

Secteur 4 – Information

Table des matières

1.0	Employés actuels	4-3
1.1	Aperçu provincial.....	4-4
1.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	4-7
2.0	Pratiques d'embauche et de recrutement	4-12
2.1	Aperçu provincial.....	4-13
2.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	4-20
3.0	Perspectives d'affaires et confiance dans le secteur des entreprises	4-32
3.1	Aperçu provincial.....	4-33
3.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	4-36
4.0	Formation et développement de l'emploi	4-41
4.1	Aperçu provincial.....	4-42
4.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	4-44
5.0	Politiques et procédures favorables à la famille	4-47
5.1	Aperçu provincial.....	4-48
5.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	4-51
6.0	Littérature	4-56
6.1	Aperçu provincial.....	4-57
6.2	Subdivision urbaine ou rurale.....	4-59

1.0 Employés actuels

1.1 Aperçu provincial

1.1 Aperçu provincial (N = 161)

En règle générale, les entreprises du secteur de l'information emploient des techniciens et assistants dans les bibliothèques et les services d'archives (21 %, n = 33).

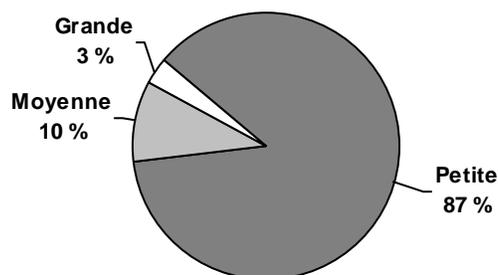
Tableau E1 : Cinq principales professions* – Information – Aperçu provincial

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 161)
5211	Techniciens et assistants dans les bibliothèques et les services d'archives	33	20,6
6411	Représentants des ventes non techniques – commerce de gros	30	18,8
0511	Directeurs de bibliothèque, d'archives, de musée et de galerie d'art	27	16,9
0512	Directeurs – édition, cinéma, radiotélédiffusion et arts de la scène	27	16,8
1411	Commis de bureau généraux	25	15,8

*Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises d'information sondées emploient 15 personnes, ce qui représente au total 4 476 employés.¹ La plupart des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (87 %, n = 140).

Figure E1 : Taille de l'entreprise – Information – Aperçu provincial (N = 161)



La plupart des employés des entreprises sondées (96 %) occupent des postes permanents. De ce nombre, la grande majorité (92 %) est à temps plein.

Tableau E2 : Profil des employés – Information – Aperçu provincial

Classification des employés	n	%
Permanent	4 282	95,7
Occasionnel ou à contrat	184	4,1
Saisonnier	10	0,2
Nombre total d'employés	4 476	100,0
Nombre total d'entreprises	160	-

État des postes permanents	n	%
Temps plein	3 916	91,5
Temps partiel	367	8,6
Nombre total d'employés	4 282	100,0
Nombre total d'entreprises	156	-

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

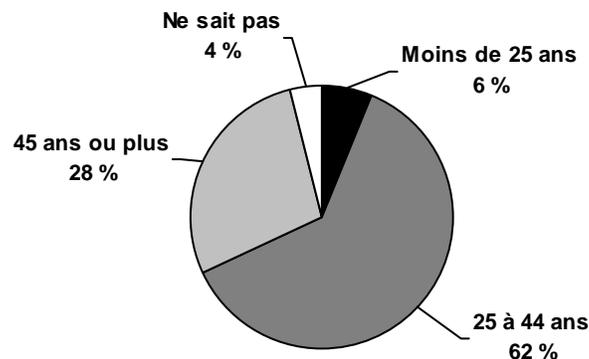
Près de la moitié des employés des entreprises sondées (47 %) possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint et 29 %, un diplôme universitaire.

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

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	1 276	28,5
Certificat de compagnon	80	1,8
Certificat ou diplôme collégial	927	20,7
Diplôme d'études secondaires	2 098	46,9
Études secondaires inachevées	95	2,1
Nombre total d'employés	4 476	100,0
Nombre total d'entreprises	160	-

Près des deux tiers des entreprises du secteur de l'information (62 %, n = 99) déclarent que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans. Un peu plus d'un quart des entreprises (28 %, n = 45) déclarent une moyenne d'âge de 45 ans ou plus.

Figure E2 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Information – Aperçu provincial (N = 161)



1.2 Subdivision urbaine ou rurale

1.2.1 Subdivision urbaine

1.2.2 Subdivision rurale

1.2.1 Subdivision urbaine (N = 96)

En règle générale, les entreprises urbaines du secteur de l'information emploient des représentants des ventes non techniques – commerce de gros (21 %, n = 20).

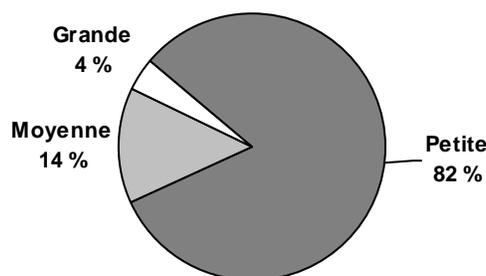
Tableau E4 : Cinq principales professions* – Information – Subdivision urbaine

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 96)
6411	Représentants des ventes non techniques – commerce de gros	20	20,8
0512	Directeurs – édition, cinéma, radiotélédiffusion et arts de la scène	18	18,8
1411	Commis de bureau généraux	18	18,8
5131	Producteurs, réalisateurs, chorégraphes et personnel assimilé	16	16,7
5211	Techniciens et assistants dans les bibliothèques et les services d'archives	15	15,6

*Réponses multiples acceptées.

Dans les régions urbaines, les entreprises du secteur de l'information emploient en moyenne 19 personnes, ce qui représente au total 3 642 employés.² La plupart des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (82 %, n = 79).

Figure E3 : Taille de l'entreprise – Information – Subdivision urbaine (N = 96)



Presque tous les employés des entreprises sondées (96 %) occupent des postes permanents. De ce nombre, la grande majorité (92 %) est à temps plein.

Tableau E5 : Profil des employés – Information – Subdivision urbaine

Classification des employés	n	%
Permanent	3 499	96,1
Occasionnel ou à contrat	137	3,8
Saisonnier	6	0,2
Nombre total d'employés	3 642	100,0
Nombre total d'entreprises	95	-

État des postes permanents	n	%
Temps plein	3 223	92,1
Temps partiel	276	7,9
Nombre total d'employés	3 499	100,0
Nombre total d'entreprises	93	-

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

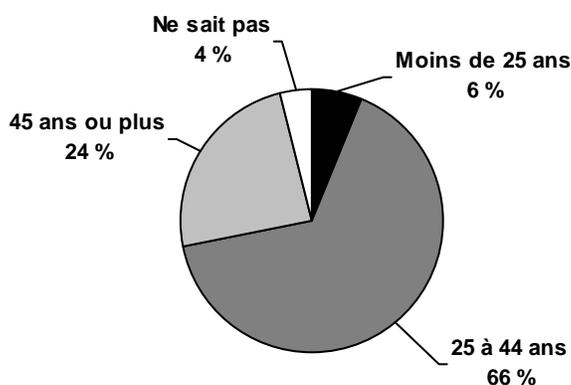
Près de la moitié des employés des entreprises sondées (47 %) possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint et 28 %, un diplôme universitaire.

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

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	1 026	28,2
Certificat de compagnon	42	1,2
Certificat ou diplôme collégial	763	21,0
Diplôme d'études secondaires	1 728	47,4
Études secondaires inachevées	83	2,3
Nombre total d'employés	3 642	100,0
Nombre total d'entreprises	95	-

Les deux tiers des entreprises urbaines du secteur de l'information (66 %, n = 63) déclarent que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans. Environ un quart (24 %, n = 23) déclarent une moyenne d'âge de 45 ans ou plus.

Figure E4 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Information – Subdivision urbaine (N = 96)



1.2.2 Subdivision rurale (N = 62)

En règle générale, les entreprises rurales du secteur de l'information emploient des directeurs de bibliothèque, d'archives, de musée et de galerie d'art (32 %, n = 20).

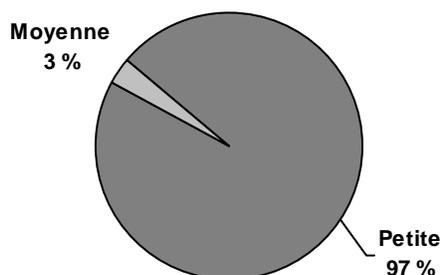
Tableau E7 : Cinq principales professions* – Information – Subdivision rurale

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 62)
0511	Directeurs de bibliothèque, d'archives, de musée et de galerie d'art	20	32,3
5211	Techniciens et assistants dans les bibliothèques et les services d'archives	19	30,6
5111	Bibliothécaires	10	16,1
5123	Journalistes	10	16,1
6411	Représentants des ventes non techniques – commerce de gros	9	14,5

*Réponses multiples acceptées.

Dans les régions rurales, les entreprises du secteur de l'information emploient en moyenne 7 personnes, ce qui représente au total 447 employés. La plupart des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (97 %, n = 60).

Figure E5 : Taille de l'entreprise – Information – Subdivision rurale (N = 62)



La grande majorité des employés des entreprises sondées (91 %) occupe des postes permanents. De ce nombre, 84 % sont à temps plein.

Tableau E8 : Profil des employés – Information – Subdivision rurale

Classification des employés	n	%
Permanent	408	91,3
Occasionnel ou à contrat	35	7,8
Saisonnier	4	0,9
Nombre total d'employés	447	100,0
Nombre total d'entreprises	62	-

État des postes permanents	n	%
Temps plein	342	83,8
Temps partiel	66	16,2
Nombre total d'employés	408	100,0
Nombre total d'entreprises	61	-

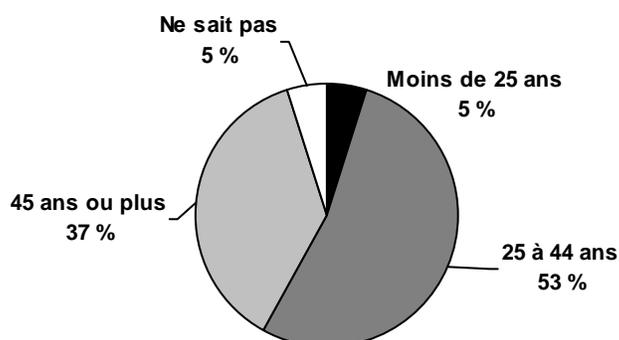
Quarante et un pour cent des employés des entreprises sondées possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint et 32 % ont un diplôme universitaire.

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

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	144	32,2
Certificat de compagnon	38	8,5
Certificat ou diplôme collégial	81	18,1
Diplôme d'études secondaires	182	40,7
Études secondaires inachevées	2	0,4
Nombre total d'employés	447	100,0
Nombre total d'entreprises	62	-

Un peu plus de la moitié des entreprises rurales du secteur de l'information (53 %, n = 33) déclarent que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans. Plus d'un tiers des entreprises (37 %, n = 23) déclarent une moyenne d'âge de 45 ans ou plus.

Figure E6 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Information – Subdivision rurale (N = 62)



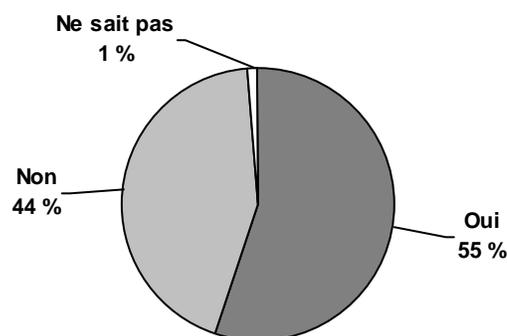
2.0 Pratiques d'embauche et de recrutement

2.1 Aperçu provincial

2.1 Aperçu provincial (N = 161)

Un peu plus de la moitié des entreprises du secteur de l'information (55 %, n = 88) 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 – Information – Aperçu provincial (N = 161)



Près des deux tiers des entreprises de ce secteur (64 %, n = 102) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises qui ont embauché des employés (n = 102) ont engagé en moyenne cinq nouveaux employés. De plus, les entreprises sondées ont embauché au total 1 177 employés.

Au cours des 12 derniers mois, les représentants des ventes non techniques – commerce de gros (13 %, n = 14) ont été le principal type d'employés embauchés.

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

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 102)
6411	Représentants des ventes non techniques – commerce de gros	14	13,3
5241	Designers graphiques et illustrateurs	10	9,9
5123	Journalistes	10	9,7
5231	Annonces et autres communicateurs de la radio et de la télévision	10	9,6
5211	Techniciens et assistants dans les bibliothèques et les services d'archives	10	9,4

*Réponses multiples acceptées.

Des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 102), 78 % (n = 80) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 22) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 29 % des nouveaux employés embauchés. Une minorité d'entreprises (10 %, 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 (n = 6).

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

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 22)
Manque d'éthique au travail et de motivation	6	25,3
Rendement insatisfaisant	4	20,2
Peu fiable	2	8,9
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	2	7,6
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	1	5,1
Difficultés d'adaptation à l'emploi	1	5,1
Ne répond pas aux attentes de l'entreprise	1	5,1
Autre	2	7,6
Ne sait pas	3	15,2

Des 1 177 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, 58 % possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint.

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

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	179	15,2
Diplôme d'un collège communautaire public	179	15,2
Diplôme d'un établissement de formation privé	83	7,1
Diplôme d'études secondaires	687	58,4
Études secondaires inachevées	49	4,2
Nombre total de nouveaux employés	1 177	100,0
Nombre total d'entreprises	102	-

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 = 49) : 41 % des employeurs (n = 20) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 47 % (n = 23) l'ont jugée bonne, 5 % (n = 2) l'ont jugée convenable, un l'a jugée médiocre et 5 % (n = 2) étaient incertains.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 42) : 34 % des employeurs (n = 14) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 56 % (n = 23) l'ont jugée bonne, un l'a jugée convenable et 8 % (n = 3) étaient incertains.
- Diplômés d'un établissement d'enseignement privé (n = 9) : un employeur a jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés et 8 l'ont jugée bonne.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 45) : 22 % des employeurs (n = 10) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 57 % (n = 26) l'ont jugée bonne, 14 % (n = 6) l'ont jugée convenable et 8 % (n = 3) étaient incertains.

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

Tableau E13 : Classification des nouveaux employés – Information – Aperçu provincial

	<i>n</i>	%
Immigrants	34	3,1
Étudiants du programme Coop	14	1,3
Personnes handicapées	6	0,5
Autochtones	9	0,8
Nombre total de nouveaux employés	1 114	5,7
Nombre total d'entreprises	99³	-

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. En général, la méthode la plus populaire utilisée est une annonce dans les journaux (56 %, n = 89).

Tableau E14 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Information – Aperçu provincial

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 161)
Annonce dans les journaux	89	55,6
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	50	31,2
Annonce au centre d'emploi étudiant de Service Canada ou recours à ce service	50	31,2
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	36	22,4
Affichage interne	32	20,1
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	18	11,4
Annonce à la radio	11	7,0
Curriculum vitæ non sollicités	11	6,7
Annonce sur les babillards communautaires	6	3,9
Bureau de placement ou agence de recrutement	6	3,5
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	5	3,3
Enseignes, circulaires, brochures	5	3,3
Par l'entremise du siège social ou bureau de district	4	2,3
Autre	12	7,3
Ne sait pas	2	1,4

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, un peu plus de la moitié des entreprises du Nord-Est (57 %, n = 92) avaient au moins un poste vacant. Les entreprises affichant au moins un poste vacant (n = 92) ont indiqué avoir en moyenne quatre postes vacants. De plus, parmi les entreprises sondées, 446 postes au total étaient à pourvoir.

Des 446 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 104 ou 23 % étaient à pourvoir plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

En outre, une grande majorité des postes disponibles au sein des entreprises sondées (83 %) étaient des postes permanents.

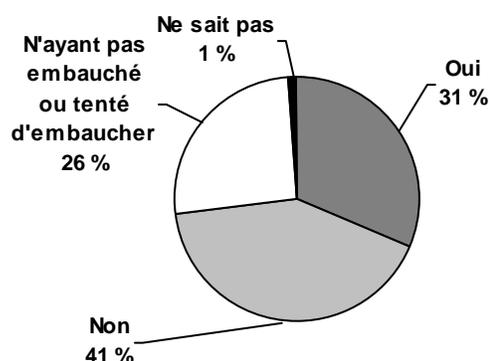
³ Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

Tableau E15 : Classification des postes vacants – Information – Aperçu provincial

	<i>n</i>	%
Permanent	371	83,3
Occasionnel ou à contrat	52	11,7
Saisonnier	23	5,2
Nombre total de postes à pourvoir	445	100,0
Nombre total d'entreprises	91⁴	-

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Près d'un tiers (31 %, *n* = 50) ont eu des difficultés, 41 % (*n* = 66) n'ont eu aucune difficulté et 26 % (*n* = 42) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

Figure E8 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Information – Aperçu provincial (N = 161)



La raison invoquée le plus fréquemment pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants était le manque d'expérience des employés potentiels (33 %, *n* = 16).

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

	<i>n</i>	% (N = 50)
Manque d'expérience	16	32,7
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	12	24,3
Pénurie de main-d'œuvre	12	24,3
Compétences techniques particulières insuffisantes	5	10,7
Attentes salariales trop élevées	5	10,7
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	5	9,1
Conditions de travail difficiles	4	9,0
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	3	6,2
Connaissance des deux langues insuffisante	1	2,3
Lieu de travail	1	1,7
Autre	7	13,6

*Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (*n* = 50), journaliste (13 %, *n* = 7) était le poste le plus difficile à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

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

Tableau E17 : Quatre professions dont les postes étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois* – Information – Aperçu provincial

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 50)
5123	Journalistes	7	13,0
6411	Représentants des ventes non techniques – commerce de gros	6	12,4
5241	Designers graphiques et illustrateurs	5	10,7
5211	Techniciens et assistants dans les bibliothèques et les services d'archives	5	9,1

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la grande majorité des entreprises d'information (88 %, n = 141). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 19), 53 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 = 19), la profession de directeur de bibliothèque, d'archives, de musée et de galerie d'art (n = 4) est celle ayant connu le plus de départs à la retraite⁵.

Plus de la moitié des entreprises de ce secteur (58 %, n = 93) 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 = 67), on s'attend à ce que trois employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 230 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les techniciens et assistants dans les bibliothèques et les services d'archives qui risquent le plus de prendre leur retraite (24 %, n = 16).

Tableau E18 : Cinq professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Information – Aperçu provincial

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 67)
5211	Techniciens et assistants dans les bibliothèques et les services d'archives	16	23,9
5111	Bibliothécaires	7	10,9
0511	Directeurs de bibliothèque, d'archives, de musée et de galerie d'art	7	10,5
6411	Représentants des ventes non techniques – commerce de gros	6	9,2
0512	Directeurs – édition, cinéma, radiotélédiffusion et arts de la scène	6	9,2

*Réponses multiples acceptées.

Dix-sept pour cent des entreprises du secteur de l'information (n = 27) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

⁵ Réponses multiples acceptées.

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 – Information – Aperçu provincial (N = 161)



Parmi les 27 entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années, 18 ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

2.2 Subdivision urbaine ou rurale

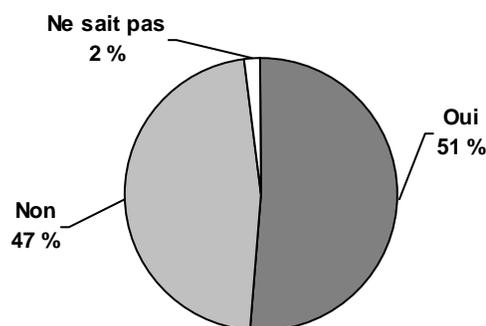
2.2.1 Subdivision urbaine

2.2.2 Subdivision rurale

2.2.1 Subdivision urbaine (N = 96)

Environ la moitié des entreprises urbaines du secteur de l'information (51 %, n = 49) 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 E10 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Information – Subdivision urbaine (N = 96)



Près des deux tiers des entreprises urbaines de ce secteur (65 %, n = 62) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises qui ont embauché des employés (n = 62) ont engagé en moyenne six nouveaux employés. De plus, les entreprises sondées ont embauché au total 981 employés.

Au cours des 12 derniers mois, les représentants des ventes non techniques – commerce de gros (15 %, n = 9) ont été le principal type d'employés embauchés.

Tableau E19 : Quatre professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Information – Subdivision urbaine

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 62)
6411	Représentants des ventes non techniques – commerce de gros	9	14,5
5231	Annonces et autres communicateurs de la radio et de la télévision	8	12,9
5241	Designers graphiques et illustrateurs	6	9,7
5123	Journalistes	5	8,1

*Réponses multiples acceptées.

Des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 62), 74 % (n = 46) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 16) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 29 % des nouveaux employés embauchés. Une minorité d'entreprises (13 %, 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 (n = 5).

Tableau E20 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Information – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 16)
Manque d'éthique au travail et de motivation	5	31,3
Rendement insatisfaisant	4	25,0
Peu fiable	1	6,3
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	1	6,3
Ne répond pas aux attentes de l'entreprise	1	6,3
Difficultés d'adaptation à l'emploi	1	6,3
Ne sait pas	3	18,8

Des 981 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, plus de la moitié (59 %) possède un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint.

Tableau E21 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Information – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	142	14,5
Diplôme d'un collège communautaire public	144	14,7
Diplôme d'un établissement de formation privé	74	7,5
Diplôme d'études secondaires	580	59,1
Études secondaires inachevées	41	4,2
Nombre total de nouveaux employés	981	100,0
Nombre total d'entreprises	62	-

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 = 30) : 30 % des employeurs (n = 9) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 53 % (n = 16) l'ont jugée bonne, 7 % (n = 2) l'ont jugée convenable, un l'a jugée médiocre et 7 % (n = 2) étaient incertains.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 29) : huit employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 17 l'ont jugée bonne, un l'a jugée convenable et trois étaient incertains.
- Diplômés d'un établissement d'enseignement privé (n = 8) : un employeur a jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés et sept l'ont jugée bonne.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 25) : cinq employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 13 l'ont jugée bonne, quatre l'ont jugée convenable et trois 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 6 %.

Tableau E22 : Classification des nouveaux employés – Information – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	%
Immigrants	30	3,2
Étudiants du programme Coop	8	0,9
Personnes handicapées	5	0,5
Autochtones	8	0,9
Nombre total de nouveaux employés	925	5,5
Nombre total d'entreprises	59⁶	-

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. Dans les régions urbaines, la méthode la plus populaire utilisée est une annonce dans les journaux (55 %, n = 53).

Tableau E23 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Information – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 96)
Annonce dans les journaux	53	55,2
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	34	35,4
Annonce au centre d'emploi étudiant de Service Canada ou recours à ce service	28	29,2
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	26	27,1
Affichage interne	25	26,0
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	11	11,5
Curriculum vitæ non sollicités	8	8,3
Annonce à la radio	7	7,3
Bureau de placement ou agence de recrutement	5	5,2
Annonce sur les babillards communautaires	4	4,2
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	4	4,2
Enseignes, circulaires, brochures	4	4,2
Autre	7	7,2
Ne sait pas	2	2,1

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 57 % des entreprises urbaines du secteur de l'information (n = 55) avaient au moins un poste vacant. Les entreprises affichant au moins un poste vacant (n = 55) ont indiqué avoir en moyenne quatre postes vacants. De plus, parmi les entreprises sondées, 340 postes au total étaient à pourvoir.

Des 340 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 87 ou 26 % étaient à pourvoir plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

En outre, une grande majorité des postes disponibles au sein des entreprises sondées (89 %) étaient des postes permanents.

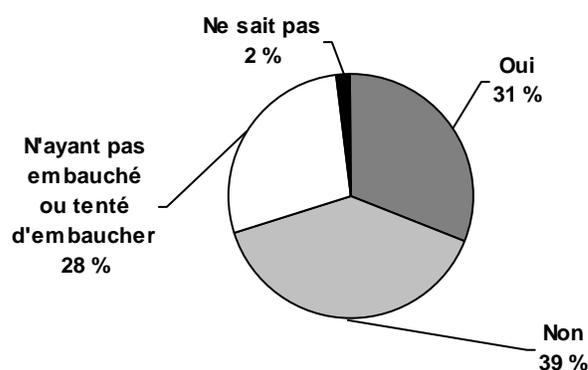
⁶ Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

Tableau E24 : Classification des postes vacants – Information – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	%
Permanent	300	88,5
Occasionnel ou à contrat	31	9,1
Saisonnier	8	2,4
Nombre total de postes à pourvoir	339	100,0
Nombre total d'entreprises	54⁷	-

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Près d'un tiers (31 %, n = 30) ont eu des difficultés, 39 % (n = 37) n'ont eu aucune difficulté et 28 % (n = 27) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

Figure E11 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Information – Subdivision urbaine (N = 96)



La raison invoquée le plus fréquemment pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants était le manque d'expérience des employés potentiels (43 %, n = 13).

Tableau E25 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Information – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	% (N = 30)
Manque d'expérience	13	43,3
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	7	23,3
Pénurie de main-d'œuvre	7	23,3
Compétences techniques particulières insuffisantes	4	13,3
Attentes salariales trop élevées	4	13,3
Conditions de travail difficiles	4	13,3
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	2	6,7
Connaissance des deux langues insuffisante	1	3,3
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	1	3,3
Autre	3	10,0

*Réponses multiples acceptées.

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

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

Tableau E26 : Quatre professions dont les postes étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois* – Subdivision urbaine

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 30)
1453	Commis au service à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	4	13,3
6411	Représentants des ventes non techniques – commerce de gros	4	13,3
5241	Designers graphiques et illustrateurs	4	13,3
5231	Annonces et autres communicateurs de la radio et de la télévision	4	13,3

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la grande majorité des entreprises d'information (84 %, n = 81). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 15), 45 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 = 15), la profession de directeur de bibliothèque, d'archives, de musée et de galerie d'art (n = 3) est celle ayant connu le plus de départs à la retraite⁸.

Un peu plus de la moitié des entreprises de ce secteur (54 %, n = 52) ne prévoient pas que leurs employés prendront leur retraite dans les cinq prochaines années. Parmi les entreprises sondées qui prévoient que des employés prendront leur retraite durant cette période (n = 44), on s'attend à ce que quatre employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 182 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les techniciens et assistants dans les bibliothèques et les services d'archives qui risquent le plus de prendre leur retraite (21 %, n = 9).

Tableau E27 : Cinq professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Information – Subdivision urbaine

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 44)
5211	Techniciens et assistants dans les bibliothèques et les services d'archives	9	20,5
5111	Bibliothécaires	5	11,4
0511	Directeurs de bibliothèque, d'archives, de musée et de galerie d'art	4	9,1
6411	Représentants des ventes non techniques – commerce de gros	4	9,1
0512	Directeurs – édition, cinéma, radiotélédiffusion et arts de la scène	4	9,1

*Réponses multiples acceptées.

Seize pour cent des entreprises urbaines du secteur de l'information (n = 15) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

⁸ Réponses multiples acceptées.

Figure E12 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Information – Subdivision urbaine (N = 96)

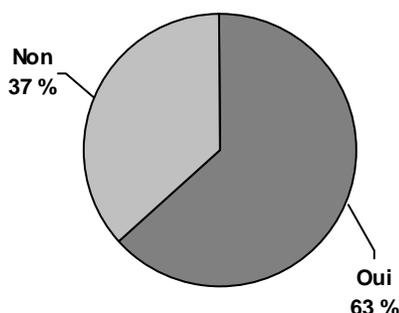


Neuf des entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années (n = 15) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

2.2.2 Subdivision rurale (N = 62)

Près des deux tiers des entreprises rurales du secteur de l'information (63 %, n = 39) 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 E13 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Information – Subdivision rurale (N = 62)



Près des deux tiers des entreprises rurales de ce secteur (61 %, n = 38) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises qui ont embauché des employés (n = 38) ont engagé en moyenne deux nouveaux employés. De plus, les entreprises sondées ont embauché au total 87 employés.

Au cours des 12 derniers mois, les techniciens et assistants dans les bibliothèques et les services d'archives (16 %, n = 6) ont été les principaux types d'employés embauchés.

Tableau E28 : Quatre professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Information – Subdivision rurale

Code CNP	Appellation d'emploi	n	%(N = 38)
5211	Techniciens et assistants dans les bibliothèques et les services d'archives	6	15,8
5123	Journalistes	5	13,2
5241	Designers graphiques et illustrateurs	4	10,5
6411	Représentants des ventes non techniques – commerce de gros	4	10,5

*Réponses multiples acceptées.

87 % (n = 33) des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 38) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues. Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 5) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 25 % des nouveaux employés embauchés.

Les principales raisons d'insatisfaction invoquées sont que les nouveaux employés ne sont pas qualifiés pour le poste ou que le poste ne convient pas (n = 2), le peu de fiabilité démontré par les employés (n = 1) ou d'autres réponses (n = 2).

Des 87 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, tandis que 26 % ont un diplôme universitaire et 23 % ont un diplôme de collège communautaire public.

Tableau E29 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Information – Subdivision rurale

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	23	26,4
Diplôme d'un collège communautaire public	20	23,0
Diplôme d'un établissement de formation privé	-	-
Diplôme d'études secondaires	41	47,1
Études secondaires inachevées	3	3,4
Nombre total de nouveaux employés	87	100,0
Nombre total d'entreprises	38	-

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

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

- Diplômés d'université (n = 18) : 12 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés et six l'ont jugée bonne.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 11) : six employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés et cinq l'ont jugée bonne.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 20) : cinq employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 13 l'ont jugée bonne et deux l'ont jugée convenable.

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 E30 : Classification des nouveaux employés – Information – Subdivision rurale

	<i>n</i>	%
Immigrants	-	-
Étudiants du programme Coop	6	6,9
Personnes handicapées	1	1,1
Autochtones	-	-
Nombre total de nouveaux employés	87	8,0
Nombre total d'entreprises	38	-

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. Dans les régions rurales, la méthode la plus populaire utilisée est une annonce dans les journaux (57 %, n = 35).

Tableau E31 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Information – Subdivision rurale

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 62)
Annonce dans les journaux	35	56,5
Annonce au centre d'emploi étudiant de Service Canada ou recours à ce service	22	35,5
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	14	22,6
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	8	12,9
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	7	11,3
Affichage interne	5	8,1
Annonce à la radio	4	6,5
Par l'entremise du siège social ou bureau de district	3	4,8
Curriculum vitae non sollicités	2	3,2
Annonce sur les babillards communautaires	2	3,2
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	1	1,6
Autre	7	11,3

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 57 % des entreprises rurales du secteur de l'information (n = 35) avaient au moins un poste vacant. Les entreprises affichant au moins un poste vacant (n = 35) ont indiqué avoir en moyenne deux postes vacants. De plus, parmi les entreprises sondées, 75 postes au total étaient à pourvoir.

Des 75 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, sept postes (soit 9 %) étaient à pourvoir plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

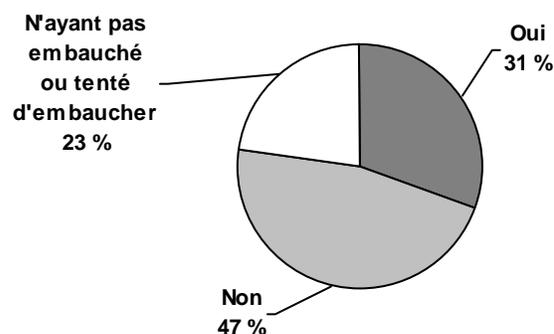
En outre, un peu plus de la moitié (52 %) des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents, tandis que 27 % étaient des postes occasionnels ou à contrat et 21 % étaient des postes saisonniers.

Tableau E32 : Classification des postes vacants – Information – Subdivision rurale

	<i>n</i>	%
Permanent	39	52,0
Occasionnel ou à contrat	20	26,7
Saisonnier	16	21,3
Nombre total de postes à pourvoir	75	100,0
Nombre total d'entreprises	35	-

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Près d'un tiers (31 %, n = 19) ont eu des difficultés, 47 % (n = 29) n'ont eu aucune difficulté et 23 % (n = 14) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

Figure E14 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Information – Subdivision rurale (N = 62)



Les raisons invoquées le plus fréquemment pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants étaient une pénurie de main-d'œuvre (n = 5) et le niveau d'instruction et de formation insuffisant des employés potentiels (n = 5).

Tableau E33 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Information – Subdivision rurale

	n	% (N = 19)
Pénurie de main-d'œuvre	5	26,3
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	5	26,3
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	4	21,1
Manque d'expérience	2	10,5
Lieu de travail	1	5,3
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	1	5,3
Attentes salariales trop élevées	1	5,3
Compétences techniques particulières insuffisantes	1	5,3
Autre	4	21,1

*Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 19), journalistes (n = 5) et techniciens et assistants dans les bibliothèques et les services d'archives (n = 4) étaient les postes les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois⁹.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la grande majorité des entreprises du secteur de l'information (95 %, n = 59). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 3), trois 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 = 3), les professions de directeurs en commerce de détail (n = 1) et de directeurs de bibliothèque, d'archives, de musée et de galerie d'art (n = 1), de bibliothécaires (n = 1) et éditeurs (n = 1) sont celles ayant connu le plus de départs à la retraite¹⁰.

⁹ Réponses multiples acceptées.

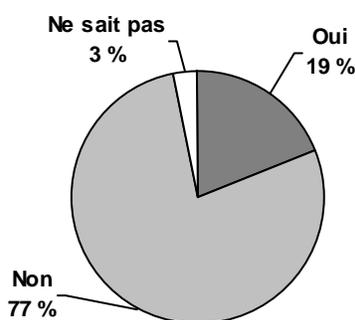
¹⁰ Réponses multiples acceptées.

Les deux tiers des entreprises de ce secteur (66 %, n = 41) 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 = 21), on s'attend à ce qu'un employé en moyenne prenne sa retraite, ce qui représente au total 30 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les techniciens et assistants dans les bibliothèques et les services d'archives (n = 7) et les directeurs de bibliothèque, d'archives, de musée et de galerie d'art (n = 3) qui risquent le plus de prendre leur retraite¹¹.

Dix-neuf pour cent des entreprises rurales du secteur de l'information (n = 12) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

Figure E15 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Information – Subdivision rurale (N = 62)



Neuf 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 = 12) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

¹¹ Réponses multiples acceptées.

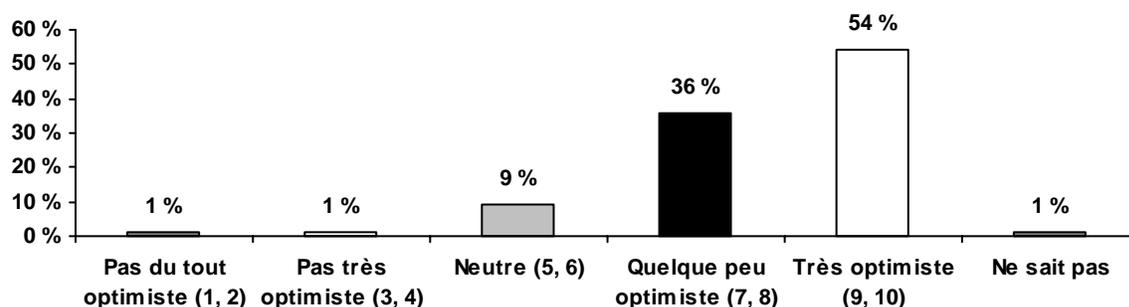
3.0 Perspectives d'affaires et confiance dans le secteur des entreprises

3.1 Aperçu provincial

3.1 Aperçu provincial (N = 161)

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 = 58) ou très optimistes (54 %, n = 86) par rapport à l'avenir.

Figure E16 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Information – Aperçu provincial (N = 161)



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 144) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (37 %, n = 53).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 14) indiquent surtout que l'avenir est incertain (n = 4) tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 2) indiquent que les affaires ne vont pas bien ou que les affaires dépendent d'un financement extérieur limité (n = 1 pour chaque critère).

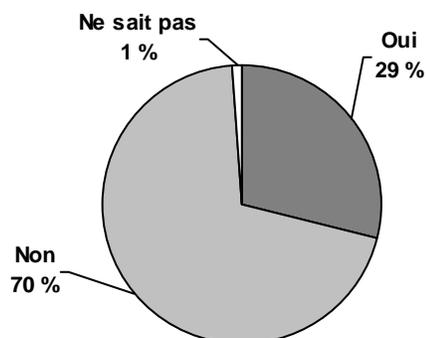
Tableau E34 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Information – Aperçu provincial

Optimiste	n	% (N = 144)
Les affaires vont bien	53	36,8
Évolue dans le secteur public	14	19,6
Entreprise bien établie	20	13,7
Secteur ou entreprise en croissance	19	13,5
Offre d'un service essentiel	10	6,7
Les affaires ne vont pas bien	4	2,7
L'avenir est incertain	3	2,3
Pénurie de main-d'œuvre	2	1,6
Augmentation de la concurrence	2	1,6
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	2	1,2
Autre	22	15,1
Ne sait pas/aucune réponse	7	4,5
Neutre	n	% (N = 14)
L'avenir est incertain	4	28,6
Augmentation de la concurrence	2	16,3
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	1	8,1
Les affaires ne vont pas bien	1	8,1
Augmentation des coûts d'exploitation	1	8,1
Offre d'un service essentiel	1	8,1
Autre	3	22,5
Pessimiste	n	% (N = 2)
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	1	50,0
Les affaires ne vont pas bien	1	50,0

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe d'un peu plus du quart des entreprises du secteur de l'information (29 %, n = 46) a subi des changements importants.

Figure E17 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Information – Aperçu provincial (N = 161)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 46), la hausse des prix du carburant (32 %, n = 15) est le changement le plus important subi.

Tableau E35 : Changements subis* – Information – Aperçu provincial

	n	% (N = 46)
Hausse des prix du carburant	15	31,9
Changement dans les taux de change	13	27,6
Législation gouvernementale	7	14,7
Augmentation de la concurrence	6	12,2
Déclin de certains secteurs	3	6,2
Ralentissement de l'économie	3	6,2
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	3	5,6
Croissance de l'économie	2	4,9
Autre	14	31,3

*Réponses multiples acceptées.

3.2 Subdivision urbaine ou rurale

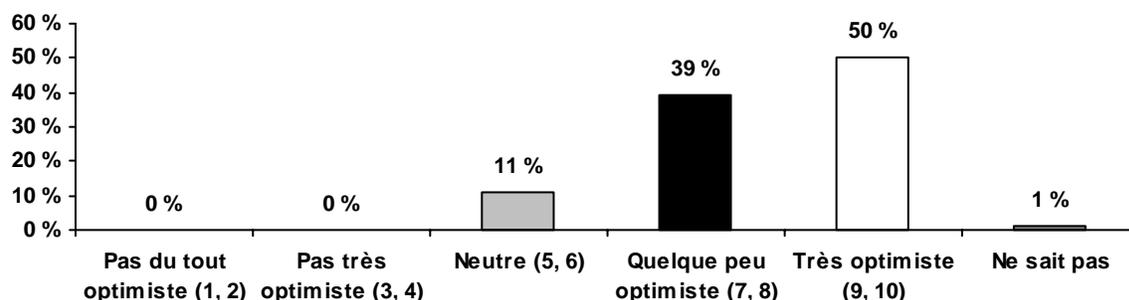
3.2.1 Subdivision urbaine

3.2.2 Subdivision rurale

3.2.1 Subdivision urbaine (N = 96)

Les entreprises urbaines 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 (39 %, n = 37) ou très optimistes (50 %, n = 48) par rapport à l'avenir.

Figure E18 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Information – Subdivision urbaine (N = 96)



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 85) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (38 %, n = 32).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 10) indiquent surtout que l'avenir est incertain (n = 2) ou que la concurrence augmente (n = 2).

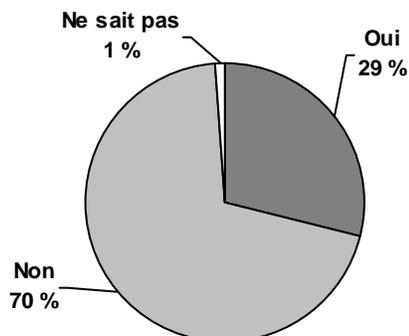
Tableau E36 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Information – Subdivision urbaine

Optimiste	n	% (N = 85)
Les affaires vont bien	32	37,6
Secteur ou entreprise en croissance	15	17,6
Entreprise bien établie	10	11,8
Évolue dans le secteur public	7	8,2
Offre d'un service essentiel	4	4,7
L'avenir est incertain	3	3,5
Augmentation de la concurrence	2	2,4
Les affaires ne vont pas bien	2	2,4
Pénurie de main-d'œuvre	2	2,4
Autre	14	16,5
Ne sait pas/aucune réponse	2	2,4
Neutre	n	% (N = 10)
L'avenir est incertain	2	20,0
Augmentation de la concurrence	2	20,0
Augmentation des coûts d'exploitation	1	10,0
Offre d'un service essentiel	1	10,0
Les affaires ne vont pas bien	1	10,0
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	1	10,0
Autre	2	20,0

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe d'un peu plus du quart des entreprises urbaines du secteur de l'information (29 %, n = 28) a subi des changements importants.

Figure E19 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Information – Subdivision urbaine (N = 96)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 28), un changement dans les taux de change (n = 9) et la hausse des prix du carburant (n = 7) sont les deux changements les plus importants subis.

Tableau E37 : Changements subis* – Information – Subdivision urbaine

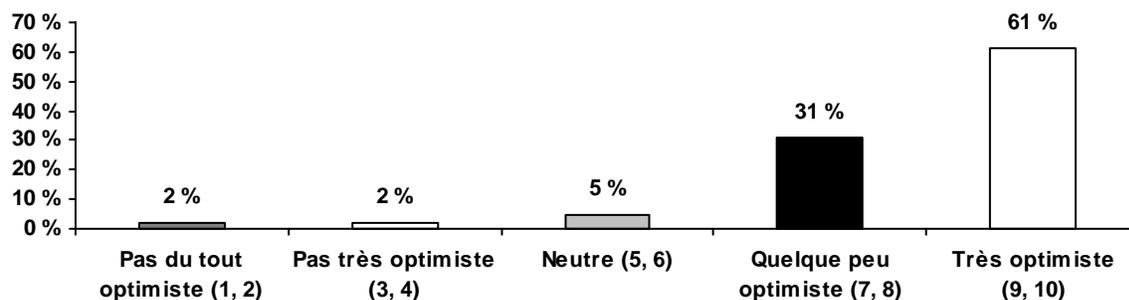
	n	% (N = 28)
Changement dans les taux de change	9	32,1
Hausse des prix du carburant	7	25,0
Augmentation de la concurrence	5	17,9
Législation gouvernementale	3	10,7
Croissance de l'économie	2	7,1
Déclin de certains secteurs	1	3,6
Ralentissement de l'économie	1	3,6
Autre	9	32,1

*Réponses multiples acceptées.

3.2.2 Subdivision rurale (N = 62)

Les entreprises rurales de ce secteur se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 8,6 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 (31 %, n = 19) ou très optimistes (61 %, n = 38) par rapport à l'avenir.

Figure E20 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Information – Subdivision rurale (N = 62)



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 57) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (35 %, n = 20).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 3) indiquent surtout que l'avenir est incertain (n = 2) tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 2) indiquent que les affaires ne vont pas bien (n = 1) ou que les affaires dépendent d'un financement extérieur limité (n = 1).

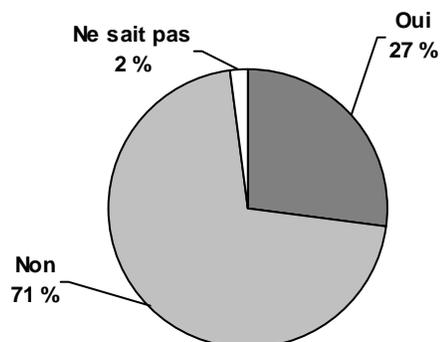
Tableau E38 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Information – Subdivision rurale

Optimiste	n	% (N = 57)
Les affaires vont bien	20	35,1
Entreprise bien établie	10	17,5
Évolue dans le secteur public	7	12,3
Offre d'un service essentiel	6	10,5
Secteur ou entreprise en croissance	3	5,3
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	2	3,5
Les affaires ne vont pas bien	2	3,5
L'économie est instable	1	1,8
Autre	6	10,5
Ne sait pas/aucune réponse	5	8,8
Neutre	n	% (N = 3)
L'avenir est incertain	2	66,7
Autre	1	33,3
Pessimiste	n	% (N = 2)
Les affaires dépendent d'un financement extérieur limité	1	50,0
Les affaires ne vont pas bien	1	50,0

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe d'un peu plus du quart des entreprises du secteur de l'information (27 %, n = 17) a subi des changements importants.

Figure E21 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Information – Subdivision rurale (N = 62)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 17), le changement le plus important subi est la hausse des prix du carburant (n = 8).

Tableau E39 : Changements subis* – Information – Subdivision rurale

	n	% (N = 17)
Hausse des prix du carburant	8	47,1
Législation gouvernementale	4	23,5
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	3	17,6
Changement dans les taux de change	3	17,6
Ralentissement de l'économie	2	11,8
Déclin de certains secteurs	2	11,8
Autre	5	29,4

*Réponses multiples acceptées.

4.0 Formation et développement de l'emploi

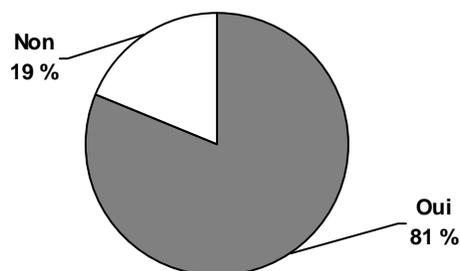
4.1 Aperçu provincial

4.1 Aperçu provincial (N = 161)

Parmi les entreprises urbaines du secteur de l'information, la grande majorité (81 %, n = 130) offrent une forme ou une autre de formation officielle ou non officielle à leurs employés depuis les deux dernières années.

De ces entreprises ayant offert de la formation à leurs employés (n = 130), 23 % (n = 30) n'ont pas offert de formation officielle, alors que 77 % (n = 100) l'ont fait.

Figure E22 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Information – Aperçu provincial (N = 161)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 100), le personnel interne constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante (78 %, n = 78).

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

Tableau E40 : Sources de formation officielle et structurée* – Information – Aperçu provincial

	n	% (N = 100)
Personnel interne	78	78,2
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	27	27,4
Établissement de formation privé	19	19,5
Autre établissement d'enseignement public	17	17,5
CCNB ou NBCC	15	14,7
Conseiller privé	12	12,1
Documentation en ligne	3	3,1
Conférences, salons commerciaux, colloques	3	3,1
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	2	2,3
Cours offerts par le gouvernement	2	2,3
Autre	12	11,9
Ne sait pas/aucune réponse	1	1,1

*Réponses multiples acceptées.

4.2 Subdivision urbaine ou rurale

4.2.1 Subdivision urbaine

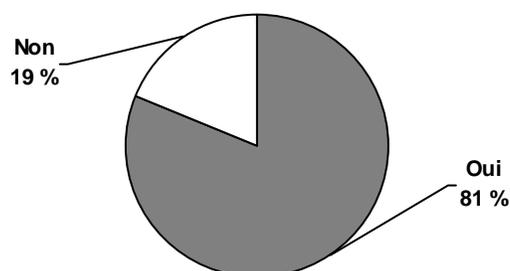
4.2.2 Subdivision rurale

4.2.1 Subdivision urbaine (N = 96)

Parmi les entreprises du secteur de l'information, la grande majorité (81 %, n = 78) offrent une forme ou une autre de formation officielle ou non officielle à leurs employés depuis les deux dernières années.

De ces entreprises ayant offert de la formation à leurs employés (n = 78), 27 % (n = 21) n'ont pas offert de formation officielle, alors que 73 % (n = 57) l'ont fait.

Figure E23 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Information – Subdivision urbaine (N = 96)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 57), le personnel interne constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante (81 %, n = 46).

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

Tableau E41 : Sources de formation officielle et structurée* – Information – Subdivision urbaine

	n	%(N = 57)
Personnel interne	46	80,7
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	16	28,1
Établissement de formation privé	12	21,1
Autre établissement d'enseignement public	11	19,3
CCNB ou NBCC	10	17,5
Conseiller privé	7	12,3
Cours offerts par le gouvernement	2	3,5
Formation des fabricants/formation relative au nouvel équipement	2	3,5
Documentation en ligne	2	3,5
Conférences, salons commerciaux, colloques	2	3,5
Autre	6	10,5
Ne sait pas/aucune réponse	1	1,8

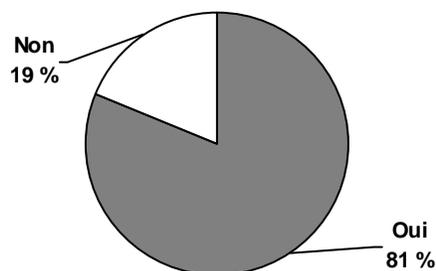
*Réponses multiples acceptées.

4.2.2 Subdivision rurale (N = 62)

Parmi les entreprises du secteur de l'information, la grande majorité (81 %, n = 50) offre une forme ou une autre de formation officielle ou non officielle à leurs employés depuis les deux dernières années.

De ces entreprises ayant offert de la formation à leurs employés (n = 50), 16 % (n = 8) n'ont pas offert de formation officielle, alors que 84 % (n = 42) l'ont fait.

Figure E24 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Information – Subdivision rurale (N = 62)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 42), le personnel interne (74 %, n = 31) 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 E42 : Sources de formation officielle et structurée* – Information – Subdivision rurale

	n	% (N = 42)
Personnel interne	31	73,8
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	11	26,2
Établissement de formation privé	7	16,7
Autre établissement d'enseignement public	6	14,3
Conseiller privé	5	11,9
CCNB ou NBCC	4	9,5
Diverses associations et organismes de tourisme	1	2,4
Documentation en ligne	1	2,4
Conférences, salons commerciaux, colloques	1	2,4
Autre	5	11,9

*Réponses multiples acceptées.

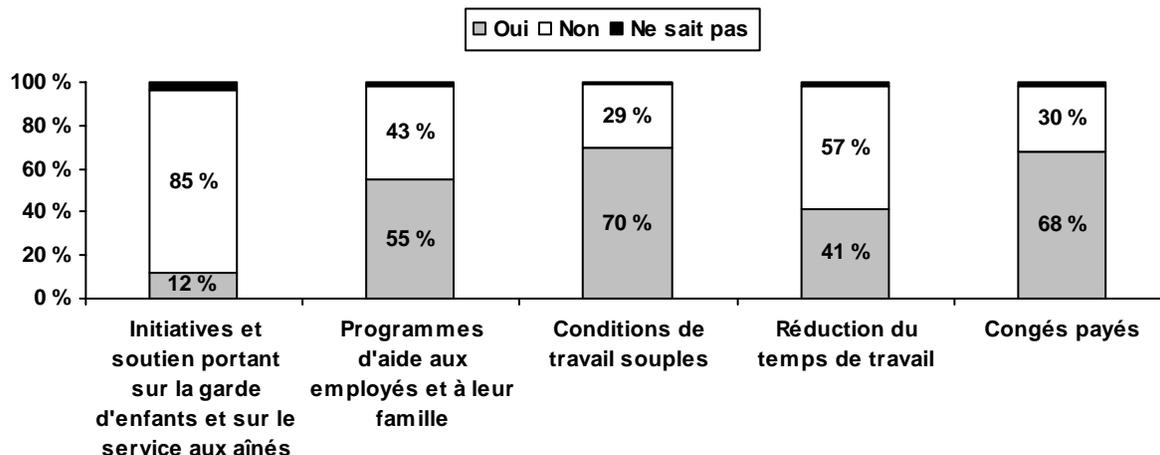
5.0 Politiques et procédures favorables à la famille

5.1 Aperçu provincial

5.1 Aperçu provincial (N = 161)

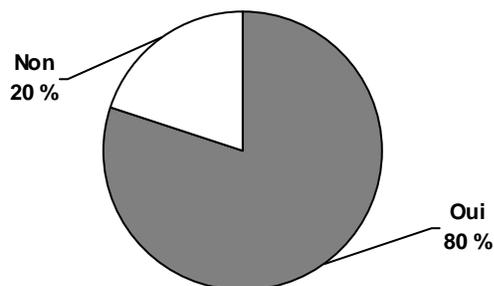
Parmi les entreprises du secteur de l'information, des conditions de travail souples (70 %, n = 113) et des congés payés (68 %, n=109) constituent les avantages axés sur la famille le plus souvent offert par les entreprises.

Figure E25 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Information – Aperçu provincial (N = 161)



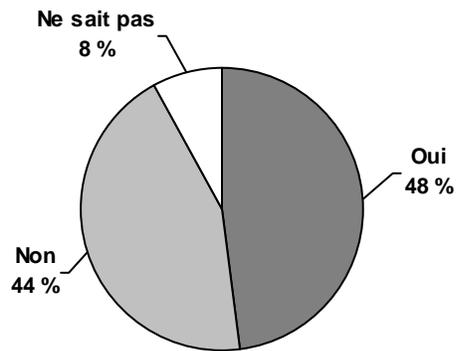
La grande majorité des entreprises de ce secteur (80 %, n = 128) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 128), les femmes représentent en moyenne 65 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure E26 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Information – Aperçu provincial (N = 161)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, près de la moitié des entreprises de ce secteur (48 %, n = 78) 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 E27 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Information – Aperçu provincial (N = 161)



5.2 Subdivision urbaine ou rurale

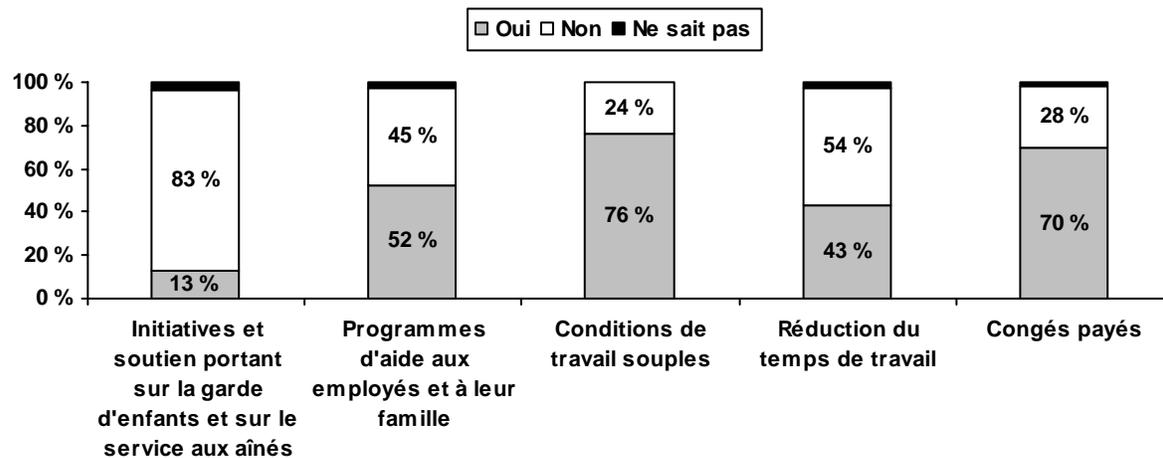
5.2.1 Subdivision urbaine

5.2.2 Subdivision rurale

5.2.1 Subdivision urbaine (N = 96)

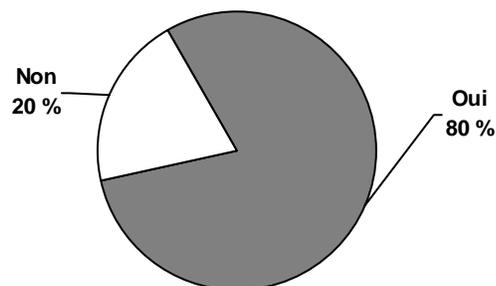
Des conditions de travail souples (76 %, n = 73) et des congés payés (70 %, n = 67) constituent les avantages axés sur la famille les plus souvent offerts par les entreprises urbaines du secteur de l'information.

Figure E28 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Information – Subdivision urbaine (N = 96)



La grande majorité des entreprises urbaines de ce secteur (80 %, n = 77) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 77), les femmes représentent en moyenne 59 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure E29 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Information – Subdivision urbaine (N = 96)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, près de la moitié des entreprises urbaines de ce secteur (47 %, n = 45) 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.

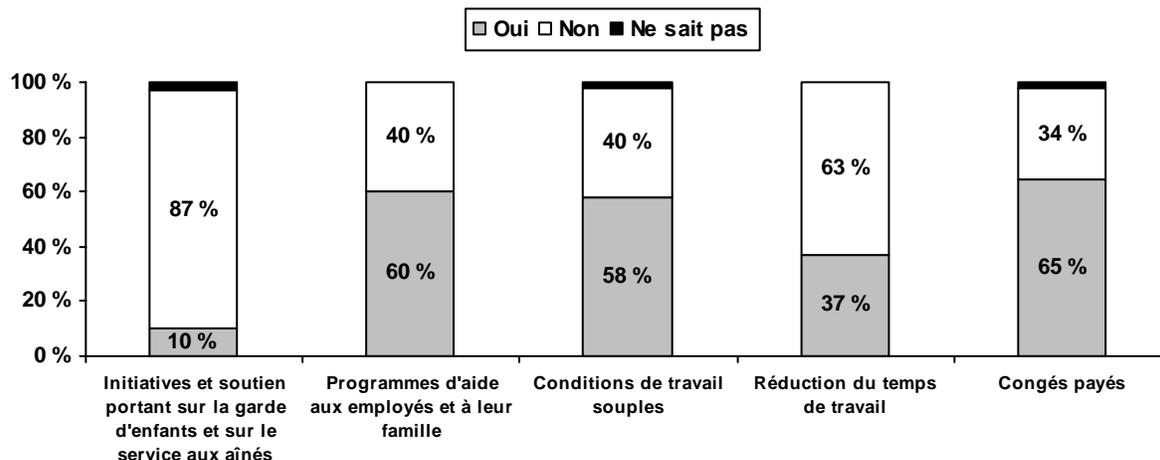
Figure E30 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Information – Subdivision urbaine (N = 96)



5.2.2 Subdivision rurale (N = 62)

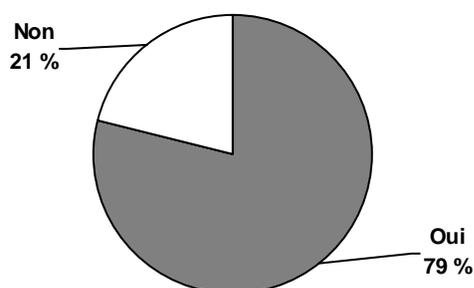
Des congés payés (65 %, n = 40) et des conditions de travail souples (58 %, n = 36) constituent les avantages axés sur la famille les plus souvent offerts par les entreprises rurales du secteur de l'information.

Figure E31 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Information – Subdivision rurale (N = 62)



Un peu plus des trois quarts des entreprises rurales de ce secteur (79 %, n = 49) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 49), les femmes représentent en moyenne 76 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure E32 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Information – Subdivision rurale (N = 62)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, un peu plus de la moitié des entreprises rurales de ce secteur (52 %, n = 32) 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 E33 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Information – Subdivision rurale (N = 62)



6.0 Littérature

6.1 Aperçu provincial

6.1 Aperçu provincial (N = 161)

Dans l'ensemble, une très petite minorité des entreprises du secteur de l'information (1 %, n = 2) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu à son emploi. Parmi ces entreprises (n = 2), on estime qu'en moyenne 10 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E34 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à lire, à comprendre ou à appliquer ce qu'ils ont lu à leur emploi – Information – Aperçu provincial (N = 161)



En outre, une très petite minorité d'entreprises (1 %, n = 2) 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 = 2), on estime qu'en moyenne 7 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E35 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Information – Aperçu provincial (N = 161)



On a demandé aux entreprises de ce secteur ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 3) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide. Deux de ces trois entreprises n'ont en place aucun programme ou initiative d'aide.

Les entreprises qui proposent en effet un programme ou une initiative d'aide offrent des possibilités de formation interne¹².

¹² 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 = 96)

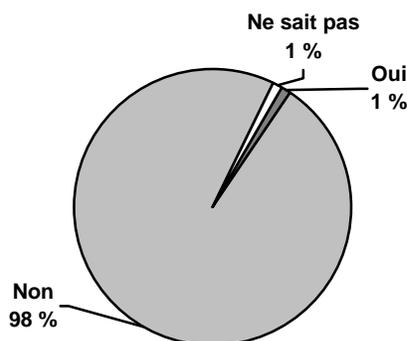
Dans l'ensemble, une entreprise urbaine du secteur de l'information déclare avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu à son emploi. Cette entreprise estime qu'en moyenne 10 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E36 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à lire, à comprendre ou à appliquer ce qu'ils ont lu à leur emploi – Information – Subdivision urbaine (N = 96)



En outre, une entreprise urbaine déclare 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. Cette entreprise estime qu'en moyenne 5 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E37 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Information – Subdivision urbaine (N = 96)



On a demandé aux deux 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. L'une de ces entreprises n'a pas mis en place des programmes ou initiatives d'aide.

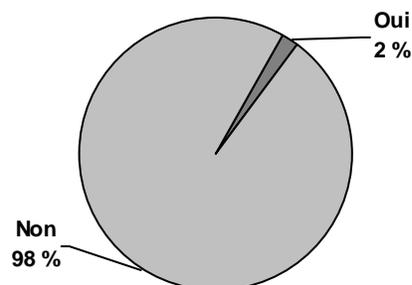
Les entreprises qui proposent en effet un programme ou une initiative d'aide offrent des possibilités de formation interne¹³.

¹³ Réponses multiples acceptées.

6.2.2 Subdivision rurale (N = 62)

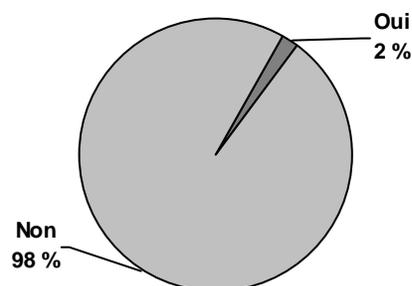
Dans l'ensemble, une entreprise rurale du secteur de l'information déclare avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu à son emploi. Cette entreprise estime qu'en moyenne 10 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E38 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à lire, à comprendre ou à appliquer ce qu'ils ont lu à leur emploi – Information – Subdivision rurale (N = 62)



En outre, une entreprise rurale déclare 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. Cette entreprise estime qu'en moyenne 10 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E39 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Information – Subdivision rurale (N = 62)



On a demandé à l'entreprise rurale ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie si elle a en place des initiatives ou des programmes d'aide. Cette entreprise n'a pas mis en place des programmes ou initiatives d'aide¹⁴.

¹⁴ Réponses multiples acceptées.