

## **Secteur 7 – Autres connaissances**

## Table des matières

<b>1.0</b>	<b>Employés actuels</b> .....	7-3
1.1	Aperçu provincial.....	7-4
1.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	7-7
<b>2.0</b>	<b>Pratiques d'embauche et de recrutement</b> .....	7-12
2.1	Aperçu provincial.....	7-13
2.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	7-20
<b>3.0</b>	<b>Perspectives d'affaires et confiance dans le secteur des entreprises</b> .....	7-33
3.1	Aperçu provincial.....	7-34
3.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	7-37
<b>4.0</b>	<b>Formation et développement de l'emploi</b> .....	7-42
4.1	Aperçu provincial.....	7-43
4.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	7-45
<b>5.0</b>	<b>Politiques et procédures favorables à la famille</b> .....	7-48
5.1	Aperçu provincial.....	7-49
5.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	7-52
<b>6.0</b>	<b>Littérature</b> .....	7-57
6.1	Aperçu provincial.....	7-58
6.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	7-61

## 1.0 Employés actuels

## **1.1 Aperçu provincial**

## 1.1 Aperçu provincial (N = 673)

En règle générale, les entreprises qui œuvrent dans le secteur des autres connaissances emploient des commis de bureau généraux (16 %, n = 106).

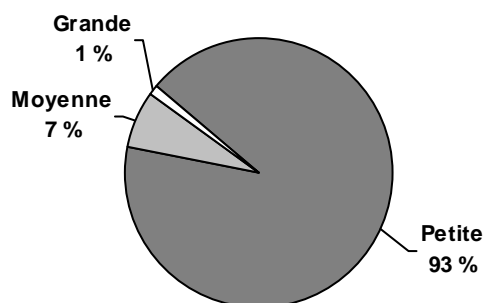
**Tableau E1 : Cinq principales professions\* – Autres connaissances – Aperçu provincial**

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 673)
1411	Commis de bureau généraux	106	15,8
1221	Agents d'administration	66	9,8
1414	Réceptionnistes et standardistes	62	9,2
1111	Vérificateurs et comptables	60	8,9
6231	Agents et courtiers d'assurance	58	8,6

\*Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises du secteur des autres connaissances emploient neuf personnes, ce qui représente au total 7 317 employés.<sup>1</sup> La grande majorité des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (93 %, n = 623).

**Figure E1 : Taille de l'entreprise – Autres connaissances – Aperçu provincial (N = 673)**



La grande majorité des employés des entreprises sondées sont permanents (90 %), et un pourcentage similaire d'entre eux (89 %) sont employés à temps plein.

**Tableau E2 : Profil des employés – Autres connaissances – Aperçu provincial**

Classification des employés	n	%
Permanent	6 546	89,5
Occasionnel ou à contrat	525	7,2
Saisonnier	245	3,3
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>7 317</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>668</b>	<b>-</b>

État des postes permanents	n	%
Temps plein	5 802	89,4
Temps partiel	689	10,6
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>6 491</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>636<sup>2</sup></b>	<b>-</b>

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

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

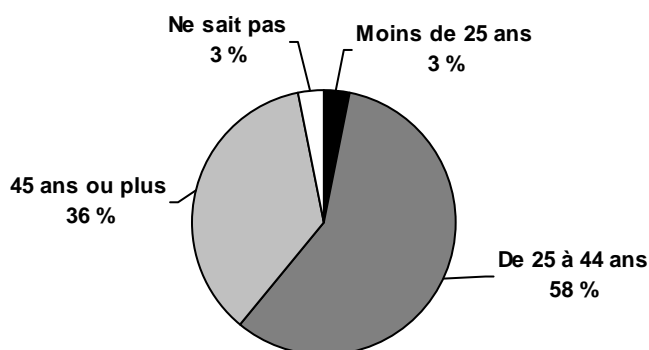
Plus d'un tiers des employés des entreprises sondées (37 %) possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint, 27 %, un certificat ou diplôme collégial, et 26 %, un diplôme universitaire.

**Tableau E3 : Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Autres connaissances – Aperçu provincial**

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	1 883	25,7
Certificat de compagnon	520	7,1
Certificat ou diplôme collégial	1 969	26,9
Diplôme d'études secondaires	2 725	37,2
Études secondaires inachevées	221	3,0
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>7 317</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>668</b>	<b>-</b>

Plus de la moitié des entreprises du secteur des autres connaissances (58 %, n = 388) estiment que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans, tandis qu'un peu plus du tiers (36 %, n = 243) estiment qu'ils sont âgés de 45 ans ou plus.

**Figure E2 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Autres connaissances – Aperçu provincial (N = 673)**



## **1.2 Subdivision urbaine ou rurale**

### **1.2.1 Subdivision urbaine**

### **1.2.2 Subdivision rurale**

### 1.2.1 Subdivision urbaine (N = 354)

En règle générale, les entreprises urbaines qui œuvrent dans le secteur des autres connaissances emploient des commis de bureau généraux (21 %, n = 75).

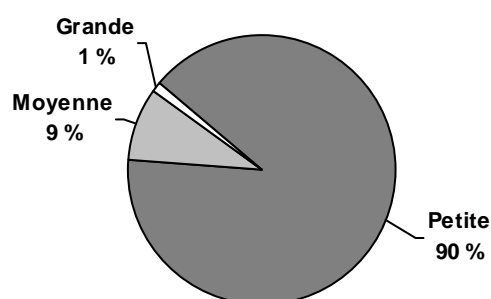
**Tableau E4 : Cinq principales professions\* – Autres connaissances – Subdivision urbaine**

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 354)
1411	Commis de bureau généraux	75	21,2
1221	Agents d'administration	42	11,9
1111	Vérificateurs et comptables	35	9,9
1414	Réceptionnistes et standardistes	34	9,6
1231	Teneurs de livres	26	7,3

\*Réponses multiples acceptées.

Dans les régions urbaines, les entreprises du secteur des autres connaissances emploient en moyenne 10 personnes, ce qui représente au total 5 071 employés.<sup>3</sup> La grande majorité des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (90 %, n = 318).

**Figure E3 : Taille de l'entreprise – Autres connaissances – Subdivision urbaine (N = 354)**



La grande majorité des employés des entreprises sondées sont permanents (90 %), et un pourcentage similaire d'entre eux (91 %) sont employés à temps plein.

**Tableau E5 : Profil des employés – Autres connaissances – Subdivision urbaine**

Classification des employés	n	%
Permanent	4 552	89,8
Occasionnel ou à contrat	390	7,7
Saisonnier	129	2,5
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>5 071</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>353</b>	<b>-</b>

État des postes permanents	n	%
Temps plein	4 094	90,9
Temps partiel	409	9,1
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>4 503</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>343<sup>4</sup></b>	<b>-</b>

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

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



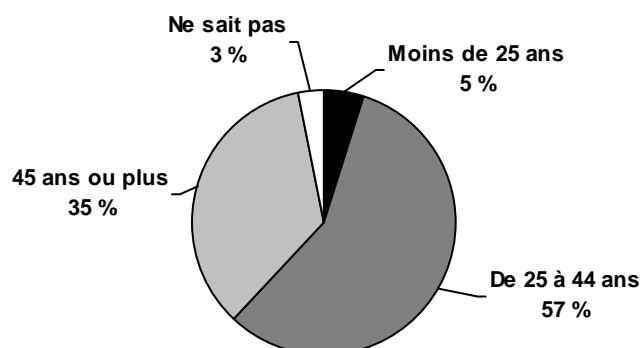
Un peu plus du tiers des employés des entreprises sondées (36 %) possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint, 27 %, un certificat ou diplôme collégial, et 26 %, un diplôme universitaire.

**Tableau E6 : Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Autres connaissances – Subdivision urbaine**

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	1 340	26,4
Certificat de compagnon	385	7,6
Certificat ou diplôme collégial	1 387	27,4
Diplôme d'études secondaires	1 840	36,3
Études secondaires inachevées	119	2,3
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>5 071</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>353</b>	<b>-</b>

Plus de la moitié des entreprises urbaines du secteur des autres connaissances (57 %, n = 200) estiment que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans, tandis qu'un peu plus du tiers (35 %, n = 125) estiment qu'ils sont âgés de 45 ans ou plus.

**Figure E4 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Autres connaissances – Subdivision urbaine (N = 354)**



## 1.2.2 Subdivision rurale (N = 323)

En règle générale, les entreprises rurales du secteur des autres connaissances emploient des agents et courtiers d'assurance (14 %, n = 44).

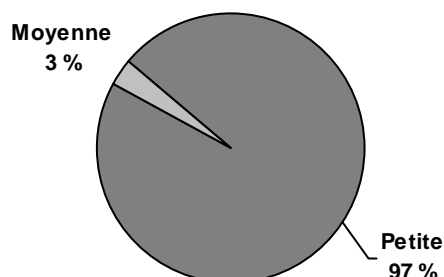
**Tableau E7 : Cinq principales professions\* – Autres connaissances – Subdivision rurale**

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 323)
6231	Agents et courtiers d'assurance	44	13,6
1433	Représentants au service à la clientèle – services financiers	41	12,7
0121	Directeurs des assurances, de l'immobilier et du courtage financier	38	11,8
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	34	10,5
1414	Réceptionnistes et standardistes	28	8,7

\*Réponses multiples acceptées.

Dans les régions rurales, les entreprises du secteur des autres connaissances emploient en moyenne 6 personnes, ce qui représente au total 1 897 employés.<sup>5</sup> La plupart des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (97 %, n = 312).

**Figure E5 : Taille de l'entreprise – Autres connaissances – Subdivision rurale (N = 323)**



La grande majorité des employés des entreprises sondées sont permanents (88 %), et 84 % d'entre eux sont employés à temps plein.

**Tableau E8 : Profil des employés – Autres connaissances – Subdivision rurale**

Classification des employés	n	%
Permanent	1 677	88,4
Occasionnel ou à contrat	102	5,4
Saisonnier	118	6,2
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>1 897</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>319</b>	<b>-</b>

État des postes permanents	n	%
Temps plein	1 408	84,0
Temps partiel	269	16,0
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>1 677</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>294</b>	<b>-</b>

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

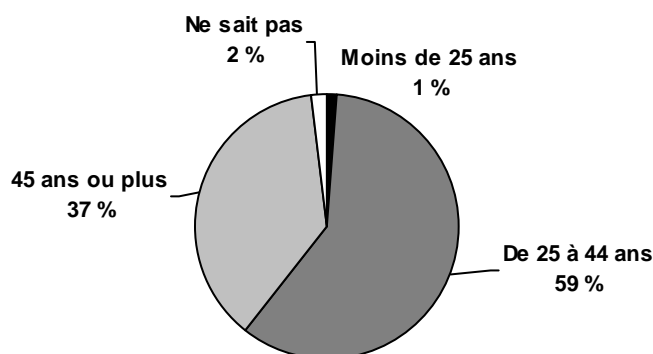
Quarante et un pour cent des employés des entreprises sondées possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint, 25 %, un certificat ou diplôme collégial, et 23 %, un diplôme universitaire.

**Tableau E9 : Niveau d'instruction le plus élevé des employés – Autres connaissances – Subdivision rurale**

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	442	23,3
Certificat de compagnon	102	5,4
Certificat ou diplôme collégial	481	25,4
Diplôme d'études secondaires	770	40,6
Études secondaires inachevées	102	5,4
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>1 897</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>319</b>	<b>-</b>

Plus de la moitié des entreprises rurales du secteur des autres connaissances (59 %, n = 192) estiment que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans, tandis que plus du tiers (37 %, n = 120) estiment qu'ils sont âgés de 45 ans ou plus.

**Figure E6 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Autres connaissances – Subdivision rurale (N = 323)**



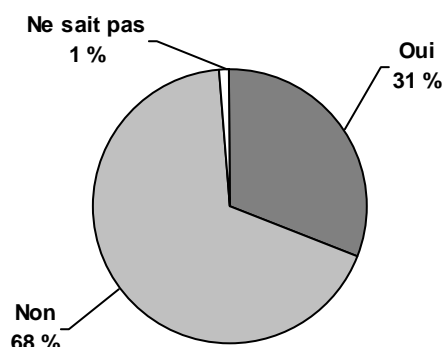
## 2.0 Pratiques d'embauche et de recrutement

## **2.1 Aperçu provincial**

## 2.1 Aperçu provincial (N = 673)

Près du tiers des entreprises du secteur des autres connaissances (31 %, n = 210) 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 E7 :** Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Autres connaissances – Aperçu provincial (N = 673)



Un peu plus de la moitié des entreprises de ce secteur (53 %, n = 358) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises qui ont embauché des employés (n = 358) ont engagé en moyenne quatre nouveaux employés. De plus, les entreprises sondées ont embauché au total 1 967 employés.

Les représentants au service à la clientèle – services financiers (10 %, n = 35) sont le principal type d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

**Tableau E10 :** Cinq professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois\* – Autres connaissances – Aperçu provincial

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 358)
1433	Représentants au service à la clientèle – services financiers	35	9,7
1411	Commis de bureau généraux	24	6,6
1453	Commis au service à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	22	6,1
1414	Réceptionnistes et standardistes	18	5,0
1111	Vérificateurs et comptables	16	4,3

\*Réponses multiples acceptées.

Des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 358), 78 % (n = 278) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 80) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 36 % des nouveaux employés embauchés. Une minorité d'entreprises (7 %, 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 (29 %, n = 23).

**Tableau E11 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Autres connaissances – Aperçu provincial**

	<i>n</i>	% ( <i>N</i> = 80)
Manque d'éthique au travail et de motivation	23	29,2
Rendement insatisfaisant	11	14,1
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	8	10,6
Peu fiable	7	8,4
Mauvaise attitude	4	5,6
Difficultés d'adaptation à l'emploi	4	5,6
Indigne de confiance ou malhonnête	3	3,9
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	3	3,2
Ne répond pas aux attentes de l'entreprise	2	2,8
Trop jeune	2	2,5
Manque d'expérience	1	1,1
Autres	8	9,9
Ne sait pas	3	3,2

Des 1 967 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, 47 % possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint et 24 %, un diplôme d'un collège communautaire public.

**Tableau E12 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Autres connaissances – Aperçu provincial**

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	362	18,4
Diplôme d'un collège communautaire public	469	23,8
Diplôme d'un établissement de formation privé	126	6,4
Diplôme d'études secondaires	920	46,8
Études secondaires inachevées	90	4,6
<b>Nombre total de nouveaux employés</b>	<b>1 967</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>358</b>	<b>-</b>

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

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

- Diplômés universitaires (n = 143) : 34 % des employeurs (n = 49) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 54 % (n = 78) l'ont jugée bonne, 6 % (n = 8) l'ont jugée convenable, 3 % (n = 4) l'ont jugée médiocre et 3 % (n = 4) étaient incertains.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 125) : 26 % des employeurs (n = 32) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 58 % (n = 73) l'ont jugée bonne, 9 % (n = 11) l'ont jugée convenable, 3 % (n = 3) l'ont jugée médiocre et 5 % (n = 6) étaient incertains.
- Diplômés des établissements de formation privés (n = 46) : 41 % des employeurs (n = 19) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 41 % (n = 19) l'ont jugée bonne, 10 % (n = 4) l'ont jugée convenable, un l'a jugée médiocre et 7 % (n = 3) étaient incertains.

- Diplômés des écoles secondaires (n = 172) : 22 % des employeurs (n = 38) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 53 % (n = 91) l'ont jugée bonne, 17 % (n = 30) l'ont jugée convenable, 6 % (n = 10) l'ont jugée médiocre et 2 % (n = 4) étaient incertains.

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

**Tableau E13 : Classification des nouveaux employés – Autres connaissances – Aperçu provincial**

	<i>n</i>	%
Immigrants	43	3,2
Étudiants embauchés dans le cadre du programme d'éducation co-op	52	3,8
Personnes handicapées	13	1,0
Autochtones	14	1,0
<b>Nombre total de nouveaux employés</b>	1 360	9,0
<b>Nombre total d'entreprises</b>	347 <sup>b</sup>	-

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. En général, les méthodes les plus populaires utilisées sont les annonces dans les journaux (41 %, n = 278), le bouche-à-oreille ou la présentation de candidats (38 %, n = 253).

**Tableau E14 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants\* – Autres connaissances – Aperçu provincial**

	<i>n</i>	% (N = 673)
Annonce dans les journaux	278	41,3
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	253	37,7
Annonce au centre d'emploi étudiant de Service Canada ou recours à ce service	175	26,0
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	127	18,8
Affichage interne	56	8,4
Curriculum vitæ non sollicités	52	7,7
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	50	7,4
Bureau de placement ou agence de recrutement	23	3,5
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes à pourvoir, travailleur autonome	21	3,1
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	17	2,6
Annonce sur les babillards communautaires	13	1,9
Collèges, écoles et universités (programme Coop)	9	1,4
Autres	26	3,9
Ne sait pas	51	7,6

\*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, près de la moitié des entreprises du secteur des autres connaissances (47 %, n = 318) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises affichant au moins un poste à pourvoir (n = 318) ont indiqué avoir en moyenne trois postes à pourvoir. De plus, parmi les entreprises sondées, 1 690 postes au total étaient à pourvoir.

Des 1 690 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 269 ou 16 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

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



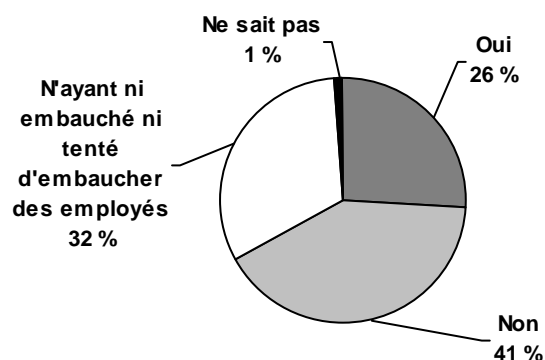
En outre, près des trois quarts (72 %) des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents.

**Tableau E15 : Classification des postes à pourvoir – Autres connaissances – Aperçu provincial**

	<i>n</i>	%
Permanent	1 206	71,6
Occasionnel ou à contrat	358	21,3
Saisonnier	119	7,1
<b>Nombre total de postes à pourvoir</b>	<b>1 684</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>317<sup>7</sup></b>	<b>-</b>

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Environ un quart (26 %, *n* = 177) ont éprouvé des difficultés, tandis que 41 % (*n* = 278) n'ont eu aucune difficulté et 32 % (*n* = 214) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

**Figure E8 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Autres connaissances – Aperçu provincial (N = 673)**



La raison invoquée le plus fréquemment pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants était le niveau d'instruction et de formation insuffisant des employés potentiels (38 %, *n* = 68).

**Tableau E16 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants\* – Autres connaissances – Aperçu provincial**

	<i>n</i>	% ( <i>N</i> = 177)
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	68	38,4
Manque d'expérience	41	23,3
Pénurie de main-d'œuvre	33	18,8
Attentes salariales trop élevées	27	15,3
Compétences techniques particulières insuffisantes	24	13,8
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	17	9,4
Conditions de travail difficiles	9	5,3
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	8	4,8
Lieu de travail	6	3,5
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	6	3,2
Manque d'intérêt pour l'emploi	5	2,9
Connaissance des deux langues insuffisante	3	1,9
Autres	11	6,2
Ne sait pas/aucune réponse	3	1,8

\*Réponses multiples acceptées.

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

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 177), le poste de vérificateur et comptable (7 %, n = 13) était le plus difficile à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

**Tableau E17 : Cinq professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois\* – Autres connaissances – Aperçu provincial**

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 177)
1111	Vérificateurs et comptables	13	7,2
1453	Commis au service à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	11	6,0
2131	Ingénieurs civils	10	5,7
1433	Représentants au service à la clientèle – services financiers	9	5,0
6663	Concierges et concierges d'immeubles	8	4,6

\*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la grande majorité des entreprises du secteur des autres connaissances (91 %, n = 615). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 58), 78 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 = 58), la profession d'agent et courtier d'assurance (12 %, n = 7) est celle ayant connu le plus de départs à la retraite.

**Tableau E18 : Cinq professions ayant connu le plus de départs à la retraite au cours des 12 derniers mois\* – Autres connaissances – Aperçu provincial**

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 58)
6231	Agents et courtiers d'assurance	7	12,2
1411	Commis de bureau généraux	5	9,2
0621	Directeurs en commerce de détail	4	7,3
0611	Directeurs des ventes, du marketing et de la publicité	4	6,8
0121	Directeurs des assurances, de l'immobilier et du courtage financier	4	6,3

\*Réponses multiples acceptées.

La majorité des entreprises de ce secteur (60 %, n = 401) 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 = 272), on s'attend à ce que deux employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 549 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les représentants au service à la clientèle – services financiers qui risquent le plus de prendre leur retraite (9 %, n = 23).

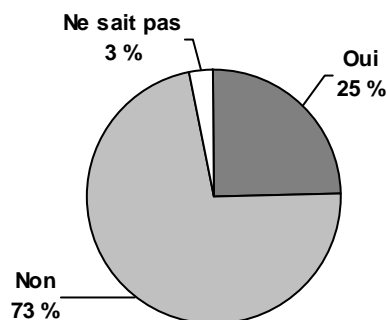
**Tableau E19 : Cinq professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années\* – Autres connaissances – Aperçu provincial**

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 272)
1433	Représentants au service à la clientèle – services financiers	23	8,5
1111	Vérificateurs et comptables	21	7,6
0121	Directeurs des assurances, de l'immobilier et du courtage financier	16	5,8
6231	Agents et courtiers d'assurance	16	5,7
0621	Directeurs en commerce de détail	15	5,5

\*Réponses multiples acceptées.

Un quart des entreprises du secteur des autres connaissances (25 %, n = 166) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

**Figure E9 :** Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Autres connaissances – Aperçu provincial (N = 673)



Plus de la moitié (61 %, n = 101) 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 = 166) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

**Figure E10 :** Entreprises ayant adopté un plan de relève – Autres connaissances – Aperçu provincial (N = 166)



## **2.2 Subdivision urbaine ou rurale**

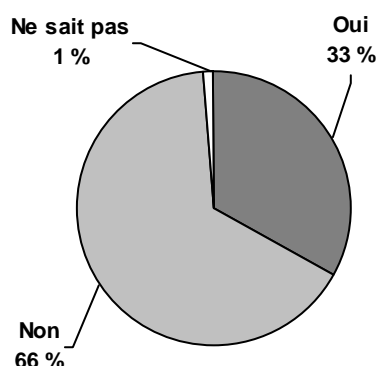
### **2.2.1 Subdivision urbaine**

### **2.2.2 Subdivision rurale**

### 2.2.1 Subdivision urbaine (N = 354)

Un tiers des entreprises urbaines du secteur des autres connaissances (33 %, n = 116) 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 E11 :** Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Autres connaissances – Subdivision urbaine (N = 354)



Plus de la moitié des entreprises urbaines de ce secteur (58 %, n = 206) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises qui ont embauché des employés (n = 206) ont engagé en moyenne quatre nouveaux employés. De plus, les entreprises sondées ont embauché au total 1 435 employés.

Les commis de bureau généraux (9 %, n = 18) sont le principal type d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

**Tableau E20 :** Cinq professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois\* – Autres connaissances – Subdivision urbaine

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 206)
1411	Commis de bureau généraux	18	8,7
1453	Commis au service à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	15	7,3
1433	Représentants au service à la clientèle – services financiers	12	5,8
1414	Réceptionnistes et standardistes	12	5,8
1111	Vérificateurs et comptables	10	4,9

\*Réponses multiples acceptées.

Des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 206), 76 % (n = 156) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 50) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 33 % des nouveaux employés embauchés. Une minorité d'entreprises (4 %, n = 2) 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 (28 %, n = 14).

**Tableau E21 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Autres connaissances – Subdivision urbaine**

	<i>n</i>	% (N = 50)
Manque d'éthique au travail et de motivation	14	28,0
Rendement insatisfaisant	7	14,0
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	6	12,0
Peu fiable	6	12,0
Mauvaise attitude	4	8,0
Difficultés d'adaptation à l'emploi	4	8,0
Indigne de confiance ou malhonnête	2	4,0
Ne répond pas aux attentes de l'entreprise	2	4,0
Trop jeune	1	2,0
Autres	4	8,0

Des 1 435 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, près de la moitié (46 %) possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint et 25 %, un diplôme d'un collège communautaire public.

**Tableau E22 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Autres connaissances – Subdivision urbaine**

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	257	17,9
Diplôme d'un collège communautaire public	361	25,2
Diplôme d'un établissement de formation privé	100	7,0
Diplôme d'études secondaires	664	46,3
Études secondaires inachevées	53	3,7
<b>Nombre total de nouveaux employés</b>	<b>1 435</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>206</b>	<b>-</b>

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

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

- Diplômés universitaires (n = 88) : 34 % des employeurs (n = 30) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 55 % (n = 48) l'ont jugée bonne, 6 % (n = 5) l'ont jugée convenable, 2 % (n = 2) l'ont jugée médiocre et 3 % (n = 3) étaient incertains.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 74) : 22 % des employeurs (n = 16) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 61 % (n = 45) l'ont jugée bonne, 8 % (n = 6) l'ont jugée convenable, 3 % (n = 2) l'ont jugée médiocre et 7 % (n = 5) étaient incertains.
- Diplômés des établissements de formation privés (n = 32) : 41 % des employeurs (n = 13) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 41 % (n = 13) l'ont jugée bonne, 13 % (n = 4) l'ont jugée convenable et 6 % (n = 2) étaient incertains.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 100) : 22 % des employeurs (n = 22) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 51 % (n = 51) l'ont jugée bonne, 19 % (n = 19) l'ont jugée convenable, 6 % (n = 6) l'ont jugée médiocre et 2 % (n = 2) étaient incertains.

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 10 %.

**Tableau E23 : Classification des nouveaux employés – Autres connaissances – Subdivision urbaine**

	<i>n</i>	%
Immigrants	36	4,0
Étudiants embauchés dans le cadre du programme d'éducation co-op	39	4,3
Personnes handicapées	10	1,1
Autochtones	9	1,0
<b>Nombre total de nouveaux employés</b>	<b>897</b>	<b>10,4</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>197<sup>8</sup></b>	<b>-</b>

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. Dans les régions urbaines, les annonces dans les journaux sont la méthode la plus populaire utilisée (41 %, n = 146).

**Tableau E24 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants\* – Autres connaissances – Subdivision urbaine**

	<i>n</i>	% ( <i>N</i> = 354)
Annonce dans les journaux	146	41,2
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	124	35,0
Annonce au centre d'emploi étudiant de Service Canada ou recours à ce service	94	26,6
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	84	23,7
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	27	7,6
Affichage interne	26	7,3
Curriculum vitæ non sollicités	21	5,9
Bureau de placement ou agence de recrutement	17	4,8
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes à pourvoir, travailleur autonome	11	3,1
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	10	2,8
Annonce sur les babillards communautaires	7	2,0
Collèges, écoles et universités (programme Coop)	6	1,7
Autres	10	2,9
Ne sait pas	29	8,2

\*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 53 % des entreprises urbaines du secteur des autres connaissances (n = 188) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises affichant au moins un poste à pourvoir (n = 188) ont indiqué avoir en moyenne quatre postes à pourvoir. De plus, parmi les entreprises sondées, 1 282 postes au total étaient à pourvoir.

Des 1 282 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 204 ou 16 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

En outre, trois quarts (75 %) des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents.

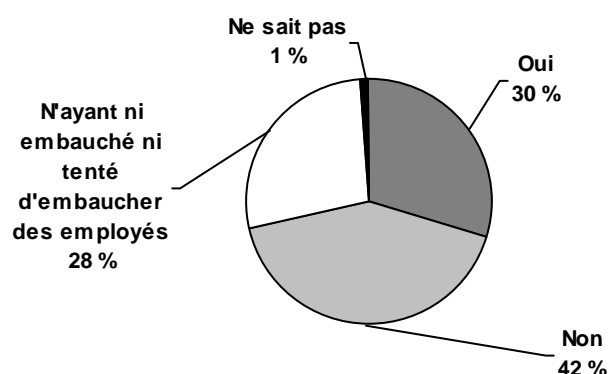
<sup>8</sup> Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

**Tableau E25 : Classification des postes à pourvoir – Autres connaissances – Subdivision urbaine**

	<i>n</i>	%
Permanent	959	75,2
Occasionnel ou à contrat	270	21,2
Saisonnier	47	3,7
<b>Nombre total de postes à pourvoir</b>	<b>1 276</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>187<sup>9</sup></b>	<b>-</b>

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Près du tiers (30 %, n = 106) ont éprouvé des difficultés, tandis que 42 % (n = 148) n'ont eu aucune difficulté et 28 % (n = 99) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

**Figure E12 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Autres connaissances – Subdivision urbaine (N = 354)**



La raison invoquée le plus fréquemment pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants était le niveau d'instruction et de formation insuffisant des employés potentiels (41 %, n = 43).

**Tableau E26 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants\* – Autres connaissances – Subdivision urbaine**

	<i>n</i>	% (N = 106)
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	43	40,6
Manque d'expérience	23	21,7
Pénurie de main-d'œuvre	19	17,9
Compétences techniques particulières insuffisantes	18	17,0
Attentes salariales trop élevées	18	17,0
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	8	7,5
Conditions de travail difficiles	6	5,7
Manque d'intérêt pour l'emploi	3	2,8
Connaissance des deux langues insuffisante	3	2,8
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	3	2,8
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	2	1,9
Lieu de travail	1	0,9
Autres	6	5,7
Ne sait pas/aucune réponse	2	1,9

\*Réponses multiples acceptées.

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



Dans le tableau ci-dessous sont présentés les postes les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

**Tableau E27 : Trois professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois\* – Autres connaissances – Subdivision urbaine**

<i>Code CNP</i>	<i>Appellation d'emploi</i>	<i>n</i>	<i>% (N = 106)</i>
1111	Vérificateurs et comptables	9	8,5
2131	Ingénieurs civils	9	8,5
1453	Commis au service à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	8	7,5

\*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la grande majorité des entreprises du secteur des autres connaissances (91 %, n = 322). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 32), 45 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 = 32), les professions de commis de bureau généraux (n = 4) et de directeur en commerce de détail (n = 3) sont celles ayant connu le plus de départs à la retraite<sup>10</sup>.

La majorité des entreprises de ce secteur (60 %, n = 212) 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 = 142), on s'attend à ce que deux employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 326 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les vérificateurs et comptables qui risquent le plus de prendre leur retraite (9 %, n = 13).

**Tableau E28 : Trois professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années\* – Autres connaissances – Subdivision urbaine**

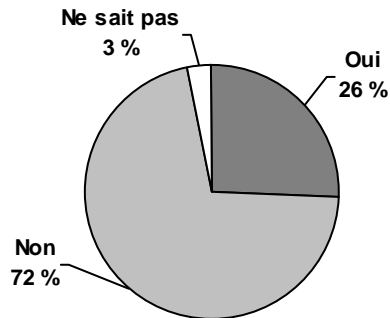
<i>Code CNP</i>	<i>Appellation d'emploi</i>	<i>n</i>	<i>% (N = 142)</i>
1111	Vérificateurs et comptables	13	9,2
0621	Directeurs en commerce de détail	11	7,7
1433	Représentants au service à la clientèle – services financiers	7	4,9

\*Réponses multiples acceptées.

Environ un quart des entreprises urbaines du secteur des autres connaissances (26 %, n = 92) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

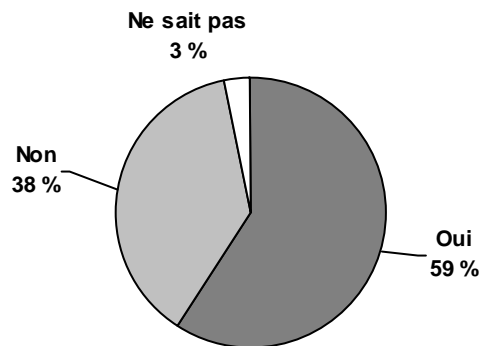
<sup>10</sup> Réponses multiples acceptées.

**Figure E13 :** Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Autres connaissances – Subdivision urbaine (N = 354)



Plus de la moitié (59 %, n = 54) 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 = 92) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

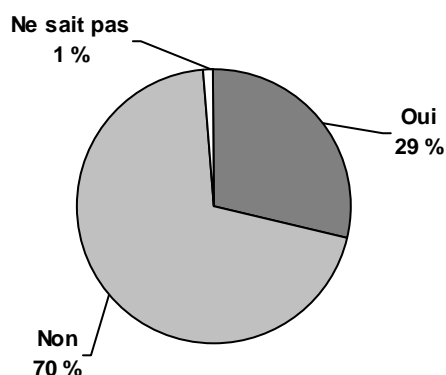
**Figure E14 :** Entreprises ayant adopté un plan de relève – Autres connaissances – Subdivision urbaine (N = 92)



## 2.2.2 Subdivision rurale (N = 323)

Plus d'un quart des entreprises rurales du secteur des autres connaissances (29 %, n = 94) 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 E15 :** Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Autres connaissances – Subdivision rurale (N = 323)



Près de la moitié des entreprises rurales de ce secteur (46 %, n = 148) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises qui ont embauché des employés (n = 148) ont engagé en moyenne 3 nouveaux employés. De plus, les entreprises sondées ont embauché au total 415 employés.

Les représentants au service à la clientèle – services financiers (17 %, n = 25) sont le principal type d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

**Tableau E29 :** Cinq professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois\* – Autres connaissances – Subdivision rurale

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 148)
1433	Représentants au service à la clientèle – services financiers	25	16,9
6231	Agents et courtiers d'assurance	8	5,4
1453	Commis au service à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	6	4,1
6663	Concierges et concierges d'immeubles	6	4,1
8612	Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	6	4,1

\*Réponses multiples acceptées.

Des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 148), 81 % (n = 120) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 28) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 43 % des nouveaux employés embauchés. Quatorze pour cent (n = 4) étaient insatisfaites de tous les nouveaux employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

La principale raison d'insatisfaction invoquée est le manque d'éthique au travail et de motivation des nouveaux employés (n = 9).

**Tableau E30 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Autres connaissances – Subdivision rurale**

	<i>n</i>	% ( <i>N</i> = 28)
Manque d'éthique au travail et de motivation	9	32,1
Rendement insatisfaisant	4	14,3
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	3	10,7
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	2	7,1
Indigne de confiance ou malhonnête	1	3,6
Trop jeune	1	3,6
Manque d'expérience	1	3,6
Autres	4	14,3
Ne sait pas	3	10,7

Des 415 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, 49 % possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint et 21 %, un diplôme universitaire.

**Tableau E31 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Autres connaissances – Subdivision rurale**

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	86	20,7
Diplôme d'un collège communautaire public	74	17,8
Diplôme d'un établissement de formation privé	16	3,9
Diplôme d'études secondaires	203	48,9
Études secondaires inachevées	36	8,7
<b>Nombre total de nouveaux employés</b>	<b>415</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>148</b>	<b>-</b>

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

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

- Diplômés universitaires (n = 52) : 35 % des employeurs (n = 18) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 54 % (n = 28) l'ont jugée bonne, 6 % (n = 3) l'ont jugée convenable, 4 % (n = 2) l'ont jugée médiocre et 1 était incertain.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 49) : 35 % des employeurs (n = 17) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 53 % (n = 26) l'ont jugée bonne, 10 % (n = 5) l'ont jugée convenable et un l'a jugée médiocre.
- Diplômés des établissements de formation privés (n = 12) : 5 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 5 l'ont jugée bonne, un l'a jugée médiocre et 1 était incertain.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 70) : 21 % des employeurs (n = 15) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 56 % (n = 39) l'ont jugée bonne, 14 % (n = 10) l'ont jugée convenable, 6 % (n = 4) l'ont jugée médiocre et 3 % (n = 2) étaient incertains.

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 5 %.

**Tableau E32 : Classification des nouveaux employés – Autres connaissances – Subdivision rurale**

	<i>n</i>	%
Immigrants	3	0,7
Étudiants embauchés dans le cadre du programme d'éducation co-op	9	2,2
Personnes handicapées	2	0,5
Autochtones	5	1,2
<b>Nombre total de nouveaux employés</b>	<b>413</b>	<b>4,6</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>147<sup>11</sup></b>	<b>-</b>

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. Dans les régions rurales, les annonces dans les journaux (42 %, n = 134) et le bouche-à-oreille ou la présentation de candidats sont les méthodes les plus populaires utilisées (42 %, n = 134).

**Tableau E33 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants\* – Autres connaissances – Subdivision rurale**

	<i>n</i>	% ( <i>N</i> = 323)
Annonce dans les journaux	134	41,5
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	134	41,5
Annonce au centre d'emploi étudiant de Service Canada ou recours à ce service	81	25,1
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	38	11,8
Curriculum vitae non sollicités	33	10,2
Affichage interne	32	9,9
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	23	7,1
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes à pourvoir, travailleur autonome	10	3,1
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	7	2,2
Annonce sur les babillards communautaires	6	1,9
Annonce à la radio	6	1,9
Bureau de placement ou agence de recrutement	5	1,5
Autres	14	4,2
Ne sait pas	22	6,8

\*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 39 % des entreprises rurales du secteur des autres connaissances (n = 125) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises affichant au moins un poste à pourvoir (n = 125) ont indiqué avoir en moyenne deux postes à pourvoir. De plus, parmi les entreprises sondées, 292 postes au total étaient à pourvoir.

Des 292 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 46 ou 16 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

En outre, environ la moitié (51 %) des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents, 27 % étaient des postes saisonniers et 22 % étaient des postes occasionnels ou à contrat.

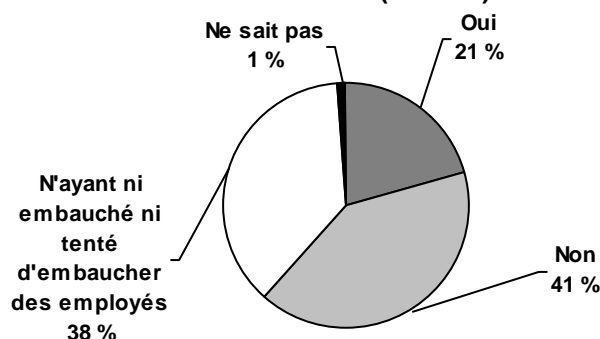
<sup>11</sup> Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

**Tableau E34 : Classification des postes à pourvoir – Autres connaissances – Subdivision rurale**

	<i>n</i>	%
Permanent	150	51,4
Occasionnel ou à contrat	64	21,9
Saisonnier	78	26,7
<b>Nombre total de postes à pourvoir</b>	<b>292</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre total d'entreprises</b>	<b>125</b>	<b>-</b>

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Près d'un quart (21 %, n = 68) ont éprouvé des difficultés, tandis que 41 % (n = 131) n'ont eu aucune difficulté et 38 % (n = 121) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

**Figure E16 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Autres connaissances – Subdivision rurale (N = 323)**



La raison invoquée le plus fréquemment pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants était le niveau d'instruction et de formation insuffisant des employés potentiels (34 %, n = 23).

**Tableau E35 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants\* – Autres connaissances – Subdivision rurale**

	<i>n</i>	% (N = 68)
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	23	33,8
Manque d'expérience	18	26,5
Pénurie de main-d'œuvre	14	20,6
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	9	13,2
Attentes salariales trop élevées	8	11,8
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	6	8,8
Lieu de travail	6	8,8
Compétences techniques particulières insuffisantes	5	7,4
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	4	5,9
Conditions de travail difficiles	3	4,4
Manque d'intérêt pour l'emploi	2	2,9
Autres	5	7,4
Ne sait pas/aucune réponse	1	1,5

\*Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 68), le poste de représentant au service à la clientèle – services financiers (13 %, n = 9) était le plus difficile à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

**Tableau E36 : Trois professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois\* – Autres connaissances – Subdivision rurale**

Code CNP	Appellation d'emploi	n	%(N = 68)
1433	Représentants au service à la clientèle – services financiers	9	13,2
0611	Directeurs des ventes, du marketing et de la publicité	4	5,9
8612	Manceuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	4	5,9

\*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la grande majorité des entreprises du secteur des autres connaissances (92 %, n = 297). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 26), 32 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 = 26), les professions d'agent et courtier d'assurance (n = 7) et de directeur des assurances, de l'immobilier et du courtage financier (n = 3) sont celles ayant connu le plus de départs à la retraite<sup>12</sup>.

Plus de la moitié des entreprises de ce secteur (59 %, n = 191) 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 = 132), on s'attend à ce que deux employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 214 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les représentants au service à la clientèle – services financiers qui risquent le plus de prendre leur retraite (14 %, n = 18).

**Tableau E37 : Cinq professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années\* – Autres connaissances – Subdivision rurale**

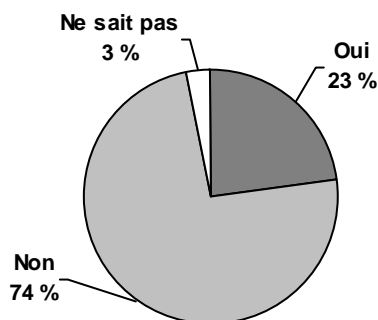
Code CNP	Appellation d'emploi	n	%(N = 132)
1433	Représentants au service à la clientèle – services financiers	18	13,6
0121	Directeurs des assurances, de l'immobilier et du courtage financier	16	12,1
6231	Agents et courtiers d'assurance	13	9,8
1111	Vérificateurs et comptables	7	5,3
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	7	5,3

\*Réponses multiples acceptées.

<sup>12</sup> Réponses multiples acceptées.

Près d'un quart des entreprises rurales du secteur des autres connaissances (23 %, n = 73) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

**Figure E17 :** Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Autres connaissances – Subdivision rurale (N = 323)



Plus de la moitié (64 %, n = 47) 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 = 73) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

**Figure E18 :** Entreprises ayant adopté un plan de relève – Autres connaissances – Subdivision rurale (N = 73)





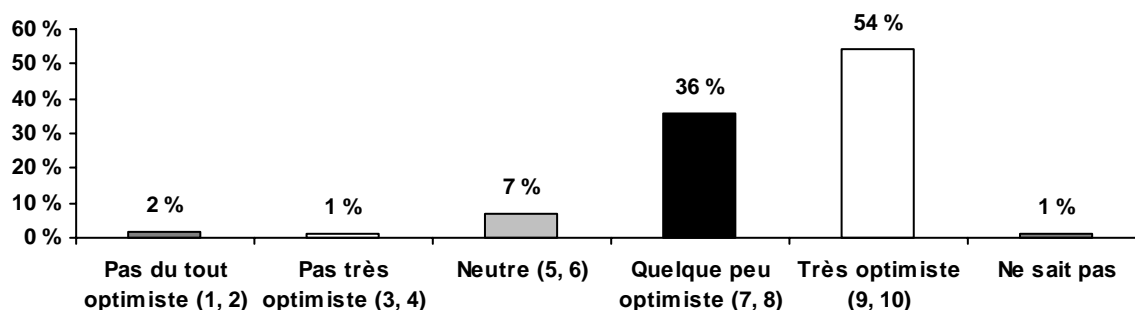
### **3.0 Perspectives d'affaires et confiance dans le secteur des entreprises**

### **3.1 Aperçu provincial**

### 3.1 Aperçu provincial (N = 673)

Les entreprises de ce secteur 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 ». La grande majorité des entreprises se disent assez optimistes (36 %, n = 242) ou très optimistes (54 %, n = 363) par rapport à l'avenir.

**Figure E19 :** Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Autres connaissances – Aperçu provincial (N = 673)



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 605) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (38 %, n = 230).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 47) indiquent surtout que l'économie est instable (28 %, n = 13), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 16) indiquent que l'avenir est incertain (n = 5).

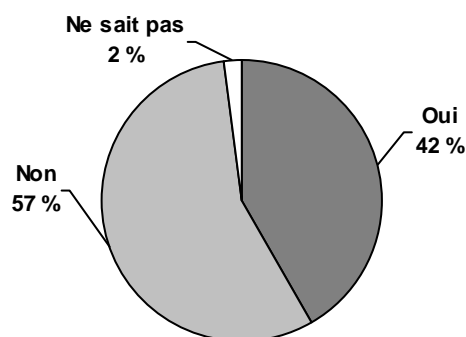
**Tableau E38 :** Raisons invoquées pour l'évaluation\* – Autres connaissances – Aperçu provincial

<b>Optimiste</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 605)</b>
Les affaires vont bien	230	37,9
Secteur ou entreprise en croissance	172	28,5
Entreprise bien établie	125	20,6
L'avenir est incertain	14	2,3
L'économie est instable	12	2,0
Pénurie de main-d'œuvre	9	1,4
Offre d'un service essentiel	8	1,4
Augmentation de la concurrence	8	1,4
Autres	75	12,3
Ne sait pas/aucune réponse	35	5,8
<b>Neutre</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 47)</b>
L'économie est instable	13	27,7
L'avenir est incertain	9	19,8
Les affaires ne vont pas bien	5	10,9
Augmentation de la concurrence	4	8,4
Les affaires vont bien	2	3,6
Secteur ou entreprise en croissance	2	3,6
Changement dans les taux de change	1	2,4
Pénurie de main-d'œuvre	1	1,8
Entreprise bien établie	1	1,8
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	1	1,8
Autres	9	19,3
Ne sait pas/aucune réponse	1	2,4

<b>Pessimiste</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 16)</b>
L'avenir est incertain	5	33,8
L'économie est instable	4	26,9
Augmentation de la concurrence	3	16,1
Pénurie de main-d'œuvre	1	5,4
Entreprise bien établie	1	5,4
Autres	2	12,5

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe de près de la moitié des entreprises du secteur des autres connaissances (42 %, n = 279) a subi des changements importants.

**Figure E20 :** Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Autres connaissances – Aperçu provincial (N = 673)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 279), la hausse des prix du carburant (35 %, n = 97) est le changement le plus important qu'elles ont subi.

**Tableau E39 :** Changements subis\* – Autres connaissances – Aperçu provincial

	<b>n</b>	<b>% (N = 279)</b>
Hausse des prix du carburant	97	34,7
Changement dans les taux de change	46	16,4
Législation gouvernementale	53	9,1
Ralentissement de l'économie	24	8,5
Augmentation de la concurrence	18	6,6
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	18	6,6
Déclin de certains secteurs	13	4,7
Croissance de l'économie	11	4,0
Augmentation des taux d'assurance	10	3,5
Augmentations du salaire minimum	5	1,8
Pénurie de main-d'œuvre	3	1,2
Autres	64	22,9
Ne sait pas/aucune réponse	4	1,4

\*Réponses multiples acceptées.

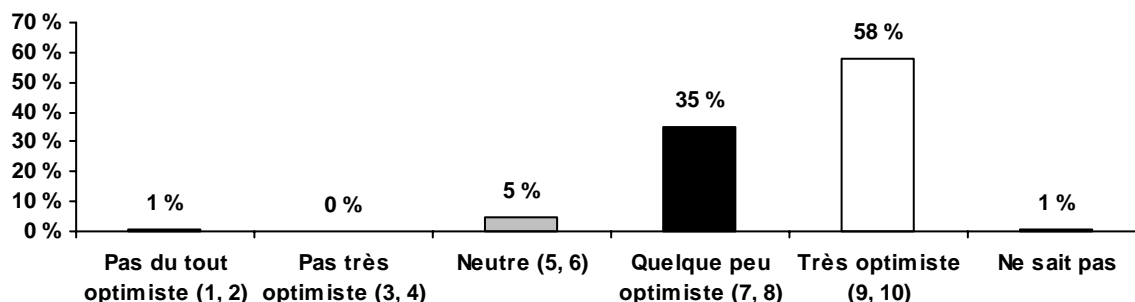
## **3.2 Subdivision urbaine ou rurale**

- 3.2.1 Subdivision urbaine**
- 3.2.2 Subdivision rurale**

### 3.2.1 Subdivision urbaine (N = 354)

Les entreprises urbaines de ce secteur se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 8,7 sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « pas du tout optimiste » et 10 signifie « très optimiste ». La grande majorité des entreprises se disent assez optimistes (35 %, n = 125) ou très optimistes (58 %, n = 206) par rapport à l'avenir.

**Figure E21 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Autres connaissances – Subdivision urbaine (N = 354)**



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 331) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (39 %, n = 130).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 16) indiquent surtout que l'avenir est incertain (n = 6), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 5) indiquent aussi que l'avenir est incertain (n = 4).

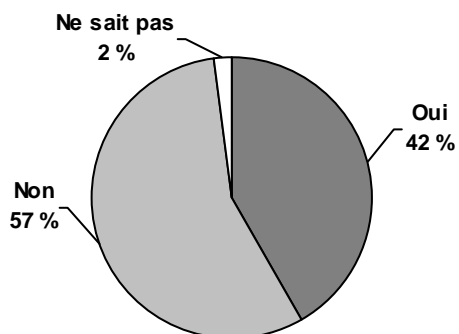
**Tableau E40 : Raisons invoquées pour l'évaluation\* – Autres connaissances – Subdivision urbaine**

<b>Optimiste</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 331)</b>
Les affaires vont bien	130	39,3
Secteur ou entreprise en croissance	104	31,4
Entreprise bien établie	71	21,5
L'avenir est incertain	8	2,4
L'économie est instable	4	1,2
Pénurie de main-d'œuvre	4	1,2
Autres	42	12,7
Ne sait pas/aucune réponse	20	6,0
<b>Neutre</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 16)</b>
L'avenir est incertain	6	37,5
L'économie est instable	4	25,0
Augmentation de la concurrence	2	12,5
Changement dans les taux de change	1	6,3
Autres	2	12,5
Ne sait pas/aucune réponse	1	6,3
<b>Pessimiste</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 5)</b>
L'avenir est incertain	4	80,0
Autres	1	20,0

\*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe de près de la moitié des entreprises urbaines du secteur des autres connaissances (42 %, n = 147) a subi des changements importants.

**Figure E22 :** Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Autres connaissances – Subdivision urbaine (N = 354)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 147), la hausse des prix du carburant (29 %, n = 43) est le changement le plus important qu'elles ont subi.

**Tableau E41 :** Changements subis\* – Autres connaissances – Subdivision urbaine

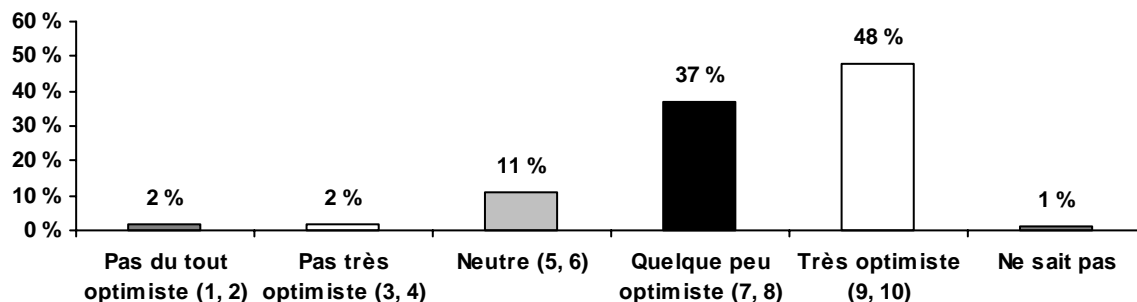
	<i>n</i>	% (N = 147)
Hausse des prix du carburant	43	29,3
Législation gouvernementale	33	22,4
Changement dans les taux de change	21	14,3
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	11	7,5
Augmentation de la concurrence	11	7,5
Ralentissement de l'économie	9	6,1
Déclin de certains secteurs	8	5,4
Croissance de l'économie	7	4,8
Augmentation des taux d'assurance	5	3,4
Augmentations du salaire minimum	3	2,0
Pénurie de main-d'œuvre	3	2,0
Autres	35	23,8
Ne sait pas/aucune réponse	2	1,4

\*Réponses multiples acceptées.

### 3.2.2 Subdivision rurale (N = 323)

Les entreprises rurales de ce secteur se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 8,2 sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « pas du tout optimiste » et 10 signifie « très optimiste ». La grande majorité des entreprises se disent assez optimistes (37 %, n = 119) ou très optimistes (48 %, n = 155) par rapport à l'avenir.

**Figure E23 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Autres connaissances – Subdivision rurale (N = 323)**



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 274) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (36 %, n = 98).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 34) indiquent surtout que l'économie est instable (29 %, n = 10), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 12) indiquent aussi que l'économie est instable (n = 5).

**Tableau E42 : Raisons invoquées pour l'évaluation\* – Autres connaissances – Subdivision rurale**

<b>Optimiste</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 274)</b>
Les affaires vont bien	98	35,8
Secteur ou entreprise en croissance	65	23,7
Entreprise bien établie	53	19,3
L'économie est instable	9	3,3
Offre d'un service essentiel	7	2,6
Augmentation de la concurrence	7	2,6
L'avenir est incertain	6	2,2
Pénurie de main-d'œuvre	5	1,8
Autres	37	13,5
Ne sait pas/aucune réponse	15	5,5
<b>Neutre</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 34)</b>
L'économie est instable	10	29,4
Les affaires ne vont pas bien	6	17,6
L'avenir est incertain	3	8,8
Les affaires vont bien	2	5,9
Secteur ou entreprise en croissance	2	5,9
Augmentation de la concurrence	2	5,9
Entreprise bien établie	1	2,9
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	1	2,9
Pénurie de main-d'œuvre	1	2,9
Autres	8	23,5

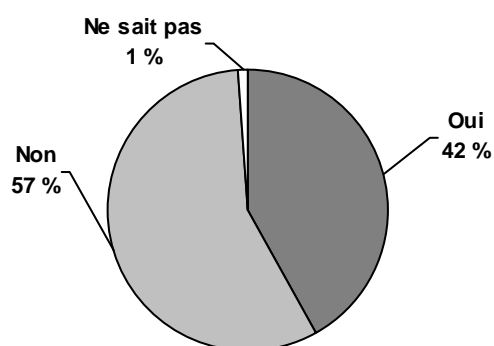


<b>Pessimiste</b>	<b>n</b>	<b>% (N = 12)</b>
L'économie est instable	5	41,7
Augmentation de la concurrence	3	25,0
L'avenir est incertain	1	8,3
Pénurie de main-d'œuvre	1	8,3
Entreprise bien établie	1	8,3
Autres	1	8,3

\*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe de près de la moitié des entreprises rurales du secteur des autres connaissances (42 %, n = 134) a subi des changements importants.

**Figure E24 :** Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Autres connaissances – Subdivision rurale (N = 323)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 134), la hausse des prix du carburant (43 %, n = 57) est le changement le plus important qu'elles ont subi.

**Tableau E43 :** Changements subis\* – Autres connaissances – Subdivision rurale

	<b>n</b>	<b>% (N = 134)</b>
Hausse des prix du carburant	57	42,5
Changement dans les taux de change	26	19,4
Législation gouvernementale	19	14,2
Ralentissement de l'économie	16	11,9
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	7	5,2
Augmentation de la concurrence	7	5,2
Déclin de certains secteurs	5	3,7
Augmentation des taux d'assurance	5	3,7
Croissance de l'économie	4	3,0
Augmentations du salaire minimum	2	1,5
Autres	29	21,6
Ne sait pas/aucune réponse	2	1,5

\*Réponses multiples acceptées.

## 4.0 Formation et développement de l'emploi

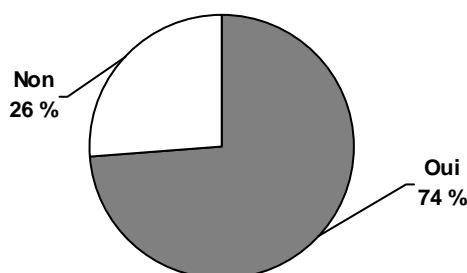
## **4.1 Aperçu provincial**

#### 4.1 Aperçu provincial (N = 673)

Parmi les entreprises du secteur des autres connaissances, environ les trois quarts (74 %, n = 501) offrent une sorte de formation officielle ou non officielle à leurs employés depuis les deux dernières années.

De ces entreprises ayant offert une formation à leurs employés (n = 501), 22 % (n = 108) n'ont pas offert de formation officielle alors que 78 % (n = 393) l'ont fait.

**Figure E25 :** Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Autres connaissances – Aperçu provincial (N = 673)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 393), le personnel interne (60 %, n = 235) constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante.

En général, les séances de formation officielles représentent environ 5 % des budgets d'exploitation globaux de ces entreprises.

**Tableau E44 :** Sources de formation officielle et structurée\* – Autres connaissances – Aperçu provincial

	n	% (N = 393)
Personnel interne	235	59,9
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	109	27,8
Autre établissement d'enseignement public	63	16,0
Établissement de formation privé	56	14,4
CCNB ou NBCC	40	10,3
Conseiller privé	35	9,0
Assurances de la formation du secteur	15	3,8
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	14	3,7
Documentation en ligne	11	2,7
Conférences, salons commerciaux, colloques	10	2,7
Cours offerts par le gouvernement	9	2,2
Autres	57	14,5
Ne sait pas/aucune réponse	5	1,2

\*Réponses multiples acceptées.

## **4.2 Subdivision urbaine ou rurale**

### **4.2.1 Subdivision urbaine**

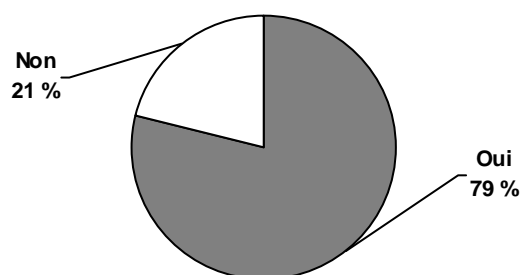
### **4.2.2 Subdivision rurale**

#### 4.2.1 Subdivision urbaine (N = 354)

Parmi les entreprises urbaines du secteur des autres connaissances, un peu plus des trois quarts (79 %, n = 278) offrent une sorte de formation officielle ou non officielle à leurs employés depuis les deux dernières années.

De ces entreprises ayant offert une formation à leurs employés (n = 278), 22 % (n = 61) n'ont pas offert de formation officielle alors que 78 % (n = 217) l'ont fait.

**Figure E26 :** Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Autres connaissances – Subdivision urbaine (N = 354)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 217), le personnel interne constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante (62 %, n = 135).

En général, les séances de formation officielles représentent environ 5 % des budgets d'exploitation globaux de ces entreprises.

**Tableau E45 :** Sources de formation officielle et structurée\* – Autres connaissances – Subdivision urbaine

	n	% (N = 217)
Personnel interne	135	62,2
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	63	29,0
Autre établissement d'enseignement public	40	18,4
Établissement de formation privé	32	14,7
CCNB ou NBCC	23	10,6
Conseiller privé	20	9,2
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	9	4,1
Documentation en ligne	8	3,7
Conférences, salons commerciaux, colloques	7	3,2
Assurances de la formation du secteur	5	2,3
Cours offerts par le gouvernement	4	1,8
Autres	31	14,3
Ne sait pas/aucune réponse	2	0,9

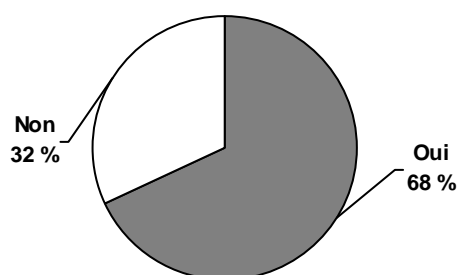
\*Réponses multiples acceptées.

## 4.2.2 Subdivision rurale (N = 323)

Parmi les entreprises rurales du secteur des autres connaissances, un peu plus des deux tiers (68 %, n = 221) offrent une sorte de formation officielle ou non officielle à leurs employés depuis les deux dernières années.

De ces entreprises ayant offert une formation à leurs employés (n = 221), 21 % (n = 46) n'ont pas offert de formation officielle alors que 79 % (n = 175) l'ont fait.

**Figure E27 :** Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Autres connaissances – Subdivision rurale (N = 323)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 175), le personnel interne (56 %, n = 98) constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante.

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

**Tableau E46 :** Sources de formation officielle et structurée\* – Autres connaissances – Subdivision rurale

	n	%(N = 175)
Personnel interne	98	56,0
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	45	25,7
Établissement de formation privé	24	13,7
Autre établissement d'enseignement public	21	12,0
CCNB ou NBCC	17	9,7
Conseiller privé	15	8,6
Assurances de la formation du secteur	11	6,3
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	5	2,9
Cours offerts par le gouvernement	5	2,9
Conférences, salons commerciaux, colloques	3	1,7
Documentation en ligne	2	1,1
Autres	26	14,9
Ne sait pas/aucune réponse	3	1,7

\*Réponses multiples acceptées.

## **5.0 Politiques et procédures favorables à la famille**

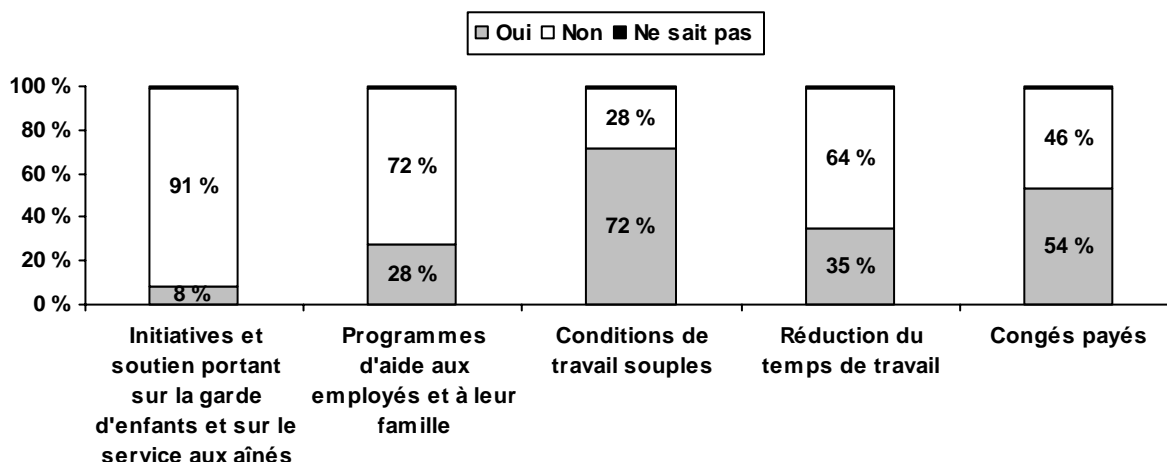


## **5.1 Aperçu provincial**

### 5.1 Aperçu provincial (N = 673)

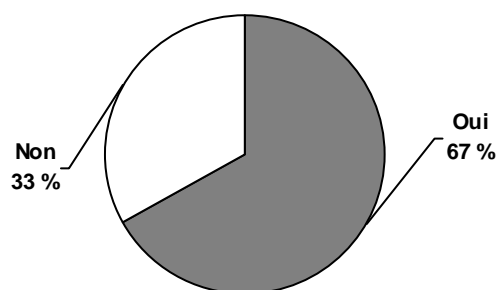
Parmi les entreprises du secteur des autres connaissances, des conditions de travail souples (72 %, n = 482) et des congés payés (54 %, n = 363) constituent les avantages axés sur la famille les plus souvent offerts par les entreprises du secteur des autres connaissances.

**Figure E28 :** Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Autres connaissances – Aperçu provincial (N = 673)



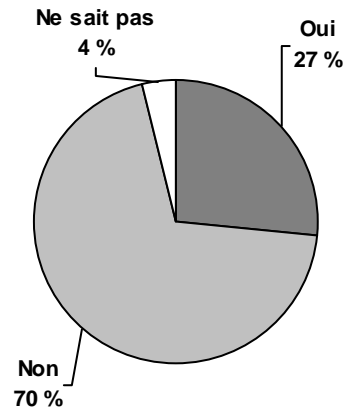
Les deux tiers des entreprises de ce secteur (67 %, n = 451) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 451), les femmes représentent en moyenne 58 % de tous les postes décisionnels clés.

**Figure E29 :** Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Autres connaissances – Aperçu provincial (N = 673)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, un peu plus d'un quart des entreprises de ce secteur (27 %, n = 180) 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 E30 :** Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Autres connaissances – Aperçu provincial (N = 673)



## **5.2 Subdivision urbaine ou rurale**

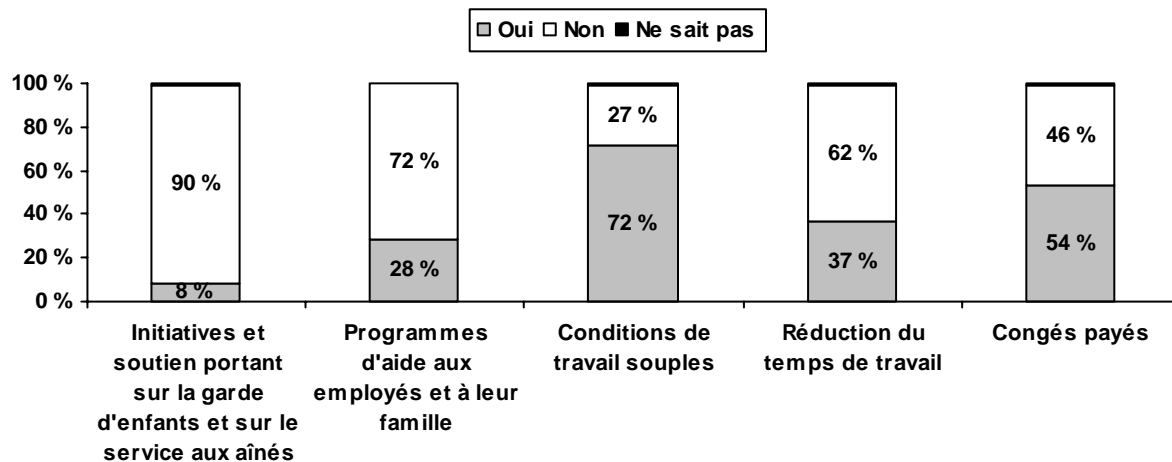
### **5.2.1 Subdivision urbaine**

### **5.2.2 Subdivision rurale**

### 5.2.1 Subdivision urbaine (N = 354)

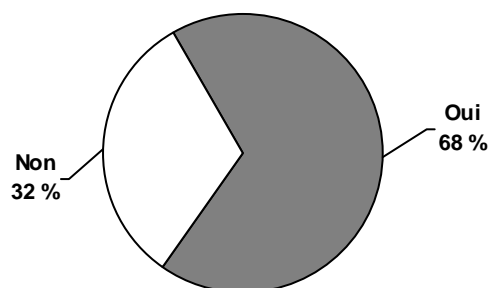
Des conditions de travail souples (72 %, n = 256) et les congés payés (54 %, n = 190) constituent les avantages axés sur la famille les plus souvent offerts par les entreprises urbaines du secteur des autres connaissances.

**Figure E31 :** Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Autres connaissances – Subdivision urbaine (N = 354)



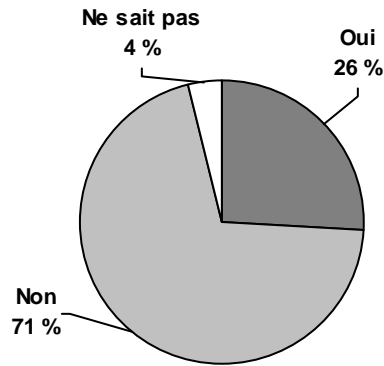
Un peu plus des deux tiers des entreprises urbaines de ce secteur (68 %, n = 239) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 239), les femmes représentent en moyenne 54 % de tous les postes décisionnels clés.

**Figure E32 :** Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Autres connaissances – Subdivision urbaine (N = 354)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, environ un quart des entreprises urbaines de ce secteur (26 %, n = 91) 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.

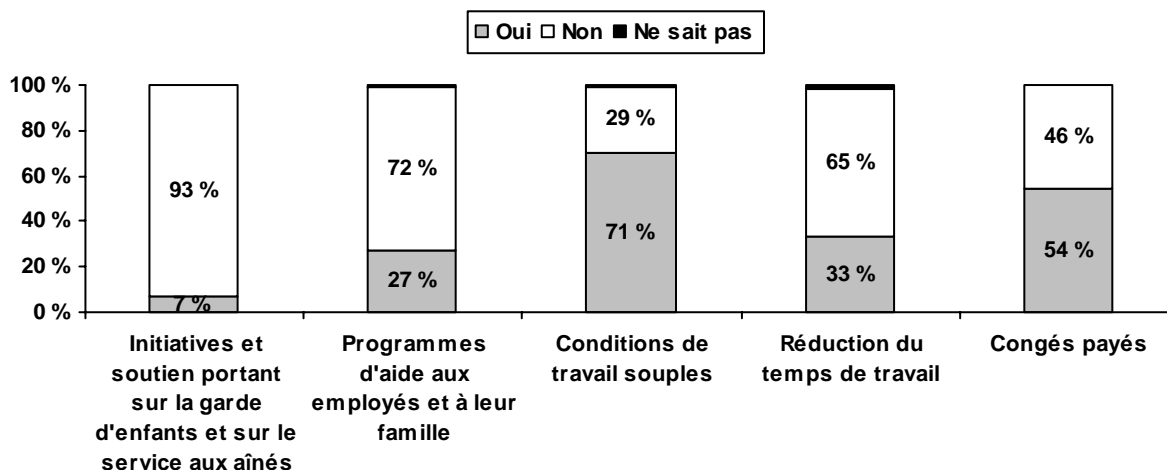
**Figure E33 :** Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Autres connaissances – Subdivision urbaine (N = 354)



## 5.2.2 Subdivision rurale (N = 323)

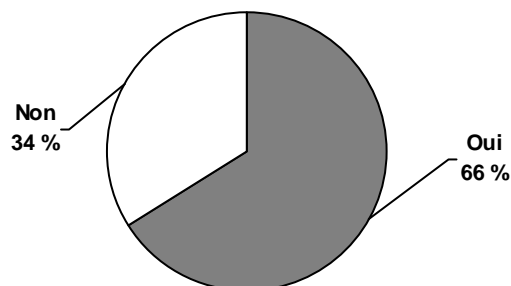
Des conditions de travail souples (71 %, n = 228) et les congés payés (54 %, n = 175) constituent les avantages axés sur la famille les plus souvent offerts par les entreprises rurales du secteur des autres connaissances.

**Figure E34 :** Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Autres connaissances – Subdivision rurale (N = 323)



Deux tiers des entreprises rurales de ce secteur (66 %, n = 214) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 214), les femmes représentent en moyenne 62 % de tous les postes décisionnels clés.

**Figure E35 :** Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Autres connaissances – Subdivision rurale (N = 323)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, un peu plus d'un quart des entreprises rurales de ce secteur (28 %, n = 91) 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 E36 :** Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Autres connaissances – Subdivision rurale (N = 323)





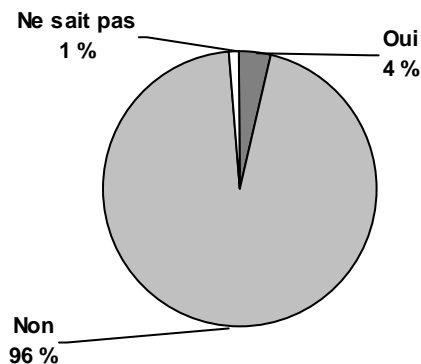
## 6.0 Littératie

## **6.1 Aperçu provincial**

### **6.1 Aperçu provincial (N = 673)**

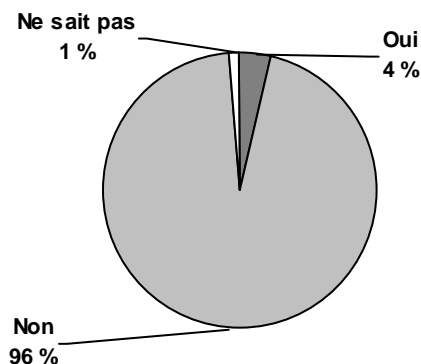
Dans l'ensemble, une petite minorité d'entreprises du secteur des autres connaissances (4 %, n = 26) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 26), on estime qu'en moyenne 8 % des employés se heurtent à ce problème.

**Figure E37 :** 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 – Autres connaissances – Aperçu provincial (N = 673)



En outre, une petite minorité d'entreprises (4 %, n = 24) 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 = 24), on estime qu'en moyenne 12 % des employés se heurtent à ce problème.

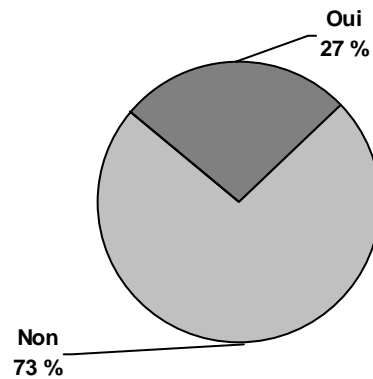
**Figure E38 :** Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Autres connaissances – Aperçu provincial (N = 673)



On a demandé aux entreprises de ce secteur ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 36) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide.

Près des trois quarts de ces entreprises (73 %, n = 26) n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

**Figure E39 :** Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numération – Autres connaissances – Aperçu provincial (N = 36)



Les entreprises qui ont en place des initiatives ou des programmes d'aide (n = 10) offrent surtout des possibilités de formation interne (n = 4) ou d'autres initiatives (n = 5)<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> Réponses multiples acceptées.

## **6.2 *Subdivision urbaine ou rurale***

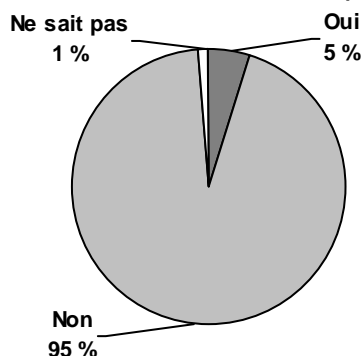
### **6.2.1 *Subdivision urbaine***

### **6.2.2 *Subdivision rurale***

### 6.2.1 Subdivision urbaine (N = 354)

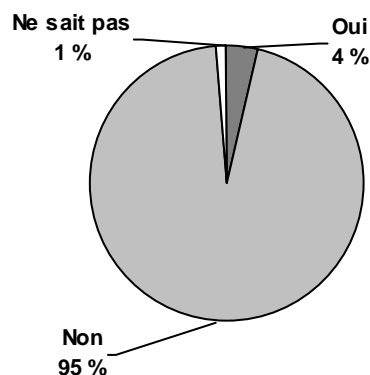
Dans l'ensemble, une petite minorité des entreprises urbaines du secteur des autres connaissances (5 %, n = 16) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 16), on estime qu'en moyenne 8 % des employés se heurtent à ce problème.

**Figure E40 :** 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 – Autres connaissances – Subdivision urbaine (N = 354)



En outre, une petite minorité des entreprises urbaines (4 %, n = 14) 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 = 14), on estime qu'en moyenne 11 % des employés se heurtent à ce problème.

**Figure E41 :** Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Autres connaissances – Subdivision urbaine (N = 354)



On a demandé aux 23 entreprises urbaines de ce secteur ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide. Dix-huit de ces vingt-trois entreprises n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

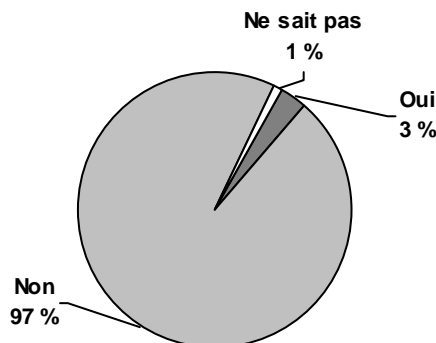
Les entreprises qui ont en place des initiatives ou des programmes d'aide (n = 5) offrent surtout des possibilités de formation interne (n = 1) ou d'autres initiatives (n = 4)<sup>14</sup>.

<sup>14</sup> Réponses multiples acceptées.

## 6.2.2 Subdivision rurale (N = 323)

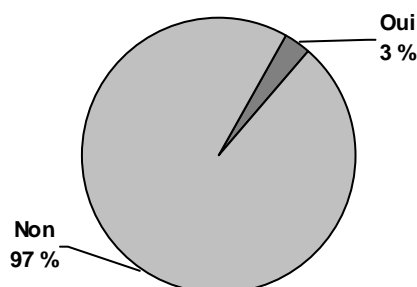
Dans l'ensemble, une très petite minorité des entreprises rurales du secteur des autres connaissances (3 %, n = 9) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 9), on estime qu'en moyenne 10 % des employés se heurtent à ce problème.

**Figure E42 :** 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 – Autres connaissances – Subdivision rurale (N = 323)



En outre, une très petite minorité des entreprises rurales (3 %, n = 10) 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 = 10), on estime qu'en moyenne 14 % des employés se heurtent à ce problème.

**Figure E43 :** Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Autres connaissances – Subdivision rurale (N = 323)



On a demandé aux douze entreprises rurales ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide. Sept de ces douze entreprises n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

Les entreprises qui ont en place des initiatives ou des programmes d'aide (n = 5) offrent surtout des possibilités de formation interne (n = 3)<sup>15</sup>.

<sup>15</sup> Réponses multiples acceptées.