

Secteur 6 – Ressources naturelles

Table des matières

1.0	Employés actuels	6-3
1.1	Aperçu provincial	6-4
1.2	Subdivision urbaine ou rurale	6-7
1.3	Régions économiques	6-12
2.0	Pratiques d'embauche et de recrutement	6-23
2.1	Aperçu provincial	6-24
2.2	Subdivision urbaine ou rurale	6-31
2.3	Régions économiques	6-43
3.0	Perspectives d'affaires et confiance dans le secteur des entreprises	6-69
3.1	Aperçu provincial	6-70
3.2	Subdivision urbaine ou rurale	6-73
3.3	Régions économiques	6-78
4.0	Formation et développement de l'emploi	6-89
4.1	Aperçu provincial	6-90
4.2	Subdivision urbaine ou rurale	6-92
4.3	Régions économiques	6-95
5.0	Politiques et procédures favorables à la famille	6-101
5.1	Aperçu provincial	6-102
5.2	Subdivision urbaine ou rurale	6-105
5.3	Régions économiques	6-110
6.0	Littératie	6-121
6.1	Aperçu provincial	6-122
6.2	Subdivision urbaine ou rurale	6-125
6.3	Régions économiques	6-129

1.0 Employés actuels

1.1 Aperçu provincial

1.1 Aperçu provincial (N = 318)

En règle générale, les entreprises qui œuvrent dans le secteur des ressources naturelles embauchent des ouvriers agricoles (20 %, n = 62), des exploitants agricoles et des gestionnaires d'exploitations agricoles (15 %, n = 48) ainsi que des conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues) (13 %, n = 41).

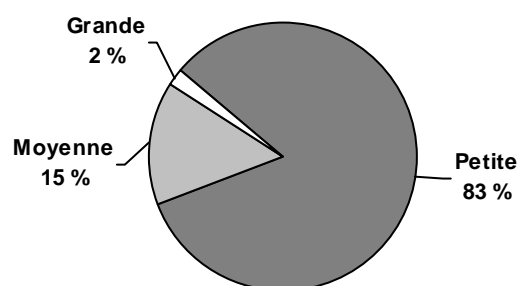
Tableau E1 : Six principales professions* – Ressources naturelles – Aperçu provincial

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 318)
8431	Ouvriers agricoles	62	19,5
8251	Exploitants agricoles et gestionnaires d'exploitations agricoles	48	15,2
7421	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	41	13,0
7411	Conducteurs de camions	29	9,1
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	23	7,4
8262	Patrons de bateaux de pêche et pêcheurs indépendants	23	7,2

*Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises du secteur des ressources naturelles emploient dix personnes, ce qui représente au total 4 544 employés¹. La plupart des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (83 %, n = 263).

Figure E1 : Taille de l'entreprise – Ressources naturelles – Aperçu provincial (N = 318)



Plus de la moitié des employés de ces entreprises (59 %) occupent des postes permanents. De ce nombre, la quasi-totalité (97 %) sont employés à temps plein.

Tableau E2 : Profil des employés – Ressources naturelles – Aperçu provincial

Classification des employés	n	%
Permanent	2 689	59,2
Occasionnel ou à contrat	157	3,5
Saisonnier	1 698	37,4
Nombre total d'employés	4 544	100,0
Nombre total d'entreprises	301	-

État des postes permanents	n	%
Temps plein	2 603	96,9
Temps partiel	84	3,1
Nombre total d'employés	2 687	100,0
Nombre total d'entreprises	214²	-

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

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

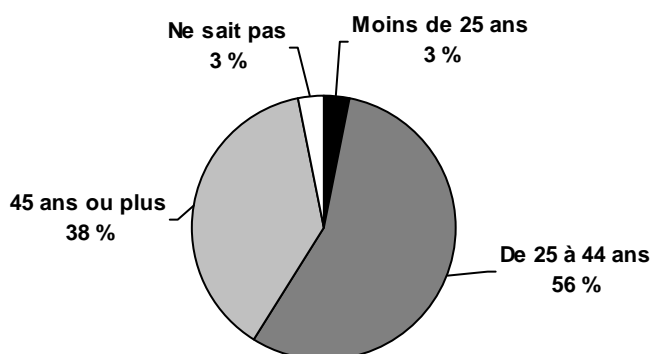
Un peu plus de la moitié des employés des entreprises sondées (56 %) possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint alors que 18 % n'ont pas achevé leurs études secondaires.

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

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	432	9,5
Certificat de compagnon	339	7,5
Certificat ou diplôme collégial	379	8,3
Diplôme d'études secondaires	2 556	56,3
Études secondaires inachevées	838	18,4
Nombre total d'employés	4 544	100,0
Nombre total d'entreprises	301	-

Un peu plus de la moitié des entreprises du secteur des ressources naturelles (56 %, n = 180) déclarent que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans. Plus d'un tiers des entreprises (38 %, n = 121) déclarent une moyenne d'âge de 45 ans ou plus.

Figure E2 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Ressources naturelles – Aperçu provincial (N = 318)



1.2 Subdivision urbaine ou rurale

1.2.1 Subdivision urbaine

1.2.2 Subdivision rurale

1.2.1 Subdivision urbaine (N = 97)

En règle générale, les entreprises qui œuvrent dans le secteur des ressources naturelles embauchent des ouvriers agricoles (16 %, n = 15), des exploitants agricoles et des gestionnaires d'exploitations agricoles (12 %, n = 12) ainsi que des conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues) (11 %, n = 11).

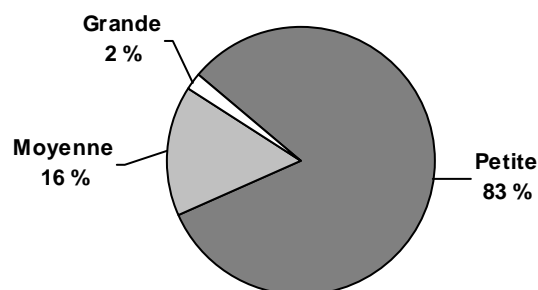
Tableau E4 : Cinq principales professions* – Ressources naturelles – Subdivision urbaine

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 97)
8431	Ouvriers agricoles	15	15,5
8251	Exploitants agricoles et gestionnaires d'exploitations agricoles	12	12,4
7421	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	11	11,3
1221	Agents d'administration	8	8,2
2223	Technologues et techniciens en sciences forestières	7	7,2

*Réponses multiples acceptées.

Dans les régions urbaines, les entreprises du secteur des ressources naturelles emploient en moyenne 10 personnes, ce qui représente au total 1 333 employés³. La plupart des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (83 %, n = 80).

Figure E3 : Taille de l'entreprise – Ressources naturelles – Subdivision urbaine (N = 97)



Au sein des entreprises sondées, presque la moitié des employés occupent des postes permanents (46 %) ou saisonniers (47 %). De ce pourcentage, la plupart (93 %) sont employés à temps plein.

Tableau E5 : Profil des employés – Ressources naturelles – Subdivision urbaine

Classification des employés	n	%
Permanent	607	45,5
Occasionnel ou à contrat	98	7,4
Saisonnier	628	47,1
Nombre total d'employés	1 333	100,0
Nombre total d'entreprises	91	-

État des postes permanents	n	%
Temps plein	561	92,7
Temps partiel	44	7,3
Nombre total d'employés	605	100,0
Nombre total d'entreprises	63⁴	-

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

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

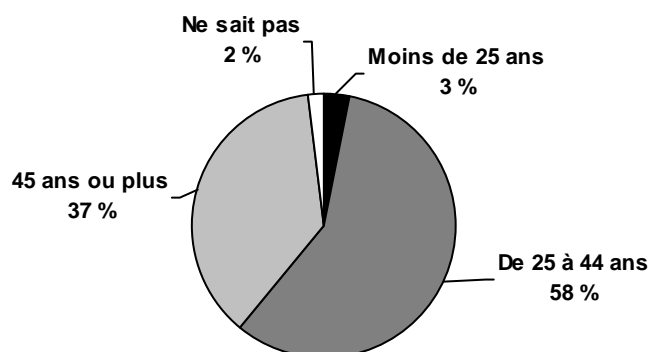
Un peu plus de la moitié des employés des entreprises sondées (56 %) possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint alors que 20 % n'ont pas achevé leurs études secondaires.

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

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	159	11,9
Certificat de compagnon	74	5,6
Certificat ou diplôme collégial	97	7,3
Diplôme d'études secondaires	740	55,5
Études secondaires inachevées	263	19,7
Nombre total d'employés	1 333	100,0
Nombre total d'entreprises	91	-

Plus de la moitié des entreprises urbaines du secteur des ressources naturelles (58 %, n = 56) déclarent que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans. Plus d'un tiers des entreprises (37 %, n = 36) déclarent une moyenne d'âge de 45 ans ou plus.

Figure E4 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Ressources naturelles – Subdivision urbaine (N = 97)



1.2.2 Subdivision rurale (N = 246)

En règle générale, les entreprises rurales qui œuvrent dans le secteur des ressources naturelles embauchent des ouvriers agricoles (22 %, n = 53), des exploitants agricoles et des gestionnaires d'exploitations agricoles (17 %, n = 41) ainsi que des conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues) (14 %, n = 34).

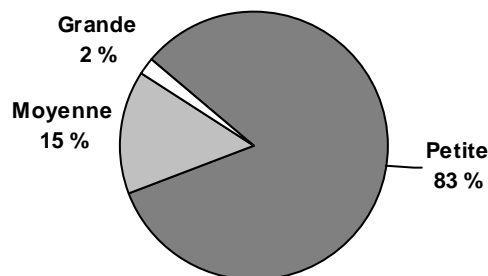
Tableau E7 : Cinq principales professions* – Ressources naturelles – Subdivision rurale

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 246)
8431	Ouvriers agricoles	53	21,5
8251	Exploitants agricoles et gestionnaires d'exploitations agricoles	41	16,7
7421	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	34	13,8
7411	Conducteurs de camions	26	10,6
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	21	8,5

*Réponses multiples acceptées.

Dans les régions rurales, les entreprises du secteur des ressources naturelles emploient en moyenne 10 personnes, ce qui représente au total 3 578 employés⁵. La plupart des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (83 %, n = 203).

Figure E5 : Taille de l'entreprise – Ressources naturelles – Subdivision rurale (N = 246)



Au sein des entreprises sondées, les deux tiers des employés occupent un poste permanent (66 %) et un tiers des employés (33 %) occupent un poste saisonnier. De ce nombre, la quasi-totalité (98 %) sont employés à temps plein.

Tableau E8 : Profil des employés – Ressources naturelles – Subdivision rurale

Classification des employés	n	%
Permanent	2 358	65,9
Occasionnel ou à contrat	55	1,5
Saisonnier	1 165	32,6
Nombre total d'employés	3 578	100,0
Nombre total d'entreprises	233	-

État des postes permanents	n	%
Temps plein	2 317	98,3
Temps partiel	41	1,7
Nombre total d'employés	2 358	100,0
Nombre total d'entreprises	168	-

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

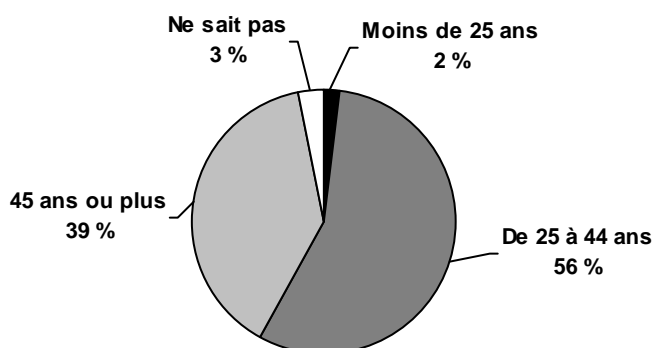
Plus de la moitié des employés des entreprises sondées (57 %) possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint alors que 18 % n'ont pas achevé leurs études secondaires.

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

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	298	8,3
Certificat de compagnon	300	8,4
Certificat ou diplôme collégial	317	8,9
Diplôme d'études secondaires	2 026	56,6
Études secondaires inachevées	637	17,8
Nombre total d'employés	3 578	100,0
Nombre total d'entreprises	233	-

Un peu plus de la moitié des entreprises du secteur des ressources naturelles (56 %, n = 137) déclarent que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans. Trente-neuf pour cent (n = 95) déclarent une moyenne d'âge de 45 ans ou plus.

Figure E6 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Ressources naturelles – Subdivision rurale (N = 246)



1.3 Régions économiques

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

1.3.1 Région du centre (N = 44)

IL EST À NOTER QUE LA MARGE D'ERREUR POUR CETTE RÉGION ÉCONOMIQUE EST SUPÉRIEURE À 10 %. LES RÉSULTATS DOIVENT DONC ÊTRE INTERPRÉTÉS AVEC CIRCONSPÉCTION.

En règle générale, les entreprises de la région du Centre œuvrant dans le secteur des ressources naturelles embauchent des exploitants agricoles et des gestionnaires d'exploitations agricoles (22 %, n = 10), des conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues) (18 %, n = 8) et des ouvriers agricoles (17 %, n = 7).

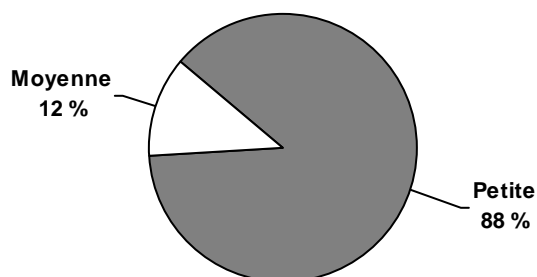
Tableau E10 : Cinq principales professions* – Ressources naturelles – Région du Centre

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 44)
8251	Exploitants agricoles et gestionnaires d'exploitations agricoles	10	22,3
7421	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	8	17,8
8431	Ouvriers agricoles	7	16,5
1221	Agents d'administration	6	14,6
7411	Conducteurs de camions	6	14,0

*Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises du secteur des ressources naturelles sondées de la région du Centre emploient 8 personnes, ce qui représente au total 339 employés⁶. La plupart des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (88 %, n = 39).

Figure E7 : Taille de l'entreprise – Ressources naturelles – Région du Centre (N = 44)



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

Au sein des entreprises sondées, un peu plus des trois quarts des employés (78 %) occupent des postes permanents. De ce nombre, la plupart (90 %) sont employés à temps plein.

Tableau E11 : Profil des employés – Ressources naturelles – Région du Centre

<i>Classification des employés</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Permanent	265	78,2
Occasionnel ou à contrat	22	6,5
Saisonnier	52	15,3
Nombre total d'employés	339	100,0
Nombre total d'entreprises	43	-

<i>État des postes permanents</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Temps plein	238	89,8
Temps partiel	27	10,2
Nombre total d'employés	265	100,0
Nombre total d'entreprises	39	-

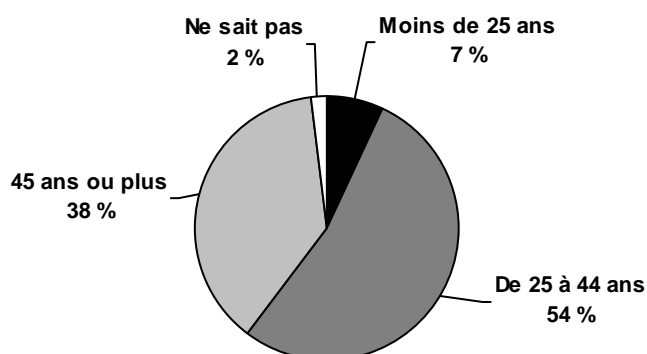
Un peu plus de la moitié des employés des entreprises sondées (55 %) possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint, 16 % ont un certificat de compagnon et 15 % ont un diplôme universitaire.

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

	<i>n</i>	<i>%</i>
Diplôme universitaire	50	14,7
Certificat de compagnon	53	15,6
Certificat ou diplôme collégial	25	7,4
Diplôme d'études secondaires	187	55,2
Études secondaires inachevées	23	6,8
Nombre total d'employés	339	100,0
Nombre total d'entreprises	43	-

Un peu plus de la moitié des entreprises du secteur des ressources naturelles de la région du Centre (54 %, n = 24) déclarent que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans. Plus d'un tiers des entreprises (38 %, n = 17) déclarent une moyenne d'âge de 45 ans ou plus.

Figure E8 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Ressources naturelles – Région du Centre (N = 44)



1.3.2 Région du Nord-Est (N = 115)

En règle générale, les entreprises de la région du Nord-Est œuvrant dans le secteur des ressources naturelles emploient des patrons de bateaux de pêche et des pêcheurs indépendants (19 %, n = 22).

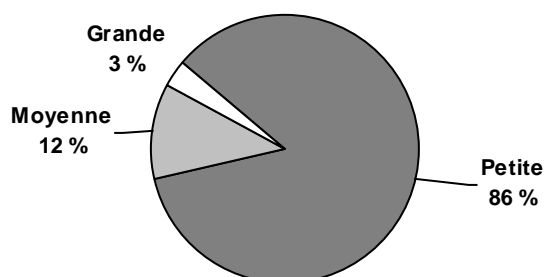
Tableau E13 : Six principales professions* – Ressources naturelles – Région du Nord-Est

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 115)
8262	Patrons de bateaux de pêche et pêcheurs indépendants	22	19,2
7421	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	14	12,6
8431	Ouvriers agricoles	11	9,4
7433	Matelots de pont du transport par voies navigables	10	8,9
8251	Exploitants agricoles et gestionnaires d'exploitations agricoles	10	8,6
8261	Capitaines et officiers de bateaux de pêche	17	4,5

*Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises du secteur des ressources naturelles sondées de la région du Nord-Est emploient 11 personnes, ce qui représente au total 1 686 employés⁷. La plupart des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (86 %, n = 98).

Figure E9 : Taille de l'entreprise – Ressources naturelles – Région du Nord-Est (N = 115)



Au sein des entreprises sondées, la quasi-totalité des employés occupent des postes permanents (50 %) ou saisonniers (49 %). De ce nombre, la quasi-totalité (98 %) sont employés à temps plein.

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

Classification des employés	n	%
Permanent	846	50,2
Occasionnel ou à contrat	23	1,4
Saisonnier	817	48,5
Nombre total d'employés	1 686	100,0
Nombre total d'entreprises	108	-

État des postes permanents	n	%
Temps plein	826	97,6
Temps partiel	20	2,4
Nombre total d'employés	846	100,0
Nombre total d'entreprises	52	-

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

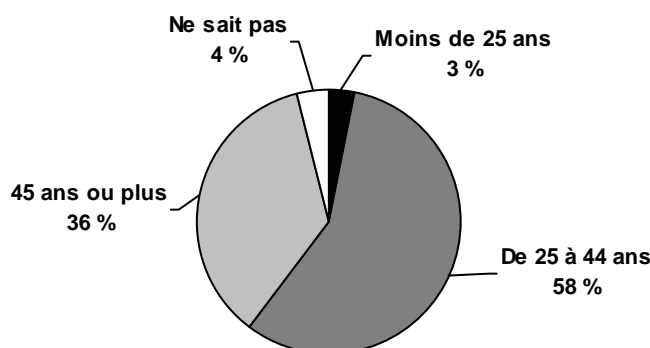
Environ la moitié des employés des entreprises sondées (49 %) possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint alors que 30 % n'ont pas achevé leurs études secondaires.

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

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	121	7,2
Certificat de compagnon	80	4,7
Certificat ou diplôme collégial	157	9,3
Diplôme d'études secondaires	817	48,5
Études secondaires inachevées	512	30,4
Nombre total d'employés	1 686	100,0
Nombre total d'entreprises	108	-

Plus de la moitié des entreprises de la région du Nord-Est œuvrant dans le secteur des ressources naturelles (58 %, n = 66) déclarent que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans. Un peu plus d'un tiers des entreprises (36 %, n = 41) déclarent une moyenne d'âge de 45 ans ou plus.

Figure E10 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Ressources naturelles – Région du Nord-Est (N = 115)



1.3.3 Région du Nord-Ouest (N = 81)

En règle générale, les entreprises de la région du Nord-Ouest œuvrant dans le secteur des ressources naturelles emploient des ouvriers agricoles (38 %, n = 30), des exploitants agricoles et des gestionnaires d'exploitations agricoles (26 %, n = 21).

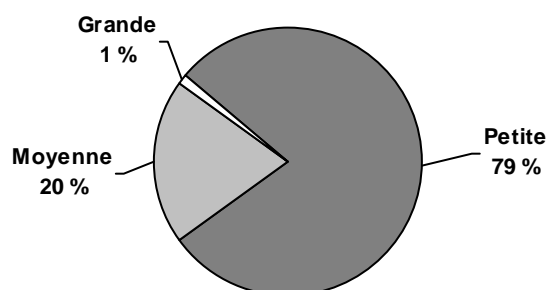
Tableau E16 : Cinq principales professions* – Ressources naturelles – Région du Nord-Ouest

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 81)
8431	Ouvriers agricoles	30	37,6
8251	Exploitants agricoles et gestionnaires d'exploitations agricoles	21	25,6
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	10	13,0
7411	Conducteurs de camions	10	12,7
7421	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	9	11,6

*Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises du secteur des ressources naturelles sondées de la région du Nord-Ouest emploient 7 personnes, ce qui représente au total 521 employés⁸. La majorité des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (79 %, n = 64).

Figure E11 : Taille de l'entreprise – Ressources naturelles – Région du Nord-Ouest (N = 81)



Au sein des entreprises sondées, la quasi-totalité des employés occupent des postes permanents (51 %) ou saisonniers (44 %). De ce nombre, la plupart (92 %) sont employés à temps plein.

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

Classification des employés	n	%
Permanent	229	44,0
Occasionnel ou à contrat	27	5,2
Saisonnier	265	50,9
Nombre total d'employés	521	100,0
Nombre total d'entreprises	75	-

État des postes permanents	n	%
Temps plein	211	92,1
Temps partiel	17	7,4
Nombre total d'employés	229	100,0
Nombre total d'entreprises	62	-

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

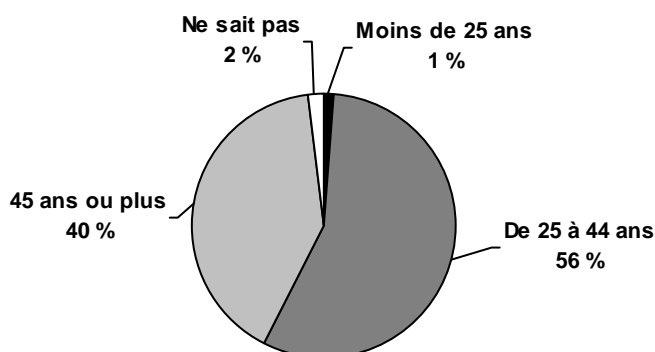
Un peu plus de la moitié des employés des entreprises sondées (55 %) possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint alors que 25 % n'ont pas achevé leurs études secondaires.

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

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	45	8,6
Certificat de compagnon	25	4,8
Certificat ou diplôme collégial	36	6,9
Diplôme d'études secondaires	285	54,7
Études secondaires inachevées	130	25,0
Nombre total d'employés	521	100,0
Nombre total d'entreprises	75	-

Un peu plus de la moitié des entreprises du secteur des ressources naturelles de la région du Nord-Ouest (56 %, n = 45) déclarent que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans. Quarante pour cent (n = 33) déclarent une moyenne d'âge de 45 ans ou plus.

Figure E12 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Ressources naturelles – Région du Nord-Ouest (N = 81)



1.3.4 Région du Sud-Est (N = 44)

IL EST À NOTER QUE LA MARGE D'ERREUR POUR CETTE RÉGION ÉCONOMIQUE EST SUPÉRIEURE À 10 %. LES RÉSULTATS DOIVENT DONC ÊTRE INTERPRÉTÉS AVEC CIRCONSPÉCTION.

En règle générale, les entreprises de la région du Sud-Est œuvrant dans le secteur des ressources naturelles emploient des vendeurs et des commis-vendeurs en commerce de détail (18 %, n = 8).

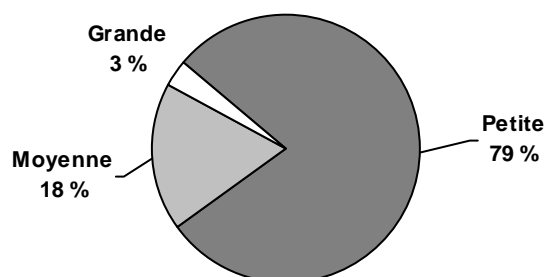
Tableau E19 : Quatre principales professions* – Ressources naturelles – Région du Sud-Est

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 44)
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	8	17,5
7265	Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	7	15,6
8431	Ouvriers agricoles	7	14,9
0621	Directeurs en commerce de détail	6	13,0

*Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises du secteur des ressources naturelles sondées de la région du Sud-Est emploient 14 personnes, ce qui représente au total 1 078 employés⁹. La majorité des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (79 %, n = 34).

Figure E13 : Taille de l'entreprise – Ressources naturelles – Région du Sud-Est (N = 44)



Au sein des entreprises sondées, la plupart des employés occupent des postes permanents (47 %) ou saisonniers (47 %). De ce nombre, la plupart (96 %) sont employés à temps plein.

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

Classification des employés	n	%
Permanent	504	46,8
Occasionnel ou à contrat	74	6,9
Saisonnier	501	46,5
Nombre total d'employés	1 078	100,0
Nombre total d'entreprises	41	-

État des postes permanents	n	%
Temps plein	485	96,2
Temps partiel	19	3,8
Nombre total d'employés	504	100,0
Nombre total d'entreprises	33	-

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

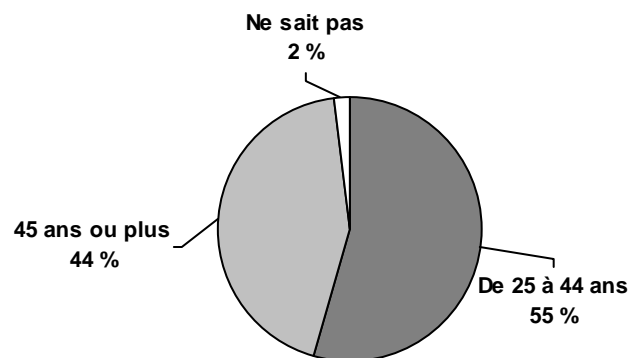
Près des deux tiers des employés (63 %) des entreprises sondées possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint.

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

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	132	12,2
Certificat de compagnon	52	4,8
Certificat ou diplôme collégial	86	8,0
Diplôme d'études secondaires	680	63,1
Études secondaires inachevées	129	12,0
Nombre total d'employés	1 078	100,0
Nombre total d'entreprises	41	-

Un peu plus de la moitié des entreprises du secteur des ressources naturelles de la région du Sud-Est (55 %, n = 24) déclarent que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans. Moins de la moitié (44 %, n = 19) déclarent une moyenne d'âge de 45 ans ou plus.

Figure E14 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Ressources naturelles – Région du Sud-Est (N = 44)



1.3.5 Région du Sud-Ouest (N = 35)

IL EST À NOTER QUE LA MARGE D'ERREUR POUR CETTE RÉGION ÉCONOMIQUE EST SUPÉRIEURE À 10 %. LES RÉSULTATS DOIVENT DONC ÊTRE INTERPRÉTÉS AVEC CIRCONSPÉCTION.

En règle générale, les entreprises de la région du Sud-Ouest œuvrant dans le secteur des ressources naturelles emploient des ouvriers agricoles (20 %, n = 7) et des commis de bureau généraux (17 %, n = 6).

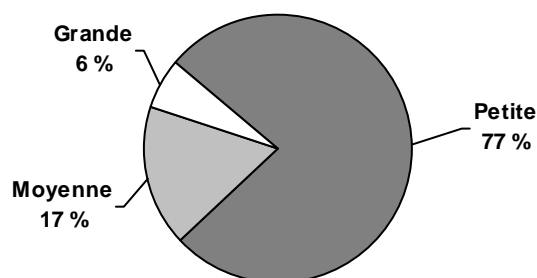
Tableau E22 : Cinq principales professions* – Ressources naturelles – Région du Sud-Ouest

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 35)
8431	Ouvriers agricoles	7	20,2
1411	Commis de bureau généraux	6	17,0
7421	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	5	15,3
8251	Exploitants agricoles et gestionnaires d'exploitations agricoles	5	14,5
6663	Concierges et concierges d'immeubles	4	10,5

*Réponses multiples acceptées.

En moyenne, les entreprises du secteur des ressources naturelles sondées de la région du Sud-Ouest emploient 11 personnes, ce qui représente au total 920 employés¹⁰. La plupart des entreprises sont petites, comptant entre 1 et 19 employés (77 %, n = 27).

Figure E15 : Taille de l'entreprise – Ressources naturelles – Région du Sud-Ouest (N = 35)



Au sein des entreprises sondées, la plupart des employés (92 %) occupent des postes permanents. De ce nombre, tous sauf un sont employés à temps plein.

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

Classification des employés	n	%
Permanent	846	92,0
Occasionnel ou à contrat	11	1,2
Saisonnier	63	6,8
Nombre total d'employés	920	100,0
Nombre total d'entreprises	33	-

État des postes permanents	n	%
Temps plein	843	99,9
Temps partiel	1	0,1
Nombre total d'employés	844	100,0
Nombre total d'entreprises	28¹¹	-

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

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

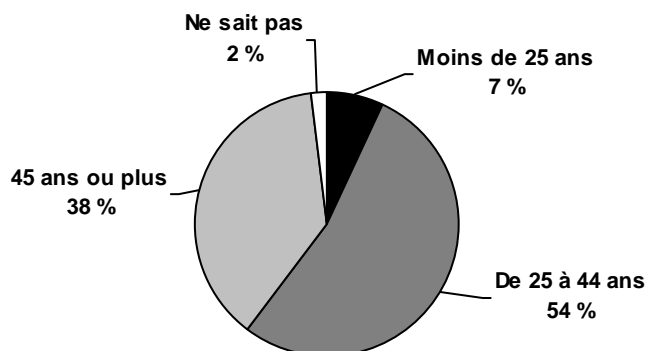
Près des deux tiers des employés (64 %) des entreprises sondées possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint.

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

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	84	9,1
Certificat de compagnon	129	14,0
Certificat ou diplôme collégial	76	8,3
Diplôme d'études secondaires	587	63,8
Études secondaires inachevées	45	4,9
Nombre total d'employés	920	100,0
Nombre total d'entreprises	33	-

La majorité des entreprises du secteur des ressources naturelles (60 %, n = 21) de la région du Sud-Ouest déclarent que leurs employés sont âgés en moyenne de 25 à 44 ans. Un peu plus d'un tiers des entreprises (36 %, n = 12) déclarent une moyenne d'âge de 45 ans ou plus.

Figure E16 : Âge moyen de la main-d'œuvre – Ressources naturelles – Région du Sud-Ouest (N = 35)



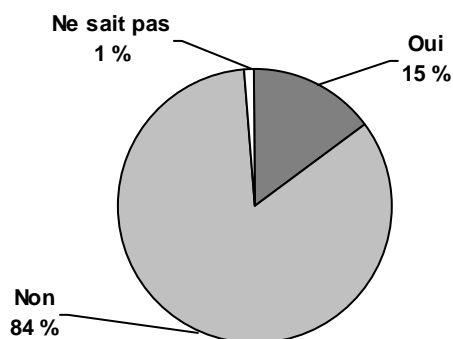
2.0 Pratiques d'embauche et de recrutement

2.1 Aperçu provincial

2.1 Aperçu provincial (N = 318)

Environ 15 % des entreprises du secteur des ressources naturelles (n = 47) se sont dotées d'un plan de ressources humaines officiel, c'est-à-dire un plan écrit comprenant des éléments clés comme le recrutement, le maintien en poste des employés, la rémunération et les avantages sociaux, la formation et la sécurité.

Figure E17 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Ressources naturelles – Aperçu provincial (N = 318)



Moins de la moitié des entreprises de ce secteur (43 %, n = 138) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises sondées qui ont embauché des employés (n = 138) ont engagé en moyenne six nouveaux employés, ce qui représente un total de 1 003 employés.

Les ouvriers agricoles (26 %, n = 36) sont le principal type d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

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

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 138)
8431	Ouvriers agricoles	36	25,8
7421	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	12	8,4
7411	Conducteurs de camions	8	5,7
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	7	5,3
8254	Ouvriers de pépinières et de serres	6	4,5

*Réponses multiples acceptées.

Des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 138), 70 % (n = 96) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 42) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 30 % des nouveaux employés embauchés.

Les principales raisons d'insatisfaction invoquées sont le manque d'éthique au travail et de motivation des nouveaux employés (33 %, n = 14) et le peu de fiabilité démontré par les employés (20 %, n = 8).

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

	<i>n</i>	% (N = 42)
Manque d'éthique au travail et de motivation	14	32,7
Peu fiable	8	20,4
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	4	9,5
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	3	7,5
Manque d'expérience	3	6,8
Mauvaise attitude	2	4,8
Rendement insatisfaisant	2	4,1
Ne répond pas aux attentes de l'entreprise	2	4,1
Difficultés d'adaptation à l'emploi	1	2,0
Autres	3	8,2

Des 1 003 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, une grande partie (79 %) possèdent un diplôme d'études secondaires ou moins comme plus haut niveau d'instruction atteint.

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

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	65	6,5
Diplôme d'un collège communautaire public	132	13,2
Diplôme d'un établissement de formation privé	13	1,3
Diplôme d'études secondaires	582	58,0
Études secondaires inachevées	212	21,1
Nombre total de nouveaux employés	1 003	100,0
Nombre total d'entreprises	138	-

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 = 29) : 11 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 14 l'ont jugée bonne, 4 l'ont jugée convenable et un l'ajugée médiocre.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 31) : 32 % des employeurs (n = 10) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 59 % (n = 18) l'ont jugée bonne, 6 % (n = 2) l'ont jugée convenable et 1 était incertain.
- Diplômés des établissements de formation privés (n = 5) : 3 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés et 3 l'ont jugée bonne.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 96) : 19 % des employeurs (n = 18) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 54 % (n = 51) l'ont jugée bonne, 20 % (n = 19) l'ont jugée convenable, 5 % (n = 5) l'ont jugée médiocre et 3 % (n = 3) étaient incertains.

Les autochtones représentent 12 % du nombre total des employés recrutés au cours des 12 derniers mois par les entreprises du secteur des ressources naturelles sondées.

Tableau E28 : Classification des nouveaux employés – Ressources naturelles – Aperçu provincial

	<i>n</i>	%
Immigrants	14	1,4
Étudiants du programme Coop	14	1,4
Personnes handicapées	6	0,6
Autochtones	116	11,6
Nombre total de nouveaux employés	1 002	15,0
Nombre total d'entreprises	137¹²	-

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. De loin, la méthode la plus populaire utilisée est le bouche à oreille ou la présentation de candidats (65 %, n = 208).

Tableau E29 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes* – Ressources naturelles – Aperçu provincial

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 318)
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	208	65,4
Annonce dans les journaux	59	18,7
Annonce au centre d'emploi étudiant de Service Canada ou recours à ce service	59	18,6
Curriculum vitæ non sollicités	36	11,2
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	14	4,4
Affichage interne	13	4,0
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes à pourvoir, travailleur autonome	10	3,2
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	10	3,1
Annonce sur les babillards communautaires	9	2,7
Bureau de placement ou agence de recrutement	9	2,7
Annonce à la radio	7	2,2
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	4	1,3
Recrute auprès d'autres entreprises	3	1,1
Autres	15	4,8
Ne sait pas	17	5,2

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 38 % des entreprises du secteur des ressources naturelles (n = 120) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises sondées affichant au moins un poste à pourvoir (n = 120) ont indiqué avoir en moyenne cinq postes à pourvoir, ce qui représente un total de 742 postes à pourvoir.

Des 742 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 230 ou 31 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

En outre, près des deux tiers (63 %) des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes saisonniers.

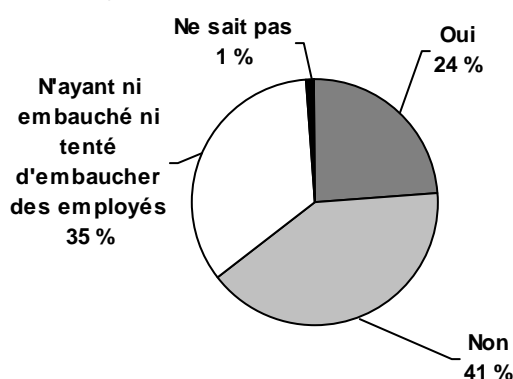
¹² Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

Tableau E30 : Classification des postes vacants – Ressources naturelles – Aperçu provincial

	<i>n</i>	%
Permanent	206	27,8
Occasionnel ou à contrat	67	9,0
Saisonnier	469	63,3
Nombre total de postes à pourvoir	741	100,0
Nombre total d'entreprises	119¹³	-

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Environ un quart (24 %, n = 75) ont éprouvé des difficultés, tandis que 41 % (n = 131) n'ont eu aucune difficulté et 35 % (n = 111) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

Figure E18 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Ressources naturelles – Aperçu provincial (N = 318)



La raison invoquée le plus fréquemment pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants était le manque d'expérience des employés potentiels (31 %, n = 23).

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

	<i>n</i>	% (N = 75)
Manque d'expérience	23	31,0
Pénurie de main-d'œuvre	18	24,3
Conditions de travail difficiles	17	22,3
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	16	21,2
Attentes salariales trop élevées	13	17,8
Compétences techniques particulières insuffisantes	13	17,8
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	6	8,0
Manque d'intérêt pour l'emploi	4	5,7
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	3	3,8
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	2	2,3
Lieu de travail	2	2,3
Autres	6	8,3

*Réponses multiples acceptées.

¹³ 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 = 75), le poste d'ouvrier agricole (26 %, n = 19) était le plus difficile à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

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

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 75)
8431	Ouvriers agricoles	19	25,8
7411	Conducteurs de camions	6	8,0
7421	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	6	8,0
8262	Patrons de bateaux de pêche et pêcheurs indépendants	5	6,1

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la grande majorité des entreprises du secteur des ressources naturelles (90 %, n = 285). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 33), 69 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 = 33), ouvriers agricoles (17 %, n = 6) et conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues) (15 %, n = 5) sont les professions ayant connu le plus de départs à la retraite.

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

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 33)
8431	Ouvriers agricoles	6	16,9
7421	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	5	15,3
9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	3	7,6
7312	Mécaniciens d'équipement lourd	2	5,9
7411	Conducteurs de camions	2	5,1

*Réponses multiples acceptées.

Près des deux tiers des entreprises du secteur des ressources naturelles (62 %, n = 199) ne prévoient pas que leurs employés prendront leur retraite dans les cinq prochaines années. Parmi les entreprises sondées qui prévoient que des employés prendront leur retraite durant cette période (n = 120), on s'attend à ce que trois employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 446 employés qui prendront leur retraite.

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

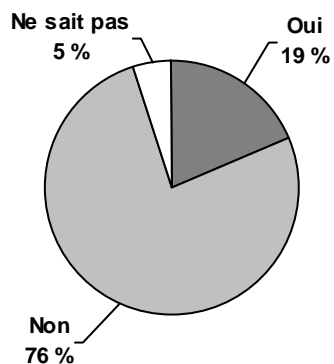
Tableau E34 : Cinq professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Ressources naturelles – Aperçu provincial

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 120)
8431	Ouvriers agricoles	18	15,3
8251	Exploitants agricoles et gestionnaires d'exploitations agricoles	13	10,8
7421	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	10	8,5
7411	Conducteurs de camions	7	6,1
0621	Directeurs en commerce de détail	6	4,7

*Réponses multiples acceptées.

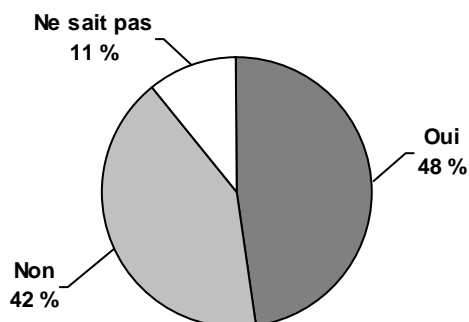
Dix-neuf pour cent des entreprises du secteur des ressources naturelles (n = 60) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

Figure E19 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Ressources naturelles – Aperçu provincial (N = 318)



Près de la moitié (48 %, n = 29) 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 = 60) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

Figure E20 : Entreprises ayant adopté un plan de relève – Ressources naturelles – Aperçu provincial (N = 60)



2.2 Subdivision urbaine ou rurale

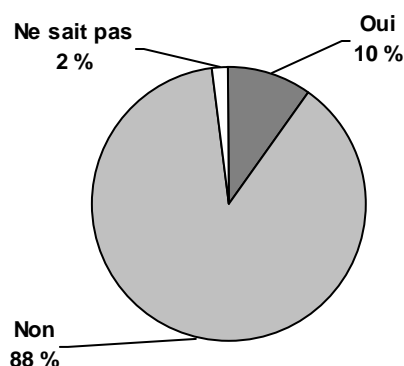
2.2.1 Subdivision urbaine

2.2.2 Subdivision rurale

2.2.1 Subdivision urbaine (N = 97)

Dix pour cent des entreprises du secteur des ressources naturelles (n = 10) se sont dotées d'un plan de ressources humaines officiel, c'est-à-dire un plan écrit comprenant des éléments clés comme le recrutement, le maintien en poste des employés, la rémunération et les avantages sociaux, la formation et la sécurité.

Figure E21 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Ressources naturelles – Subdivision urbaine (N = 97)



Moins de la moitié des entreprises urbaines de ce secteur (42 %, n = 41) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises sondées qui ont embauché des employés (n = 41) ont engagé en moyenne six nouveaux employés, ce qui représente un total de 395 employés.

Les ouvriers agricoles (22 %, n = 9) sont le principal type d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

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

Code CNP	Appellation d'emploi	n	%(N = 41)
8431	Ouvriers agricoles	9	22,0
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	5	12,2
8421	Conducteurs de scies à chaîne et d'engins de débardage	3	7,3

*Réponses multiples acceptées.

Des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 41), 71 % (n = 29) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 12) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 28 % des nouveaux employés embauchés.

Les principales raisons d'insatisfaction invoquées sont le manque d'éthique au travail et de motivation des nouveaux employés (n = 3), le peu de fiabilité démontré par les employés (n = 3), une formation et des compétences pertinentes insuffisantes (n = 2), l'absence des qualifications/qualités requises pour le poste (n = 2) et d'autres réponses (n = 2).

Des 395 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, beaucoup (77 %) possèdent un diplôme d'études secondaires ou moins comme plus haut niveau d'instruction atteint.

Tableau E36 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Ressources naturelles – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	26	6,6
Diplôme d'un collège communautaire public	65	16,5
Diplôme d'un établissement de formation privé	1	0,3
Diplôme d'études secondaires	223	56,5
Études secondaires inachevées	80	20,3
Nombre total de nouveaux employés	395	100,0
Nombre total d'entreprises	41	-

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 = 10) : 5 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 4 l'ont jugée bonne et un l'ajugée convenable.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 9) : 2 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés et 7 l'ont jugée bonne.
- Diplômés d'un établissement d'enseignement privé (n = 1) : L'employeur a jugé bonne l'employabilité des nouveaux employés.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 27) : 7 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 17 l'ont jugée bonne et 3 l'ont jugée convenable.

Les autochtones représentent près d'un quart (23 %) du nombre total des employés recrutés au cours des 12 derniers mois par les entreprises sondées.

Tableau E37 : Classification des nouveaux employés – Ressources naturelles – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	%
Immigrants	5	1,3
Étudiants du programme Coop	3	0,8
Personnes handicapées	2	0,5
Autochtones	90	22,9
Nombre total de nouveaux employés	393	25,5
Nombre total d'entreprises	40¹⁴	-

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

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. De loin, la méthode la plus populaire utilisée est le bouche à oreille ou la présentation de candidats (66 %, n = 64).

Tableau E38 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Ressources naturelles – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 97)
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	64	66,0
Annonce au centre d'emploi étudiant de Service Canada ou recours à ce service	20	20,6
Annonce dans les journaux	15	15,5
Curriculum vitæ non sollicités	9	9,3
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	5	5,2
Bureau de placement ou agence de recrutement	4	4,1
Affichage interne	3	3,1
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes à pourvoir, travailleur autonome	3	3,1
Recrute auprès d'autres entreprises	3	3,1
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	2	2,1
Annonce à la radio	1	1,0
Enseignes, circulaires, brochures	1	1,0
Autres	4	4,1
Ne sait pas	5	5,2

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 32 % des entreprises urbaines du secteur des ressources naturelles (n = 31) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises sondées affichant au moins un poste à pourvoir (n = 31) ont indiqué avoir en moyenne quatre postes à pourvoir, ce qui représente un total de 296 postes à pourvoir.

Des 296 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 92 ou 31 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

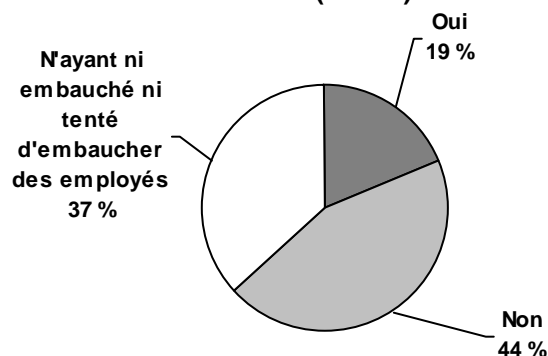
En outre, près des deux tiers (63 %) des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes saisonniers.

Tableau E39 : Classification des postes vacants – Ressources naturelles – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	%
Permanent	71	24,0
Occasionnel ou à contrat	39	13,2
Saisonnier	186	62,8
Nombre total de postes à pourvoir	296	100,0
Nombre total d'entreprises	31	-

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Dix-neuf pour cent (n = 18) ont eu des difficultés, 44 % (n = 43) n'ont eu aucune difficulté et 37 % (n = 36) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

Figure E22 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Ressources naturelles – Subdivision urbaine (N = 97)



La raison invoquée le plus fréquemment pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants était le manque d'expérience des employés potentiels (n=7).

Tableau E40 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Ressources naturelles – Subdivision urbaine

	<i>n</i>	<i>% (N = 18)</i>
Manque d'expérience	7	38,9
Conditions de travail difficiles	5	27,8
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	5	27,8
Attentes salariales trop élevées	5	27,8
Compétences techniques particulières insuffisantes	5	27,8
Pénurie de main-d'œuvre	1	5,6
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	1	5,6
Autres	1	5,6

*Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 18), le poste d'ouvrier agricole (n = 5) était le plus difficile à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

Tableau E41 : Trois professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois* – Ressources naturelles – Subdivision urbaine

<i>Code CNP</i>	<i>Appellation d'emploi</i>	<i>n</i>	<i>% (N = 18)</i>
8431	Ouvriers agricoles	5	27,8
7411	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	2	11,1
7611	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	2	11,1

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la grande majorité des entreprises du secteur des ressources naturelles (90 %, n = 87). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 10), 14 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 = 10), la profession d'ouvrier agricole (n = 2) est celle ayant connu le plus de départs à la retraite.

Près des deux tiers des entreprises de ce secteur (62 %, n = 60) 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 = 37), on s'attend à ce que trois employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 117 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les ouvriers agricoles qui risquent le plus de prendre leur retraite (14 %, n = 5).

Tableau E42 : Trois professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Ressources naturelles – Subdivision urbaine

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 37)
8431	Ouvriers agricoles	5	13,5
8251	Exploitants agricoles et gestionnaires d'exploitations agricoles	4	10,8
7414	Chauffeurs-livreurs – services de livraison et de messagerie	3	8,1

*Réponses multiples acceptées.

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

Figure E23 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Ressources naturelles – Subdivision urbaine (N = 97)

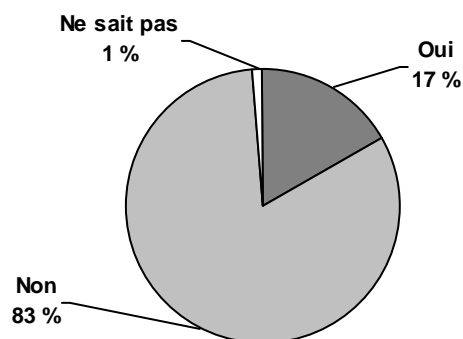


Cinq des entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années (n = 15) ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

2.2.2 Subdivision rurale (N = 246)

Dix-sept pour cent des entreprises rurales du secteur des ressources naturelles (n = 42) 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 E24 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Ressources naturelles – Subdivision rurale (N = 246)



Moins de la moitié des entreprises rurales de ce secteur (44 %, n = 108) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises sondées qui ont embauché des employés (n = 108) ont engagé en moyenne cinq nouveaux employés, ce qui représente un total de 657 employés.

Les ouvriers agricoles (28 %, n = 30) sont le principal type d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

Tableau E43 : Cinq professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Ressources naturelles – Subdivision rurale

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 108)
8431	Ouvriers agricoles	30	27,8
7421	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	11	10,2
7411	Conducteurs de camions	8	7,4
8432	Ouvriers de pépinières et de serres	6	5,6
8262	Patrons de bateaux de pêche et pêcheurs indépendants	4	3,7

*Réponses multiples acceptées.

Des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 108), 69 % (n = 75) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues.

Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 33) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 30 % des nouveaux employés embauchés.

Les principales raisons d'insatisfaction invoquées sont le manque d'éthique au travail et de motivation des nouveaux employés (36 %, n = 12) et le peu de fiabilité démontré par les employés (18 %, n = 6).

Tableau E44 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Ressources naturelles – Subdivision rurale

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 33)
Manque d'éthique au travail et de motivation	12	36,4
Peu fiable	6	18,2
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	2	6,1
Manque d'expérience	2	6,1
Rendement insatisfaisant	2	6,1
Ne répond pas aux attentes de l'entreprise	2	6,1
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	1	3,0
Mauvaise attitude	1	3,0
Difficultés d'adaptation à l'emploi	1	3,0
Autres	4	12,1

Des 657 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, la plupart (81 %) possèdent un diplôme d'études secondaires ou moins comme plus haut niveau d'instruction atteint.

Tableau E45 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Ressources naturelles – Subdivision rurale

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	42	6,4
Diplôme d'un collège communautaire public	69	10,5
Diplôme d'un établissement de formation privé	14	2,1
Diplôme d'études secondaires	389	59,2
Études secondaires inachevées	143	21,8
Nombre total de nouveaux employés	657	100,0
Nombre total d'entreprises	108	-

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 = 21) : 6 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 11 l'ont jugée bonne, 3 l'ont jugée convenable et un l'ajugée médiocre.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 24) : 9 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 12 l'ont jugée bonne, 2 l'ont jugée convenable et 1 était incertain.
- Diplômés des établissements de formation privés (n = 5) : 3 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés et 2 l'ont jugée bonne.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 77) : 16 % des employeurs (n = 12) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 49 % (n = 38) l'ont jugée bonne, 23 % (n = 18) l'ont jugée convenable, 8 % (n = 6) l'ont jugée médiocre et 4 % (n = 3) 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 7 %.

Tableau E46 : Classification des nouveaux employés – Ressources naturelles – Subdivision rurale

	<i>n</i>	%
Immigrants	10	1,5
Étudiants du programme Coop	12	1,8
Personnes handicapées	4	0,6
Autochtones	17	2,6
Nombre total de nouveaux employés	657	6,5
Nombre total d'entreprises	108	-

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. De loin, la méthode la plus populaire utilisée est le bouche à oreille ou la présentation de candidats (65 %, n = 160).

Tableau E47 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Ressources naturelles – Subdivision rurale

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 246)
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	160	65,0
Annonce dans les journaux	50	20,3
Annonce au centre d'emploi étudiant de Service Canada ou recours à ce service	43	17,5
Curriculum vitae non sollicités	30	12,2
Affichage interne	11	4,5
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	10	4,1
Annonce sur les babillards communautaires	10	4,1
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	9	3,7
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes à pourvoir, travailleur autonome	8	3,3
Annonce à la radio	7	2,8
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	5	2,0
Bureau de placement ou agence de recrutement	5	2,0
Autres	11	4,5
Ne sait pas	13	5,3

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 41 % des entreprises rurales du secteur des ressources naturelles (n = 100) avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises sondées affichant au moins un poste à pourvoir (n = 100) ont indiqué avoir en moyenne cinq postes à pourvoir, ce qui représente un total de 481 postes à pourvoir.

De ces 481 postes à pourvoir, 149 ou 31 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

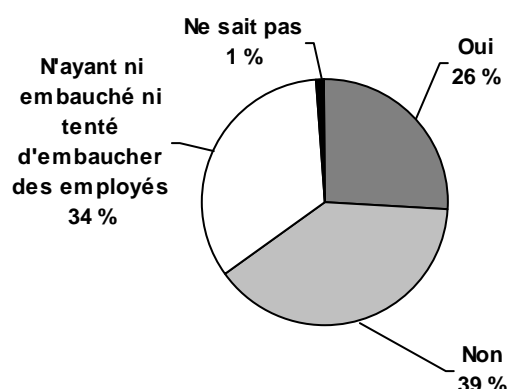
En outre, près des deux tiers (64 %) des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes saisonniers.

Tableau E48 : Classification des postes vacants – Ressources naturelles – Subdivision rurale

	<i>n</i>	%
Permanent	148	30,8
Occasionnel ou à contrat	27	5,6
Saisonnier	305	63,5
Nombre total de postes à pourvoir	480	100,0
Nombre total d'entreprises	99¹⁵	-

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Environ un quart (26 %, *n* = 64) ont éprouvé des difficultés, tandis que 39 % (*n* = 97) n'ont eu aucune difficulté et 34 % (*n* = 83) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

Figure E25 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Ressources naturelles – Subdivision rurale (N = 246)



Les raisons invoquées le plus fréquemment pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants étaient une pénurie de main-d'œuvre (31 %, *n* = 20) et le niveau d'instruction et de formation insuffisant des employés potentiels (28 %, *n* = 18).

Tableau E49 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Ressources naturelles – Subdivision rurale

	<i>n</i>	% (N = 64)
Pénurie de main-d'œuvre	20	31,3
Manque d'expérience	18	28,1
Conditions de travail difficiles	13	20,3
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	12	18,8
Attentes salariales trop élevées	9	14,1
Compétences techniques particulières insuffisantes	9	14,1
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	7	10,9
Manque d'intérêt pour l'emploi	5	7,8
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	2	3,1
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	2	3,1
Lieu de travail	2	3,1
Autres	6	9,4

*Réponses multiples acceptées.

¹⁵ 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 = 64), le poste d'ouvrier agricole (25 %, n = 16) était le plus difficile à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

Tableau E50 : Quatre professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois* – Ressources naturelles – Subdivision rurale

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 64)
8431	Ouvriers agricoles	16	25,0
7421	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	7	10,9
7411	Conducteurs de camions	7	10,9
8262	Patrons de bateaux de pêche et pêcheurs indépendants	4	6,3

*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 ressources naturelles (89 %, n = 220). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 26), 63 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 = 26), conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues) (n = 6) est la profession ayant connu le plus de départs à la retraite.

Tableau E51 : Quatre professions ayant connu le plus de départs à la retraite au cours des 12 derniers mois* – Ressources naturelles – Subdivision rurale

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 26)
7421	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	6	23,1
8431	Ouvriers agricoles	4	15,4
9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	3	11,5
7411	Conducteurs de camions	2	7,7

*Réponses multiples acceptées.

Près des deux tiers des entreprises de ce secteur (63 %, n = 154) 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 = 92), on s'attend à ce que trois employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 370 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les ouvriers agricoles qui risquent le plus de prendre leur retraite (16 %, n = 15).

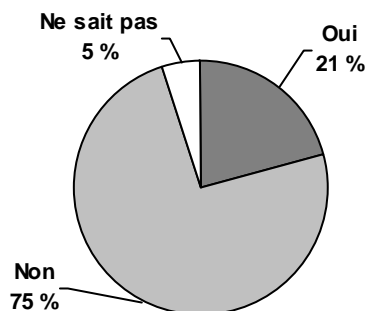
Tableau E52 : Quatre professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Ressources naturelles – Subdivision rurale

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 92)
8431	Ouvriers agricoles	15	16,3
7421	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	12	13,0
8251	Exploitants agricoles et gestionnaires d'exploitations agricoles	10	10,9
7411	Conducteurs de camions	6	6,5

*Réponses multiples acceptées.

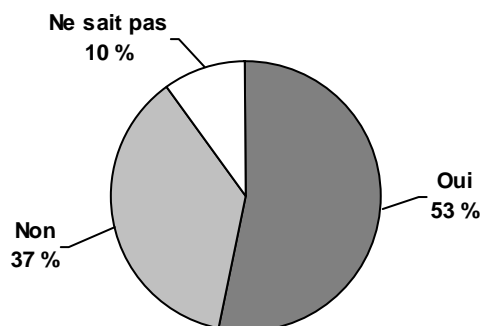
Près d'un quart des entreprises rurales du secteur des ressources naturelles (21 %, n = 51) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

Figure E26 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Ressources naturelles – Subdivision rurale (N = 246)



Un peu plus de la moitié (53 %, n = 27) des entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années (n = 51), ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

Figure E27 : Entreprises ayant adopté un plan de relève – Ressources naturelles – Subdivision rurale (N = 51)



2.3 Régions économiques

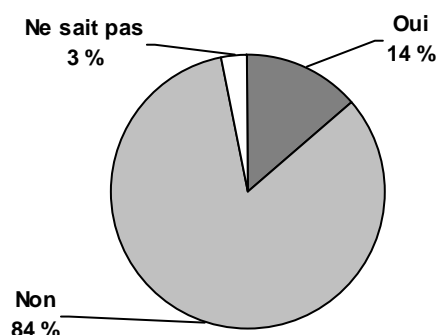
- 2.3.1 Région du Centre**
- 2.3.2 Région du Nord-Est**
- 2.3.3 Région du Nord-Ouest**
- 2.3.4 Région du Sud-Est**
- 2.3.5 Région du Sud-Ouest**

2.3.1 Région du Centre (N = 44)

IL EST À NOTER QUE LA MARGE D'ERREUR POUR CETTE RÉGION ÉCONOMIQUE EST SUPÉRIEURE À 10 %. LES RÉSULTATS DOIVENT DONC ÊTRE INTERPRÉTÉS AVEC CIRCONSPÉCTION.

Quatorze pour cent des entreprises du secteur des ressources naturelles (n = 6) de la région du Centre 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 E28 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Ressources naturelles – Région du Centre (N = 44)



Moins de la moitié des entreprises de la région du Centre de ce secteur (43 %, n = 19) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises sondées qui ont embauché des employés (n = 19) ont engagé en moyenne cinq nouveaux employés, ce qui représente un total de 88 employés.

Les ouvriers agricoles (n = 4) et les conducteurs de camions (n = 3) sont les principaux types d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois¹⁶.

Des 19 entreprises qui ont embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois, 14 ont été 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 38 % des nouveaux employés embauchés.

Les principales raisons d'insatisfaction invoquées à l'égard des nouveaux employés sont leur manque de fiabilité (n = 3), leur manque d'éthique et de motivation (n = 1) et l'absence des qualifications/qualités requises pour le poste (n = 1).

Des 88 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, la plupart (92 %) possèdent un diplôme d'études secondaires ou moins comme plus haut niveau d'instruction atteint.

¹⁶ Réponses multiples acceptées.

Tableau E53 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Ressources naturelles – Région du Centre

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	5	5,7
Diplôme d'un collège communautaire public	2	2,3
Diplôme d'un établissement de formation privé	-	-
Diplôme d'études secondaires	57	64,8
Études secondaires inachevées	24	27,3
Nombre total de nouveaux employés	88	100,0
Nombre total d'entreprises	19	-

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 = 4) : 1 employeur a jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 2 l'ont jugée bonne et un l'ajugée convenable.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 1) : L'employeur a jugé bonne l'employabilité des nouveaux employés.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 17) : 4 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 9 l'ont jugée bonne, 3 l'ont jugée convenable et un l'ajugée médiocre.

Les autochtones représentent 17 % du nombre total des employés recrutés au cours des 12 derniers mois par les entreprises sondées.

Tableau E54 : Classification des nouveaux employés – Ressources naturelles – Région du Centre

	<i>n</i>	%
Immigrants	5	5,7
Étudiants du programme Coop	1	1,1
Personnes handicapées	-	-
Autochtones	15	17,0
Nombre total de nouveaux employés	88	23,8
Nombre total d'entreprises	19	-

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. De loin, la méthode la plus populaire utilisée est le bouche à oreille ou la présentation de candidats (64 %, n = 28).

Tableau E55 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Ressources naturelles – Région du Centre

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 44)
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	28	63,7
Annonce au centre d'emploi étudiant de Service Canada ou recours à ce service	7	15,9
Annonce dans les journaux	6	13,4
Bureau de placement ou agence de recrutement	3	7,6
Curriculum vitæ non sollicités	3	7,0
Recrute auprès d'autres entreprises	1	2,5
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	1	2,5
Annonce à la radio	1	2,5
Annonce sur les babillards communautaires	1	1,9
Affichage interne	1	1,9
Autres	3	7,0
Ne sait pas	2	4,5

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 33 % des entreprises du secteur des ressources naturelles (n = 15) de la région du Centre avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises sondées affichant au moins un poste à pourvoir (n = 15) ont indiqué avoir en moyenne cinq postes à pourvoir, ce qui représente un total de 73 postes à pourvoir.

Des 73 postes que les entreprises sondées avaient à pourvoir, 27 ou 37 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

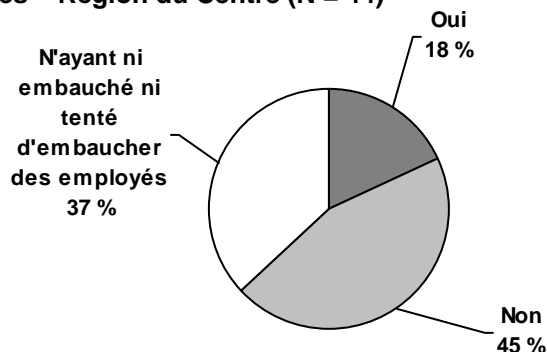
En outre, plus de la moitié (59 %) des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes saisonniers.

Tableau E56 : Classification des postes vacants – Ressources naturelles – Région du Centre

	<i>n</i>	%
Permanent	23	31,5
Occasionnel ou à contrat	7	9,6
Saisonnier	43	58,9
Nombre total de postes à pourvoir	73	100,0
Nombre total d'entreprises	15	-

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Dix-huit pour cent (n = 8) ont eu des difficultés, 45 % (n = 20) n'ont eu aucune difficulté et 37 % (n = 16) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

Figure E29 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Ressources naturelles – Région du Centre (N = 44)



Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 8), les raisons principales invoquées étaient le niveau d'instruction et de formation insuffisant des employés potentiels (n = 3), le manque d'expérience (n = 3), le manque d'intérêt pour l'emploi (n = 2) et d'autres raisons (n = 3)¹⁷.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 8), le poste d'ouvrier agricole (n = 2) était le plus difficile à pourvoir au cours des 12 derniers mois¹⁸.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la grande majorité des entreprises du secteur des ressources naturelles (85 %, n = 38). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 6), 8 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 = 6), la profession d'ouvrier agricole (n = 2) est celle ayant connu le plus de départs à la retraite¹⁹.

Plus de la moitié des entreprises de ce secteur (59 %, n = 26) 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 = 18), on s'attend à ce que trois employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 52 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les ouvriers agricoles et les conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues) qui risquent le plus de prendre leur retraite (n = 3 pour chaque profession).

Tableau E57 : Cinq professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Ressources naturelles – Région du Centre

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 18)
8431	Ouvriers agricoles	3	18,7
7421	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	3	14,1
7411	Conducteurs de camions	2	10,9
0621	Directeurs en commerce de détail	2	10,9
7414	Chauffeurs-livreurs – services de livraison et de messagerie	2	12,5

*Réponses multiples acceptées.

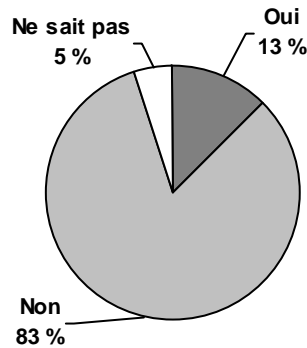
¹⁷ Réponses multiples acceptées.

¹⁸ Réponses multiples acceptées.

¹⁹ Réponses multiples acceptées.

Une minorité d'entreprises du secteur des ressources naturelles de la région du Centre (13 %, n = 6) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

Figure E30 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Ressources naturelles – Région du Centre (N = 44)

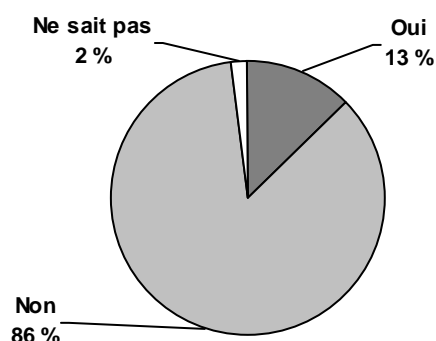


Aucune des six entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années n'a un plan de relève officiel ou non officiel en place.

2.3.2 Région du Nord-Est (N = 115)

Treize pour cent des entreprises du secteur des ressources naturelles (n = 14) de la région du Nord-Est 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 E31 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Ressources naturelles – Région du Nord-Est (N = 115)



Moins de la moitié des entreprises de la région du Nord-Est de ce secteur (40 %, n = 46) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises sondées qui ont embauché des employés (n = 46) ont engagé en moyenne cinq nouveaux employés, ce qui représente un total de 267 employés.

Les ouvriers agricoles (14 %, n = 7) et les conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues) (13 %, n = 6) sont les principaux types d'employés qui ont été embauchés au cours des 12 derniers mois.

Tableau E58 : Six professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Ressources naturelles – Région du Nord-Est

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 46)
8431	Ouvriers agricoles	7	14,1
7421	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	6	12,9
8262	Patrons de bateaux de pêche et pêcheurs indépendants	3	7,4
7433	Matelots de pont du transport par voies navigables	3	6,1
8432	Ouvriers de pépinières et de serres	3	6,1
7612	Autres manœuvres et aides de soutien de métiers	3	5,5

*Réponses multiples acceptées.

Un peu plus des trois quarts des entreprises qui ont embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (78 %, n = 36) ont été entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues. Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 10) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 20 % des nouveaux employés embauchés.

La principale raison d'insatisfaction invoquée est le manque d'éthique au travail et de motivation des nouveaux employés (n = 4).

Tableau E59 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Ressources naturelles – Région du Nord-Est

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 10)
Manque d'éthique au travail et de motivation	4	42,9
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	1	11,4
Manque d'expérience	1	11,4
Rendement insatisfaisant	1	8,6
Ne répond pas aux attentes de l'entreprise	1	8,6
Autres	2	17,2

Des 267 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, 62 % possèdent un diplôme d'études secondaires comme plus haut niveau d'instruction atteint.

Tableau E60 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Ressources naturelles – Région du Nord-Est

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	20	7,5
Diplôme d'un collège communautaire public	38	14,2
Diplôme d'un établissement de formation privé	10	3,7
Diplôme d'études secondaires	165	61,8
Études secondaires inachevées	34	12,7
Nombre total de nouveaux employés	267	100,0
Nombre total d'entreprises	46	-

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* = 8) : 3 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 3 l'ont jugée bonne, un l'a jugée convenable et un l'a jugée médiocre.
- Diplômés des collèges communautaires publics (*n* = 12) : 7 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés et 6 l'ont jugée bonne.
- Diplômés des établissements de formation privés (*n* = 3) : 2 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés et un l'a jugée bonne.
- Diplômés des écoles secondaires (*n* = 32) : 19 % des employeurs (*n* = 6) ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 48 % (*n* = 15) l'ont jugée bonne, 25 % (*n* = 8) l'ont jugée convenable, 5 % (*n* = 2) l'ont jugée médiocre et 1 était incertain.

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 E61 : Classification des nouveaux employés – Ressources naturelles – Région du Nord-Est

	<i>n</i>	%
Immigrants	5	1,9
Étudiants du programme Coop	7	2,6
Personnes handicapées	2	0,8
Autochtones	1	0,4
Nombre total de nouveaux employés	265	5,7
Nombre total d'entreprises	45²⁰	-

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

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. De loin, la méthode la plus populaire utilisée est le bouche à oreille ou la présentation de candidats (74 %, n = 85).

Tableau E62 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Ressources naturelles – Région du Nord-Est

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 115)
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	85	73,9
Annonce au centre d'emploi étudiant de Service Canada ou recours à ce service	17	14,7
Curriculum vitæ non sollicités	16	13,8
Annonce dans les journaux	15	13,3
Annonce à la radio	3	3,0
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	3	2,5
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes à pourvoir, travailleur autonome	3	2,2
Affichage interne	3	2,2
Autres	9	6,6
Ne sait pas	5	4,7

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 31 % des entreprises du secteur des ressources naturelles (n = 35) de la région du Nord-Est avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises sondées affichant au moins un poste à pourvoir (n = 35) ont indiqué avoir en moyenne quatre postes à pourvoir, ce qui représente un total de 141 postes à pourvoir.

De ces 141 postes à pourvoir, 25 ou 18 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

En outre, près de la moitié (46 %) des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes saisonniers et 39 % étaient des postes permanents.

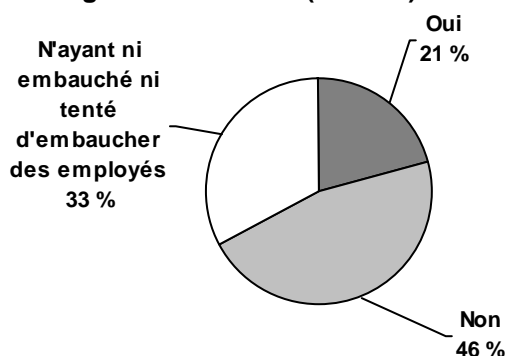
Tableau E63 : Classification des postes vacants – Ressources naturelles – Région du Nord-Est

	<i>n</i>	%
Permanent	55	39,3
Occasionnel ou à contrat	20	14,3
Saisonnier	65	46,4
Nombre total de postes à pourvoir	140	100,0
Nombre total d'entreprises	34 ²¹	-

²¹ Les entreprises dont les données étaient insuffisantes ont été exclues de l'analyse.

Vingt et un pour cent (n = 24) ont eu des difficultés, 46 % (n = 53) n'ont eu aucune difficulté et 33 % (n = 38) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

Figure E32 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Ressources naturelles – Région du Nord-Est (N = 115)



Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 24), la raison principale invoquée pour expliquer les difficultés éprouvées à pourvoir aux postes vacants était le manque d'expérience des employés potentiels (n = 11).

Tableau E64 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Ressources naturelles – Région du Nord-Est

	n	% (N = 24)
Manque d'expérience	11	47,1
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	8	34,1
Compétences techniques particulières insuffisantes	7	27,0
Pénurie de main-d'œuvre	6	24,7
Conditions de travail difficiles	5	22,3
Attentes salariales trop élevées	3	14,1
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	2	7,1
N'est pas titulaire d'une licence ou d'un permis pertinent	2	7,1
Lieu de travail	2	7,1
Manque d'intérêt pour l'emploi	1	3,5
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	1	3,5
Autres	1	4,7

*Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 24), le poste d'ouvrier agricole (n = 5) était le plus difficile à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

Tableau E65 : Trois professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois* – Ressources naturelles – Région du Nord-Est

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 24)
8262	Patrons de bateaux de pêche et pêcheurs indépendants	5	18,8
8431	Ouvriers agricoles	4	15,3
7421	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	3	14,1

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la grande majorité des entreprises du secteur des ressources naturelles (89 %, n = 102). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 12), 25 employés au total ont pris leur retraite, ce qui représente une moyenne de deux employés par entreprise.

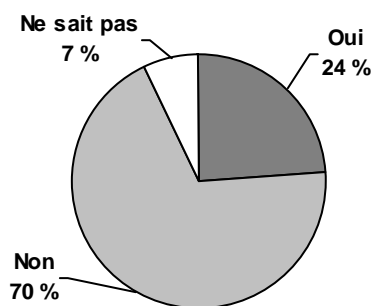
Parmi les entreprises où des employés ont pris leur retraite au cours des 12 derniers mois ($n = 12$), les professions de conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues) et d'autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique ($n = 2$ pour chaque profession) sont celles ayant connu le plus de départs à la retraite²².

Près des deux tiers des entreprises de ce secteur (63 %, $n = 72$) 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 ($n = 43$), on s'attend à ce que trois employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 172 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues) (10 %, $n = 4$) et les exploitants agricoles et gestionnaires d'exploitations agricoles (9 %, $n = 4$) qui risquent le plus de prendre leur retraite²³.

Environ un quart des entreprises du secteur des ressources naturelles de la région du Nord-Est (24 %, $n = 27$) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

Figure E33 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Ressources naturelles – Région du Nord-Est (N = 115)



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, 14 ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

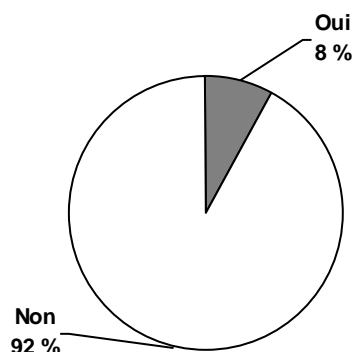
²² Réponses multiples acceptées.

²³ Réponses multiples acceptées.

2.3.3 Région du Nord-Ouest (N = 81)

Une minorité des entreprises du secteur des ressources naturelles (8 %, n = 7) de la région du Nord-Ouest 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 E34 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Ressources naturelles – Région du Nord-Ouest (N = 81)



Moins de la moitié des entreprises de la région du Nord-Ouest de ce secteur (43 %, n = 35) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises sondées qui ont embauché des employés (n = 35) ont engagé en moyenne quatre nouveaux employés, ce qui représente un total de 150 employés.

Les ouvriers agricoles (49 %, n = 17) sont le principal type d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois.

Tableau E66 : Trois professions où le plus d'employés ont été embauchés au cours des 12 derniers mois* – Ressources naturelles – Région du Nord-Ouest

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 35)
8431	Ouvriers agricoles	17	49,2
8421	Conducteurs de scies à chaîne et d'engins de débardage	3	9,0
7411	Conducteurs de camions	3	7,4

*Réponses multiples acceptées.

Des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 35), 74 % (n = 26) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues. Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 9) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 32 % des nouveaux employés embauchés.

Les principales raisons d'insatisfaction invoquées sont le peu de fiabilité démontré par les employés (n = 3) et le manque d'éthique au travail et de motivation des nouveaux employés (n = 2).

Tableau E67 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés – Ressources naturelles – Région du Nord-Ouest

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 9)
Peu fiable	3	32,2
Manque d'éthique au travail et de motivation	2	19,4
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	1	9,7
Manque d'expérience	1	9,7
Rendement insatisfaisant	1	9,7
Mauvaise attitude	1	9,7
Autres	1	9,7

Des 150 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, beaucoup (79 %) possèdent un diplôme d'études secondaires ou moins comme plus haut niveau d'instruction atteint.

Tableau E68 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Ressources naturelles – Région du Nord-Ouest

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	11	7,3
Diplôme d'un collège communautaire public	20	13,3
Diplôme d'un établissement de formation privé	1	0,7
Diplôme d'études secondaires	73	48,7
Études secondaires inachevées	46	30,7
Nombre total de nouveaux employés	150	100,0
Nombre total d'entreprises	35	-

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 = 5) : 1 employeur a jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 3 l'ont jugée bonne et un l'ajugée convenable.
- Diplômés d'un collège communautaire public (n = 7) : 3 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés et 4 l'ont jugée bonne.
- Diplômés des établissements de formation privés (n = 1) : L'employeur a jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 21) : 6 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 11 l'ont jugée bonne, 2 l'ont jugée convenable et 2 l'ont jugée médiocre.

Les autochtones représentent 6 % du nombre total des employés recrutés au cours des 12 derniers mois par les entreprises sondées.

Tableau E69 : Classification des nouveaux employés – Ressources naturelles – Région du Nord-Ouest

	<i>n</i>	%
Immigrants	-	-
Étudiants du programme Coop	2	1,3
Personnes handicapées	1	0,7
Autochtones	9	6,0
Nombre total de nouveaux employés	150	8,0
Nombre total d'entreprises	35	-

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. De loin, la méthode la plus populaire utilisée est le bouche à oreille ou la présentation de candidats (61 %, n = 49).

Tableau E70 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Ressources naturelles – Région du Nord-Ouest

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 81)
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	49	60,7
Annonce dans les journaux	13	16,5
Annonce au centre d'emploi étudiant de Service Canada ou recours à ce service	12	14,4
Curriculum vitæ non sollicités	10	11,9
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	4	4,6
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes à pourvoir, travailleur autonome	3	4,2
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	3	3,8
Bureau de placement ou agence de recrutement	3	3,2
Affichage interne	3	3,2
Recrute auprès d'autres entreprises	2	2,8
Annonce à la radio	2	2,1
Annonce sur les babillards communautaires	2	2,1
Autres	7	7,8
Ne sait pas	5	5,6

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 41 % des entreprises du secteur des ressources naturelles (n = 33) de la région du Nord-Ouest avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises sondées affichant au moins un poste à pourvoir (n = 33) ont indiqué avoir en moyenne quatre postes à pourvoir, ce qui représente un total de 135 postes à pourvoir.

De ces 135 postes à pourvoir, 41 ou 30 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

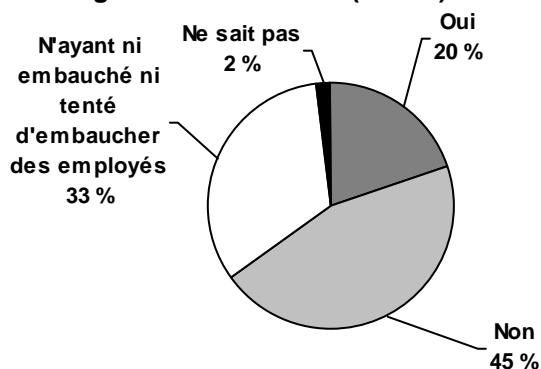
En outre, la grande majorité des postes disponibles au sein des entreprises sondées (81 %) étaient des postes saisonniers.

Tableau E71 : Classification des postes vacants – Ressources naturelles – Région du Nord-Ouest

	<i>n</i>	%
Permanent	13	9,6
Occasionnel ou à contrat	13	9,6
Saisonnier	109	80,7
Nombre total de postes à pourvoir	135	100,0
Nombre total d'entreprises	33	-

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Vingt pour cent (n = 16) ont eu des difficultés, 45 % (n = 37) n'ont eu aucune difficulté et 33 % (n = 26) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

Figure E35 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Ressources naturelles – Région du Nord-Ouest (N = 81)



Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 16), les raisons principales invoquées étaient une pénurie de main-d'œuvre (n = 5) et des conditions de travail difficiles (n = 5).

Tableau E72 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Ressources naturelles – Région du Nord-Ouest

	n	% (N = 16)
Pénurie de main-d'œuvre	5	31,6
Conditions de travail difficiles	5	29,8
Manque d'expérience	4	22,8
Compétences techniques particulières insuffisantes	3	17,5
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	3	15,8
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	1	5,3
Attentes salariales trop élevées	1	5,3
Poste n'offrant pas un nombre d'heures suffisant	1	5,3
Autres	1	5,3

*Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 16), les postes d'ouvriers agricoles (n = 7), de conducteurs de camion (n = 3) et d'exploitants agricoles et des gestionnaires d'exploitations agricoles (n = 2) étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois²⁴.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la plupart des entreprises du secteur des ressources naturelles (95 %, n = 76). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 4), 4 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 = 4), la profession d'ouvrier agricole (n = 3) est celle ayant connu le plus de départs à la retraite²⁵.

Les deux tiers des entreprises de ce secteur (66 %, n = 53) ne prévoient pas que leurs employés prendront leur retraite dans les cinq prochaines années. Parmi les entreprises sondées qui prévoient que

²⁴ Réponses multiples acceptées.

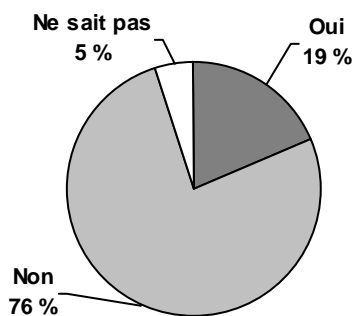
²⁵ Réponses multiples acceptées.

des employés prendront leur retraite durant cette période (n = 27), on s'attend à ce qu'un employé en moyenne prenne sa retraite, ce qui représente au total 39 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les ouvriers agricoles (n = 10) et les exploitants agricoles et gestionnaires d'exploitations agricoles (n = 5) qui risquent le plus de prendre leur retraite²⁶.

Dix-neuf pour cent des entreprises du secteur des ressources naturelles (n = 16) de la région du Nord-Ouest s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

Figure E36 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Ressources naturelles – Région du Nord-Ouest (N = 81)



Neuf des 16 entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années, ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

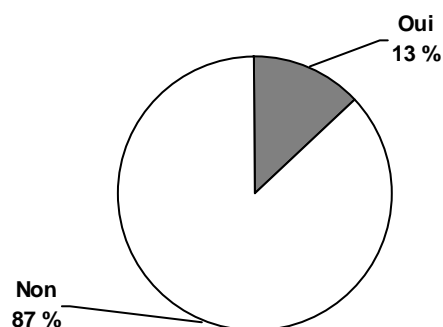
²⁶ Réponses multiples acceptées.

2.3.4 Région du Sud-Est (N = 44)

IL EST À NOTER QUE LA MARGE D'ERREUR POUR CETTE RÉGION ÉCONOMIQUE EST SUPÉRIEURE À 10 %. LES RÉSULTATS DOIVENT DONC ÊTRE INTERPRÉTÉS AVEC CIRCONSPÉCTION.

Treize pour cent des entreprises du secteur des ressources naturelles (n = 6) de la région du Sud-Est 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 E37 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Ressources naturelles – Région du Sud-Est (N = 44)



Plus de la moitié des entreprises de ce secteur de la région du Sud-Est (52 %, n = 23) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises sondées qui ont embauché des employés (n = 23) ont engagé en moyenne neuf nouveaux employés, ce qui représente un total de 383 employés.

Les ouvriers agricoles (n = 5) et les vendeurs et commis-vendeurs en commerce de détail (n = 4) sont les principaux types d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois²⁷.

Des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 23), 52 % (n = 12) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues. Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 11) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 30 % des nouveaux employés embauchés.

Les principales raisons d'insatisfaction invoquées sont le manque d'éthique au travail et de motivation des nouveaux employés et le peu de fiabilité démontré par les employés (n = 3 pour chaque raison).

Tableau E73 : Principale raison de l'insatisfaction à l'égard des nouveaux employés –Ressources naturelles – Région du Sud-Est

	n	% (N = 11)
Manque d'éthique au travail et de motivation	3	29,9
Peu fiable	3	25,1
Non qualifié pour le poste ou poste ne convenant pas	2	17,5
Formation et compétences pertinentes insuffisantes	1	10,0
Mauvaise attitude	1	10,0
Manque d'expérience	1	7,5

²⁷ Réponses multiples acceptées.

Des 383 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, beaucoup (79 %) possèdent un diplôme d'études secondaires ou moins comme plus haut niveau d'instruction atteint.

Tableau E74 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Ressources naturelles – Région du Sud-Est

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	19	5,0
Diplôme d'un collège communautaire public	63	16,4
Diplôme d'un établissement de formation privé	1	0,3
Diplôme d'études secondaires	205	53,5
Études secondaires inachevées	96	25,1
Nombre total de nouveaux employés	383	100,0
Nombre total d'entreprises	23	-

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 = 6) : 2 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés et 4 l'ont jugée bonne.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 6) : 5 employeurs ont jugé bonne l'employabilité des nouveaux employés et un l'ajugée convenable.
- Diplômés d'un établissement d'enseignement privé (n = 1) : L'employeur a jugé bonne l'employabilité des nouveaux employés.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 15) : 13 employeurs ont jugé bonne l'employabilité des nouveaux employés et 2 l'ont jugée convenable.

Les autochtones représentent 24 % du nombre total des employés recrutés au cours des 12 derniers mois par les entreprises sondées.

Tableau E75 : Classification des nouveaux employés – Ressources naturelles – Région du Sud-Est

	<i>n</i>	%
Immigrants	1	0,3
Étudiants du programme Coop	2	0,5
Personnes handicapées	2	0,5
Autochtones	90	23,5
Nombre total de nouveaux employés	383	24,8
Nombre total d'entreprises	23	-

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. De loin, la méthode la plus populaire utilisée est le bouche à oreille ou la présentation de candidats (62 %, n = 27).

Tableau E76 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Ressources naturelles – Région du Sud-Est

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 44)
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	27	61,7
Annonce au centre d'emploi étudiant de Service Canada ou recours à ce service	10	23,4
Annonce dans les journaux	7	16,2
N'embauche pas, n'a jamais eu de postes à pourvoir, travailleur autonome	4	9,7
Curriculum vitæ non sollicités	4	8,4
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	3	5,9
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	2	4,5
Annonce sur les babillards communautaires	2	3,9
Bureau de placement ou agence de recrutement	1	2,6
Affichage interne	1	2,6
Enseignes, circulaires, brochures	1	2,6
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	1	2,0
Annonce à la radio	1	2,0
Autres	1	2,0
Ne sait pas	3	7,1

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 44 % des entreprises du secteur des ressources naturelles (n = 19) de la région du Sud-Est avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises sondées affichant au moins un poste à pourvoir (n = 19) ont indiqué avoir en moyenne sept postes à pourvoir, ce qui représente un total de 314 postes à pourvoir.

Des 314 postes à pourvoir, 113 ou 36 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

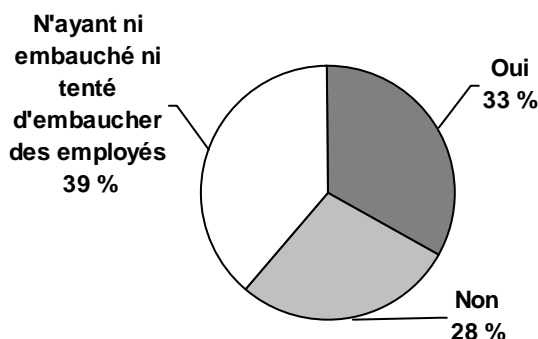
En outre, près des trois quarts (76 %) des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes saisonniers.

Tableau E77 : Classification des postes vacants – Ressources naturelles – Région du Sud-Est

	<i>n</i>	%
Permanent	55	17,5
Occasionnel ou à contrat	22	7,0
Saisonnier	237	75,5
Nombre total de postes à pourvoir	314	100,0
Nombre total d'entreprises	19	-

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Un tiers des entreprises (33 %, n = 14) ont éprouvé des difficultés, tandis que 28 % (n = 12) n'ont eu aucune difficulté et 39 % (n = 17) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

Figure E38 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Ressources naturelles – Région du Sud-Est (N = 44)



Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 14), les raisons principales invoquées étaient les attentes salariales trop élevées (n = 5) et une pénurie de main-d'œuvre (n = 5).

Tableau E78 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Ressources naturelles – Région du Sud-Est

	<i>n</i>	<i>% (N = 14)</i>
Attentes salariales trop élevées	5	37,1
Pénurie de main-d'œuvre	5	31,4
Manque d'expérience	4	27,4
Conditions de travail difficiles	3	21,5
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	3	19,6
Compétences techniques particulières insuffisantes	3	19,6
Autres	2	11,8

*Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 14), le poste d'ouvrier agricole (n = 3) était le plus difficile à pourvoir au cours des 12 derniers mois.

Tableau E79 : Trois professions dont les postes vacants étaient les plus difficiles à pourvoir au cours des 12 derniers mois* – Ressources naturelles – Région du Sud-Est

<i>Code CNP</i>	<i>Appellation d'emploi</i>	<i>n</i>	<i>% (N = 14)</i>
8431	Ouvriers agricoles	3	19,6
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	2	15,6
7421	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	2	11,8

*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 ressources naturelles (84 %, n = 37). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 7), 18 employés au total ont pris leur retraite, ce qui représente une moyenne de trois employés par entreprise.

Les professions ayant connu le plus de départs à la retraite sont énumérées dans le tableau ci-dessous.

Tableau E80 : Huit professions ayant connu le plus de départs à la retraite au cours des 12 derniers mois* – Ressources naturelles – Région du Sud-Est

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 7)
7312	Mécaniciens d'équipement lourd	1	16,6
6421	Vendeurs et commis-vendeurs – commerce de détail	1	16,6
7611	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	1	16,6
9617	Manœuvres dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	1	16,6
7421	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	1	12,6
9431	Opérateurs de machines à scier dans les scieries	1	12,6
9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	1	12,6
9618	Manœuvres dans la transformation du poisson	1	12,6

*Réponses multiples acceptées.

Plus de la moitié des entreprises de ce secteur (57 %, n = 25) 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 = 19), on s'attend à ce que sept employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 124 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les directeurs en commerce de détail qui risquent le plus de prendre leur retraite (n = 3).

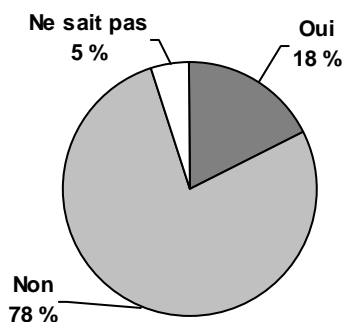
Tableau E81 : Cinq professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Ressources naturelles – Région du Sud-Est

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 19)
0621	Directeurs en commerce de détail	3	14,9
7411	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	2	11,9
1221	Agents d'administration	2	11,9
8431	Ouvriers agricoles	2	9,0
7421	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	2	9,0

*Réponses multiples acceptées.

Dix-huit pour cent des entreprises du secteur des ressources naturelles (n = 8) de la région du Sud-Est s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

Figure E39 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Ressources naturelles – Région du Sud-Est (N = 44)



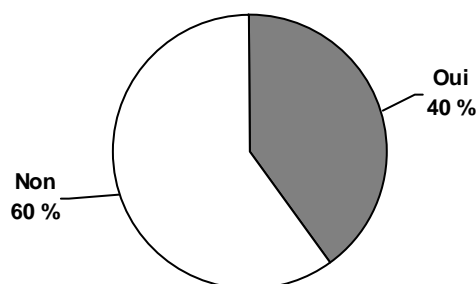
Trois des huit entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années, ont un plan de relève officiel ou non officiel en place.

2.3.5 Région du Sud-Ouest (N = 35)

IL EST À NOTER QUE LA MARGE D'ERREUR POUR CETTE RÉGION ÉCONOMIQUE EST SUPÉRIEURE À 10 %. LES RÉSULTATS DOIVENT DONC ÊTRE INTERPRÉTÉS AVEC CIRCONSPÉCTION.

Quarante pour cent des entreprises du secteur des ressources naturelles (n = 14) de la région du Sud-Ouest 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 E40 : Entreprises ayant adopté un plan de ressources humaines officiel – Ressources naturelles – Région du Sud-Ouest (N = 35)



Moins de la moitié des entreprises de ce secteur de la région du Sud-Ouest (45 %, n = 16) ont embauché au moins un nouvel employé au cours des 12 derniers mois. Les entreprises sondées qui ont embauché des employés (n = 16) ont engagé en moyenne sept nouveaux employés, ce qui représente un total de 115 employés.

Les ouvriers agricoles (n = 4) et les manœuvres des mines (n = 3) sont les principaux types d'employés embauchés au cours des 12 derniers mois²⁸.

Des entreprises qui avaient embauché de nouveaux employés au cours des 12 derniers mois (n = 16), 56 % (n = 9) étaient entièrement satisfaites de leurs nouvelles recrues. Les entreprises qui étaient insatisfaites d'au moins un employé (n = 7) ont indiqué qu'elles étaient en moyenne insatisfaites de 33 % des nouveaux employés embauchés.

Les principales raisons d'insatisfaction invoquées sont le manque d'éthique au travail et de motivation des nouveaux employés (n = 3), une formation et des compétences pertinentes insuffisantes (n = 1), l'employé ne répond pas aux attentes de l'entreprise (n = 1), les difficultés d'adaptation à l'emploi (n = 1) et d'autres raisons (n = 1).

Des 115 nouveaux employés embauchés par les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois, une grande majorité (83 %) possèdent un diplôme d'études secondaires ou moins comme plus haut niveau d'instruction atteint.

²⁸ Réponses multiples acceptées.

Tableau E82 : Niveau d'instruction le plus élevé des nouveaux employés – Ressources naturelles – Région du Sud-Ouest

	<i>n</i>	%
Diplôme universitaire	10	8,7
Diplôme d'un collège communautaire public	9	7,8
Diplôme d'un établissement de formation privé	1	0,9
Diplôme d'études secondaires	83	72,2
Études secondaires inachevées	12	10,4
Nombre total de nouveaux employés	115	100,0
Nombre total d'entreprises	16	-

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 = 6) : 4 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 2 l'ont jugée bonne et un l'ajugée convenable.
- Diplômés des collèges communautaires publics (n = 5) : 1 employeur a jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 3 l'ont jugée bonne, un l'ajugée convenable et 1 était incertain.
- Diplômés d'un établissement d'enseignement privé (n = 1) : L'employeur a jugé bonne l'employabilité des nouveaux employés.
- Diplômés des écoles secondaires (n = 11) : 2 employeurs ont jugé excellente l'employabilité des nouveaux employés, 3 l'ont jugée bonne, 4 l'ont jugée convenable, un l'ajugée médiocre et 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 E83 : Classification des nouveaux employés – Ressources naturelles – Région du Sud-Ouest

	<i>n</i>	%
Immigrants	3	2,6
Étudiants du programme Coop	2	1,7
Personnes handicapées	1	0,9
Autochtones	-	-
Nombre total de nouveaux employés	115	5,2
Nombre total d'entreprises	16	-

On a demandé aux entreprises d'indiquer les méthodes auxquelles elles ont généralement recours pour pourvoir aux postes vacants. Les méthodes les plus populaires utilisées sont le bouche-à-oreille ou la présentation de candidats (55 %, n = 19) ainsi que les annonces dans les journaux (51 %, n = 18).

Tableau E84 : Méthodes utilisées pour pourvoir aux postes vacants* – Ressources naturelles – Région du Sud-Ouest

	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 35)
Bouche-à-oreille ou présentation de candidats	19	54,8
Annonce dans les journaux	18	50,8
Annonce au centre d'emploi étudiant de Service Canada ou recours à ce service	13	37,9
Annonce ou recherches sur Internet ou sur des sites Web	6	17,7
Affichage interne	6	16,1
Curriculum vitæ non sollicités	3	9,7
Annonce sur les babillards communautaires	3	7,3
Annonce dans les publications spécialisées, les revues professionnelles, les bulletins d'associations	2	4,8
Bureau de placement ou agence de recrutement	1	2,4
Annonce dans les centres d'emploi étudiants des collèges et des universités	1	2,4
Autres	2	5,6
Ne sait pas	2	4,8

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des 12 derniers mois, 50 % des entreprises du secteur des ressources naturelles ($n = 18$) de la région du Sud-Ouest avaient au moins un poste à pourvoir. Les entreprises sondées affichant au moins un poste à pourvoir ($n = 18$) ont indiqué avoir en moyenne quatre postes à pourvoir, ce qui représente un total de 78 postes à pourvoir.

Des 78 postes à pourvoir, 24 ou 31 % étaient vacants plus d'une fois au cours des 12 derniers mois.

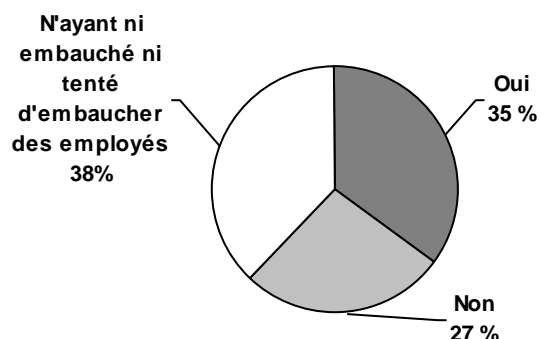
En outre, près des trois quarts (76 %) des postes disponibles au sein des entreprises sondées étaient des postes permanents.

Tableau E85 : Classification des postes vacants – Ressources naturelles – Région du Sud-Ouest

	<i>n</i>	%
Permanent	59	75,6
Occasionnel ou à contrat	4	5,1
Saisonnier	15	19,2
Nombre total de postes à pourvoir	78	100,0
Nombre total d'entreprises	18	-

On a demandé aux entreprises si elles avaient éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants. Un tiers des entreprises (33 %, $n = 12$) ont éprouvé des difficultés, tandis que 27 % ($n = 10$) n'ont eu aucune difficulté et 38 % ($n = 13$) n'ont ni embauché ni tenté d'embaucher des employés.

Figure E41 : Entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir aux postes vacants – Ressources naturelles – Région du Sud-Ouest (N = 35)



Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 12), la raison principale invoquée était des attentes salariales trop élevées (n = 4).

Tableau E86 : Raison principale invoquée pour expliquer les difficultés à pourvoir aux postes vacants* – Ressources naturelles – Région du Sud-Ouest

	n	% (N = 12)
Attentes salariales trop élevées	4	30,2
Conditions de travail difficiles	3	27,9
Pénurie de main-d'œuvre	3	20,9
Compétences générales insuffisantes (communication, travail d'équipe)	2	14,0
Manque d'intérêt pour l'emploi	2	14,0
Manque d'expérience	1	7,0
Niveau d'instruction et de formation insuffisant	1	7,0
Autres	2	14,0

*Réponses multiples acceptées.

Parmi les entreprises ayant éprouvé des difficultés à pourvoir aux postes vacants (n = 12), le poste d'ouvrier agricole (n = 4) était le plus difficile à pourvoir au cours des 12 derniers mois²⁹.

Au cours des 12 derniers mois, aucun employé n'a pris sa retraite dans la grande majorité des entreprises du secteur des ressources naturelles (90 %, n = 32). Parmi les entreprises sondées où des employés ont pris leur retraite (n = 3), 14 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 = 3), les professions d'ouvriers agricoles (n = 1) et de conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues) (n = 1) sont celles ayant connu le plus de départs à la retraite.³⁰

Près des deux tiers des entreprises de ce secteur (65 %, n = 23) 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 = 12), on s'attend à ce que cinq employés en moyenne prennent leur retraite, ce qui représente au total 59 employés qui prendront leur retraite.

Ce sont les exploitants agricoles et les gestionnaires d'exploitations agricoles ainsi que les commis de bureau généraux qui risquent le plus de prendre leur retraite (n = 3 pour chaque profession).

²⁹ Réponses multiples acceptées.

³⁰ Réponses multiples acceptées.

Tableau E87 : Trois professions qui devraient connaître le plus de départs à la retraite dans les cinq prochaines années* – Ressources naturelles – Région du Sud-Ouest

Code CNP	Appellation d'emploi	n	% (N = 12)
8431	Exploitants agricoles et gestionnaires d'exploitations agricoles	3	27,3
1411	Commis de bureau généraux	3	20,5
7241	Électriciens (sauf électriciens industriels et de réseaux électriques)	2	13,7

*Réponses multiples acceptées.

Une minorité d'entreprises du secteur des ressources naturelles de la région du Sud-Ouest (12 %, n = 4) s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années.

Figure E42 : Entreprises qui s'attendent à ce que le propriétaire, le directeur ou le président-directeur général prenne sa retraite dans les cinq prochaines années – Ressources naturelles – Région du Sud-Ouest (N = 35)



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

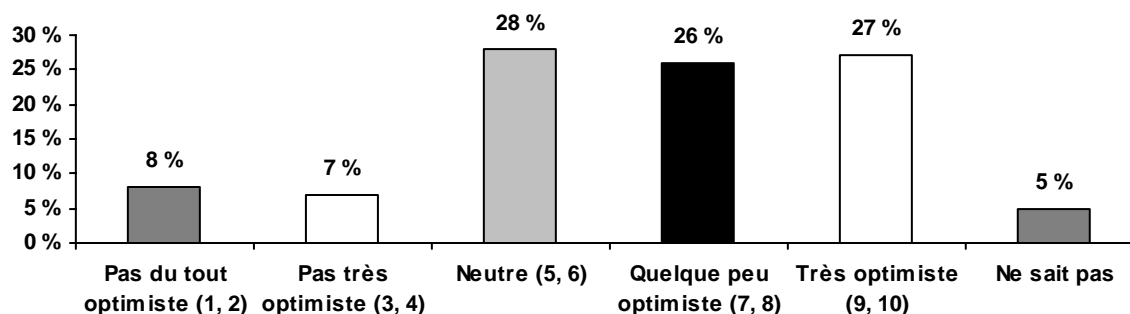
3.0 Perspectives d'affaires et confiance dans le secteur des entreprises

3.1 Aperçu provincial

3.1 Aperçu provincial (N = 318)

Les entreprises de ce secteur se disent assez optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 6,8 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 neutres (28 %, n = 88), assez optimistes (26 %, n = 83) ou très optimistes (27 %, n = 86) par rapport à l'avenir.

Figure E43 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Ressources naturelles – Aperçu provincial (N = 318)



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 169) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (39 %, n = 66).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 89) indiquent surtout que l'économie est instable (47 %, n = 42), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 46) indiquent aussi que l'économie est instable (40 %, n = 18).

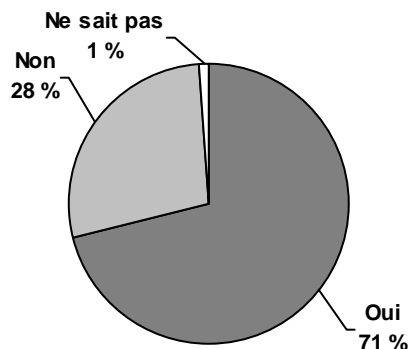
Tableau E88 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Ressources naturelles – Aperçu provincial

Optimiste	n	% (N = 169)
Les affaires vont bien	66	39,4
Secteur ou entreprise en croissance	32	19,1
Entreprise bien établie	23	13,7
L'économie est instable	10	6,0
L'avenir est incertain	5	2,8
Autres	43	24,5
Ne sait pas/aucune réponse	12	7,4
Neutre	n	% (N = 89)
L'économie est instable	42	47,3
L'avenir est incertain	14	15,6
Augmentation des coûts d'exploitation	8	9,0
Les affaires ne vont pas bien	7	7,7
Les affaires vont bien	6	6,4
Changement dans les taux de change	5	5,4
Pénurie de main-d'œuvre	3	3,8
Autres	11	13,1
Ne sait pas/aucune réponse	6	6,4
Pessimiste	n	% (N = 46)
L'économie est instable	18	40,1
Les affaires ne vont pas bien	9	20,4
L'avenir est incertain	5	10,5
Changement dans les taux de change	4	8,6
Augmentation des coûts d'exploitation	3	7,4
Pénurie de main-d'œuvre	3	5,6
Augmentation de la concurrence	2	4,3
Autres	8	17,3

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe de près des trois quarts des entreprises du secteur des ressources naturelles (71 %, n = 225) a subi des changements importants.

Figure E44 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Ressources naturelles – Aperçu provincial (N = 318)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 225), la hausse des prix du carburant (64 %, n = 145), un changement dans les taux de change (35 %, n = 79) et la hausse du coût des fournitures ou des frais généraux (26 %, n = 58) sont les changements les plus importants qu'elles ont subis.

Tableau E89 : Changements subis* – Ressources naturelles – Aperçu provincial

	<i>n</i>	% (N = 225)
Hausse des prix du carburant	145	64,4
Changement dans les taux de change	79	35,1
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	58	25,9
Législation gouvernementale	26	11,6
Déclin de certains secteurs	17	7,5
Ralentissement de l'économie	11	4,9
Pénurie de main-d'œuvre	5	2,0
Autres	46	20,4

*Réponses multiples acceptées.

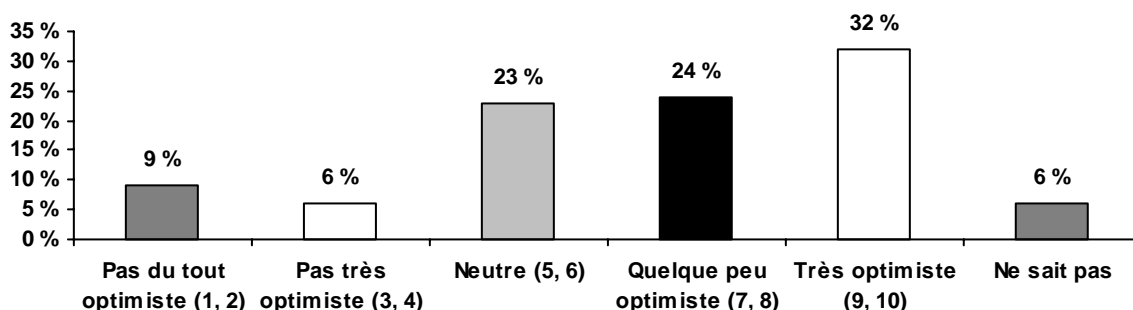
3.2 Subdivision urbaine ou rurale

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

3.2.1 Subdivision urbaine (N = 97)

Les entreprises urbaines de ce secteur se disent assez optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 7 sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « pas du tout optimiste » et 10 signifie « très optimiste ». La plupart du temps, les entreprises se disent neutres (23 %, n = 22), assez optimistes (24 %, n = 23) ou très optimistes (32 %, n = 31) par rapport à l'avenir.

Figure E45 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Ressources naturelles – Subdivision urbaine (N = 97)



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 54) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (41 %, n = 22).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 22) indiquent surtout que l'économie est instable (n = 10), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 15) indiquent aussi que l'économie est instable (n = 5).

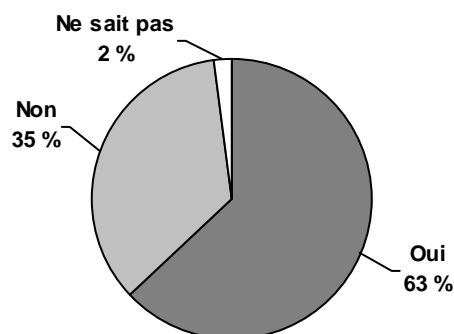
Tableau E90 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Ressources naturelles – Subdivision urbaine

Optimiste	n	% (N = 54)
Les affaires vont bien	22	40,7
Secteur ou entreprise en croissance	12	22,2
Entreprise bien établie	10	18,5
L'économie est instable	3	5,6
L'avenir est incertain	2	3,7
Autres	11	20,5
Ne sait pas/aucune réponse	2	3,7
Neutre	n	% (N = 22)
L'économie est instable	10	45,5
L'avenir est incertain	4	18,2
Les affaires vont bien	2	9,1
Changement dans les taux de change	2	9,1
Augmentation des coûts d'exploitation	1	4,5
Augmentation de la concurrence	1	4,5
Autres	1	4,5
Ne sait pas/aucune réponse	2	9,1
Pessimiste	n	% (N = 15)
L'économie est instable	5	33,3
Les affaires ne vont pas bien	3	20,0
L'avenir est incertain	2	13,3
Changement dans les taux de change	2	13,3
Augmentation de la concurrence	1	6,7
Autres	4	26,7

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe de près des trois quarts des entreprises du secteur des ressources naturelles (63 %, n = 61) a subi des changements importants.

Figure E46 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Ressources naturelles – Subdivision urbaine (N = 97)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 61), la hausse des prix du carburant (64 %, n = 39), la hausse du coût des fournitures ou des frais généraux (33 %, n = 20) et un changement dans les taux de change (30 %, n=18) sont les changements les plus importants qu'elles ont subis.

Tableau E91 : Changements subis* – Ressources naturelles – Subdivision urbaine

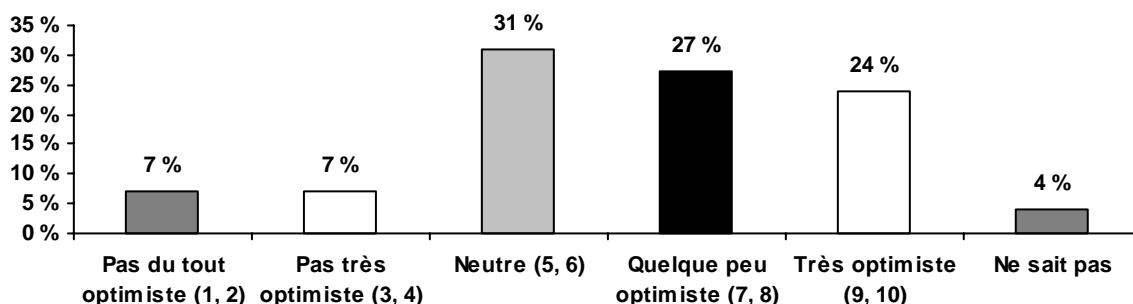
	n	% (N = 61)
Hausse des prix du carburant	39	63,9
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	20	32,8
Changement dans les taux de change	18	29,5
Déclin de certains secteurs	6	9,8
Législation gouvernementale	5	8,2
Ralentissement de l'économie	3	4,9
Augmentation de la concurrence	2	3,3
Augmentations du salaire minimum	2	3,3
Autres	12	19,6

*Réponses multiples acceptées.

3.2.2 Subdivision rurale (N = 246)

Les entreprises rurales de ce secteur se disent assez optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 6,7 sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « pas du tout optimiste » et 10 signifie « très optimiste ». La plupart du temps, les entreprises se disent neutres (31 %, n = 75), assez optimistes (27 %, n = 67) ou très optimistes (24 %, n = 60) par rapport à l'avenir.

Figure E47 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Ressources naturelles – Subdivision rurale (N = 246)



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 127) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (39 %, n = 49).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 75) indiquent surtout que l'économie est instable (48 %, n = 36), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 34) indiquent aussi que l'économie est instable (44 %, n = 15).

Tableau E92 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Ressources naturelles – Subdivision rurale

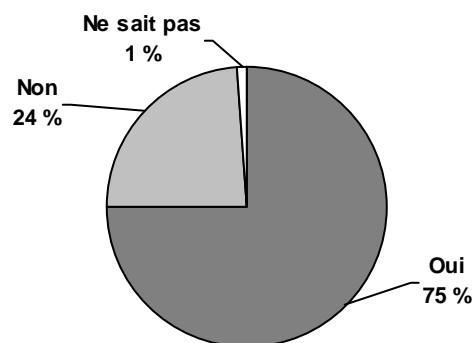
Optimiste	n	% (N = 127)
Les affaires vont bien	49	38,6
Secteur ou entreprise en croissance	22	17,3
Entreprise bien établie	14	11,0
L'économie est instable	8	6,3
Augmentation des coûts d'exploitation	3	2,4
L'avenir est incertain	3	2,4
Autres	31	24,5
Ne sait pas/aucune réponse	12	9,4
Neutre	n	% (N = 75)
L'économie est instable	36	48,0
L'avenir est incertain	11	14,7
Les affaires ne vont pas bien	8	10,7
Augmentation des coûts d'exploitation	8	10,7
Pénurie de main-d'œuvre	4	5,3
Les affaires vont bien	4	5,3
Changement dans les taux de change	3	4,0
Autres	11	14,7
Ne sait pas/aucune réponse	4	5,3

Pessimiste	n	% (N = 34)
L'économie est instable	15	44,1
Les affaires ne vont pas bien	7	20,6
Augmentation des coûts d'exploitation	4	11,8
Pénurie de main-d'œuvre	3	8,8
L'avenir est incertain	3	8,8
Changement dans les taux de change	2	5,9
Augmentation de la concurrence	1	2,9
Autres	4	11,8

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe des trois quarts des entreprises du secteur des ressources naturelles (75 %, n = 184) a subi des changements importants.

Figure E48 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Ressources naturelles – Subdivision rurale (N = 246)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 184), la hausse des prix du carburant (65 %, n = 119) et un changement dans les taux de change (38 %, n = 69) sont les deux changements les plus importants qu'elles ont subis.

Tableau E93 : Changements subis* – Ressources naturelles – Subdivision rurale

	n	% (N = 184)
Hausse des prix du carburant	119	64,7
Changement dans les taux de change	69	37,5
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	42	22,8
Législation gouvernementale	24	13,0
Déclin de certains secteurs	12	6,5
Ralentissement de l'économie	9	4,9
Pénurie de main-d'œuvre	4	2,2
Autres	34	18,4

*Réponses multiples acceptées.

3.3 Régions économiques

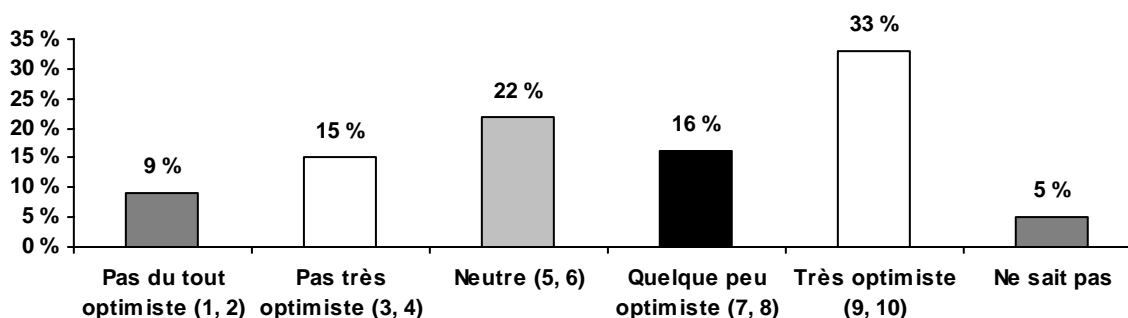
- 3.3.1 Région du Centre**
- 3.3.2 Région du Nord-Est**
- 3.3.3 Région du Nord-Ouest**
- 3.3.4 Région du Sud-Est**
- 3.3.5 Région du Sud-Ouest**

3.3.1 Région du Centre (N = 44)

IL EST À NOTER QUE LA MARGE D'ERREUR POUR CETTE RÉGION ÉCONOMIQUE EST SUPÉRIEURE À 10 %. LES RÉSULTATS DOIVENT DONC ÊTRE INTERPRÉTÉS AVEC CIRCONSPÉCTION.

Les entreprises de ce secteur de la région du Centre se disent assez optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 6,6 sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « pas du tout optimiste » et 10 signifie « très optimiste ». La plupart du temps, les entreprises se disent neutres (22 %, n = 10) ou très optimistes (33 %, n = 15) par rapport à l'avenir.

Figure E49 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Ressources naturelles – Région du Centre (N = 44)



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 22) expliquent leur perspective positive par le fait que le secteur ou l'entreprise est en croissance (n = 6) et que leurs affaires vont bien (n = 5).

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

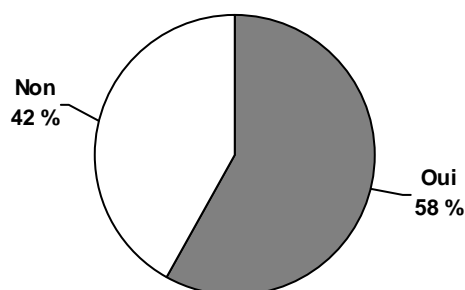
Tableau E94 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Ressources naturelles – Région du Centre

Optimiste	n	% (N = 22)
Secteur ou entreprise en croissance	6	29,8
Les affaires vont bien	5	23,4
Entreprise bien établie	3	15,5
L'économie est instable	3	14,3
Offre d'un service essentiel	1	3,9
Autres	5	23,4
Neutre	n	% (N = 10)
L'économie est instable	5	48,6
L'avenir est incertain	3	28,6
Changement dans les taux de change	1	11,4
Augmentation des coûts d'exploitation	1	11,4
Pénurie de main-d'œuvre	1	8,6
Les affaires ne vont pas bien	1	8,6
Autres	1	11,4
Pessimiste	n	% (N = 10)
L'économie est instable	5	43,3
Les affaires ne vont pas bien	3	29,7
L'avenir est incertain	1	10,8
Pénurie de main-d'œuvre	1	8,1
Autres	2	16,2

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe de plus de la moitié des entreprises du secteur des ressources naturelles de la région du Centre (58 %, n = 26) a subi des changements importants.

Figure E50 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Ressources naturelles – Région du Centre (N = 44)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 26), la hausse des prix du carburant (n = 20) et un changement dans les taux de change (n = 10) sont les changements les plus importants qu'elles ont subis.

Tableau E95 : Changements subis* – Ressources naturelles – Région du Centre

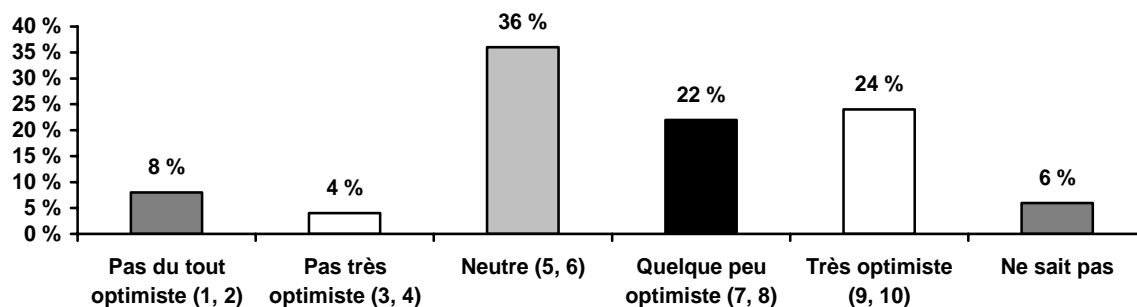
	n	% (N = 26)
Hausse des prix du carburant	20	78,0
Changement dans les taux de change	10	38,5
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	6	24,1
Déclin de certains secteurs	3	9,9
Augmentation de la concurrence	2	8,8
Augmentation des taux d'assurance	2	7,7
Augmentations du salaire minimum	1	4,4
Législation gouvernementale	1	3,3
Ralentissement de l'économie	1	3,3
Autres	2	8,8

*Réponses multiples acceptées.

3.3.2 Région du Nord-Est (N = 115)

Les entreprises de ce secteur dans la région du Nord-Est se disent assez optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 6,6 sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « pas du tout optimiste » et 10 signifie « très optimiste ». La plupart du temps, les entreprises se disent neutres (36 %, n = 42) par rapport à l'avenir.

Figure E51 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Ressources naturelles – Région du Nord-Est (N = 115)



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 53) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (44 %, n = 23).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 42) indiquent surtout que l'économie est instable (52 %, n = 22), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 14) indiquent aussi que l'économie est instable (n = 6).

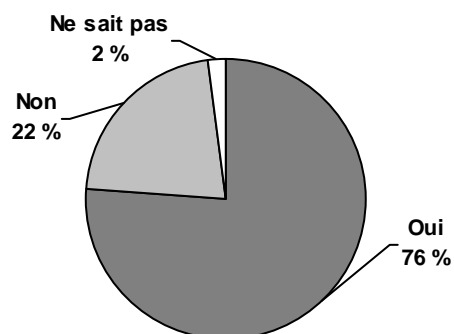
Tableau E96 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Ressources naturelles – Région du Nord-Est

Optimiste	n	% (N = 53)
Les affaires vont bien	23	44,4
Secteur ou entreprise en croissance	7	13,4
Entreprise bien établie	6	11,8
L'avenir est incertain	2	3,7
L'économie est instable	2	3,2
Autres	14	25,1
Ne sait pas/aucune réponse	4	7,0
Neutre	n	% (N = 42)
L'économie est instable	22	52,4
L'avenir est incertain	5	12,9
Augmentation des coûts d'exploitation	5	12,3
Les affaires vont bien	3	7,5
Les affaires ne vont pas bien	3	6,1
Changement dans les taux de change	2	4,1
Pénurie de main-d'œuvre	2	4,1
Augmentation de la concurrence	1	2,7
Autres	6	14,3
Ne sait pas/aucune réponse	2	4,1
Pessimiste	n	% (N = 14)
L'économie est instable	6	42,9
Les affaires ne vont pas bien	3	20,4
Changement dans les taux de change	2	16,3
L'avenir est incertain	2	12,3
Augmentation de la concurrence	1	8,1
Pénurie de main-d'œuvre	1	6,2
Autres	1	8,1

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe d'environ trois quarts des entreprises du secteur des ressources naturelles (76 %, n = 88) de la région du Nord-Est a subi des changements importants.

Figure E52 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Ressources naturelles – Région du Nord-Est (N = 115)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 88), le changement le plus important subi est la hausse des prix du carburant (67 %, n = 58).

Tableau E97 : Changements subis* – Ressources naturelles – Région du Nord-Est

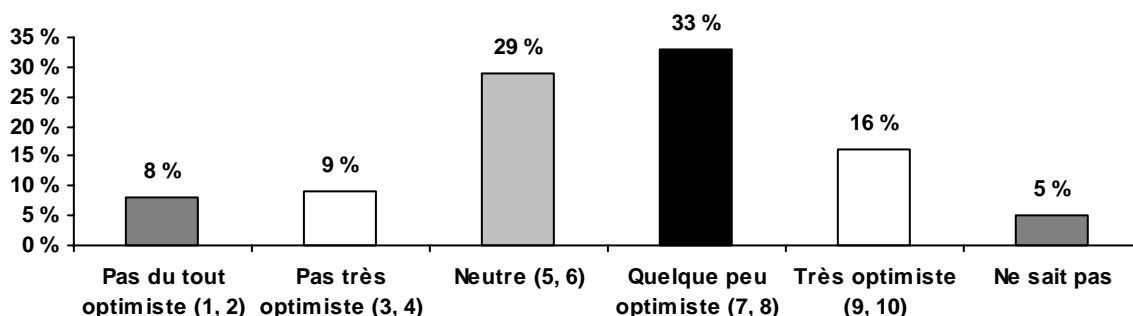
	<i>n</i>	% (<i>N</i> = 88)
Hausse des prix du carburant	58	66,5
Changement dans les taux de change	25	28,1
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	22	25,5
Déclin de certains secteurs	11	12,5
Législation gouvernementale	7	7,4
Pénurie de main-d'œuvre	3	3,2
Ralentissement de l'économie	3	2,9
Augmentations du salaire minimum	2	2,3
Autres	17	19,4

*Réponses multiples acceptées.

3.3.3 Région du Nord-Ouest (N = 81)

Les entreprises de ce secteur dans la région du Nord-Ouest se disent assez optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 6,4 sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « pas du tout optimiste » et 10 signifie « très optimiste ». La plupart du temps, les entreprises se disent neutres (29 %, n = 23) ou assez optimistes (33 %, n = 26) par rapport à l'avenir.

Figure E53 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Ressources naturelles – Région du Nord-Ouest (N = 81)



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 39) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (51 %, n = 20).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 24) indiquent surtout que l'économie est instable (n = 12), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 14) indiquent aussi que l'économie est instable (n = 6).

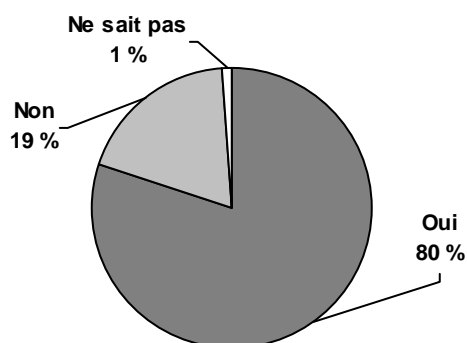
Tableau E98 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Ressources naturelles – Région du Nord-Ouest

Optimiste	n	% (N = 39)
Les affaires vont bien	20	51,1
Entreprise bien établie	4	10,8
L'économie est instable	3	7,2
Secteur ou entreprise en croissance	3	6,5
Changement dans les taux de change	1	2,9
Augmentation des coûts d'exploitation	1	2,2
Augmentation de la concurrence	1	2,2
Autres	8	18,7
Ne sait pas/aucune réponse	5	13,7
Neutre	n	% (N = 24)
L'économie est instable	12	50,0
L'avenir est incertain	3	10,7
Les affaires ne vont pas bien	3	10,7
Changement dans les taux de change	2	8,3
Augmentation des coûts d'exploitation	2	7,2
Autres	1	3,6
Ne sait pas/aucune réponse	3	13,0
Pessimiste	n	% (N = 14)
L'économie est instable	6	44,9
Les affaires ne vont pas bien	3	24,5
Augmentation des coûts d'exploitation	3	18,4
Changement dans les taux de change	2	12,3
L'avenir est incertain	1	6,1
Autres	2	12,2

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe de la grande majorité des entreprises du secteur des ressources naturelles (80 %, n = 65) de la région du Nord-Ouest a subi des changements importants.

Figure E54 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Ressources naturelles – Région du Nord-Ouest (N = 81)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 65), la hausse des prix du carburant (54 %, n = 35) et un changement dans les taux de change (45 %, n = 29) sont les deux changements les plus importants subis.

Tableau E99 : Changements subis* – Ressources naturelles – Région du Nord-Ouest

	n	% (N = 65)
Hausse des prix du carburant	35	54,0
Changement dans les taux de change	29	45,2
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	19	30,2
Législation gouvernementale	9	13,6
Ralentissement de l'économie	6	9,2
Déclin de certains secteurs	2	2,6
Pénurie de main-d'œuvre	1	1,3
Autres	9	14,5

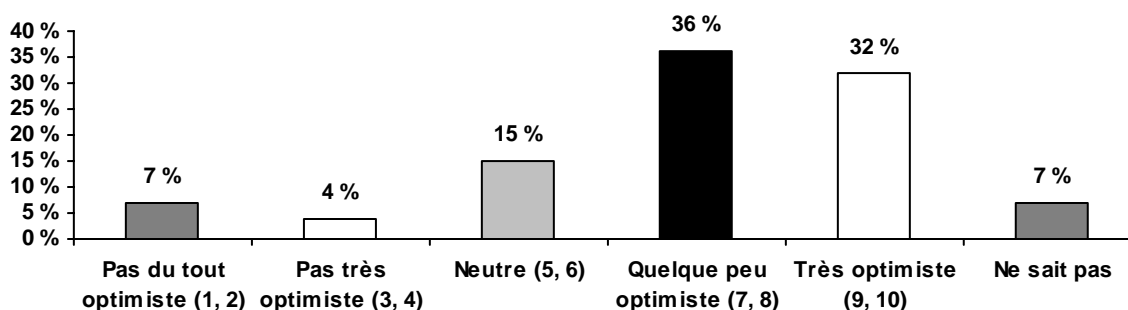
*Réponses multiples acceptées.

3.3.4 Région du Sud-Est (N = 44)

IL EST À NOTER QUE LA MARGE D'ERREUR POUR CETTE RÉGION ÉCONOMIQUE EST SUPÉRIEURE À 10%. LES RÉSULTATS DOIVENT DONC ÊTRE INTERPRÉTÉS AVEC CIRCONSPÉCTION.

Les entreprises de ce secteur dans la région du Sud-Est se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 7,3 sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « pas du tout optimiste » et 10 signifie « très optimiste ». La plupart du temps, les entreprises se disent assez optimistes (36 %, n = 15) ou très optimistes (32 %, n = 14) par rapport à l'avenir.

Figure E55 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Ressources naturelles – Région du Sud-Est (N = 44)



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 30) expliquent leur perspective positive par le fait que leurs affaires vont bien (34 %, n = 10) et que le secteur ou l'entreprise est en croissance (28 %, n = 8).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 7) indiquent surtout que l'avenir est incertain (n = 3), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 5) indiquent que l'économie est instable (n = 2).

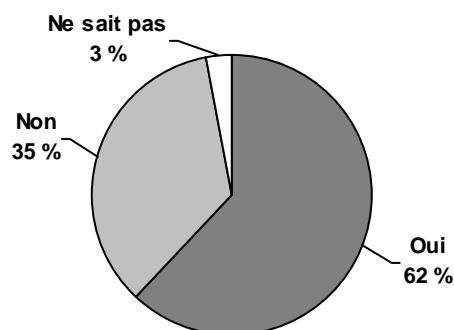
Tableau E100 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Ressources naturelles – Région du Sud-Est

Optimiste	n	% (N = 30)
Les affaires vont bien	10	34,2
Secteur ou entreprise en croissance	8	27,6
Entreprise bien établie	6	21,8
L'économie est instable	3	8,6
Autres	10	32,6
Ne sait pas/aucune réponse	1	2,9
Neutre	n	% (N = 7)
L'avenir est incertain	3	47,7
L'économie est instable	2	26,2
Les affaires vont bien	2	26,2
Pénurie de main-d'œuvre	1	13,1
Pessimiste	n	% (N = 5)
L'économie est instable	2	37,6
Augmentation de la concurrence	1	18,8
Augmentation des coûts d'exploitation	1	18,8
Autres	1	24,8

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe de près des deux tiers des entreprises du secteur des ressources naturelles de la région du Sud-Est (62 %, n = 27) a subi des changements importants.

Figure E56 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Ressources naturelles – Région du Sud-Est (N = 44)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 27), le changement le plus important subi est la hausse des prix du carburant (n = 20).

Tableau E101 : Changements subis* – Ressources naturelles – Région du Sud-Est

	<i>n</i>	% (N = 27)
Hausse des prix du carburant	20	73,9
Changement dans les taux de change	8	31,2
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	7	27,1
Législation gouvernementale	4	14,6
Ralentissement de l'économie	2	6,3
Déclin de certains secteurs	1	3,1
Augmentation de la concurrence	1	3,1
Pénurie de main-d'œuvre	1	3,1
Autres	3	10,4

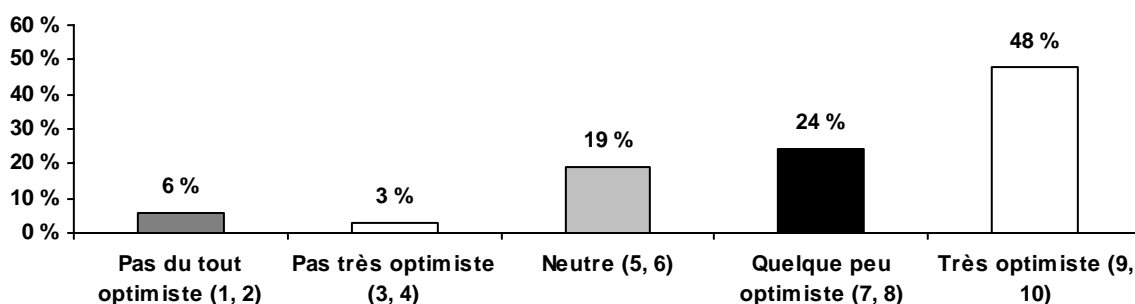
*Réponses multiples acceptées.

3.3.5 Région du Sud-Ouest (N = 35)

IL EST À NOTER QUE LA MARGE D'ERREUR POUR CETTE RÉGION ÉCONOMIQUE EST SUPÉRIEURE À 10 %. LES RÉSULTATS DOIVENT DONC ÊTRE INTERPRÉTÉS AVEC CIRCONSPÉCTION.

Les entreprises de ce secteur qui se situent dans la région du Sud-Ouest se disent généralement optimistes quant à l'avenir, ayant accordé une cote moyenne de 7,7 sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie « pas du tout optimiste » et 10 signifie « très optimiste ». La plupart du temps, les entreprises se disent très optimistes (48 %, n = 17) par rapport à l'avenir.

Figure E57 : Niveau d'optimisme à propos de l'avenir – Ressources naturelles – Région du Sud-Ouest (N = 35)



Les entreprises dont l'évaluation est optimiste (7 ou plus sur 10, n = 25) expliquent leur perspective positive par le fait que le secteur ou l'entreprise est en croissance (n = 8) et que leurs affaires vont bien (n = 8).

Les entreprises dont l'évaluation est neutre (5 ou 6 sur 10, n = 7) indiquent que l'économie est instable (n = 2), tandis que les entreprises dont l'évaluation est pessimiste (4 ou moins sur 10, n = 3) indiquent que l'avenir est incertain ou une pénurie de main-d'œuvre (n = 1 pour chaque critère).

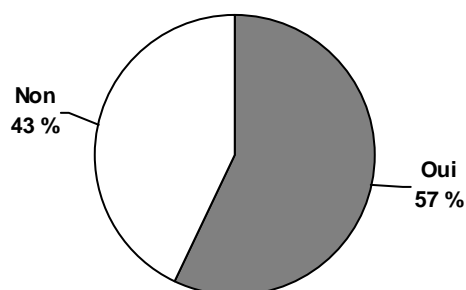
Tableau E102 : Raisons invoquées pour l'évaluation* – Ressources naturelles – Région du Sud-Ouest

Optimiste	n	% (N = 25)
Secteur ou entreprise en croissance	8	31,4
Les affaires vont bien	8	30,4
Entreprise bien établie	3	11,2
Augmentation de la concurrence	1	3,4
Autres	4	16,9
Ne sait pas/aucune réponse	3	10,1
Neutre	n	% (N = 7)
L'économie est instable	2	25,0
Les affaires vont bien	1	12,5
Les affaires ne vont pas bien	1	12,5
Autres	3	37,5
Ne sait pas/aucune réponse	1	12,5
Pessimiste	n	% (N = 3)
L'avenir est incertain	1	36,3
Pénurie de main-d'œuvre	1	27,4
Autres	2	72,6

*Réponses multiples acceptées.

Au cours des deux dernières années, le contexte opérationnel externe de plus de la moitié des entreprises du secteur des ressources naturelles de la région du Sud-Ouest (57 %, n = 20) a subi des changements importants.

Figure E58 : Entreprises dont le contexte opérationnel externe a subi des changements importants au cours des deux dernières années – Ressources naturelles – Région du Sud-Ouest (N = 35)



D'après les entreprises qui ont connu des changements (n = 20), le changement le plus important subi est la hausse des prix du carburant (n = 12).

Tableau E103 : Changements subis* – Ressources naturelles – Région du Sud-Ouest

	<i>n</i>	% (N = 20)
Hausse des prix du carburant	12	59,2
Changement dans les taux de change	7	33,8
Législation gouvernementale	6	29,6
Hausse du coût des fournitures ou des frais généraux	3	14,0
Déclin de certains secteurs	1	4,2
Autres	6	31,0

*Réponses multiples acceptées.

4.0 Formation et développement de l'emploi

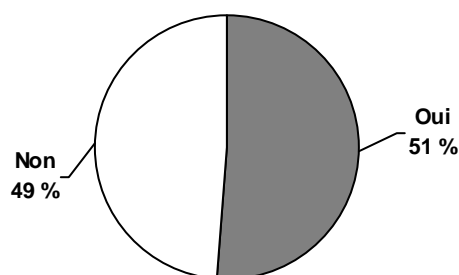
4.1 Aperçu provincial

4.1 Aperçu provincial (N = 318)

Parmi les entreprises du secteur des ressources naturelles, environ la moitié (51 %, n = 163) 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 = 163), 46 % (n = 75) n'ont pas offert de formation officielle alors que 54 % (n = 88) l'ont fait.

Figure E59 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Ressources naturelles – Aperçu provincial (N = 318)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 88), le personnel interne (43 %, n = 38) et une organisation ou une association professionnelle sans but lucratif (31 %, n = 27) constituaient les sources de formation officielle et structurée les plus courantes.

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

Tableau E104 : Sources de formation officielle et structurée* – Ressources naturelles – Aperçu provincial

	n	% (N = 88)
Personnel interne	38	42,7
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	27	30,9
Établissement de formation privé	22	24,8
CCNB ou NBCC	18	20,9
Autre établissement d'enseignement public	13	15,1
Conseiller privé	10	11,2
Conférences, salons commerciaux, colloques	3	3,2
Cours offerts par le gouvernement	2	2,2
Autres	10	10,2
Ne sait pas	3	2,9

*Réponses multiples acceptées.

4.2 Subdivision urbaine ou rurale

4.2.1 Subdivision urbaine

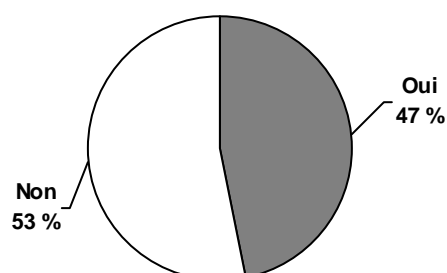
4.2.2 Subdivision rurale

4.2.1 Subdivision urbaine (N = 97)

Parmi les entreprises du secteur des ressources naturelles, environ la moitié (47 %, n = 46) 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 = 46), 43 % (n = 20) n'ont pas offert de formation officielle alors que 57 % (n = 26) l'ont fait.

Figure E60 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Ressources naturelles – Subdivision urbaine (N = 97)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 26), le personnel interne constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante (n = 13), suivi de loin par une organisation ou une association professionnelle sans but lucratif (n = 6).

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

Tableau E105 : Sources de formation officielle et structurée* – Ressources naturelles – Subdivision urbaine

	n	% (N = 26)
Personnel interne	13	50,0
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	6	23,1
Établissement de formation privé	5	19,2
CCNB ou NBCC	5	19,2
Autre établissement d'enseignement public	2	7,7
Conseiller privé	5	19,2
Conférences, salons commerciaux, colloques	1	3,8
Cours offerts par le gouvernement	1	3,8
Autres	2	7,7

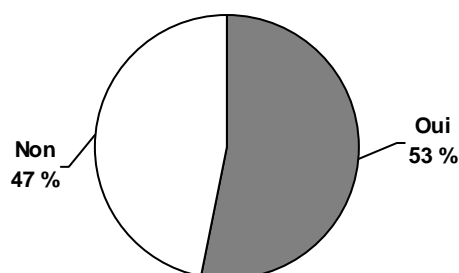
*Réponses multiples acceptées.

4.2.2 Subdivision rurale (N = 246)

Parmi les entreprises du secteur des ressources naturelles, un peu plus de la moitié (53 %, n = 131) 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 = 131), 47 % (n = 62) n'ont pas offert de formation officielle alors que 53 % (n = 69) l'ont fait.

Figure E61 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Ressources naturelles – Subdivision rurale (N = 246)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 69), le personnel interne (39 %, n = 27) et une organisation ou une association professionnelle sans but lucratif (35 %, n = 24) constituaient les sources de formation officielle et structurée les plus courantes.

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

Tableau E106 : Sources de formation officielle et structurée* – Ressources naturelles – Subdivision rurale

	n	% (N = 69)
Personnel interne	27	39,1
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	24	34,8
Établissement de formation privé	19	27,5
CCNB ou NBCC	15	21,7
Autre établissement d'enseignement public	13	18,8
Conseiller privé	5	7,2
Autres	11	15,9
Ne sait pas	3	4,3

*Réponses multiples acceptées.

4.3 Régions économiques

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

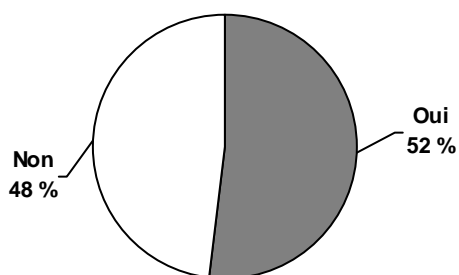
4.3.1 Région du Centre (N = 44)

IL EST À NOTER QUE LA MARGE D'ERREUR POUR CETTE RÉGION ÉCONOMIQUE EST SUPÉRIEURE À 10 %. LES RÉSULTATS DOIVENT DONC ÊTRE INTERPRÉTÉS AVEC CIRCONSPÉCTION.

Les entreprises du secteur des ressources naturelles de la région du Centre sont également partagées pour ce qui est d'offrir une formation officielle ou non officielle à leurs employés depuis les deux dernières années (52 % ont offert une formation, n = 23; 48 % ne l'ont pas fait, n = 21).

De ces entreprises ayant offert une formation à leurs employés (n = 23), 43 % (n = 10) n'ont pas offert de formation officielle alors que 57 % (n = 13) l'ont fait.

Figure E62 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Ressources naturelles – Région du Centre (N = 44)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 13), le personnel interne (n = 5) et une organisation ou une association professionnelle sans but lucratif (n = 4) constituaient les sources de formation officielle et structurée les plus courantes.

En général, les séances de formation officielles représentent environ 2 % des budgets d'exploitation globaux de ces entreprises.

Tableau E107 : Sources de formation officielle et structurée* – Ressources naturelles – Région du Centre

	n	% (N = 13)
Personnel interne	5	41,2
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	4	30,4
Autre établissement d'enseignement public	3	21,8
Conseiller privé	2	15,2
Établissement de formation privé	2	13,1
CCNB ou NBCC	1	8,7
Conférences, salons commerciaux, colloques	1	8,7

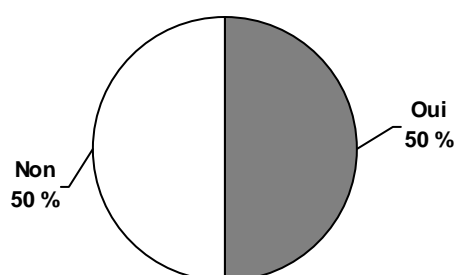
*Réponses multiples acceptées.

4.3.2 Région du Nord-Est (N = 115)

Les entreprises du secteur des ressources naturelles de la région du Nord-Est sont également partagées pour ce qui est d'offrir une formation officielle ou non officielle à leurs employés depuis les deux dernières années (50 % ont offert une formation, n = 58; 50 % ne l'ont pas fait, n = 57).

De ces entreprises ayant offert une formation à leurs employés (n = 58), 50 % (n = 29) n'ont pas offert de formation officielle alors que 50 % (n = 29) l'ont fait.

Figure E63 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Ressources naturelles – Région du Nord-Est (N = 115)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 29), un établissement de formation privé (n = 11), le CCNB ou le NBCC (n = 10) et le personnel interne (n = 10) constituaient les sources de formation officielle et structurée les plus courantes.

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

Tableau E108 : Sources de formation officielle et structurée* – Ressources naturelles – Région du Nord-Est

	n	% (N = 29)
Établissement de formation privé	11	38,8
CCNB ou NBCC	10	35,9
Personnel interne	10	33,0
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	7	22,3
Autre établissement d'enseignement public	3	11,7
Autres	6	18,4
Ne sait pas	2	5,8

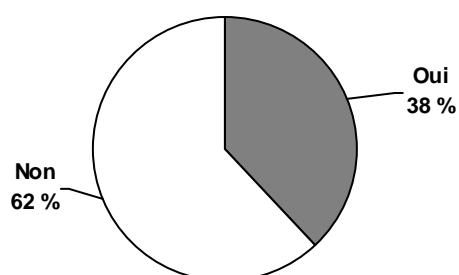
*Réponses multiples acceptées.

4.3.3 Région du Nord-Ouest (N = 81)

Parmi les entreprises du secteur des ressources naturelles de la région du Nord-Ouest, plus d'un tiers (38 %, n = 31) 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 = 31), 58 % (n = 18) n'ont pas offert de formation officielle alors que 42 % (n = 13) l'ont fait.

Figure E64 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Ressources naturelles – Région du Nord-Ouest (N = 81)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 13), une organisation ou une association professionnelle sans but lucratif (n = 4) constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante.

En général, les séances de formation officielles représentent environ 1 % des budgets d'exploitation globaux de ces entreprises.

Tableau E109 : Sources de formation officielle et structurée* – Ressources naturelles – Région du Nord-Ouest

	n	% (N = 13)
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	4	32,6
Établissement de formation privé	3	26,1
CCNB ou NBCC	3	19,6
Personnel interne	2	13,1
Autres	5	34,7

*Réponses multiples acceptées.

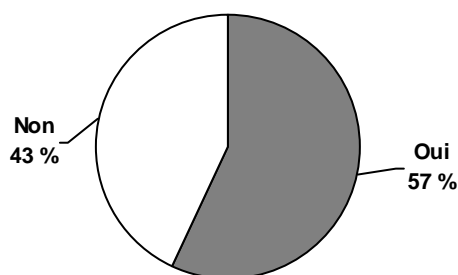
4.3.4 Région du Sud-Est (N = 44)

IL EST À NOTER QUE LA MARGE D'ERREUR POUR CETTE RÉGION ÉCONOMIQUE EST SUPÉRIEURE À 10 %. LES RÉSULTATS DOIVENT DONC ÊTRE INTERPRÉTÉS AVEC CIRCONSPÉCTION.

Parmi les entreprises du secteur des ressources naturelles de la région de Sud-Est, environ la moitié (57 %, n = 25) 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 = 25), 44 % (n = 11) n'ont pas offert de formation officielle alors que 56 % (n = 14) l'ont fait.

Figure E65 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Ressources naturelles – Région du Sud-Est (N = 44)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 14), le personnel interne (n = 6) et une organisation ou une association professionnelle sans but lucratif (n = 5) constituaient les sources de formation officielle et structurée les plus courantes.

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

Tableau E110 : Sources de formation officielle et structurée* – Ressources naturelles – Région du Sud-Est

	n	% (N = 14)
Personnel interne	6	43,0
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	5	31,4
Conseiller privé	2	15,6
Établissement de formation privé	2	13,7
Conférences, salons commerciaux, colloques	2	11,8
Autres	2	13,7
Ne sait pas	1	5,9

*Réponses multiples acceptées.

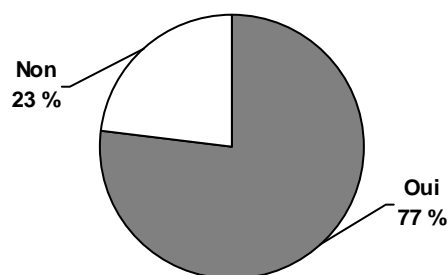
4.3.5 Région du Sud-Ouest (N = 35)

IL EST À NOTER QUE LA MARGE D'ERREUR POUR CETTE RÉGION ÉCONOMIQUE EST SUPÉRIEURE À 10 %. LES RÉSULTATS DOIVENT DONC ÊTRE INTERPRÉTÉS AVEC CIRCONSPÉCTION.

Parmi les entreprises du secteur des ressources naturelles de la région de Sud-Est, un peu plus des trois quarts (77 %, n = 27) 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 = 27), 33 % (n = 9) n'ont pas offert de formation officielle alors que 67 % (n = 18) l'ont fait.

Figure E66 : Pourcentage des entreprises ayant offert une formation officielle ou non officielle au cours des deux dernières années – Ressources naturelles – Région du Sud-Ouest (N = 35)



Des entreprises ayant offert une formation officielle à leurs employés (n = 18), le personnel interne (n = 15) constituait la source de formation officielle et structurée la plus courante.

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

Tableau E111 : Sources de formation officielle et structurée* – Ressources naturelles – Région du Sud-Ouest

	n	% (N = 18)
Personnel interne	15	80,0
Organisation ou association professionnelle sans but lucratif	8	43,1
Autre établissement d'enseignement public	6	33,8
CCNB ou NBCC	4	23,1
Conseiller privé	4	20,0
Établissement de formation privé	3	18,5
Autres	2	10,7

*Réponses multiples acceptées.

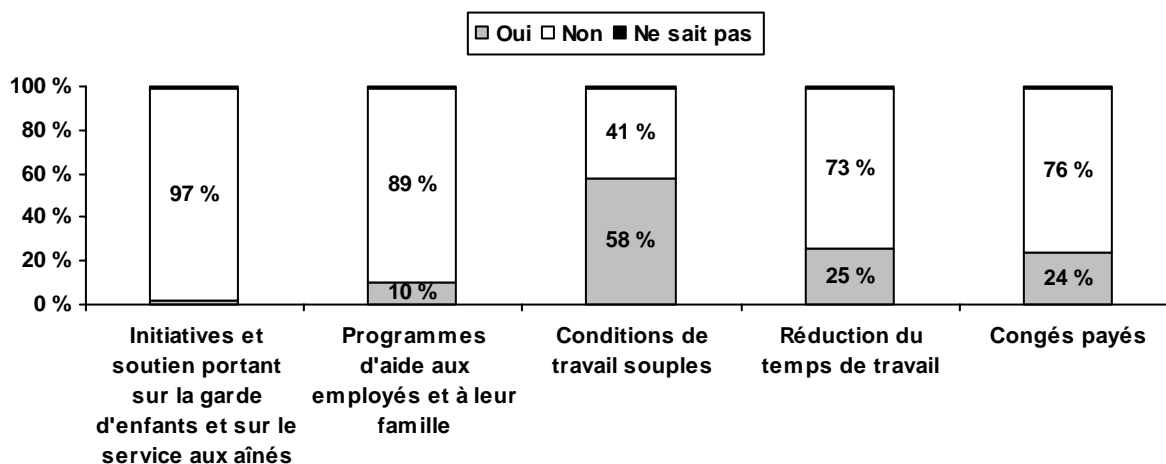
5.0 Politiques et procédures favorables à la famille

5.1 Aperçu provincial

5.1 Aperçu provincial (N = 318)

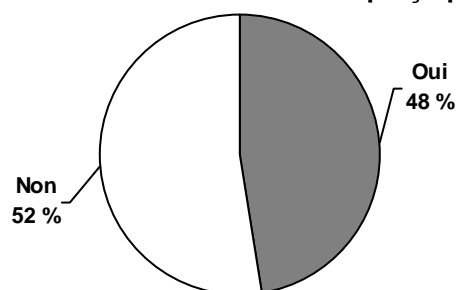
Des conditions de travail souples (58 %, n = 186) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises du secteur des ressources naturelles.

Figure E67 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Ressources naturelles – Aperçu provincial (N = 318)



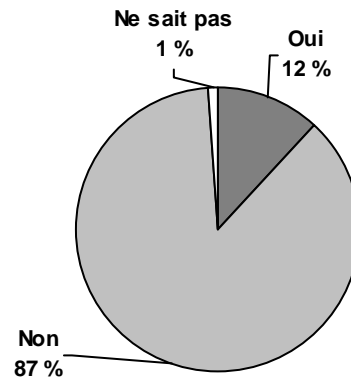
Près de la moitié des entreprises de ce secteur (48 %, n = 151) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 151), les femmes représentent en moyenne 45 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure E68 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Ressources naturelles – Aperçu provincial (N = 318)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, une minorité d'entreprises de ce secteur (12 %, n = 39) 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 E69 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Ressources naturelles – Aperçu provincial (N = 318)



5.2 Subdivision urbaine ou rurale

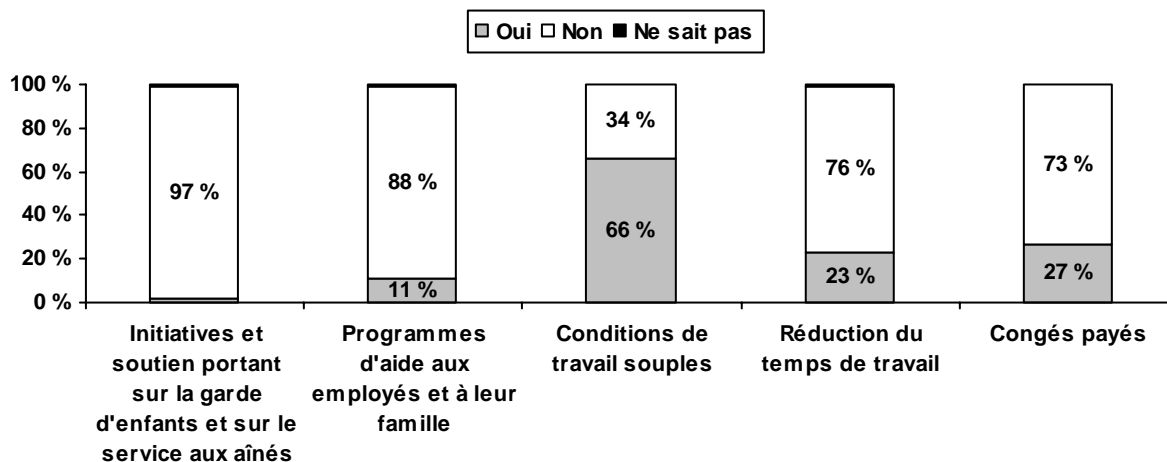
5.2.1 Subdivision urbaine

5.2.2 Subdivision rurale

5.2.1 Subdivision urbaine (N = 97)

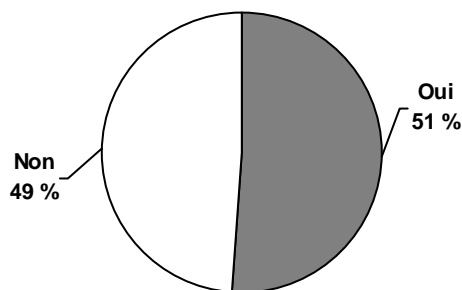
Des conditions de travail souples (66 %, n = 64) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises urbaines du secteur des ressources naturelles.

Figure E70 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Ressources naturelles – Subdivision urbaine (N = 97)



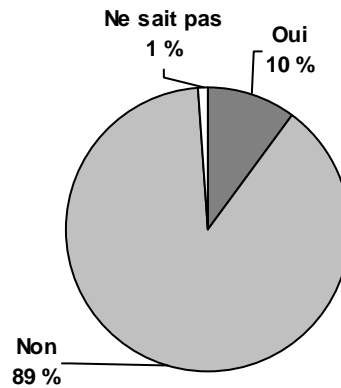
Près de la moitié des entreprises urbaines de ce secteur (51 %, n = 49) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 49), les femmes représentent en moyenne 47 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure E71 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Ressources naturelles – Subdivision urbaine (N = 97)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, une minorité d'entreprises urbaines de ce secteur (10 %, n = 10) 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.

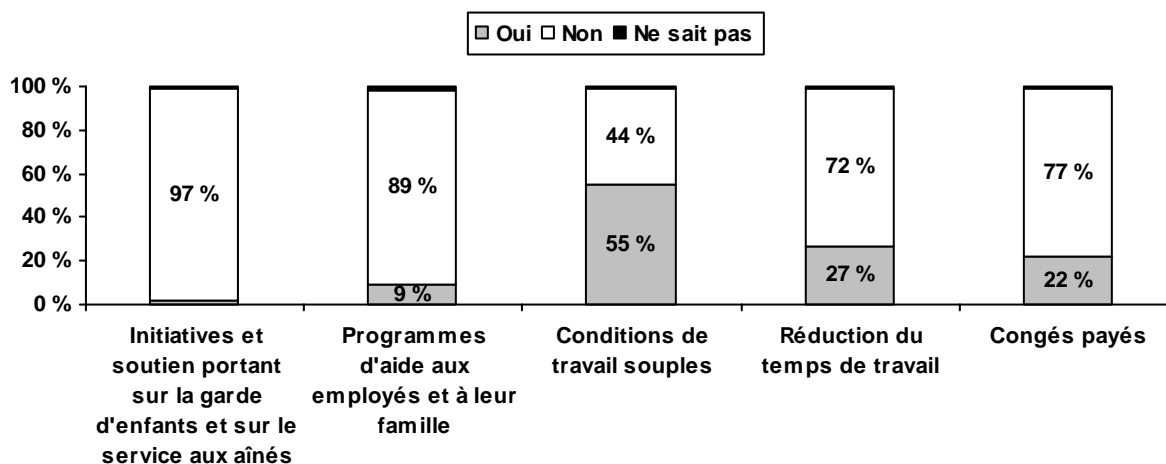
Figure E72 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Ressources naturelles – Subdivision urbaine (N = 97)



5.2.2 Subdivision rurale (N = 246)

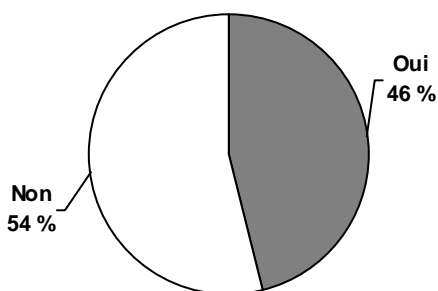
Des conditions de travail souples (55 %, n = 134) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises rurales du secteur des ressources naturelles.

Figure E73 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Ressources naturelles – Subdivision rurale (N = 246)



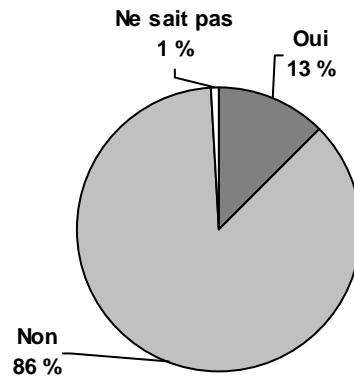
Un peu moins de la moitié des entreprises rurales de ce secteur (46 %, n = 113) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 113), les femmes représentent en moyenne 44 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure E74 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Ressources naturelles – Subdivision rurale (N = 246)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, une minorité d'entreprises rurales de ce secteur (13 %, n = 33) 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 E75 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Ressources naturelles – Subdivision rurale (N = 246)



5.3 Régions économiques

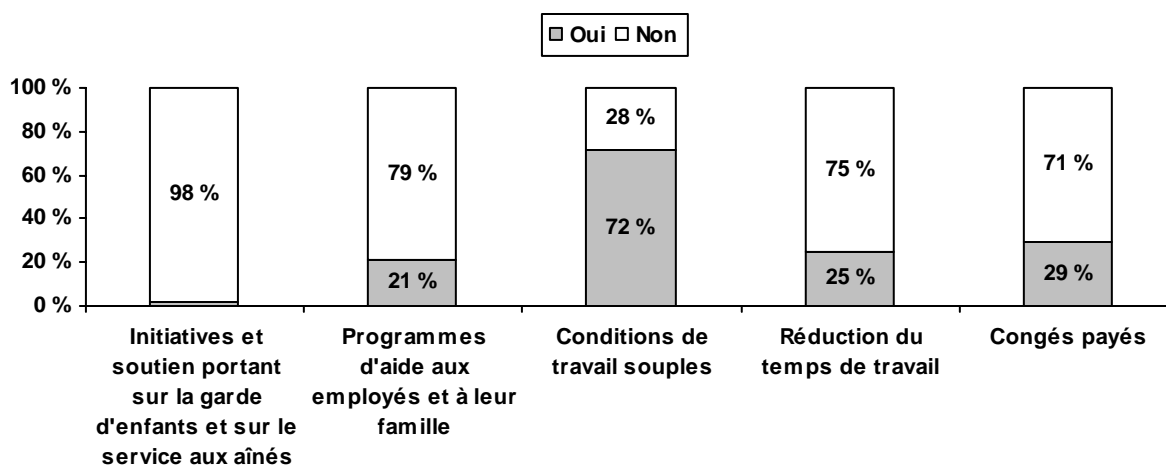
- 5.3.1 Région du Centre**
- 5.3.2 Région du Nord-Est**
- 5.3.3 Région du Nord-Ouest**
- 5.3.4 Région du Sud-Est**
- 5.3.5 Région du Sud-Ouest**

5.3.1 Région du Centre (N = 44)

IL EST À NOTER QUE LA MARGE D'ERREUR POUR CETTE RÉGION ÉCONOMIQUE EST SUPÉRIEURE À 10 %. LES RÉSULTATS DOIVENT DONC ÊTRE INTERPRÉTÉS AVEC CIRCONSPÉCTION.

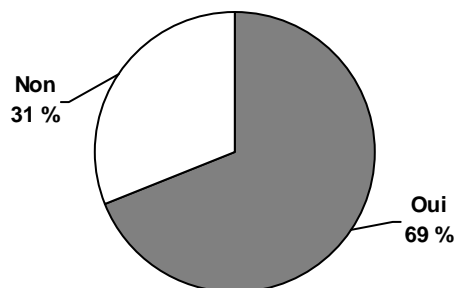
Parmi les entreprises du secteur des ressources naturelles de la région du Centre, des conditions de travail souples (72 %, n = 32) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises.

Figure E76 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Ressources naturelles – Région du Centre (N = 44)



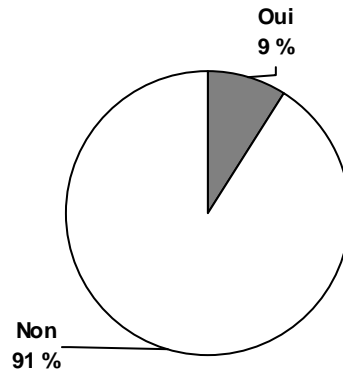
Plus de deux tiers des entreprises de ce secteur (69 %, n = 30) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 30), les femmes représentent en moyenne 49 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure E77 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Ressources naturelles – Région du Centre (N = 44)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, une minorité d'entreprises de ce secteur dans la région du Centre (9 %, n = 4) 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.

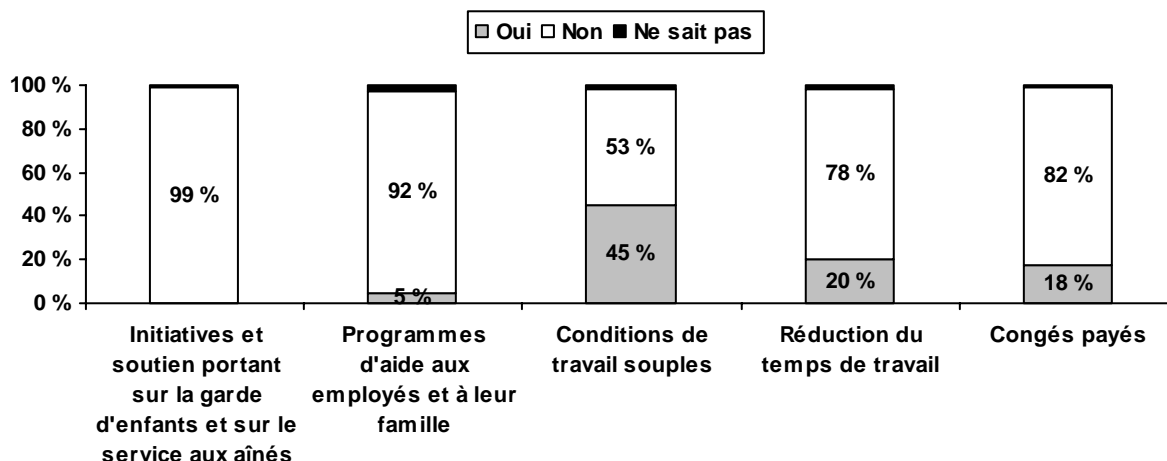
Figure E78 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Ressources naturelles – Région du Centre (N = 44)



5.3.2 Région du Nord-Est (N = 115)

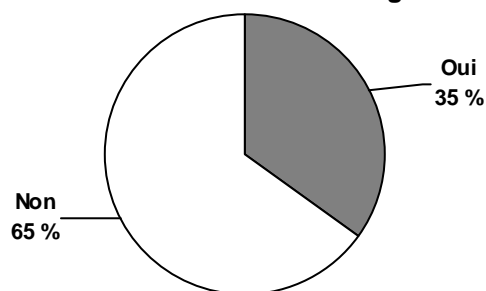
Parmi les entreprises du secteur des ressources naturelles de la région du Nord-Est, des conditions de travail souples (45 %, n = 52) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises.

Figure E79 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Ressources naturelles – Région du Nord-Est (N = 115)



Un peu plus d'un tiers des entreprises de ce secteur (35 %, n = 41) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 41), les femmes représentent en moyenne 44 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure E80 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Ressources naturelles – Région du Nord-Est (N = 115)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, une minorité d'entreprises de ce secteur dans la région du Nord-Est (13 %, n = 14) 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.

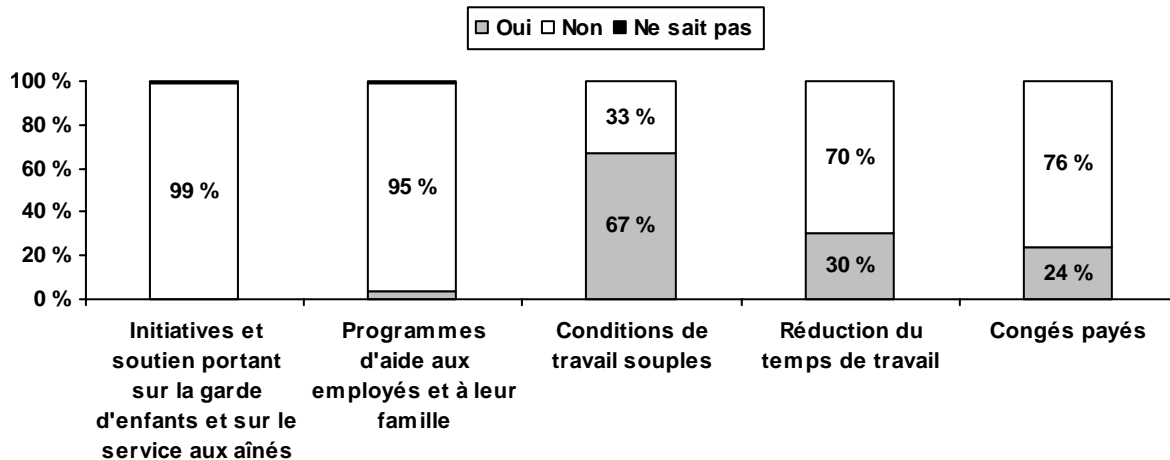
Figure E81 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Ressources naturelles – Région du Nord-Est (N = 115)



5.3.3 Région du Nord-Est (N = 81)

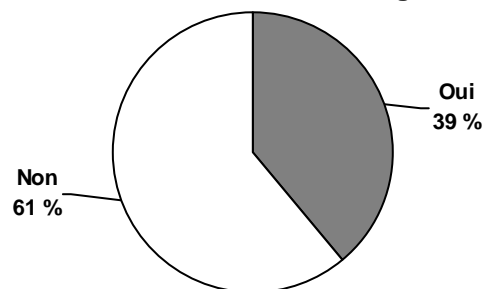
Parmi les entreprises du secteur des ressources naturelles de la région du Nord-Est, des conditions de travail souples (67 %, n = 54) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises.

Figure E82 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Ressources naturelles – Région du Nord-Ouest (N = 81)



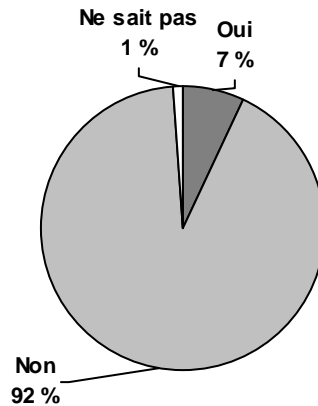
Plus d'un tiers des entreprises de ce secteur (39 %, n = 31) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 31), les femmes représentent en moyenne 42 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure E83 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Ressources naturelles – Région du Nord-Ouest (N = 81)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, une minorité d'entreprises de ce secteur dans la région du Nord-Ouest (7 %, n = 5) 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 E84 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Ressources naturelles – Région du Nord-Ouest (N = 81)

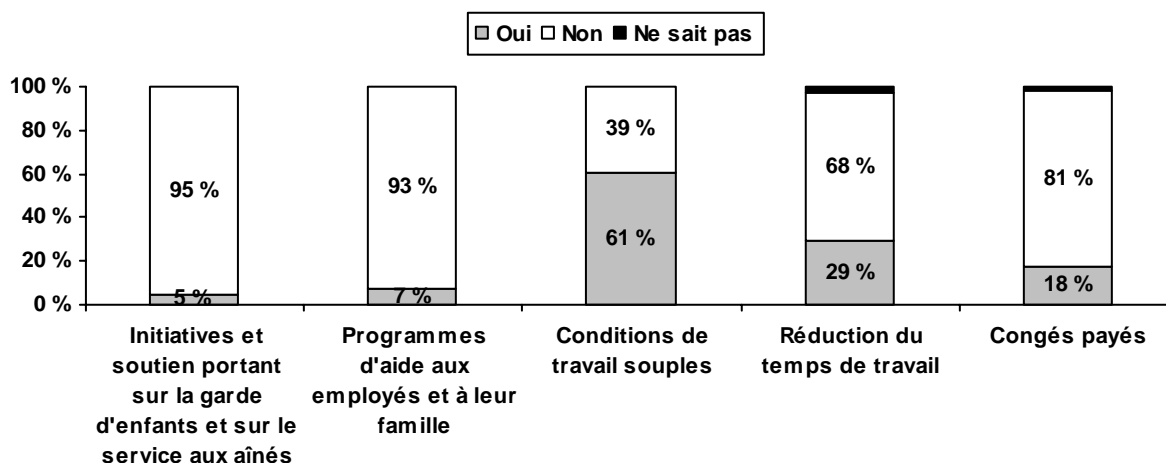


5.3.4 Région du Sud-Est (N = 44)

IL EST À NOTER QUE LA MARGE D'ERREUR POUR CETTE RÉGION ÉCONOMIQUE EST SUPÉRIEURE À 10 %. LES RÉSULTATS DOIVENT DONC ÊTRE INTERPRÉTÉS AVEC CIRCONSPÉCTION.

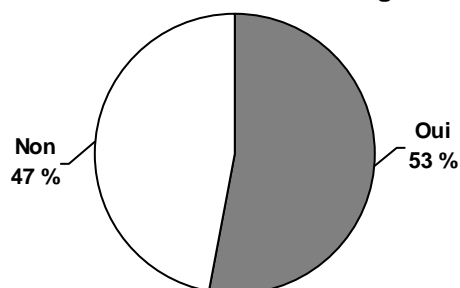
Parmi les entreprises du secteur des ressources naturelles de la région du Sud-Est, des conditions de travail souples (61 %, n = 27) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises.

Figure E85 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Ressources naturelles – Région du Sud-Est (N = 44)



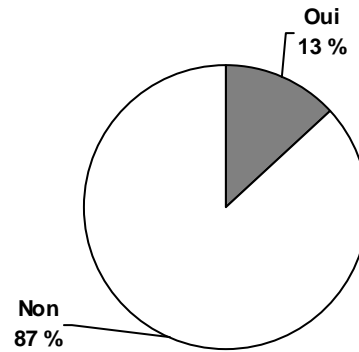
Un peu plus de la moitié des entreprises de ce secteur (53 %, n = 23) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 23), les femmes représentent en moyenne 50 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure E86 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Ressources naturelles – Région du Sud-Est (N = 44)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, une minorité d'entreprises de ce secteur dans la région du Sud-Est (13 %, n = 6) 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 E87 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Ressources naturelles – Région du Sud-Est (N = 44)

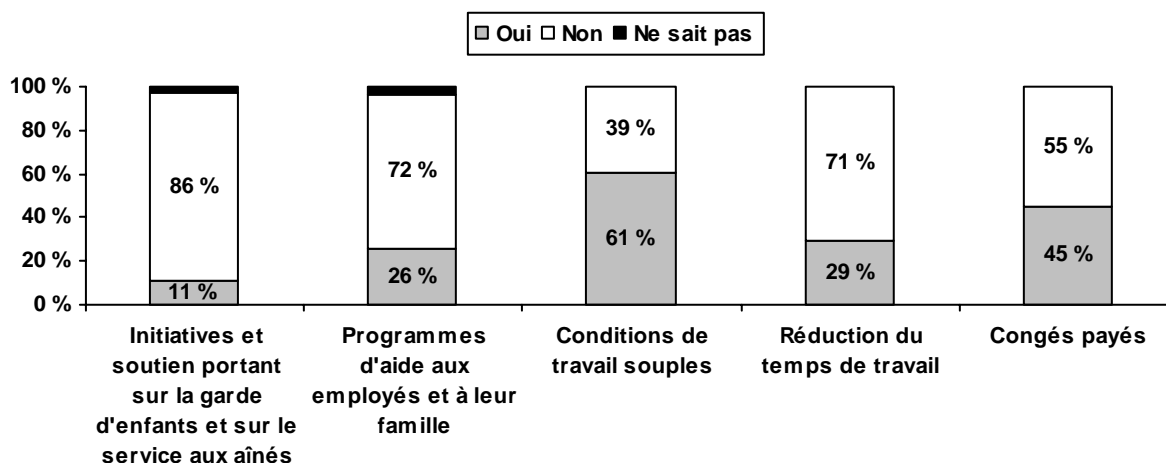


5.3.5 Région du Sud-Ouest (N = 35)

IL EST À NOTER QUE LA MARGE D'ERREUR POUR CETTE RÉGION ÉCONOMIQUE EST SUPÉRIEURE À 10 %. LES RÉSULTATS DOIVENT DONC ÊTRE INTERPRÉTÉS AVEC CIRCONSPÉCTION.

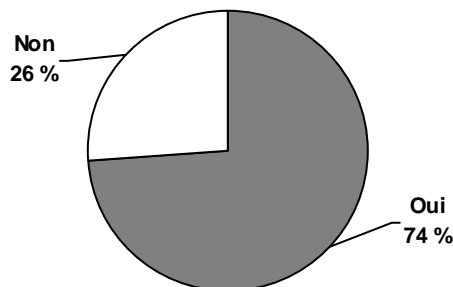
Parmi les entreprises du secteur des ressources naturelles de la région du Sud-Ouest, des conditions de travail souples (61 %, n = 22) constituent l'avantage axé sur la famille le plus souvent offert par les entreprises.

Figure E88 : Types d'avantages favorables à la famille offerts par les entreprises – Ressources naturelles – Région du Sud-Ouest (N = 35)



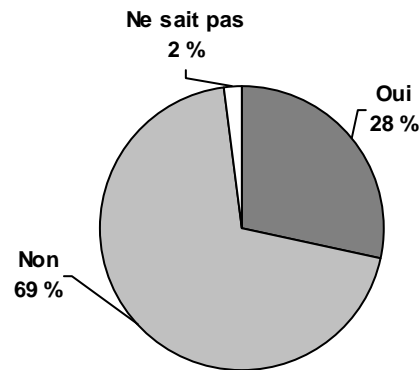
Près des trois quarts des entreprises de ce secteur (74 %, n = 26) emploient des femmes dans des postes décisionnels clés, notamment dans des postes de cadres et de la haute direction. Dans ces entreprises (n = 26), les femmes représentent en moyenne 42 % de tous les postes décisionnels clés.

Figure E89 : Pourcentage des entreprises qui emploient des femmes dans des postes décisionnels clés – Ressources naturelles – Région du Sud-Ouest (N = 35)



Afin d'assurer un salaire égal pour un travail de valeur égale, un peu plus d'un quart des entreprises de ce secteur (28 %, n = 10) dans la région Sud-Ouest 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 E90 : Pourcentage des entreprises et des organisations utilisant un processus non sexiste officiel d'évaluation des emplois établi par écrit – Ressources naturelles – Région du Sud-Ouest (N = 35)



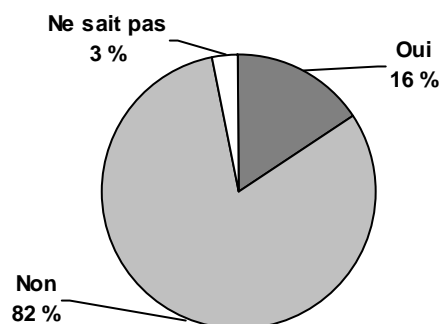
6.0 Littérature

6.1 Aperçu provincial

6.1 Aperçu provincial (N = 318)

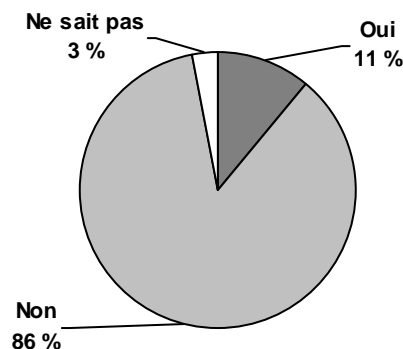
Dans l'ensemble, une minorité des entreprises du secteur des ressources naturelles (16 %, n = 50) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 50), on estime qu'en moyenne 15 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E91 : 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 – Ressources naturelles – Aperçu provincial (N = 318)



En outre, une minorité d'entreprises (11 %, n = 35) 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 = 35), on estime qu'en moyenne 14 % des employés se heurtent à ce problème.

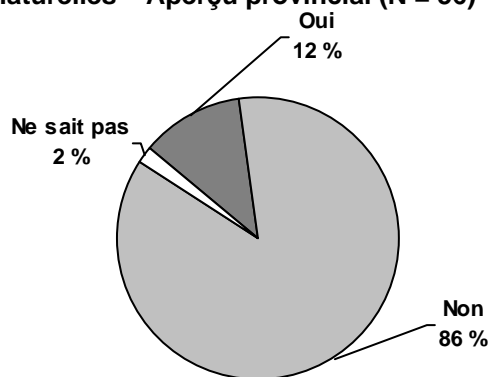
Figure E92 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Ressources naturelles – Aperçu provincial (N = 318)



On a demandé aux entreprises ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 56) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide.

La grande majorité de ces entreprises (86 %, n = 48) n'ont en place aucun programme ou initiative d'aide.

Figure E93 : Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numératie – Ressources naturelles – Aperçu provincial (N = 56)



On a demandé aux entreprises qui proposent ces programmes ou initiatives (n = 7) de les décrire. Des possibilités de formation interne (n = 5) et le remboursement de cours généraux ou d'appoint (n = 2) représentent les initiatives ou les programmes les plus souvent offerts³¹.

³¹ Réponses multiples acceptées.

6.2 Subdivision urbaine ou rurale

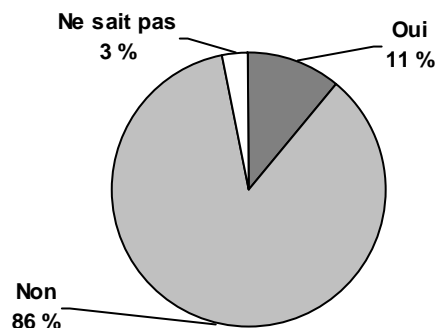
6.2.1 Subdivision urbaine

6.2.2 Subdivision rurale

6.2.1 Subdivision urbaine (N = 97)

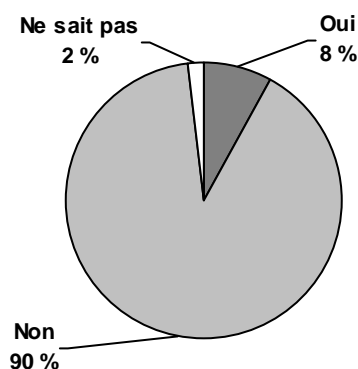
Dans l'ensemble, une minorité des entreprises urbaines du secteur des ressources naturelles (11 %, n = 11) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 11), on estime qu'en moyenne 16 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E94 : 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 – Ressources naturelles – Subdivision urbaine (N = 97)



En outre, une minorité des entreprises urbaines (8 %, n = 8) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de son emploi, notamment à mesurer, à calculer, à observer ou à consigner des résultats. Parmi ces entreprises (n = 8), on estime qu'en moyenne 11 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E95 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Ressources naturelles – Subdivision urbaine (N = 97)



On a demandé aux entreprises urbaines ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 13) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide. Douze de ces treize entreprises n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

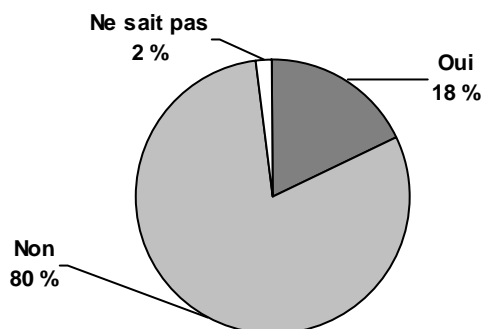
Les entreprises qui ont en place des initiatives ou des programmes d'aide offrent des possibilités de formation interne³².

³² Réponses multiples acceptées.

6.2.2 Subdivision rurale (N = 246)

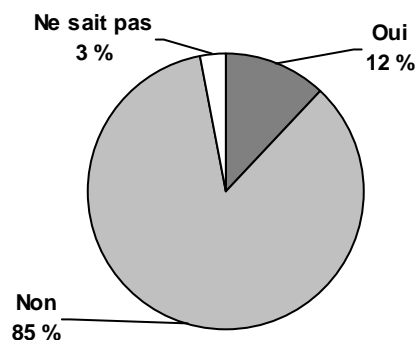
Dans l'ensemble, 18 % des entreprises rurales de l'industrie des ressources naturelles (n = 44) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 44), on estime qu'en moyenne 15 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E96 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à lire, à comprendre ou à appliquer ce qu'ils ont lu dans le cadre de leur emploi – Ressources naturelles – Subdivision rurale (N = 246)



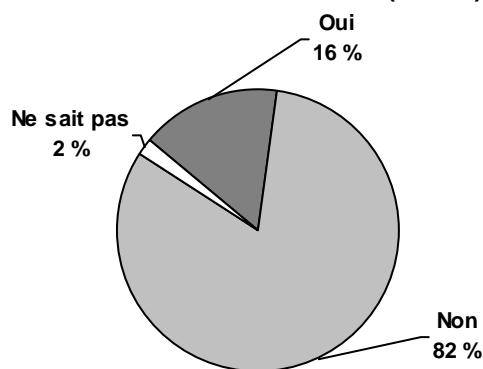
En outre, une minorité des entreprises rurales (12 %, n = 30) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de son emploi, notamment à mesurer, à calculer, à observer ou à consigner des résultats. Parmi ces entreprises (n = 30), on estime qu'en moyenne 15 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E97 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Ressources naturelles – Subdivision rurale (N = 246)



On a demandé aux entreprises rurales de ce secteur ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 49) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide. La grande majorité de ces entreprises (82 %, n = 40) n'ont en place aucun programme ou initiative d'aide.

Figure E98 : Pourcentage des entreprises ayant en place des initiatives ou des programmes d'aide aux employés qui éprouvent des difficultés en lecture ou en numératie – Ressources naturelles – Subdivision rurale (N = 49)



On a demandé aux entreprises qui proposent ces programmes ou initiatives (n = 8) de les décrire. Des possibilités de formation interne (n = 5) et le remboursement de cours généraux ou d'appoint (n = 2) représentent les initiatives ou les programmes les plus souvent offerts³³.

³³ Réponses multiples acceptées.

6.3 Régions économiques

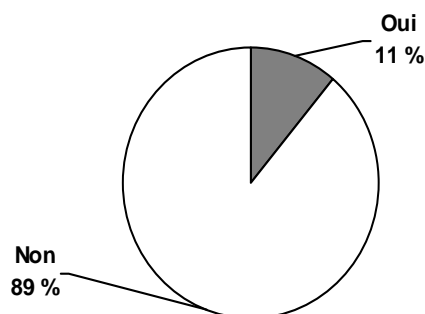
- 6.3.1 Région du Centre**
- 6.3.2 Région du Nord-Est**
- 6.3.3 Région du Nord-Ouest**
- 6.3.4 Région du Sud-Est**
- 6.3.5 Région du Sud-Ouest**

6.3.1 Région du Centre (N = 44)

IL EST À NOTER QUE LA MARGE D'ERREUR POUR CETTE RÉGION ÉCONOMIQUE EST SUPÉRIEURE À 10 %. LES RÉSULTATS DOIVENT DONC ÊTRE INTERPRÉTÉS AVEC CIRCONSPÉCTION.

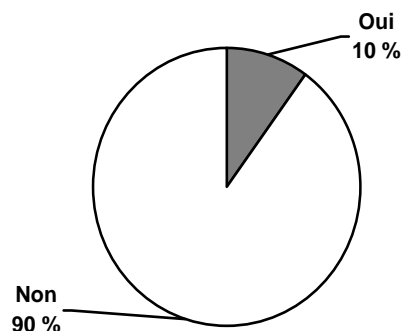
Dans l'ensemble, une minorité des entreprises du secteur des ressources naturelles de la région du Centre (11 %, n = 5) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 5), on estime qu'en moyenne 12 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E99 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à lire, à comprendre ou à appliquer ce qu'ils ont lu dans le cadre de leur emploi – Ressources naturelles – Région du Centre (N = 44)



En outre, une minorité des entreprises de la région du Centre (10 %, n = 5) 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 = 5), on estime qu'en moyenne 19 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E100 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Ressources naturelles – Région du Centre (N = 44)



On a demandé aux entreprises ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numérotation (n = 8) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide. Six de ces huit entreprises n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

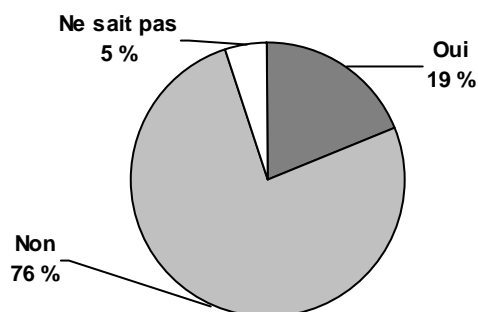
Les deux entreprises qui ont en place des initiatives ou des programmes d'aide offrent des possibilités de formation interne³⁴.

³⁴ Réponses multiples acceptées.

6.3.2 Région du Nord-Est (N = 115)

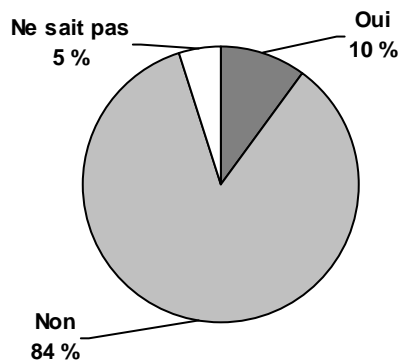
Dans l'ensemble, 19 % des entreprises du secteur des ressources naturelles de la région du Nord-Est (n = 22) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 22), on estime qu'en moyenne 17 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E101 : 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 – Ressources naturelles – Région du Nord-Est (N = 115)



En outre, une minorité des entreprises de la région du Nord-Est (10 %, n = 12) 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 = 12), on estime qu'en moyenne 11 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E102 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Ressources naturelles – Région du Nord-Est (N = 115)



On a demandé aux entreprises de ce secteur ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 23) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide. La majorité de ces entreprises (n = 20) n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

On a demandé aux entreprises qui proposent ces programmes ou initiatives (n = 3) de les décrire. Deux de ces entreprises proposent des possibilités de formation interne, tandis que les autres entreprises proposent autre chose³⁵.

³⁵ Réponses multiples acceptées.

6.3.3 Région du Nord-Ouest (N = 81)

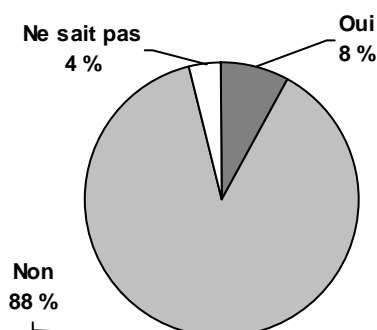
Dans l'ensemble, une minorité des entreprises du secteur des ressources naturelles de la région du Nord-Ouest (12 %, n = 10) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 10), on estime qu'en moyenne 14 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E103 : 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 – Ressources naturelles – Région du Nord-Ouest (N = 81)



En outre, une minorité des entreprises de la région du Nord-Ouest (8 %, n = 7) 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 = 7), on estime qu'en moyenne 15 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E104 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Ressources naturelles – Région du Nord-Ouest (N = 81)



On a demandé aux entreprises ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numérotique (n = 12) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide. Neuf de ces douze entreprises n'ont en place aucun programme ou initiative d'aide.

Les deux entreprises qui ont en place des initiatives ou programmes d'aide offrent des possibilités de formation interne ou le remboursement de cours généraux ou d'appoint³⁶.

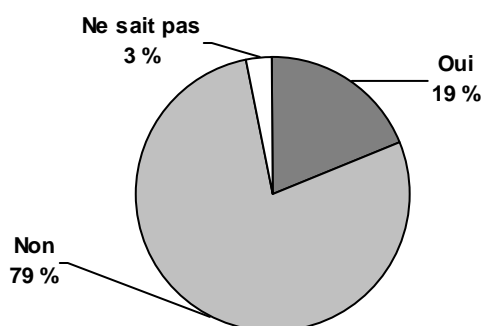
³⁶ Réponses multiples acceptées.

6.3.4 Région du Sud-Est (N = 44)

IL EST À NOTER QUE LA MARGE D'ERREUR POUR CETTE RÉGION ÉCONOMIQUE EST SUPÉRIEURE À 10 %. LES RÉSULTATS DOIVENT DONC ÊTRE INTERPRÉTÉS AVEC CIRCONSPÉCTION.

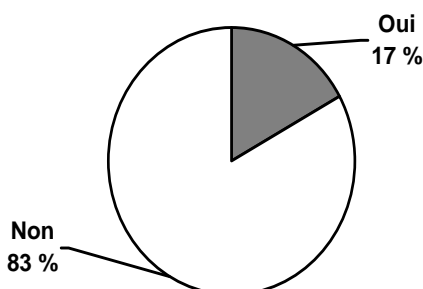
Dans l'ensemble, 19 % des entreprises du secteur des ressources naturelles de la région du Sud-Est (n = 8) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 8), on estime qu'en moyenne 11 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E105 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à lire, à comprendre ou à appliquer ce qu'ils ont lu dans le cadre de leur emploi – Ressources naturelles – Région du Sud-Est (N = 44)



En outre, 17 % des entreprises de la région du Sud-Est (n = 7) 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 = 7), on estime qu'en moyenne 9 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E106 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Ressources naturelles – Région du Sud-Est (N = 44)



On a demandé aux entreprises ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numérotation (n = 8) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide. Six de ces huit entreprises n'ont en place aucun programme ni aucune initiative d'aide.

Les deux entreprises qui ont en place des initiatives ou des programmes d'aide offrent des possibilités de formation interne ou le remboursement de cours généraux ou d'appoint³⁷.

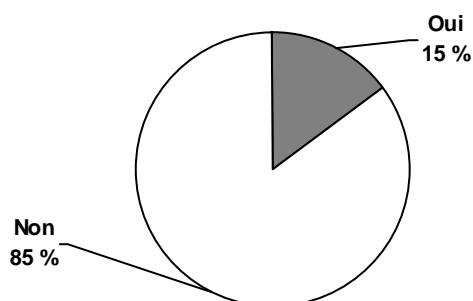
³⁷ Réponses multiples acceptées.

6.3.5 Région du Sud-Ouest (N = 35)

IL EST À NOTER QUE LA MARGE D'ERREUR POUR CETTE RÉGION ÉCONOMIQUE EST SUPÉRIEURE À 10 %. LES RÉSULTATS DOIVENT DONC ÊTRE INTERPRÉTÉS AVEC CIRCONSPÉCTION.

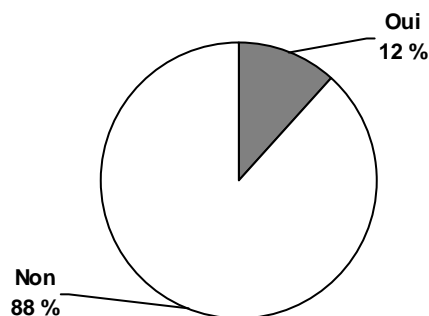
Dans l'ensemble, une minorité des entreprises du secteur des ressources naturelles de la région du Sud-Ouest (15 %, n = 5) déclarent avoir au moins un employé qui éprouve des difficultés à lire, puis à appliquer ce qui a été lu dans le cadre de son emploi. Parmi ces entreprises (n = 5), on estime qu'en moyenne 17 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E107 : 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 – Ressources naturelles – Région du Sud-Ouest (N = 35)



En outre, une minorité des entreprises de la région du Sud-Ouest (12 %, n = 4) 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 = 4), on estime qu'en moyenne 22 % des employés se heurtent à ce problème.

Figure E108 : Pourcentage des entreprises ayant des employés qui éprouvent des difficultés à travailler avec des chiffres dans le cadre de leur emploi – Ressources naturelles – Région du Sud-Ouest (N = 35)



On a demandé aux entreprises de ce secteur ayant au moins un employé qui éprouve des difficultés en lecture ou en numératie (n = 6) si elles ont en place des initiatives ou des programmes d'aide. Aucune de ces six entreprises n'a en place un programme ou une initiative d'aide.