), suivis de ceux qui ont obtenu un diplôme universitaire (29 %). Près des deux tiers des grandes entreprises (64 %, n = 88) estiment que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans.

Régions économiques

Région du Centre (N = 1 333)

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.

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

Les entreprises de la région du Centre du Nouveau-Brunswick œuvrent surtout dans l'industrie du commerce de détail (22 %, n = 296). Les professions les plus fréquentes qui y sont liées sont celles de commis de bureau généraux (16 %, n = 211), de directeurs – commerce de détail (15 %, n = 205) et de vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail (15 %, n = 201).

La plupart des entreprises de la région du Centre (86 %) sont petites et comptent en moyenne 13 employés rémunérés. Au total, les entreprises sondées emploient 23 405 personnes. La plupart des employés des entreprises sondées sont permanents (86 %), et 81 % d'entre eux sont employés à temps plein⁷.

La plupart des employés des entreprises sondées de la région du Centre possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint (40 %), suivis de ceux qui ont obtenu un diplôme universitaire (28 %). Plus de la moitié des entreprises de cette région (57 %, n = 756) estiment que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans.

Région du Nord-Est (N = 1 278)

Les entreprises de la région du Nord-Est œuvrent surtout dans l'industrie du commerce de détail (25 %, n = 314). La profession la plus fréquente est celle de directeurs – commerce de détail (20 %, n = 253).

La plupart des entreprises de la région du Nord-Est (87 %, n = 1 113) sont petites et comptent en moyenne 12 employés rémunérés. De plus, les entreprises sondées emploient au total 17 818 personnes. Trois quarts des employés des entreprises sondées sont permanents (75 %), et un pourcentage similaire d'entre eux (78 %) sont employés à temps plein⁸.

Un peu plus de la moitié des employés des entreprises sondées de la région du Nord-Est possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint (52 %). La majorité des entreprises de cette région (60 %, n = 768) estiment que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans.

Région du Nord-Ouest (N = 854)

Les entreprises de la région du Nord-Ouest œuvrent surtout dans l'industrie du commerce de détail (27 %, n = 226). Les professions les plus fréquentes qui y sont liées sont celles de directeurs – commerce de détail (19 %, n = 164) et de vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail (16 %, n = 134).

La plupart des entreprises de la région du Nord-Ouest (85 %, n = 724) sont petites et comptent en moyenne 11 employés rémunérés. De plus, les entreprises sondées emploient au total 12 078 personnes. La plupart des employés des entreprises sondées sont permanents (85 %), et 79 % d'entre eux sont employés à temps plein⁹.

La plupart des employés des entreprises sondées de la région du Nord-Ouest possèdent un diplôme d'études secondaires (47 %) ou un diplôme universitaire (21 %) comme plus haut niveau d'instruction atteint. La majorité des entreprises de cette région (60 %, n = 509) estiment que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans.

Région du Sud-Est (N = 1 474)

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

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.

Les entreprises de la région du Sud-Est œuvrent surtout dans l'industrie du commerce de détail (19 %, n = 272). Les professions les plus fréquentes qui y sont liées sont celles de directeurs – commerce de détail (17 %, n = 244) et de vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail (16 %, n = 242).

La plupart des entreprises de la région du Sud-Est (86 %, n = 1 268) sont petites et comptent en moyenne 15 employés rémunérés. De plus, les entreprises sondées emploient au total 30 339 personnes. La plupart des employés des entreprises sondées sont permanents (84 %), et un pourcentage similaire d'entre eux (83 %) sont employés à temps plein¹⁰.

La plupart des employés des entreprises sondées de la région du Sud-Est possèdent un diplôme d'études secondaires (48 %) comme plus haut niveau d'instruction atteint. La majorité des entreprises de cette région (60 %, n = 888) estiment que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans.

Région du Sud-Ouest (N = 1 273)

Les entreprises de la région du Sud-Ouest œuvrent surtout dans l'industrie du commerce de détail (20 %, n = 256). Les professions les plus fréquentes qui y sont liées sont celles de vendeurs et commis-vendeurs en commerce de détail (17 %, n = 212) et de directeurs en commerce de détail (15 %, n = 196).

La plupart des entreprises de la région du Sud-Ouest (86 %, n = 1 094) sont petites et comptent en moyenne 13 employés rémunérés. De plus, les entreprises sondées emploient au total 23 462 personnes. La plupart des employés des entreprises sondées sont permanents (86 %), et 80 % d'entre eux sont employés à temps plein¹¹.

La plupart des employés des entreprises sondées de la région du Sud-Ouest possèdent un diplôme d'études secondaires (47 %) ou un diplôme universitaire (20 %) comme plus haut niveau d'instruction atteint. La majorité des entreprises de cette région (60 %, n = 758) estiment que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans.

Pratiques d'embauche et de recrutement

Aperçu provincial (N = 6 213)

La majorité des entreprises du Nouveau-Brunswick (61 %, n = 3 758) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois, ce qui représente une moyenne de 5 nouveaux employés. Les entreprises sondées ont embauché au total 25 755 nouveaux employés dont la plupart à titre de vendeur et commis-vendeur en commerce de détail (14 %, n = 516). Un peu plus des deux tiers de ce nombre (69 %) ont fait des études secondaires ou moins. En général, la majorité des entreprises qualifient l'employabilité des nouveaux employés de bonne ou d'excellente. Bon nombre de ces entreprises (68 %, n = 2 572) sont entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Au cours des 12 derniers mois, 54 % des entreprises (n = 3 359) comptaient au moins un poste vacant, ce qui fait une moyenne de cinq postes à pourvoir par entreprise. Les entreprises sondées avaient au total 20 110 postes vacants dont un peu plus des deux tiers (69 %) étaient permanents. Environ un tiers des entreprises (34 %, n = 2 082) disent éprouver des difficultés à pourvoir aux postes vacants, la raison principale invoquée étant le niveau d'instruction et de formation insuffisant des employés potentiels (28 %, n = 586). Les postes de vendeurs et commis-vendeurs en commerce de détail sont les plus difficiles à pourvoir (10 %, n = 202).

Une minorité des entreprises (10 %, n = 621) comptaient au moins un départ à la retraite au cours des 12 derniers mois, ce qui représente une moyenne de deux départs par entreprise. Au total, 1 354 employés des entreprises sondées ont pris leur retraite. La majorité des départs à la retraite ont eu lieu parmi les employés qui occupaient un poste de vendeur et commis-vendeur du commerce de

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

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

détail (8 %, n = 46). Quarante-deux pour cent des entreprises (n = 2 623) prévoient que des employés prendront leur retraite au cours des cinq prochaines années, ce qui fait une moyenne de trois employés par entreprise. Au total, ces entreprises s'attendent à ce que 8 912 employés prennent leur retraite. Ce sont les directeurs en commerce de détail qui risquent le plus de prendre leur retraite (12 %, n = 316).

Subdivision urbaine ou rurale

Subdivision urbaine (N = 3 386)

Près des deux tiers des entreprises urbaines (64 %, n = 2 178) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois, ce qui représente une moyenne de six nouveaux employés. Les entreprises sondées ont embauché au total 16 570 nouveaux employés dont la plupart à titre de vendeur et commis-vendeur en commerce de détail (15 %, n = 332). Un peu plus des deux tiers de ce nombre (68 %) ont fait des études secondaires ou moins. En général, la majorité des entreprises qualifient l'employabilité des nouveaux employés de bonne ou d'excellente. Bon nombre de ces entreprises (66 %, n = 1 433) sont entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Au cours des 12 derniers mois, 58 % des entreprises urbaines (n = 1 973) comptaient au moins un poste vacant, ce qui fait une moyenne de cinq postes à pourvoir. Les entreprises sondées avaient au total 12 853 postes vacants dont près des trois quarts (74 %) étaient permanents. Un peu plus d'un tiers des entreprises urbaines (37 %, n = 1 236) disent éprouver des difficultés à pourvoir aux postes vacants, la raison principale invoquée étant le niveau d'instruction et de formation insuffisant des employés potentiels (30 %, n = 369). Les postes de vendeurs et commis-vendeurs en commerce de détail sont les plus difficiles à pourvoir (11 %, n = 142).

Une minorité des entreprises urbaines (10 %, n = 345) comptaient au moins un départ à la retraite au cours des 12 derniers mois, ce qui représente une moyenne de deux départs par entreprise. Au total, 853 employés des entreprises sondées ont pris leur retraite. La majorité des départs à la retraite ont eu lieu parmi les employés qui occupaient un poste de vendeur et commis-vendeur en commerce de détail (9 %, n = 32). Quarante-trois pour cent des entreprises urbaines (n = 1 443) prévoient que des employés prendront leur retraite au cours des cinq prochaines années, ce qui fait une moyenne de trois employés par entreprise. Au total, ces entreprises s'attendent à ce que 5 274 employés prennent leur retraite. Ce sont les directeurs en commerce de détail qui risquent le plus de prendre leur retraite (12 %, n = 173).

Subdivision rurale (N = 2 826)

Un peu plus de la moitié des entreprises rurales (54 %, n = 1 534) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois, ce qui représente une moyenne de quatre nouveaux employés par entreprise. Les entreprises sondées ont embauché au total 8 082 nouveaux employés dont la plupart à titre de vendeur et commis-vendeur en commerce de détail (11 %, n = 170) et de caissiers (11 %, n = 163). Trois quarts de ce nombre (75 %) ont fait des études secondaires ou moins. En général, la majorité des entreprises qualifient l'employabilité des nouveaux employés de bonne ou d'excellente. Bon nombre de ces entreprises (73 %, n = 1 116) sont entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Au cours des 12 derniers mois, près de la moitié des entreprises rurales (47 %, n = 1 329) comptaient au moins un poste vacant, ce qui fait une moyenne de quatre postes à pourvoir par entreprise. Les entreprises sondées avaient au total 6 230 postes vacants dont plus de la moitié (58 %) étaient permanents, et 28 % étaient saisonniers. Moins d'un tiers des entreprises rurales (29 %, n = 806) disent éprouver des difficultés à pourvoir aux postes vacants, les raisons principales invoquées étant le niveau d'instruction et de formation insuffisant des employés potentiels (24 %, n = 196) ainsi que le manque d'expérience (24 %, n = 191). Les postes de cuisiniers sont les plus difficiles à pourvoir (8 %, n = 66).

Une minorité des entreprises rurales (9 %, n = 267) comptaient au moins un départ à la retraite au cours des 12 derniers mois, ce qui représente une moyenne de deux départs par entreprises. Au total, 450 employés des entreprises sondées ont pris leur retraite. La majorité des départs à la retraite ont eu lieu parmi les employés qui occupaient un poste de directeur en commerce de détail (6 %, n = 17). Quarante et un pour cent des entreprises rurales (n = 1 171) prévoient que des employés prendront leur retraite au cours des cinq prochaines années, ce qui fait une moyenne de deux employés par entreprise. Au total, ces entreprises s'attendent à ce que 3 404 employés prennent leur retraite. Ce sont les directeurs en commerce de détail qui risquent le plus de prendre leur retraite (12 %, n = 139).

Taille de l'entreprise

Petites entreprises (N = 5 340)

Plus de la moitié des petites entreprises (57 %, n = 3 023) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois, ce qui représente une moyenne de quatre nouveaux employés par entreprise. Les entreprises sondées ont embauché au total 15 004 nouveaux employés dont la plupart à titre de vendeur et commis-vendeur en commerce de détail (15 %, n = 443). Près des trois quarts de ce nombre (71 %) ont fait des études secondaires ou moins. En général, la majorité des entreprises qualifient l'employabilité des nouveaux employés de bonne ou d'excellente. Bon nombre de ces entreprises (71 %, n = 2 151) sont entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Au cours des 12 derniers mois, 51 % des petites entreprises (n = 2 701) comptaient au moins un poste vacant, ce qui fait une moyenne de quatre postes à pourvoir par entreprise. Les entreprises sondées avaient au total 11 441 postes vacants dont la majorité (70 %) étaient permanents. Trente pour cent des petites entreprises (n = 1 608) disent éprouver des difficultés à pourvoir aux postes vacants, la raison principale invoquée étant le niveau d'instruction et de formation insuffisant des employés potentiels (27 %, n = 437). Les postes de vendeurs et commis-vendeurs en commerce de détail sont les plus difficiles à pourvoir (11 %, n = 179).

Une minorité des petites entreprises (7 %, n = 352) comptaient au moins un départ à la retraite au cours des 12 derniers mois, ce qui représente une moyenne d'un départ par entreprise. Au total, 534 employés des entreprises sondées ont pris leur retraite. La majorité des départs à la retraite ont eu lieu parmi les employés qui occupaient un poste de vendeur et commis-vendeur en commerce de détail (8 %, n = 29). Trente-sept pour cent des petites entreprises (n = 2 003) prévoient que des employés prendront leur retraite au cours des cinq prochaines années, ce qui fait une moyenne de deux employés par entreprise. Au total, ces entreprises s'attendent à ce que 4 356 employés prennent leur retraite. Ce sont les directeurs en commerce de détail qui risquent le plus de prendre leur retraite (14 %, n = 276).

Moyennes entreprises (N = 735)

La plupart des moyennes entreprises (83 %, n = 611) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois, ce qui représente une moyenne de neuf nouveaux employés par entreprise. Les entreprises sondées ont embauché au total 5 995 nouveaux employés dont la plupart à titre de caissier (13 %, n = 79). Trois quarts de ce nombre (75 %) ont fait des études secondaires ou moins. En général, la majorité des entreprises qualifient l'employabilité des nouveaux employés de bonne ou d'excellente. Plus de la moitié de ces entreprises (58 %, n = 352) sont entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Au cours des 12 derniers mois, trois quarts des moyennes entreprises (75 %, n = 549) comptaient au moins un poste vacant, ce qui fait une moyenne de sept postes à pourvoir. Les entreprises sondées avaient au total 4 356 postes vacants dont près des trois quarts (72 %) étaient permanents. Un peu plus de la moitié des moyennes entreprises (53 %, n = 387) disent éprouver des difficultés à pourvoir aux postes vacants, la raison principale invoquée étant le niveau d'instruction et de formation insuffisant des employés potentiels (32 %, n = 124). Les postes de cuisiniers sont les plus difficiles à pourvoir (8 %, n = 31).

Un quart des moyennes entreprises (25 %, n = 185) comptaient au moins un départ à la retraite au cours des 12 derniers mois, ce qui représente une moyenne de deux départs par entreprise. Au total, 326 employés des entreprises sondées ont pris leur retraite. La majorité des départs à la retraite ont eu lieu parmi les employés qui occupaient un poste de directeur en commerce de détail (8 %, n = 14). Environ deux tiers des moyennes entreprises (68 % n = 501) prévoient que des employés prendront leur retraite au cours des cinq prochaines années, ce qui fait une moyenne de quatre employés par entreprise. Au total, ces entreprises s'attendent à ce que 1 980 employés prennent leur retraite. Ce sont les commis de bureau généraux (7 %, n = 37), les vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail (7 %, n = 36) et les directeurs en commerce de détail (7 %, n = 34) qui risquent le plus de prendre leur retraite.

Grandes entreprises (N = 138)

La plupart des grandes entreprises (89 %, n = 124) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois, ce qui représente une moyenne de 18 nouveaux employés par entreprise. Les entreprises sondées ont embauché au total 4 755 nouveaux employés dont la plupart à titre de commis de bureau généraux (18 %, n = 22). Plus de la moitié de ce nombre (57 %) a fait des études secondaires ou moins. En général, la majorité des entreprises qualifient l'employabilité des nouveaux employés de bonne ou d'excellente. Plus de la moitié de ces entreprises (56 %, n = 69) sont entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Au cours des 12 derniers mois, 79 % des grandes entreprises (n = 109) comptaient au moins un poste vacant, ce qui fait une moyenne de 17 postes à pourvoir par entreprise. Les entreprises sondées avaient au total 4 314 postes vacants dont près des deux tiers (64 %) étaient permanents. Près des deux tiers des grandes entreprises (63 %, n = 87) disent éprouver des difficultés à pourvoir aux postes vacants, les raisons principales invoquées étant le niveau d'instruction et de formation insuffisant des employés potentiels (29 %, n = 5) ainsi qu'une pénurie de main-d'œuvre (29 %, n = 25). Les postes d'infirmières immatriculées (10 %, n = 8) et d'infirmières auxiliaires autorisées (8 %, n = 7) sont les plus difficiles à pourvoir.

La majorité des grandes entreprises (61 %, n = 84) comptaient au moins un départ à la retraite au cours des 12 derniers mois, ce qui représente une moyenne de quatre départs par entreprise. Au total, 494 employés des entreprises sondées ont pris leur retraite. La majorité des départs à la retraite ont eu lieu parmi les employés qui occupaient un poste de commis de bureau généraux (12 %, n = 10). La plupart des grandes entreprises (86 %, n = 118) prévoient que des employés prendront leur retraite au cours des cinq prochaines années, ce qui fait une moyenne de 10 employés par entreprise. Au total, ces entreprises s'attendent à ce que 2 575 employés prennent leur retraite. Ce sont les commis de bureau généraux qui risquent le plus de prendre leur retraite (21 %, n = 25).

Régions économiques

Région du Centre (N = 1 333)

De nombreuses entreprises de la région du Centre (60 %, n = 804) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois, ce qui représente une moyenne de six nouveaux employés par entreprise. Les entreprises sondées ont embauché au total 5 595 nouveaux employés dont la plupart à titre de vendeur et commis-vendeur en commerce de détail (14 %, n = 112). De ce nombre, 51 % ont fait des études secondaires, et 18 %, des études universitaires. En général, la majorité des entreprises qualifient l'employabilité des nouveaux employés de bonne ou d'excellente. Bon nombre de ces entreprises (69 %, n = 555) sont entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Au cours des 12 derniers mois, 55 % des entreprises du Centre du Nouveau-Brunswick (n = 727) comptaient au moins un poste vacant, ce qui fait une moyenne de cinq postes à pourvoir par entreprise. Les entreprises sondées avaient au total 4 577 postes vacants dont un peu plus des deux tiers (69 %) étaient permanents. Trente pour cent des entreprises de la région du Centre (n = 405) disent éprouver des difficultés à pourvoir aux postes vacants, la raison principale invoquée étant le niveau d'instruction et

de formation insuffisant des employés potentiels (30 %, n = 119). Les postes de cuisiniers sont les plus difficiles à pourvoir (7 %, n = 27).

Une minorité de ces entreprises (9 %, n = 117) comptaient au moins un départ à la retraite au cours des 12 derniers mois, ce qui représente une moyenne de deux départs par entreprise. Au total, 252 employés des entreprises sondées ont pris leur retraite. La majorité des départs à la retraite ont eu lieu parmi les employés qui occupaient un poste de commis de bureau généraux (11 %, n = 12). Trente-neuf pour cent des entreprises de la région du Centre (n = 515) prévoient que des employés prendront leur retraite au cours des cinq prochaines années, ce qui fait une moyenne de deux employés par entreprise. Au total, ces entreprises s'attendent à ce que 1 550 employés prennent leur retraite. Ce sont les directeurs en commerce de détail qui risquent le plus de prendre leur retraite (13 %, n = 68).

Région du Nord-Est (N = 1 278)

Plus de la moitié des entreprises de la région du Nord-Est (58 %, n = 741) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois, ce qui représente une moyenne de quatre nouveaux employés par entreprise. Les entreprises sondées ont embauché au total 3 736 nouveaux employés dont la plupart à titre de vendeur et commis-vendeur en commerce de détail (13 %, n = 96). Près des trois quarts de ce nombre (73 %) ont fait des études secondaires ou moins. En général, la majorité des entreprises qualifient l'employabilité des nouveaux employés de bonne ou d'excellente. Bon nombre de ces entreprises (76 %, n = 562) sont entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Au cours des 12 derniers mois, 51 % des entreprises de la région du Nord-Est (n = 646) comptaient au moins un poste vacant, ce qui fait une moyenne de quatre postes à pourvoir par entreprise. Les entreprises sondées avaient au total 2 676 postes vacants dont près des deux tiers (64 %) étaient permanents. Trente-quatre pour cent des entreprises de la région du Nord-Est (n = 432) disent éprouver des difficultés à pourvoir aux postes vacants, la raison principale invoquée étant le niveau d'instruction et de formation insuffisant des employés potentiels (27 %, n = 118). Les postes de vendeurs et commis-vendeurs en commerce de détail sont les plus difficiles à pourvoir (10 %, n = 41).

Une minorité des entreprises de la région du Nord-Est (9 %, n = 113) comptaient au moins un départ à la retraite au cours des 12 derniers mois, ce qui représente une moyenne de deux départs par entreprise. Au total, 219 employés des entreprises sondées ont pris leur retraite. La majorité des départs à la retraite ont eu lieu parmi les employés qui occupaient un poste de directeur en commerce de détail (9 %, n = 10). Quarante-quatre pour cent des entreprises de la région du Nord-Est (n = 557) prévoient que des employés prendront leur retraite au cours des cinq prochaines années, ce qui fait une moyenne de deux employés par entreprise. Au total, ces entreprises s'attendent à ce que 1 618 employés prennent leur retraite. Ce sont les directeurs en commerce de détail qui risquent le plus de prendre leur retraite (12 %, n = 64).

Région du Nord-Ouest (N = 854)

Un peu plus de la moitié des entreprises de la région du Nord-Ouest (55 %, n = 467) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois, ce qui représente une moyenne de quatre nouveaux employés par entreprise. Les entreprises sondées ont embauché au total 2 432 nouveaux employés dont la plupart à titre de vendeur et commis-vendeur en commerce de détail (13 %, n = 60). Environ trois quarts de ce nombre (74 %) ont fait des études secondaires ou moins. En général, la majorité des entreprises qualifient l'employabilité des nouveaux employés de bonne ou d'excellente. Bon nombre de ces entreprises (69 %, n = 320) sont entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Au cours des 12 derniers mois, environ la moitié des entreprises de la région du Nord-Ouest (49 %, n = 417) comptaient au moins un poste vacant, ce qui fait une moyenne de quatre postes à pourvoir. Les entreprises sondées avaient au total 2 225 postes vacants dont la majorité (70 %) étaient permanents. Trente-deux pour cent des entreprises de la région du Nord-Ouest (n = 270) disent éprouver des difficultés à pourvoir aux postes vacants, les raisons principales invoquées étant le niveau d'instruction et

de formation insuffisant des employés potentiels (27 %, n = 74) ainsi que le manque d'expérience (27 %, n = 73). Les postes de vendeurs et commis-vendeurs en commerce de détail sont les plus difficiles à pourvoir (13 %, n = 34).

Une minorité des entreprises de la région du Nord-Ouest (9 %, n = 79) comptaient au moins un départ à la retraite au cours des 12 derniers mois, ce qui représente une moyenne de deux départs par entreprise. Au total, 143 employés des entreprises sondées ont pris leur retraite. La majorité des départs à la retraite ont eu lieu parmi les employés qui occupaient un poste de conducteur de camions (10 %, n = 8) et ou de directeur en commerce de détail (10 %, n = 8). Quarante pour cent des entreprises de la région du Nord-Ouest (n = 345) prévoient que des employés prendront leur retraite au cours des cinq prochaines années, ce qui fait une moyenne de deux employés par entreprise. Au total, ces entreprises s'attendent à ce que 1 313 employés prennent leur retraite. Ce sont les directeurs en commerce de détail qui risquent le plus de prendre leur retraite (14 %, n = 47).

Région du Sud-Est (N = 1 474)

Deux tiers des entreprises de la région du Sud-Est (66 %, n = 965) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois, ce qui représente une moyenne de six nouveaux employés par entreprise. Les entreprises sondées ont embauché au total 8 829 nouveaux employés dont la plupart à titre de vendeur et commis-vendeur en commerce de détail (15 %, n = 142). La majorité de ce nombre (71 %) a fait des études secondaires ou moins. En général, la majorité des entreprises qualifient l'employabilité des nouveaux employés de bonne ou d'excellente. Bon nombre de ces entreprises (62 %, n = 603) sont entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Au cours des 12 derniers mois, 60 % des entreprises de la région du Sud-Est (n = 879) comptaient au moins un poste vacant, ce qui fait une moyenne de cinq postes à pourvoir par entreprise. Les entreprises sondées avaient au total 5 940 postes vacants dont les trois quarts (75 %) étaient permanents. Trente-huit pour cent des entreprises de la région du Sud-Est (n = 563) disent éprouver des difficultés à pourvoir aux postes vacants, la raison principale invoquée étant le niveau d'instruction et de formation insuffisant des employés potentiels (28 %, n = 155). Les postes de vendeurs et commis-vendeurs en commerce de détail sont les plus difficiles à pourvoir (9 %, n = 52).

Une minorité des entreprises de la région du Sud-Est (13 %, n = 186) comptaient au moins un départ à la retraite au cours des 12 derniers mois, ce qui représente une moyenne de deux départs par entreprise. Au total, 437 employés des entreprises sondées ont pris leur retraite. La majorité des départs à la retraite ont eu lieu parmi les employés qui occupaient un poste de vendeur et commis-vendeur en commerce de détail (10 %, n = 19). Quarante-cinq pour cent des entreprises de la région du Sud-Est (n = 670) prévoient que des employés prendront leur retraite au cours des cinq prochaines années, ce qui fait une moyenne de trois employés par entreprise. Au total, ces entreprises s'attendent à ce que 2 604 prennent leur retraite. Ce sont les directeurs en commerce de détail qui risquent le plus de prendre leur retraite (11 %, n = 75).

Région du Sud-Ouest (N = 1 273)

La majorité des entreprises de la région du Sud-Ouest (61 %, n = 780) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois, ce qui représente une moyenne de cinq nouveaux employés par entreprise. Les entreprises sondées ont embauché au total 5 163 nouveaux employés dont la plupart à titre de vendeur et commis-vendeur en commerce de détail (14 %, n = 106). Un peu plus des deux tiers de ce nombre (69 %) ont fait des études secondaires ou ne les ont pas achevées. En général, la majorité des entreprises qualifient l'employabilité des nouveaux employés de bonne ou d'excellente. Bon nombre de ces entreprises (68 %, n = 532) sont entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Au cours des 12 derniers mois, 54 % des entreprises de la région du Sud-Ouest (n = 689) comptaient au moins un poste vacant, ce qui fait une moyenne de cinq postes à pourvoir par entreprise. Les entreprises sondées avaient au total 4 692 postes vacants dont près des deux tiers (64 %) étaient permanents, et 23 % étaient occasionnels ou à contrat. Trente-deux pour cent des entreprises de la région du Sud-

Ouest (n = 411) disent éprouver des difficultés à pourvoir aux postes vacants, la raison principale invoquée étant le niveau d'instruction et de formation insuffisant des employés potentiels (31 %, n = 129). Les postes de vendeurs et commis-vendeurs en commerce de détail sont les plus difficiles à pourvoir (12 %, n = 49).

Une minorité des entreprises de la région du Sud-Ouest (10 %, n = 126) comptaient au moins un départ à la retraite au cours des 12 derniers mois, ce qui représente une moyenne de deux départs par entreprise. Au total, 303 employés des entreprises sondées ont pris leur retraite. La majorité des départs à la retraite ont eu lieu parmi les employés qui occupaient un poste de commis de bureau généraux (7 %, n = 8). Quarante-deux pour cent des entreprises de la région du Sud-Ouest (n = 535) prévoient que des employés prendront leur retraite au cours des cinq prochaines années, ce qui fait une moyenne de trois employés par entreprise. Au total, ces entreprises s'attendent à ce que 1 826 employés prennent leur retraite. Ce sont les directeurs en commerce de détail qui risquent le plus de prendre leur retraite (12 %, n = 62).

Perspectives d'affaires et confiance dans le secteur des entreprises

Aperçu provincial (N = 6 213)

Les entreprises du Nouveau-Brunswick 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 raison principale invoquée pour expliquer la cote positive (7 ou plus, n = 5 084) est que l'entreprise réussit bien (39 %, n = 1 980).

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe de la moitié des entreprises (50 %, n = 3 102) a subi des changements significatifs dont le plus important est la hausse des prix du carburant (50 %, n = 1 554).

Subdivision urbaine ou rurale

Subdivision urbaine (N = 3 386)

Les entreprises urbaines se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 8,3 sur 10. La raison principale invoquée pour expliquer la cote positive (7 ou plus, n = 2 905) est que l'entreprise réussit bien (41 %, n = 1 175).

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe de près de la moitié (47 %, n = 1 577) des entreprises urbaines a subi des changements significatifs dont le plus important est la hausse des prix du carburant (49 %, n = 765).

Subdivision rurale (N = 2 826)

Les entreprises rurales se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 7,8 sur 10. La raison principale invoquée pour expliquer la cote positive (7 ou plus, n = 2 145) est que l'entreprise réussit bien (36 %, n = 776).

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe d'un peu plus de la moitié (54 %, n = 1 537) des entreprises rurales a subi des changements significatifs dont le plus important est la hausse des prix (53 %, n = 811).

Taille de l'entreprise

Petites entreprises (N = 5 340)

Les petites entreprises se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 8,1 sur 10. La raison principale invoquée pour expliquer la cote positive (7 ou plus, n = 4 332) est que l'entreprise réussit bien (39 %, n = 1 702).

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe d'environ la moitié (49 %, n = 2 638) des petites entreprises a subi des changements significatifs dont le plus important est la hausse des prix du carburant (51 %, n = 1 340).

Moyennes entreprises (N = 735)

Les moyennes entreprises se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 8,3 sur 10. La raison principale invoquée pour expliquer la cote positive (7 ou plus, n = 633) est que l'entreprise réussit bien (37 %, n = 234).

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe d'un peu plus de la moitié (52 %, n = 384) des moyennes entreprises a subi des changements significatifs dont les plus importants sont la hausse des prix du carburant (46 %, n = 177) et le changement dans les taux de change (34 %, n = 129).

Grandes entreprises (N = 138)

Les grandes entreprises se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 8,5 sur 10. La raison principale invoquée pour expliquer la cote positive (7 ou plus, n = 119) est que l'entreprise réussit bien (38 %, n = 45).

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe de plus de la moitié (57 %, n = 79) des grandes entreprises a subi des changements significatifs dont les plus importants sont la hausse des prix du carburant (47 %, n = 38) et le changement dans les taux de change (41 %, n = 33).

Régions économiques

Région du Centre (N = 1 333)

Les entreprises de la région du Centre du Nouveau-Brunswick se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 8,4 sur 10. La raison principale invoquée pour expliquer la cote positive (7 ou plus, n = 1 141) est que l'entreprise réussit bien (42 %, n = 480).

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe de moins de la moitié (44 %, n = 587) des entreprises de la région du Centre a subi des changements significatifs dont le plus important est la hausse des prix du carburant (47 %, n = 278).

Région du Nord-Est (N = 1 278)

Les entreprises de la région du Nord-Est se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 7,8 sur 10. La raison principale invoquée pour expliquer la cote positive (7 ou plus, n = 960) est que l'entreprise réussit bien (37 %, n = 359).

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe d'un peu plus de la moitié (55 %, n = 700) des entreprises de la région du Nord-Est a subi des changements significatifs dont le plus important est la hausse des prix du carburant (52 %, n = 362).

Région du Nord-Ouest (N = 854)

Les entreprises de la région du Nord-Ouest se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 7,7 sur 10. La raison principale invoquée pour expliquer la cote positive (7 ou plus, n = 636) est que l'entreprise réussit bien (33 %, n = 212).

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe de près des deux tiers (62 %, n = 534) des entreprises de la région du Nord-Ouest a subi des changements significatifs dont les plus importants sont la hausse des prix du carburant (48 %, n = 258) et le changement dans les taux de change (38 %, n = 201).

Région du Sud-Est (N = 1 474)

Les entreprises de la région du Sud-Est se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 8,3 sur 10. La raison principale invoquée pour expliquer la cote positive (7 ou plus, n = 1 260) est que l'entreprise réussit bien (40 %, n = 501).

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe d'environ la moitié (48 %, n = 712) des entreprises de la région du Sud-Est a subi des changements significatifs dont le plus important est la hausse des prix du carburant (51 %, n = 366).

Région du Sud-Ouest (N = 1 273)

Les entreprises de la région du Sud-Ouest se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 8,3 sur 10. La raison principale invoquée pour expliquer la cote positive (7 ou plus, n = 1 087) est que l'entreprise réussit bien (39 %, n = 428).

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe de moins de la moitié (45 %, n = 569) des entreprises de la région du Sud-Ouest a subi des changements significatifs dont le plus important est la hausse des prix du carburant (51 %, n = 289).

Formation et développement de l'emploi

Aperçu provincial (N = 6 213)

Au cours des deux dernières années, près de la moitié de toutes les entreprises (47 %, n = 2 912) ont offert une formation régulière aux employés. Le personnel interne a été la source la plus souvent utilisée à cette fin (62 %, n = 1 817).

Subdivision urbaine ou rurale

Subdivision urbaine (N = 3 386)

Au cours des deux dernières années, la moitié des entreprises urbaines (50 %, n = 1 687) ont offert de la formation régulière aux employés. Le personnel interne a été la source la plus souvent utilisée à cette fin (66 %, n = 1 105).

Subdivision rurale (N = 2 826)

Au cours des deux dernières années, quarante-deux pour cent (n = 1 193) des entreprises rurales ont offert de la formation régulière aux employés. Le personnel interne a été la source la plus souvent utilisée à cette fin (57 %, n = 674).

Taille de l'entreprise

Petites entreprises (N = 5 340)

Au cours des deux dernières années, moins de la moitié des petites entreprises (44 %, n = 2 338) ont offert de la formation régulière aux employés. Le personnel interne a été la source la plus souvent utilisée à cette fin (60 %, n = 1 405).

Moyennes entreprises (N = 735)

Au cours des deux dernières années, près des deux tiers des moyennes entreprises (63 %, n = 463) ont offert une formation régulière aux employés. Le personnel interne a été la source la plus souvent utilisée à cette fin (69 %, n = 319).

Grandes entreprises (N = 138)

Au cours des deux dernières années, la plupart des grandes entreprises (80 %, n = 110) ont offert de la formation régulière aux employés. Le personnel interne a été la source la plus souvent utilisée à cette fin (85 %, n = 93).

Régions économiques

Région du Centre (N = 1 333)

Au cours des deux dernières années, environ la moitié des entreprises de la région du Centre (51 %, n = 679) ont offert de la formation régulière aux employés. Le personnel interne a été la source la plus souvent utilisée à cette fin (61 %, n = 411).

Région du Nord-Est (N = 1 278)

Au cours des deux dernières années, trente-neuf pour cent (n = 502) des entreprises de la région du Nord-Est ont offert de la formation régulière aux employés. Le personnel interne a été la source la plus souvent utilisée à cette fin (55 %, n = 275).

Région du Nord-Ouest (N = 854)

Au cours des deux dernières années, moins de la moitié des entreprises de la région du Nord-Ouest (40 %, n = 341) ont offert de la formation régulière aux employés. Le personnel interne a été la source la plus souvent utilisée à cette fin (61 %, n = 207).

Région du Sud-Est (N = 1 474)

Au cours des deux dernières années, environ la moitié des entreprises de la région du Sud-Est (49 %, n = 729) ont offert de la formation régulière aux employés. Le personnel interne a été la source la plus souvent utilisée à cette fin (68 %, n = 493).

Région du Sud-Ouest (N = 1 273)

Au cours des deux dernières années, un peu plus de la moitié des entreprises de la région du Sud-Ouest (52 %, n = 660) ont offert de la formation régulière aux employés. Le personnel interne a été la source la plus souvent utilisée à cette fin (65 %, n = 431).

Politiques et procédures favorables à la famille

Aperçu provincial (N = 6 213)

Des conditions de travail souples (72 %, n = 4 468) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert à l'échelle provinciale. En ce qui concerne les pratiques et les politiques en matière d'égalité des sexes, bon nombre des entreprises du Nouveau-Brunswick (69 %, n = 4 295) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés et un quart (25 %, n = 1 529) ont élaboré et mis en œuvre un processus officiel non sexiste d'évaluation des emplois.

Subdivision urbaine ou rurale

Subdivision urbaine (N = 3 386)

Des conditions de travail souples (73 %, n = 2 480) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert dans les régions urbaines. En ce qui concerne les pratiques et les politiques en matière d'égalité des sexes, bon nombre des entreprises urbaines (71 %, n = 2 390) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés et environ un quart (26 %, n = 883) ont élaboré et mis en œuvre un processus officiel non sexiste d'évaluation des emplois.

Subdivision rurale (N = 2 826)

Des conditions de travail souples (70 %, n = 1 982) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert dans les régions rurales. En ce qui concerne les pratiques et les politiques en matière d'égalité des sexes, deux tiers des entreprises rurales (67 %, n = 1 895) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés et près d'un quart (23 %, n = 692) ont élaboré et mis en œuvre un processus officiel non sexiste d'évaluation des emplois.

Taille de l'entreprise

Petites entreprises (N = 5 340)

Des conditions de travail souples (72 %, n = 3 846) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les petites entreprises. En ce qui concerne les pratiques et les politiques en matière d'égalité des sexes, deux tiers de ces entreprises (67 %, n = 3 585) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés et près d'un quart (22 %, n = 1 153) ont élaboré et mis en œuvre un processus officiel non sexiste d'évaluation des emplois.

Moyennes entreprises (N = 735)

Des conditions de travail souples (71 %, n = 523) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les moyennes entreprises. En ce qui concerne les pratiques et les politiques en matière d'égalité des sexes, la plupart de ces entreprises (80 %, n = 591) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés et 39 % (n = 288) ont élaboré et mis en œuvre un processus officiel non sexiste d'évaluation des emplois.

Grandes entreprises (N = 138)

Les congés payés (76 %, n = 105), les conditions de travail souples (72 %, n = 99) et les programmes d'aide aux employés et à leur famille (72 %, n = 99) constituent les avantages axés sur la famille les plus souvent offerts par les grandes entreprises. En ce qui concerne les pratiques et les politiques en matière d'égalité des sexes, la plupart de ces entreprises (86 %, n = 119) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés et près des deux tiers (64 %, n = 88) ont élaboré et mis en œuvre un processus officiel non sexiste d'évaluation des emplois.

Régions économiques

Région du Centre (N = 1 333)

Des conditions de travail souples (76 %, n = 1 009) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises de la région du Centre. En ce qui concerne les pratiques et les politiques en matière d'égalité des sexes, près des trois quarts de ces entreprises (73 %, n = 969) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés et près d'un quart (23 %, n = 312) ont élaboré et mis en œuvre un processus officiel non sexiste d'évaluation des emplois.

Région du Nord-Est (N = 1 278)

Des conditions de travail souples (67 %, n = 851) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises de la région du Nord-Est. En ce qui concerne les pratiques et les politiques en matière d'égalité des sexes, près des deux tiers de ces entreprises (63 %, n = 800) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés et près d'un quart (23 %, n = 299) ont élaboré et mis en œuvre un processus officiel non sexiste d'évaluation des emplois.

Région du Nord-Ouest (N = 854)

Des conditions de travail souples (71 %, n = 607) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises de la région du Nord-Ouest. En ce qui concerne les pratiques et les politiques en matière d'égalité des sexes, deux tiers de ces entreprises (66 %, n = 562) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés et près d'un quart (22 %, n = 190) ont élaboré et mis en œuvre un processus officiel non sexiste d'évaluation des emplois.

Région du Sud-Est (N = 1 474)

Des conditions de travail souples (72 %, n = 1 054) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises de la région du Sud-Est. En ce qui concerne les pratiques et les politiques en matière d'égalité des sexes, bon nombre de ces entreprises (70 %, n = 1 030) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés et plus d'un quart (28 %, n = 409) ont élaboré et mis en œuvre un processus officiel non sexiste d'évaluation des emplois.

Région du Sud-Ouest (N = 1 273)

Des conditions de travail souples (74 %, n = 946) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises de la région du Sud-Ouest. En ce qui concerne les pratiques et les politiques en matière d'égalité des sexes, près des trois quarts de ces entreprises (73 %, n = 934) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés et un quart (25 %, n = 318) ont élaboré et mis en œuvre un processus officiel non sexiste d'évaluation des emplois.

Littérature

Aperçu provincial (N = 6 213)

Un faible pourcentage des entreprises comptent au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture (11 %, n = 652) ou en numératie (8 %, n = 477). De ces entreprises (n = 795), 21 % (n = 168) ont en place des initiatives ou des programmes d'aide.

Subdivision urbaine ou rurale

Subdivision urbaine (N = 3 386)

Dans les régions urbaines de la province, un faible pourcentage des entreprises comptent au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture (11 %, n = 366) ou en numératie (8 %, n = 282). De ces entreprises (n = 454), 24 % (n = 108) ont en place des initiatives ou des programmes d'aide.

Subdivision rurale (N = 2 826)

Dans les régions rurales de la province, un faible pourcentage des entreprises rurales comptent au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture (10 %, n = 279) ou en numératie (7 %, n = 192). De ces entreprises (n = 331), 18 % (n = 58) ont en place des initiatives ou des programmes d'aide.

Taille de l'entreprise

Petites entreprises (N = 5 340)

Une minorité de petites entreprises comptent au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture (8 %, n = 435) ou en numératie (6 %, n = 336). De ces entreprises (n = 557), 21 % (n = 114) ont en place des initiatives ou des programmes d'aide.

Moyennes entreprises (N = 735)

Près d'un quart (23 %, n = 171) des moyennes entreprises comptent au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (15 %, n = 105). De ces entreprises (n = 187), 17 % (n = 32) ont en place des initiatives ou des programmes d'aide.

Grandes entreprises (N = 138)

Environ un tiers (34 %, n = 46) des grandes entreprises comptent au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (24 %, n = 34). De ces entreprises (n = 51), 42 % (n = 22) ont en place des initiatives ou des programmes d'aide.

Régions économiques

Région du Centre (N = 1 333)

Un faible pourcentage des entreprises de la région du Centre comptent au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture (8 %, n = 111) ou en numératie (7 %, n = 94). De ces entreprises (n = 152), un quart (25 %, n = 37) ont en place des initiatives ou des programmes d'aide.

Région du Nord-Est (N = 1 278)

Un faible pourcentage des entreprises de la région du Nord-Est comptent au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture (11 %, n = 134) ou en numératie (7 %, n = 91). De ces entreprises (n = 155), 20 % (n = 31) ont en place des initiatives ou des programmes d'aide.

Région du Nord-Ouest (N = 854)

Un faible pourcentage des entreprises de la région du Nord-Ouest comptent au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture (12 %, n = 103) ou en numératie (8 %, n = 69). De ces entreprises (n = 118), 15 % (n = 18) ont en place des initiatives ou des programmes d'aide.

Région du Sud-Est (N = 1 474)

Un faible pourcentage des entreprises de la région du Sud-Est comptent au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture (12 %, n = 174) ou en numératie (9 %, n = 131). De ces entreprises (n = 218), 19 % (n = 44) ont en place des initiatives ou des programmes d'aide.

Région du Sud-Ouest (N = 1 273)

Un faible pourcentage des entreprises de la région du Sud-Ouest comptent au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture (10 %, n = 130) ou en numératie (7 %, n = 92). De ces entreprises (n = 152), un quart (25 %, n = 38) ont en place des initiatives ou des programmes d'aide.

Table des matières

1.0	INTRODUCTION.....	1
2.0	MÉTHODOLOGIE	3
3.0	RÉSULTATS DE RECHERCHE DÉTAILLÉS.....	7
3.1	EMPLOYÉS ACTUELS.....	9
3.2	PRATIQUES D'EMBAUCHE ET DE RECRUTEMENT	50
3.3	PERSPECTIVES D'AFFAIRES ET CONFIANCE DANS LE SECTEUR DES ENTREPRISES	140
3.4	FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI.....	170
3.5	POLITIQUES ET PROCÉDURES FAVORABLES À LA FAMILLE.....	188
3.6	LITTÉRATIE.....	218

ANNEXE A : GLOSSAIRE

ANNEXE B : PLAN D'ÉCHANTILLONNAGE

ANNEXE C : PLAN DE PONDÉRATION

ANNEXE D : QUESTIONNAIRE

1.0 Introduction

Le présent rapport sommaire présente les résultats du *Sondage auprès des employeurs de 2008* mené par MarketQuest Research au nom du Groupe d'action en développement de carrière du Nouveau-Brunswick (GADCNB) en partenariat avec le Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (MEPFT). Le GADCNB est un organisme de partenariat sans but lucratif engagé dans le perfectionnement professionnel au Nouveau-Brunswick. L'organisme joue un rôle de leadership dans le domaine du perfectionnement professionnel en favorisant la coopération, la coordination, le réseautage et l'échange d'information entre les membres et les autres groupes. En outre, le GADCNB dirige des projets qui influent sur les ressources humaines et le perfectionnement professionnel au Nouveau-Brunswick ou y participe.

La recherche est effectuée pour dresser un tableau détaillé du marché du travail au Nouveau-Brunswick. Plus précisément, la recherche vise à :

- établir un profil du milieu des affaires du Nouveau-Brunswick selon la région économique et la classification par industrie; selon la subdivision urbaine ou rurale et la classification par industrie; et, à l'échelle provinciale, selon la classification par industrie et la taille de l'entreprise (petite, moyenne ou grande);
- fournir une analyse de plusieurs questions, besoins et tendances qui ont trait aux entreprises du Nouveau-Brunswick selon la région économique et la classification par industrie; selon la subdivision urbaine ou rurale et la classification par industrie; et, à l'échelle provinciale, selon la classification par industrie et la taille de l'entreprise (petite, moyenne ou grande).

Veillez consulter l'annexe A qui contient un glossaire des définitions des subdivisions urbaine ou rurale, de la taille de l'entreprise, des classifications par industrie et des régions économiques.

Il est prévu que le rapport sommaire, qui consiste en une présentation des renseignements recueillis, mènera à d'autres analyses et interprétations.

La collecte et l'analyse des données recueillies dans l'ensemble du Nouveau-Brunswick auprès des entreprises permettent au GADCNB et au MEPFT de dresser un tableau plus précis des employeurs ainsi que des questions, des tendances et des besoins actuels et futurs.

2.0 Méthodologie

2.1 ÉCHANTILLONNAGE

La base d'échantillonnage du projet a été fournie à MarketQuest par le MEPFT et consistait en une base de données de 19 020 entreprises du Nouveau-Brunswick. Recueillir des données statistiquement fiables était l'un des objectifs de l'étude (niveau de confiance de 95 % et marge d'erreur de ± 5 % ou moins) pour chacun des quatre scénarios suivants :

- *Scénario 1* : Un échantillon représentatif d'employeurs selon la région économique et la classification par industrie.
- *Scénario 2* : Un échantillon représentatif d'employeurs selon la subdivision urbaine ou rurale et la classification par industrie.
- *Scénario 3* : Un échantillon représentatif d'employeurs de la province selon des classifications précises par industrie.
- *Scénario 4* : Un échantillon représentatif d'employeurs de la province selon la taille de l'entreprise.

En utilisant la base de données des employeurs comme estimations de population, MarketQuest a mis au point un plan d'échantillonnage détaillé fondé sur les scénarios susmentionnés. L'annexe B contient le plan d'échantillonnage détaillé. En raison de leurs emplacements multiples dans la province, plusieurs entreprises peuvent avoir été représentées plus d'une fois dans la base de données. Ces cas en double n'ont pas été supprimés compte tenu que l'objectif était de mener une interview pour tous les emplacements d'une entreprise. Le répondant au sondage est défini comme la personne responsable des ressources humaines et de l'embauche pour l'emplacement donné de l'entreprise.

Au total, des interviews ont été menées auprès de 6 213 entreprises du Nouveau-Brunswick, ce qui donne une marge d'erreur globale de $\pm 1,02$ point de pourcentage au niveau de confiance de 95 %.

La marge d'erreur est un moyen de mesurer la *précision* des résultats basés sur un échantillon de l'ensemble de la population. Plus précisément, la marge d'erreur est une fourchette dans laquelle l'estimation de la valeur vraie de la population est comprise. Par exemple, si la marge d'erreur est ± 5 points de pourcentage et que 60 % des répondants font des exercices une fois par semaine, cela signifie que la véritable valeur de la population se situe entre 55 % et 65 %. On considère que les marges d'erreur qui sont égales ou inférieures à 10 % s'inscrivent généralement dans une plage acceptable.

La taille des échantillons et les marges d'erreur pour la taille de l'entreprise, les régions économiques et les segmentations urbaine ou rurale sont présentées dans le tableau 1. Comme on peut le voir, les marges d'erreur de chaque segmentation s'inscrivent dans une plage acceptable.

Tableau 1 : Marges d'erreur

Strate	Taille de la population	Taille de l'échantillon	Marge d'erreur (points de pourcentage)*
Subdivision urbaine ou rurale¹²			
Urbaine	11 649	3 383	±1,42
Rurale	7 371	2 829	±1,45
Taille de l'entreprise			
Petite	16 659	5 281	±1,11
Moyenne	1 907	780	±2,70
Grande	454	152	±6,49
Régions économiques			
Centre	3 935	1 204	±2,35
Nord-Est	4 458	2 349	±1,39
Nord-Ouest	2 446	951	±2,48
Sud-Est	4 444	1 458	±2,10
Sud-Ouest	3 737	1 251	±2,26
Ensemble de la province	19 020	6 213	±1,02

* 19 fois sur 20 ou au niveau de confiance de 95 %.

Pour s'assurer que l'échantillon constituait une représentation proportionnelle du milieu des affaires du Nouveau-Brunswick, les données ont été pondérées selon la subdivision urbaine ou rurale et la classification par industrie. L'annexe C contient les proportions de la population selon la classification par industrie de la subdivision urbaine ou rurale ainsi que les distributions de l'échantillon non pondéré et pondéré.

2.2 CONCEPTION DU QUESTIONNAIRE

Conçu par MarketQuest Research, en consultation étroite avec le MEPFT, le questionnaire du *Sondage auprès des employeurs de 2008* visait à établir le profil du milieu des affaires du Nouveau-Brunswick et à évaluer les questions, les besoins et les tendances des employeurs de la province (voir l'annexe D).

À ces fins, le questionnaire portait sur les domaines thématiques suivants :

- profil de l'employeur;
- employés actuels;
- pratiques d'embauche et de recrutement;
- perspectives d'affaires et confiance dans le secteur des entreprises;
- formation et développement de l'emploi;
- politiques et procédures favorables à la famille;
- littératie.

À la suite de l'examen et de l'approbation finals du questionnaire, un pré-test a été réalisé comme procédure de contrôle de la qualité pour confirmer la durée du sondage et assurer la clarté des questions et des directives du sondage, l'efficacité et l'efficience de la circulation de l'information et la collecte des renseignements voulus.

¹² En raison du manque de renseignements, il a été impossible de classer une entreprise.

2.3 COLLECTE ET ANALYSE DES DONNÉES

Les données de l'étude ont été recueillies selon une approche en deux volets. En utilisant un système d'interview téléphonique assistée par ordinateur (ITAO), les intervieweurs de MarketQuest ont joint les employeurs du Nouveau-Brunswick du 20 novembre 2007 au 26 mai 2008 pour leur demander s'ils acceptaient de répondre au sondage. Les intervieweurs ont demandé aux employeurs qui n'avaient pas répondu au sondage par téléphone s'ils étaient prêts à le faire par télécopie ou courrier électronique. Au total, 6 184 sondages ont été réalisés par téléphone, 21 par télécopie et 8 par courrier électronique.

Dans la première partie du sondage, les intervieweurs ont confirmé que l'entreprise jointe correspondait à celle voulue, puis ont confirmé ou mis à jour l'adresse et les coordonnées.

Le sondage a été mené dans la langue choisie par le répondant (français ou anglais) et a duré environ 15 minutes.

2.4 LE PRÉSENT RAPPORT

Le rapport présente un résumé des résultats du Sondage auprès des employeurs de 2008.

Pour fournir un aperçu détaillé des résultats de l'étude et atteindre les objectifs fixés, le rapport est organisé en six domaines thématiques. Dans chaque domaine thématique, les résultats sont présentés de la façon suivante :

- aperçu provincial;
- subdivision urbaine ou rurale;
- taille de l'entreprise (petite, moyenne, grande);
- régions économiques (Centre, Nord-Est, Nord-Ouest, Sud-Est, Sud-Ouest).

Les pages du rapport contiennent du texte, des tableaux de données et des figures de données qui présentent les résultats du sondage. Les questions auxquelles plus d'une réponse peut être donnée sont désignées comme des questions à réponses multiples et sont indiquées dans le rapport. Pour les questions à réponses multiples, l'addition des pourcentages peut être supérieure à 100 %, et l'addition des n de chaque réponse n'équivaut peut-être pas toujours au N total présenté. Il faut noter, étant donné que les pourcentages présentés dans ce rapport ont été arrondis, qu'ils peuvent ne pas toujours totaliser exactement 100 %. De plus, les résultats présentés dans le rapport sont pondérés, ce qui veut dire que l'addition des n de chaque réponse n'équivaut peut-être pas toujours au N total présenté.

Il est prévu que le rapport sommaire, qui consiste en une présentation des renseignements recueillis, mènera à d'autres analyses et interprétations.

3.0 Résultats de recherche détaillés

3.1 EMPLOYÉS ACTUELS

Table des matières

3.1.1	Aperçu provincial (N = 6 213)	14
3.1.2	Subdivision urbaine ou rurale	17
3.1.2.1	Subdivision urbaine (N = 3 386).....	18
3.1.2.2	Subdivision rurale (N = 2 826).....	21
3.1.3	Taille de l'entreprise	24
3.1.3.1	Petites entreprises (N = 5 340).....	25
3.1.3.2	Moyennes entreprises (N = 735).....	28
3.1.3.3	Grandes entreprises (N = 138).....	31
3.1.4	Régions économiques	34
3.1.4.1	Région du Centre (N = 1 333).....	35
3.1.4.2	Région du Nord-Est (N = 1 278).....	38
3.1.4.3	Région du Nord-Ouest (N = 854).....	41
3.1.4.4	Région du Sud-Est (N = 1 474).....	44
3.1.4.5	Région du Sud-Ouest (N = 1 273).....	47

Index des tableaux

Tableau 1 :	Marges d'erreur	5
Tableau 2 :	Dix principales industries des entreprises sondées* – Aperçu provincial.....	14
Tableau 3 :	Dix principales professions des entreprises sondées* – Aperçu provincial.....	14
Tableau 4 :	Profil des employés – Aperçu provincial	15
Tableau 5 :	Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Aperçu provincial.....	15
Tableau 6 :	Dix principales industries des entreprises* – Subdivision urbaine.....	18
Tableau 7 :	Dix principales professions des entreprises* – Subdivision urbaine.....	18
Tableau 8 :	Profil des employés – Subdivision urbaine	19
Tableau 9 :	Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Subdivision urbaine.....	19
Tableau 10 :	Dix principales industries des entreprises* – Subdivision rurale	21
Tableau 11 :	Dix principales professions des entreprises* – Subdivision rurale	21
Tableau 12 :	Profil des employés – Subdivision rurale	22
Tableau 13 :	Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Subdivision rurale.....	22
Tableau 14 :	Dix principales industries des entreprises* – Petites entreprises	25
Tableau 15 :	Dix principales professions des entreprises* – Petites entreprises	25
Tableau 16 :	Profil des employés – Petites entreprises.....	26
Tableau 17 :	Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Petites entreprises	26
Tableau 18 :	Dix principales industries des entreprises* – Moyennes entreprises.....	28
Tableau 19 :	Dix principales professions des entreprises* – Moyennes entreprises.....	28
Tableau 20 :	Profil des employés – Moyennes entreprises	29
Tableau 21 :	Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Moyennes entreprises.....	29
Tableau 22 :	Treize principales industries des entreprises* – Grandes entreprises.....	31
Tableau 23 :	Dix principales professions des entreprises* – Grandes entreprises	31
Tableau 24 :	Profil des employés – Grandes entreprises	32
Tableau 25 :	Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Grandes entreprises.....	32
Tableau 26 :	Dix principales industries des entreprises* – Région du Centre.....	35
Tableau 27 :	Onze principales professions des entreprises* – Région du Centre	35
Tableau 28 :	Profil des employés – Région du Centre	36
Tableau 29 :	Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Région du Centre	36
Tableau 30 :	Onze principales industries des entreprises* – Région du Nord-Est.....	38
Tableau 31 :	Dix principales professions des entreprises* – Région du Nord-Est	38
Tableau 32 :	Profil des employés – Région du Nord-Est.....	39
Tableau 33 :	Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Région du Nord-Est.....	39
Tableau 34 :	Dix principales industries des entreprises* – Région du Nord-Ouest.....	41
Tableau 35 :	Dix principales professions des entreprises* – Région du Nord-Ouest.....	41
Tableau 36 :	Profil des employés – Région du Nord-Ouest.....	42
Tableau 37 :	Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Région du Nord-Ouest	42
Tableau 38 :	Dix principales industries des entreprises* – Région du Sud-Est.....	44
Tableau 39 :	Onze principales professions des entreprises* – Région du Sud-Est	44
Tableau 40 :	Profil des employés – Région du Sud-Est	45
Tableau 41 :	Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Région du Sud-Est.....	45
Tableau 42 :	Dix principales industries des entreprises* – Région du Sud-Ouest	47
Tableau 43 :	Onze principales professions des entreprises* – Région du Sud-Ouest.....	47
Tableau 44 :	Profil des employés – Région du Sud-Ouest.....	48
Tableau 45 :	Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Région du Sud-Ouest.....	48

Index des figures

Figure 1 : Taille de l'entreprise – Aperçu provincial.....	15
Figure 2 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Aperçu provincial.....	16
Figure 3 : Taille de l'entreprise – Subdivision urbaine.....	19
Figure 4 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Subdivision urbaine.....	20
Figure 5 : Taille de l'entreprise – Subdivision rurale.....	22
Figure 6 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Subdivision rurale.....	23
Figure 7 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Petites entreprises.....	27
Figure 8 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Moyennes entreprises.....	30
Figure 9 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Grandes entreprises.....	33
Figure 10 : Taille de l'entreprise – Région du Centre.....	36
Figure 11 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Région du Centre.....	37
Figure 12 : Taille de l'entreprise – Région du Nord-Est.....	39
Figure 13 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Région du Nord-Est.....	40
Figure 14 : Taille de l'entreprise – Région du Nord-Ouest.....	42
Figure 15 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Région du Nord-Ouest.....	43
Figure 16 : Taille de l'entreprise – Région du Sud-Est.....	45
Figure 17 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Région du Sud-Est.....	46
Figure 18 : Taille de l'entreprise – Région du Sud-Ouest.....	48
Figure 19 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Région du Sud-Ouest.....	49

3.1.1 *Aperçu provincial*

3.1.1 Aperçu provincial (N = 6 213)

Près d'un quart des entreprises sondées du Nouveau-Brunswick (22 %, n = 1 365) œuvrent dans l'industrie du commerce de détail, suivie de loin par l'hébergement et les services de restauration (10 %, n = 631) et la construction (9 %, n = 570).

Tableau 2 : Dix principales industries* – Aperçu provincial

Code du SCIAN	Nom de l'industrie	n	% (N = 6 213)
44-45	Commerce de détail	1 365	22,0
72	Hébergement et services de restauration	631	10,2
23	Construction	570	9,2
62	Soins de santé et assistance sociale	542	8,7
54	Services professionnels, scientifiques et techniques	515	8,3
31-33	Fabrication	457	7,4
41	Commerce de gros	281	4,5
52	Finances et assurances	272	4,4
48-49	Transport et entreposage	262	4,2
11	Agriculture, foresterie, pêche et chasse	248	4,0

* Réponses multiples acceptées.

Les entreprises emploient surtout des directeurs – commerce de détail (17 %, n = 1 062), des vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail (16 %, n = 965) et des commis de bureau généraux (12 %, n = 768).

Tableau 3 : Dix principales professions* – Aperçu provincial

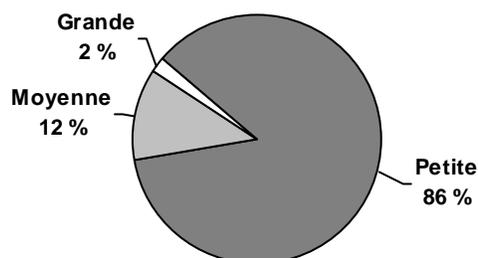
Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 6 213)
0621	Directeurs – commerce de détail	1 062	17,1
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	965	15,5
1411	Commis de bureau généraux	768	12,4
6611	Caissiers	574	9,2
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	502	8,1
6242	Cuisiniers	479	7,7
1221	Agents d'administration	423	6,8
6663	Concierges et concierges d'immeubles	357	5,7
1414	Réceptionnistes et standardistes	338	5,4
1231	Teneurs de livres	320	5,1

* Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises sondées emploient 13 personnes, ce qui représente au total 107 102 employés¹³. La plupart des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (86 %, n = 5 340).

¹³ Soixante (60) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

Figure 1 : Taille de l'entreprise – Aperçu provincial (N = 6 213)



La grande majorité des employés de ces entreprises (83 %) occupent des postes permanents. De ce pourcentage, 81 % sont employés à temps plein et 19 %, à temps partiel.

Tableau 4 : Profil des employés – Aperçu provincial

<i>Classification des employés</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Permanent	88 770	83,4
Occasionnel ou à contrat	9 200	8,6
Saisonnier	8 438	7,9
Nombre total d'employés	106 407	100,0
Nombre total d'entreprises	6 147¹⁴	-

<i>État des postes permanents</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Temps plein	71 500	80,7
Temps partiel	17 134	19,3
Nombre total d'employés	88 634	100,0
Nombre total d'entreprises	5 731¹⁵	-

Près de la moitié des employés des entreprises sondées (47 %) possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint et 20 %, un diplôme universitaire.

Tableau 5 : Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Aperçu provincial

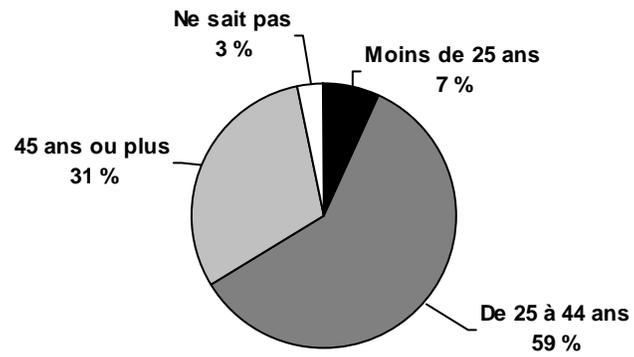
	<i>n</i>	<i>%</i>
Diplôme universitaire	21 652	20,2
Certificat de compagnon	7 950	7,4
Certificat ou diplôme collégial	16 653	15,5
Diplôme d'études secondaires	49 862	46,6
Études secondaires inachevées	10 985	10,3
Nombre total d'employés	107 102	100,0
Nombre total d'entreprises	6 153	-

Plus de la moitié des entreprises (59 %, n = 3 680) estiment que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans, tandis que près d'un tiers (31 %, n = 1 916) estiment qu'ils sont âgés de 45 ans ou plus.

¹⁴ Six (6) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

¹⁵ Quinze (15) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

Figure 2 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Aperçu provincial (N = 6 213)



3.1.2 *Subdivision urbaine ou rurale*

3.1.2.1 Subdivision urbaine (N = 3 386)

Près d'un quart des entreprises urbaines du Nouveau-Brunswick œuvrent dans l'industrie du commerce de détail (22 %, n = 750), suivie de l'hébergement et des services de restauration (11 %, n = 366) et de la construction (10 %, n = 337).

Tableau 6 : Dix principales industries* – Subdivision urbaine

Code du SCIAN	Nom de l'industrie	n	% (N = 3 386)
44-45	Commerce de détail	750	22,2
72	Hébergement et services de restauration	366	10,8
23	Construction	337	10,0
62	Soins de santé et assistance sociale	302	8,9
54	Services professionnels, scientifiques et techniques	286	8,4
31-33	Fabrication	252	7,4
42	Commerce de gros	179	5,3
48-49	Transport et entreposage	137	4,1
53	Services immobiliers, services de location à bail	123	3,6
52	Finances et assurances	118	3,5

* Réponses multiples acceptées.

Les directeurs – commerce de détail (18 %, n = 593), les vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail (17 %, n = 583) et les commis de bureau généraux (14 %, n = 474) représentent les trois professions principales des entreprises urbaines du Nouveau-Brunswick.

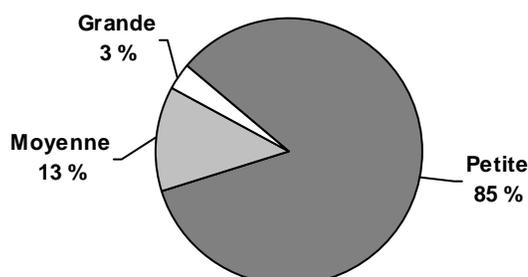
Tableau 7 : Dix principales professions* – Subdivision urbaine

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 3 386)
0621	Directeurs – commerce de détail	593	17,5
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	583	17,2
1411	Commis de bureau généraux	474	14,0
6611	Caissiers	322	9,5
6242	Cuisiniers	267	7,9
1221	Agents d'administration	262	7,7
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	217	6,4
0631	Directeurs de la restauration et des services alimentaires	200	5,9
1414	Réceptionnistes et standardistes	191	5,6
6663	Concierges et concierges d'immeubles	181	5,3

* Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises urbaines sondées emploient 15 personnes, ce qui représente au total 67 249 employés¹⁶. La plupart de ces entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (85 %, n = 2 866).

Figure 3 : Taille de l'entreprise – Subdivision urbaine (N = 3 386)



La plupart des employés de ces entreprises (86 %) occupent des postes permanents. De ce pourcentage, 80 % sont employés à temps plein et 20 %, à temps partiel.

Tableau 8 : Profil des employés – Subdivision urbaine

<i>Classification des employés</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Permanent	57 267	85,7
Occasionnel ou à contrat	6 225	9,3
Saisonnier	3 306	4,9
Nombre total d'employés	66 799	100,0
Nombre total d'entreprises	3 366¹⁷	-

<i>État des postes permanents</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Temps plein	45 704	79,9
Temps partiel	11 470	20,1
Nombre total d'employés	57 174	100,0
Nombre total d'entreprises	3 193¹⁸	-

La plupart des employés des entreprises urbaines sondées possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint (45 %), suivis de loin par ceux qui ont obtenu un diplôme universitaire (22 %).

Tableau 9 : Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	<i>%</i>
Diplôme universitaire	15 035	22,4
Certificat de compagnon	5 340	7,9
Certificat ou diplôme collégial	10 766	16,0
Diplôme d'études secondaires	30 426	45,2
Études secondaires inachevées	5 682	8,4
Nombre total d'employés	67 249	100,0
Nombre total d'entreprises	3 370	

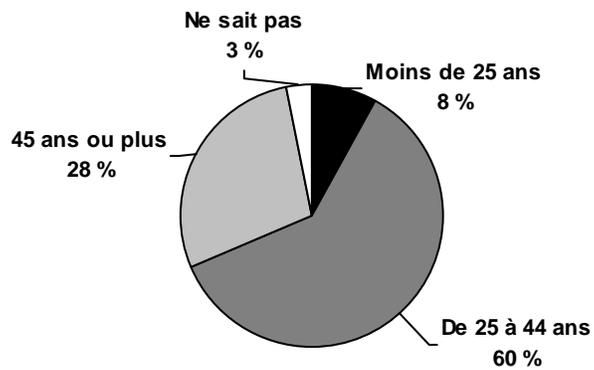
¹⁶ Seize (16) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

¹⁷ Quatre (4) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

¹⁸ Dix (10) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

La majorité des entreprises urbaines (60 %, n = 2 036) estiment que leur main-d'œuvre est âgée en moyenne de 25 à 44 ans.

Figure 4 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Subdivision urbaine (N = 3 386)



3.1.2.2 Subdivision rurale (N = 2 826)

Près d'un quart des entreprises rurales du Nouveau-Brunswick œuvrent dans l'industrie du commerce de détail (22 %, n = 619), suivie de loin par l'hébergement et les services de restauration (9 %, n = 265) et les soins de santé et l'assistance sociale (9 %, n = 240).

Tableau 10 : Dix principales industries* – Subdivision rurale

Code du SCIAN	Nom de l'industrie	n	% (N = 2 826)
44-45	Commerce de détail	619	21,9
72	Hébergement et services de restauration	265	9,4
62	Soins de santé et assistance sociale	240	8,5
23	Construction	233	8,2
31-33	Fabrication	205	7,3
54	Services professionnels, scientifiques et techniques	205	7,2
52	Finances et assurances	189	6,7
11	Agriculture, foresterie, pêche et chasse	181	6,4
48-49	Transport et entreposage	124	4,4
56	Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	106	3,7

* Réponses multiples acceptées.

Les directeurs – commerce de détail (16 %, n = 462), les vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail (13 %, n = 365) et les secrétaires (sauf domaines juridique et médical) (11 %, n = 305) comptent parmi les principales professions des entreprises rurales.

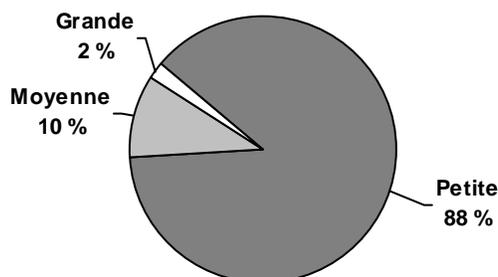
Tableau 11 : Dix principales professions* – Subdivision rurale

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 2 826)
0621	Directeurs – commerce de détail	462	16,4
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	365	12,9
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	305	10,8
6611	Caissiers	260	9,2
1411	Commis de bureau généraux	253	8,9
6663	Concierges et concierges d'immeubles	180	6,4
6242	Cuisiniers	211	7,5
7411	Conducteurs de camions	155	5,5
1231	Teneurs de livres	150	5,3
1221	Agents d'administration	144	5,1

* Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises rurales emploient 11 personnes, ce qui représente au total 35 467 employés¹⁹. La plupart de ces entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (88 %, n = 2 496).

Figure 5 : Taille de l'entreprise – Subdivision rurale (N = 2 826)



Un peu plus des trois quarts des employés de ces entreprises (78 %) occupent des postes permanents. De ce pourcentage, 81 % sont employés à temps plein et 19 %, à temps partiel.

Tableau 12 : Profil des employés – Subdivision rurale

<i>Classification des employés</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Permanent	27 639	78,4
Occasionnel ou à contrat	2 504	7,1
Saisonnier	5 120	14,5
Nombre total d'employés	35 263	100,0
Nombre total d'entreprises	2 778²⁰	-

<i>État des postes permanents</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Temps plein	22 308	80,7
Temps partiel	5 325	19,3
Nombre total d'employés	27 633	100,0
Nombre total d'entreprises	2 523²¹	-

La moitié des employés des entreprises rurales sondées possèdent un diplôme d'études secondaires (50 %) comme niveau d'instruction le plus élevé atteint, suivis de loin par ceux qui n'ont pas achevé leurs études secondaires (15 %) et par ceux qui ont un diplôme universitaire (14 %) ou un certificat ou un diplôme collégial (14 %).

Tableau 13 : Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Subdivision rurale

	<i>n</i>	<i>%</i>
Diplôme universitaire	5 124	14,4
Certificat de compagnon	2 211	6,2
Certificat ou diplôme collégial	5 012	14,1
Diplôme d'études secondaires	17 832	50,3
Études secondaires inachevées	5 287	14,9
Nombre total d'employés	35 467	100,0
Nombre total d'entreprises	2 780	-

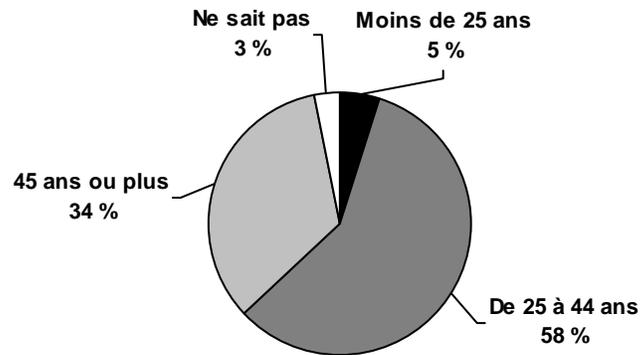
¹⁹ Quarante-sept (47) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

²⁰ Deux (2) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

²¹ Trois (3) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

Plus de la moitié des entreprises rurales (58 %, n = 1 643) estiment que leur main-d'œuvre est âgée en moyenne de 25 à 44 ans.

Figure 6 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Subdivision rurale (N = 2 826)



3.1.3 *Taille de l'entreprise*

3.1.3.1 Petites entreprises (N = 5 340)

L'industrie du commerce de détail est celle dans laquelle œuvrent la plupart des petites entreprises du Nouveau-Brunswick (23 %, n = 1 221), suivie de l'hébergement et des services de restauration (10 %, n = 520) et de la construction (10 %, n = 516).

Tableau 14 : Dix principales industries* – Petites entreprises

Code du SCIAN	Nom de l'industrie	n	% (N = 5 340)
44-45	Commerce de détail	1 221	22,9
72	Hébergement et services de restauration	520	9,7
23	Construction	516	9,7
54	Services professionnels, scientifiques et techniques	484	9,1
62	Soins de santé et assistance sociale	463	8,7
31-33	Fabrication	334	6,3
42	Commerce de gros	253	4,7
52	Finances et assurances	241	4,5
11	Agriculture, foresterie, pêche et chasse	215	4,0
48-49	Transport et entreposage	204	3,8

* Réponses multiples acceptées.

Les directeurs – commerce de détail (17 %, n = 921), les vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail (16 %, n = 849) et les commis de bureau généraux (10 %, n = 550) représentent les trois professions principales des entreprises rurales du Nouveau-Brunswick.

Tableau 15 : Dix principales professions* – Petites entreprises

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 5 340)
0621	Directeurs – commerce de détail	921	17,3
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	849	15,9
1411	Commis de bureau généraux	550	10,3
6611	Caissiers	462	8,7
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	404	7,6
6242	Cuisiniers	377	7,1
1221	Agents d'administration	345	6,5
1231	Teneurs de livres	282	5,3
1414	Réceptionnistes et standardistes	260	4,9
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	244	4,6

* Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les petites entreprises sondées emploient 8 personnes, ce qui représente au total 51 905 employés²².

Quatre-vingt-quatre pour cent (84 %) des employés de ces entreprises occupent des postes permanents. De ce pourcentage, 80 % sont employés à temps plein et 20 %, à temps partiel.

Tableau 16 : Profil des employés – Petites entreprises

Classification des employés	n	%
Permanent	43 360	83,9
Occasionnel ou à contrat	4 644	9,0
Saisonnier	3 675	7,1
Nombre total d'employés	51 678	100,0
Nombre total d'entreprises	5 280²³	-

État des postes permanents	n	%
Temps plein	34 598	79,9
Temps partiel	8 729	20,1
Nombre total d'employés	43 327	100,0
Nombre total d'entreprises	4 897²⁴	-

La plupart des employés des petites entreprises sondées possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint (49 %), suivis de loin par ceux qui ont obtenu un diplôme universitaire (18 %), ou un certificat ou diplôme collégial (17 %).

Tableau 17 : Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Petites entreprises

	n	%
Diplôme universitaire	9 249	17,8
Certificat de compagnon	3 732	7,2
Certificat ou diplôme collégial	8 676	16,7
Diplôme d'études secondaires	25 252	48,7
Études secondaires inachevées	4 996	9,6
Nombre total d'employés	51 905	100,0
Nombre total d'entreprises	5 283	-

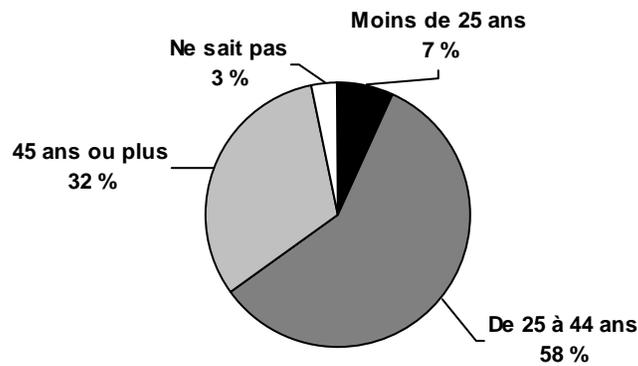
²² Cinquante-six (56) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

²³ Trois (3) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

²⁴ Onze (11) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

Plus de la moitié des petites entreprises (58 %, n = 3 080) estiment que leur main-d'œuvre est âgée en moyenne de 25 à 44 ans, tandis que 32 % (n = 1 726) estiment qu'elle est âgée de 45 ans ou plus.

Figure 7 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Petites entreprises (N = 5 340)



3.1.3.2 Moyennes entreprises (N = 735)

L'industrie du commerce de détail est celle dans laquelle œuvrent la plupart des moyennes entreprises du Nouveau-Brunswick (18 %, n = 129), suivie de l'hébergement et des services de restauration (14 %, n = 105) et de la fabrication (12 %, n = 88).

Tableau 18 : Dix principales industries* – Moyennes entreprises

Code du SCIAN	Nom de l'industrie	n	% (N = 735)
44-45	Commerce de détail	129	17,6
72	Hébergement et services de restauration	105	14,3
31-33	Fabrication	88	12,0
62	Soins de santé et assistance sociale	61	8,3
23	Construction	50	6,8
48-49	Transport et entreposage	48	6,5
92	Administration publique	33	4,5
11	Agriculture, foresterie, pêche et chasse	31	4,2
54	Services professionnels, scientifiques et techniques	31	4,2
52	Finances et assurances	31	4,2

* Réponses multiples acceptées.

Les commis de bureau généraux (23 %, n = 170), les directeurs – commerce de détail (18 %, n = 128) et les concierges et concierges d'immeubles (16 %, n = 118) représentent les trois professions principales des moyennes entreprises du Nouveau-Brunswick.

Tableau 19 : Dix principales professions* – Moyennes entreprises

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 735)
1411	Commis de bureau généraux	170	23,1
0621	Directeurs – commerce de détail	128	17,5
6663	Concierges et concierges d'immeubles	118	16,0
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	100	13,6
6611	Caissiers	99	13,5
6242	Cuisiniers	92	12,5
1111	Vérificateurs et comptables	86	11,7
6641	Serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	80	10,8
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	79	10,7
1431	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	68	9,3

* Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les moyennes entreprises sondées emploient 36 personnes, ce qui représente au total 26 642 employés²⁵.

Quatre-vingt-six pour cent (86 %) des employés de ces entreprises occupent des postes permanents. De ce pourcentage, 78 % sont employés à temps plein et 22 %, à temps partiel.

Tableau 20 : Profil des employés – Moyennes entreprises

Classification des employés	n	%
Permanent	22 957	86,3
Occasionnel ou à contrat	1 422	5,3
Saisonnier	2 223	8,4
Nombre total d'employés	26 602	100,0
Nombre total d'entreprises	733	-

État des postes permanents	n	%
Temps plein	17 958	78,2
Temps partiel	4 999	21,8
Nombre total d'employés	22 957	100,0
Nombre total d'entreprises	708	-

La plupart des employés de ces entreprises possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint (48 %), suivis de loin par ceux qui ont obtenu un diplôme universitaire (16 %), ou un certificat ou diplôme collégial (15 %).

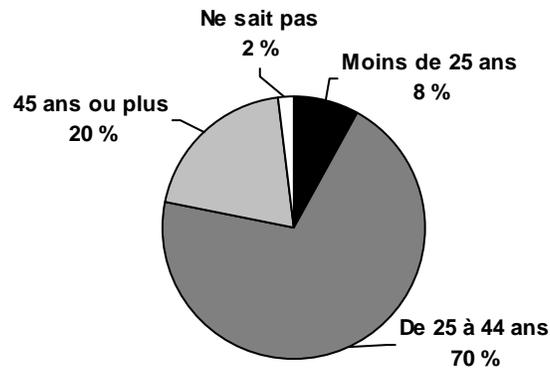
Tableau 21 : Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Moyennes entreprises

	n	%
Diplôme universitaire	4 126	15,5
Certificat de compagnon	2 221	8,3
Certificat ou diplôme collégial	3 973	14,9
Diplôme d'études secondaires	12 715	47,7
Études secondaires inachevées	3 607	13,5
Nombre total d'employés	26 642	100,0
Nombre total d'entreprises	733	-

²⁵ Deux (2) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

La majorité des moyennes entreprises (70 %, n = 512) estiment que leur main-d'œuvre est âgée en moyenne de 25 à 44 ans.

Figure 8 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Moyennes entreprises (N = 735)



3.1.3.3 Grandes entreprises (N = 138)

Un quart des grandes entreprises du Nouveau-Brunswick œuvrent dans l'industrie de la fabrication (25 %, n = 35), suivie de l'administration publique (14 %, n = 19), des soins de santé et de l'assistance sociale (12 %, n = 17) et du commerce de détail (10 %, n = 14).

Tableau 22 : Treize principales industries* – Grandes entreprises

Code du SCIAN	Nom de l'industrie	n	% (N = 138)
31-33	Fabrication	35	25,3
92	Administration publique	19	14,0
62	Soins de santé et assistance sociale	17	12,3
44-45	Commerce de détail	14	10,3
48-49	Transport et entreposage	9	6,9
61	Services d'enseignement	6	4,1
72	Hébergement et services de restauration	5	3,9
56	Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	5	3,5
42	Commerce de gros	4	3,2
71	Arts, spectacles et loisirs	4	2,9
21	Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	4	2,9
51	Industrie de l'information et industries culturelles	4	2,8
23	Construction	4	2,6

* Réponses multiples acceptées.

Les commis de bureau généraux (35 %, n = 48) et les concierges et concierges d'immeubles (23 %, n = 31) représentent les deux professions principales des grandes entreprises du Nouveau-Brunswick.

Tableau 23 : Dix principales professions* – Grandes entreprises

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 138)
1411	Commis de bureau généraux	48	34,6
6663	Concierges et concierges d'immeubles	31	22,5
1431	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	26	18,9
0911	Directeurs de la fabrication	25	18,3
1111	Vérificateurs et comptables	22	15,7
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	19	13,7
0112	Directeurs des ressources humaines	17	12,6
1121	Spécialistes des ressources humaines	17	12,4
6661	Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	17	12,1
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	15	11,2

* Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les grandes entreprises emploient et rémunèrent 96 personnes. De plus, les entreprises sondées emploient au total 28 555 personnes²⁶.

La plupart des employés de ces entreprises (80 %) occupent des postes permanents. De ceux-ci, 85 % sont employés à temps plein et 15 %, à temps partiel.

Tableau 24 : Profil des employés – Grandes entreprises

Classification des employés	n	%
Permanent	22 453	79,8
Occasionnel ou à contrat	3 133	11,1
Saisonnier	2 540	9,0
Nombre total d'employés	28 127	100,0
Nombre total d'entreprises	134²⁷	-

État des postes permanents	n	%
Temps plein	18 944	84,8
Temps partiel	3 406	15,2
Nombre total d'employés	22 350	100,0
Nombre total d'entreprises	126²⁸	-

La plupart des employés de ces entreprises possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint (42 %), suivis de ceux qui ont obtenu un diplôme universitaire (29 %).

Tableau 25 : Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Grandes entreprises

	n	%
Diplôme universitaire	8 278	29,0
Certificat de compagnon	1 996	7,0
Certificat ou diplôme collégial	4 004	14,0
Diplôme d'études secondaires	11 894	41,7
Études secondaires inachevées	2 382	8,3
Nombre total d'employés	28 555	100,0
Nombre total d'entreprises	136	-

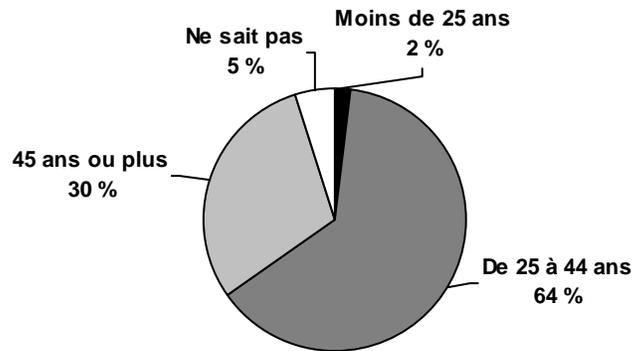
²⁶ Deux (2) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

²⁷ Deux (2) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

²⁸ Quatre (4) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

Près des deux tiers des grandes entreprises (64 %, n = 88) estiment que leur main-d'œuvre est âgée en moyenne de 25 à 44 ans, tandis que 30 % (n = 41) estiment qu'elle est âgée de 45 ans ou plus.

Figure 9 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Grandes entreprises (N = 138)



3.1.4 Régions économiques

3.1.4.1 Région du Centre (N = 1 333)

Le commerce de détail (22 %, n = 296) et les services professionnels, scientifiques et techniques (13 %, n = 178) comptent parmi les principales industries des entreprises de la région du Centre du Nouveau-Brunswick.

Tableau 26 : Dix principales industries* – Région du Centre

Code du SCIAN	Nom de l'industrie	n	% (N = 1 333)
44-45	Commerce de détail	296	22,2
54	Services professionnels, scientifiques et techniques	178	13,4
62	Soins de santé et assistance sociale	124	9,3
72	Hébergement et services de restauration	121	9,1
23	Construction	119	8,9
53	Services immobiliers, services de location à bail	77	5,8
31-33	Fabrication	71	5,4
52	Finances et assurances	52	3,9
92	Administration publique	41	3,1
61	Services d'enseignement	41	3,1

* Réponses multiples acceptées.

Les commis de bureau généraux (16 %, n = 211), les directeurs – commerce de détail (15 %, n = 205) et les vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail (15 %, n = 201) comptent parmi les principales professions.

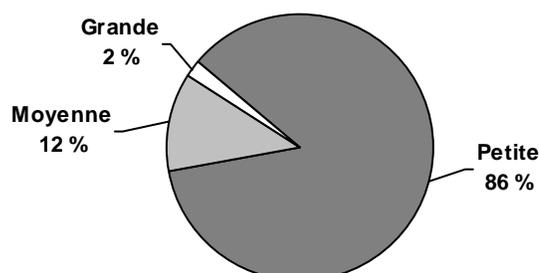
Tableau 27 : Onze principales professions* – Région du Centre

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 1 333)
1411	Commis de bureau généraux	211	15,8
0621	Directeurs – commerce de détail	205	15,4
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	201	15,1
6611	Caissiers	115	8,6
1221	Agents d'administration	107	8,1
6242	Cuisiniers	91	6,8
1231	Teneurs de livres	84	6,3
1414	Réceptionnistes et standardistes	76	5,7
1111	Vérificateurs et comptables	64	4,8
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	60	4,5
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	60	4,5

* Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises sondées de la région du Centre emploient 13 personnes, ce qui représente au total 23 405 employés²⁹. La plupart de ces entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (86 %, n = 1 141).

Figure 10 : Taille de l'entreprise – Région du Centre (N = 1 333)



La plupart des employés de ces entreprises (86 %) occupent des postes permanents. De ce pourcentage, 81 % sont employés à temps plein et 19 %, à temps partiel.

Tableau 28 : Profil des employés – Région du Centre

<i>Classification des employés</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Permanent	19 806	85,7
Occasionnel ou à contrat	2 114	9,2
Saisonnier	1 183	5,1
Nombre total d'employés	23 102	100,0
Nombre total d'entreprises	1 322³⁰	-

<i>État des postes permanents</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Temps plein	15 997	81,1
Temps partiel	3 716	18,9
Nombre total d'employés	19 713	100,0
Nombre total d'entreprises	1 259³¹	-

La plupart des employés de ces entreprises possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint (40 %), suivis de ceux qui ont obtenu un diplôme universitaire (28 %).

Tableau 29 : Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Région du Centre

	<i>n</i>	<i>%</i>
Diplôme universitaire	6 491	27,8
Certificat de compagnon	1 405	6,0
Certificat ou diplôme collégial	4 412	18,9
Diplôme d'études secondaires	9 434	40,3
Études secondaires inachevées	1 663	7,1
Nombre total d'employés	23 405	100,0
Nombre total d'entreprises	1 325	-

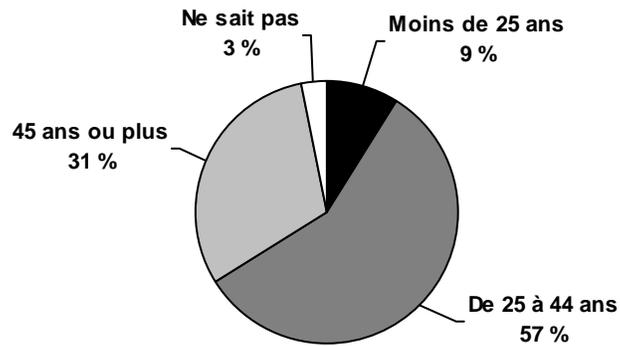
²⁹ Huit (8) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

³⁰ Trois (3) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

³¹ Cinq (5) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

Plus de la moitié des entreprises de la région du Centre (57 %, n = 756) estiment que leur main-d'œuvre est âgée en moyenne de 25 à 44 ans, tandis que 31 % (n = 413) estiment qu'elle est âgée de 45 ans ou plus.

Figure 11 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Région du Centre (N = 1 333)



3.1.4.2 Région du Nord-Est (N = 1 278)

L'industrie du commerce de détail (25 %, n = 314) est celle dans laquelle œuvrent la plupart des entreprises de la région du Nord-Est, suivie de l'hébergement et des services de restauration (12 %, n = 152) et de la construction (10 %, n = 121).

Tableau 30 : Onze principales industries* – Région du Nord-Est

Code du SCIAN	Nom de l'industrie	n	% (N = 1 278)
44-45	Commerce de détail	314	24,6
72	Hébergement et services de restauration	152	11,9
23	Construction	121	9,5
62	Soins de santé et assistance sociale	117	9,1
11	Agriculture, foresterie, pêche et chasse	90	7,1
31-33	Fabrication	76	5,9
54	Services professionnels, scientifiques et techniques	59	4,6
48-49	Transport et entreposage	58	4,5
52	Finances et assurances	55	4,3
42	Commerce de gros	40	3,1
71	Arts, spectacles et loisirs	40	3,1

* Réponses multiples acceptées.

Les directeurs – commerce de détail (20 %, n = 253), les vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail (14 %, n = 176) et les secrétaires (sauf domaines juridique et médical) (13 %, n = 164) représentent les trois professions principales des entreprises de la région du Nord-Est.

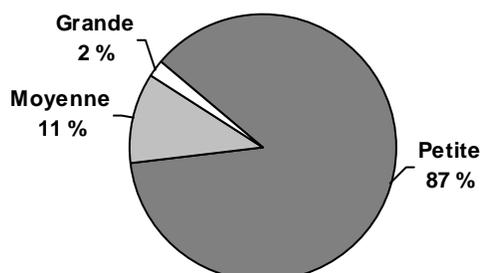
Tableau 31 : Dix principales professions* – Région du Nord-Est

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 1 278)
0621	Directeurs – commerce de détail	253	19,8
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	176	13,8
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	164	12,8
6611	Caissiers	141	11,0
6242	Cuisiniers	115	9,0
1411	Commis de bureau généraux	105	8,2
6663	Concierges et concierges d'immeubles	79	6,2
1111	Vérificateurs et comptables	75	5,8
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	72	5,7
1414	Réceptionnistes et standardistes	72	5,6

* Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises sondées de la région du Nord-Est emploient 12 personnes, ce qui représente au total 17 818 employés³². La plupart de ces entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (87 %, n = 1 113).

Figure 12 : Taille de l'entreprise – Région du Nord-Est (N = 1 278)



Trois quarts des employés de ces entreprises (75 %) occupent des postes permanents. De ce pourcentage, 78 % sont employés à temps plein et 22 %, à temps partiel.

Tableau 32 : Profil des employés – Région du Nord-Est

<i>Classification des employés</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Permanent	13 246	75,1
Occasionnel ou à contrat	1 426	8,1
Saisonnier	2 966	16,8
Nombre total d'employés	17 638	100,0
Nombre total d'entreprises	1 265³³	-

<i>État des postes permanents</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Temps plein	10 293	77,7
Temps partiel	2 951	22,3
Nombre total d'employés	13 244	100,0
Nombre total d'entreprises	1 119³⁴	-

Environ la moitié des employés de ces entreprises possèdent un diplôme d'études secondaires (52 %) comme plus haut niveau d'instruction atteint, suivis de loin par ceux qui n'ont pas achevé leurs études secondaires (15 %) et par ceux qui ont un certificat ou diplôme collégial (15 %).

Tableau 33 : Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Région du Nord-Est

	<i>n</i>	<i>%</i>
Diplôme universitaire	2 188	12,3
Certificat de compagnon	1 139	6,4
Certificat ou diplôme collégial	2 664	15,0
Diplôme d'études secondaires	9 180	51,5
Études secondaires inachevées	2 648	14,9
Nombre total d'employés	17 818	100,0
Nombre total d'entreprises	1 266	-

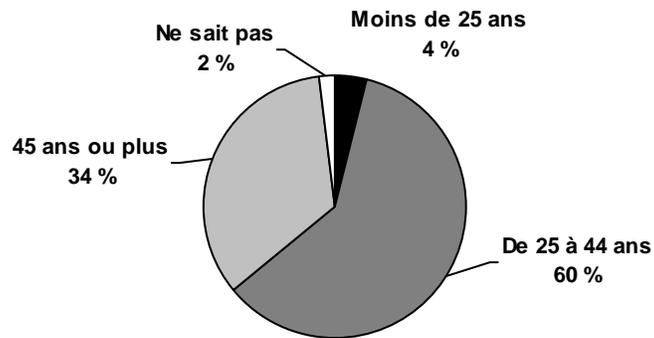
³² Treize (13) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

³³ Une (1) entreprise a été exclue de l'analyse en raison de données insuffisantes.

³⁴ Deux (2) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

La majorité des entreprises de la région du Nord-Est (60 %, n = 768) estiment que leur main-d'œuvre est âgée en moyenne de 25 à 44 ans, tandis que 34 % (n = 429) estiment qu'elle est âgée de 45 ans ou plus.

Figure 13 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Région du Nord-Est (N = 1 278)



3.1.4.3 Région du Nord-Ouest (N = 854)

L'industrie du commerce de détail (27 %, n = 226) est celle dans laquelle œuvrent la plupart des entreprises de la région du Nord-Ouest.

Tableau 34 : Dix principales industries* – Région du Nord-Ouest

Code du SCIAN	Nom de l'industrie	n	% (N = 854)
44-45	Commerce de détail	226	26,5
23	Construction	79	9,3
72	Hébergement et services de restauration	77	9,0
11	Agriculture, foresterie, pêche et chasse	70	8,2
31-33	Fabrication	64	7,5
62	Soins de santé et assistance sociale	61	7,1
48-49	Transport et entreposage	46	5,4
54	Services professionnels, scientifiques et techniques	43	5,1
52	Finances et assurances	41	4,8
42	Commerce de gros	31	3,6

* Réponses multiples acceptées.

Les directeurs – commerce de détail (19 %, n = 164), les vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail (16 %, n = 134) et les secrétaires (sauf domaines juridique et médical) (12 %, n = 98) comptent parmi les professions principales.

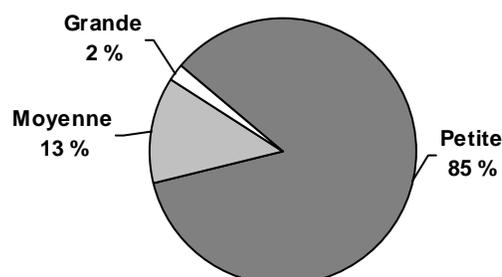
Tableau 35 : Dix principales professions* – Région du Nord-Ouest

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 854)
0621	Directeurs – commerce de détail	164	19,2
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	134	15,6
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	98	11,5
1411	Commis de bureau généraux	67	7,9
6242	Cuisiniers	62	7,3
6611	Caissiers	62	7,2
6663	Concierges et concierges d'immeubles	60	7,0
7411	Conducteurs de camions	55	6,5
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	45	5,3
1414	Réceptionnistes et standardistes	40	4,7

* Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises sondées de la région du Nord-Ouest emploient 11 personnes, ce qui représente au total 12 078 employés³⁵. La plupart de ces entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (85 %, n = 724).

Figure 14 : Taille de l'entreprise – Région du Nord-Ouest (N = 854)



La plupart des employés de ces entreprises (85 %) occupent des postes permanents. De ce pourcentage, 79 % sont employés à temps plein et 21 %, à temps partiel.

Tableau 36 : Profil des employés – Région du Nord-Ouest

<i>Classification des employés</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Permanent	10 312	85,4
Occasionnel ou à contrat	996	8,2
Saisonnier	770	6,4
Nombre total d'employés	12 078	100,0
Nombre total d'entreprises	840	-

<i>État des postes permanents</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Temps plein	8 137	78,9
Temps partiel	2 173	21,1
Nombre total d'employés	10 310	100,0
Nombre total d'entreprises	779	-

La plupart des employés de ces entreprises possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint (47 %), suivis de loin par ceux qui ont obtenu un diplôme universitaire (21 %).

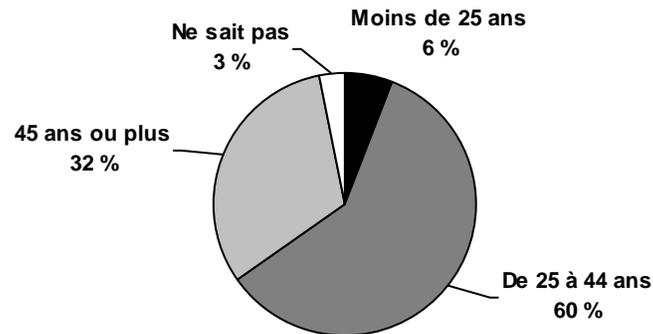
Tableau 37 : Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Région du Nord-Ouest

	<i>n</i>	<i>%</i>
Diplôme universitaire	2 563	21,2
Certificat de compagnon	1 089	9,0
Certificat ou diplôme collégial	1 470	12,2
Diplôme d'études secondaires	5 680	47,0
Études secondaires inachevées	1 277	10,6
Nombre total d'employés	12 078	100,0
Nombre total d'entreprises	840	-

³⁵ Quatorze (14) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

La majorité des entreprises de la région du Nord-Ouest (60 %, n = 509) estiment que leur main-d'œuvre est âgée en moyenne de 25 à 44 ans, tandis que 32 % (n = 277) estiment qu'elle est âgée de 45 ans ou plus.

Figure 15 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Région du Nord-Ouest (N = 854)



3.1.4.4 Région du Sud-Est (N = 1 474)

Le commerce de détail (19 %, n = 272), la fabrication (11 %, n = 168) et l'hébergement et les services de restauration (10 %, n = 143) comptent parmi les principales industries dans lesquelles œuvrent les entreprises de la région du Sud-Est.

Tableau 38 : Dix principales industries* – Région du Sud-Est

Code du SCIAN	Nom de l'industrie	n	% (N = 1 474)
44-45	Commerce de détail	272	18,5
31-33	Fabrication	168	11,4
72	Hébergement et services de restauration	143	9,7
23	Construction	134	9,1
54	Services professionnels, scientifiques et techniques	130	8,8
62	Soins de santé et assistance sociale	109	7,4
42	Commerce de gros	97	6,6
52	Finances et assurances	68	4,6
48-49	Transport et entreposage	66	4,5
56	Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	52	3,5

* Réponses multiples acceptées.

Les directeurs – commerce de détail (17 %, n = 244), les vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail (16 %, n = 242) et les commis de bureau généraux (14 %, n = 201) comptent parmi les principales professions.

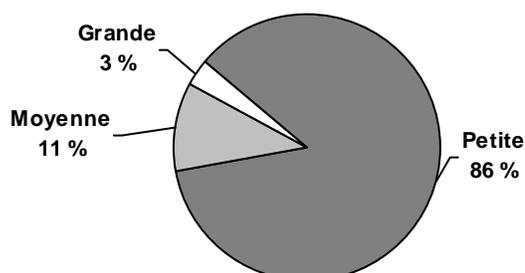
Tableau 39 : Onze principales professions* – Région du Sud-Est

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 1 474)
0621	Directeurs – commerce de détail	244	16,6
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	242	16,4
1411	Commis de bureau généraux	201	13,6
6611	Caissiers	145	9,8
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	125	8,5
1221	Agents d'administration	116	7,9
6242	Cuisiniers	115	7,8
6663	Concierges et concierges d'immeubles	91	6,2
1414	Réceptionnistes et standardistes	82	5,5
7452	Manutentionnaires	81	5,5
1433	Commis au service à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	81	5,5

* Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises sondées de la région du Sud-Est emploient 15 personnes, ce qui représente au total 30 339 employés³⁶. La plupart de ces entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (86 %, n = 1 268).

Figure 16: Taille de l'entreprise – Région du Sud-Est (N = 1 474)



La plupart des employés de ces entreprises (84 %) occupent des postes permanents. De ce pourcentage, 83 % sont employés à temps plein et 17 %, à temps partiel.

Tableau 40 : Profil des employés – Région du Sud-Est

<i>Classification des employés</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Permanent	25 356	84,0
Occasionnel ou à contrat	2 648	8,8
Saisonnier	2 185	7,2
Nombre total d'employés	30 189	100,0
Nombre total d'entreprises	1 460³⁷	-

<i>État des postes permanents</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Temps plein	21 073	83,2
Temps partiel	4 255	16,8
Nombre total d'employés	25 329	100,0
Nombre total d'entreprises	1 368³⁸	-

La plupart des employés de ces entreprises possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint (48 %), suivis de loin par ceux qui ont obtenu un diplôme universitaire (19 %).

Tableau 41 : Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Région du Sud-Est

	<i>n</i>	<i>%</i>
Diplôme universitaire	5 769	19,0
Certificat de compagnon	1 898	6,3
Certificat ou diplôme collégial	4 751	15,7
Diplôme d'études secondaires	14 633	48,2
Études secondaires inachevées	3 288	10,8
Nombre total d'employés	30 339	100,0
Nombre total d'entreprises	1 461	-

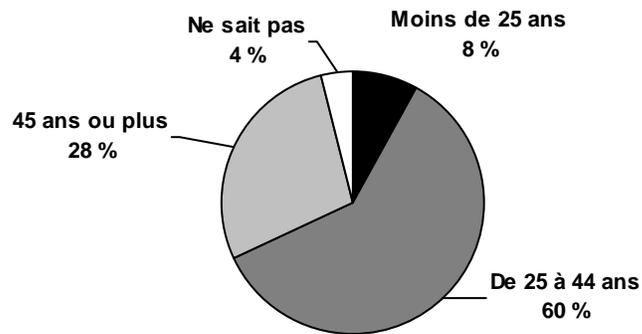
³⁶ Quatorze (14) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

³⁷ Une (1) entreprise a été exclue de l'analyse en raison de données insuffisantes.

³⁸ Cinq (5) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

La majorité des entreprises de la région du Sud-Est (60 %, n = 888) estiment que leur main-d'œuvre est âgée en moyenne de 25 à 44 ans.

Figure 17 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Région du Sud-Est (N = 1 474)



3.1.4.5 Région du Sud-Ouest (N = 1 273)

Le commerce de détail (20 %, n = 256), l'hébergement et les services de restauration (11 %, n = 139) et les soins de santé et l'assistance sociale (10 %, n = 132) représentent les principales industries des entreprises de la région du Sud-Ouest.

Tableau 42 : Dix principales industries* – Région du Sud-Ouest

Code du SCIAN	Nom de l'industrie	n	% (N = 1 273)
44-45	Commerce de détail	256	20,1
72	Hébergement et services de restauration	139	10,9
62	Soins de santé et assistance sociale	132	10,3
23	Construction	117	9,2
54	Services professionnels, scientifiques et techniques	104	8,2
31-33	Fabrication	78	6,1
42	Commerce de gros	74	5,8
48-49	Transport et entreposage	56	4,4
52	Finances et assurances	55	4,3
56	Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	49	3,9

* Réponses multiples acceptées.

Les vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail (17 %, n = 212), les directeurs – commerce de détail (15 %, n = 196) et les commis de bureau généraux (14 %, n = 184) comptent parmi les principales professions.

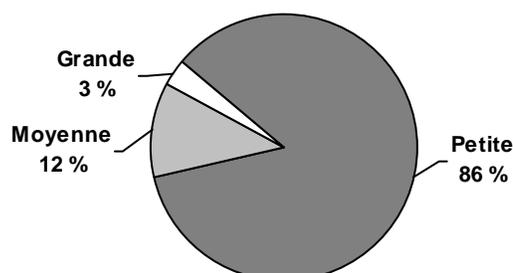
Tableau 43 : Onze principales professions* – Région du Sud-Ouest

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 1 273)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	212	16,6
0621	Directeurs – commerce de détail	196	15,4
1411	Commis de bureau généraux	184	14,4
6211	Caissiers	111	8,7
1221	Agents d'administration	110	8,6
6242	Cuisiniers	96	7,5
1231	Teneurs de livres	90	7,1
0631	Directeurs de la restauration et des services alimentaires	69	5,4
6661	Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	69	5,4
1414	Réceptionnistes et standardistes	68	5,4
6663	Concierges et concierges d'immeubles	68	5,3

* Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises sondées de la région du Sud-Ouest emploient 13 personnes, ce qui représente au total 23 462 employés³⁹. La plupart de ces entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (86 %, n = 1 094).

Figure 18 : Taille de l'entreprise – Région du Sud-Ouest (N = 1 273)



La plupart des employés de ces entreprises (86 %) occupent des postes permanents. De ce pourcentage, 80 % sont employés à temps plein et 20 %, à temps partiel.

Tableau 44 : Profil des employés – Région du Sud-Ouest

<i>Classification des employés</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Permanent	20 050	85,7
Occasionnel ou à contrat	2 016	8,6
Saisonnier	1 335	5,7
Nombre total d'employés	23 401	100,0
Nombre total d'entreprises	1 261⁴⁰	-

<i>État des postes permanents</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Temps plein	15 999	79,8
Temps partiel	4 038	20,2
Nombre total d'employés	20 038	100,0
Nombre total d'entreprises	1 206⁴¹	-

La plupart des employés de ces entreprises possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint (47 %), suivis de loin par ceux qui ont obtenu un diplôme universitaire (20 %).

Tableau 45 : Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Région du Sud-Ouest

	<i>n</i>	<i>%</i>
Diplôme universitaire	4 641	19,8
Certificat de compagnon	2 419	10,3
Certificat ou diplôme collégial	3 357	14,3
Diplôme d'études secondaires	10 936	46,6
Études secondaires inachevées	2 109	9,0
Nombre total d'employés	23 462	100,0
Nombre total d'entreprises	1 262	-

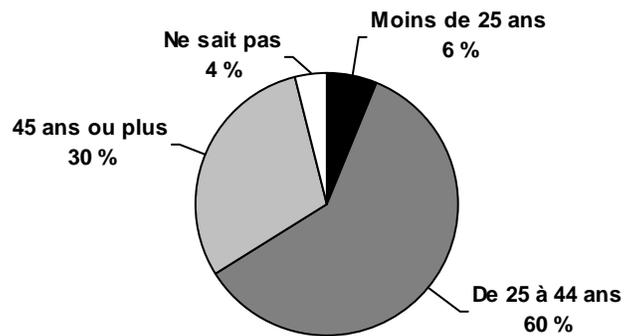
³⁹ Onze (11) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

⁴⁰ Une (1) entreprise a été exclue de l'analyse en raison de données insuffisantes.

⁴¹ Trois (3) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

La majorité des entreprises de la région du Sud-Ouest (60 %, n = 758) estiment que leur main-d'œuvre est âgée en moyenne de 25 à 44 ans, tandis que 30 % (n = 385) estiment qu'elle est âgée de 45 ans ou plus.

Figure 19 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Région du Sud-Ouest (N = 1 273)



3.2 PRATIQUES D'EMBAUCHE ET DE RECRUTEMENT

Table des matières

3.2.1	Aperçu provincial (N = 6 213)	59
3.2.2	Subdivision urbaine et subdivision rurale	66
3.2.2.1	Subdivision urbaine (N = 3 386).....	67
3.2.2.2	Subdivision rurale (N = 2 826).....	74
3.2.3	Taille de l'entreprise	81
3.2.3.1	Petites entreprises (N = 5 340).....	82
3.2.3.2	Moyennes entreprises (N = 735).....	89
3.2.3.3	Grandes entreprises (N = 138).....	96
3.2.4	Régions économiques	103
3.2.4.1	Région du Centre (N = 1 333).....	104
3.2.4.2	Région du Nord-Est (N = 1 278).....	111
3.2.4.3	Région du Nord-Ouest (N = 854).....	118
3.2.4.4	Région du Sud-Est (N = 1 474).....	125
3.2.4.5	Région du Sud-Ouest (N = 1 273).....	132

Index des tableaux

Tableau 46 :	Cinq professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Aperçu provincial	59
Tableau 47 :	Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Aperçu provincial.....	60
Tableau 48 :	Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Aperçu provincial.....	60
Tableau 49 :	Classification des nouveaux employés – Aperçu provincial	61
Tableau 50 :	Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Aperçu provincial.....	62
Tableau 51 :	Classification des postes à pourvoir – Aperçu provincial.....	62
Tableau 52 :	Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Aperçu provincial.....	63
Tableau 53 :	Cinq professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois* – Aperçu provincial.....	63
Tableau 54 :	Cinq professions ayant connu le plus de départs à la retraite au cours des 12 derniers mois* – Aperçu provincial	64
Tableau 55 :	Cinq professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Aperçu provincial	64
Tableau 56 :	Cinq professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Subdivision urbaine.....	67
Tableau 57 :	Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Subdivision urbaine	68
Tableau 58 :	Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Subdivision urbaine	68
Tableau 59 :	Classification des nouveaux employés – Subdivision urbaine	69
Tableau 60 :	Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Subdivision urbaine	70
Tableau 61 :	Classification des postes à pourvoir – Subdivision urbaine.....	70
Tableau 62 :	Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Subdivision urbaine.....	71
Tableau 63 :	Cinq professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois* – Subdivision urbaine.....	71
Tableau 64 :	Cinq professions ayant connu le plus de départs à la retraite au cours des 12 derniers mois* – Subdivision urbaine.....	72
Tableau 65 :	Cinq professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Subdivision urbaine	72
Tableau 66 :	Cinq professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Subdivision rurale	74
Tableau 67 :	Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Subdivision rurale.....	75
Tableau 68 :	Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Subdivision rurale.....	75
Tableau 69 :	Classification des nouveaux employés – Subdivision rurale	76
Tableau 70 :	Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Subdivision rurale.....	77
Tableau 71 :	Classification des postes à pourvoir – Subdivision rurale.....	77
Tableau 72 :	Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants * – Subdivision rurale.....	78
Tableau 73 :	Six professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois* – Subdivision rurale.....	78
Tableau 74 :	Cinq professions ayant connu le plus de départs à la retraite au cours des 12 derniers mois* – Subdivision rurale	79
Tableau 75 :	Cinq professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Subdivision rurale	79
Tableau 76 :	Cinq professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Petites entreprises	82
Tableau 77 :	Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Petites entreprises.....	83
Tableau 78 :	Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Petites entreprises.....	83
Tableau 79 :	Classification des nouveaux employés – Petites entreprises.....	84

Tableau 80 :	Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Petites entreprises.....	85
Tableau 81 :	Classification des postes à pourvoir – Petites entreprises	85
Tableau 82 :	Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Petites entreprises	86
Tableau 83 :	Cinq professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois* – Petites entreprises	86
Tableau 84 :	Cinq professions ayant connu le plus de départs à la retraite au cours des 12 derniers mois* – Petites entreprises	87
Tableau 85 :	Cinq professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Petites entreprises	87
Tableau 86 :	Cinq professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Moyennes entreprises.....	89
Tableau 87 :	Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Moyennes entreprises.....	90
Tableau 88 :	Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Moyennes entreprises.....	90
Tableau 89 :	Classification des nouveaux employés – Moyennes entreprises	91
Tableau 90 :	Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Moyennes entreprises.....	92
Tableau 91 :	Classification des postes à pourvoir – Moyennes entreprises.....	92
Tableau 92 :	Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Moyennes entreprises.....	93
Tableau 93 :	Cinq professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois* – Moyennes entreprises.....	93
Tableau 94 :	Six professions ayant connu le plus de départs à la retraite au cours des 12 derniers mois* – Moyennes entreprises.....	94
Tableau 95 :	Cinq professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Moyennes entreprises	94
Tableau 96 :	Cinq professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Grandes entreprises	96
Tableau 97 :	Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Grandes entreprises.....	97
Tableau 98 :	Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Grandes entreprises.....	97
Tableau 99 :	Classification des nouveaux employés – Grandes entreprises	98
Tableau 100 :	Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Grandes entreprises.....	99
Tableau 101 :	Classification des postes à pourvoir – Grandes entreprises.....	99
Tableau 102 :	Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Grandes entreprises.....	100
Tableau 103 :	Six professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois* – Grandes entreprises.....	100
Tableau 104 :	Six professions ayant connu le plus de départs à la retraite au cours des 12 derniers mois* – Grandes entreprises	101
Tableau 105 :	Six professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Grandes entreprises	101
Tableau 106 :	Cinq professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Région du Centre.....	104
Tableau 107 :	Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Région du Centre.....	105
Tableau 108 :	Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Région du Centre	105
Tableau 109 :	Classification des nouveaux employés – Région du Centre.....	106
Tableau 110 :	Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Région du Centre	107
Tableau 111 :	Classification des postes à pourvoir – Région du Centre	107
Tableau 112 :	Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Région du Centre	108
Tableau 113 :	Cinq professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois* – Région du Centre	108
Tableau 114 :	Sept professions ayant connu le plus de départs à la retraite au cours des 12 derniers mois* – Région du Centre.....	109

Tableau 115 : Six professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Région du Centre	109
Tableau 116 : Cinq professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Région du Nord-Est	111
Tableau 117 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Région du Nord-Est	112
Tableau 118 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Région du Nord-Est.....	112
Tableau 119 : Classification des nouveaux employés – Région du Nord-Est.....	113
Tableau 120 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Région du Nord-Est.....	114
Tableau 121 : Classification des postes à pourvoir – Région du Nord-Est.....	114
Tableau 122 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Région du Nord-Est.....	115
Tableau 123 : Six professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois* – Région du Nord-Est.....	115
Tableau 124 : Huit professions ayant connu le plus de départs à la retraite au cours des 12 derniers mois* – Région du Nord-Est	116
Tableau 125 : Cinq professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Région du Nord-Est	116
Tableau 126 : Six professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Région du Nord-Ouest.....	118
Tableau 127 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Région du Nord-Ouest.....	119
Tableau 128 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Région du Nord-Ouest	119
Tableau 129 : Classification des nouveaux employés – Région du Nord-Ouest.....	120
Tableau 130 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Région du Nord-Ouest	121
Tableau 131 : Classification des postes à pourvoir – Région du Nord-Ouest	121
Tableau 132 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Région du Nord-Ouest	122
Tableau 133 : Cinq professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois* – Région du Nord-Ouest	122
Tableau 134 : Neuf professions ayant connu le plus de départs à la retraite au cours des 12 derniers mois* – Région du Nord-Ouest.....	123
Tableau 135 : Six professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Région du Nord-Ouest.....	123
Tableau 136 : Cinq professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Région du Sud-Est.....	125
Tableau 137 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Région du Sud-Est	126
Tableau 138 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Région du Sud-Est	126
Tableau 139 : Classification des nouveaux employés – Région du Sud-Est.....	127
Tableau 140 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Région du Sud-Est	128
Tableau 141 : Classification des postes à pourvoir – Région du Sud-Est.....	128
Tableau 142 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Région du Sud-Est.....	129
Tableau 143 : Cinq professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois* – Région du Sud-Est.....	129
Tableau 144 : Cinq professions ayant connu le plus de départs à la retraite au cours des 12 derniers mois* – Région du Sud-Est.....	130
Tableau 145 : Cinq professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Région du Sud-Est.....	130
Tableau 146 : Cinq professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Région du Sud-Ouest	132
Tableau 147 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Région du Sud-Ouest	133
Tableau 148 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Région du Sud-Ouest.....	133
Tableau 149 : Classification des nouveaux employés – Région du Sud-Ouest	134

Tableau 150 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Région du Sud-Ouest.....	135
Tableau 151 : Classification des postes à pourvoir – Région du Sud-Ouest.....	135
Tableau 152 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Région du Sud-Ouest.....	136
Tableau 153 : Six professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois* – Région du Sud-Ouest.....	136
Tableau 154 : Six professions ayant connu le plus de départs à la retraite au cours des 12 derniers mois* – Région du Sud-Ouest	137
Tableau 155 : Cinq professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Région du Sud-Ouest	137

Index des figures

Figure 20 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Aperçu provincial	59
Figure 21 : Évaluation de l'employabilité des nouveaux employés selon les entreprises – Aperçu provincial.....	61
Figure 22 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Aperçu provincial	63
Figure 23 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Aperçu provincial.....	65
Figure 24 : Entreprises ayant adopté un plan de relève – Aperçu provincial.....	65
Figure 25 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Subdivision urbaine	67
Figure 26 : Évaluation de l'employabilité des nouveaux employés selon les entreprises – Subdivision urbaine.....	69
Figure 27 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Subdivision urbaine.....	71
Figure 28 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Subdivision urbaine	73
Figure 29 : Entreprises ayant adopté un plan de relève – Subdivision urbaine	73
Figure 30 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Subdivision rurale	74
Figure 31 : Évaluation de l'employabilité des nouveaux employés selon les entreprises – Subdivision rurale.....	76
Figure 32 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Subdivision rurale.....	78
Figure 33 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Subdivision rurale.....	80
Figure 34 : Entreprises ayant adopté un plan de relève – Subdivision rurale	80
Figure 35 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Petites entreprises.....	82
Figure 36 : Évaluation de l'employabilité des nouveaux employés selon les entreprises – Petites entreprises.....	84
Figure 37 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Petites entreprises.....	86
Figure 38 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Petites entreprises.....	88
Figure 39 : Entreprises ayant adopté un plan de relève – Petites entreprises.....	88
Figure 40 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Moyennes entreprises.....	89
Figure 41 : Évaluation de l'employabilité des nouveaux employés selon les entreprises – Moyennes entreprises.....	91
Figure 42 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Moyennes entreprises.....	93
Figure 43 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Moyennes entreprises.....	95
Figure 44 : Entreprises ayant adopté un plan de relève – Moyennes entreprises	95
Figure 45 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Grandes entreprises.....	96
Figure 46 : Évaluation de l'employabilité des nouveaux employés selon les entreprises – Grandes entreprises.....	98
Figure 47 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Grandes entreprises.....	100
Figure 48 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Grandes entreprises.....	102
Figure 49 : Entreprises ayant adopté un plan de relève – Grandes entreprises.....	102
Figure 50 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Région du Centre.....	104
Figure 51 : Évaluation de l'employabilité des nouveaux employés selon les entreprises – Région du Centre.....	106
Figure 52 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Région du Centre.....	108

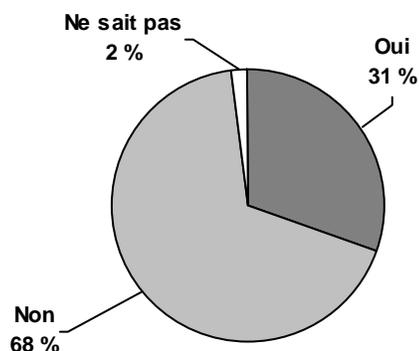
Figure 53 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Région du Centre	110
Figure 54 : Entreprises ayant adopté un plan de relève – Région du Centre	110
Figure 55 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Région du Nord-Est.....	111
Figure 56 : Évaluation de l'employabilité des nouveaux employés selon les entreprises – Région du Nord-Est.....	113
Figure 57 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Région du Nord-Est.....	115
Figure 58 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Région du Nord-Est.....	117
Figure 59 : Entreprises ayant adopté un plan de relève – Région du Nord-Est.....	117
Figure 60 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Région du Nord-Ouest	118
Figure 61 : Évaluation de l'employabilité des nouveaux employés selon les entreprises – Région du Nord-Ouest	120
Figure 62 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Région du Nord-Ouest	122
Figure 63 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Région du Nord-Ouest	124
Figure 64 : Entreprises ayant adopté un plan de relève – Région du Nord-Ouest	124
Figure 65 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Région du Sud-Est.....	125
Figure 66 : Évaluation de l'employabilité des nouveaux employés selon les entreprises – Région du Sud-Est.....	127
Figure 67 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Région du Sud-Est.....	129
Figure 68 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Région du Sud-Est	131
Figure 69 : Entreprises ayant adopté un plan de relève – Région du Sud-Est	131
Figure 70 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Région du Sud-Ouest.....	132
Figure 71 : Évaluation de l'employabilité des nouveaux employés selon les entreprises – Région du Sud-Ouest.....	134
Figure 72 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Région du Sud-Ouest.....	136
Figure 73 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Région du Sud-Ouest.....	138
Figure 74 : Entreprises ayant adopté un plan de relève – Région du Sud-Ouest.....	138

3.2.1 *Aperçu provincial*

3.2.1 Aperçu provincial (N = 6 213)

Près du tiers des entreprises du Nouveau-Brunswick (31 %, n = 1 896) 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 20 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Aperçu provincial (N = 6 213)



Environ 6 entreprises du Nouveau-Brunswick sur 10 (61 %, n = 3 758) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises qui ont embauché des employés (n = 3 758) ont engagé en moyenne 5 nouveaux employés. De plus, les entreprises sondées ont embauché au total 25 755 employés.

Les vendeurs et commis-vendeurs en commerce de détail (14 %, n = 516) et les caissiers (10 %, n = 375) sont les principaux types d'employés qui ont été embauchés au cours des 12 derniers mois.

Tableau 46 : Cinq professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Aperçu provincial

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 3 758)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	516	13,7
6611	Caissiers	375	10,0
6242	Cuisiniers	227	6,0
1411	Commis de bureau généraux	183	4,9
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	182	4,8

* Réponses multiples acceptées.

Des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 3 758), 68 % (n = 2 572) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 1 186) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites du tiers (33 %) des nouveaux employés embauchés. Une petite minorité d'entreprises (5 %, n = 61) 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 (31 %, n = 373).

Tableau 47 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Aperçu provincial

	<i>n</i>	% (N = 1 186)
Manque d'éthique au travail et de motivation	373	31,4
Peu fiable	198	16,7
Rendement insatisfaisant	138	11,6
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	81	6,9
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	57	4,8
Mauvaise attitude	47	3,9
Difficultés d'adaptation à l'emploi	44	3,7
Manque d'expérience	38	3,2
Ne répond pas aux attentes de l'entreprise	24	2,1
Trop jeune**	25	2,1
Indigne de confiance ou malhonnête**	22	1,9
Autres	103	8,7
Ne sait pas	37	3,2

** Dans le présent tableau et dans tous les autres tableaux pertinents, ces catégories représentent les réponses que les entreprises ont réellement données.

Des 25 755 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, la majorité (69 %) ont fait des études secondaires ou moins.

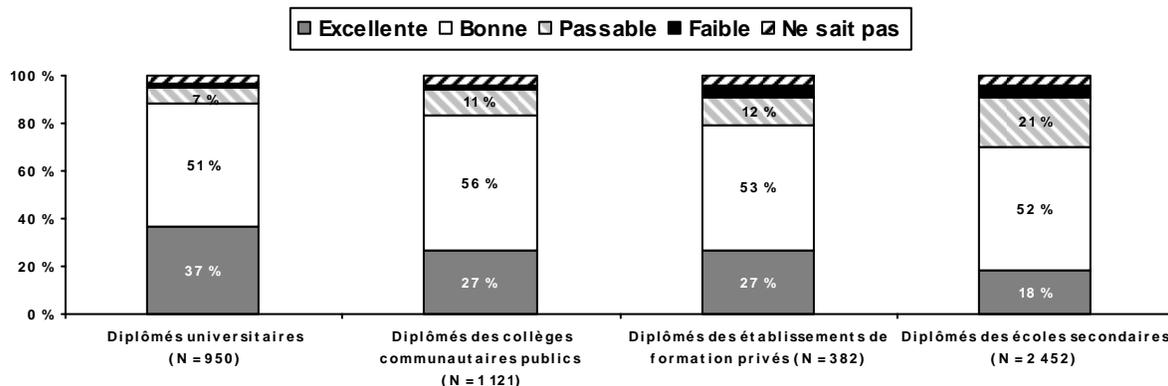
Tableau 48 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Aperçu provincial

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	3 115	12,1
Diplôme d'un collège communautaire public	3 586	13,9
Diplôme d'un établissement de formation privé	1 173	4,6
Diplôme d'études secondaires	13 699	53,2
Études secondaires inachevées	4 181	16,2
Nombre total de nouveaux employés	25 755	100,0
Nombre total d'entreprises	3 758	–

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 montre le graphique 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. Cependant, le pourcentage des entreprises ayant indiqué que l'employabilité était excellente était légèrement inférieur pour les diplômés de l'enseignement secondaire (18 %, n = 452).

Figure 21 : Évaluation de l'employabilité des nouveaux employés selon les entreprises – Aperçu provincial



Le nombre total de nouveaux employés que les entreprises sondées ont embauchés au cours des 12 derniers mois dans chacun des groupes mentionnés ci-après représente 8 %.

Tableau 49 : Classification des nouveaux employés – Aperçu provincial

	<i>n</i>	%
Immigrants	618	2,7
Étudiants embauchés dans le cadre du programme d'éducation co-op	530	2,3
Personnes handicapées	267	1,2
Autochtones	434	1,9
Nombre total de nouveaux employés	22 974	7,9
Nombre total d'entreprises	3 683⁴²	–

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. De loin, les méthodes les plus populaires utilisées sont, entre autres, le bouche-à-oreille ou la présentation de candidats (44 %, n = 2 710), les annonces dans les journaux (37 %, n = 2 270) et le centre d'emploi étudiant de Service Canada (29 %, n = 1 811).

⁴² Soixante-quinze (75) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

Tableau 50 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Aperçu provincial

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 6 213)
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	2 710	43,6
Annonce dans les journaux	2 270	36,5
Annonce au centre d'emploi étudiant de Service Canada ou recours à ce service	1 811	29,1
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	863	13,9
Curriculum vitæ non sollicités	820	13,2
Affichage interne	656	10,6
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	317	5,1
Annonce sur les babillards communautaires	209	3,4
Bureau de placement ou agence de recrutement	200	3,2
Enseignes, circulaires, brochures	180	2,9
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes à pourvoir, travailleur autonome	152	2,5
Annonce à la radio	148	2,4
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	118	1,9
Autres	277	4,5
Ne sait pas	291	4,7

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 54 % des entreprises (*n* = 3 359) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises affichant au moins un poste à pourvoir (*n* = 3 359) ont indiqué avoir en moyenne cinq postes à pourvoir. De plus, parmi les entreprises sondées, 20 110 postes au total étaient à pourvoir.

Des 20 110 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 5 153 ou 26 % ont été vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

En outre, tout juste plus des deux tiers (69 %) des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents.

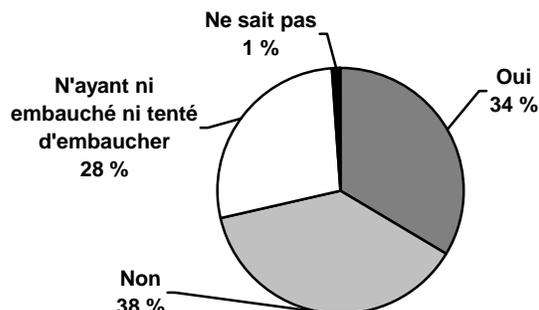
Tableau 51 : Classification des postes à pourvoir – Aperçu provincial

	<i>n</i>	%
Permanent	13 862	69,0
Occasionnel ou à contrat	3 214	16,0
Saisonnier	3 000	14,9
Nombre total de postes à pourvoir	20 076	100,0
Nombre total d'entreprises	3 349 ⁴³	–

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Dans l'ensemble, les entreprises semblent être également partagées sur la question, c'est-à-dire que 34 % (*n* = 2 082) disent avoir eu des difficultés, 38 % (*n* = 2 382), n'avoir eu aucune difficulté et 28 % (*n* = 1 716), n'avoir ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

⁴³ Dix (10) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

Figure 22 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Aperçu provincial (N = 6 213)



Les raisons invoquées le plus fréquemment pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants étaient le niveau d'instruction et de formation insuffisant des employés potentiels (28 %, n = 586), le manque d'expérience (24 %, n = 490) ainsi que la pénurie de main-d'œuvre (22 %, n = 462).

Tableau 52 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Aperçu provincial

	n	% (N = 2 082)
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	586	28,1
Manque d'expérience	490	23,5
Pénurie de main-d'œuvre	462	22,2
Attentes salariales trop élevées	367	17,6
Compétences techniques particulières insuffisantes	258	12,4
Conditions de travail difficiles	230	11,0
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	227	10,9
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	120	5,8
Manque d'intérêt pour l'emploi	76	3,7
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	72	3,5
Lieu de travail	41	2,0
Autres	157	7,5
Ne sait pas	25	1,2

* Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 2 082), le poste de vendeur et commis-vendeur – commerce de détail était le plus difficile à pourvoir au cours des 12 derniers mois (10 %, n = 202).

Tableau 53 : Cinq professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois* – Aperçu provincial

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 2 082)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	202	9,7
6242	Cuisiniers	145	7,0
6611	Caissiers	120	5,7
7411	Conducteurs de camions	80	3,8
6641	Serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel occupant un emploi connexe	60	2,9

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la grande majorité des entreprises (90 %, n = 5 592). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 621), 1 354 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 = 621), la profession de vendeur et commis-vendeur – commerce de détail (8 %, n = 46) est celle ayant présenté le plus de départs à la retraite.

Tableau 54 : Cinq professions ayant connu le plus de départs à la retraite au cours des 12 derniers mois* – Aperçu provincial

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 621)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	46	7,5
0621	Directeurs – commerce de détail	39	6,4
1411	Commis de bureau généraux	34	5,6
7411	Conducteurs de camions	28	4,5
6611	Caissiers	22	3,5

* Réponses multiples acceptées.

Plus de la moitié des entreprises (58 %, n = 3 590) 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 = 2 623), on s'attend à ce que 8 912 employés au total prennent leur retraite, ce qui représente une moyenne de trois employés par entreprise.

Ce sont les directeurs en commerce de détail qui risquent le plus de prendre leur retraite (12 %, n = 316).

Tableau 55 : Cinq professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Aperçu provincial

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 2 623)
0621	Directeurs – commerce de détail	316	12,0
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	216	8,2
1411	Commis de bureau généraux	129	4,9
6242	Cuisiniers	89	3,4
6611	Caissiers	88	3,3

* Réponses multiples acceptées.

Près du quart des entreprises (22 %, n = 1 337) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

Figure 23 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Aperçu provincial (N = 6 213)



Un peu plus de la moitié (54 %, n = 727) 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 = 1 337) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

Figure 24 : Entreprises ayant adopté un plan de relève – Aperçu provincial (N = 1 337)

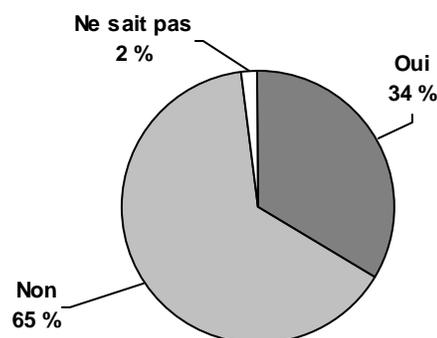


3.2.2 *Subdivision urbaine et subdivision rurale*

3.2.2.1 Subdivision urbaine (N = 3 386)

Environ le tiers des entreprises urbaines (34 %, n = 1 137) 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 25 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Subdivision urbaine (N = 3 386)



Près des deux tiers des entreprises urbaines (64 %, n = 2 178) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises qui ont embauché des employés (n = 2 178) ont engagé en moyenne six nouveaux employés. De plus, les entreprises sondées ont embauché au total 16 570 employés.

Les vendeurs et commis-vendeurs en commerce de détail (15 %, n = 332) et les caissiers (10 %, n = 217) sont les principaux types d'employés embauchés par les entreprises urbaines au cours des 12 derniers mois.

Tableau 56 : Cinq professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Subdivision urbaine

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 2 178)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	332	15,3
6611	Caissiers	217	10,0
6242	Cuisiniers	129	5,9
6641	Serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel occupant un emploi connexe	118	5,4
1411	Commis de bureau généraux	118	5,4

* Réponses multiples acceptées.

Des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 2 178), 66 % (n = 1 433) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 745) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites du tiers (33 %) des nouveaux employés embauchés. Une petite minorité d'entreprises urbaines (5 %, n = 36) 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 (31 %, n = 233).

Tableau 57 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 745)
Manque d'éthique au travail et de motivation	233	31,3
Peu fiable	132	17,8
Rendement insatisfaisant	96	12,9
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	47	6,3
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	34	4,6
Mauvaise attitude	31	4,2
Difficultés d'adaptation à l'emploi	27	3,7
Manque d'expérience	22	3,0
Trop jeune	15	2,0
Indigne de confiance ou malhonnête	15	2,0
Ne répond pas aux attentes de l'entreprise	13	1,7
Autres	57	7,7
Ne sait pas	20	2,7

Des 16 570 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, tout juste plus des deux tiers (68 %) ont fait des études secondaires ou ne les ont pas achevées.

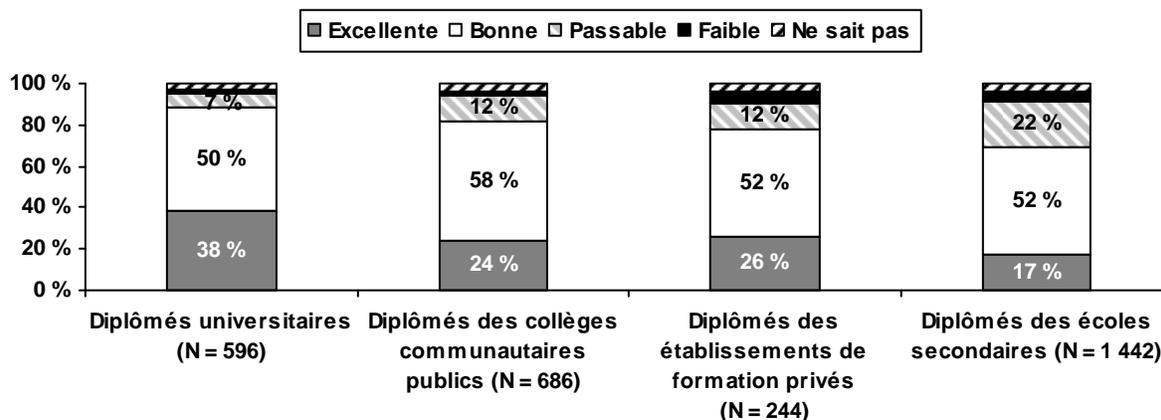
Tableau 58 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	2 123	12,8
Diplôme d'un collège communautaire public	2 350	14,2
Diplôme d'un établissement de formation privé	790	4,8
Diplôme d'études secondaires	8 772	52,9
Études secondaires inachevées	2 535	15,3
Nombre total de nouveaux employés	16 570	100,0
Nombre total d'entreprises	2 178	–

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 montre le graphique 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. Cependant, le pourcentage des entreprises ayant indiqué que l'employabilité était excellente est légèrement inférieur pour les diplômés de l'enseignement secondaire (17 %, n = 249).

Figure 26 : Évaluation de l'employabilité des nouveaux employés selon les entreprises – Subdivision urbaine



Le nombre total de nouveaux employés que les entreprises sondées ont embauchés au cours des 12 derniers mois dans chacun des groupes mentionnés ci-après représente 9 %.

Tableau 59 : Classification des nouveaux employés – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	%
Immigrants	430	3,0
Étudiants embauchés dans le cadre du programme d'éducation co-op	348	2,4
Personnes handicapées	186	1,3
Autochtones	325	2,2
Nombre total de nouveaux employés	14 541	8,9
Nombre total d'entreprises	2 121 ⁴⁴	–

De loin, les méthodes les plus populaires utilisées par les entreprises urbaines pour pourvoir aux postes vacants sont, entre autres, le bouche-à-oreille ou la présentation de candidats (42 %, n = 1 415), les annonces dans les journaux (38 %, n = 1 301) et le centre d'emploi étudiant de Service Canada (34 %, n = 1 136).

⁴⁴ Cinquante-sept (57) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

Tableau 60 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 3 386)
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	1 415	41,8
Annonce dans les journaux	1 301	38,4
Annonce au centre d'emploi étudiant de Service Canada ou recours à ce service	1 136	33,6
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	585	17,3
Curriculum vitæ non sollicités	414	12,2
Affichage interne	379	11,2
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	181	5,3
Bureau de placement ou agence de recrutement	134	4,0
Enseignes, circulaires, brochures	113	3,3
Annonce sur les babillards communautaires	101	3,0
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes à pourvoir, travailleur autonome	77	2,3
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	70	2,1
Annonce à la radio	69	2,0
Autres	151	4,5
Ne sait pas	143	4,2

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 58 % des entreprises (*n* = 1 973) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises affichant au moins un poste à pourvoir (*n* = 1 973) ont indiqué avoir en moyenne cinq postes à pourvoir. De plus, parmi les entreprises sondées, 12 853 postes au total étaient à pourvoir.

Des 12 853 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 3 303 ou 26 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

En outre, près des trois quarts (74 %) des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents.

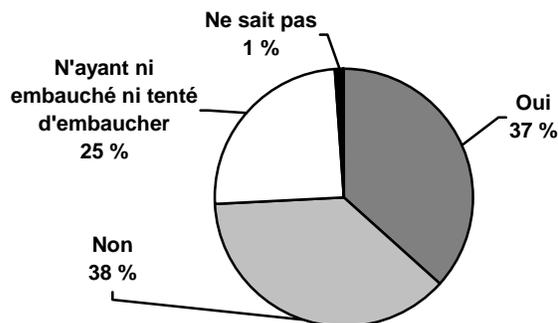
Tableau 61 : Classification des postes à pourvoir – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	%
Permanent	9 443	73,6
Occasionnel ou à contrat	2 089	16,3
Saisonnier	1 306	10,2
Nombre total de postes à pourvoir	12 838	100,0
Nombre total d'entreprises	1 969⁴⁵	–

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Dans l'ensemble, 37 % des entreprises urbaines (*n* = 1 236) ont éprouvé des difficultés, tandis que 38 % (*n* = 1 281) n'ont eu aucune difficulté et 25 % (*n* = 849) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

⁴⁵ Quatre (4) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

Figure 27 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Subdivision urbaine (N = 3 386)



Les raisons invoquées le plus fréquemment pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants étaient le niveau d'instruction et de formation insuffisant des employés potentiels (30 %, n = 369), le manque d'expérience (23 %, n = 290) ainsi que la pénurie de main-d'œuvre (22 %, n = 273).

Tableau 62 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Subdivision urbaine

	n	% (N = 1 236)
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	369	29,8
Manque d'expérience	290	23,4
Pénurie de main-d'œuvre	273	22,1
Attentes salariales trop élevées	224	18,1
Compétences techniques particulières insuffisantes	167	13,5
Conditions de travail difficiles	141	11,4
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	138	11,2
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	67	5,4
Manque d'intérêt pour l'emploi	39	3,1
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	38	3,0
Autres	94	7,7
Ne sait pas	18	1,5

* Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 1 236), le poste de vendeur et commis-vendeur – commerce de détail était le plus difficile à pourvoir au cours des 12 derniers mois (11 %, n = 142).

Tableau 63 : Cinq professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois* – Subdivision urbaine

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 1 236)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	142	11,4
6242	Cuisiniers	79	6,4
6611	Caissiers	73	5,9
6641	Serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel occupant un emploi connexe	47	3,8
7411	Conducteurs de camions	37	3,0

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la grande majorité des entreprises urbaines (90 %, n = 3 040). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 345), 853 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 = 345), la profession de vendeur et commis-vendeur – commerce de détail (9 %, n = 32) est celle ayant connu le plus de départs à la retraite.

Tableau 64 : Cinq professions ayant connu le plus de départs à la retraite au cours des 12 derniers mois* – Subdivision urbaine

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 345)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	32	9,2
0621	Directeurs – commerce de détail	22	6,4
1411	Commis de bureau généraux	21	6,2
6611	Caissiers	15	4,4
7411	Conducteurs de camions	15	4,3

* Réponses multiples acceptées.

Plus de la moitié des entreprises urbaines (57 %, n = 1 943) 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 = 1 443), on s'attend à ce que trois employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 5 274 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les directeurs en commerce de détail qui risquent le plus de prendre leur retraite (12 %, n = 173).

Tableau 65 : Cinq professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Subdivision urbaine

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 1 443)
0621	Directeurs – commerce de détail	173	12,0
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	129	8,9
1411	Commis de bureau généraux	82	5,7
6611	Caissiers	54	3,7
6242	Cuisiniers	42	2,9

* Réponses multiples acceptées.

Vingt et un pour cent (21 %) des entreprises urbaines (n = 708) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

Figure 28 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Subdivision urbaine (N = 3 386)



Plus de la moitié (58%, n = 407) 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 = 708) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

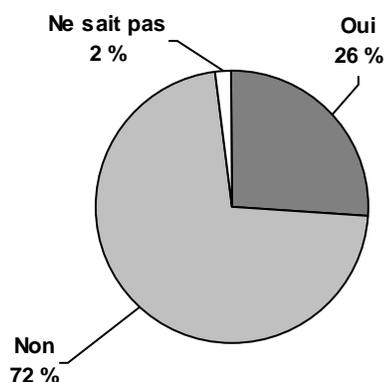
Figure 29 : Entreprises ayant adopté un plan de relève – Subdivision urbaine (N = 708)



3.2.2.2 Subdivision rurale (N = 2 826)

Environ le quart des entreprises rurales (26 %, n = 734) 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 30 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Subdivision rurale (N = 2 826)



Tout juste plus de la moitié des entreprises rurales (54 %, n = 1 534) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises qui ont embauché des employés (n = 1 534) ont engagé en moyenne quatre nouveaux employés. De plus, les entreprises sondées ont embauché au total 8 082 employés.

Les vendeurs et commis-vendeurs en commerce de détail (11 %, n = 170) et les caissiers (11 %, n = 163) sont les principaux types d'employés embauchés par les entreprises rurales au cours des 12 derniers mois.

Tableau 66 : Cinq professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Subdivision rurale

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 1 534)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	170	11,1
6611	Caissiers	163	10,7
6242	Cuisiniers	99	6,4
7411	Conducteurs de camions	68	4,4
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	67	4,4

* Réponses multiples acceptées.

Des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 1 534), 73 % (n = 1 116) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 418) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites du tiers (33 %) des nouveaux employés embauchés. Une petite minorité d'entreprises (6 %, n = 26) 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 (32 %, n = 135).

Tableau 67 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Subdivision rurale

	<i>n</i>	% (<i>N = 4,18</i>)
Manque d'éthique au travail et de motivation	135	32,4
Peu fiable	57	13,7
Rendement insatisfaisant	37	8,8
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	32	7,6
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	24	5,8
Manque d'expérience	16	3,8
Difficultés d'adaptation à l'emploi	13	3,1
Mauvaise attitude	12	2,8
Ne répond pas aux attentes de l'entreprise	10	2,5
Trop jeune	10	2,3
Autres	53	12,8
Ne sait pas	19	4,5

Des 8 082 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, les trois quarts (75 %) ont fait des études secondaires ou moins.

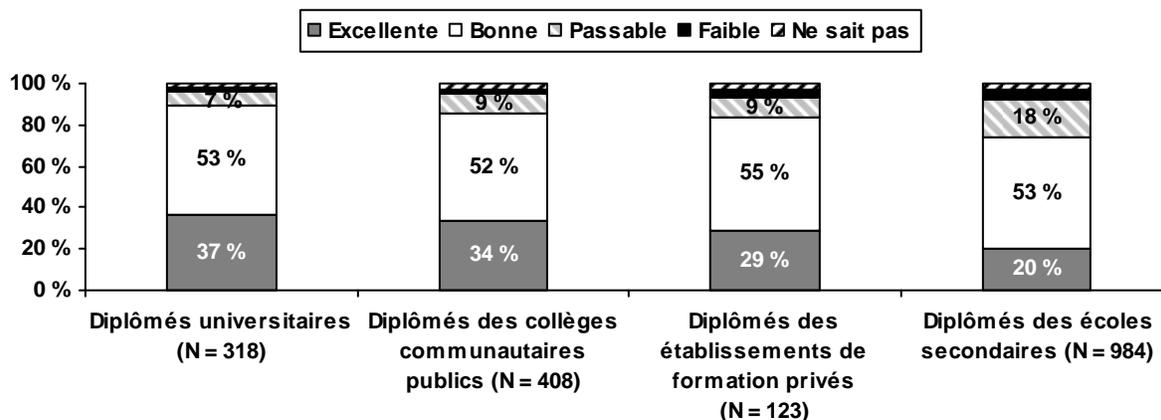
Tableau 68 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Subdivision rurale

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	764	9,5
Diplôme d'un collège communautaire public	982	12,2
Diplôme d'un établissement de formation privé	287	3,6
Diplôme d'études secondaires	4 412	54,6
Études secondaires inachevées	1 637	20,3
Nombre total de nouveaux employés	8 082	100,0
Nombre total d'entreprises	1 534	-

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 montre le graphique 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. Cependant, le pourcentage des entreprises ayant indiqué que l'employabilité était excellente est légèrement inférieur pour les diplômés de l'enseignement secondaire (20 %, n = 199).

Figure 31 : Évaluation de l'employabilité des nouveaux employés selon les entreprises – Subdivision rurale



Le nombre total de nouveaux employés que les entreprises sondées ont embauchés au cours des 12 derniers mois dans chacun des groupes mentionnés ci-après représente 6 %.

Tableau 69 : Classification des nouveaux employés – Subdivision rurale

	<i>n</i>	%
Immigrants	157	2,0
Étudiants embauchés dans le cadre du programme d'éducation co-op	153	2,0
Personnes handicapées	71	0,9
Autochtones	103	1,3
Nombre total de nouveaux employés	7 815	6,2
Nombre total d'entreprises	1 524⁴⁶	-

De loin, les méthodes les plus populaires utilisées par les entreprises rurales pour pourvoir aux postes vacants sont, entre autres, le bouche-à-oreille ou la présentation de candidats (47 %, n = 1 316), les annonces dans les journaux (34 %, n = 960) et le centre d'emploi étudiant de Service Canada (23 %, n = 647).

⁴⁶ Dix (10) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

Tableau 70 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Subdivision rurale

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 2 826)
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	1 316	46,5
Annonce dans les journaux	960	34,0
Annonce au centre d'emploi étudiant de Service Canada ou recours à ce service	647	22,9
Curriculum vitæ non sollicités	424	15,0
Affichage interne	275	9,7
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	231	8,2
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	133	4,7
Annonce sur les babillards communautaires	110	3,9
Annonce à la radio	86	3,0
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes à pourvoir, travailleur autonome	76	2,7
Enseignes, circulaires, brochures	68	2,4
Bureau de placement ou agence de recrutement	54	1,9
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	44	1,5
Autres	124	4,2
Ne sait pas	148	5,3

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, un peu moins de la moitié des entreprises rurales (47 %, *n* = 1 329) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises affichant au moins un poste à pourvoir (*n* = 1 329) ont indiqué avoir en moyenne quatre postes à pourvoir. De plus, parmi les entreprises sondées, 6 230 postes au total étaient à pourvoir.

Des 6 230 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 1 670 ou 27 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

En outre, plus de la moitié (58 %) des postes disponibles des entreprises sondées étaient des postes permanents, alors que près de trois sur dix étaient saisonniers (28 %).

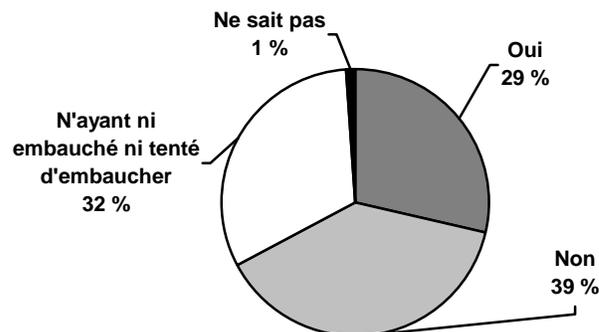
Tableau 71 : Classification des postes à pourvoir – Subdivision rurale

	<i>n</i>	%
Permanent	3 609	58,1
Occasionnel ou à contrat	888	14,3
Saisonnier	1 717	27,6
Nombre total de postes à pourvoir	6 214	100,0
Nombre total d'entreprises	1 324⁴⁷	–

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Dans l'ensemble, 29 % des entreprises rurales (*n* = 806) ont éprouvé des difficultés, tandis que 39 % (*n* = 1 104) n'ont eu aucune difficulté et 32 % (*n* = 901) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

⁴⁷ Cinq (5) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

Figure 32 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Subdivision rurale (N = 2 826)



Les raisons invoquées le plus fréquemment pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants étaient le niveau d'instruction et de formation insuffisant des employés potentiels (24 %, n = 196), le manque d'expérience (24 %, n = 191) ainsi que la pénurie de main-d'œuvre (23 %, n = 185).

Tableau 72 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Subdivision rurale

	n	% (N = 806)
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	196	24,3
Manque d'expérience	191	23,7
Pénurie de main-d'œuvre	185	23,0
Attentes salariales trop élevées	130	16,1
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	87	10,7
Compétences techniques particulières insuffisantes	79	9,8
Conditions de travail difficiles	84	10,5
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	55	6,8
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	37	4,6
Lieu de travail	34	4,3
Manque d'intérêt pour l'emploi	37	4,6
Autres	73	9,0
Ne sait pas	6	0,8

* Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 806), le poste de cuisinier était le plus difficile à pourvoir au cours des 12 derniers mois (8 %, n = 66).

Tableau 73 : Six professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois* – Subdivision rurale

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 806)
6242	Cuisiniers	66	8,2
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	55	6,8
6611	Caissiers	47	5,8
7411	Conducteurs de camions	41	5,0
7421	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	22	2,8
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	22	2,7

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la grande majorité des entreprises rurales (91 %, n = 2 559). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 267), 450 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 = 267), la profession de vendeur et commis-vendeur – commerce de détail (6 %, n = 17) est celle ayant connu le plus de départs à la retraite.

Tableau 74 : Cinq professions ayant connu le plus de départs à la retraite au cours des 12 derniers mois* – Subdivision rurale

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 267)
0621	Directeurs – commerce de détail	17	6,2
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	13	4,9
7411	Conducteurs de camions	13	4,8
6231	Agents et courtiers d'assurance	12	4,5
7421	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	12	4,3

* Réponses multiples acceptées.

Plus de la moitié des entreprises rurales (59 %, n = 1 656) 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 = 1 171), on s'attend à ce que deux employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 3 404 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les directeurs en commerce de détail qui risquent le plus de prendre leur retraite (12 %, n = 139).

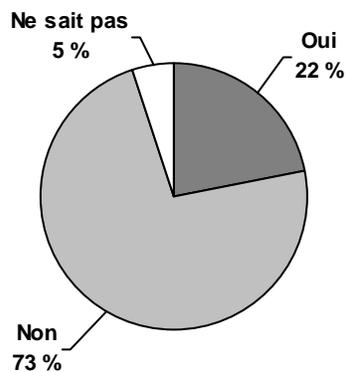
Tableau 75 : Cinq professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Subdivision rurale

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 1 171)
0621	Directeurs – commerce de détail	139	11,9
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	86	7,3
6242	Cuisiniers	49	4,2
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	46	3,9
1411	Commis de bureau généraux	41	3,5

* Réponses multiples acceptées.

Près du quart des entreprises (22 %, n = 624) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

Figure 33 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Subdivision rurale (N = 2 826)



La moitié (50%, n = 314) 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 = 624 ont un plan de relève officiel ou non officiel en place).

Figure 34 : Entreprises ayant adopté un plan de relève – Subdivision rurale (N = 624)

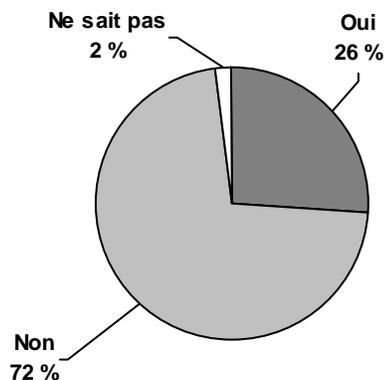


3.2.3 Taille de l'entreprise

3.2.3.1 Petites entreprises (N = 5 340)

Environ le quart des petites entreprises du Nouveau-Brunswick (26 %, n = 1 409) ont 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 35 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Petites entreprises (N = 5 340)



Plus de la moitié des petites entreprises (57 %, n = 3 023) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises qui ont embauché des employés (n = 3 023) ont engagé en moyenne 4 nouveaux employés. De plus, les entreprises sondées ont embauché au total 15 004 employés.

Les vendeurs et commis-vendeurs en commerce de détail (15 %, n = 443) sont le principal type d'employés embauchés par les petites entreprises au cours des 12 derniers mois.

Tableau 76 : Cinq professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Petites entreprises

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 3 023)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	443	14,7
6611	Caissiers	286	9,5
6242	Cuisiniers	173	5,7
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	139	4,6
1411	Commis de bureau généraux	114	3,8

* Réponses multiples acceptées.

Des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 3 023), 71 % (n = 2 151) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 873) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 36 % des nouveaux employés embauchés. Une minorité d'entreprises (7 %, n = 58) 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 (33 %, n = 284).

Tableau 77 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Petites entreprises

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 873)
Manque d'éthique au travail et de motivation	284	32,6
Peu fiable	128	14,6
Rendement insatisfaisant	95	10,9
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	57	6,5
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	42	4,8
Mauvaise attitude	39	4,5
Difficultés d'adaptation à l'emploi	30	3,5
Manque d'expérience	30	3,4
Trop jeune	20	2,3
Indigne de confiance ou malhonnête	19	2,2
Ne répond pas aux attentes de l'entreprise	18	2,0
Autres	81	9,2
Ne sait pas	31	3,5

Des 15 004 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, 71 % ont fait des études secondaires ou moins.

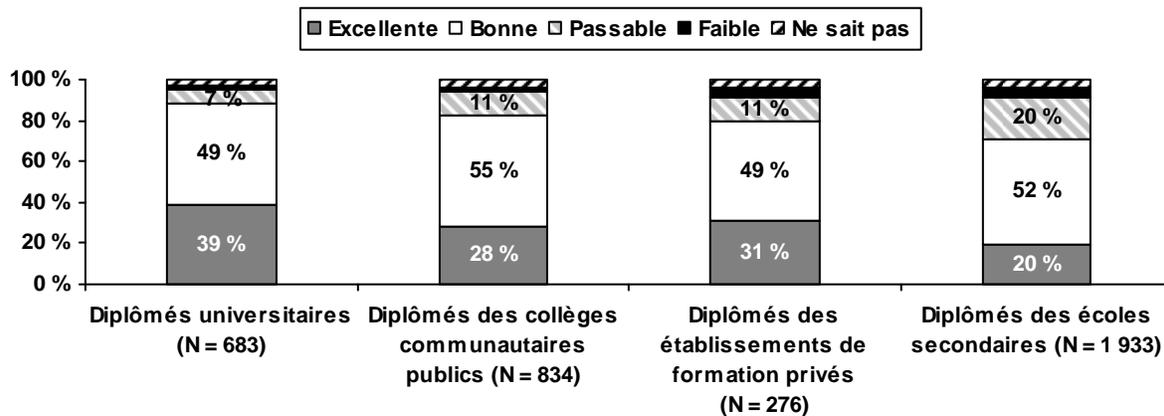
Tableau 78 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Petites entreprises

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	1 551	10,3
Diplôme d'un collège communautaire public	2 122	14,1
Diplôme d'un établissement de formation privé	661	4,4
Diplôme d'études secondaires	8 241	54,9
Études secondaires inachevées	2 430	16,2
Nombre total de nouveaux employés	15 004	100,0
Nombre total d'entreprises	3 023	–

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 montre le graphique ci-après, la majorité des petites entreprises ont indiqué que l'employabilité des nouveaux employés était excellente ou bonne, indépendamment du niveau d'instruction des employés. Cependant, le pourcentage des entreprises ayant indiqué que l'employabilité était excellente est légèrement inférieur pour les diplômés de l'enseignement secondaire (20 %, n = 386).

Figure 36 : Évaluation de l'employabilité des nouveaux employés selon les entreprises – Petites entreprises



Le nombre total de nouveaux employés que les entreprises sondées ont embauchés au cours des 12 derniers mois dans chacun des groupes mentionnés ci-après représente 6 %.

Tableau 79 : Classification des nouveaux employés – Petites entreprises

	<i>n</i>	%
Immigrants	275	2,1
Étudiants embauchés dans le cadre du programme d'éducation co-op	255	1,9
Personnes handicapées	133	1,0
Autochtones	182	1,4
Nombre total de nouveaux employés	13 364	6,4
Nombre total d'entreprises	2 980⁴⁸	–

De loin, les méthodes les plus populaires utilisées par les petites entreprises pour pourvoir aux postes vacants sont, entre autres, le bouche-à-oreille ou la présentation de candidats (45 %, n = 2 387), les annonces dans les journaux (33 %, n = 1 778) et le centre d'emploi étudiant de Service Canada (28 %, n = 1 491).

⁴⁸ Quarante-trois (43) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

Tableau 80 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Petites entreprises

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 5 340)
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	2 387	44,7
Annonce dans les journaux	1 778	33,3
Annonce au centre d'emploi étudiant de Service Canada ou recours à ce service	1 491	27,9
Curriculum vitæ non sollicités	673	12,6
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	646	12,1
Affichage interne	493	9,2
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	264	5,0
Annonce sur les babillards communautaires	163	3,0
Bureau de placement ou agence de recrutement	157	2,9
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes à pourvoir, travailleur autonome	149	2,8
Enseignes, circulaires, brochures	147	2,7
Annonce à la radio	107	2,0
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	95	1,8
Autres	227	4,2
Ne sait pas	285	5,3

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, environ la moitié des petites entreprises (51 %, *n* = 2 701) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises affichant au moins un poste à pourvoir (*n* = 2 701) ont indiqué avoir en moyenne quatre postes à pourvoir. De plus, parmi les entreprises sondées, 11 441 postes au total étaient à pourvoir.

Des 11 441 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 3 060 ou 27 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

En outre, 70 % des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents.

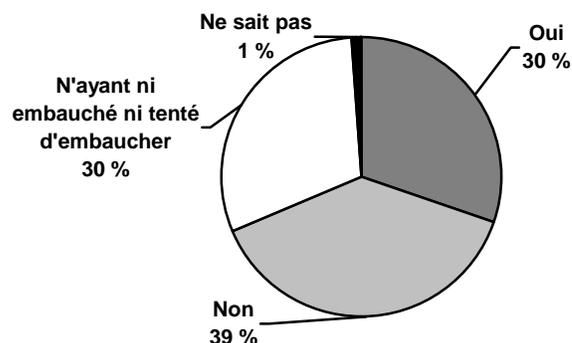
Tableau 81 : Classification des postes à pourvoir – Petites entreprises

	<i>n</i>	%
Permanent	7 976	69,8
Occasionnel ou à contrat	2 070	18,1
Saisonnier	1 378	12,1
Nombre total de postes à pourvoir	11 425	100,0
Nombre total d'entreprises	2 694⁴⁹	–

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Dans l'ensemble, 30 % des petites entreprises (*n* = 1 608) ont éprouvé des difficultés, tandis que 39 % (*n* = 2 079) n'ont eu aucune difficulté et 30 % (*n* = 1 625) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

⁴⁹ Sept (7) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

Figure 37 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Petites entreprises (N = 5 340)



Les raisons invoquées le plus fréquemment pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants étaient le niveau d'instruction et de formation insuffisant des employés potentiels (27 %, n = 437), le manque d'expérience (23 %, n = 361) ainsi que la pénurie de main-d'œuvre (21 %, n = 337).

Tableau 82 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Petites entreprises

	<i>n</i>	% (N = 1 608)
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	437	27,2
Manque d'expérience	361	22,5
Pénurie de la main-d'œuvre	337	20,9
Attentes salariales trop élevées	285	17,7
Compétences techniques particulières insuffisantes	198	12,3
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	192	11,9
Conditions de travail difficiles	162	10,1
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	93	5,8
Manque d'intérêt pour l'emploi	69	4,3
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	54	3,4
Lieu de travail	33	2,0
Autres	128	7,9
Ne sait pas	19	1,2

* Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 1 608), le poste de vendeur et commis-vendeur – commerce de détail était le plus difficile à pourvoir au cours des 12 derniers mois (11 %, n = 179).

Tableau 83 : Cinq professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois* – Petites entreprises

Code CNP	Appellation d'emploi	<i>n</i>	% (N = 1 608)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	179	11,2
6242	Cuisiniers	112	6,9
6611	Caissiers	96	6,0
7411	Conducteurs de camions	49	3,0
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	45	2,8

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la grande majorité des petites entreprises (93 %, n = 4 988). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 345), 534 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 = 352), les professions de vendeur et commis-vendeur – commerce de détail (8 %, n = 29) et de directeur – commerce de détail (7 %, n = 25) sont celles ayant connu le plus de départs à la retraite.

Tableau 84 : Cinq professions ayant connu le plus de départs à la retraite au cours des 12 derniers mois* – Petites entreprises

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 352)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	29	8,1
0621	Directeurs – commerce de détail	25	7,0
1411	Commis de bureau généraux	16	4,6
7411	Conducteurs de camions	12	3,4
6242	Cuisiniers	12	3,4

* Réponses multiples acceptées.

Près des deux tiers des petites entreprises (63 %, n = 3 337) 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 = 2 003), on s'attend à ce que deux employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 4 356 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les directeurs en commerce de détail qui risquent le plus de prendre leur retraite (14 %, n = 276).

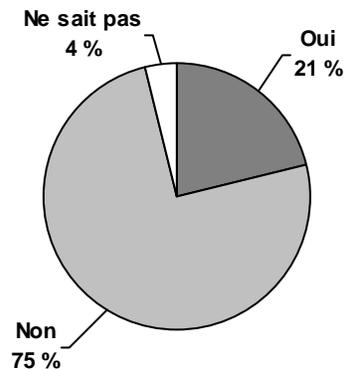
Tableau 85 : Cinq professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Petites entreprises

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 2 003)
0621	Directeurs – commerce de détail	276	13,8
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	174	8,7
6611	Caissiers	71	3,5
1411	Commis de bureau généraux	66	3,3
6242	Cuisiniers	64	3,2

* Réponses multiples acceptées.

Vingt et un pour cent (21 %) des petites entreprises (n = 1 141) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

Figure 38 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Petites entreprises (N = 5 340)



La moitié (50%, n = 575) 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 = 1 141) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

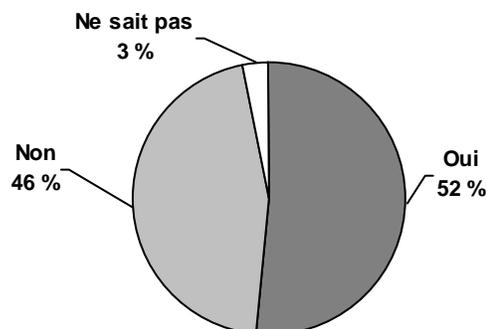
Figure 39 : Entreprises ayant adopté un plan de relève – Petites entreprises (N = 1 141)



3.2.3.2 Moyennes entreprises (N = 735)

Environ la moitié des entreprises de taille moyenne (52 %, n = 381) 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 40 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Moyennes entreprises (N = 735)



La majorité des entreprises de taille moyenne (83 %, n = 611) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises qui ont embauché des employés (n = 611) ont engagé en moyenne neuf nouveaux employés. De plus, les entreprises sondées ont embauché au total 5 995 employés.

Les caissiers (13 %, n = 79) sont le principal type d'employés que les entreprises de taille moyenne ont embauché au cours des 12 derniers mois.

Tableau 86 : Cinq professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Moyennes entreprises

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 611)
6611	Caissiers	79	12,9
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	63	10,3
6641	Serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel occupant un emploi connexe	59	9,6
6242	Cuisiniers	49	8,0
1411	Commis de bureau généraux	47	7,7

* Réponses multiples acceptées.

Des entreprises de taille moyenne qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 611), 58 % (n = 352) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 259) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites du quart (25 %) des nouveaux employés embauchés. Une très petite minorité d'entreprises (1 %, n = 3) étaient insatisfaites de tous les nouveaux employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

Les principales raisons d'insatisfaction invoquées sont le manque d'éthique au travail et de motivation des nouveaux employés (30 %, n = 78) et le peu de fiabilité démontré par les employés (22 %, n = 58).

Tableau 87 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Moyennes entreprises

	<i>n</i>	% (N = 259)
Manque d'éthique au travail et de motivation	78	30,0
Peu fiable	58	22,3
Rendement insatisfaisant	30	11,7
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	19	7,3
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	14	5,6
Difficultés d'adaptation à l'emploi	11	4,1
Mauvaise attitude	8	3,1
Manque d'expérience	7	2,6
Ne répond pas aux attentes de l'entreprise	6	2,2
Autres	24	9,1
Ne sait pas	5	1,8

Des 5 995 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, 75 % ont fait des études secondaires ou moins.

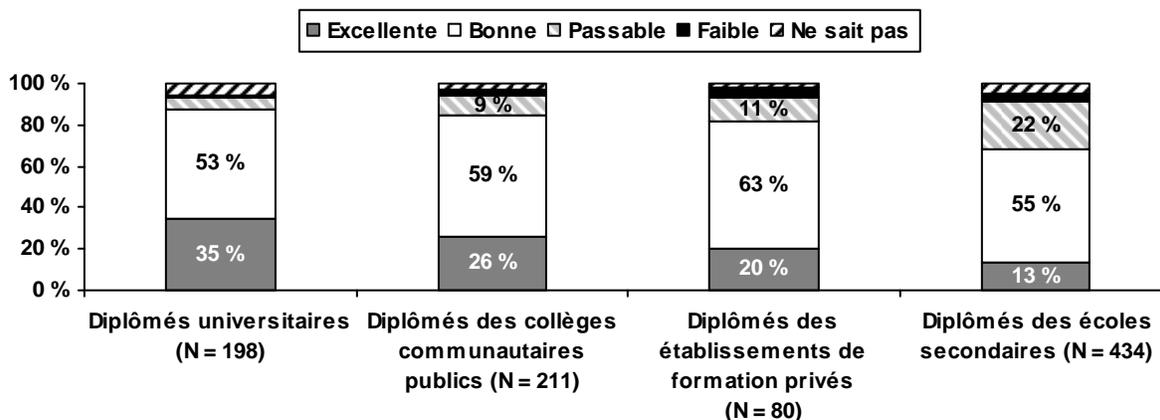
Tableau 88 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Moyennes entreprises

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	643	10,7
Diplôme d'un collège communautaire public	698	11,6
Diplôme d'un établissement de formation privé	172	2,9
Diplôme d'études secondaires	3 314	55,3
Études secondaires inachevées	1 168	19,5
Nombre total de nouveaux employés	5 995	100,0
Nombre total d'entreprises	611	–

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 montre le graphique 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. Cependant, le pourcentage des entreprises ayant indiqué que l'employabilité était excellente est légèrement inférieur pour les diplômés de l'enseignement secondaire (13 %, n = 58).

Figure 41 : Évaluation de l'employabilité des nouveaux employés selon les entreprises – Moyennes entreprises



Le nombre total de nouveaux employés que les entreprises sondées ont embauchés au cours des 12 derniers mois dans chacun des groupes mentionnés ci-après représente 8 %.

Tableau 89 : Classification des nouveaux employés – Moyennes entreprises

	n	%
Immigrants	146	2,6
Étudiants embauchés dans le cadre du programme d'éducation co-op	119	2,1
Personnes handicapées	68	1,2
Autochtones	107	1,9
Nombre total de nouveaux employés	5 701	7,8
Nombre total d'entreprises	594⁵⁰	–

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. Les principales méthodes utilisées sont les annonces dans les journaux (54 %, n = 395), le bouche-à-oreille ou la présentation de candidats (39 %, n = 286) et le centre d'emploi étudiant de Service Canada (35 %, n = 260).

⁵⁰ Dix-sept (17) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

Tableau 90 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Moyennes entreprises

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 735)
Annonce dans les journaux	395	53,7
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	286	38,8
Annonce au centre d'emploi étudiant de Service Canada ou recours à ce service	260	35,3
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	162	22,1
Curriculum vitæ non sollicités	126	17,2
Affichage interne	119	16,2
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	45	6,1
Annonce sur les babillards communautaires	39	5,3
Bureau de placement ou agence de recrutement	35	4,8
Annonce à la radio	31	4,2
Enseignes, circulaires, brochures	31	4,2
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	16	2,2
Autres	39	5,0
Ne sait pas	7	0,9

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, trois quarts des entreprises de taille moyenne (75 %, *n* = 549) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises affichant au moins un poste à pourvoir (*n* = 549) ont indiqué avoir en moyenne sept postes à pourvoir. De plus, parmi les entreprises sondées, 4 356 postes au total étaient à pourvoir.

Des 4 356 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 1 055 ou 24 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

En outre, 72 % des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents.

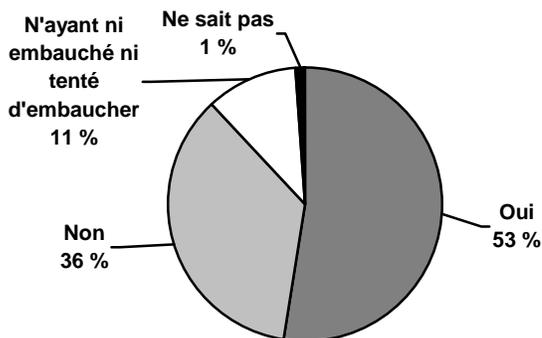
Tableau 91 : Classification des postes à pourvoir – Moyennes entreprises

	<i>n</i>	%
Permanent	3 139	72,1
Occasionnel ou à contrat	422	9,7
Saisonnier	791	18,2
Nombre total de postes à pourvoir	4 353	100,0
Nombre total d'entreprises	548⁵¹	–

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Un peu plus de la moitié des entreprises de taille moyenne (53 %, *n* = 387) ont éprouvé des difficultés, tandis que 36 % (*n* = 262) n'ont eu aucune difficulté. Une minorité (11 %, *n* = 83) n'a pas embauché ni tenté d'embaucher des employés.

⁵¹ Une (1) entreprise a été exclue de l'analyse en raison de données insuffisantes.

Figure 42 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Moyennes entreprises (N = 735)



Les raisons invoquées le plus fréquemment pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants étaient le niveau d'instruction et de formation insuffisant des employés potentiels (32 %, n = 124), le manque d'expérience (28 %, n = 108) ainsi que la pénurie de main-d'œuvre (26 %, n = 100).

Tableau 92 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Moyennes entreprises

	<i>n</i>	% (N = 387)
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	124	32,0
Manque d'expérience	108	27,9
Pénurie de la main-d'œuvre	100	25,9
Attentes salariales trop élevées	70	18,0
Conditions de travail difficiles	51	13,3
Compétences techniques particulières insuffisantes	48	12,5
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	27	6,9
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	22	5,8
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	13	3,2
Connaissance des deux langues insuffisante	10	2,7
Autres	27	7,0
Ne sait pas	6	1,6

* Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 387), le poste de cuisinier était le plus difficile à pourvoir au cours des 12 derniers mois (8 %, n = 31).

Tableau 93 : Cinq professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois* – Moyennes entreprises

<i>Code CNP</i>	<i>Appellation d'emploi</i>	<i>n</i>	% (N = 387)
6242	Cuisiniers	31	8,0
7411	Conducteurs de camions	26	6,8
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	23	5,9
6611	Caissiers	22	5,7
6641	Serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel occupant un emploi connexe	20	5,2

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans les trois quarts des entreprises de taille moyenne (75 %, n = 550). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 185), 326 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 = 185), les professions de directeur – commerce de détail (8 %, n = 14), de conducteur de camions (7 %, n = 14), et de vendeur et commis-vendeur – commerce de détail (7 %, n = 13) sont celles ayant connu le plus de départs à la retraite.

Tableau 94 : Six professions ayant connu le plus de départs à la retraite au cours des 12 derniers mois* – Moyennes entreprises

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 185)
0621	Directeurs – commerce de détail	14	7,7
7411	Conducteurs de camions	14	7,3
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	13	6,9
6611	Caissiers	9	5,1
1411	Commis de bureau généraux	9	4,6
7421	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	9	4,6

* Réponses multiples acceptées.

Environ le tiers des entreprises de taille moyenne (32 %, n = 234) 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 = 501), on s'attend à ce que quatre employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 1 980 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les commis de bureau généraux (7 %, n = 37), les vendeurs et commis-vendeurs en commerce de détail (7 %, n = 36) et les directeurs en commerce de détail (7 %, n = 34) qui risquent le plus de prendre leur retraite.

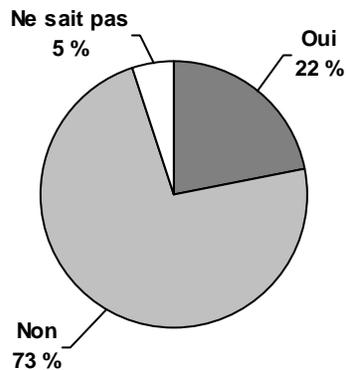
Tableau 95 : Cinq professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Moyennes entreprises

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 501)
1411	Commis de bureau généraux	37	7,4
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	36	7,1
0621	Directeurs – commerce de détail	34	6,8
7411	Conducteurs de camions	27	5,5
6242	Cuisiniers	21	4,2

* Réponses multiples acceptées.

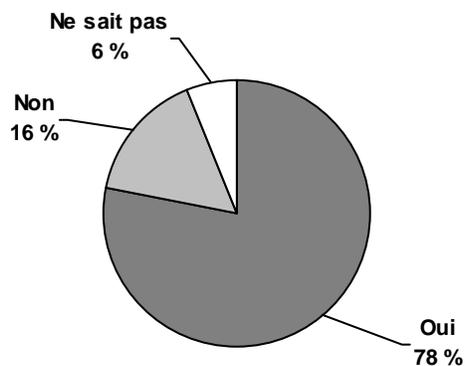
Près du quart des entreprises de taille moyenne (22 %, n = 164) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

Figure 43 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Moyennes entreprises (N = 735)



Tout juste plus des trois quarts (78 %, n = 128) 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 = 164) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

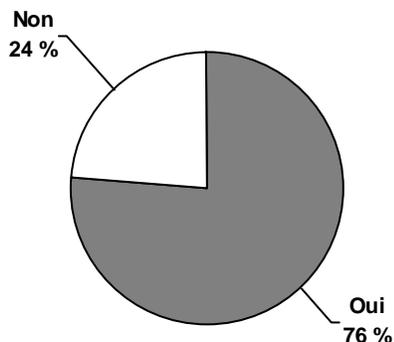
Figure 44 : Entreprises ayant adopté un plan de relève – Moyennes entreprises (N = 164)



3.2.3.3 Grandes entreprises (N = 138)

Environ trois quarts des grandes entreprises du Nouveau-Brunswick (76 %, n = 105) ont 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 45 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Grandes entreprises (N = 138)



La majorité des grandes entreprises (89 %, n = 124) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises qui ont embauché des employés (n = 124) ont engagé en moyenne 18 nouveaux employés. De plus, les entreprises sondées ont embauché au total 4 755 employés.

Les commis de bureau généraux (18 %, n = 22) sont le principal type d'employés que les grandes entreprises ont embauché au cours des 12 derniers mois.

Tableau 96 : Cinq professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Grandes entreprises

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 124)
1411	Commis de bureau généraux	22	17,8
6611	Caissiers	10	8,1
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	9	7,3
7452	Manutentionnaires	9	7,0
9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	8	6,1

* Réponses multiples acceptées.

Des grandes entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 124), 56 % (n = 69) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 55) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 17 % des nouveaux employés embauchés. Une entreprise était insatisfaite de tous les nouveaux employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

Les principales raisons d'insatisfaction invoquées sont le rendement insatisfaisant, le peu de fiabilité démontré par les employés (22 % chacun, n = 12 chacun) et le manque d'éthique au travail et de motivation des employés (20 %, n = 11).

Tableau 97 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Grandes entreprises

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 55)
Rendement insatisfaisant	12	22,0
Peu fiable	12	21,9
Manque d'éthique au travail et de motivation	11	20,0
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	6	10,4
Difficultés d'adaptation à l'emploi	2	4,4
Autres	10	17,5
Ne sait pas	2	3,7

Des 4 755 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, 57 % ont fait des études secondaires ou ne les ont pas achevées. Dix-neuf pour cent (19 %) ont fait des études universitaires.

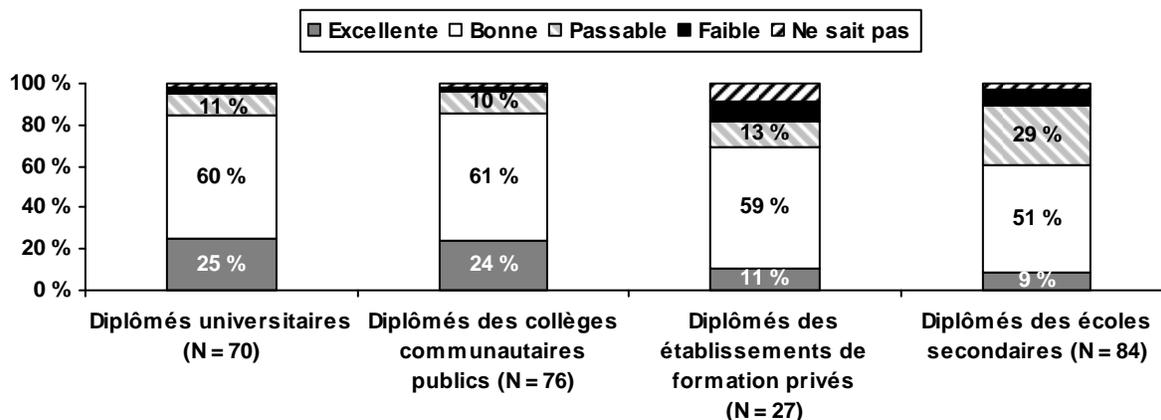
Tableau 98 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Grandes entreprises

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	921	19,4
Diplôme d'un collège communautaire public	765	16,1
Diplôme d'un établissement de formation privé	341	7,2
Diplôme d'études secondaires	2 145	45,1
Études secondaires inachevées	583	12,3
Nombre total de nouveaux employés	4 755	100,0
Nombre total d'entreprises	124	–

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 montre le graphique 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. Cependant, le pourcentage des entreprises ayant indiqué que l'employabilité était excellente est légèrement inférieur pour les diplômés d'un établissement d'enseignement privé (11 %, n = 3) et les diplômés de l'enseignement secondaire (9 %, n = 8).

Figure 46 : Évaluation de l'employabilité des nouveaux employés selon les entreprises – Grandes entreprises



Le nombre total de nouveaux employés que les entreprises sondées ont embauchés au cours des 12 derniers mois dans chacun des groupes mentionnés ci-après représente 15 %. Cinq pour cent (5 %) des nouveaux employés sont des immigrants, tandis que 4 % sont des autochtones ou des étudiants embauchés dans le cadre du programme d'éducation co-op.

Tableau 99 : Classification des nouveaux employés – Grandes entreprises

	n	%
Immigrants	198	5,1
Étudiants embauchés dans le cadre du programme d'éducation co-op	156	4,0
Personnes handicapées	65	1,7
Autochtones	144	3,7
Nombre total de nouveaux employés	3 909	14,5
Nombre total d'entreprises	110⁵²	–

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. Les annonces dans les journaux (70 %, n = 97) sont de beaucoup la principale méthode utilisée, suivie de loin par le centre d'emploi étudiant de Service Canada (44 %, n = 60), et les annonces et recherches sur Internet (40 %, n = 55).

⁵² Quatorze (14) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

Tableau 100 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Grandes entreprises

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 138)
Annonce dans les journaux	97	70,2
Annonce au centre d'emploi étudiant de Service Canada ou recours à ce service	60	43,6
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	55	39,6
Affichage interne	43	31,0
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	37	26,9
Curriculum vitæ non sollicités	21	15,2
Annonce à la radio	10	7,6
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	8	5,8
Bureau de placement ou agence de recrutement	8	5,8
Annonce sur les babillards communautaires	7	5,4
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	7	5,0
Collèges, écoles et universités (programmes d'éducation co-op)	3	2,2
Autres	15	10,7

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 79 % des grandes entreprises (n = 109) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises affichant au moins un poste à pourvoir (n = 109) ont indiqué avoir en moyenne 17 postes à pourvoir. De plus, parmi les entreprises sondées, 4 314 postes au total étaient à pourvoir.

Des 4 314 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 1 038 ou 24 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

En outre, 64 % des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents.

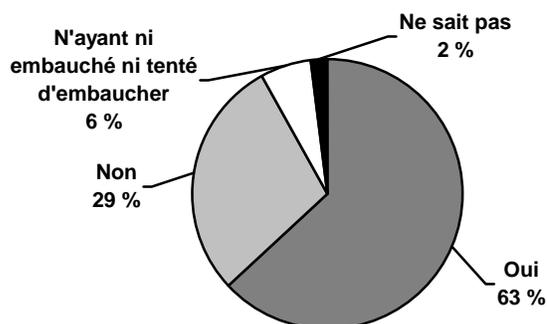
Tableau 101 : Classification des postes à pourvoir – Grandes entreprises

	<i>n</i>	%
Permanent	2 747	63,9
Occasionnel ou à contrat	722	16,8
Saisonnier	830	19,3
Nombre total de postes à pourvoir	4 299	100,0
Nombre total d'entreprises	107 ⁵³	–

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Dans l'ensemble, près des deux tiers des grandes entreprises (63 %, n = 87) ont éprouvé des difficultés.

⁵³ Deux (2) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

Figure 47 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Grandes entreprises (N = 138)



Les raisons invoquées le plus fréquemment pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants étaient le niveau d'instruction et de formation insuffisant des employés potentiels (29 %, n = 25), une pénurie de main-d'œuvre (29 %, n = 25) et le manque d'expérience des nouvelles recrues (24 %, n = 21).

Tableau 102 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Grandes entreprises

	<i>n</i>	<i>% (N = 87)</i>
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	25	29,2
Pénurie de main-d'œuvre	25	29,2
Manque d'expérience	21	23,7
Conditions de travail difficiles	16	18,8
Attentes salariales trop élevées	12	14,1
Compétences techniques particulières insuffisantes	11	13,1
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	9	9,8
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	5	6,2
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	5	6,1
Lieu de travail	3	3,2
Autres	5	5,1

* Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 87), les postes d'infirmières étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois (infirmières immatriculées – 10 %, n = 8; infirmières auxiliaires – 8 %, n = 7).

Tableau 103 : Six professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois* – Grandes entreprises

<i>Code CNP</i>	<i>Appellation d'emploi</i>	<i>n</i>	<i>% (N = 87)</i>
3152	Infirmières immatriculées	8	9,6
3233	Infirmières auxiliaires immatriculées	7	8,3
7452	Manutentionnaires	6	7,5
7411	Conducteurs de camions	5	5,7
3413	Aides-infirmières, aides-soignantes et préposés aux bénéficiaires	4	4,8
6663	Concierges et concierges d'immeubles	4	4,2

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans plus du tiers des grandes entreprises (39 %, n = 54). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 84), 494 employés au total ont pris leur retraite, ce qui représente une moyenne de quatre employés par entreprise.

Parmi les entreprises où des employés ont pris leur retraite au cours des 12 derniers mois (n = 84), la profession de commis de bureau généraux (12 %, n = 10) est celle ayant connu le plus de départs à la retraite.

Tableau 104 : Six professions ayant connu le plus de départs à la retraite au cours des 12 derniers mois* – Grandes entreprises

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 84)
1411	Commis de bureau généraux	10	11,6
3152	Infirmières immatriculées	8	9,0
9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	7	8,1
6663	Concierges et concierges d'immeubles	6	7,0
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	5	5,9
3413	Aides-infirmières, aides-soignantes et préposés aux bénéficiaires	5	5,4

* Réponses multiples acceptées.

Une minorité de grandes entreprises (14 %, n = 20) ne prévoient pas que ses 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 = 118), on s'attend à ce que 10 employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 2 575 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les commis de bureau généraux qui risquent le plus de prendre leur retraite (21 %, n = 25).

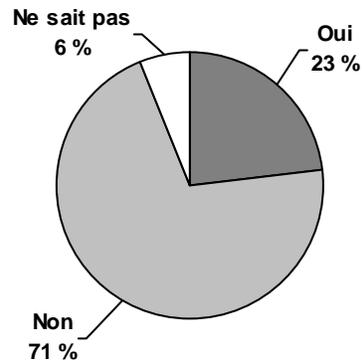
Tableau 105 : Six professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Grandes entreprises

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 118)
1411	Commis de bureau généraux	25	21,2
3152	Infirmières immatriculées	8	7,1
0911	Directeurs de la fabrication	8	6,7
3413	Aides-infirmières, aides-soignantes et préposés aux bénéficiaires	8	6,4
9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	7	6,3
0111	Directeurs financiers	7	5,9

* Réponses multiples acceptées.

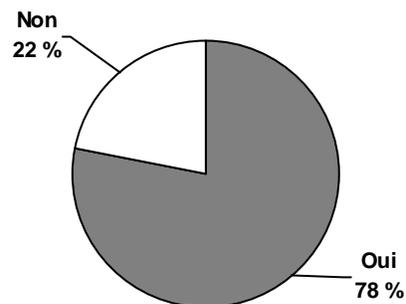
Près du quart des grandes entreprises (23 %, n = 31) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

Figure 48 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Grandes entreprises (N = 138)



Tout juste plus des trois quarts (78 %, n = 24) 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 = 31) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

Figure 49 : Entreprises ayant adopté un plan de relève – Grandes entreprises (N = 31)

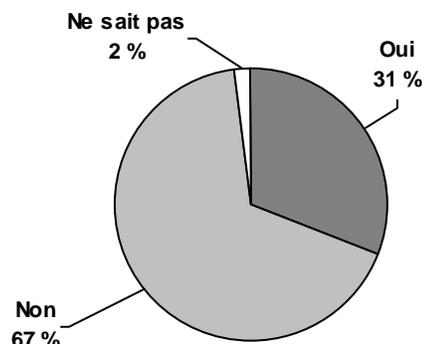


3.2.4 Régions économiques

3.2.4.1 Région du Centre (N = 1 333)

Près du tiers des entreprises de la région du Centre (31 %, n = 409) 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 50 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Région du Centre (N = 1 333)



Bon nombre d'entreprises de la région du Centre (60 %, n = 804) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises qui ont embauché des employés (n = 804) ont engagé en moyenne six nouveaux employés. De plus, les entreprises sondées ont embauché au total 5 595 employés.

Les vendeurs et commis-vendeurs en commerce de détail (14 %, n = 112) et les caissiers (10 %, n = 81) sont les principaux types d'employés embauchés par les entreprises de la région du Centre au cours des 12 derniers mois.

Tableau 106 : Cinq professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Région du Centre

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 804)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	112	13,9
6611	Caissiers	81	10,0
1411	Commis de bureau généraux	53	6,6
6242	Cuisiniers	43	5,4
6641	Serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel occupant un emploi connexe	41	5,1

* Réponses multiples acceptées.

Des entreprises de la région du Centre qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 804), 69 % (n = 555) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 250) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 36 % des nouveaux employés embauchés. Une minorité d'entreprises (7 %, n = 18) 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 (33 %, n = 83).

Tableau 107 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Région du Centre

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 250)
Manque d'éthique au travail et de motivation	83	33,2
Peu fiable	46	18,6
Rendement insatisfaisant	24	9,8
Mauvaise attitude	18	7,4
Difficultés d'adaptation à l'emploi	14	5,6
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	11	4,5
Manque d'expérience	9	3,5
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	6	2,6
Indigne de confiance ou malhonnête	4	1,8
Autres	26	10,5
Ne sait pas	7	2,6

Des 5 595 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, 51 % ont fait des études secondaires, tandis que 18 % ont fait des études universitaires.

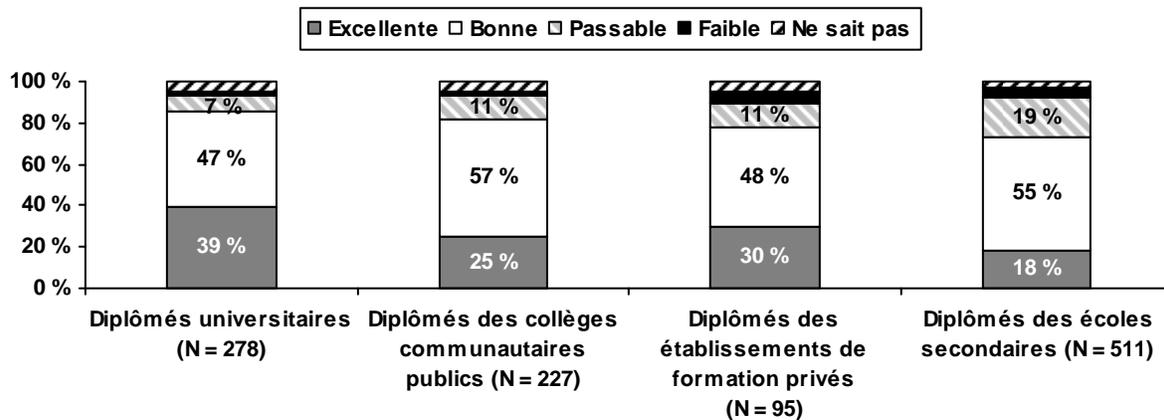
Tableau 108 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Région du Centre

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	1 027	18,4
Diplôme d'un collège communautaire public	828	14,8
Diplôme d'un établissement de formation privé	259	4,6
Diplôme d'études secondaires	2 845	50,8
Études secondaires inachevées	636	11,4
Nombre total de nouveaux employés	5 595	100,0
Nombre total d'entreprises	804	–

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 montre le graphique 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. Cependant, le pourcentage des entreprises ayant indiqué que l'employabilité était excellente est légèrement inférieur pour les diplômés de l'enseignement secondaire (18 %, n = 90).

Figure 51 : Évaluation de l'employabilité des nouveaux employés selon les entreprises – Région du Centre



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

Tableau 109 : Classification des nouveaux employés – Région du Centre

	<i>n</i>	%
Immigrants	211	3,9
Étudiants embauchés dans le cadre du programme d'éducation co-op	183	3,4
Personnes handicapées	77	1,4
Autochtones	180	3,3
Nombre total de nouveaux employés	5 418	12,0
Nombre total d'entreprises	784⁵⁴	–

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. De loin, les méthodes les plus populaires utilisées sont, entre autres, le bouche-à-oreille ou la présentation de candidats (43 %, n = 576), les annonces dans les journaux (38 %, n = 509) et le centre d'emploi étudiant de Service Canada (31 %, n = 415).

⁵⁴ Vingt (20) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

Tableau 110 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Région du Centre

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 1 333)
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	576	43,2
Annonce dans les journaux	509	38,2
Annonce au centre d'emploi étudiant de Service Canada ou recours à ce service	415	31,1
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	211	15,8
Affichage interne	161	12,1
Curriculum vitæ non sollicités	137	10,3
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	76	5,7
Bureau de placement ou agence de recrutement	40	3,0
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	36	2,7
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes à pourvoir, travailleur autonome	36	2,7
Enseignes, circulaires, brochures	34	2,6
Annonce sur les babillards communautaires	30	2,3
Annonce à la radio	18	1,4
Autres	58	4,4
Ne sait pas	56	4,2

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 55 % des entreprises du Centre du Nouveau-Brunswick (*n* = 727) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises affichant au moins un poste à pourvoir (*n* = 727) ont indiqué avoir en moyenne cinq postes à pourvoir. De plus, parmi les entreprises sondées, 4 577 postes au total étaient à pourvoir.

Des 4 577 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 1 186 ou 26 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

En outre, 69 % des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents.

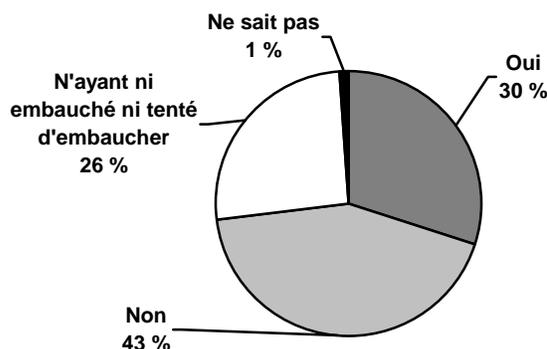
Tableau 111 : Classification des postes à pourvoir – Région du Centre

	<i>n</i>	%
Permanent	3 138	68,8
Occasionnel ou à contrat	784	17,2
Saisonnier	641	14,1
Nombre total de postes à pourvoir	4 562	100,0
Nombre total d'entreprises	725⁵⁵	–

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Dans l'ensemble, 30 % des entreprises de la région du Centre (*n* = 405) ont éprouvé des difficultés, tandis que 43 % (*n* = 576) n'ont eu aucune difficulté et 26 % (*n* = 347) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

⁵⁵ Deux (2) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

Figure 52 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Région du Centre (N = 1 333)



Les raisons invoquées le plus fréquemment pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants étaient le niveau d'instruction et de formation insuffisant des employés potentiels (30 %, n = 119) et le manque d'expérience (21 %, n = 85).

Tableau 112 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Région du Centre

	<i>n</i>	<i>% (N = 405)</i>
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	119	29,5
Manque d'expérience	85	21,0
Pénurie de la main-d'œuvre	73	18,1
Compétences techniques particulières insuffisantes	60	14,8
Attentes salariales trop élevées	59	14,5
Conditions de travail difficiles	46	11,3
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	44	10,7
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	17	4,2
Manque d'intérêt pour l'emploi	11	2,8
Connaissance des deux langues insuffisante	10	2,4
Lieu de travail	8	2,1
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	7	1,8
Autres	18	4,5
Ne sait pas	8	1,9

* Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 405), les postes de cuisiniers (7 %, n = 27) et de vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail (6 %, n = 25) étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

Tableau 113 : Cinq professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois* – Région du Centre

<i>Code CNP</i>	<i>Appellation d'emploi</i>	<i>n</i>	<i>% (N = 405)</i>
6242	Cuisiniers	27	6,7
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	25	6,2
6611	Caissiers	20	4,8
7271	Charpentiers	17	4,1
6611	Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	16	3,9

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la grande majorité des entreprises du Centre du Nouveau-Brunswick (91 %, n = 1 216). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 117), 252 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 = 117), les professions de commis de bureau généraux (11 %, n = 12) et de vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail (10 %, n = 12) sont celles ayant connu le plus de départs à la retraite.

Tableau 114 : Sept professions ayant connu le plus de départs à la retraite au cours des 12 derniers mois* – Région du Centre

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 117)
1411	Commis de bureau généraux	12	10,5
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	12	10,0
0621	Directeurs – commerce de détail	10	8,3
6611	Caissiers	5	4,5
7412	Conducteurs d'autobus et opérateurs de métro et autres transports en commun	4	3,5
9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	4	3,4
0611	Directeurs des ventes, du marketing et de la publicité	4	3,0

* Réponses multiples acceptées.

Soixante et un pour cent (61 %) des entreprises de la région du Centre (n = 818) 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 = 515), on s'attend à ce que deux employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 1 550 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les directeurs en commerce de détail qui risquent le plus de prendre leur retraite (13 %, n = 68).

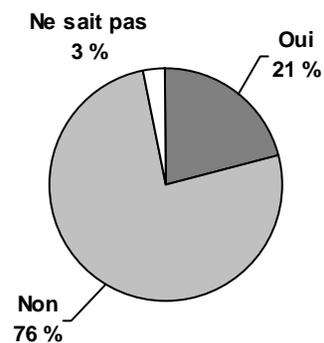
Tableau 115 : Six professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Région du Centre

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 515)
0621	Directeurs – commerce de détail	68	13,2
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	50	9,7
1411	Commis de bureau généraux	27	5,3
1111	Vérificateurs et comptables	24	4,7
1221	Agents d'administration	15	2,9
6611	Caissiers	15	2,9

* Réponses multiples acceptées.

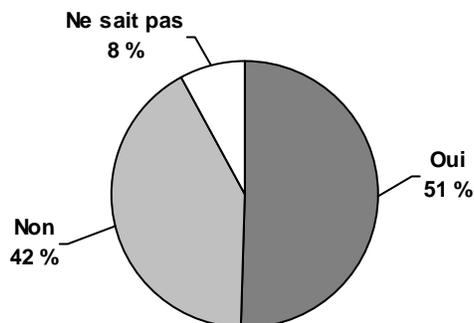
Vingt et un pour cent (21 %) des entreprises du Centre du Nouveau-Brunswick (n = 283) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

Figure 53 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Région du Centre (N = 1 333)



Environ la moitié (51 %, n = 145) 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 = 283) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

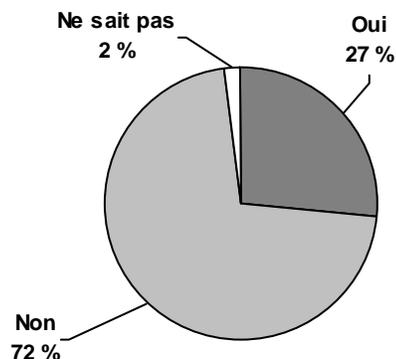
Figure 54 : Entreprises ayant adopté un plan de relève – Région du Centre (N = 283)



3.2.4.2 Région du Nord-Est (N = 1 278)

Tout juste plus du quart des entreprises de la région du Nord-Est (27 %, n = 342) 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 55 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Région du Nord-Est (N = 1 278)



Plus de la moitié des entreprises de la région du Nord-Est (58 %, n = 741) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises qui ont embauché des employés (n = 741) ont engagé en moyenne quatre nouveaux employés. De plus, les entreprises sondées ont embauché au total 3 736 employés.

Les vendeurs et commis-vendeurs en commerce de détail (13 %, n = 96) et les caissiers (12 %, n = 86) sont les principaux types d'employés embauchés par les entreprises du Nord-Est au cours des 12 derniers mois.

Tableau 116 : Cinq professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Région du Nord-Est

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 741)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	96	13,0
6611	Caissiers	86	11,6
6242	Cuisiniers	53	7,1
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	34	4,6
6641	Serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel occupant un emploi connexe	29	3,9

* Réponses multiples acceptées.

Des entreprises de la région du Nord-Est qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 741), environ les trois quarts (76 %, n = 562) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 180) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 30 % des nouveaux employés embauchés. Une petite minorité d'entreprises (5 %, n = 8) 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 (23 %, n = 42).

Tableau 117 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Région du Nord-Est

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 180)
Manque d'éthique au travail et de motivation	42	23,2
Peu fiable	23	12,9
Rendement insatisfaisant	22	12,4
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	15	8,5
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	14	7,5
Manque d'expérience	9	4,8
Trop jeune	6	3,6
Difficultés d'adaptation à l'emploi	6	3,5
Mauvaise attitude	6	3,5
Indigne de confiance ou malhonnête	5	3,0
Ne répond pas aux attentes de l'entreprise	5	2,9
Autres	22	12,1
Ne sait pas	3	1,9

Des 3 736 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, 73 % ont fait des études secondaires ou ne les ont pas achevées.

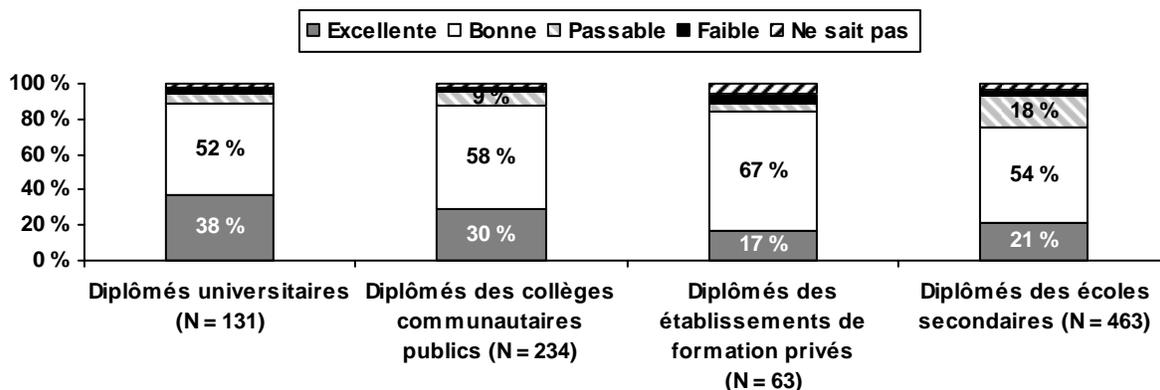
Tableau 118 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Région du Nord-Est

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	285	7,6
Diplôme d'un collège communautaire public	532	14,2
Diplôme d'un établissement de formation privé	178	4,8
Diplôme d'études secondaires	2 001	53,6
Études secondaires inachevées	740	19,8
Nombre total de nouveaux employés	3 736	100,0
Nombre total d'entreprises	741	–

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 montre le graphique 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. Cependant, le pourcentage des entreprises ayant indiqué que l'employabilité était excellente est légèrement inférieur pour les diplômés d'un établissement d'enseignement privé (17 %, n = 11) et les diplômés de l'enseignement secondaire (21 %, n = 99).

Figure 56 : Évaluation de l'employabilité des nouveaux employés selon les entreprises – Région du Nord-Est



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

Tableau 119 : Classification des nouveaux employés – Région du Nord-Est

	<i>n</i>	%
Immigrants	50	1,4
Étudiants embauchés dans le cadre du programme d'éducation co-op	80	2,2
Personnes handicapées	50	1,4
Autochtones	59	1,6
Nombre total de nouveaux employés	3 590	6,6
Nombre total d'entreprises	732 ⁵⁶	–

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. De loin, les méthodes les plus populaires utilisées sont, entre autres, le bouche-à-oreille ou la présentation de candidats (45 %, n = 576), les annonces dans les journaux (30 %, n = 385) et le centre d'emploi étudiant de Service Canada (26 %, n = 331).

⁵⁶ Neuf (9) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

Tableau 120 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Région du Nord-Est

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 1 278)
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	576	45,0
Annonce dans les journaux	385	30,2
Annonce au centre d'emploi étudiant de Service Canada ou recours à ce service	331	25,9
Curriculum vitæ non sollicités	225	17,6
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	117	9,1
Affichage interne	110	8,6
Annonce à la radio	54	4,2
Annonce sur les babillards communautaires	51	4,0
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	49	3,8
Enseignes, circulaires, brochures	39	3,0
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes à pourvoir, travailleur autonome	37	2,9
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	20	1,6
Bureau de placement ou agence de recrutement	19	1,4
Autres	65	5,2
Ne sait pas	63	4,9

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, environ la moitié des entreprises du Nord-Est (51 %, *n* = 646) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises affichant au moins un poste à pourvoir (*n* = 646) ont indiqué avoir en moyenne quatre postes à pourvoir. De plus, parmi les entreprises sondées, 2 676 postes au total étaient à pourvoir.

Des 2 676 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 769 ou 29 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

En outre, 64 % des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents.

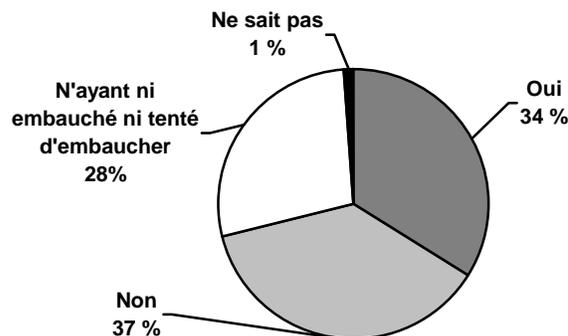
Tableau 121 : Classification des postes à pourvoir – Région du Nord-Est

	<i>n</i>	%
Permanent	1 715	64,4
Occasionnel ou à contrat	301	11,3
Saisonnier	646	24,3
Nombre total de postes à pourvoir	2 662	100,0
Nombre total d'entreprises	640 ⁵⁷	–

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Dans l'ensemble, les entreprises semblent être également partagées sur la question, c'est-à-dire que 34 % (*n* = 432) disent avoir eu des difficultés, 37 % (*n* = 478), n'avoir eu aucune difficulté et 28 % (*n* = 361), n'avoir ni embauché ou ni tenté d'embaucher des employés.

⁵⁷ Six (6) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

Figure 57 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Région du Nord-Est (N = 1 278)



Les raisons invoquées le plus fréquemment pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants étaient la pénurie de main-d'œuvre (27 %, n = 118), le manque d'expérience des employés potentiels (26 %, n = 114) et le niveau d'instruction et de formation insuffisant (25 %, n = 109).

Tableau 122 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Région du Nord-Est

	<i>n</i>	<i>% (N = 432)</i>
Pénurie de main-d'œuvre	118	27,4
Manque d'expérience	114	26,3
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	109	25,1
Attentes salariales trop élevées	81	18,8
Compétences techniques particulières insuffisantes	64	14,8
Conditions de travail difficiles	46	10,6
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	32	7,3
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	31	7,2
Manque d'intérêt pour l'emploi	23	5,3
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	15	3,4
Lieu de travail	9	2,1
Connaissance des deux langues insuffisante	8	1,8
Autres	40	9,2
Ne sait pas	5	1,2

* Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 432), le poste de vendeur et commis-vendeur – commerce de détail (10 %, n = 41) était le plus difficile à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

Tableau 123 : Six professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois* – Région du Nord-Est

<i>Code CNP</i>	<i>Appellation d'emploi</i>	<i>n</i>	<i>% (N = 432)</i>
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	41	9,5
6242	Cuisiniers	32	7,5
6611	Caissiers	31	7,1
7411	Conducteurs de camions	17	3,9
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	12	2,7
7421	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	12	2,7

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la majorité des entreprises du Nord-Est (91 %, n = 1 165). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 113), 219 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 = 113), la profession de directeur – commerce de détail (9 %, n = 10) est celle ayant connu le plus de départs à la retraite.

Tableau 124 : Huit professions ayant connu le plus de départs à la retraite au cours des 12 derniers mois* – Région du Nord-Est

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 113)
0621	Directeurs – commerce de détail	10	8,8
7421	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	9	7,7
7411	Conducteurs de camions	8	7,3
3152	Infirmières immatriculées	5	4,8
6242	Cuisiniers	5	4,6
6411	Représentants des ventes non techniques – commerce de gros	5	4,3
6661	Caissiers	5	4,0
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	5	4,0

* Réponses multiples acceptées.

Plus de la moitié des entreprises du Nord-Est (56 %, n = 721) 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 = 557), on s'attend à ce que deux employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 1 618 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les directeurs en commerce de détail qui risquent le plus de prendre leur retraite (12 %, n = 64).

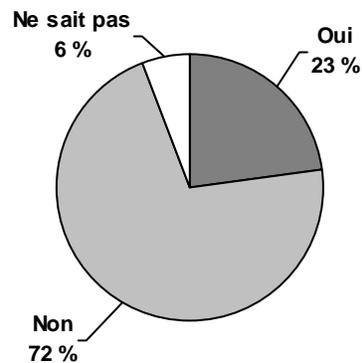
Tableau 125 : Cinq professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Région du Nord-Est

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 557)
0621	Directeurs – commerce de détail	64	11,5
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	41	7,3
6242	Cuisiniers	30	5,4
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	26	4,6
7421	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	17	3,1

* Réponses multiples acceptées.

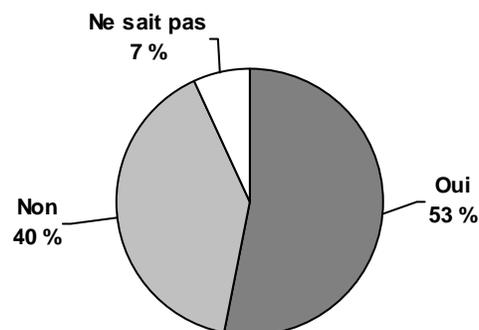
Près du quart des entreprises (23 %, n = 291) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

Figure 58 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Région du Nord-Est (N = 1 278)



Tout juste plus de la moitié (53 %, n = 154) 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 = 291), ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

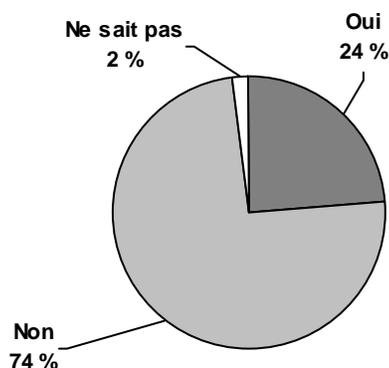
Figure 59 : Entreprises ayant adopté un plan de relève – Région du Nord-Est (N = 291)



3.2.4.3 Région du Nord-Ouest (N = 854)

Près du quart des entreprises de la région du Nord-Ouest (24 %, n = 207) 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 60 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Région du Nord-Ouest (N = 854)



Tout juste plus de la moitié des entreprises de la région du Nord-Ouest (55 %, n = 467) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises qui ont embauché des employés (n = 467) ont engagé en moyenne quatre nouveaux employés. De plus, les entreprises sondées ont embauché au total 2 432 employés.

Les vendeurs et commis-vendeurs en commerce de détail (13 %, n = 60) sont le principal type d'employés embauchés par les entreprises du Nord-Ouest au cours des 12 derniers mois.

Tableau 126 : Six professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Région du Nord-Ouest

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 467)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	60	12,8
6611	Caissiers	37	8,0
6242	Cuisiniers	27	5,9
7611	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	24	5,1
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	23	5,0
7411	Conducteurs de camions	23	4,9

* Réponses multiples acceptées.

Des entreprises de la région du Nord-Ouest qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 467), beaucoup (69 %, n = 320) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 147) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 33 % des nouveaux employés embauchés. Une petite minorité d'entreprises (4 %, n = 6) 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 (32 %, n = 47).

Tableau 127 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Région du Nord-Ouest

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 147)
Manque d'éthique au travail et de motivation	47	32,0
Rendement insatisfaisant	20	13,6
Peu fiable	17	11,5
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	11	7,2
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	9	6,4
Mauvaise attitude	7	4,4
Manque d'expérience	6	4,2
Difficultés d'adaptation à l'emploi	4	2,8
Ne répond pas aux attentes de l'entreprise	3	1,8
Indigne de confiance ou malhonnête	3	1,8
Autres	15	9,9
Ne sait pas	6	4,3

Des 2 432 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, 74 % ont fait des études secondaires ou moins.

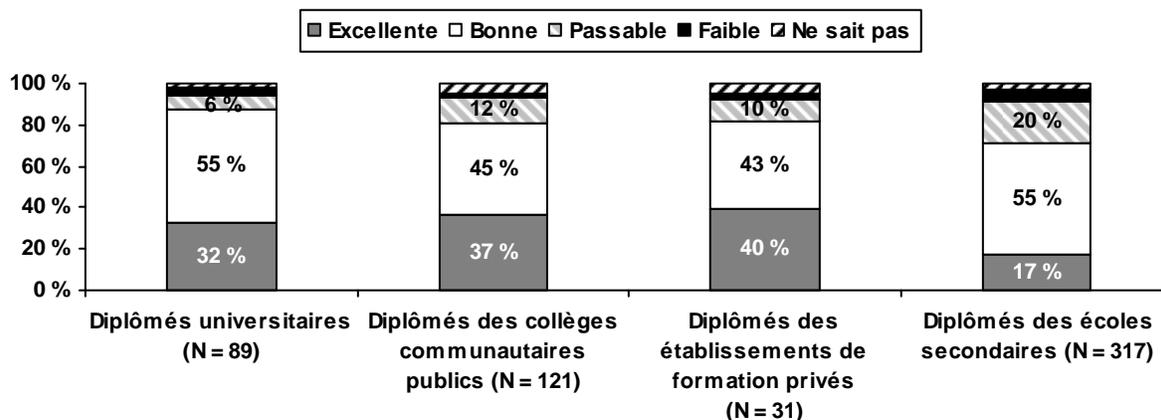
Tableau 128 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Région du Nord-Ouest

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	237	9,7
Diplôme d'un collège communautaire public	295	12,1
Diplôme d'un établissement de formation privé	93	3,8
Diplôme d'études secondaires	1 329	54,6
Études secondaires inachevées	479	19,7
Nombre total de nouveaux employés	2 432	100,0
Nombre total d'entreprises	467	–

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 montre le graphique 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. Cependant, le pourcentage des entreprises ayant indiqué que l'employabilité était excellente est légèrement inférieur pour les diplômés de l'enseignement secondaire (17 %, n = 52).

Figure 61 : Évaluation de l'employabilité des nouveaux employés selon les entreprises – Région du Nord-Ouest



Le nombre total de nouveaux employés que les entreprises sondées ont embauchés au cours des 12 derniers mois dans chacun des groupes mentionnés ci-après représente 8 %.

Tableau 129 : Classification des nouveaux employés – Région du Nord-Ouest

	<i>n</i>	%
Immigrants	73	3,2
Étudiants embauchés dans le cadre du programme d'éducation co-op	45	2,0
Personnes handicapées	21	0,9
Autochtones	47	2,1
Nombre total de nouveaux employés	2 287	8,2
Nombre total d'entreprises	462⁵⁸	–

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. De loin, les méthodes les plus populaires utilisées sont, entre autres, le bouche-à-oreille ou la présentation de candidats (45 %, n = 383), les annonces dans les journaux (35 %, n = 298) et le centre d'emploi étudiant de Service Canada (25 %, n = 211).

⁵⁸ Cinq (5) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

Tableau 130 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Région du Nord-Ouest

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 854)
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	383	44,8
Annonce dans les journaux	298	34,9
Annonce au centre d'emploi étudiant de Service Canada ou recours à ce service	211	24,7
Curriculum vitæ non sollicités	155	18,2
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	82	9,6
Affichage interne	73	8,5
Annonce à la radio	50	5,8
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	34	4,0
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes à pourvoir, travailleur autonome	30	3,5
Annonce sur les babillards communautaires	18	2,1
Bureau de placement ou agence de recrutement	18	2,1
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	14	1,7
Enseignes, circulaires, brochures	13	1,5
Autres	39	4,6
Ne sait pas	47	5,5

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, environ la moitié des entreprises du Nord-Ouest (49 %, *n* = 417) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises affichant au moins un poste à pourvoir (*n* = 417) ont indiqué avoir en moyenne quatre postes à pourvoir. De plus, parmi les entreprises sondées, 2 225 postes au total étaient à pourvoir.

Des 2 225 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 510 ou 23 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

En outre, 70 % des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents.

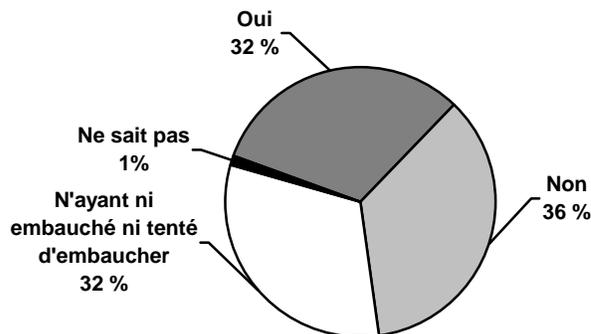
Tableau 131 : Classification des postes à pourvoir – Région du Nord-Ouest

	<i>n</i>	%
Permanent	1 551	69,8
Occasionnel ou à contrat	306	13,8
Saisonnier	366	16,5
Nombre total de postes à pourvoir	2 223	100,0
Nombre total d'entreprises	416⁵⁹	–

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Dans l'ensemble, les entreprises semblent être également partagées sur la question, c'est-à-dire que 32 % (*n* = 270) disent avoir eu des difficultés, 36 % (*n* = 303), n'avoir eu aucune difficulté et 32 % (*n* = 277), n'avoir ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

⁵⁹ Une (1) entreprise a été exclue de l'analyse en raison de données insuffisantes.

Figure 62 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Région du Nord-Ouest (N = 854)



Les raisons invoquées le plus fréquemment pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants étaient le niveau d'instruction et de formation insuffisant des employés potentiels (27 %, n = 74) et le manque d'expérience (27 %, n = 73).

Tableau 132 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Région du Nord-Ouest

	<i>n</i>	<i>% (N = 270)</i>
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	74	27,3
Manque d'expérience	73	26,9
Pénurie de main-d'œuvre	59	21,8
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	45	16,8
Compétences techniques particulières insuffisantes	40	14,8
Attentes salariales trop élevées	35	12,9
Conditions de travail difficiles	29	10,6
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	26	9,5
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	11	4,2
Manque d'intérêt pour l'emploi	9	3,4
Autres	30	11,2
Ne sait pas	2	0,7

* Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 270), le poste de vendeur et commis-vendeur – commerce de détail (13 %, n = 34) était le plus difficile à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

Tableau 133 : Cinq professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois* – Région du Nord-Ouest

<i>Code CNP</i>	<i>Appellation d'emploi</i>	<i>n</i>	<i>% (N = 270)</i>
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	34	12,7
6242	Cuisiniers	19	7,2
7411	Conducteurs de camions	16	5,7
6611	Caissiers	11	4,1
7271	Charpentiers	10	3,8

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la majorité des entreprises du Nord-Ouest (91 %, n = 776). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 79), 143 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 = 79), les professions de conducteur de camions et de directeur – commerce de détail (10 % chacun, n = 8 chacun) sont celles ayant connu le plus de départs à la retraite.

Tableau 134 : Neuf professions ayant connu le plus de départs à la retraite au cours des 12 derniers mois* – Région du Nord-Ouest

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 79)
7411	Conducteurs de camions	8	9,9
0621	Directeurs – commerce de détail	8	9,8
3152	Infirmières immatriculées	4	4,5
8431	Ouvriers agricoles	3	4,4
6242	Cuisiniers	3	4,2
6231	Agents et courtiers d'assurance	3	3,8
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	3	3,7
7421	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	3	3,3
7271	Charpentiers	3	3,3

* Réponses multiples acceptées.

Soixante pour cent (60 %) des entreprises du Nord-Ouest (n = 510) 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 = 345), on s'attend à ce que deux employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 1 313 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les directeurs en commerce de détail qui risquent le plus de prendre leur retraite (14 %, n = 47).

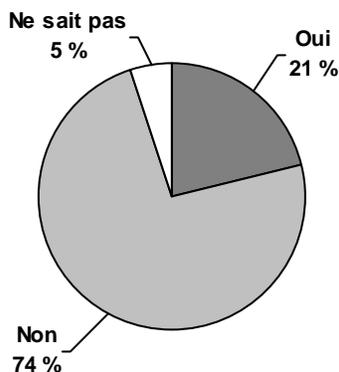
Tableau 135 : Six professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Région du Nord-Ouest

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 345)
0621	Directeurs – commerce de détail	47	13,5
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	29	8,6
7411	Conducteurs de camions	16	4,6
6663	Concierges et concierges d'immeubles	14	4,1
6242	Cuisiniers	12	3,6
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	12	3,4

* Réponses multiples acceptées.

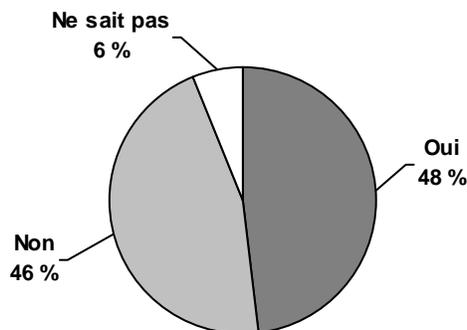
Vingt et un pour cent (21 %) des entreprises du Nord-Ouest (n = 178) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

Figure 63 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Région du Nord-Ouest (N = 854)



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 = 178), près de la moitié (48 %, n = 86) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

Figure 64 : Entreprises ayant adopté un plan de relève – Région du Nord-Ouest (N = 178)



3.2.4.4 Région du Sud-Est (N = 1 474)

Environ le tiers des entreprises de la région du Sud-Est (34 %, n = 497) 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 65 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Région du Sud-Est (N = 1 474)



Les deux tiers des entreprises de la région du Sud-Est (66 %, n = 965) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises qui ont embauché des employés (n = 965) ont engagé en moyenne six nouveaux employés. De plus, les entreprises sondées ont embauché au total 8 829 employés.

Les vendeurs et commis-vendeurs en commerce de détail (15 %, n = 142) et les caissiers (11 %, n = 102) sont les principaux types d'employés embauchés par les entreprises du Sud-Est au cours des 12 derniers mois.

Tableau 136 : Cinq professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Région du Sud-Est

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 965)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	142	14,7
6611	Caissiers	102	10,6
6242	Cuisiniers	54	5,6
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	48	5,0
1411	Commis de bureau généraux	47	4,9

* Réponses multiples acceptées.

Des entreprises de la région du Sud-Est qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 965), beaucoup (62 %, n = 603) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 362) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 31 % des nouveaux employés embauchés. Une petite minorité d'entreprises (4 %, n = 14) 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 (31 %, n = 110).

Tableau 137 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Région du Sud-Est

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 362)
Manque d'éthique au travail et de motivation	110	30,5
Peu fiable	62	17,1
Rendement insatisfaisant	47	13,1
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	31	8,6
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	17	4,8
Difficultés d'adaptation à l'emploi	13	3,5
Manque d'expérience	11	2,9
Ne répond pas aux attentes de l'entreprise	10	2,7
Trop jeune	9	2,6
Mauvaise attitude	6	1,7
Indigne de confiance ou malhonnête	6	1,6
Autres	24	6,5
Ne sait pas	16	4,5

Des 8 829 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, 71 % ont fait des études secondaires ou moins.

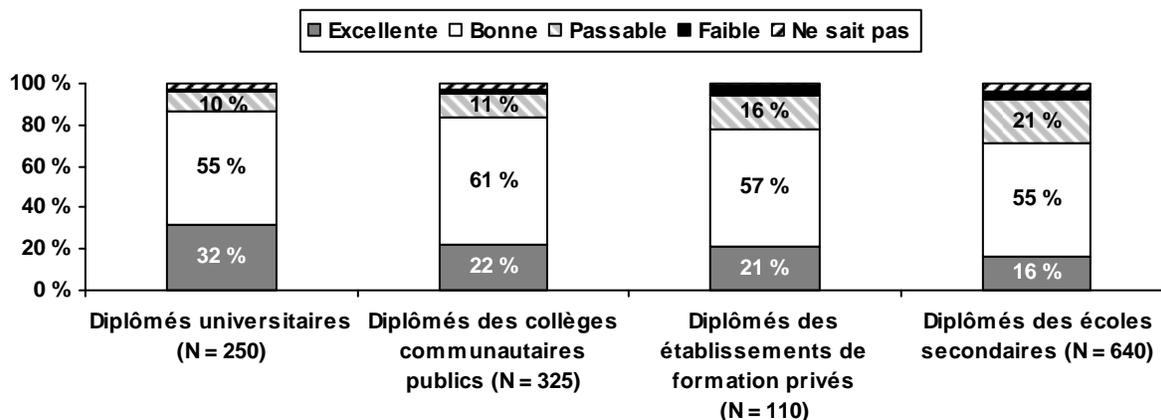
Tableau 138 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Région du Sud-Est

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	1 039	11,8
Diplôme d'un collège communautaire public	1 096	12,4
Diplôme d'un établissement de formation privé	427	4,8
Diplôme d'études secondaires	4 742	53,7
Études secondaires inachevées	1 525	17,3
Nombre total de nouveaux employés	8 829	100,0
Nombre total d'entreprises	965	–

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 montre le graphique 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. Cependant, le pourcentage des entreprises ayant indiqué que l'employabilité était excellente est légèrement inférieur pour les diplômés de l'enseignement secondaire (16 %, n = 99).

Figure 66 : Évaluation de l'employabilité des nouveaux employés selon les entreprises – Région du Sud-Est



Le nombre total de nouveaux employés que les entreprises sondées ont embauchés au cours des 12 derniers mois dans chacun des groupes mentionnés ci-après représente 6 %.

Tableau 139 : Classification des nouveaux employés – Région du Sud-Est

	n	%
Immigrants	167	2,2
Étudiants embauchés dans le cadre du programme d'éducation co-op	114	1,5
Personnes handicapées	71	1,0
Autochtones	120	1,6
Nombre total de nouveaux employés	7 423	6,3
Nombre total d'entreprises	947⁶⁰	–

De loin, les méthodes les plus populaires utilisées pour pourvoir aux postes vacants sont, entre autres, le bouche-à-oreille ou la présentation de candidats (41 %, n = 607), les annonces dans les journaux (38 %, n = 557) et le centre d'emploi étudiant de Service Canada (30 %, n = 441).

⁶⁰ Dix-huit (18) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

Tableau 140 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Région du Sud-Est

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 1 474)
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	607	41,2
Annonce dans les journaux	557	37,8
Annonce au centre d'emploi étudiant de Service Canada ou recours à ce service	441	29,9
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	256	17,4
Affichage interne	174	11,8
Curriculum vitæ non sollicités	163	11,0
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	96	6,5
Bureau de placement ou agence de recrutement	64	4,4
Annonce sur les babillards communautaires	61	4,1
Enseignes, circulaires, brochures	60	4,0
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes à pourvoir, travailleur autonome	31	2,1
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	24	1,7
Annonce à la radio	21	1,4
Autres	56	3,8
Ne sait pas	65	4,4

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 60 % des entreprises du Sud-Est (*n* = 879) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises affichant au moins un poste à pourvoir (*n* = 879) ont indiqué avoir en moyenne cinq postes à pourvoir. De plus, parmi les entreprises sondées, 5 940 postes au total étaient à pourvoir.

Des 5 940 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 1 628 ou 27 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

En outre, 75 % des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents.

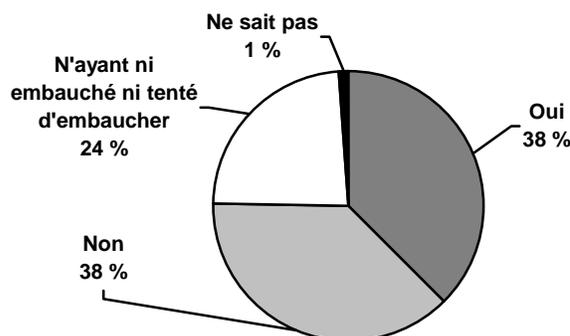
Tableau 141 : Classification des postes à pourvoir – Région du Sud-Est

	<i>n</i>	%
Permanent	4 472	75,3
Occasionnel ou à contrat	733	12,3
Saisonnier	732	12,3
Nombre total de postes à pourvoir	5 937	100,0
Nombre total d'entreprises	878⁶¹	–

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Dans l'ensemble, les entreprises semblent être également partagées sur la question, c'est-à-dire que 38 % (*n* = 563) disent avoir eu des difficultés et 38 % (*n* = 554), n'avoir eu aucune difficulté.

⁶¹ Une (1) entreprise a été exclue de l'analyse en raison de données insuffisantes.

Figure 67 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Région du Sud-Est (N = 1 474)



Les raisons invoquées le plus fréquemment pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants étaient le niveau d'instruction et de formation insuffisant des employés potentiels (28 %, n = 155), le manque d'expérience (24 %, n = 137) ainsi que la pénurie de main-d'œuvre (22 %, n = 122).

Tableau 142 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Région du Sud-Est

	n	% (N = 563)
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	155	27,6
Manque d'expérience	137	24,4
Pénurie de main-d'œuvre	122	21,6
Attentes salariales trop élevées	114	20,3
Conditions de travail difficiles	65	11,5
Compétences techniques particulières insuffisantes	58	10,3
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	54	9,6
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	34	6,1
Manque d'intérêt pour l'emploi	18	3,1
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	17	3,0
Lieu de travail	9	1,6
Autres	30	5,4
Ne sait pas	8	1,4

* Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 563), le poste de vendeur et commis-vendeur – commerce de détail (9 %, n = 52) était le plus difficile à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

Tableau 143 : Cinq professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois* – Région du Sud-Est

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 563)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	52	9,3
6611	Caissiers	41	7,2
6242	Cuisiniers	34	6,0
1453	Commis au service à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	26	4,6
7411	Conducteurs de camions	22	3,9

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la majorité des entreprises du Sud-Est (87 %, n = 1 288). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 186), 437 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 = 186), la profession de vendeur et commis-vendeur – commerce de détail (10 %, n = 19) est celle ayant connu le plus de départs à la retraite.

Tableau 144 : Cinq professions ayant connu le plus de départs à la retraite au cours des 12 derniers mois* – Région du Sud-Est

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 186)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	19	10,3
1411	Commis de bureau généraux	9	4,9
7411	Conducteurs de camions	8	4,3
1453	Commis au service à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	8	4,1
6663	Concierges et concierges d'immeubles	7	3,7

* Réponses multiples acceptées.

Tout juste plus de la moitié des entreprises du Sud-Est (55 %, n = 804) 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 = 670), on s'attend à ce que trois employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 2 604 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les directeurs en commerce de détail qui risquent le plus de prendre leur retraite (11 %, n = 75).

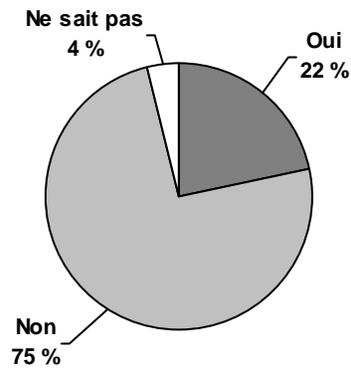
Tableau 145 : Cinq professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Région du Sud-Est

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 670)
0621	Directeurs – commerce de détail	75	11,2
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	52	7,8
1411	Commis de bureau généraux	43	6,5
6611	Caissiers	34	5,0
7411	Conducteurs de camions	27	4,0

* Réponses multiples acceptées.

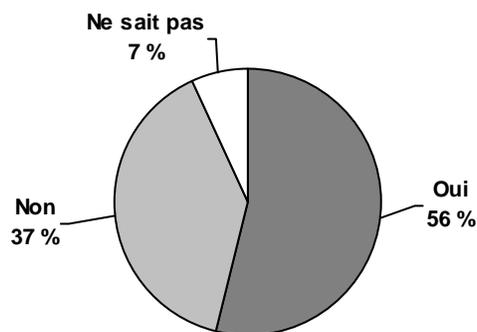
Près du quart des entreprises de la région du Sud-Est (22 %, n = 320) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

Figure 68 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Région du Sud-Est (N = 1 474)



Plus de la moitié (56 %, n = 178) 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 = 320) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

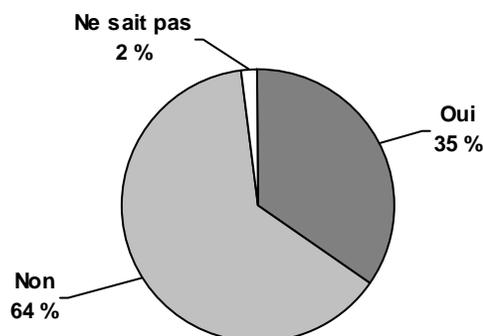
Figure 69 : Entreprises ayant adopté un plan de relève – Région du Sud-Est (N = 320)



3.2.4.5 Région du Sud-Ouest (N = 1 273)

Tout juste plus du tiers des entreprises de la région du Sud-Ouest (35 %, n = 441) 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 70 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Région du Sud-Ouest (N = 1 273)



Soixante et un pour cent des entreprises de la région du Sud-Ouest (n = 780) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises qui ont embauché des employés (n = 780) ont engagé en moyenne cinq nouveaux employés. De plus, les entreprises sondées ont embauché au total 5 163 employés.

Les vendeurs et commis-vendeurs en commerce de détail (14 %, n = 106) sont le principal type d'employés embauchés par les entreprises du Sud-Ouest au cours des 12 derniers mois.

Tableau 146 : Cinq professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Région du Sud-Ouest

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 780)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	106	13,6
6611	Caissiers	69	8,8
6242	Cuisiniers	50	6,3
1411	Commis de bureau généraux	48	6,2
6641	Serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel occupant un emploi connexe	40	5,1

* Réponses multiples acceptées.

Des entreprises de la région du Sud-Ouest qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 780), beaucoup (68 %, n = 532) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 248) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 34 % des nouveaux employés embauchés. Une petite minorité d'entreprises (6 %, n = 15) 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 (37 %, n = 91).

Tableau 147 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Région du Sud-Ouest

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 248)
Manque d'éthique au travail et de motivation	91	36,7
Peu fiable	49	19,7
Rendement insatisfaisant	24	9,6
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	15	6,1
Mauvaise attitude	9	3,8
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	8	3,2
Difficultés d'adaptation à l'emploi	7	2,6
Trop jeune	6	2,5
Ne répond pas aux attentes de l'entreprise	5	2,0
Autres	30	11,9
Ne sait pas	5	2,0

Des 5 163 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, 69 % ont fait des études secondaires ou ne les ont pas achevées.

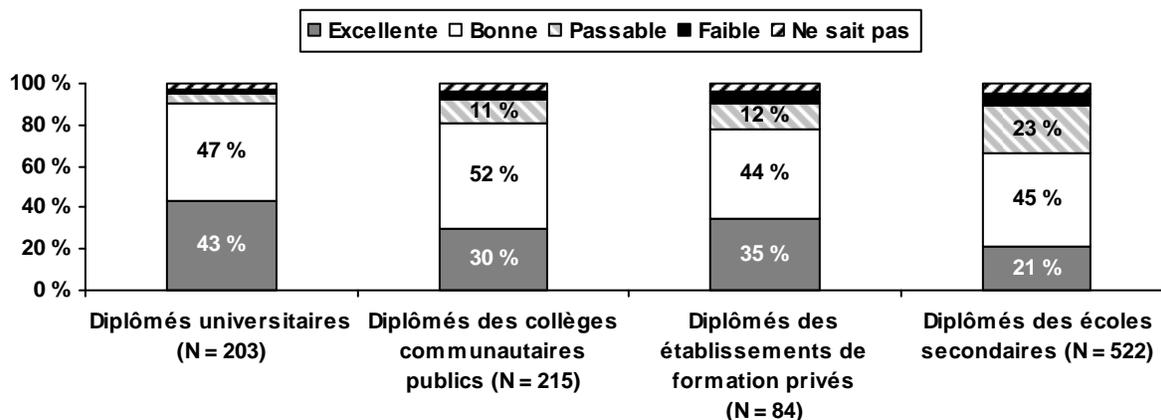
Tableau 148 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Région du Sud-Ouest

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	527	10,2
Diplôme d'un collège communautaire public	836	16,2
Diplôme d'un établissement de formation privé	216	4,2
Diplôme d'études secondaires	2 783	53,9
Études secondaires inachevées	801	15,5
Nombre total de nouveaux employés	5 163	100,0
Nombre total d'entreprises	780	–

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 montre le graphique 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. Cependant, le pourcentage des entreprises ayant indiqué que l'employabilité était excellente est légèrement inférieur pour les diplômés de l'enseignement secondaire (21 %, n = 111).

Figure 71 : Évaluation de l'employabilité des nouveaux employés selon les entreprises – Région du Sud-Ouest



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

Tableau 149 : Classification des nouveaux employés – Région du Sud-Ouest

	<i>n</i>	%
Immigrants	117	2,7
Étudiants embauchés dans le cadre du programme d'éducation co-op	108	2,5
Personnes handicapées	49	1,2
Autochtones	27	0,6
Nombre total de nouveaux employés	4 256	7,0
Nombre total d'entreprises	758 ⁶²	–

De loin, les méthodes les plus populaires utilisées pour pourvoir aux postes vacants sont, entre autres, le bouche-à-oreille ou la présentation de candidats (45 %, n = 569), les annonces dans les journaux (41 %, n = 520) et le centre d'emploi étudiant de Service Canada (32 %, n = 412).

⁶² Vingt-deux (22) entreprises ont été exclues de l'analyse en raison de données insuffisantes.

Tableau 150 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Région du Sud-Ouest

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 1 273)
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	569	44,7
Annonce dans les journaux	520	40,9
Annonce au centre d'emploi étudiant de Service Canada ou recours à ce service	412	32,4
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	197	15,5
Curriculum vitæ non sollicités	141	11,1
Affichage interne	137	10,8
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	63	5,0
Bureau de placement ou agence de recrutement	60	4,7
Annonce sur les babillards communautaires	49	3,9
Enseignes, circulaires, brochures	35	2,7
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	23	1,8
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes à pourvoir, travailleur autonome	19	1,5
Autres	40	4,8
Ne sait pas	60	4,7

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, tout juste plus de la moitié des entreprises du Sud-Ouest (54 %, n = 689) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises affichant au moins un poste à pourvoir (n = 689) ont indiqué avoir en moyenne cinq postes à pourvoir. De plus, parmi les entreprises sondées, 4 692 postes au total étaient à pourvoir.

Des 4 692 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 1 059 ou 23 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

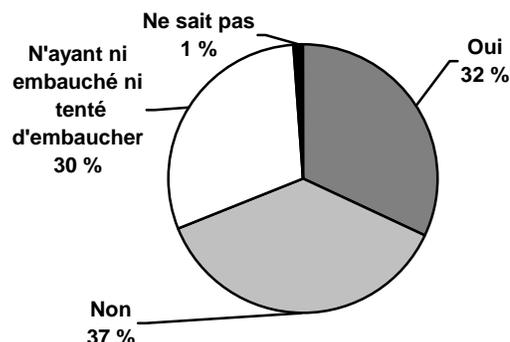
En outre, 64 % des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents, tandis que 23 % étaient des postes occasionnels ou à contrat.

Tableau 151 : Classification des postes à pourvoir – Région du Sud-Ouest

	<i>n</i>	%
Permanent	2 987	63,7
Occasionnel ou à contrat	1 090	23,2
Saisonnier	614	13,1
Nombre total de postes à pourvoir	4 692	100,0
Nombre total d'entreprises	689	–

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Dans l'ensemble, les entreprises du Sud-Ouest semblent être également partagées sur la question, c'est-à-dire que 32 % (n = 411) disent avoir eu des difficultés, 37 % (n = 470), n'avoir eu aucune difficulté et 30 % (n = 383), n'avoir ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

Figure 72 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Région du Sud-Ouest (N = 1 273)



Les raisons invoquées le plus fréquemment pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants étaient le niveau d'instruction et de formation insuffisant des employés potentiels (31 %, n = 129).

Tableau 152 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Région du Sud-Ouest

	<i>n</i>	% (N = 411)
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	129	31,3
Pénurie de main-d'œuvre	90	21,9
Manque d'expérience	81	19,7
Attentes salariales trop élevées	77	18,8
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	53	13,0
Conditions de travail difficiles	44	10,8
Compétences techniques particulières insuffisantes	36	8,8
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	26	6,3
Manque d'intérêt pour l'emploi	16	3,8
Lieu de travail	11	2,8
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	8	1,9
Autres	24	5,7
Ne sait pas	3	0,7

* Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 411), le poste de vendeur et commis-vendeur – commerce de détail (12 %, n = 49) était le plus difficile à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

Tableau 153 : Six professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois* – Région du Sud-Ouest

<i>Code CNP</i>	<i>Appellation d'emploi</i>	<i>n</i>	% (N = 411)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	49	11,9
6242	Cuisiniers	32	7,9
6641	Serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel occupant un emploi connexe	18	4,4
6611	Caissiers	17	4,2
7411	Conducteurs de camions	13	3,2
6661	Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	13	3,1

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la majorité des entreprises du Sud-Ouest (90 %, n = 1 147). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 126), 303 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 = 126), les professions de commis de bureau généraux (7 %, n = 8) et de vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail (6 %, n = 8) sont celles ayant connu le plus de départs à la retraite.

Tableau 154 : Six professions ayant connu le plus de départs à la retraite au cours des 12 derniers mois* – Région du Sud-Ouest

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 126)
1411	Commis de bureau généraux	8	6,7
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	8	6,3
0621	Directeurs – commerce de détail	6	4,8
6611	Caissiers	6	4,7
6661	Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	5	4,3
3413	Aides-infirmières, aides-soignantes et préposés aux bénéficiaires	5	4,0

* Réponses multiples acceptées.

Plus de la moitié des entreprises du Sud-Ouest (58 %, n = 738) 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 = 535), on s'attend à ce que trois employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 1 826 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les directeurs en commerce de détail qui risquent le plus de prendre leur retraite (12 %, n = 62).

Tableau 155 : Cinq professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Région du Sud-Ouest

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 535)
0621	Directeurs – commerce de détail	62	11,6
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	44	8,3
1411	Commis de bureau généraux	37	6,8
6611	Caissiers	18	3,4
6242	Cuisiniers	17	3,1

* Réponses multiples acceptées.

Vingt et un pour cent (21 %) des entreprises du Sud-Ouest (n = 265) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

Figure 73 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Région du Sud-Ouest (N = 1 273)



Près des deux tiers (62 %, n = 164) 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 = 26) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

Figure 74 : Entreprises ayant adopté un plan de relève – Région du Sud-Ouest (N = 265)



3.3 PERSPECTIVES D'AFFAIRES ET CONFIANCE DANS LE SECTEUR DES ENTREPRISES

Table des matières

3.3.1	Aperçu provincial (N = 6 213)	145
3.3.2	Subdivision urbaine et subdivision rurale	147
3.3.2.1	Subdivision urbaine (N = 3 386).....	148
3.3.2.2	Subdivision rurale (N = 2 826).....	150
3.3.3	Taille de l'entreprise	152
3.3.3.1	Petites entreprises (N = 5 340).....	153
3.3.3.2	Moyennes entreprises (N = 735).....	155
3.3.3.3	Grandes entreprises (N = 138).....	157
3.3.4	Régions économiques	159
3.3.4.1	Région du Centre (N = 1 333).....	160
3.3.4.2	Région du Nord-Est (N = 1 278).....	162
3.3.4.3	Région du Nord-Ouest (N = 854).....	164
3.3.4.4	Région du Sud-Est (N = 1 474).....	166
3.3.4.5	Région du Sud-Ouest (N = 1 273).....	168

Index des tableaux

Tableau 156 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Aperçu provincial	145
Tableau 157 : Changements subis* – Aperçu provincial	146
Tableau 158 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Subdivision urbaine	148
Tableau 159 : Changements subis* – Subdivision urbaine	149
Tableau 160 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Subdivision rurale	150
Tableau 161 : Changements subis* – Subdivision rurale	151
Tableau 162 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Petites entreprises	153
Tableau 163 : Changements subis* – Petites entreprises	154
Tableau 164 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Moyennes entreprises	155
Tableau 165 : Changements subis* – Moyennes entreprises	156
Tableau 166 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Grandes entreprises	157
Tableau 167 : Changements subis* – Grandes entreprises	158
Tableau 168 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Région du Centre.....	160
Tableau 169 : Changements subis* – Région du Centre.....	161
Tableau 170 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Région du Nord-Est	162
Tableau 171 : Changements subis* – Région du Nord-Est	163
Tableau 172 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Région du Nord-Ouest.....	164
Tableau 173 : Changements subis* – Région du Nord-Ouest.....	165
Tableau 174 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Région du Sud-Est.....	166
Tableau 175 : Changements subis* – Région du Sud-Est.....	167
Tableau 176 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Région du Sud-Ouest	168
Tableau 177 : Changements subis* – Région du Sud-Ouest	169

Index des figures

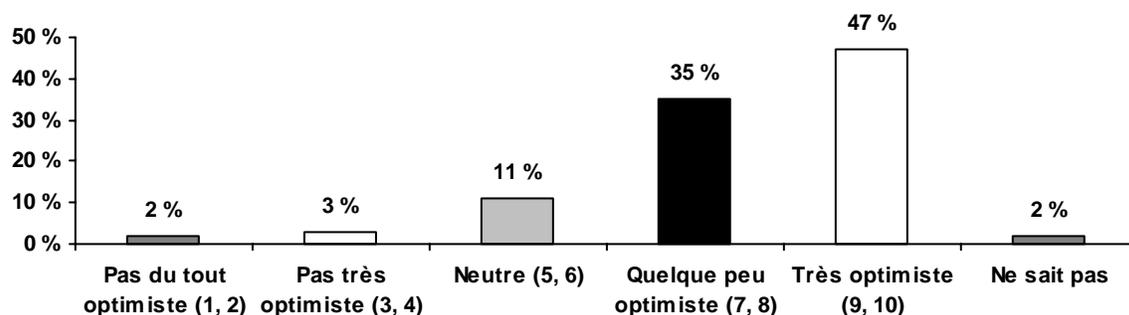
Figure 75 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Aperçu provincial	145
Figure 76 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Aperçu provincial	146
Figure 77 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Subdivision urbaine	148
Figure 78 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Subdivision urbaine.....	149
Figure 79 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Subdivision rurale	150
Figure 80 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Subdivision rurale	151
Figure 81 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Petites entreprises.....	153
Figure 82 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Petites entreprises	154
Figure 83 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Moyennes entreprises	155
Figure 84 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Moyennes entreprises.....	156
Figure 85 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Grandes entreprises.....	157
Figure 86 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Grandes entreprises	158
Figure 87 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Région du Centre	160
Figure 88 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Région du Centre	161
Figure 89 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Région du Nord-Est.....	162
Figure 90 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Région du Nord-Est	163
Figure 91 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Région du Nord-Ouest.....	164
Figure 92 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Région du Nord-Ouest.....	165
Figure 93 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Région du Sud-Est	166
Figure 94 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Région du Sud-Est.....	167
Figure 95 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Région du Sud-Ouest.....	168
Figure 96 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Région du Sud-Ouest	169

3.3.1 *Aperçu provincial*

3.3.1 Aperçu provincial (N = 6 213)

Les entreprises du Nouveau-Brunswick 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 ». À l'échelle provinciale, la plupart des entreprises se disent assez optimistes (35 %, n = 2 174) ou très optimistes (47 %, n = 2 909) par rapport à l'avenir.

Figure 75 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Aperçu provincial (N = 6 213)



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 5 084) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (39 %, n = 1 980) et que l'industrie ou l'entreprise est en croissance (24 %, n = 1 227).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 708) indiquent surtout que l'économie est instable (24 %, n = 172) ou que l'avenir est incertain (20 %, n = 141), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 306) sont incertaines de l'avenir (26 %, n = 78) ou indiquent que l'économie est instable (25 %, n = 75).

Tableau 156 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Aperçu provincial

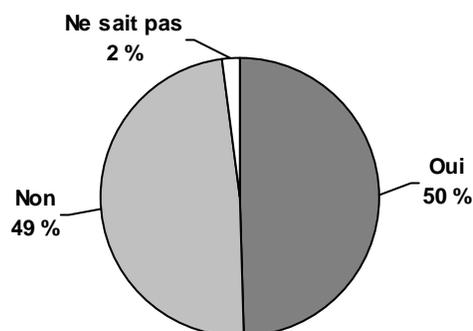
Optimiste	n	% (N = 5 084)
Les affaires vont bien	1 980	38,9
Industrie ou entreprise en croissance	1 227	24,1
Entreprise bien établie	854	16,8
Offre d'un service essentiel	217	4,3
L'avenir est incertain	128	2,5
L'économie est instable	113	2,2
Pénurie de main-d'œuvre	101	2,0
Évolue dans le secteur public	85	1,7
Autres	832	16,3
Ne sait pas/aucune réponse	283	5,6
Neutre	n	% (N = 708)
L'économie est instable	172	24,3
L'avenir est incertain	141	19,9
Les affaires ne vont pas bien	84	11,9
Pénurie de main-d'œuvre	54	7,7
Augmentation de la concurrence	45	6,4
Augmentation des coûts d'exploitation	43	6,1
Les affaires vont bien	37	5,3
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	25	3,5
Changement dans les taux de change	20	2,9
Entreprise bien établie	11	1,6
Industrie ou entreprise en croissance	10	1,4
Autres	102	14,3
Ne sait pas/aucune réponse	48	6,7

Pessimiste	n	% (N = 306)
L'avenir est incertain	78	25,5
L'économie est instable	75	24,5
Les affaires ne vont pas bien	50	16,4
Pénurie de la main-d'œuvre	32	10,5
Augmentation des coûts d'exploitation	25	8,1
Augmentation de la concurrence	17	5,6
Changement dans les taux de change	15	5,0
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	6	1,8
Autres	49	16,2
Ne sait pas/aucune réponse	7	2,1

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe de la moitié des entreprises au Nouveau-Brunswick (50 %, n = 3 102) a subi des changements importants.

Figure 76 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Aperçu provincial (N = 6 213)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 3 102), la hausse des prix du carburant (50 %, n = 1 554) et un changement dans les taux de change (26 %, n = 815) sont les deux changements les plus importants qu'elles ont subis.

Tableau 157 : Changements subis* – Aperçu provincial

	n	% (N = 3 102)
Hausse des prix du carburant	1 554	50,1
Changement dans les taux de change	815	26,3
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	513	16,5
Législation gouvernementale	381	12,3
Ralentissement de l'économie	252	8,1
Déclin de certaines industries	202	6,5
Augmentation de la concurrence	160	5,2
Augmentations du salaire minimum	103	3,3
Augmentation des taux d'assurance	73	2,4
Croissance de l'économie	69	2,2
Pénurie de main-d'œuvre	52	1,7
Autres	614	19,8
Ne sait pas	17	0,6

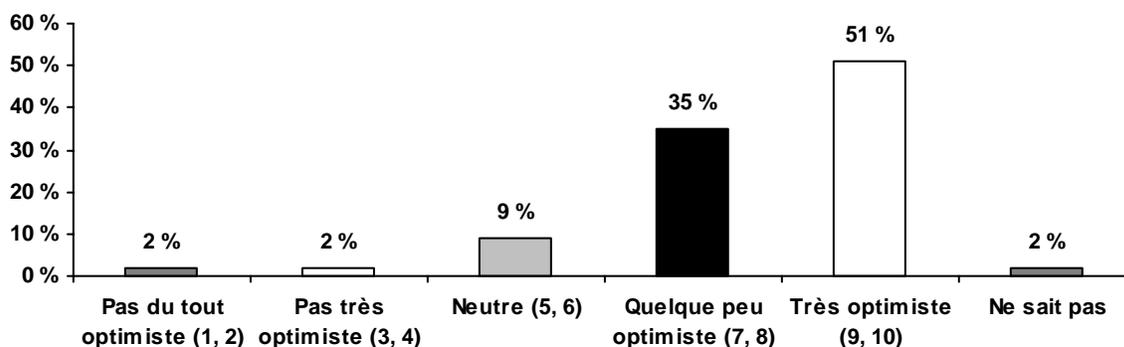
* Réponses multiples acceptées.

3.3.2 *Subdivision urbaine et subdivision rurale*

3.3.2.1 Subdivision urbaine (N = 3 386)

Les entreprises urbaines se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 8,3 sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « pas du tout optimiste » et 10 signifie « très optimiste ». En effet, la plupart des entreprises urbaines se disent assez optimistes (35 %, n = 1 179) ou très optimistes (51 %, n = 1 727) par rapport à l'avenir.

Figure 77 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Subdivision urbaine (N = 3 386)



Les entreprises urbaines dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 2 905) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (41 %, n = 1 175) et que l'industrie ou l'entreprise est en croissance (26 %, n = 767).

Les entreprises urbaines dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 317) indiquent surtout que l'avenir est incertain (24 %, n = 75) ou que l'économie est instable (22 %, n = 70), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 112) se disent incertaines devant l'avenir (34 %, n = 38).

Tableau 158 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Subdivision urbaine

Optimiste	n	% (N = 2 905)
Les affaires vont bien	1 175	40,5
Industrie ou entreprise en croissance	767	26,4
Entreprise bien établie	528	18,2
Offre d'un service essentiel	92	3,2
L'avenir est incertain	69	2,4
L'économie est instable	58	2,0
Pénurie de main-d'œuvre	53	1,8
Autres	480	16,5
Ne sait pas/aucune réponse	144	5,0
Neutre	n	% (N = 317)
L'avenir est incertain	75	23,8
L'économie est instable	70	22,1
Les affaires ne vont pas bien	32	10,1
Augmentation de la concurrence	25	7,9
Pénurie de main-d'œuvre	23	7,2
Augmentation des coûts d'exploitation	19	6,0
Les affaires vont bien	18	5,5
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	15	4,6
Industrie ou entreprise en croissance	7	2,2
Entreprise bien établie	5	1,7
Autres	42	13,2
Ne sait pas/aucune réponse	24	7,6

Pessimiste	n	% (N = 112)
L'avenir est incertain	38	34,3
L'économie est instable	19	17,3
Pénurie de main-d'œuvre	15	13,3
Les affaires ne vont pas bien	12	10,9
Augmentation des coûts d'exploitation	11	9,8
Augmentation de la concurrence	6	5,6
Changement dans les taux de change	5	4,1
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	4	3,3
Autres	20	17,2
Ne sait pas/aucune réponse	4	3,9

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe d'environ la moitié des entreprises urbaines (47 %, n = 1 577) a subi des changements importants.

Figure 78 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Subdivision urbaine (N = 3 386)



D'après les entreprises urbaines qui ont connu des changements (n = 1 577), la hausse des prix du carburant (49 %, n = 765) et un changement dans les taux de change (25 %, n = 395) sont les deux changements les plus importants qu'elles ont subis.

Tableau 159 : Changements subis* – Subdivision urbaine

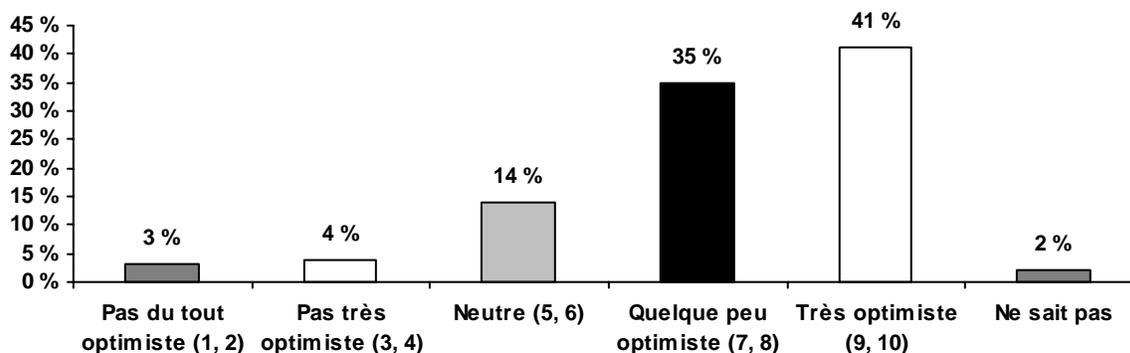
	n	% (N = 1 575)
Hausse des prix du carburant	765	48,5
Changement dans les taux de change	395	25,0
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	259	16,4
Législation gouvernementale	211	13,4
Ralentissement de l'économie	110	6,9
Déclin de certaines industries	97	6,2
Augmentation de la concurrence	90	5,7
Augmentations du salaire minimum	62	3,9
Croissance de l'économie	49	3,1
Augmentation des taux d'assurance	36	2,3
Pénurie de la main-d'œuvre	28	1,8
Autres	307	19,5
Ne sait pas	10	0,7

* Réponses multiples acceptées.

3.3.2.2 Subdivision rurale (N = 2 826)

Les entreprises rurales se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 7,8 sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « pas du tout optimiste » et 10 signifie « très optimiste ». Près de trois quarts des entreprises rurales avaient une perspective assez optimiste (35 %, n = 999) ou très optimiste (41 %, n = 1 146) de l'avenir.

Figure 79 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Subdivision rurale (N = 2 826)



Les entreprises rurales dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 2 145) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (36 %, n = 776).

Les entreprises rurales dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 409) indiquent surtout que l'économie est instable (26 %, n = 106), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 206) indiquent aussi que l'économie est instable (30 %, n = 62).

Tableau 160 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Subdivision rurale

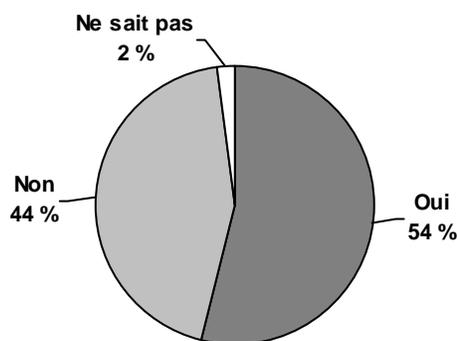
Optimiste	n	% (N = 2 145)
Les affaires vont bien	776	36,2
Industrie ou entreprise en croissance	423	19,7
Entreprise bien établie	310	14,5
Offre d'un service essentiel	134	6,2
L'économie est instable	58	2,7
L'avenir est incertain	59	2,7
Pénurie de main-d'œuvre	49	2,3
Évolue dans le secteur public	44	2,0
Autres	399	18,6
Ne sait pas/aucune réponse	140	6,5
Neutre	n	% (N = 409)
L'économie est instable	106	26,0
L'avenir est incertain	65	15,8
Les affaires ne vont pas bien	56	13,8
Pénurie de main-d'œuvre	33	8,1
Augmentation des coûts d'exploitation	24	6,0
Les affaires vont bien	21	5,2
Augmentation de la concurrence	21	5,1
Changement dans les taux de change	17	4,1
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	10	2,5
Autres	82	19,8
Ne sait pas/aucune réponse	23	5,5

Pessimiste	n	% (N = 206)
L'économie est instable	62	30,2
Les affaires ne vont pas bien	40	19,2
L'avenir est incertain	38	18,4
Pénurie de main-d'œuvre	18	8,8
Augmentation des coûts d'exploitation	14	6,8
Augmentation de la concurrence	13	6,4
Changement dans les taux de change	11	5,5
Autres	34	16,2
Ne sait pas/aucune réponse	2	1,0

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe d'un peu plus de la moitié des entreprises rurales (54 %, n = 1 537) a subi des changements importants.

Figure 80 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Subdivision rurale (N = 2 826)



D'après les entreprises rurales qui ont connu des changements (n = 1 537), la hausse des prix du carburant (53 %, n = 811) et un changement dans les taux de change (28 %, n = 424) sont les deux changements les plus importants qu'elles ont subis.

Tableau 161 : Changements subis* – Subdivision rurale

	n	% (N = 1 537)
Hausse des prix du carburant	811	52,7
Changement dans les taux de change	424	27,6
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	257	16,7
Législation gouvernementale	160	10,4
Ralentissement de l'économie	153	9,9
Déclin de certaines industries	104	6,8
Augmentation de la concurrence	67	4,4
Augmentations du salaire minimum	42	2,7
Augmentation des taux d'assurance	39	2,6
Autres	309	22,6
Ne sait pas	7	0,5

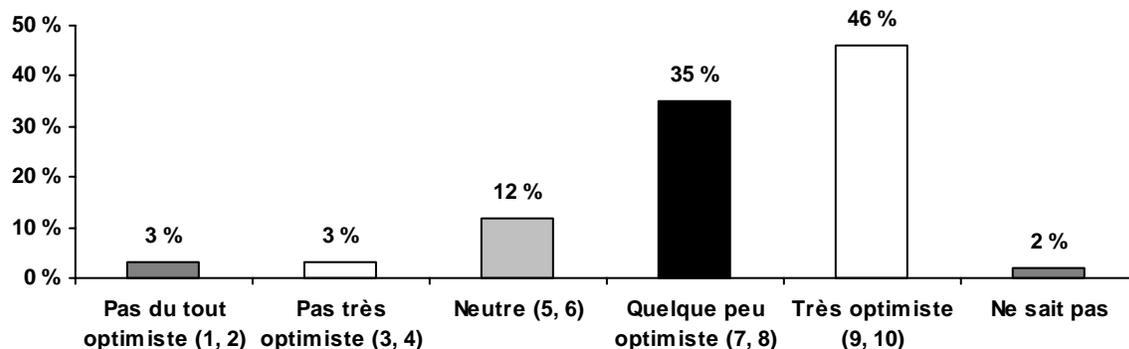
* Réponses multiples acceptées.

3.3.3 Taille de l'entreprise

3.3.3.1 Petites entreprises (N = 5 340)

Les petites entreprises 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 ». En effet, la plupart des petites entreprises se disent assez optimistes (35 %, n = 1 888) ou très optimistes (46 %, n = 2 440) par rapport à l'avenir.

Figure 81 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Petites entreprises (N = 5 340)



Les petites entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 4 332) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (39 %, n = 1 702).

Les petites entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 632) indiquent que l'économie est instable (24 %, n = 150) ou que l'avenir est incertain (21 %, n = 132), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 272) sont incertaines de l'avenir (26 %, n = 71) ou indiquent que l'économie est instable (25 %, n = 67).

Tableau 162 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Petites entreprises

Optimiste	n	% (N = 4 332)
Les affaires vont bien	1 702	39,3
Industrie ou entreprise en croissance	1 068	24,7
Entreprise bien établie	704	16,3
Offre d'un service essentiel	170	3,9
L'avenir est incertain	110	2,5
L'économie est instable	96	2,2
Pénurie de main-d'œuvre	87	2,0
Autres	781	18,1
Ne sait pas/aucune réponse	249	5,8
Neutre	n	% (N = 632)
L'économie est instable	150	23,8
L'avenir est incertain	132	20,9
Les affaires ne vont pas bien	78	12,3
Pénurie de main-d'œuvre	43	6,7
Augmentation des coûts d'exploitation	40	6,3
Augmentation de la concurrence	40	6,3
Les affaires vont bien	37	5,9
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	19	3,0
Changement dans les taux de change	18	2,8
Autres	107	16,8
Ne sait pas/aucune réponse	43	6,8

Pessimiste	n	% (N = 272)
L'avenir est incertain	71	25,9
L'économie est instable	67	24,7
Les affaires ne vont pas bien	46	16,9
Pénurie de main-d'œuvre	28	10,3
Augmentation des coûts d'exploitation	20	7,3
Augmentation de la concurrence	16	6,0
Changement dans les taux de change	11	4,1
Autres	47	17,4
Ne sait pas/aucune réponse	7	2,4

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe d'environ la moitié des petites entreprises (49 %, n = 2 638) a subi des changements importants.

Figure 82 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Petites entreprises (N = 5 340)



D'après les petites entreprises qui ont connu des changements (n = 2 638), la hausse des prix du carburant (51 %, n = 1 340) et un changement dans les taux de change (25 %, n = 653) sont les deux changements les plus importants qu'elles ont subis.

Tableau 163 : Changements subis* – Petites entreprises

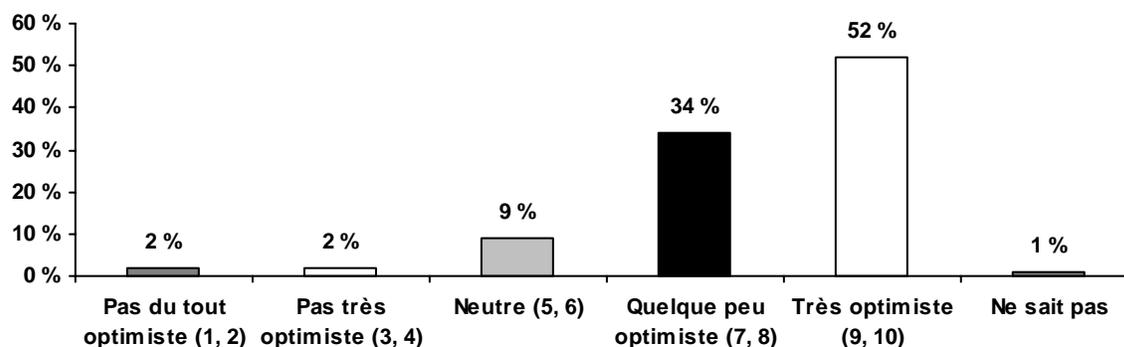
	n	% (N = 2 638)
Hausse des prix du carburant	1 340	50,8
Changement dans les taux de change	653	24,8
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	447	16,9
Législation gouvernementale	323	12,2
Ralentissement de l'économie	221	8,4
Déclin de certaines industries	170	6,5
Augmentation de la concurrence	134	5,1
Augmentations du salaire minimum	83	3,2
Augmentation des taux d'assurance	68	2,6
Croissance de l'économie	55	2,1
Pénurie de main-d'œuvre	38	1,5
Autres	504	19,1
Ne sait pas	16	0,6

* Réponses multiples acceptées.

3.3.3.2 Moyennes entreprises (N = 735)

Les moyennes entreprises se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 8,3 sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « pas du tout optimiste » et 10 signifie « très optimiste ». En effet, la plupart des moyennes entreprises se disent assez optimistes (34 %, n = 251) ou très optimistes (52 %, n = 382) par rapport à l'avenir.

Figure 83 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Moyennes entreprises (N = 735)



Les moyennes entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 633) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (37 %, n = 234).

Les moyennes entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 66) indiquent surtout que l'économie est instable (32 %, n = 21), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 26) indiquent aussi que l'économie est instable (n = 5).

Tableau 164 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Moyennes entreprises

Optimiste	n	% (N = 633)
Les affaires vont bien	234	36,9
Entreprise bien établie	127	20,1
Industrie ou entreprise en croissance	124	19,6
Offre d'un service essentiel	36	5,6
Évolue dans le secteur public	18	2,8
L'avenir est incertain	17	2,7
Augmentation de la concurrence	17	2,7
L'économie est instable	16	2,6
Autres	89	14,1
Ne sait pas/aucune réponse	31	4,9
Neutre	n	% (N = 66)
L'économie est instable	21	31,6
Pénurie de main-d'œuvre	11	16,9
Les affaires ne vont pas bien	7	10,3
L'avenir est incertain	6	9,5
Augmentation de la concurrence	6	8,6
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	5	7,1
Augmentation des coûts d'exploitation	4	5,6
Changement dans les taux de change	2	3,2
Autres	13	19,5
Ne sait pas/aucune réponse	4	5,4

Pessimiste	n	% (N = 26)
L'économie est instable	5	18,8
Pénurie de la main-d'œuvre	3	11,6
Augmentation des coûts d'exploitation	4	13,5
Les affaires ne vont pas bien	4	14,2
Augmentation de la concurrence	1	2,6
L'avenir est incertain	6	22,2
Changement dans les taux de change	4	13,7
Autres	5	18,3

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe d'un peu plus de la moitié des moyennes entreprises (52 %, n = 384) a subi des changements importants.

Figure 84 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Moyennes entreprises (N = 735)



D'après les moyennes entreprises qui ont connu des changements (n = 384), la hausse des prix du carburant (46 %, n = 177) et un changement dans les taux de change (34 %, n = 129) sont les deux changements les plus importants qu'elles ont subis.

Tableau 165 : Changements subis* – Moyennes entreprises

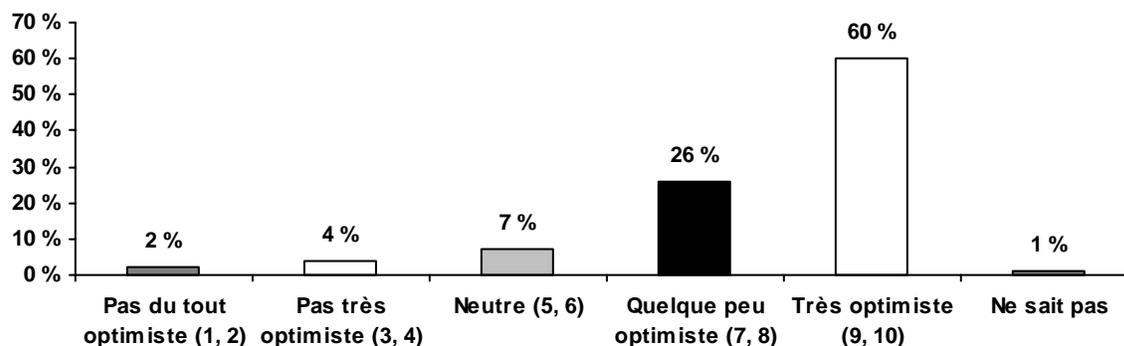
	n	% (N = 384)
Hausse des prix du carburant	177	46,0
Changement dans les taux de change	129	33,7
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	55	14,2
Législation gouvernementale	46	12,1
Déclin de certaines industries	27	7,1
Ralentissement de l'économie	25	6,4
Augmentation de la concurrence	22	5,6
Augmentations du salaire minimum	20	5,1
Croissance de l'économie	12	3,2
Pénurie de main-d'œuvre	10	2,7
Autres	92	24,1
Ne sait pas	1	0,2

* Réponses multiples acceptées.

3.3.3.3 Grandes entreprises (N = 138)

Les grandes entreprises se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 8,5 sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « pas du tout optimiste » et 10 signifie « très optimiste ». En effet, la plupart des grandes entreprises se disent assez optimistes (26 %, n = 36) ou très optimistes (60 %, n = 83) par rapport à l'avenir.

Figure 85 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Grandes entreprises (N = 138)



Les grandes entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 119) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (38 %, n = 45) et que l'industrie ou l'entreprise est en croissance (29 %, n = 34).

Les grandes entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 10) indiquent que l'avenir est incertain (n = 3), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 8) indiquent aussi que l'avenir est incertain (n = 2).

Tableau 166 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Grandes entreprises

Optimiste	n	% (N = 119)
Les affaires vont bien	45	37,5
Industrie ou entreprise en croissance	34	28,7
Entreprise bien établie	23	19,0
Offre d'un service essentiel	11	9,2
Évolue dans le secteur public	7	5,7
Autres	22	17,6
Ne sait pas/aucune réponse	2	1,8
Neutre	n	% (N = 10)
L'avenir est incertain	3	26,6
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	1	11,4
L'économie est instable	1	8,3
Pénurie de main-d'œuvre	1	6,9
Changement dans les taux de change	1	6,9
Autres	4	38,5
Ne sait pas/aucune réponse	1	15,1

Pessimiste	n	% (N = 8)
L'avenir est incertain	2	20,2
Augmentation des coûts d'exploitation	1	17,4
Pénurie de main-d'œuvre	1	14,0
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	1	14,0
Les affaires ne vont pas bien	1	8,5
Changement dans les taux de change	1	8,5
L'économie est instable	3	34,4
Autres	2	23,0

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe de plus de la moitié des grandes entreprises (57 %, n = 79) a subi des changements importants.

Figure 86 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Grandes entreprises (N = 138)



D'après les grandes entreprises qui ont connu des changements (n = 79), la hausse des prix du carburant (47 %, n = 38) et un changement dans les taux de change (41 %, n = 33) sont les deux changements les plus importants qu'elles ont subis.

Tableau 167 : Changements subis* – Grandes entreprises

	n	% (N = 79)
Hausse des prix du carburant	38	47,3
Changement dans les taux de change	33	41,0
Législation gouvernementale	12	14,9
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	11	14,0
Ralentissement de l'économie	6	8,0
Déclin de certaines industries	5	6,2
Augmentation de la concurrence	4	4,9
Pénurie de main-d'œuvre	3	3,6
Croissance de l'économie	2	2,1
Autres	23	28,4
Ne sait pas	1	1,4

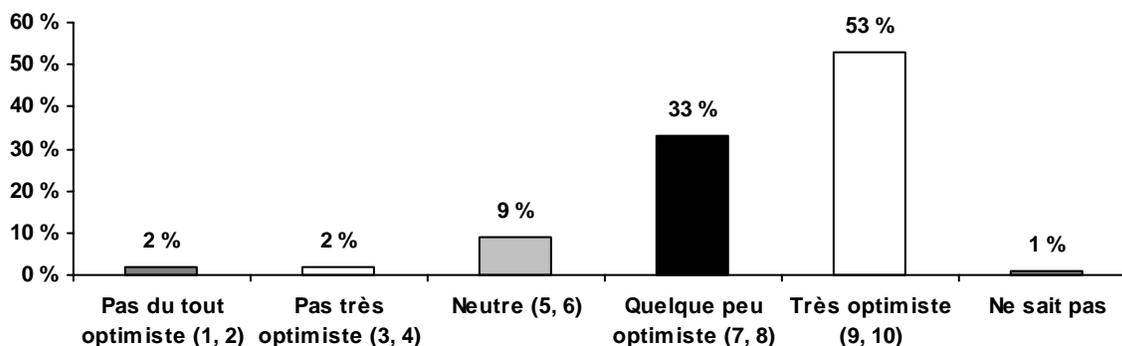
* Réponses multiples acceptées.

3.3.4 Régions économiques

3.3.4.1 Région du Centre (N = 1 333)

Les entreprises de la région du Centre se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 8,4 sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « pas du tout optimiste » et 10 signifie « très optimiste ». En effet, la plupart des entreprises se disent assez optimistes (33 %, n = 439) ou très optimistes (53 %, n = 703) par rapport à l'avenir.

Figure 87 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Région du Centre (N = 1 333)



Les entreprises de la région du Centre dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 1 141) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (42 %, n = 480).

Les entreprises de la région du Centre dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 121) indiquent que l'avenir est incertain (28 %, n = 34), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 54) indiquent aussi que l'avenir est incertain (33 %, n = 18).

Tableau 168 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Région du Centre

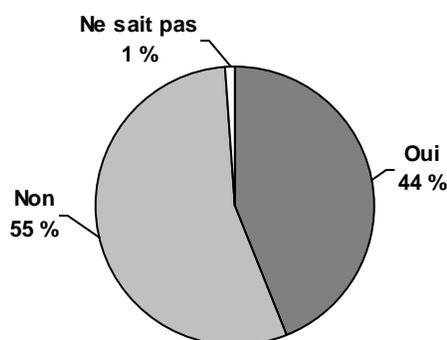
Optimiste	n	% (N = 1 141)
Les affaires vont bien	480	42,0
Industrie ou entreprise en croissance	298	26,1
Entreprise bien établie	231	20,3
Offre d'un service essentiel	47	4,1
Évolue dans le secteur public	22	2,0
L'avenir est incertain	23	2,0
Autres	200	17,5
Ne sait pas/aucune réponse	39	3,4
Neutre	n	% (N = 121)
L'avenir est incertain	34	28,1
L'économie est instable	14	11,9
Les affaires ne vont pas bien	14	11,3
Pénurie de main-d'œuvre	10	8,5
Les affaires vont bien	9	7,3
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	8	6,3
Augmentation des coûts d'exploitation	7	6,0
Augmentation de la concurrence	6	4,6
Industrie ou entreprise en croissance	3	2,2
Autres	23	18,6
Ne sait pas/aucune réponse	7	5,7

Pessimiste	n	% (N = 54)
L'avenir est incertain	18	32,8
L'économie est instable	10	18,3
Les affaires ne vont pas bien	9	16,8
Augmentation des coûts d'exploitation	7	13,1
Augmentation de la concurrence	4	7,7
Pénurie de la main-d'œuvre	3	6,4
Autres	10	17,6
Ne sait pas/aucune réponse	1	2,3

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe de moins de la moitié des entreprises de la région du Centre (44 %, n = 587) a subi des changements importants.

Figure 88 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Région du Centre (N = 1 333)



D'après les entreprises de la région du Centre qui ont connu des changements (n = 587), la hausse des prix du carburant (47 %, n = 278) suivie de loin par un changement des taux de change (21 %, n = 125) sont les deux changements les plus importants qu'elles ont subis.

Tableau 169 : Changements subis* – Région du Centre

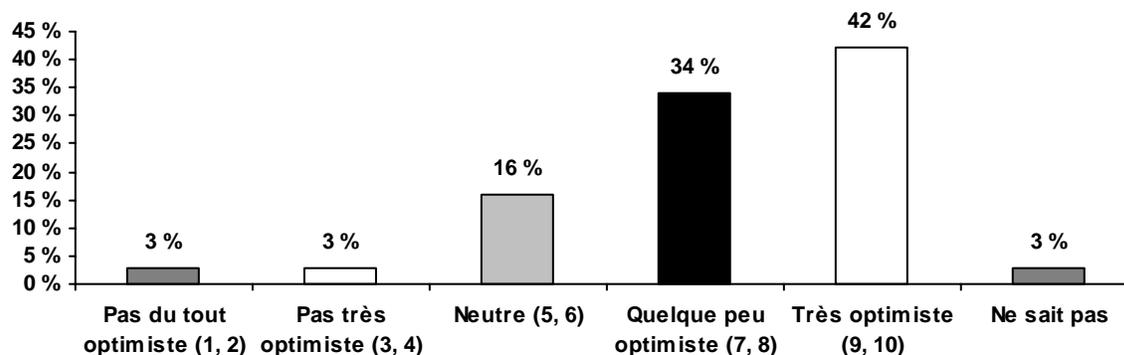
	n	% (N = 587)
Hausse des prix du carburant	278	47,4
Changement dans les taux de change	125	21,3
Législation gouvernementale	86	14,7
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	74	12,6
Ralentissement de l'économie	41	7,0
Augmentation de la concurrence	38	6,5
Déclin de certaines industries	24	4,2
Augmentations du salaire minimum	23	3,9
Augmentation des taux d'assurance	18	3,0
Croissance de l'économie	14	2,4
Autres	133	22,7
Ne sait pas	3	0,6

* Réponses multiples acceptées.

3.3.4.2 Région du Nord-Est (N = 1 278)

Les entreprises de la région du Nord-Est se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 7,8 sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « pas du tout optimiste » et 10 signifie « très optimiste ». En effet, près de trois quarts des entreprises se disent assez optimistes (34 %, n = 429) ou très optimistes (42 %, n = 530) par rapport à l'avenir.

Figure 89 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Région du Nord-Est (N = 1 278)



Les entreprises du Nord-Est dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 960) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (37 %, n = 359).

Les entreprises du Nord-Est dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 199) indiquent surtout que l'économie est instable (35 %, n = 69), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 83) indiquent aussi que l'économie est instable (32 %, n = 27).

Tableau 170 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Région du Nord-Est

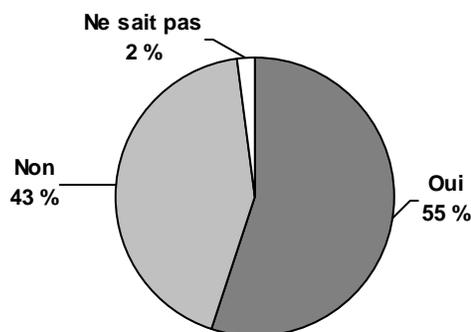
Optimiste	n	% (N = 960)
Les affaires vont bien	359	37,4
Industrie ou entreprise en croissance	190	19,8
Entreprise bien établie	140	14,6
Offre d'un service essentiel	42	4,4
L'économie est instable	34	3,5
Pénurie de main-d'œuvre	32	3,4
L'avenir est incertain	31	3,2
Autres	187	19,5
Ne sait pas/aucune réponse	63	6,6
Neutre	n	% (N = 199)
L'économie est instable	69	34,8
L'avenir est incertain	32	16,2
Pénurie de main-d'œuvre	23	11,8
Les affaires ne vont pas bien	23	11,8
Augmentation des coûts d'exploitation	13	6,7
Augmentation de la concurrence	13	6,6
Les affaires vont bien	6	3,3
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	5	2,5
Autres	34	16,6
Ne sait pas/aucune réponse	12	6,1

Pessimiste	n	% (N = 83)
L'économie est instable	27	32,4
L'avenir est incertain	17	20,4
Les affaires ne vont pas bien	15	18,2
Pénurie de main-d'œuvre	11	13,3
Augmentation des coûts d'exploitation	5	5,5
Augmentation de la concurrence	4	4,7
Changement dans les taux de change	3	4,0
Autres	14	16,6

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe d'un peu plus de la moitié des entreprises du Nord-Est (55 %, n = 700) a subi des changements importants.

Figure 90 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Région du Nord-Est (N = 1 278)



D'après les entreprises de la région du Nord-Est qui ont connu des changements (n = 700), la hausse des prix du carburant (52 %, n = 362) suivie de loin par une augmentation du coût des fournitures ou des frais généraux (22 %, n = 154) et d'un changement des taux de change (19 %, n = 131) sont les changements les plus importants qu'elles ont subis.

Tableau 171 : Changements subis* – Région du Nord-Est

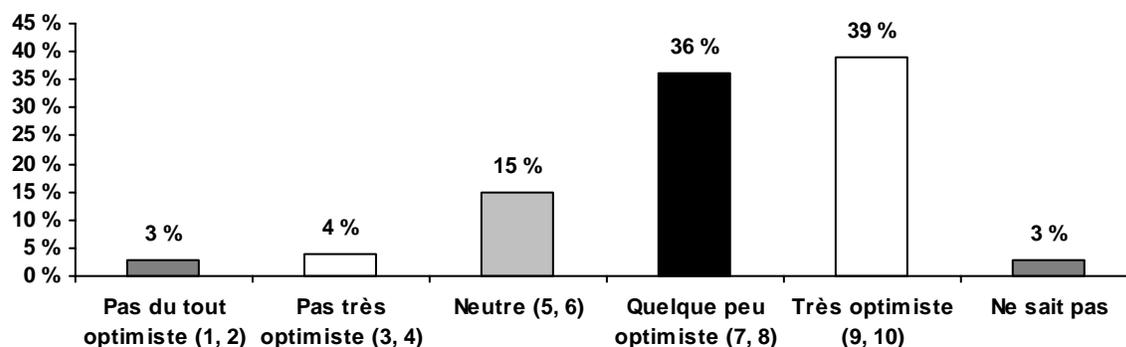
	n	% (N = 700)
Hausse des prix du carburant	362	51,8
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	154	22,1
Changement dans les taux de change	131	18,7
Déclin de certaines industries	81	11,5
Ralentissement de l'économie	66	9,4
Législation gouvernementale	55	7,9
Augmentation de la concurrence	23	3,3
Augmentations du salaire minimum	20	2,9
Croissance de l'économie	15	2,1
Autres	155	22,1
Ne sait pas	2	0,3

* Réponses multiples acceptées.

3.3.4.3 Région du Nord-Ouest (N = 854)

Les entreprises de la région du Nord-Ouest se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 7,7 sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « pas du tout optimiste » et 10 signifie « très optimiste ». En effet, trois quarts des entreprises se disent assez optimistes (36 %, n = 303) ou très optimistes (39 %, n = 333) par rapport à l'avenir.

Figure 91 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Région du Nord-Ouest (N = 854)



Les entreprises du Nord-Ouest dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 636) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (33 %, n = 212).

Les entreprises du Nord-Ouest dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 132) indiquent surtout que l'économie est instable (33 %, n = 43), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 64) indiquent aussi que l'économie est instable (30 %, n = 19) ou que l'avenir est incertain (22 %, n = 14).

Tableau 172 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Région du Nord-Ouest

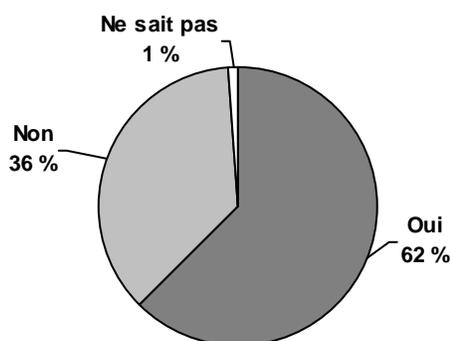
Optimiste	n	% (N = 636)
Les affaires vont bien	212	33,4
Industrie ou entreprise en croissance	112	17,7
Entreprise bien établie	94	14,9
Offre d'un service essentiel	39	6,2
L'économie est instable	25	3,9
L'avenir est incertain	20	3,1
Autres	148	23,5
Ne sait pas/aucune réponse	56	8,8
Neutre	n	% (N = 132)
L'économie est instable	43	32,5
L'avenir est incertain	22	16,5
Les affaires ne vont pas bien	16	12,0
Augmentation des coûts d'exploitation	7	5,5
Les affaires vont bien	7	5,2
Augmentation de la concurrence	6	4,4
Changement dans les taux de change	5	4,1
Pénurie de main-d'œuvre	4	3,1
Entreprise bien établie	3	2,2
Autres	18	13,7
Ne sait pas/aucune réponse	12	9,0

Pessimiste	n	% (N = 64)
L'économie est instable	19	30,1
L'avenir est incertain	14	21,8
Les affaires ne vont pas bien	11	16,7
Pénurie de la main-d'œuvre	5	8,5
Augmentation des coûts d'exploitation	4	6,1
Changement dans les taux de change	3	4,7
Augmentation de la concurrence	2	2,9
Autres	12	19,4
Ne sait pas/aucune réponse	2	3,3

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe d'environ deux tiers des entreprises du Nord-Ouest (62 %, n = 534) a subi des changements importants.

Figure 92 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Région du Nord-Ouest (N = 854)



D'après les entreprises de la région du Nord-Ouest qui ont connu des changements (n = 534), la hausse des prix du carburant (48 %, n = 258) et un changement dans les taux de change (38 %, n = 201) sont les deux changements les plus importants qu'elles ont subis.

Tableau 173 : Changements subis* – Région du Nord-Ouest

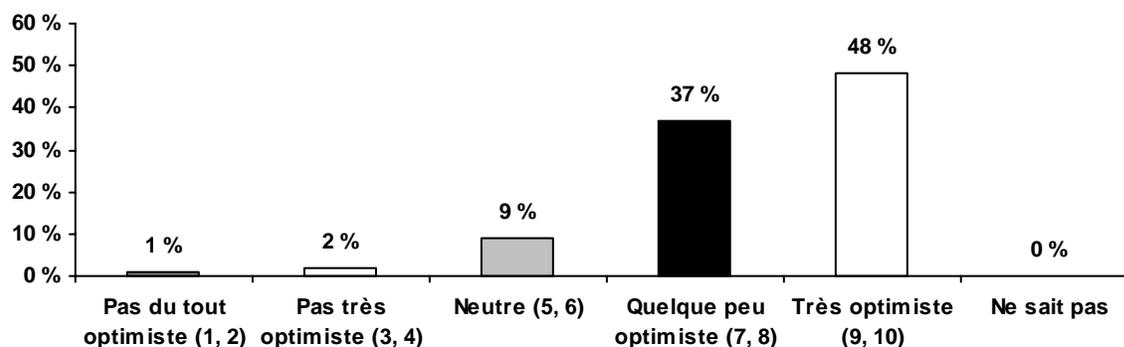
	n	% (N = 534)
Hausse des prix du carburant	258	48,4
Changement dans les taux de change	201	37,6
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	116	21,7
Ralentissement de l'économie	63	11,8
Législation gouvernementale	53	10,0
Déclin de certaines industries	33	6,2
Augmentation de la concurrence	30	5,6
Augmentation des taux d'assurance	15	2,9
Augmentations du salaire minimum	10	1,9
Autres	115	21,6
Ne sait pas	2	0,3

* Réponses multiples acceptées.

3.3.4.4 Région du Sud-Est (N = 1 474)

Les entreprises de la région du Sud-Est se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 8,3 sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « pas du tout optimiste » et 10 signifie « très optimiste ». En effet, la plupart des entreprises se disent assez optimistes (37 %, n = 546) ou très optimistes (48 %, n = 714) par rapport à l'avenir.

Figure 93 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Région du Sud-Est (N = 1 474)



Les entreprises du Sud-Est dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 1 260) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (40 %, n = 501) et que l'industrie ou l'entreprise est en croissance (27 %, n = 339).

Les entreprises de la région du Sud-Est dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 134) indiquent surtout que l'avenir est incertain (25 %, n = 34), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 54) indiquent aussi que l'avenir est incertain (30 %, n = 16).

Tableau 174 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Région du Sud-Est

Optimiste	n	% (N = 1 260)
Les affaires vont bien	501	39,7
Industrie ou entreprise en croissance	339	26,9
Entreprise bien établie	206	16,3
Offre d'un service essentiel	40	3,2
L'avenir est incertain	29	2,3
Autres	250	19,8
Ne sait pas/aucune réponse	85	6,7
Neutre	n	% (N = 134)
L'avenir est incertain	34	25,4
L'économie est instable	20	14,9
Les affaires ne vont pas bien	15	11,4
Augmentation de la concurrence	13	9,6
Pénurie de main-d'œuvre	11	8,2
Augmentation des coûts d'exploitation	10	7,2
Les affaires vont bien	9	6,6
Changement dans les taux de change	5	4,1
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	4	2,9
Entreprise bien établie	3	2,3
Autres	20	15,1
Ne sait pas/aucune réponse	5	3,8

Pessimiste	n	% (N = 54)
L'avenir est incertain	16	30,0
Les affaires ne vont pas bien	9	16,9
L'économie est instable	8	14,2
Pénurie de main-d'œuvre	7	12,6
Augmentation des coûts d'exploitation	6	11,9
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	3	5,8
Changement dans les taux de change	3	5,0
Augmentation de la concurrence	2	2,8
Autres	9	17,3
Ne sait pas/aucune réponse	2	4,2

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe d'environ la moitié des entreprises du Sud-Est (48 %, n = 712) a subi des changements importants.

Figure 94 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Région du Sud-Est (N = 1 474)



D'après les entreprises de la région du Sud-Ouest qui ont connu des changements (n = 712), la hausse des prix du carburant (51 %, n = 366) et un changement dans les taux de change (27 %, n = 194) sont les deux changements les plus importants qu'elles ont subis.

Tableau 175 : Changements subis* – Région du Sud-Est

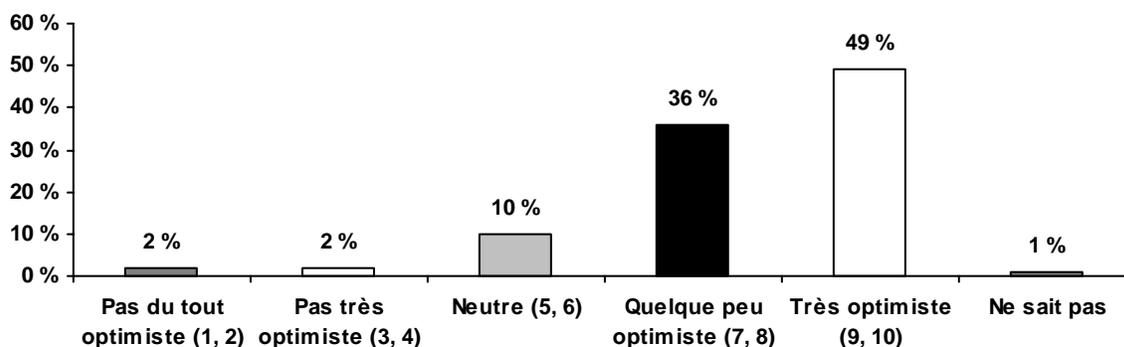
	n	% (N = 712)
Hausse des prix du carburant	366	51,4
Changement dans les taux de change	194	27,3
Législation gouvernementale	106	14,9
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	105	14,8
Ralentissement de l'économie	45	6,3
Augmentation de la concurrence	38	5,4
Déclin de certaines industries	35	5,0
Augmentations du salaire minimum	31	4,3
Pénurie de main-d'œuvre	18	2,5
Croissance de l'économie	17	2,4
Augmentation des taux d'assurance	12	1,7
Autres	131	18,4
Ne sait pas	8	1,2

* Réponses multiples acceptées.

3.3.4.5 Région du Sud-Ouest (N = 1 273)

Les entreprises de la région du Sud-Ouest se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 8,3 sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « pas du tout optimiste » et 10 signifie « très optimiste ». En effet, la plupart des entreprises se disent assez optimistes (36 %, n = 458) ou très optimistes (49 %, n = 630) par rapport à l'avenir.

Figure 95 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Région du Sud-Ouest (N = 1 273)



Les entreprises de la région du Sud-Ouest dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 1 087) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (39 %, n = 428).

Les entreprises de la région du Sud-Est dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 122) indiquent que l'économie est instable (21 %, n = 25), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 53) sont incertaines de l'avenir (26 %, n = 14) ou indiquent que l'économie est instable (22 %, n = 12).

Tableau 176 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Région du Sud-Ouest

Optimiste	n	% (N = 1 087)
Les affaires vont bien	428	39,4
Industrie ou entreprise en croissance	287	26,4
Entreprise bien établie	183	16,8
Offre d'un service essentiel	48	4,5
L'avenir est incertain	26	2,4
Autres	231	21,2
Ne sait pas/aucune réponse	40	3,6
Neutre	n	% (N = 122)
L'économie est instable	25	20,7
L'avenir est incertain	19	15,5
Les affaires ne vont pas bien	16	13,3
Augmentation de la concurrence	8	6,7
Les affaires vont bien	6	5,1
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	6	4,9
Augmentation des coûts d'exploitation	6	4,8
Pénurie de main-d'œuvre	6	4,6
Changement dans les taux de change	6	4,6
Entreprise bien établie	2	2,0
Autres	24	19,6
Ne sait pas/aucune réponse	12	9,5

Pessimiste	n	% (N = 53)
L'avenir est incertain	14	25,8
L'économie est instable	12	22,0
Les affaires ne vont pas bien	7	12,5
Augmentation de la concurrence	6	10,9
Changement dans les taux de change	6	10,7
Pénurie de main-d'œuvre	6	10,6
Augmentation des coûts d'exploitation	3	5,6
Autres	9	15,7
Ne sait pas/aucune réponse	1	1,8

* Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe de moins de la moitié des entreprises de la région du Sud-Ouest (45 %, n = 569) a subi des changements importants.

Figure 96 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Région du Sud-Ouest (N = 1 273)



D'après les entreprises de la région du Sud-Ouest qui ont connu des changements (n = 569), la hausse des prix du carburant (51 %, n = 289) et un changement dans les taux de change (29 %, n = 165) sont les deux changements les plus importants subis.

Tableau 177 : Changements subis* – Région du Sud-Ouest

	n	% (N = 569)
Hausse des prix du carburant	289	50,8
Changement dans les taux de change	165	28,9
Législation gouvernementale	81	14,2
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	63	11,1
Ralentissement de l'économie	37	6,5
Augmentation de la concurrence	30	5,3
Déclin de certaines industries	29	5,1
Croissance de l'économie	20	3,5
Augmentations du salaire minimum	19	3,3
Augmentation des taux d'assurance	17	3,1
Autres	128	22,5
Ne sait pas	2	0,3

* Réponses multiples acceptées.

3.4. FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI

Table des matières

3.4.1	Aperçu provincial (N = 6 213)	174
3.4.2	Subdivision urbaine ou rurale	175
3.4.2.1	Subdivision urbaine (N = 3 386).....	176
3.4.2.2	Subdivision rurale (N = 2 826).....	177
3.4.3	Taille de l'entreprise	178
3.4.3.1	Petites entreprises (N = 5 340).....	179
3.4.3.2	Moyennes entreprises (N = 735).....	180
3.4.3.3	Grandes entreprises (N = 138).....	181
3.4.4	Régions économiques	182
3.4.4.1	Région du Centre (N = 1 333).....	183
3.4.4.2	Région du Nord-Est (N = 1 278).....	184
3.4.4.3	Région du Nord-Ouest (N = 854).....	185
3.4.4.4	Région du Sud-Est (N = 1 474).....	186
3.4.4.5	Région du Sud-Ouest (N = 1 273).....	187

Index des tableaux

Tableau 178 : Sources de formation officielle et structurée* – Aperçu provincial.....	174
Tableau 179 : Sources de formation officielle et structurée* – Subdivision urbaine.....	176
Tableau 180 : Sources de formation officielle et structurée* – Subdivision rurale.....	177
Tableau 181 : Sources de formation officielle et structurée* – Petites entreprises	179
Tableau 182 : Sources de formation officielle et structurée* – Moyennes entreprises.....	180
Tableau 183 : Sources de formation officielle et structurée* – Grandes entreprises	181
Tableau 184 : Sources de formation officielle et structurée* – Région du Centre	183
Tableau 185 : Sources de formation officielle et structurée* – Région du Nord-Est	184
Tableau 186 : Sources de formation officielle et structurée* – Région du Nord-Ouest.....	185
Tableau 187 : Sources de formation officielle et structurée* – Région du Sud-Est.....	186
Tableau 188 : Sources de formation officielle et structurée* – Région du Sud-Ouest	187

Index des figures

Figure 97 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Aperçu provincial	174
Figure 98 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Subdivision urbaine	176
Figure 99 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Subdivision rurale	177
Figure 100 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Petites entreprises.....	179
Figure 101 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Moyennes entreprises	180
Figure 102 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Grandes entreprises	181
Figure 103 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Région du Centre.....	183
Figure 104 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Région du Nord-Est	184
Figure 105 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Région du Nord-Ouest.....	185
Figure 106 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Région du Sud-Est.....	186
Figure 107 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Région du Sud-Ouest	187

3.4.1 *Aperçu provincial*

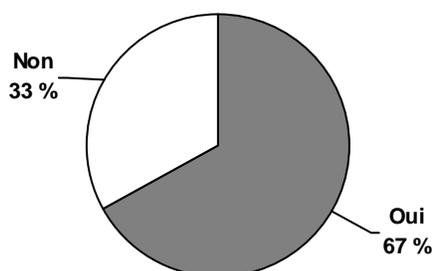
3.4.1 Aperçu provincial (N = 6 213)

La formation non officielle n'est pas structurée, c'est-à-dire la formation en cours d'emploi comme l'encadrement et le mentorat, tandis que la formation officielle est plus structurée et comporte habituellement une formation sur place avec un formateur (interne ou externe) ou une formation en dehors du lieu de travail.

À l'échelle provinciale, deux tiers des entreprises (67 %, n = 4 183) offrent une sorte de formation officielle ou non officielle à leurs employés depuis les deux dernières années.

Des entreprises ayant offert une formation à leurs employés (n = 4 183), 30 % (n = 1 271) n'ont pas offert de formation officielle alors que 70 % (n = 2 912) l'ont fait.

Figure 97 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Aperçu provincial (N = 6 213)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 2 912), le personnel interne constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante (62 %, n = 1 817), suivi de loin par une organisation ou une association professionnelle sans but lucratif (28 %, n = 815).

En général, les séances de formation officielle offertes par ces entreprises représentent en moyenne 5 % des budgets d'exploitation globaux.

Tableau 178 : Sources de formation officielle et structurée* – Aperçu provincial

	n	% (N = 2 912)
Personnel interne	1 817	62,4
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	815	28,0
Établissement de formation privé	427	14,7
CCNB ou NBCC	385	13,2
Autre établissement d'enseignement public	366	12,6
Conseiller privé	223	7,7
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	205	7,0
Conférences, salons commerciaux, colloques	82	2,8
Cours offerts par le gouvernement	78	2,7
Autres	487	16,7
Ne sait pas	29	1,0

* Réponses multiples acceptées.

3.4.2 *Subdivision urbaine ou rurale*

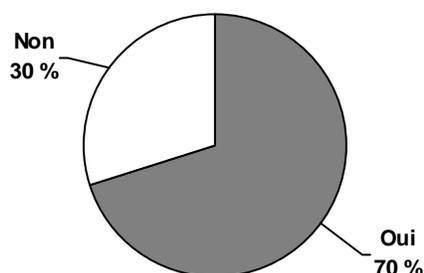
3.4.2.1 Subdivision urbaine (N = 3 386)

La formation non officielle n'est pas structurée, c'est-à-dire la formation en cours d'emploi comme l'encadrement et le mentorat, tandis que la formation officielle est plus structurée et comporte habituellement une formation sur place avec un formateur (interne ou externe) ou une formation en dehors du lieu de travail.

Soixante-dix pour cent des entreprises urbaines (n = 2 383) offrent une sorte de formation officielle ou non officielle à leurs employés depuis les deux dernières années.

Des entreprises ayant offert une formation à leurs employés (n = 2 383), 29 % (n = 696) n'ont pas offert de formation officielle alors que 71 % (n = 1 687) l'ont fait.

Figure 98 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Subdivision urbaine (N = 3 386)



Des entreprises urbaines ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 1 687), le personnel interne constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante (66 %, n = 1 105), suivi de loin par une organisation ou une association professionnelle sans but lucratif (27 %, n = 459).

En général, les séances de formation officielle offertes par ces entreprises représentent en moyenne 5 % des budgets d'exploitation globaux.

Tableau 179 : Sources de formation officielle et structurée* – Subdivision urbaine

	n	%(N = 1 687)
Personnel interne	1 105	65,5
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	459	27,2
Établissement de formation privé	251	14,9
CCNB ou NBCC	220	13,0
Autre établissement d'enseignement public	216	12,8
Conseiller privé	135	8,0
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	133	7,9
Conférences, salons commerciaux, colloques	47	2,8
Cours offerts par le gouvernement	42	2,5
Autres	267	15,8
Ne sait pas	11	0,6

* Réponses multiples acceptées.

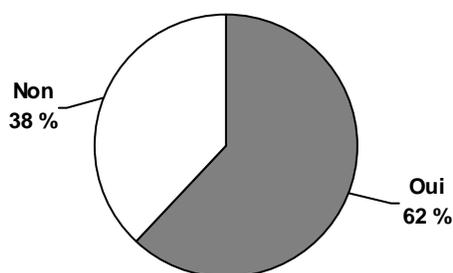
3.4.2.2 Subdivision rurale (N = 2 826)

La formation non officielle n'est pas structurée, c'est-à-dire la formation en cours d'emploi comme l'encadrement et le mentorat, tandis que la formation officielle est plus structurée et comporte habituellement une formation sur place avec un formateur (interne ou externe) ou une formation en dehors du lieu de travail.

Près des deux tiers des entreprises rurales (62 %, n = 1 759) offrent une sorte de formation officielle ou non officielle à leurs employés depuis les deux dernières années.

Des entreprises ayant offert une formation à leurs employés (n = 1 759), 32 % (n = 566) n'ont pas offert de formation officielle alors que 68 % (n = 1 193) l'ont fait.

Figure 99 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Subdivision rurale (N = 2 826)



Des entreprises rurales ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 1 193), le personnel interne constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante (57 %, n = 674), suivi de loin par une organisation ou une association professionnelle sans but lucratif (29 %, n = 342).

En général, les séances de formation officielle offertes par ces entreprises représentent en moyenne 5 % des budgets d'exploitation globaux.

Tableau 180 : Sources de formation officielle et structurée* – Subdivision rurale

	n	% (N = 1 193)
Personnel interne	674	56,5
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	342	28,7
Établissement de formation privé	168	14,0
CCNB ou NBCC	159	13,4
Autre établissement d'enseignement public	136	11,4
Conseiller privé	84	7,0
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	67	5,6
Cours offerts par le gouvernement	36	3,1
Conférences, salons commerciaux, colloques	33	2,7
Autres	223	18,7
Ne sait pas	19	1,6

* Réponses multiples acceptées.

3.4.3 Taille de l'entreprise

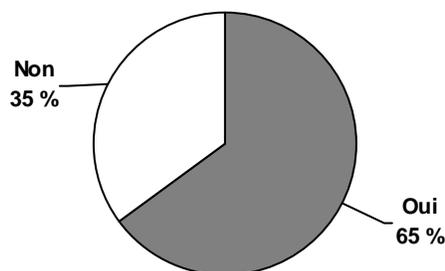
3.4.3.1 Petites entreprises (N = 5 340)

La formation non officielle n'est pas structurée, c'est-à-dire la formation en cours d'emploi comme l'encadrement et le mentorat, tandis que la formation officielle est plus structurée et comporte habituellement une formation sur place avec un formateur (interne ou externe) ou une formation en dehors du lieu de travail.

Près des deux tiers des petites entreprises (65 %, n = 3 451) offrent une sorte de formation officielle ou non officielle à leurs employés depuis les deux dernières années.

Des entreprises ayant offert une formation à leurs employés (n = 3 451), 32 % (n = 1 113) n'ont pas offert de formation officielle alors que 68 % (n = 2 338) l'ont fait.

Figure 100 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Petites entreprises (N = 5 340)



Des petites entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 2 338), le personnel interne constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante (60 %, n = 1 405), suivi de loin par une organisation ou une association professionnelle sans but lucratif (27 %, n = 635).

En général, les séances de formation officielle offertes par ces entreprises représentent en moyenne 5 % des budgets d'exploitation globaux.

Tableau 181 : Sources de formation officielle et structurée* – Petites entreprises

	n	% (N = 2 338)
Personnel interne	1 405	60,1
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	635	27,1
Établissement de formation privé	318	13,6
CCNB ou NBCC	271	11,6
Autre établissement d'enseignement public	268	11,5
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	171	7,3
Conseiller privé	166	7,1
Conférences, salons commerciaux, colloques	68	2,9
Cours offerts par le gouvernement	65	2,8
Autres	392	16,8
Ne sait pas	26	1,1

* Réponses multiples acceptées.

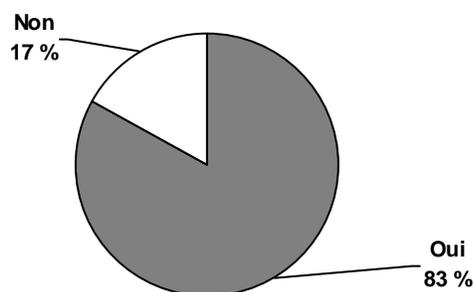
3.4.3.2 Moyennes entreprises (N = 735)

La formation non officielle n'est pas structurée, c'est-à-dire la formation en cours d'emploi comme l'encadrement et le mentorat, tandis que la formation officielle est plus structurée et comporte habituellement une formation sur place avec un formateur (interne ou externe) ou une formation en dehors du lieu de travail.

La grande majorité des moyennes entreprises (83 %, n = 608) offrent une sorte de formation officielle ou non officielle à leurs employés depuis les deux dernières années.

Des entreprises ayant offert une formation à leurs employés (n = 608), 24 % (n = 145) n'ont pas offert de formation officielle alors que 76 % (n = 463) l'ont fait.

Figure 101 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Moyennes entreprises (N = 735)



Des moyennes entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 463), le personnel interne constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante (69 %, n = 319), suivi de loin par une organisation ou une association professionnelle sans but lucratif (29 %, n = 135).

En général, les séances de formation officielle offertes par ces entreprises représentent en moyenne 5 % des budgets d'exploitation globaux.

Tableau 182 : Sources de formation officielle et structurée* – Moyennes entreprises

	n	% (N = 463)
Personnel interne	319	68,9
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	135	29,2
CCNB ou NBCC	84	18,1
Établissement de formation privé	83	17,8
Autre établissement d'enseignement public	66	14,2
Conseiller privé	44	9,6
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	33	7,2
Conférences, salons commerciaux, colloques	12	2,7
Cours offerts par le gouvernement	10	2,1
Autres	79	16,9
Ne sait pas	2	0,4

* Réponses multiples acceptées.

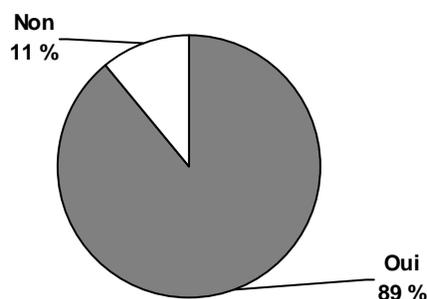
3.4.3.3 Grandes entreprises (N = 138)

La formation non officielle n'est pas structurée, c'est-à-dire la formation en cours d'emploi comme l'encadrement et le mentorat, tandis que la formation officielle est plus structurée et comporte habituellement une formation sur place avec un formateur (interne ou externe) ou une formation en dehors du lieu de travail.

La plupart des grandes entreprises (89 %, n = 123) offrent une sorte de formation officielle ou non officielle à leurs employés depuis les deux dernières années.

Des entreprises ayant offert une formation à leurs employés (n = 123), une minorité (11 %, n = 13) n'ont pas offert de formation officielle alors que 89 % (n = 110) l'ont fait.

Figure 102 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Grandes entreprises (N = 138)



Des grandes entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 110), le personnel interne constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante (85 %, n = 93), suivi de loin par une organisation ou une association professionnelle sans but lucratif (41 %, n = 45).

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

Tableau 183 : Sources de formation officielle et structurée* – Grandes entreprises

	n	% (N = 110)
Personnel interne	93	84,7
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	45	40,7
Autre établissement d'enseignement public	32	29,3
CCNB ou NBCC	30	27,3
Établissement de formation privé	26	23,9
Conseiller privé	12	11,0
Cours offerts par le gouvernement	3	2,7
Autres	21	18,0
Ne sait pas	1	1,2

* Réponses multiples acceptées.

3.4.4 Régions économiques

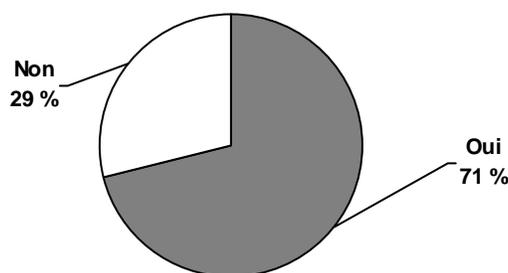
3.4.4.1 Région du Centre (N = 1 333)

La formation non officielle n'est pas structurée, c'est-à-dire la formation en cours d'emploi comme l'encadrement et le mentorat, tandis que la formation officielle est plus structurée et comporte habituellement une formation sur place avec un formateur (interne ou externe) ou une formation en dehors du lieu de travail.

Près de trois quarts des entreprises de la région du Centre du Nouveau-Brunswick (71 %, n = 945) offrent une sorte de formation officielle ou non officielle à leurs employés depuis les deux dernières années.

Des entreprises ayant offert une formation à leurs employés (n = 945), 28 % (n = 266) n'ont pas offert de formation officielle alors que 62 % (n = 679) l'ont fait.

Figure 103 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Région du Centre (N = 1 333)



Des entreprises de la région du Centre ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 679), le personnel interne constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante (61 %, n = 411), suivi de loin par une organisation ou une association professionnelle sans but lucratif (30 %, n = 201).

En général, les séances de formation officielle offertes par ces entreprises représentent en moyenne 5 % des budgets d'exploitation globaux.

Tableau 184 : Sources de formation officielle et structurée* – Région du Centre

	n	% (N = 679)
Personnel interne	411	60,5
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	201	29,6
Établissement de formation privé	114	16,9
Autre établissement d'enseignement public	97	14,3
CCNB ou NBCC	66	9,7
Conseiller privé	59	8,7
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	51	7,6
Conférences, salons commerciaux, colloques	27	3,9
Cours offerts par le gouvernement	17	2,4
Autres	125	18,2
Ne sait pas	8	1,2

* Réponses multiples acceptées.

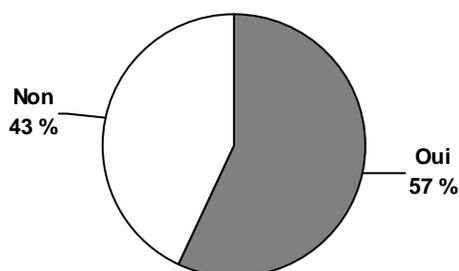
3.4.4.2 Région du Nord-Est (N = 1 278)

La formation non officielle n'est pas structurée, c'est-à-dire la formation en cours d'emploi comme l'encadrement et le mentorat, tandis que la formation officielle est plus structurée et comporte habituellement une formation sur place avec un formateur (interne ou externe) ou une formation en dehors du lieu de travail.

Plus de la moitié des entreprises de la région du Nord-Est (57 %, n = 724) offrent une sorte de formation officielle ou non officielle à leurs employés depuis les deux dernières années.

Des entreprises ayant offert une formation à leurs employés (n = 724), 31 % (n = 222) n'ont pas offert de formation officielle alors que 69 % (n = 502) l'ont fait.

Figure 104 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Région du Nord-Est (N = 1 278)



Des entreprises du Nord-Est ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 502), le personnel interne constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante (55 %, n = 275), suivi de loin par une organisation ou une association professionnelle sans but lucratif (26 %, n = 130).

En général, les séances de formation officielle offertes par ces entreprises représentent en moyenne 5 % des budgets d'exploitation globaux.

Tableau 185 : Sources de formation officielle et structurée* – Région du Nord-Est

	n	%(N = 502)
Personnel interne	275	54,8
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	130	25,9
CCNB ou NBCC	83	16,5
Établissement de formation privé	71	14,1
Autre établissement d'enseignement public	63	12,5
Conseiller privé	36	7,2
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	23	4,5
Cours offerts par le gouvernement	14	2,8
Conférences, salons commerciaux, colloques	13	2,6
Autres	92	18,5
Ne sait pas	5	1,1

* Réponses multiples acceptées.

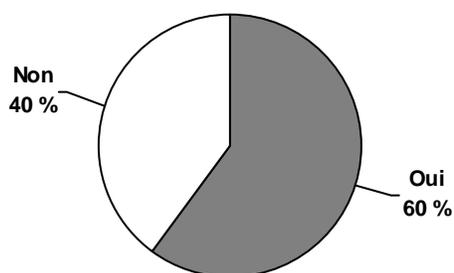
3.4.4.3 Région du Nord-Ouest (N = 854)

La formation non officielle n'est pas structurée, c'est-à-dire la formation en cours d'emploi comme l'encadrement et le mentorat, tandis que la formation officielle est plus structurée et comporte habituellement une formation sur place avec un formateur (interne ou externe) ou une formation en dehors du lieu de travail.

La majorité des entreprises de la région du Nord-Ouest (60 %, n = 510) offrent une sorte de formation officielle ou non officielle à leurs employés depuis les deux dernières années.

Des entreprises ayant offert une formation à leurs employés (n = 510), 33 % (n = 169) n'ont pas offert de formation officielle alors que 67 % (n = 341) l'ont fait.

Figure 105 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Région du Nord-Ouest (N = 854)



Des entreprises du Nord-Ouest ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 341), le personnel interne constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante (61 %, n = 207), suivi de loin par une organisation ou une association professionnelle sans but lucratif (22 %, n = 76).

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

Tableau 186 : Sources de formation officielle et structurée* – Région du Nord-Ouest

	n	%(N = 341)
Personnel interne	207	60,5
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	76	22,3
CCNB ou NBCC	51	14,8
Établissement de formation privé	49	14,3
Autre établissement d'enseignement public	28	8,1
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	25	7,3
Conseiller privé	20	5,9
Cours offerts par le gouvernement	15	4,4
Conférences, salons commerciaux, colloques	8	2,3
Autres	59	17,4
Ne sait pas	5	1,4

* Réponses multiples acceptées.

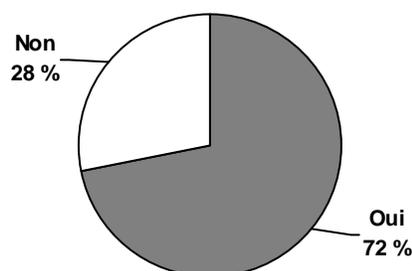
3.4.4.4 Région du Sud-Est (N = 1 474)

La formation non officielle n'est pas structurée, c'est-à-dire la formation en cours d'emploi comme l'encadrement et le mentorat, tandis que la formation officielle est plus structurée et comporte habituellement une formation sur place avec un formateur (interne ou externe) ou une formation en dehors du lieu de travail.

Près de trois quarts des entreprises de la région du Sud-Est (72 %, n = 1 057) offrent une sorte de formation officielle ou non officielle à leurs employés depuis les deux dernières années.

Des entreprises ayant offert une formation à leurs employés (n = 1 057), 31 % (n = 328) n'ont pas offert de formation officielle alors que 69 % (n = 729) l'ont fait.

Figure 106 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Région du Sud-Est (N = 1 474)



Des entreprises du Sud-Est ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 729), le personnel interne constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante (68 %, n = 493), suivi de loin par une organisation ou une association professionnelle sans but lucratif (26 %, n = 192).

En général, les séances de formation officielle offertes par ces entreprises représentent en moyenne 5 % des budgets d'exploitation globaux.

Tableau 187 : Sources de formation officielle et structurée* – Région du Sud-Est

	n	%(N = 729)
Personnel interne	493	67,6
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	192	26,3
Établissement de formation privé	99	13,6
CCNB ou NBCC	88	12,1
Autre établissement d'enseignement public	75	10,3
Conseiller privé	59	8,1
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	55	7,5
Cours offerts par le gouvernement	19	2,6
Conférences, salons commerciaux, colloques	16	2,3
Autres	107	14,5
Ne sait pas	5	0,7

* Réponses multiples acceptées.

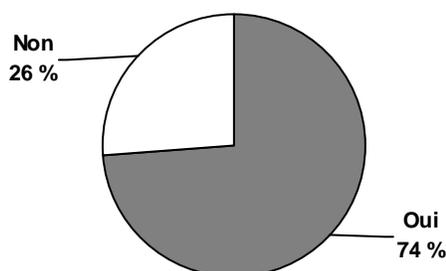
3.4.4.5 Région du Sud-Ouest (N = 1 273)

La formation non officielle n'est pas structurée, c'est-à-dire la formation en cours d'emploi comme l'encadrement et le mentorat, tandis que la formation officielle est plus structurée et comporte habituellement une formation sur place avec un formateur (interne ou externe) ou une formation en dehors du lieu de travail.

Près de trois quarts des entreprises de la région du Sud-Ouest (74 %, n = 946) offrent une sorte de formation officielle ou non officielle à leurs employés depuis les deux dernières années.

Des entreprises ayant offert une formation à leurs employés (n = 946), 30 % (n = 286) n'ont pas offert de formation officielle alors que 70 % (n = 660) l'ont fait.

Figure 107 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Région du Sud-Ouest (N = 1 273)



Des entreprises de la région du Sud-Ouest ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 660), le personnel interne constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante (65 %, n = 431), suivi de loin par une organisation ou une association professionnelle sans but lucratif (33 %, n = 216).

En général, les séances de formation officielle offertes par ces entreprises représentent en moyenne 5 % des budgets d'exploitation globaux.

Tableau 188 : Sources de formation officielle et structurée* – Région du Sud-Ouest

	n	% (N = 660)
Personnel interne	431	65,4
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	216	32,7
Autre établissement d'enseignement public	104	15,7
CCNB ou NBCC	97	14,7
Établissement de formation privé	93	14,1
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	52	7,8
Conseiller privé	48	7,3
Conférences, salons commerciaux, colloques	18	2,7
Cours offerts par le gouvernement	13	1,9
Autres	107	15,9
Ne sait pas	5	0,8

* Réponses multiples acceptées.

3.5 POLITIQUES ET PROCÉDURES FAVORABLES À LA FAMILLE

Table des matières

3.5.1	Aperçu provincial (N = 6 213)	193
3.5.2	Subdivision urbaine et subdivision rurale	195
3.5.2.1	Subdivision urbaine (N = 3 386).....	196
3.5.2.2	Subdivision rurale (N = 2 826).....	198
3.5.3	Taille de l'entreprise	200
3.5.3.1	Petites entreprises (N = 5 340).....	201
3.5.3.2	Moyennes entreprises (N = 735).....	203
3.5.3.3	Grandes entreprises (N = 138).....	205
3.5.4	Régions économiques	207
3.5.4.1	Région du Centre (N = 1 333).....	208
3.5.4.2	Région du Nord-Est (N = 1 278).....	210
3.5.4.3	Région du Nord-Ouest (N = 854).....	212
3.5.4.4	Région du Sud-Est (N = 1 474).....	214
3.5.4.5	Région du Sud-Ouest (N = 1 273).....	216

Index des figures

Figure 108 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Aperçu provincial	193
Figure 109 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Aperçu provincial	193
Figure 110 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Aperçu provincial	194
Figure 111 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Subdivision urbaine	196
Figure 112 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Subdivision urbaine.....	196
Figure 113 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Subdivision urbaine	197
Figure 114 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Subdivision rurale	198
Figure 115 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Subdivision rurale	198
Figure 116 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Subdivision rurale	199
Figure 117 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Petites entreprises.....	201
Figure 118 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Petites entreprises	201
Figure 119 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Petites entreprises.....	202
Figure 120 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Moyennes entreprises.....	203
Figure 121 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Moyennes entreprises	203
Figure 122 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Moyennes entreprises.....	204
Figure 123 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Grandes entreprises.....	205
Figure 124 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Grandes entreprises	205
Figure 125 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Grandes entreprises.....	206
Figure 126 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Région du Centre.....	208
Figure 127 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Région du Centre.....	208
Figure 128 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Région du Centre	209
Figure 129 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Région du Nord-Est	210
Figure 130 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Région du Nord-Est	210
Figure 131 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus officiel non sexiste d'évaluation des emplois établi par écrit – Région du Nord-Est.....	211
Figure 132 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Région du Nord-Ouest.....	212
Figure 133 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Région du Nord-Ouest.....	212

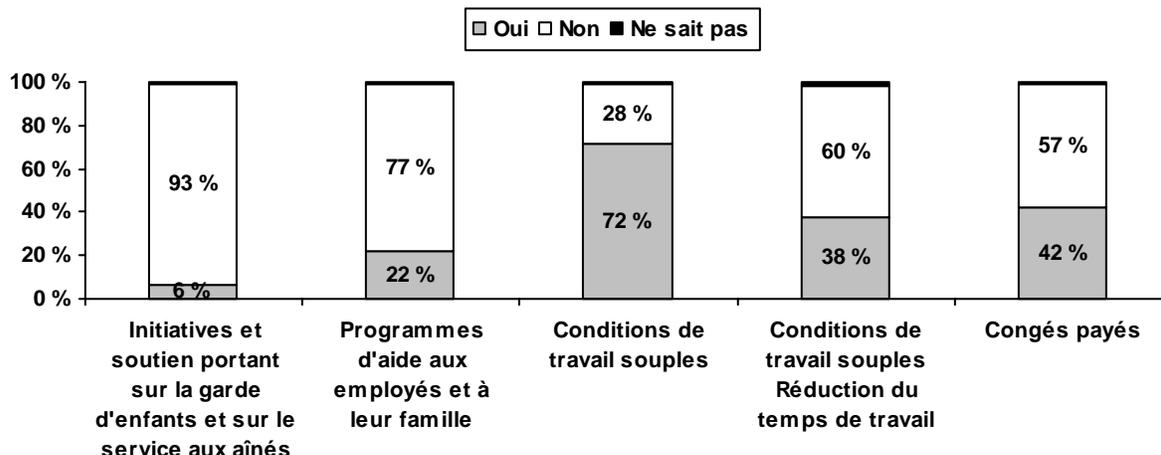
Figure 134 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus officiel non sexiste d'évaluation des emplois établi par écrit – Région du Nord-Ouest.....	213
Figure 135 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Région du Sud-Est.....	214
Figure 136 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Région du Sud-Est.....	214
Figure 137 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus officiel non sexiste d'évaluation des emplois établi par écrit – Région du Sud-Est	215
Figure 138 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Région du Sud-Ouest	216
Figure 139 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Région du Sud-Ouest	216
Figure 140 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus officiel non sexiste d'évaluation des emplois établi par écrit – Région du Sud-Ouest.....	217

3.5.1 *Aperçu provincial*

3.5.1 Aperçu provincial (N = 6 213)

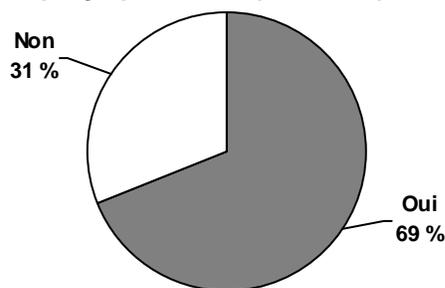
À l'échelle provinciale, des conditions de travail souples (72 %, n = 4 468) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises. Seule une petite minorité d'entreprises offrent des initiatives et du soutien portant sur la garde d'enfants et le service aux aînés (6 %, n = 371).

Figure 108 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Aperçu provincial (N = 6 213)



Un peu plus de deux tiers des entreprises au Nouveau-Brunswick (69 %, n = 4 295) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 4 295), les femmes représentent en moyenne 59 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure 109 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Aperçu provincial (N = 6 213)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, un quart des entreprises (25 %, n = 1 529) 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 110 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Aperçu provincial (N = 6 213)

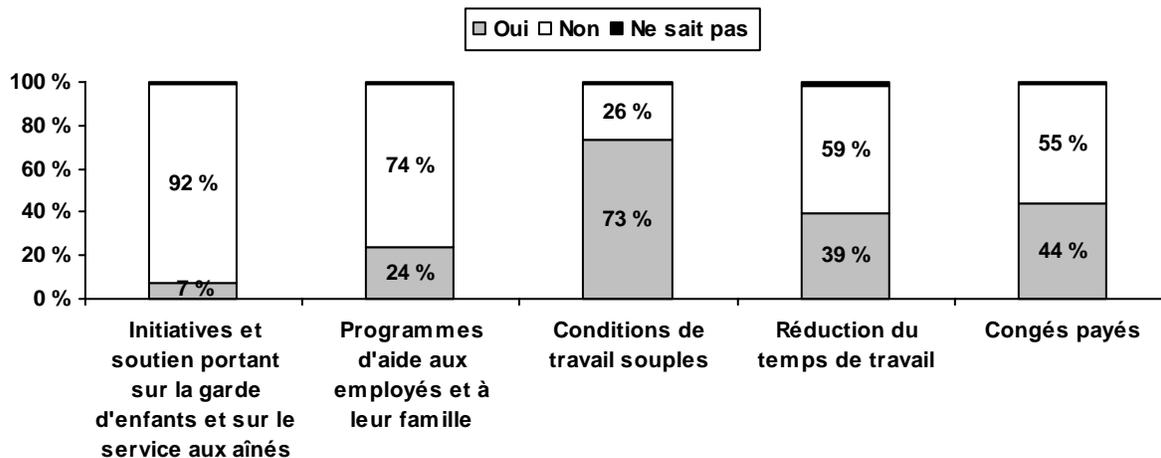


3.5.2 *Subdivision urbaine et subdivision rurale*

3.5.2.1 Subdivision urbaine (N = 3 386)

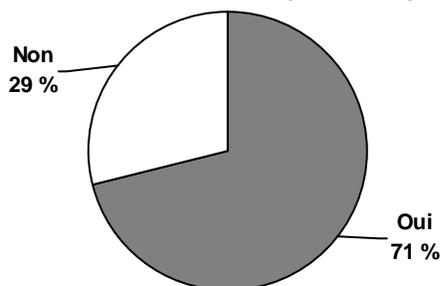
Des conditions de travail souples (73 %, n = 2 480) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises urbaines. Seule une minorité d'entreprises urbaines offrent des initiatives et du soutien portant sur la garde d'enfants et le service aux aînés (7 %, n = 221).

Figure 111 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Subdivision urbaine (N = 3 386)



Près de trois quarts des entreprises urbaines (71 %, n = 2 390) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 2 390), les femmes représentent en moyenne 57 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure 112 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Subdivision urbaine (N = 3 386)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, environ un quart des entreprises urbaines (26 %, n = 883) 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.

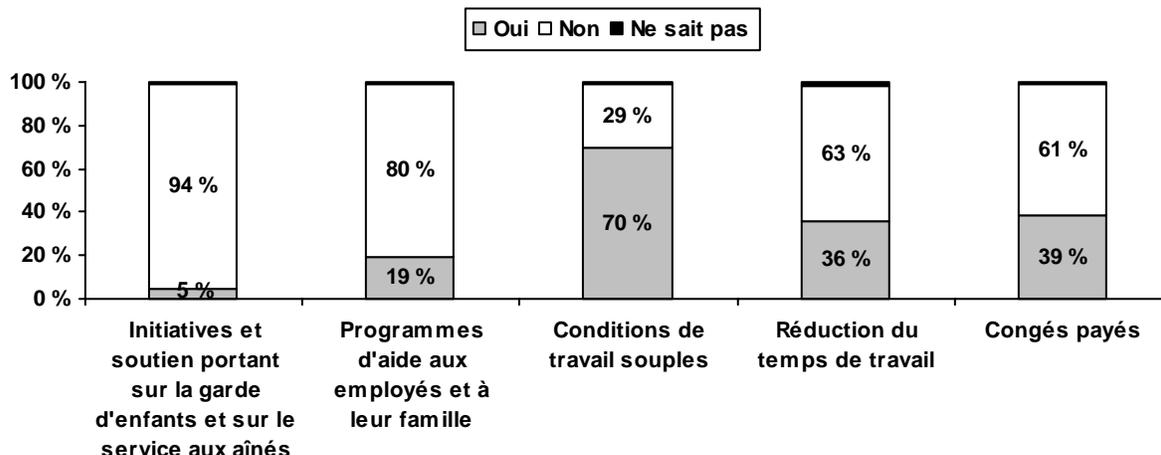
Figure 113 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Subdivision urbaine (N = 3 386)



3.5.2.2 Subdivision rurale (N = 2 826)

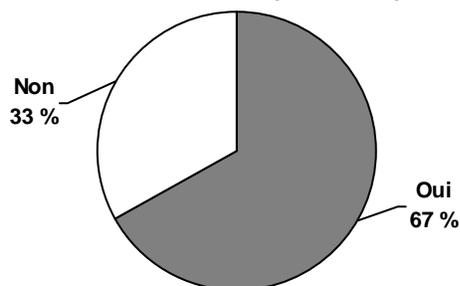
Des conditions de travail souples (70 %, n = 1 982) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises rurales. Seule une petite minorité d'entreprises rurales offrent des initiatives et du soutien portant sur la garde d'enfants et le service aux aînés (5 %, n = 146).

Figure 114 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Subdivision rurale (N = 2 826)



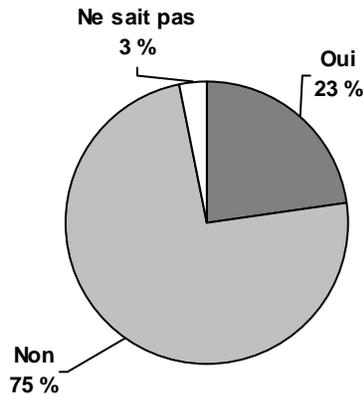
Deux tiers des entreprises rurales (67 %, n = 1 895) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 1 895), les femmes représentent en moyenne 61 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure 115 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Subdivision rurale (N = 2 826)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, environ un quart des entreprises rurales (23 %, n = 642) 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 116 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Subdivision rurale (N = 2 826)

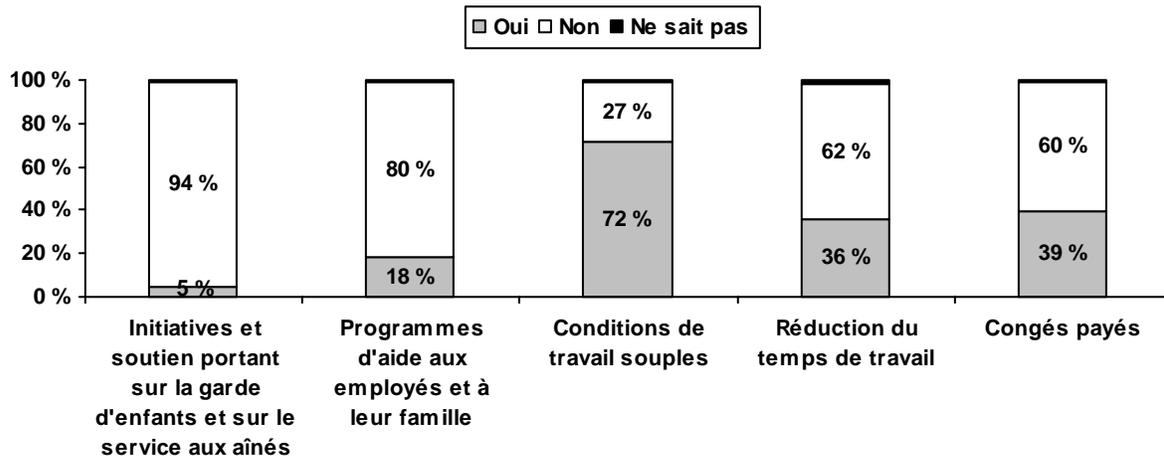


3.5.3 *Taille de l'entreprise*

3.5.3.1 Petites entreprises (N = 5 340)

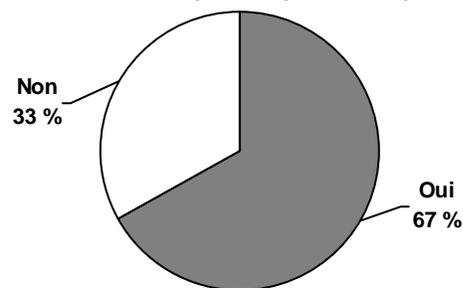
Des conditions de travail souples (72 %, n = 3 846) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les petites entreprises. Seule une petite minorité de petites entreprises offrent des initiatives et du soutien portant sur la garde d'enfants et sur le service aux aînés (5 %, n = 283).

Figure 117 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Petites entreprises (N = 5 340)



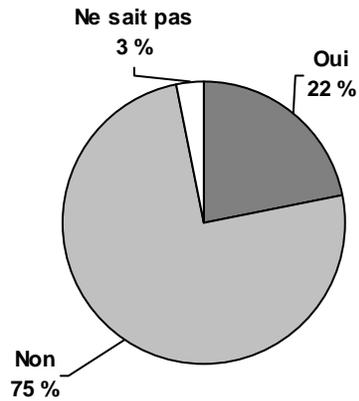
Deux tiers des petites entreprises (67 %, n = 3 585) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 3 585), les femmes représentent en moyenne 61 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure 118 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Petites entreprises (N = 5 340)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, environ un quart des petites entreprises (22 %, n = 1 153) 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.

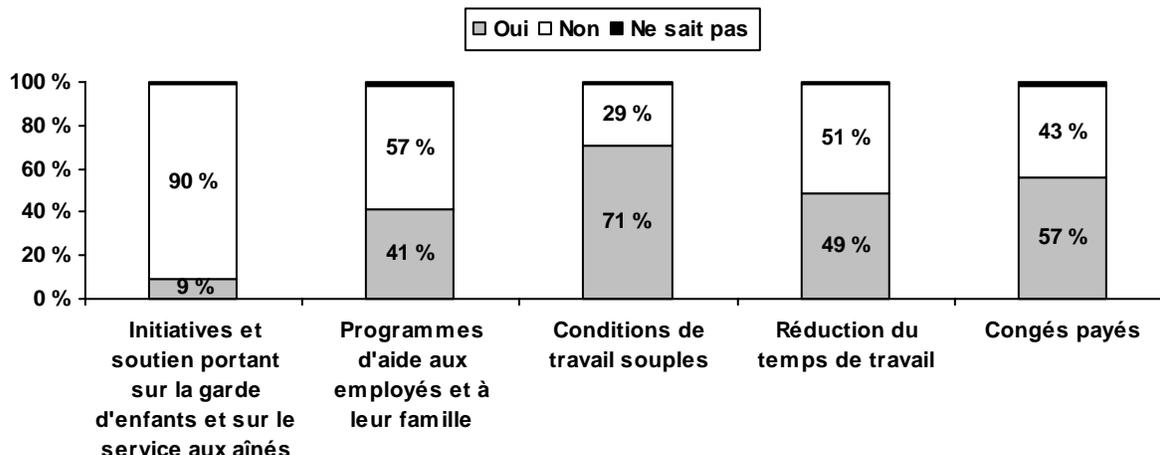
Figure 119 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Petites entreprises (N = 5 340)



3.5.3.2 Moyennes entreprises (N = 735)

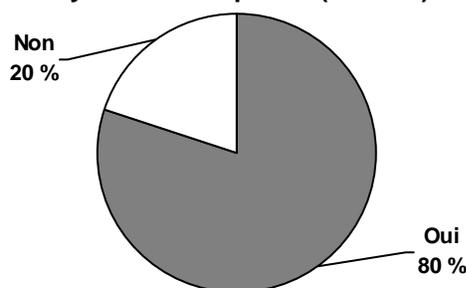
Des conditions de travail souples (71 %, n = 523) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les moyennes entreprises. Seule une minorité de moyennes entreprises offrent des initiatives et du soutien portant sur la garde d'enfants et le service aux aînés (9 %, n = 65).

Figure 120 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Moyennes entreprises (N = 735)



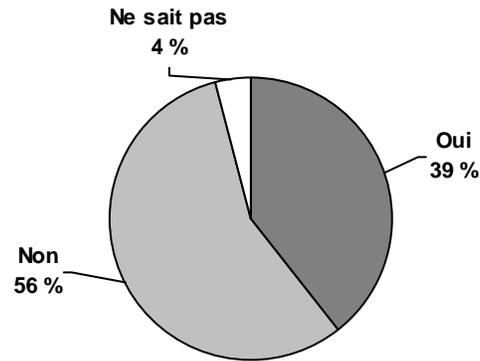
La plupart des moyennes entreprises (80 %, n = 591) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 591), les femmes représentent en moyenne 49 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure 121 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Moyennes entreprises (N = 735)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, 39 % des moyennes entreprises (n = 288) 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.

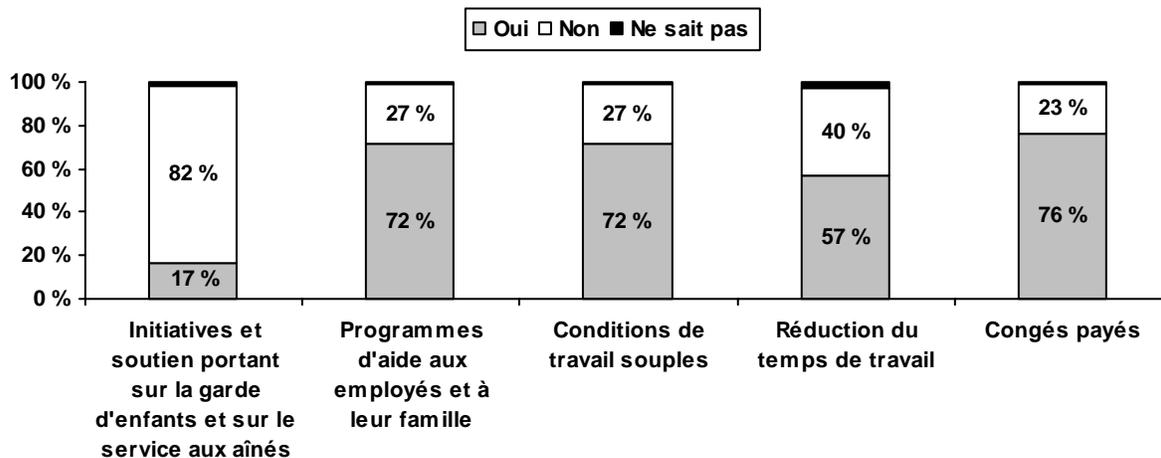
Figure 122 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Moyennes entreprises (N = 735)



3.5.3.3 Grandes entreprises (N = 138)

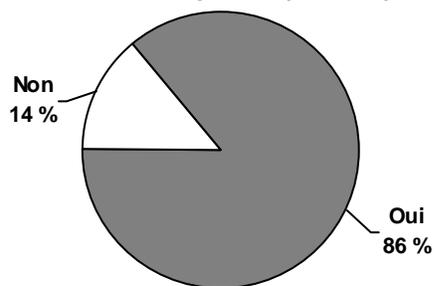
Les congés payés (76 %, n = 105), les conditions de travail souples (72 %, n = 99) et les programmes d'aide aux employés et à leur famille (72 %, n = 99) constituent les avantages axés sur la famille les plus souvent offerts par les grandes entreprises.

Figure 123 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Grandes entreprises (N = 138)



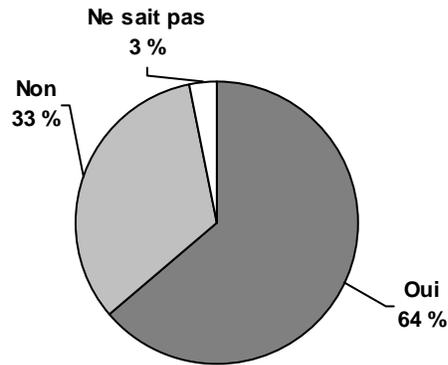
La plupart des grandes entreprises (86 %, n = 119) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 119), les femmes représentent en moyenne 42 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure 124 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Grandes entreprises (N = 138)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, environ deux tiers des grandes entreprises (64 %, n = 88) 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 125 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Grandes entreprises (N = 138)

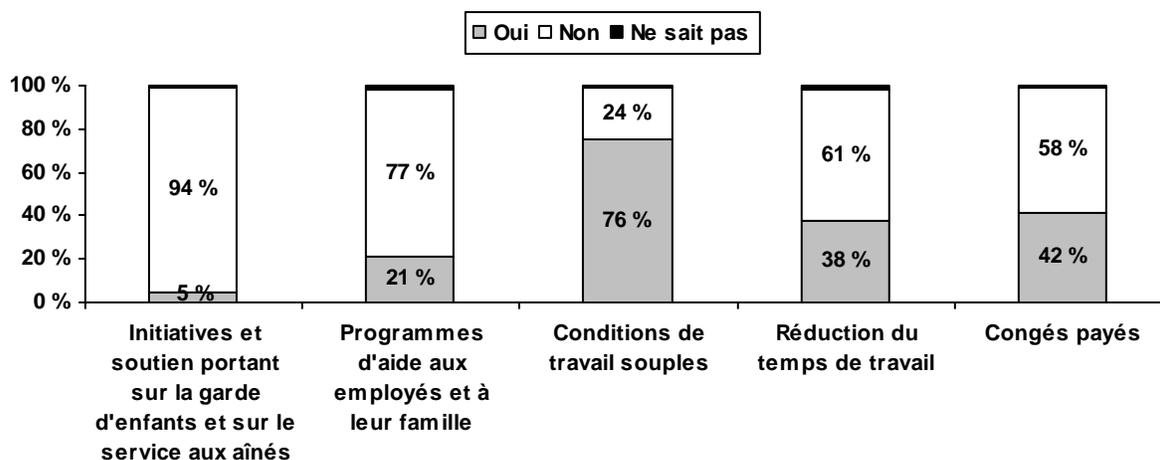


3.5.4 Régions économiques

3.5.4.1 Région du Centre (N = 1 333)

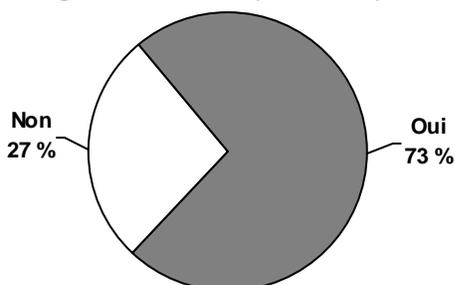
Des conditions de travail souples (76 %, n = 1 009) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises de la région du Centre du Nouveau-Brunswick. Seule une petite minorité d'entreprises dans cette région de la province offrent des initiatives et du soutien portant sur la garde d'enfants et sur le service aux aînés (5 %, n = 72).

Figure 126 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Région du Centre (N = 1 333)



Près de trois quarts des entreprises de la région du Centre (73 %, n = 969) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 969), les femmes représentent en moyenne 59 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure 127 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Région du Centre (N = 1 333)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, environ un quart des entreprises de la région du Centre (23 %, n = 312) 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.

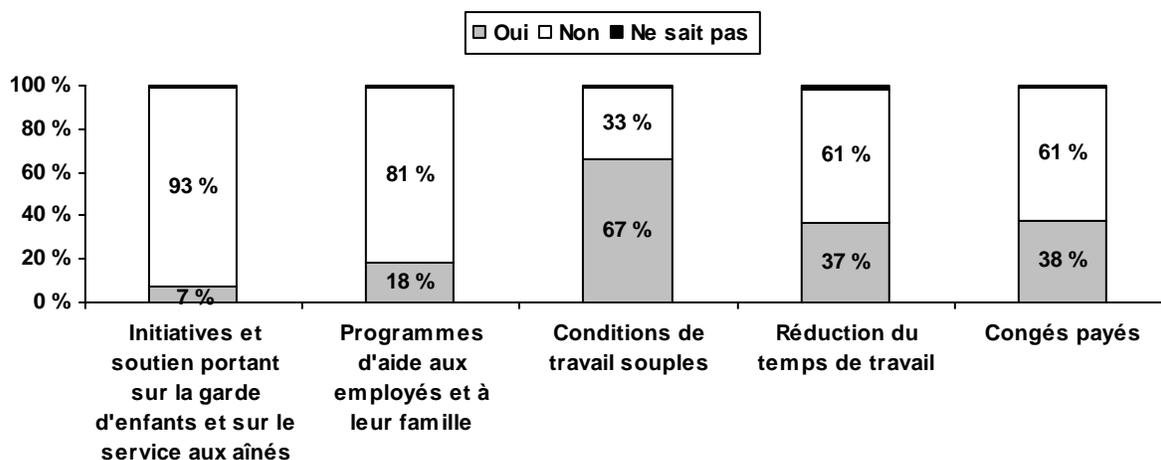
Figure 128 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Région du Centre (N = 1 333)



3.5.4.2 Région du Nord-Est (N = 1 278)

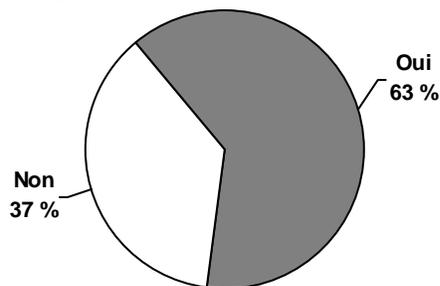
Des conditions de travail souples (67 %, n = 851) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises de la région du Nord-Est. Seule une minorité d'entreprises dans cette région de la province offrent des initiatives et du soutien portant sur la garde d'enfants et sur le service aux aînés (7 %, n = 83).

Figure 129 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Région du Nord-Est (N = 1 278)



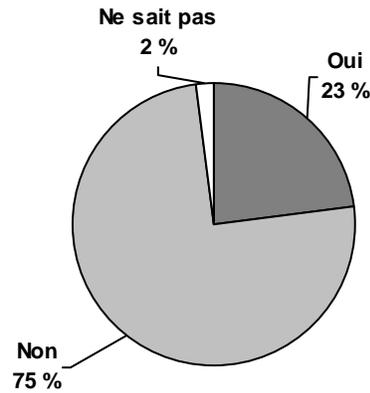
Près des deux tiers des entreprises de la région du Nord-Est (63 %, n = 800) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 800), les femmes représentent en moyenne 62 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure 130 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Région du Nord-Est (N = 1 278)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, environ un quart des entreprises de la région du Nord-Est (23 %, n = 299) ont élaboré et mis en œuvre un processus officiel non sexiste d'évaluation des emplois établi par écrit et basé sur l'habileté, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail.

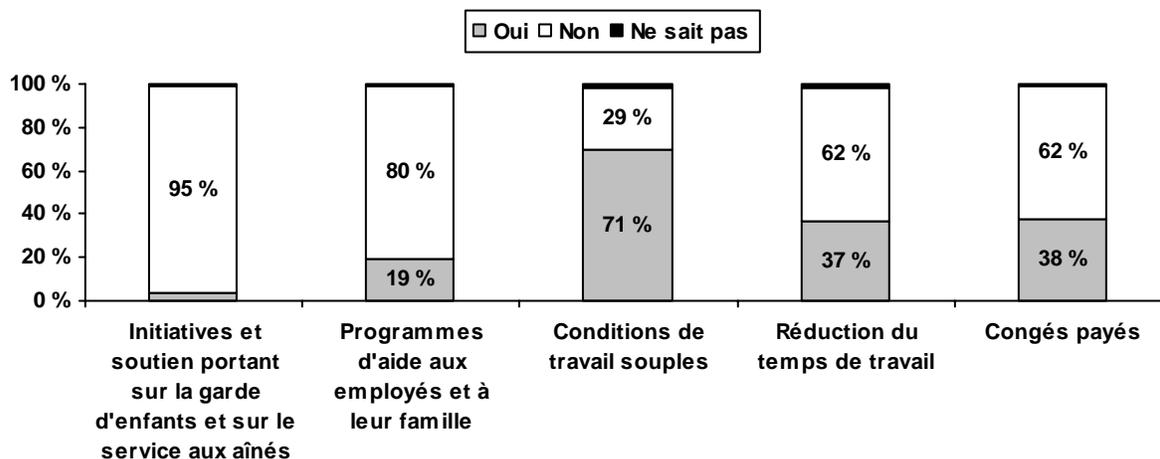
Figure 131 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus officiel non sexiste d'évaluation des emplois établi par écrit – Région du Nord-Est (N = 1 278)



3.5.4.3 Région du Nord-Ouest (N = 854)

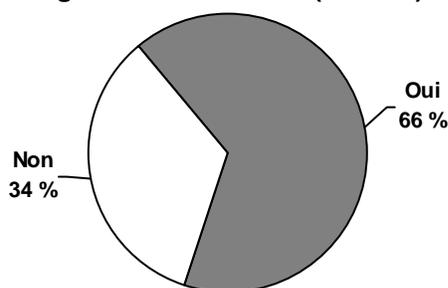
Des conditions de travail souples (71 %, n = 607) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises de la région du Nord-Ouest. Seule une petite minorité d'entreprises dans cette région de la province offrent des initiatives et du soutien portant sur la garde d'enfants et sur le service aux aînés (4 %, n = 37).

Figure 132 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Région du Nord-Ouest (N = 854)



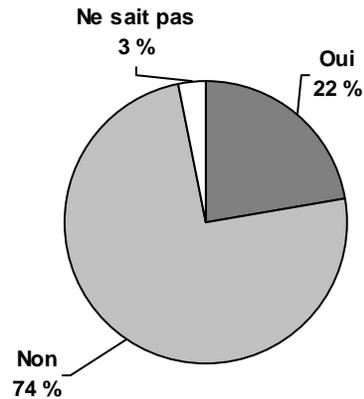
Deux tiers des entreprises de la région du Nord-Ouest (66 %, n = 562) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 562), les femmes représentent en moyenne 59 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure 133 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Région du Nord-Ouest (N = 854)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, près d'un quart des entreprises de la région du Nord-Ouest (22 %, n = 190) ont élaboré et mis en œuvre un processus officiel non sexiste d'évaluation des emplois établi par écrit et basé sur l'habileté, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail.

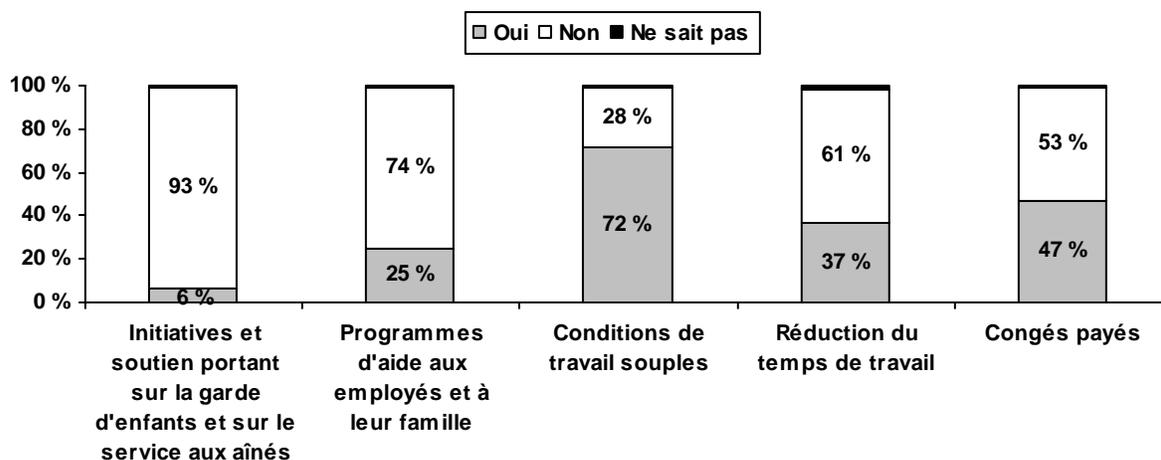
Figure 134 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus officiel non sexiste d'évaluation des emplois établi par écrit – Région du Nord-Ouest (N = 854)



3.5.4.4 Région du Sud-Est (N = 1 474)

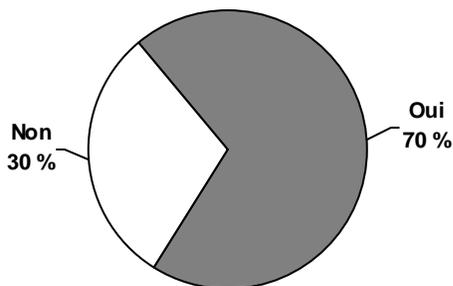
Des conditions de travail souples (72 %, n = 1 054) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises de la région du Sud-Est. Seule une petite minorité d'entreprises dans cette région de la province offrent des initiatives et du soutien portant sur la garde d'enfants et sur le service aux aînés (6 %, n = 87).

Figure 135 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Région du Sud-Est (N = 1 474)



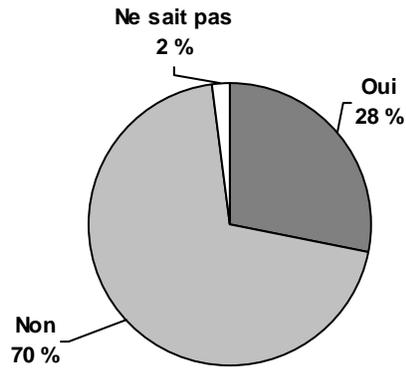
La majorité des entreprises de la région du Sud-Est (70 %, n = 1 030) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 1 030), les femmes représentent en moyenne 56 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure 136 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Région du Sud-Est (N = 1 474)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, un peu plus d'un quart des entreprises de la région du Sud-Est (28 %, n = 409) ont élaboré et mis en œuvre un processus officiel non sexiste d'évaluation des emplois établi par écrit et basé sur l'habileté, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail.

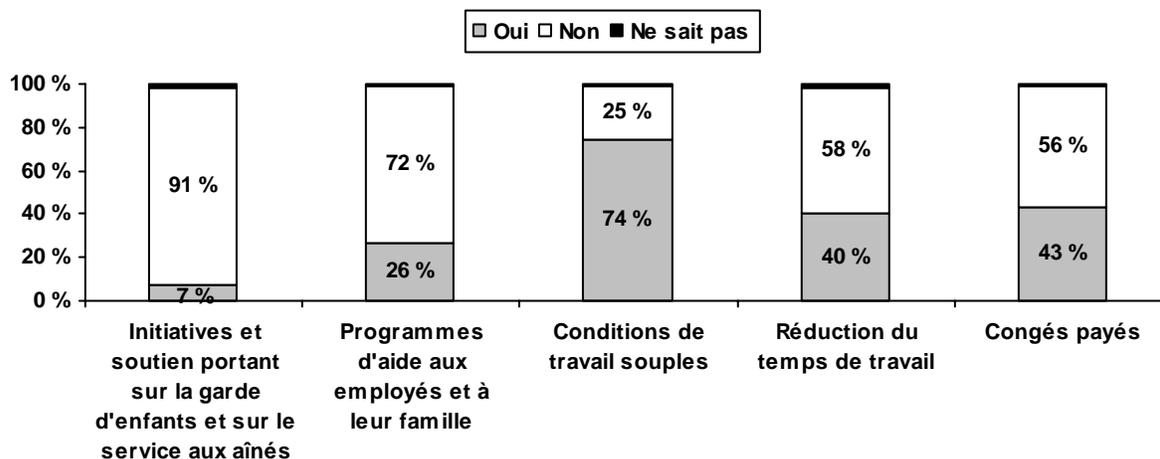
Figure 137 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus officiel non sexiste d'évaluation des emplois établi par écrit – Région du Sud-Est (N = 1 474)



3.5.4.5 Région du Sud-Ouest (N = 1 273)

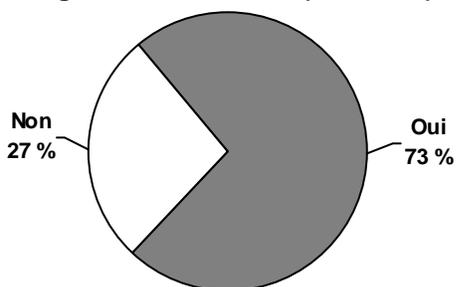
Des conditions de travail souples (74 %, n = 946) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises de la région du Sud-Ouest. Seule une minorité d'entreprises dans cette région de la province offrent des initiatives et du soutien portant sur la garde d'enfants et sur le service aux aînés (7 %, n = 92).

Figure 138 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Région du Sud-Ouest (N = 1 273)



Près des trois quarts des entreprises de la région du Sud-Ouest (73 %, n = 934) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 934), les femmes représentent en moyenne 59 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure 139 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Région du Sud-Ouest (N = 1 273)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, un quart des entreprises de la région du Sud-Ouest (25 %, n = 318) ont élaboré et mis en œuvre un processus officiel non sexiste d'évaluation des emplois établi par écrit et basé sur l'habileté, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail.

Figure 140 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus officiel non sexiste d'évaluation des emplois établi par écrit – Région du Sud-Ouest (N = 1 273)



3.6 LITTÉRATIE

Table des matières

3.6.1	Aperçu provincial (N = 6 213)	223
3.6.2	Subdivision urbaine ou rurale	225
3.6.2.1	Subdivision urbaine (N = 3 386).....	226
3.6.2.2	Subdivision rurale (N = 2 826).....	228
3.6.3	Taille de l'entreprise	230
3.6.3.1	Petites entreprises (N = 5 340).....	231
3.6.3.2	Moyennes entreprises (N = 735).....	233
3.6.3.3	Grandes entreprises (N = 138).....	235
3.6.4	Régions économiques	237
3.6.4.1	Région du Centre (N = 1 333).....	238
3.6.4.2	Région du Nord-Est (N = 1 278).....	240
3.6.4.3	Région du Nord-Ouest (N = 854).....	242
3.6.4.4	Région du Sud-Est (N = 1 474).....	244
3.6.4.5	Région du Sud-Ouest (N = 1 273).....	246

Index des figures

Figure 141 : 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 – Aperçu provincial	223
Figure 142 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Aperçu provincial	223
Figure 143 : Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numérotie – Aperçu provincial.....	224
Figure 144 : 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 – Subdivision urbaine	226
Figure 145 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Subdivision urbaine	226
Figure 146 : Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numérotie – Subdivision urbaine	227
Figure 147 : 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 – Subdivision rurale	228
Figure 148 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Subdivision rurale	228
Figure 149 : Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numérotie – Subdivision rurale.....	229
Figure 150 : 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 – Petites entreprises.....	231
Figure 151 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Petites entreprises	231
Figure 152 : Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numérotie – Petites entreprises.....	232
Figure 153 : 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 – Moyennes entreprises.....	233
Figure 154 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Moyennes entreprises	233
Figure 155 : Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numérotie – Moyennes entreprises.....	234
Figure 156 : 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 – Grandes entreprises.....	235
Figure 157 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Grandes entreprises	235
Figure 158 : Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numérotie – Grandes entreprises.....	236
Figure 159 : 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 – Région du Centre.....	238
Figure 160 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Région du Centre.....	238

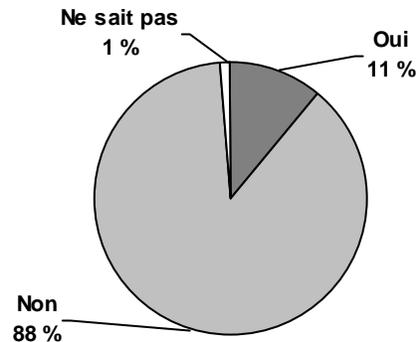
Figure 161 : Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numérotie – Région du Centre	239
Figure 162 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à lire, à comprendre ou à appliquer ce qu'ils ont lu dans le cadre de leur emploi – Région du Nord-Est	240
Figure 163 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Région du Nord-Est	240
Figure 164 : Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numérotie – Région du Nord-Est.....	241
Figure 165 : 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 – Région du Nord-Ouest.....	242
Figure 166 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Région du Nord-Ouest.....	242
Figure 167 : Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numérotie – Région du Nord-Ouest	243
Figure 168 : 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 – Région du Sud-Est	244
Figure 169 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Région du Sud-Est.....	244
Figure 170 : Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numérotie – Région du Sud-Est	245
Figure 171 : 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 – Région du Sud-Ouest.....	246
Figure 172 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Région du Sud-Ouest	246
Figure 173 : Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numérotie – Région du Sud-Ouest.....	247

3.6.1 *Aperçu provincial*

3.6.1 Aperçu provincial (N = 6 213)

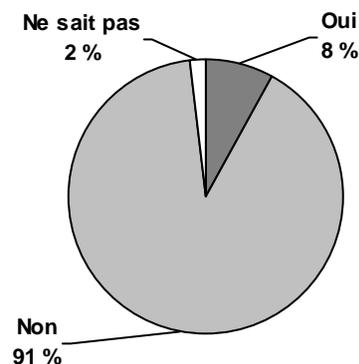
Dans l'ensemble, une minorité d'entreprises du Nouveau-Brunswick (11 %, n = 652) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 652), on estime qu'en moyenne 12 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure 141 : 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 – Aperçu provincial (N = 6 213)



En outre, une minorité d'entreprises (8 %, n = 477) 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 = 477), on estime qu'en moyenne 14 % des employés se heurtent à ce problème.

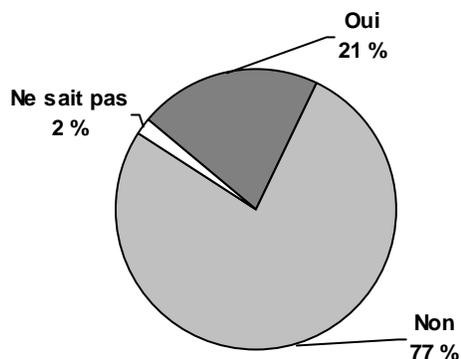
Figure 142 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Aperçu provincial (N = 6 213)



On a demandé aux entreprises ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 795) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide.

À l'échelle provinciale, un peu plus des trois quarts de ces entreprises (77 %, n = 611) n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

Figure 143 : Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numératie – Aperçu provincial (N = 795)



On a demandé aux entreprises qui proposent ces programmes ou initiatives (n = 168) de les décrire. Des possibilités de formation interne (51 %, n = 86) et le remboursement de cours généraux ou d'appoint (21 %, n = 35) représentent les initiatives ou les programmes les plus souvent offerts⁶³.

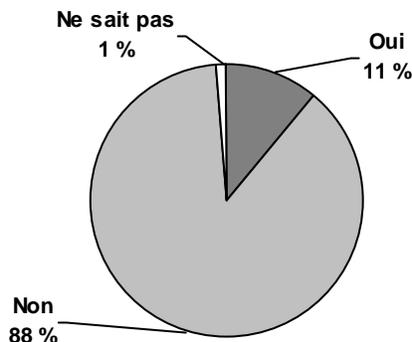
⁶³ Réponses multiples acceptées.

3.6.2 *Subdivision urbaine ou rurale*

3.6.2.1 Subdivision urbaine (N = 3 386)

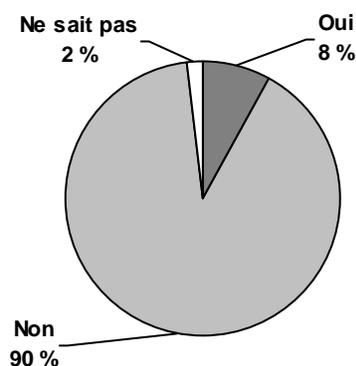
Dans l'ensemble, une minorité des entreprises urbaines (11 %, n = 366) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 366), on estime qu'en moyenne 11 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure 144 : 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 – Subdivision urbaine (N = 3 386)



En outre, une minorité des entreprises urbaines (8 %, n = 282) 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 = 282), on estime qu'en moyenne 14 % des employés se heurtent à ce problème.

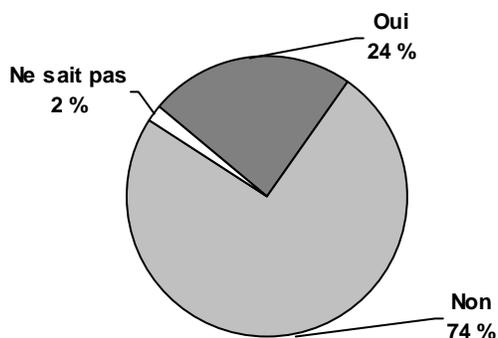
Figure 145 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Subdivision urbaine (N = 3 386)



On a demandé aux entreprises urbaines ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 454) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide.

Environ trois quarts de ces entreprises (74 %, n = 338) n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

Figure 146 : Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numératie – Subdivision urbaine (N = 454)



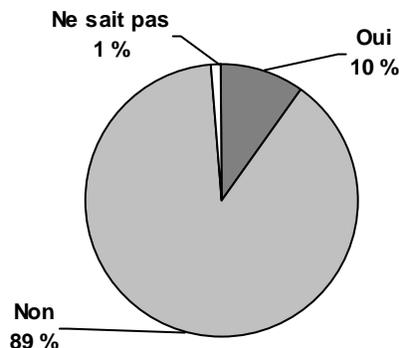
On a demandé aux entreprises urbaines qui proposent ces programmes ou initiatives (n = 108) de les décrire. Des possibilités de formation interne (52 %, n = 56) et le remboursement de cours généraux ou d'appoint (19 %, n = 21) représentent les initiatives ou les programmes les plus souvent offerts⁶⁴.

⁶⁴ Réponses multiples acceptées.

3.6.2.2 Subdivision rurale (N = 2 826)

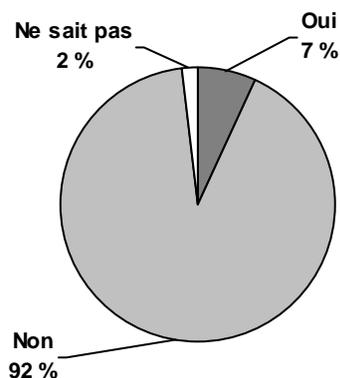
Dans l'ensemble, une minorité des entreprises rurales du Nouveau-Brunswick (10 %, n = 279) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 279), on estime qu'en moyenne 14 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure 147 : 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 – Subdivision rurale (N = 2 826)



En outre, une minorité des entreprises rurales (7 %, n = 192) 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 = 192), on estime qu'en moyenne 15 % des employés se heurtent à ce problème.

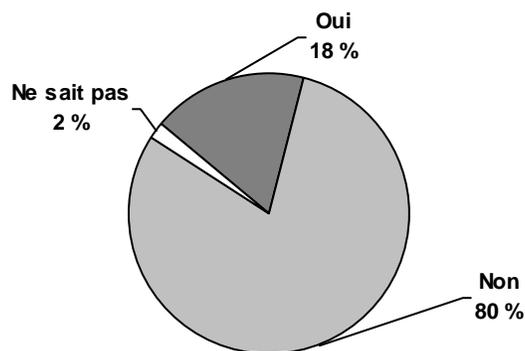
Figure 148 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Subdivision rurale (N = 2 826)



On a demandé aux entreprises rurales ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 331) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide.

La plupart de ces entreprises (80 %, n = 265) n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

Figure 149 : Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numératie – Subdivision rurale (N = 331)



On a demandé aux entreprises rurales qui proposent ces programmes ou initiatives (n = 58) de les décrire. Des possibilités de formation interne (52 %, n = 30) et le remboursement de cours généraux ou d'appoint (24 %, n = 14) représentent les initiatives ou les programmes les plus souvent offerts⁶⁵.

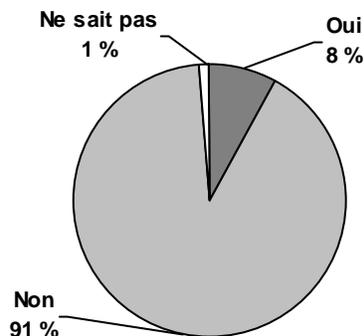
⁶⁵ Réponses multiples acceptées.

3.6.3 *Taille de l'entreprise*

3.6.3.1 Petites entreprises (N = 5 340)

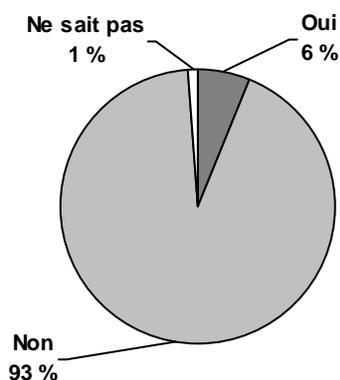
Dans l'ensemble, une minorité des petites entreprises du Nouveau-Brunswick (8 %, n = 435) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 435), on estime qu'en moyenne 15 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure 150 : 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 – Petites entreprises (N = 5 340)



En outre, une faible minorité des petites entreprises (6 %, n = 336) 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 = 336), on estime qu'en moyenne 17 % des employés se heurtent à ce problème.

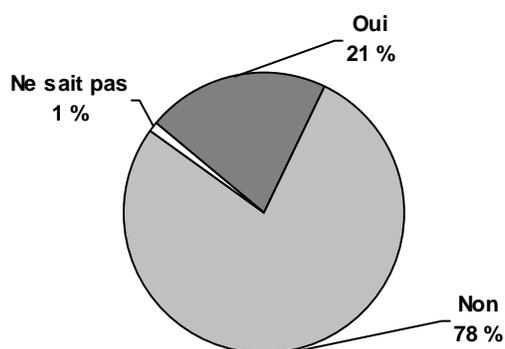
Figure 151 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Petites entreprises (N = 5 340)



On a demandé aux petites entreprises ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 557) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide.

Un peu plus des trois quarts de ces entreprises (78 %, n = 435) n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

Figure 152 : Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numératie – Petites entreprises (N = 557)



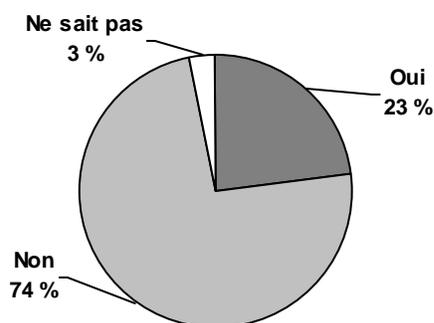
On a demandé aux petites entreprises qui proposent ces programmes ou initiatives (n = 114) de les décrire. Des possibilités de formation interne (53 %, n = 60) et le remboursement de cours généraux ou d'appoint (20 %, n = 23) représentent les initiatives ou les programmes les plus souvent offerts⁶⁶.

⁶⁶ Réponses multiples acceptées.

3.6.3.2 Moyennes entreprises (N = 735)

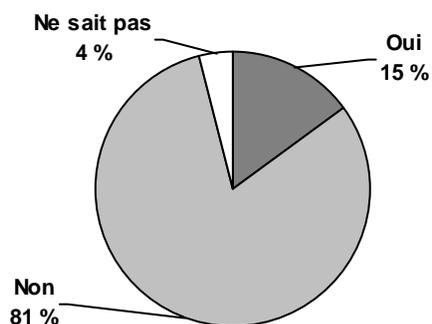
Près d'un quart des moyennes entreprises (23 %, n = 171) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 171), on estime qu'en moyenne 8 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure 153 : 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 – Moyennes entreprises (N = 735)



En outre, 15 % des moyennes entreprises (n = 108) 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 = 108), on estime qu'en moyenne 9 % des employés se heurtent à ce problème.

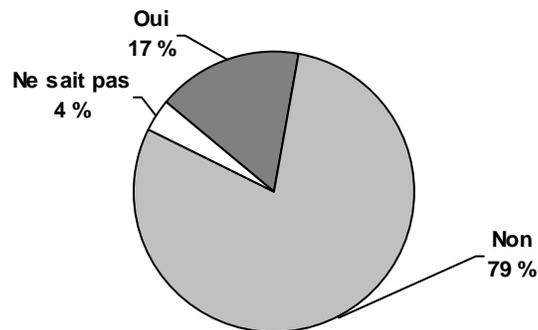
Figure 154 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Moyennes entreprises (N = 735)



On a demandé aux moyennes entreprises ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 187) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide.

Un peu plus des trois quarts de ces entreprises (79 %, n = 148) n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

Figure 155 : Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numératie – Moyennes entreprises (N = 187)



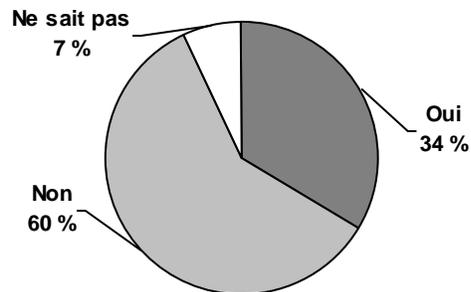
On a demandé aux moyennes entreprises qui proposent ces programmes ou initiatives (n = 32) de les décrire. Des possibilités de formation interne (53 %, n = 17) et le remboursement de cours généraux ou d'appoint (25 %, n = 8) représentent les initiatives ou les programmes les plus souvent offerts⁶⁷.

⁶⁷ Réponses multiples acceptées.

3.6.3.3 Grandes entreprises (N = 138)

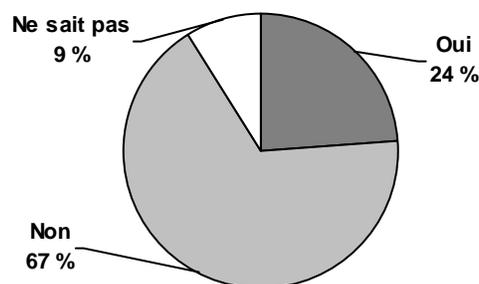
Un peu plus d'un tiers des grandes entreprises (34 %, n = 46) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 46), on estime qu'en moyenne 6 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure 156 : 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 – Grandes entreprises (N = 138)



En outre, environ un quart des grandes entreprises (24 %, 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 7 % des employés se heurtent à ce problème.

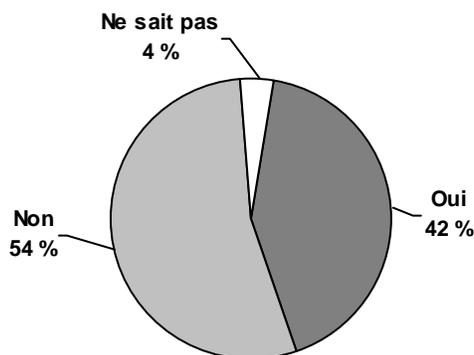
Figure 157 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Grandes entreprises (N = 138)



On a demandé aux grandes entreprises ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 51) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide.

Un peu plus de la moitié de ces entreprises (54 %, n = 27) n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

Figure 158 : Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numératie – Grandes entreprises (N = 51)



On a demandé aux grandes entreprises qui proposent ces programmes ou initiatives (n = 22) de les décrire. Des possibilités de formation interne (n = 9) et le remboursement de cours généraux ou d'appoint (n = 4) représentent les initiatives ou les programmes les plus souvent offerts⁶⁸.

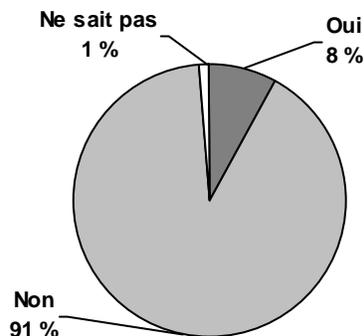
⁶⁸ Réponses multiples acceptées.

3.6.4 Régions économiques

3.6.4.1 Région du Centre (N = 1 333)

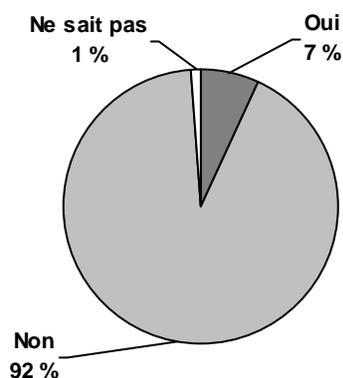
Dans l'ensemble, une minorité des entreprises de la région du Centre du Nouveau-Brunswick (8 %, n = 111) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 111), on estime qu'en moyenne 10 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure 159 : 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 – Région du Centre (N = 1 333)



En outre, une minorité des entreprises de la région du Centre (7 %, n = 94) 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 = 94), on estime qu'en moyenne 14 % des employés se heurtent à ce problème.

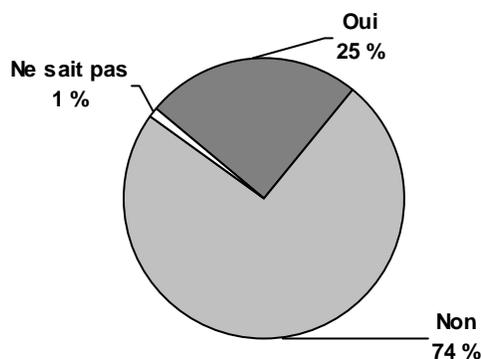
Figure 160 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Région du Centre (N = 1 333)



On a demandé aux entreprises de la région du Centre ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 152) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide.

Environ trois quarts de ces entreprises (74 %, n = 113) n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

Figure 161 : Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numératie – Région du Centre (N = 152)



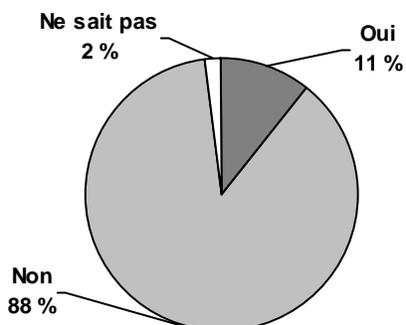
On a demandé aux entreprises de la région du Centre qui proposent ces programmes ou initiatives (n = 37) de les décrire. Des possibilités de formation interne (54 %, n = 20) et le remboursement de cours généraux ou d'appoint (19 %, n = 7) représentent les initiatives ou les programmes les plus souvent offerts⁶⁹.

⁶⁹ Réponses multiples acceptées.

3.6.4.2 Région du Nord-Est (N = 1 278)

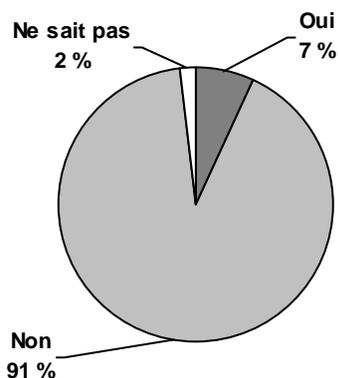
Dans l'ensemble, une minorité des entreprises de la région du Nord-Est (11 %, n = 134) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 134), on estime qu'en moyenne 13 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure 162 : 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 – Région du Nord-Est (N = 1 278)



En outre, une minorité des entreprises de la région du Nord-Est (7 %, n = 91) 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 = 91), on estime qu'en moyenne 14 % des employés se heurtent à ce problème.

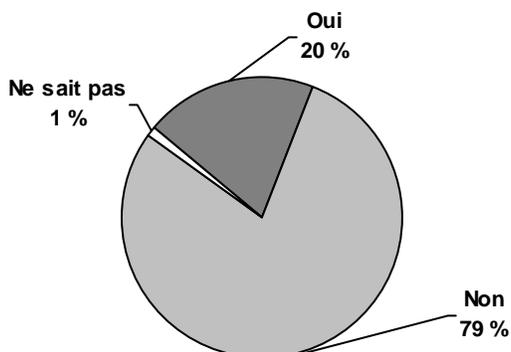
Figure 163 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Région du Nord-Est (N = 1 278)



On a demandé aux entreprises de la région du Nord-Est ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numération (n = 155) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide.

Un peu plus des trois quarts de ces entreprises (79 %, n = 123) n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

Figure 164 : Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numération – Région du Nord-Est (N = 155)



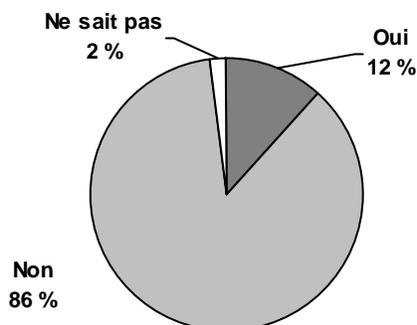
On a demandé aux entreprises de la région du Nord-Est qui proposent ces programmes ou initiatives (n = 31) de les décrire. Des possibilités de formation interne (65 %, n = 20) et le remboursement de cours généraux ou d'appoint (23 %, n = 7) représentent les initiatives ou les programmes les plus souvent offerts⁷⁰.

⁷⁰ Réponses multiples acceptées.

3.6.4.3 Région du Nord-Ouest (N = 854)

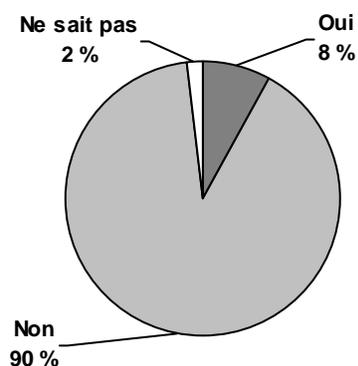
Dans l'ensemble, 12 % des entreprises de la région du Nord-Ouest (n = 103) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 103), on estime qu'en moyenne 16 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure 165 : 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 – Région du Nord-Ouest (N = 854)



En outre, une minorité des entreprises de la région du Nord-Ouest (8 %, n = 69) 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 = 69), on estime qu'en moyenne 17 % des employés se heurtent à ce problème.

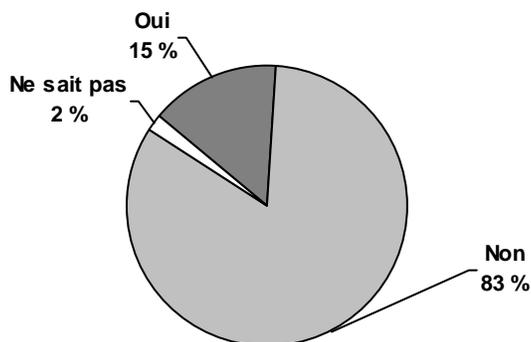
Figure 166 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Région du Nord-Ouest (N = 854)



On a demandé aux entreprises de la région du Nord-Ouest ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 118) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide.

La plupart de ces entreprises (83 %, n = 98) n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

Figure 167 : Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numératie – Région du Nord-Ouest (N = 118)



On a demandé aux entreprises de la région du Nord-Ouest qui proposent ces programmes ou initiatives (n = 18) de les décrire. Des possibilités de formation interne (n = 9) et le remboursement de cours généraux ou d'appoint (n = 4) représentent les initiatives ou les programmes les plus souvent offerts⁷¹.

⁷¹ Réponses multiples acceptées.

3.6.4.4 Région du Sud-Est (N = 1 474)

Dans l'ensemble, 12 % des entreprises de la région du Sud-Est (n = 174) 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 = 174), on estime qu'en moyenne 12 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure 168 : 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 – Région du Sud-Est (N = 1 474)



En outre, une minorité des entreprises de la région du Sud-Est (9 %, n = 131) 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 = 131), on estime qu'en moyenne 13 % des employés se heurtent à ce problème.

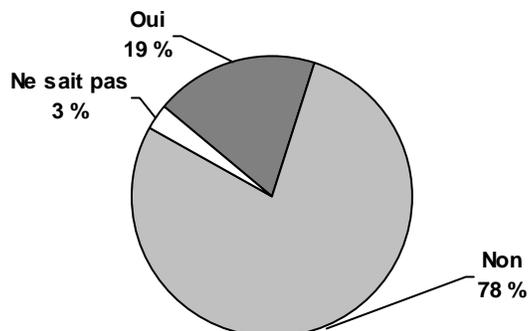
Figure 169 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Région du Sud-Est (N = 1 474)



On a demandé aux entreprises de la région du Sud-Est ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numération (n = 218) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide.

Un peu plus des trois quarts de ces entreprises (78 %, n = 169) n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

Figure 170 : Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numération – Région du Sud-Est (N = 218)



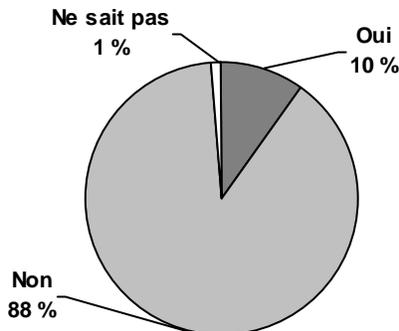
On a demandé aux entreprises de la région du Sud-Est qui proposent ces programmes ou initiatives (n = 44) de les décrire. Des possibilités de formation interne (48 %, n = 21) et le remboursement de cours généraux ou d'appoint (16 %, n = 7) représentent les initiatives ou les programmes les plus souvent offerts⁷².

⁷² Réponses multiples acceptées.

3.6.4.5 Région du Sud-Ouest (N = 1 273)

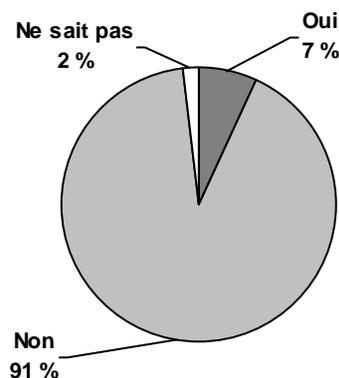
Dans l'ensemble, 10 % des entreprises de la région du Sud-Ouest (n = 130) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 130), on estime qu'en moyenne 11 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure 171 : 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 – Région du Sud-Ouest (N = 1 273)



En outre, une minorité des entreprises de la région du Sud-Ouest (7 %, n = 92) 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 = 92), on estime qu'en moyenne 14 % des employés se heurtent à ce problème.

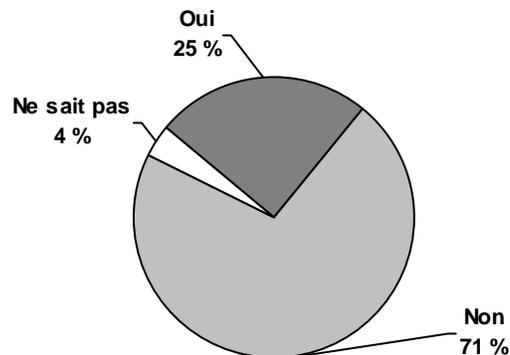
Figure 172 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Région du Sud-Ouest (N = 1 273)



On a demandé aux entreprises de la région du Sud-Ouest ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 152) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide.

Près des trois quarts de ces entreprises (71 %, n = 108) n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

Figure 173 : Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numératie – Région du Sud-Ouest (N = 152)



On a demandé aux entreprises de la région du Sud-Ouest qui proposent ces programmes ou initiatives (n = 38) de les décrire. Des possibilités de formation interne (39 %, n = 15) et le remboursement de cours généraux ou d'appoint (26 %, n = 10) représentent les initiatives ou les programmes les plus souvent offerts⁷³.

⁷³ Réponses multiples acceptées.

Annexe A

Glossaire

Un glossaire des termes utilisés dans le rapport est présenté ci-dessous.

Taille de l'entreprise

S'entend des groupements de petites, moyennes et grandes entreprises utilisés dans le rapport aux fins de la segmentation de la taille de l'entreprise. Les groupements sont les suivants :

- Petites entreprises : celles qui comptent 19 employés et moins.
- Moyennes entreprises : celles qui comptent de 20 à 99 employés.
- Grandes entreprises : celles qui comptent 100 employés ou plus.

Régions économiques

S'entend des cinq régions économiques du Nouveau-Brunswick, établies par Statistique Canada, utilisées dans le rapport aux fins de segmentation régionale. Les régions économiques sont les suivantes :

- Nord-Est : comtés de Restigouche, de Gloucester et de Northumberland.
- Sud-Est : comtés de Kent, de Westmorland et d'Albert.
- Sud-Ouest : comtés de Kings, de Saint John et de Charlotte.
- Centre : comtés de Queens, de Sunbury et de York.
- Nord-Ouest : comtés de Carleton, de Victoria et de Madawaska.

Classifications par industrie

S'entend du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord de Statistique Canada (SCIAN 2007) utilisé dans le rapport aux fins de segmentation des industries. Les classifications par industrie comprennent⁷⁴ :

- Ressources naturelles (11-21) : Aux fins du présent rapport, les industries de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse (11) ainsi que les industries d'extraction minière, d'exploitation en carrière, et d'extraction de pétrole et de gaz (21) ont été combinées de manière à créer le secteur des ressources naturelles.
 - Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11) : Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale est la culture agricole, l'élevage, la récolte du bois, la prise de poissons et d'autres animaux dans leur habitat naturel et l'offre de services connexes de soutien.
 - Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz (21) : Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale est l'extraction de substances minérales d'origine naturelle. Il peut s'agir : de solides comme le charbon et les minerais; de liquides comme le pétrole brut; de gaz, notamment le gaz naturel. Sont compris dans ce secteur les établissements qui font de l'exploration minérale, de l'aménagement de biens miniers et de l'exploitation minière.

⁷⁴ Les définitions des industries sont tirées du site Web du SCIAN 2007 à http://www.statcan.ca/francais/Subjects/Standard/naics/2007/naics07-menu_f.htm.

- Services publics (22) : Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale est l'exploitation de services publics d'électricité, de gaz et d'eau. Les établissements de ce secteur assurent : la production, le transport, la gestion et la distribution d'électricité; la distribution de gaz naturel; le traitement et la distribution de l'eau; l'exploitation des égouts et des usines de traitement des eaux usées; ainsi que la fourniture de services connexes.
- Construction (23) : Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale est la construction, la réparation et la rénovation d'immeubles et d'ouvrages de génie civil, et le lotissement et l'aménagement de terrain. Les établissements de ce secteur peuvent exercer leurs activités pour leur propre compte ou pour celui d'autres établissements avec qui ils sont liés par contrat. Ils peuvent être responsables de l'exécution de l'ensemble ou d'une partie du projet de construction. Ces établissements sous-traitent souvent une partie ou la totalité des travaux à faire. Il peut s'agir de constructions neuves ou de travaux de réparation et de rénovation d'ouvrages existants.
- Fabrication (31-33) : Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale est la transformation de matières ou de substances en nouveaux produits par des procédés mécaniques ou physiques. Il peut s'agir de produits finis, c'est-à-dire propres à l'utilisation ou à la consommation, ou de produits semi-finis, c'est-à-dire destinés à servir de matières premières à un établissement qui les utilisera pour produire autre chose. Les établissements du secteur de la fabrication sont connus sous diverses appellations selon les domaines, par exemple usines, fabriques ou manufactures.
- Commerce (41-45) : Aux fins du présent rapport, les industries du commerce de gros (41) et du commerce de détail (44-45) ont été combinées de manière à créer le secteur du commerce.
 - Commerce de gros (41) : Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre en gros des marchandises et à fournir des services connexes de logistique, de marketing et de soutien. En général, la vente en gros est une étape intermédiaire de la distribution de marchandises; beaucoup de grossistes sont donc organisés pour vendre des marchandises en grandes quantités à des détaillants, à des entreprises et à une clientèle institutionnelle. Cependant, certains grossistes, notamment ceux qui fournissent des biens d'équipement qui ne sont pas de grande consommation, vendent des marchandises à la pièce aux utilisateurs finals.
 - Commerce de détail (44-45) : Le secteur du commerce de détail comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre des marchandises au détail, généralement sans transformation, et à fournir des services connexes.
- Transport et entreposage (48-49) : Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services de transport de personnes et de marchandises, des services d'entreposage des marchandises et des services liés au transport et à l'entreposage. Les modes de transport visés sont le transport routier (transport par camion, transport en commun et transport terrestre de voyageurs), le transport ferroviaire, le transport par eau, le transport aérien et le transport par pipeline. Ces catégories sont subdivisées selon les modes d'organisation des établissements par les entreprises.
- Industrie de l'information et industrie culturelle (51) : Établissements dont l'activité principale consiste à produire et distribuer (sauf par des méthodes propres au commerce de gros et de détail) des produits d'information et des produits culturels. Sont également inclus les établissements qui offrent les moyens de transmettre ou de distribuer ces produits ou qui offrent un accès à du matériel et à de l'expertise pour traiter les données.
- Autres connaissances (52-56) : Aux fins du présent rapport, les industries de finance et assurances (52), de services immobiliers et services de location et de location à bail (53), de

services professionnels, scientifiques et techniques (54), de gestion de sociétés et d'entreprises (55) et de services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement (56) ont été combinées de manière à créer le secteur des autres connaissances.

- Finance et assurances (52) : Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à effectuer des opérations financières (c'est-à-dire des opérations portant sur la création, la liquidation ou la cession d'actifs financiers) ou à en faciliter l'exécution.
- Services immobiliers et services de location et de location à bail (53) : Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à conférer le droit d'usage de biens corporels ou incorporels par la location, la location à bail ou non. Sont également inclus les établissements dont l'activité principale consiste à gérer des biens immobiliers pour le compte de tiers; à vendre, à louer et/ou à acheter des biens immobiliers pour le compte de tiers; et à évaluer des biens immobiliers.
- Services professionnels, scientifiques et techniques (54) : Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale repose sur le capital humain, qui constitue de ce fait le principal facteur de production. Ces établissements offrent les connaissances et les compétences de leurs employés, souvent dans le cadre d'affectations. Les différentes classes de ce secteur sont définies en fonction de l'expertise et de la formation du fournisseur de services.
- Gestion de sociétés et d'entreprises (55) : Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à gérer des sociétés et des entreprises et/ou à détenir des titres ou des actifs financiers de sociétés et d'entreprises afin d'avoir une participation majoritaire dans celles-ci et/ou d'influer sur les décisions de leurs dirigeants. Ces établissements peuvent exercer la fonction de gestion ou confier la gestion financière à des gestionnaires de portefeuille.
- Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement (56) : Ce secteur comprend deux types distincts d'établissements : ceux dont l'activité principale est le soutien des opérations quotidiennes d'autres organisations; ceux dont l'activité principale est la gestion des déchets.
- Services d'enseignement (61) : Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à dispenser un enseignement et une formation dans une grande variété de matières. Il s'agit d'établissements spécialisés, notamment des écoles, des collèges, des universités et des centres de formation. Ces établissements peuvent être privés - à but lucratif ou non lucratif -, ou publics.
- Soins de santé et assistance sociale (62) : Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à dispenser des soins de santé en assurant des services diagnostiques et thérapeutiques, à soigner des bénéficiaires internes pour des raisons médicales et sociales, et à offrir à ceux qui en ont besoin une aide sociale telle que des services de counselling, d'assistance sociale et de protection de l'enfance, des services communautaires d'alimentation et d'hébergement, des services de réadaptation professionnelle et des services de garderie.
- Tourisme (71-72) : Aux fins du présent rapport, les industries des arts, spectacles et loisirs (71) et de l'hébergement et services de restauration (72) ont été combinées de manière à créer le secteur du tourisme.

- Arts, spectacles et loisirs (71) : Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à exploiter des installations ou à fournir des services répondant aux intérêts de leurs clients en matière de culture, de divertissement et de loisirs. Ces établissements assurent la production et la promotion de spectacles, d'activités ou d'expositions destinés au grand public, fournissent les compétences artistiques, créatrices et techniques nécessaires à la production de spectacles et de produits artistiques, préservent et exposent des objets et des sites présentant un intérêt historique, culturel ou éducatif, exploitent des installations ou assurent des services qui permettent à la clientèle de participer à des activités sportives ou récréatives ou de s'adonner à des passe-temps ou à des loisirs.
- Hébergement et services de restauration (72) : Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir un hébergement de courte durée et des services complémentaires à des voyageurs, des vacanciers et d'autres personnes dans des installations telles que des hôtels, des auberges routières, des centres de villégiature, des motels, des hôtels-casinos, des gîtes touristiques, des chalets et cabines sans services, des parcs pour véhicules de plaisance et des campings, des camps de chasse et de pêche et différents types de camps de loisirs et de camps d'aventure. Sont aussi compris dans ce secteur les établissements dont l'activité principale consiste à préparer des repas, des repas légers et des boissons commandés par les clients pour consommation immédiate sur place ou à l'extérieur de l'établissement.
- Administrations publiques (91) : Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale est de nature gouvernementale : promulgation et interprétation judiciaire des lois et de leurs règlements d'application et administration des programmes établis sous le régime de ces lois et règlements d'application. Les services législatifs, la taxation, la défense nationale, le maintien de l'ordre et de la sécurité publics, les services d'immigration, les affaires étrangères et l'aide internationale, ainsi que l'administration des programmes publics, sont toutes des activités de nature purement gouvernementale.

Subdivision rurale

La subdivision rurale s'entend « du reste de la province » à l'exclusion des régions métropolitaines de recensement (RMR) et des agglomérations de recensement (AR) (les définitions des RMR et des AR se trouvent ci-dessous).

Subdivision urbaine

La subdivision urbaine s'entend de toutes les régions métropolitaines de recensement (RMR) et des agglomérations de recensement (AR).

Les régions métropolitaines de recensement du Nouveau-Brunswick comprennent Saint John et Moncton. Les agglomérations de recensement du Nouveau-Brunswick comprennent Miramichi, Fredericton, Edmundston, Campbellton et Bathurst.

Annexe B

Plan d'échantillonnage

Les tableaux suivants contiennent les plans d'échantillonnage et les marges d'erreur (ME) détaillés des quatre scénarios.

La marge d'erreur est un moyen de mesurer la *précision* des résultats basés sur un échantillon de l'ensemble de la population. Plus précisément, la marge d'erreur est une fourchette dans laquelle l'estimation de la valeur réelle de la population est comprise. Par exemple, si la marge d'erreur est ± 5 points de pourcentage et que 60 % des répondants font des exercices une fois par semaine, cela signifie que la véritable valeur de la population se situe entre 55 % et 65 %. On considère que les marges d'erreur qui sont égales ou inférieures à 10 points de pourcentage s'inscrivent généralement dans une plage acceptable.

Comme le montrent les tableaux ci-dessous, la plupart des marges d'erreur des quatre scénarios s'inscrivent dans une plage acceptable. Les cas où les marges d'erreur sont supérieures à 10 points de pourcentage sont indiqués.

Scénario 1 – Représentatif selon la région économique et la classification par industrie

Industrie	Centre			Nord-Est			Nord-Ouest		
	Pop.	Taille de l'échantillon	ME*	Pop.	Taille de l'échantillon	ME*	Pop.	Taille de l'échantillon	ME*
Ressources naturelles	112	44	$\pm 11,6$	339	124	$\pm 7,0$	186	89	$\pm 7,5$
Construction	368	126	$\pm 7,1$	420	132	$\pm 7,1$	239	89	$\pm 8,3$
Fabrication	185	100	$\pm 6,7$	247	107	$\pm 7,2$	176	92	$\pm 7,1$
Commerce	1 064	286	$\pm 5,0$	1 237	325	$\pm 4,7$	607	245	$\pm 4,8$
Tourisme	450	194	$\pm 5,3$	601	238	$\pm 4,9$	299	128	$\pm 6,6$
Industrie	Sud-Est			Sud-Ouest					
	Pop.	Taille de l'échantillon	ME*	Pop.	Taille de l'échantillon	ME*			
Ressources naturelles	93	46	$\pm 10,3$	110	40	$\pm 12,4$			
Construction	394	144	$\pm 6,5$	324	126	$\pm 6,8$			
Fabrication	563	238	$\pm 4,8$	229	111	$\pm 6,7$			
Commerce	1 143	325	$\pm 4,6$	994	293	$\pm 4,8$			
Tourisme	598	238	$\pm 4,9$	555	228	$\pm 5,0$			

* 19 fois sur 20 ou au niveau de confiance de 95 %.

Scénario 2 – Représentatif selon la subdivision urbaine ou rurale et la classification par industrie

Industrie	Rurale			Urbaine		
	Pop.	Taille de l'échantillon	ME*	Pop.	Taille de l'échantillon	ME*
Ressources naturelles	623	246	$\pm 4,9$	217	97	$\pm 7,4$
Services publics	21	6	$\pm 34,7$	31	12	$\pm 22,5$
Construction	671	252	$\pm 4,9$	1 074	365	$\pm 4,2$
Fabrication	609	291	$\pm 4,2$	791	357	$\pm 3,8$
Commerce	1 895	642	$\pm 3,2$	3 150	831	$\pm 2,9$
Transp. et entrep.	345	166	$\pm 5,5$	456	183	$\pm 5,6$
Ind. de l'inf. et ind. cult.	109	62	$\pm 8,2$	284	96	$\pm 8,2$
Autres connaissances	974	323	$\pm 4,5$	2,619	354	$\pm 4,8$

Services d'enseignement	185	53	±11,4	281	101	±7,8
Soins de santé et ass. soc.	597	244	±4,8	1 061	307	±4,7
Tourisme	1 111	434	±3,7	1 392	592	±3,1
Adm. publiques	231	110	±6,8	293	88	±8,8

* 19 fois sur 20 ou au niveau de confiance de 95 %.

Scénario 3 – Représentatif selon la classification par industrie

Industrie	Pop.	Taille de l'échantillon	ME*
Ressources naturelles	840	343	±4,1
Services publics	52	18	±18,9
Construction	1 745	617	±3,2
Fabrication	1 400	648	±2,8
Commerce	5 045	1 474	±2,2
Transp. et entrep.	801	349	±3,9
Ind. de l'inf. et ind. cult.	393	158	±6,0
Autres connaissances	3 593	677	±3,4
Services d'enseignement	466	154	±6,5
Soins de santé et ass. soc.	1 658	551	±3,4
Tourisme	2 503	1 026	±2,4
Adm. publiques	524	198	±5,5

* 19 fois sur 20 ou au niveau de confiance de 95 %.

Scénario 4 – Représentatif selon la taille de l'entreprise

Taille de l'entreprise	Pop.	Taille de l'échantillon	ME*
Petite	16 659	5 281	±1,1
Moyenne	1 907	780	±2,7
Grande	454	152	±6,5

* 19 fois sur 20 ou au niveau de confiance de 95 %.

Annexe C

Plan de pondération

Pour veiller à ce que l'échantillon du Sondage auprès des employeurs de 2008 soit une représentation proportionnelle du milieu des affaires du Nouveau-Brunswick, les données ont été pondérées selon la subdivision urbaine ou rurale et la classification par industrie. Le plan de pondération, les proportions de la population selon la classification par industrie de la subdivision urbaine ou rurale ainsi que les distributions de l'échantillon non pondéré et pondéré sont présentés ci-dessous.

Comme l'indique le tableau suivant, les proportions de la population et les proportions de l'échantillon pondéré sont similaires, ce qui démontre que les données représentent proportionnellement le milieu des affaires du Nouveau-Brunswick.

	Population		Échantillon non pondéré ⁷⁵		Échantillon pondéré	
	n	%	n	%	n	%
Urbaine						
Ressources naturelles	217	1,1	97	1,6	71	1,1
Services publics	31	0,2	12	0,2	10	0,2
Construction	1 074	5,7	365	5,9	351	5,6
Fabrication	791	4,2	357	5,8	258	4,2
Commerce	3 150	16,6	831	13,4	1 029	16,6
Transport et entreposage	456	2,4	183	3,0	149	2,4
Ind. de l'inf. et ind. cult.	284	1,5	96	1,6	93	1,5
Autres connaissances	2 619	13,8	354	5,7	855	13,8
Services d'enseignement	281	1,5	101	1,6	92	1,5
Soins de santé et assistance sociale	1 061	5,6	307	4,9	347	5,6
Tourisme	1 392	7,3	592	9,5	455	7,3
Administrations publiques	293	1,5	88	1,4	96	1,5
Rurale						
Ressources naturelles	623	3,3	246	4,0	203	3,3
Services publics	21	0,1	6	0,1	7	0,1
Construction	671	3,5	252	4,1	219	3,5
Fabrication	609	3,2	291	4,7	199	3,2
Commerce	1 895	10,0	642	10,3	619	10,0
Transport et entreposage	345	1,8	166	2,7	113	1,8
Ind. de l'inf. et ind. cult.	109	0,6	62	1,0	36	0,6
Autres connaissances	974	5,1	323	5,2	318	5,1
Services éducatifs	185	1,0	53	0,9	60	1,0
Soins de santé et assistance sociale	597	3,1	244	3,9	195	3,1
Tourisme	1 111	5,8	434	7,0	363	5,8
Administrations publiques	231	1,2	110	1,8	75	1,2
Total	19 020	100,0	6 212	100,0	6 212	100,0

⁷⁵ En raison du manque de renseignements, il a été impossible de classer une entreprise.

Annexe D

Questionnaire



Sondage auprès des employeurs 2007

Ébauche n° 4 du questionnaire –
8 novembre 2007

Je suis _____ et je vous appelle de la part du gouvernement du Nouveau-Brunswick. MarketQuest Research, l'entreprise que je représente, a été engagée pour mener un sondage auprès des employeurs de la province et votre entreprise/organisation a été sélectionnée au hasard pour y participer. L'objectif de ce sondage est d'élaborer un profil des employeurs et d'obtenir des renseignements sur les différents enjeux relatifs à ces derniers dans la province. Toutes les réponses obtenues dans le cadre de ce sondage sont strictement confidentielles et aucune donnée personnelle ne sera publiée. Les résultats d'ensemble du sondage seront rendus publics au cours de l'été 2008 sur le site Web du gouvernement provincial.

CONFIRMEZ QUE VOUS AVEZ JOINT LA BONNE ENTREPRISE/ORGANISATION : Bonjour, vous êtes bien [entreprise]?

Pourrais-je parler à la personne responsable des ressources humaines et de l'embauche sur ce site de votre entreprise/organisation?

Ce sondage prendra environ 15 minutes. Souhaiteriez-vous y répondre maintenant?

Oui	01	CONTINUEZ
Non	02	OBTENEZ LE NOM DE LA PERSONNE ET FIXEZ UN MOMENT POUR RAPPELER

(Note à l'intention de l'intervieweur : Si le répondant a des questions à propos du sondage, fournissez le numéro sans frais de MQR : 1-800-560-1360.)

Tout d'abord, voulez-vous répondre à ce sondage en anglais ou en français?

Anglais	01
Français	02

Section 1 : Profil et milieu de l'employeur

Avant de commencer, j'aimerais mettre à jour les coordonnées et les renseignements pour ce site de votre entreprise/organisation.

1. Selon mes dossiers, le nom de l'entreprise/organisation est [ENTREPRISE]. Est-ce exact?

Oui	01	CONTINUEZ
Non	90	REMERCIEZ ET TERMINEZ

2. Et l'adresse est **[ADRESSE]**. Est-ce exact?

[Insérez l'adresse de voirie]
[Insérez la ville]
[Insérez le code postal]

Oui	01
Changez l'adresse de voirie	90
Changez la ville	90
Changez le code postal	90

3. Le numéro de téléphone principal consigné pour vous est le **[TÉLÉPHONE]**. Est-ce exact?

Oui	01
Changer le numéro de téléphone	90

4. Pouvez-vous me donner un numéro de télécopie, s'il vous plaît? **CONSIGNEZ LE NUMÉRO**

4b. Et une adresse électronique (courriel) principale pour votre entreprise? **CONSIGNEZ LA RÉPONSE**

5. Quel est le **secteur primaire ou principal** dans lequel votre entreprise/organisation opère?
CONSIGNEZ LA RÉPONSE; CODEZ SELON LE SCIAN

SECTION 2 : Employés actuels de l'employeur

Au cours du sondage, je vous poserai des questions précises sur votre entreprise/organisation. Si celle-ci possède plus d'un site, veuillez répondre aux questions **UNIQUEMENT** par rapport au site précis auquel je viens de faire référence.

Maintenant, j'aimerais parler de vos salariés actuels...

6. Tout d'abord, combien de salariés votre entreprise/organisation **emploie-t-elle actuellement** sur ce site? Cela inclut toute personne bénéficiant actuellement d'un salaire ou étant employée sur ce site de l'entreprise/organisation, y compris les propriétaires. **CONSIGNEZ LE NOMBRE**

7. Combien de ces employés sont... **LISEZ LA LISTE ?**

permanents (un employé permanent est un employé dont l'emploi ne comporte pas de date de fin précise)	_____
occasionnels/contractuels (un employé occasionnel/contractuel est un employé dont l'emploi comporte une date de fin précise)	_____
saisonniers (un employé saisonnier est un employé dont l'emploi comporte des dates de début et de fin précises basées sur une saison donnée de l'année)	_____

LE TOTAL DES NOMBRES INDIQUÉS À LA Q7 DOIT CORRESPONDRE AU NOMBRE DE LA Q6.

SI L'ENTREPRISE NE COMPTE PAS D'EMPLOYÉS PERMANENTS, PASSEZ À LA Q9.

8. Et, parmi les **[NOMBRE DE LA Q7]** employés permanents, combien sont... **LISEZ LA LISTE?**

à temps plein (c'est-à-dire 30 heures hebdomadaires ou plus)	_____
à temps partiel (c'est-à-dire moins de 30 heures hebdomadaires)	_____

9. Des [NOMBRE DE LA Q6] salariés employés actuellement sur ce site, combien possèdent [ÉLÉMENTS DE LA LISTE] comme niveau le plus élevé d'éducation :

- un grade universitaire _____
- un certificat de compagnon d'apprentissage (un compagnon d'apprentissage a terminé sa formation en apprentissage et est certifié dans son corps de métier) _____
- un diplôme ou un certificat d'études collégiales (incluant les collèges/institutions publics ou privés) _____
- un diplôme d'études secondaires _____
- moins que des études secondaires _____

LE TOTAL DES NOMBRES INDIQUÉS À LA Q9 DOIT CORRESPONDRE AU NOMBRE DE LA Q6.

10. Maintenant, pourriez-vous me donner toutes les professions précises employées sur ce site? (Approfondissez pour chaque profession donnée : quelles sont les fonctions et les responsabilités relatives à cette profession?) **CONSIGNEZ TOUTES LES PROFESSIONS; CODEZ SELON LA CNP**

11. En général, quel est l'âge moyen de votre personnel sur ce site? Est-il de... **LISEZ LA LISTE**

- Moins de 25 ans 01
- 25 à 44 ans 02
- 45 ans et plus 03
- Ne sait pas 98

SECTION 3 : Les pratiques d'embauche et de recrutement de l'employeur

Ensuite, j'aimerais vous poser quelques questions d'ordre général concernant les pratiques d'embauche et de recrutement de votre entreprise/organisation. Une fois de plus, veuillez vous rappeler que je ne parle que du site précis auquel je faisais référence au début du questionnaire.

12. Votre entreprise/organisation a-t-elle un plan de ressources humaines officiel? Par plan de ressources humaines, je veux dire un **plan écrit** comprenant les éléments clés tels que le recrutement, la rétention du personnel, les indemnités et les prestations, la formation et la sécurité?

- Oui 01
- Non 02
- Ne sait pas 98

13. Combien de nouveaux employés votre entreprise/organisation a-t-elle embauchés sur ce site au cours des 12 derniers mois? Cela comprend seulement les nouvelles embauches, et NON les employés qui retournent au travail après une mise à pied temporaire ou saisonnière, ou ceux qui étaient employés sur une base occasionnelle par le passé et sont revenus travailler au cours des 12 derniers mois. **CONSIGNEZ LA RÉPONSE**

S'IL N'Y A EU AUCUNE NOUVELLE EMBAUCHE, PASSEZ À LA Q20.

14. Pour quelles professions avez-vous embauché sur ce site au cours des 12 derniers mois? (Approfondissez si nécessaire : quelles sont les fonctions et les responsabilités relatives à cette profession?) **CONSIGNEZ TOUTES LES PROFESSIONS**

15. Selon vous, en pourcentage, quelle est la proportion de ces employés embauchés sur ce site au cours des 12 derniers mois par votre entreprise/organisation dont vous êtes insatisfait? _____ %

SI AUCUN POURCENTAGE N'EST DONNÉ, PASSEZ À LA Q17.

16. Quelles sont les raisons principales de votre insatisfaction à l'égard de ces employés? **CONSIGNEZ LA RÉPONSE**

17. Des [**NOMBRE DE LA Q13**] nouvelles personnes embauchées au cours des 12 derniers mois, combien avaient été diplômées [**ÉLÉMENTS DE LA LISTE**]?

d'une université _____
d'un collège communautaire public, tel que le CCNB ou NBCC _____
d'un institut de formation privé, tel que CompuCollege ou Academy of Learning _____
d'une école secondaire _____
ou combien de ces nouvelles personnes embauchées avaient un niveau d'instruction inférieur aux études secondaires? _____

18. **POSEZ LA Q18 POUR CHAQUE TYPE D'ÉTABLISSEMENT INDIQUÉ À LA Q17 :** Dans l'ensemble, en pensant aux diplômés [**ÉTABLISSEMENT**] embauchés au cours des 12 derniers mois, comment évalueriez-vous leur « employabilité » (c.-à-d. à quel point sont-ils bien préparés pour l'emploi)... Excellente, Bonne, Passable ou Faible?

	Excellente	Bonne	Passable	Faible	Ne sait pas
d'une université	01	02	03	04	98
d'un collège communautaire public	01	02	03	04	98
d'un institut de formation privé	01	02	03	04	98
d'une école secondaire	01	02	03	04	98

19. Des [**NOMBRE DE LA Q13**] nouvelles embauches au cours des 12 derniers mois, combien proviennent des groupes suivants? **LISEZ LA LISTE**

Immigrants _____
Étudiants embauchés dans le cadre d'un programme d'éducation co-op pour un placement professionnel _____
Personnes handicapées _____
Autochtones _____

20. En général, lorsque votre entreprise/organisation a des postes à pourvoir, quelles méthodes utilisez-vous pour trouver des personnes pouvant les occuper? **NE LISEZ PAS LA LISTE; CONSIGNEZ TOUTES LES RÉPONSES QUI S'APPLIQUENT**

Vous passez une annonce dans un journal 01
Vous passez une annonce dans des journaux du corps de métier, de la profession ou des associations 02
Vous passez une annonce dans les centres d'emploi pour étudiants des collèges, universités ou écoles 03
Vous passez une annonce sur Internet ou des sites Web, ou consultez ces derniers 04
Vous passez une annonce à un centre d'emploi de Service Canada (RHDSC, Guichet emplois) 05
Vous passez une annonce sur des babillards dans la collectivité locale 06
Vous utilisez un bureau de placement ou une agence de recrutement 07

Vous passez une annonce à l'interne dans votre entreprise/organisation	08
Vous utilisez le bouche-à-oreille/les recommandations des employés	09
Vous utilisez les candidatures spontanées	10
Vous utilisez une autre méthode? Veuillez préciser.	90

21. Au cours des 12 derniers mois, combien de postes sont devenus vacants à ce site de votre entreprise/organisation? Les postes vacants comprennent les remplacements et les nouveaux postes; si le même poste a été vacant plus d'une fois, veuillez ne le compter qu'une fois. **(Note à l'intention de l'intervieweur : Si l'entreprise/organisation a un type de poste à pourvoir et cherche 10 employés dans ce type de poste [p. ex. intervieweur téléphonique], cela représente 10 postes à pourvoir.) CONSIGNEZ LE NOMBRE**

SI AUCUN POSTE N'A ÉTÉ VACANT, PASSEZ À LA Q24.

22. Combien de ces postes vacants correspondaient à [ÉLÉMENTS DE LA LISTE]?

un emploi permanent (un emploi permanent est un emploi qui ne comporte pas de date de fin précise)	_____
un emploi occasionnel/contractuel (un emploi occasionnel/contractuel est un emploi qui comporte une date de fin précise)	_____
un emploi saisonnier (un emploi saisonnier est un emploi qui comporte des dates de début et de fin précises basées sur une saison de l'année donnée)	_____

LE TOTAL DES NOMBRES DE LA Q22 DOIT CORRESPONDRE AU NOMBRE DE LA Q21.

23. Des [NOMBRE DE LA Q21] postes à pourvoir, combien ont été vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois? **CONSIGNEZ LE NOMBRE**

24. Ensuite, j'aimerais que vous essayiez de vous souvenir de toutes les professions pour lesquelles vous **avez embauché ou essayé d'embaucher** au cours des 12 derniers mois. Avez-vous eu des difficultés à recruter certaines professions (p. ex., vous avez fait face à un manque de candidats qualifiés)?

Oui	01	CONTINUEZ
Non	02	PASSEZ À LA Q27
N'a pas embauché ni essayé d'embaucher	03	PASSEZ À LA Q27
Ne sait pas	98	PASSEZ À LA Q27

25. En général, quelle est, selon vous, la raison principale pour laquelle vous avez rencontré des difficultés à recruter pour ces professions? **NE LISEZ PAS LA LISTE; CONSIGNEZ TOUTES LES RÉPONSES QUI S'APPLIQUENT**

Manque de niveau d'études/de formation	01
Manque de la licence/du permis approprié	02
Manque d'expérience	03
Manque de compétences techniques précises (c.-à-d. connaissances spécialisées)	04
Manque de compétences générales (telles que la communication, le travail d'équipe, la ponctualité, la tenue vestimentaire, etc.)	05
Conditions de travail difficiles	06
Attentes salariales trop élevées	07
Le poste n'offrait pas suffisamment d'heures de travail	08
Autre – Précisez	90
Ne sait pas	98

26. Pour quelles professions avez-vous eu du mal à recruter? (Approfondissez si nécessaire : quelles sont les fonctions et les responsabilités relatives à cette profession?) **CONSIGNEZ LA RÉPONSE**

Maintenant, changeons de sujet... J'aimerais vous poser des questions sur la retraite des employés sur ce site...

27. Au cours des 12 derniers mois, combien d'employés de votre entreprise/organisation ont pris leur retraite? Cela inclut les propriétaires, gestionnaires ou directeurs généraux. **CONSIGNEZ LE NOMBRE**

SI AUCUN EMPLOYÉ N'A PRIS SA RETRAITE, PASSEZ À LA Q29.

28. Quelles professions occupaient ces employés qui ont pris leur retraite? (Approfondissez si nécessaire : quelles sont les fonctions et les responsabilités relatives à cette profession?) **CONSIGNEZ LA RÉPONSE**

29. Combien de départs à la retraite prévoyez-vous au cours des cinq prochaines années? N'oubliez pas, cela inclut les propriétaires, gestionnaires ou directeurs généraux. **CONSIGNEZ LE NOMBRE**

SI AUCUN DÉPART À LA RETRAITE N'EST PRÉVU, PASSEZ À LA Q31.

30. Quelles professions pourraient être touchées par ces départs à la retraite au cours des cinq prochaines années? (Approfondissez si nécessaire : quelles sont les fonctions et les responsabilités relatives à cette profession?) **CONSIGNEZ LA RÉPONSE**

31. Précisément, vous attendez-vous à ce que le propriétaire, gestionnaire ou directeur général de ce site de votre entreprise/organisation prenne sa retraite au cours des cinq prochaines années?

Oui	01	CONTINUEZ
Non	02	PASSEZ À LA Q32
Ne sait pas	98	PASSEZ À LA Q32

31b. Un plan de relève est-il en place pour l'avenir de l'entreprise? (Note à l'intention de l'intervieweur : Il n'est pas nécessaire que ce plan soit écrit.)

Oui	01
Non	02
Ne sait pas	98

Section 4 : Perspectives et confiance pour l'entreprise

32. Sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « pas du tout optimiste » (PDTO) et 10 signifie « très optimiste » (TO), comment évalueriez-vous votre degré d'optimisme quant à l'avenir de votre propre entreprise/organisation? N'oubliez pas, veuillez répondre à la question en vous appuyant uniquement sur le site auquel j'ai fait référence au début, et non sur l'entreprise/organisation dans son ensemble.

PDTO										TO	NSP
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	98	

33. Pourquoi avez-vous donné cette cote? **CONSIGNEZ LA RÉPONSE**

34. Avez-vous subi quelque changement significatif au contexte opérationnel externe de votre entreprise/organisation au cours des deux dernières années (comme la hausse du dollar canadien, les fluctuations des prix du gaz/pétrole, la législation gouvernementale/les formalités administratives, etc.)?

Oui	90	CONTINUEZ
Non	02	PASSEZ À LA Q35
Ne sait pas	98	PASSEZ À LA Q35

34b. Quels changements avez-vous subis? (Approfondissez : **Pour chaque changement précisé, demandez si ce dernier a eu un impact positif ou négatif sur l'entreprise/organisation.**)
CONSIGNEZ LA RÉPONSE

Section 5 : Pratiques et opérations de l'employeur

Maintenant, j'aimerais vous poser quelques questions sur la formation officielle et non officielle des employés. La formation non officielle est une formation non structurée, sur place, telle que l'encadrement ou le mentorat, alors que la formation officielle est une formation plus structurée qui correspond généralement à une formation sur place avec un formateur (interne ou externe) ou à une formation à l'extérieur de l'entreprise.

35. Au cours des deux dernières années, votre entreprise/organisation a-t-elle proposé aux employés des formations officielles ou non officielles? Cela n'inclut pas les formations obligatoires de votre organisation en raison de la législation.

Oui	01	CONTINUEZ
Non	02	PASSEZ À LA Q39

36. Et, au cours des deux dernières années, quel pourcentage de ces formations, selon vous, était des formations officielles et structurées? Comme je l'ai mentionné précédemment, la formation officielle correspond généralement à une formation sur place avec un formateur (interne ou externe) ou à une formation à l'extérieur de l'entreprise. _____ %

Aucune – n'a pas offert de formation officielle 95

SI AUCUNE FORMATION N'A ÉTÉ OFFERTE, PASSEZ À LA Q39.

37. Au cours des deux dernières années, lesquelles des sources suivantes avez-vous utilisées pour offrir une formation officielle et structurée à vos employés? **LISEZ LA LISTE; NOTEZ TOUTES LES RÉPONSES QUI S'APPLIQUENT**

Personnel interne de votre entreprise/organisation	01
CCNB ou NBCC	02
Un institut de formation privé, tel que CompuCollege ou Academy of Learning	03
Un autre établissement d'enseignement public, tel qu'une université ou un collège (autre que CCNB/NBCC)	04
Un organisme sans but lucratif ou une association professionnelle tel que Le Conference Board du Canada ou Ambulance Saint Jean	05
Autre source? Veuillez préciser.	90
Ne sait pas	98

38. En pensant au dernier budget de fonctionnement de votre entreprise/organisation, quel est le pourcentage approximatif de ce budget (pour ce site) attribué selon vous à la formation officielle des employés (y compris l'utilisation de personnel/d'installations de formation internes)? (Note à l'intention de l'intervieweur : Si le répondant a du mal à répondre à cette question, rassurez-le en lui disant qu'une estimation fera l'affaire) _____ %

J'aimerais maintenant vous poser quelques questions sur les pratiques sur le lieu de travail visant à aider les employés à équilibrer leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Une fois de plus, n'oubliez pas de répondre aux questions en vous appuyant uniquement sur le site auquel j'ai fait référence au début de ce questionnaire.

39. Tout d'abord, votre entreprise/organisation offre-t-elle à ses employés l'un des avantages ou des programmes suivants : **LISEZ LA LISTE; CHANGEZ L'ORDRE DES ÉNONCÉS**

	Oui	Non	Ne sait pas
a. Initiatives et soutien propres à la garde d'enfants ou aux services aux aînés	01	02	98
b. Programme d'aide aux employés et d'aide à la famille (p. ex. services de conseils conjugaux, parentaux et relatifs au deuil)	01	02	98
c. Horaire de travail flexible (p. ex. semaine de travail réduite, heures flexibles, télétravail)	01	02	98
d. Réduction du temps de travail (p. ex. permanent à temps partiel, partage d'emploi, réduction de travail liée à la semi-retraite)	01	02	98
e. Absences rémunérées autres que les congés de vacances payés	01	02	98

40. Votre entreprise/organisation emploie-t-elle actuellement des femmes dans des **postes décisionnels clés** tels que des postes de cadres et de la haute direction?

Oui	01	CONTINUEZ
Non	02	PASSEZ À LA Q41

40b. Quel pourcentage de postes décisionnels clés est occupé par des femmes? **CONSIGNEZ LA RÉPONSE**

41. Votre entreprise/organisation possède-t-elle un processus non sexiste **écrit et officiel** d'évaluation des emplois effectués par les hommes et les femmes basé sur des éléments tels que l'habileté, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail, afin de s'assurer que les emplois de même valeur reçoivent le même salaire?

Oui	01
Non	02
Ne sait pas	98

42. Votre entreprise/organisation a-t-elle actuellement sur ce site des employés qui éprouvent des difficultés à lire, à comprendre ou à appliquer ce qu'ils ont lu dans le cadre de leur emploi?

Oui	01	Continuez
Non	02	Passez à la Q44
Ne sait pas	98	Passez à la Q44

43. Selon vous, quel est le pourcentage d'employés concernés sur ce site? **CONSIGNEZ LA RÉPONSE**

44. Votre entreprise/organisation a-t-elle actuellement sur ce site des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi, y compris des difficultés à mesurer, à calculer, à observer ou à consigner des résultats?

Oui	01	Continuez
Non	02	Passez à l'énoncé qui précède la Q47
Ne sait pas	98	Passez à l'énoncé qui précède la Q47

45. Selon vous, quel est le pourcentage d'employés concernés sur ce site? **CONSIGNEZ LA RÉPONSE**

SI OUI À LA Q42 OU Q44, CONTINUEZ, SI NON, PASSEZ À LA Q47

46. Votre entreprise/organisation propose-t-elle actuellement des initiatives ou programmes pour traiter ces problèmes? **SI OUI** : Quels sont-ils?

Oui – Veuillez préciser	90
Non	02
Ne sait pas	98

Voici quelques dernières questions...

47. De temps à autre, le gouvernement du Nouveau-Brunswick mène des enquêtes auprès des employeurs pour recueillir leurs opinions et obtenir des renseignements afin de s'assurer que ses programmes et ses services de formation répondent aux besoins du marché du travail. De quelle façon préféreriez-vous que le gouvernement communique avec vous pour ces enquêtes? **LISEZ LA LISTE; ACCEPTEZ UNE RÉPONSE SEULEMENT**

Téléphone	01
Courrier	02
Courriel/enquête sur le Web	03
Télécopie	04
En personne	05
Ne souhaite pas participer	95

48. À l'exception du présent sondage, au cours des 12 derniers mois, pourriez-vous donner une estimation du nombre de fois où votre entreprise/organisation a été sollicitée pour fournir des renseignements de la même nature que ceux de ce sondage? Cela comprend tout type de communication comme le téléphone, le courriel, la poste ou en personne. _____ fois

Je vous remercie d'avoir pris le temps de répondre à ce sondage... votre participation est grandement appréciée. Les résultats du sondage seront rendus publics au cours de l'été 2008 sur le site du gouvernement provincial.