



Données sur les aliments.



En direct

SOMMAIRE

Série de sondages En Direct
Sondage 1 : Accent sur les RH et le recrutement

Droit d'auteur ^{mc} Compétences Transformation
Alimentaire Canada 2023 Tous droits réservés.

ISBN : 978-1-998766-53-6

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire, de transmettre ou de stocker dans une base de données et un système de recherche documentaire et, sous quelque forme que ce soit ou par quelque moyen que ce soit, de toute partie de cette publication sans avoir obtenu préalablement la permission écrite de Compétences Transformation Alimentaire Canada.

**Compétences Transformation
Alimentaire Canada**

201 – 3030, ch. Conroy
Ottawa (Ontario)
K1G 6C2



Compétences Transformation Alimentaire Canada

CTAC est votre organisme à but non lucratif de développement de la main-d'œuvre. Notre travail consiste à fournir un leadership dans la professionnalisation de l'industrie de la transformation des aliments et des boissons pour que la plus ressource la plus importante - les gens - soient les meilleurs au monde. Nous avons élaboré une stratégie nationale de compétences qui est une approche à long terme éprouvée, utilisée avec succès par d'autres secteurs professionnels canadiens. Cette stratégie établit des collaborations avec l'industrie, les gouvernements, le milieu universitaire, les syndicats, les associations, les organisations communautaires et d'autres parties prenantes.



Canada

Ce projet est financé par le Programme d'initiatives
sectorielles du gouvernement du Canada.

Ce projet a été financé par le programme d'appui aux initiatives sectorielles du Gouvernement du Canada. Les avis et interprétations exprimés dans la présente publication sont ceux de l'auteur et ne reflètent pas forcément ceux du gouvernement du Canada.

Table des matières

Introduction et méthodologie.....	4
Principaux constats.....	6
Difficultés de recrutement et d'embauche.....	9
Intégration.....	13
Salaires d'entrée.....	16
Roulement.....	19
Entrevues de départ.....	20
Perspectives commerciales.....	22
Profil des employeurs panélistes.....	24

À propos

En direct

Un nouveau panel national d'employeurs de l'industrie canadienne de la transformation des aliments et des boissons a été créé pour recueillir des données en temps réel sur les questions les plus pertinentes, notamment le recrutement et le maintien en poste, les chaînes d'approvisionnement et la hausse des coûts. Les résultats seront partagés à travers le Canada afin de fournir des informations essentielles pour guider les solutions en matière de main-d'œuvre et d'emploi pour l'industrie.

Compétences Transformation Alimentaire Canada est heureux de présenter cette recherche, qui aidera l'industrie et les gouvernements à prendre rapidement des décisions d'affaires clés.

Plus besoin d'attendre pour obtenir les données les plus récentes.

Introduction

C'est par suite d'une demande en information sur le marché du travail plus d'actualité que Transformation Compétences Alimentaire Canada a créé le panel d'opinion des employeurs En Direct. Comme le disait G.I. Joe, « avec des données la bataille est à moitié gagnée », et avec des données de l'industrie à jour vous serez plus à même d'affronter les défis. Nous demandons aux panélistes de participer à 6 sondages, chacun d'eux portant sur un thème différent d'intérêt pour l'industrie. Voici le premier rapport de la série En Direct, dont le thème est les ressources humaines et le recrutement.

Méthodologie et échantillon du sondage

Il s'agit d'un panel national couvrant tous les secteurs de la transformation des aliments et des boissons. Le sondage est mené au niveau de l'établissement afin de pouvoir saisir les différences de taille ou de localisation des établissements. Chaque sondage comporte deux séries de questions : les questions principales qui seront posées dans chaque sondage et les questions vedettes posées lors du sondage spécifique.

Les questions principales touchent :

- Taille de l'établissement
- Postes vacants
- Départs
- Nouveaux employés
- Salaires d'entrée
- Problèmes de recrutement
- Automatisation
- Perspectives commerciales

Thèmes des questions vedettes du présent sondage :

- Processus d'accueil et d'intégration
- Facteurs liés au roulement
- Entrevues de départ
- Motifs des départs

Le sondage a été administré du 31 mai au 21 juin 2023. Le taux de réponse a été de 59 % (58 des 99 membres du panel d'employeurs ont répondu à l'enquête).

Afin d'avoir une idée de la récurrence et de suivre les changements au cours de l'année à venir, nous avons fixé le délai pour plusieurs questions du sondage comme « au cours de la période entre le 31 mars 2023 et maintenant (à savoir le 21 juin 2023) ».

Bien que cet échantillon ne soit pas représentatif de l'ensemble de l'industrie, il comprend un groupe représentatif raisonnable, en fonction de la taille, de la région et du sous-secteur.



 En direct

Observations



Prévisions de main-d'œuvre de CTAC

CTAC a fait des prévisions de main-d'œuvre distinctes d'En Direct, comme volet supplémentaire de notre information sur le marché du travail.

Ces prévisions indiquent que d'ici 2030, 66 870 travailleurs actuels devraient prendre leur retraite. Cela représente 22 % de la main-d'œuvre actuelle.

Les départs à la retraite ne représentaient que 12 % du roulement constaté par les panélistes. Cette tendance s'intensifiera au cours des sept prochaines années, tout comme la concurrence des autres entreprises. C'est pourquoi le recrutement et le maintien en poste des employés sont plus importants que jamais.

Outre la pression exercée par les départs à la retraite, nos prévisions indiquent qu'il existe d'importantes possibilités de croissance et que 25 700 travailleurs supplémentaires devront être embauchés pour permettre aux employeurs de tirer parti de ces possibilités de croissance.

À ce défi s'ajoutent les plus de 50 000 postes actuellement vacants. Les postes vacants coûtent très cher à l'industrie. Selon nos recherches, le niveau actuel de postes vacants occasionne plus de 3,4 milliards \$ de perte de revenus nets par an pour le secteur canadien de la transformation des aliments et des boissons.

Les postes actuellement vacants, les nouvelles embauches nécessaires à la croissance et les départs à la retraite prévus signifient que le secteur canadien de la transformation des aliments et des boissons a besoin de 142 000 nouveaux employés d'ici 2030 pour relever les défis et tirer parti des possibilités.

Principaux constats



Le thème de ce sondage portait sur les ressources humaines et le recrutement. Nous avons obtenu un taux de réponse de 59 %, la majorité des répondants employant moins de 150 personnes dans leur établissement. 87 % des répondants versent un salaire de départ pour un travailleur de première ligne inférieur à 20 \$/heure. En moyenne, les employeurs versent 2,63 \$ l'heure de plus que le salaire minimum de leur province.

Les principales sources de nouvelles embauches sont les sites d'emploi privés, utilisés dans une proportion de 63 % par les répondants, et les recommandations d'employés, utilisées par 60 % des répondants. Compte tenu de la pénurie de main-d'œuvre, il est plus difficile que jamais de trouver des travailleurs. En fait, 76 % des répondants ont déclaré que leurs difficultés de recrutement étaient restées les mêmes ou s'étaient aggravées. Les difficultés de recrutement ne se limitent pas non plus à trouver des personnes, il y a aussi de nombreux défis à relever pour trouver les bonnes personnes.

Les participants ont indiqué que certaines des difficultés rencontrées étaient une insuffisance de candidats possédant la formation adéquate, une insuffisance de candidats possédant de l'expérience pertinente, une insuffisance de candidats réellement intéressés au poste et des attentes salariales appropriées.

La pénurie actuelle de main-d'œuvre n'affecte pas seulement le recrutement. D'autres secteurs et employeurs tentent également de recruter vos travailleurs. Les répondants ont indiqué que les deux principaux facteurs de départ des employés sont la concurrence d'autres fabricants hors de l'industrie de la transformation des aliments et des boissons et la concurrence hors du secteur de la fabrication. Les départs à la retraite n'ont été cités comme facteur de départ des employés que par 12 % des répondants, et nous savons que ce chiffre continuera à augmenter. Il est extrêmement important d'organiser des entrevues de départ pour comprendre ce qui motive les départs, mais seulement un tiers des répondants le font toujours.



Principaux constats



Un autre moyen d'améliorer le maintien en poste est de mettre en place un bon programme d'intégration des nouveaux employés dans votre entreprise. Malheureusement, la majorité des processus d'intégration des répondants durent moins de 10 heures. Il y a certes des avantages à accélérer l'intégration pour que l'employé soit à la hauteur. Mais de nombreux experts RH estiment que pour réellement augmenter les taux de maintien en poste, les processus d'intégration devraient prendre beaucoup plus que 10 heures.

L'automatisation est un autre outil permettant de faire face à la pénurie de main-d'œuvre. Nous avons examiné cinq domaines dans lesquels les entreprises pourraient automatiser les processus afin d'améliorer la productivité et atténuer les pénuries de main-d'œuvre, à savoir les ventes et le marketing, la production de base, les opérations commerciales, les ressources humaines et formation : Les ventes et le marketing, la production de base, les opérations commerciales, les ressources humaines et la formation.

Au moins un tiers des répondants ont automatisé quelque chose dans chacun de ces domaines au cours des deux derniers mois, et plus de la moitié d'entre eux prévoient d'automatiser davantage au cours des six prochains mois dans les domaines de la production de base, de la formation et des opérations commerciales.

Dans le contexte de la pénurie de main-d'œuvre et malgré l'aggravation des difficultés de recrutement, 81 % des répondants sont optimistes quant à l'avenir de leur entreprise et 75 % sont optimistes quant à l'avenir du secteur de la transformation des aliments et des boissons. L'industrie est résiliente et elle est prête à relever les défis auxquels elle est confrontée.

« Plus de 50 % des répondants prévoient d'investir dans l'automatisation, la numérisation ou l'interconnectivité sans fil de leur production de base au cours des six prochains mois. »



 En direct

Observations



Difficultés de recrutement et d'embauche

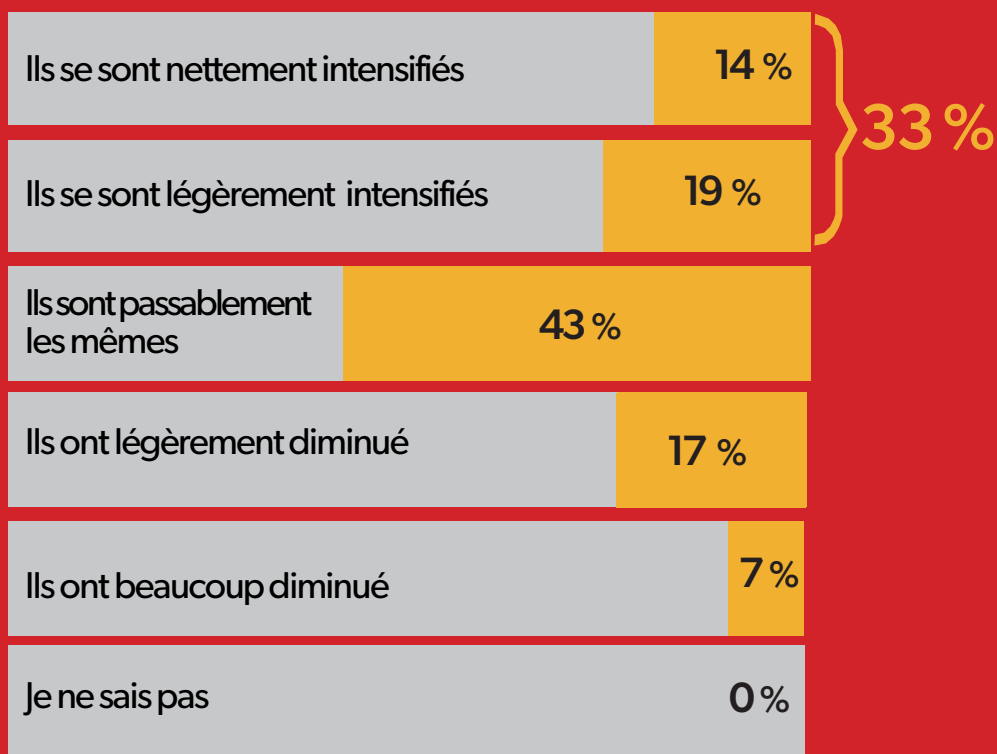
Nous avons appris qu'au cours de cette période, les difficultés de recrutement ont augmenté ou sont restées les mêmes pour la grande majorité des employeurs (76 %). Les plus grands défis pour le recrutement de travailleurs de la production et autres sont une insuffisance de candidats possédant de l'expérience pertinente et une insuffisance de candidats possédant la formation / détenant les certifications nécessaires.

L'étude s'est penchée sur l'intégration, les pratiques de départ des employés et certaines caractéristiques du roulement. Nous avons appris que dans le secteur de la transformation des aliments et des boissons, les employés semblent être intégrés rapidement, généralement en moins de 10 heures. Ce constat a soulevé plusieurs autres questions, telles que l'influence de la durée de l'intégration sur le taux de roulement, que nous explorerons plus à fond dans le cadre d'une autre série d'études au cours de l'année à venir.

Problèmes de recrutement

Une majorité d'établissements ont indiqué que leurs problèmes de recrutement sont restés les mêmes ou se sont aggravés au cours des deux derniers mois (31 mars au 31 mai 2023). Cela n'est pas étonnant compte tenu de la pénurie de main-d'œuvre. Une donnée surprenante est que 17 % des entreprises n'ont déclaré aucun poste vacant!

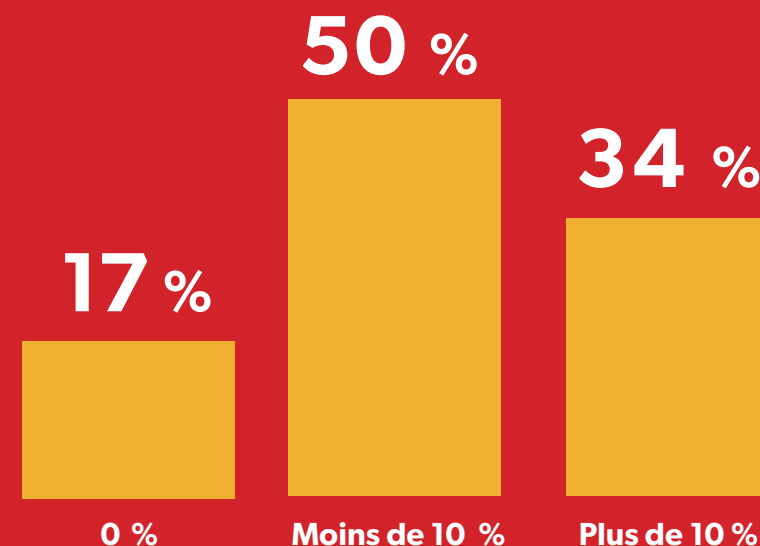
Q. Selon vous, les problèmes de recrutement ont-ils diminué ou se sont-ils intensifiés ?



76 %
disent que les problèmes de recrutement se sont intensifiés ou sont passablement les mêmes

24 %
disent que les problèmes de recrutement ont diminué

Taux de postes vacants

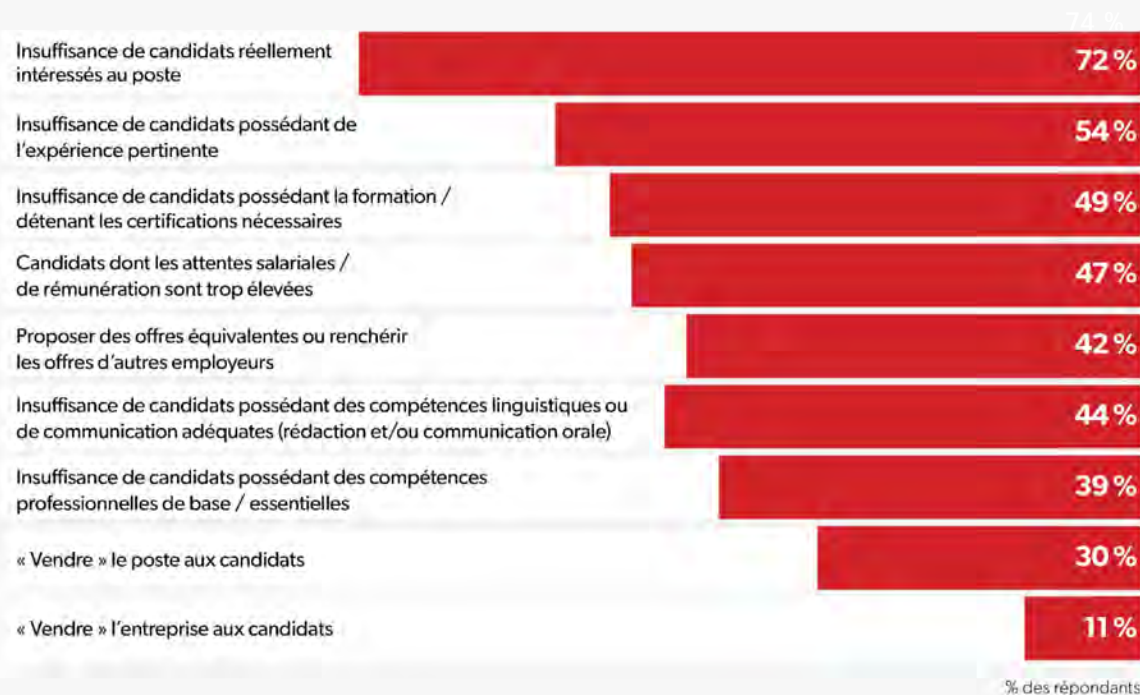


Difficultés d'embauche

Les plus grands défis en matière de recrutement de travailleurs de la production et autres que pour la production sont l'insuffisance de candidats possédant de l'expérience pertinente et l'insuffisance de candidats possédant la formation / détenant les certifications nécessaires.

Q. Quel est le degré de difficulté associé à chacun des facteurs suivants lorsque vous désirez embaucher des employés **DE PRODUCTION**?

Défis associés à l'embauche de travailleurs de **production**



Q. Quel est le degré de difficulté associé à chacun des facteurs suivants lorsque vous désirez embaucher des employés **AUTRES QUE POUR LA PRODUCTION**?

Défis associés à l'embauche de travailleurs **autres que pour la production**



Nouveaux employés

86 % des répondants ont embauché du personnel au cours de la période de sondage. Les répondants ont largement privilégié les sources traditionnelles d'embauche au pays, comme les sites d'emploi privés et les recommandations d'employés existants. Ces résultats coïncident avec des recherches antérieures de CTAC sur les perceptions, qui avaient révélé que les amis et la famille, ainsi que les employeurs, étaient les sources les plus fiables pour découvrir les nouvelles possibilités d'emploi. L'étude a également démontré que les sites d'emplois et les sites Web d'entreprises étaient deux des principaux endroits où les gens cherchaient de nouveaux emplois.

Q. D'où proviennent vos nouveaux employés?

Candidatures soumises par l'entremise de sites d'emplois privés	63 %
Recommandations d'employés	60 %
Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET)	25 %
Candidatures soumises par l'entremise de sites d'emplois gouvernementaux	23 %
Programme d'apprentissage intégré au travail (AIT)	15 %
Programme des candidats des provinces (PCP)	4 %
Programmes d'emploi gouvernementaux pour les groupes sous-représentés	4 %
Autre	19 %

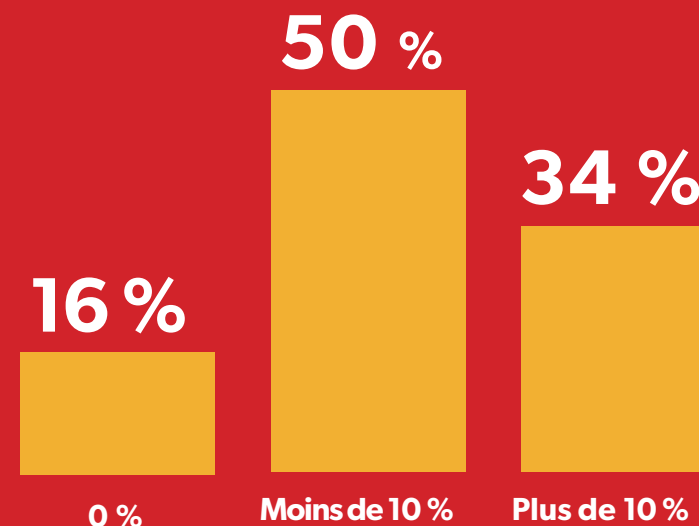
49 %

du grand public fait confiance aux possibilités d'emploi communiquées par des membres de la famille et des amis

55 %

du grand public explorent des sites Web d'emplois pour dépister des possibilités de carrière.

Taux de nouveaux employés



Pourcentage de l'effectif représentant de nouveaux employés embauchés entre le 31 mars et la fin du sondage

* Les répondants pouvaient sélectionner diverses sources.



 En direct

Observations



Intégration

La recherche s'est penchée sur l'intégration, les pratiques de départ des employés et certaines caractéristiques du taux de roulement. Nous avons appris que dans le secteur de la transformation des aliments et des boissons, l'intégration des employés semble se faire rapidement, généralement en moins de 10 heures. Ce constat a soulevé plusieurs autres questions, telles que l'incidence de la durée de l'intégration sur le taux de roulement, sur lesquelles nous nous pencherons plus en profondeur dans le cadre d'une autre série de recherche En Direct.

En ce qui concerne l'intégration, l'équation comporte deux aspects : celui de l'employeur et celui de l'employé. Du point de vue de l'employeur, il s'agit de s'assurer que les nouveaux employés peuvent travailler en toute sécurité, qu'ils se sentent engagés et qu'ils comprennent parfaitement leur rôle. Du point de vue de l'employé, il doit ressentir un sentiment d'appartenance à l'issue du processus d'intégration, savoir comment réussir dans son nouveau rôle et comprendre la vision de votre organisation.

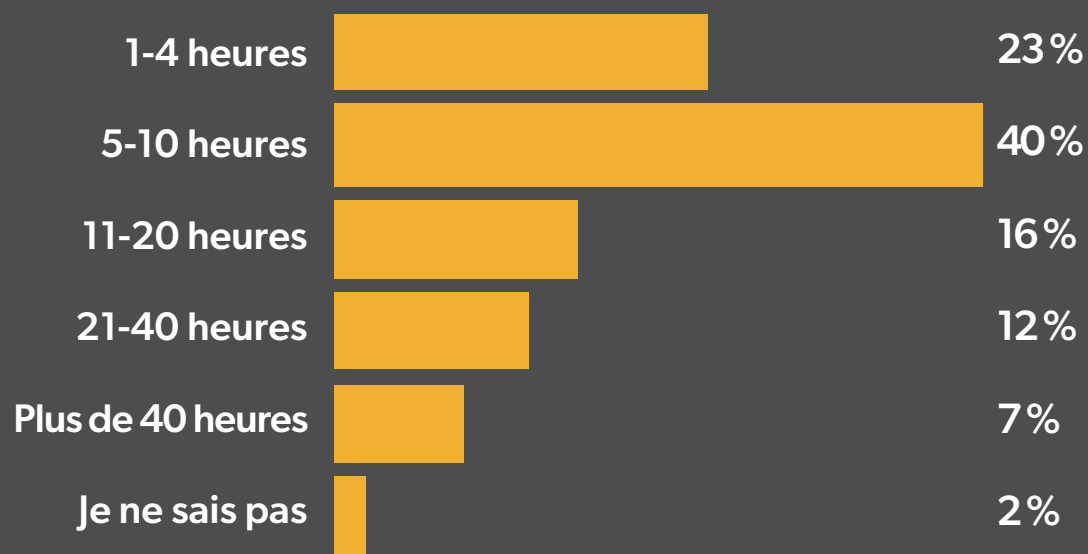
Il existe aujourd'hui de nombreuses approches à l'intégration dans le milieu de travail. Trouvez celle qui vous convient le mieux.

Intégration

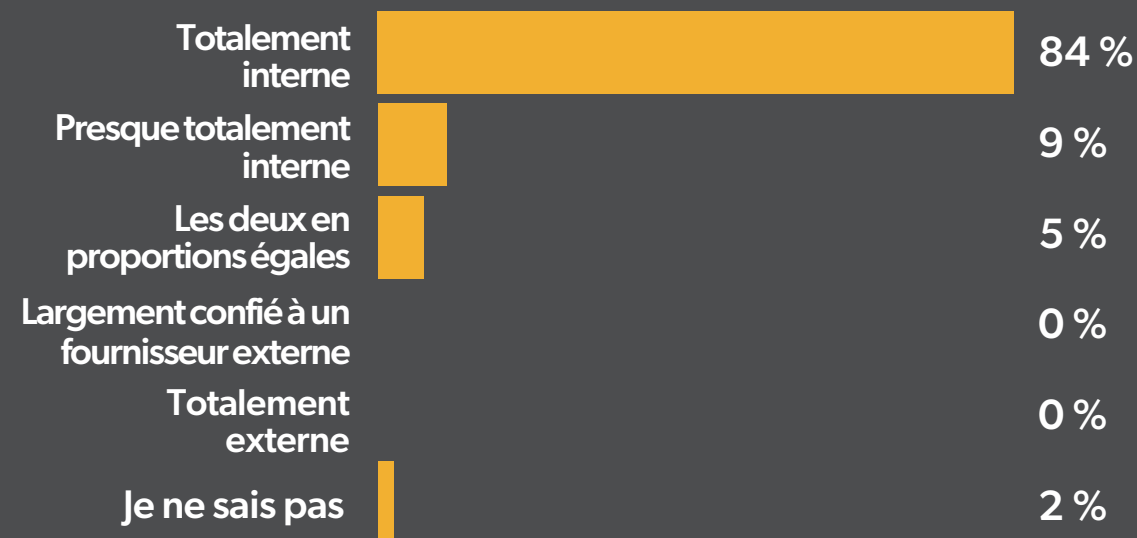


La plupart des répondants ont indiqué qu'ils offriraient moins de **10** heures d'intégration aux nouveaux employés, et seulement **8 %** d'entre eux offriraient plus de **40** heures d'intégration. Une vaste majorité de répondants a indiqué que l'ensemble de l'intégration initiale est effectuée à l'interne.

Q. Quelle est la durée approximative de la période d'accueil et d'intégration des nouveaux travailleurs de la production ?



Q. Dans quelle mesure votre processus d'accueil et d'intégration des nouveaux travailleurs de la production est-il pris en charge à l'interne par opposition à être confié à un fournisseur externe ?



Les organisations dont le processus d'intégration est solide améliorent le taux de maintien en poste des nouveaux employés de **82 %**, la productivité de plus de **70 %**, et leur chiffre d'affaires de **60 %** d'une année sur l'autre.

– Oak Engage, une société de communication pour la main-d'œuvre du R.-U.

Que disent les autres au sujet de l'INTÉGRATION?

Selon Bamboo HR, une société américaine de soutien RH, 91 % des nouveaux employés ayant bénéficié d'une introduction efficace à la culture d'entreprise se sentent rattachés à leur milieu de travail, contre seulement 29 % qui déclarent que leur expérience d'intégration a été insuffisante.

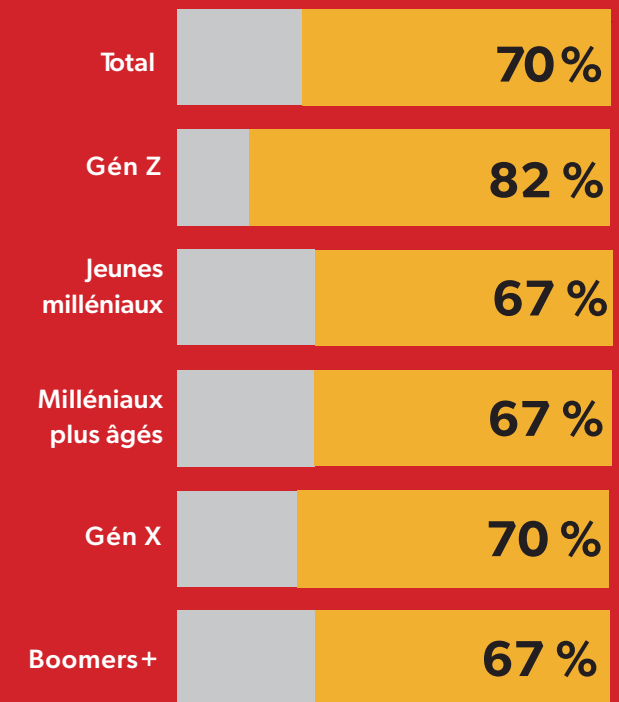
ADP Canada a constaté que 69 % des travailleurs sont plus susceptibles de rester auprès de leur employeur pendant trois ans s'ils ont été motivés par une expérience d'intégration solide. De plus, 54 % des employeurs offrant des programmes d'intégration actifs ont constaté un plus grand engagement de la part des employés.

Un processus d'intégration robuste permet aux employeurs de mieux gérer les candidats non qualifiés et de les maintenir en poste, ce qui a été identifié comme un défi par 74 % des employeurs pour le travail de production et 68 % pour le travail autre que de production. Les pratiques exemplaires en matière d'intégration précisent que l'intégration ne s'arrête pas au moment où le nouvel employé peut travailler dans l'entreprise. Il s'agit d'un processus continu qui peut durer de trois mois à un an, jusqu'à ce que le nouvel employé soit intégré dans le milieu de travail et la culture de l'entreprise.

« 78 % des employés veulent connaître les objectifs et les plans de l'entreprise. »

– Rapport 2020 Travailler ensemble de CTAC

Quel que soit le groupe générationnel, la plupart des gens souhaitent pouvoir essayer différents postes au sein de l'organisation.



– Rapport 2020 Travailler ensemble de CTAC



 En direct

Observations



Salaires d'entrée

Les salaires varient à travers le pays, près de la moitié (47 %) des panélistes ayant indiqué que le salaire d'entrée d'un travailleur de première ligne se situerait entre 16,00 \$ et 17,99 \$.

16 % des employeurs se situent dans la fourchette comprise entre 14,00 \$ et 15,99 \$, tandis que plus d'un tiers (37 %) des employeurs versent un salaire d'entrée supérieur à 18,00 \$.

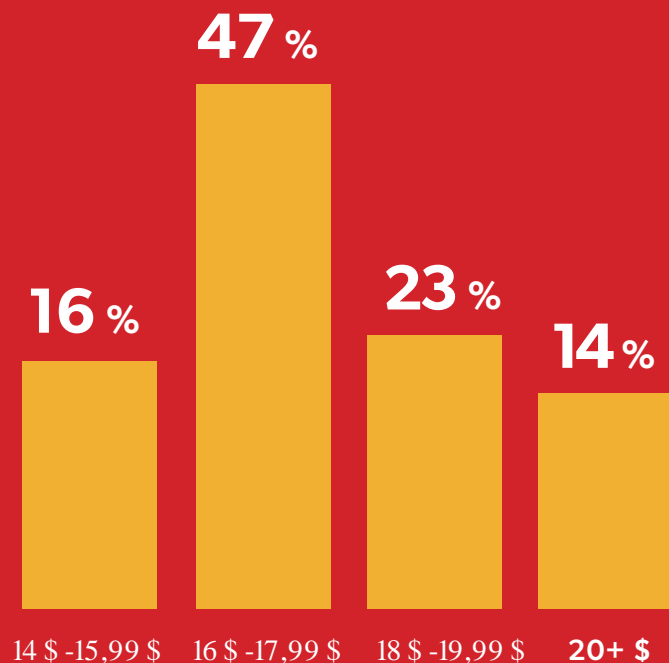
Pour mieux comprendre les salaires, nous avons examiné les salaires en regard du salaire minimum de la province des panélistes. Nous avons constaté que le salaire d'entrée moyen parmi nos panélistes était supérieur de 2,63 \$ au salaire minimum. L'Alberta, la Saskatchewan et Terre-Neuve offraient toutes des salaires d'entrée supérieurs de plus de 3,00 \$ l'heure au salaire minimum de leur province.

L'Ontario, la Nouvelle-Écosse, le Manitoba, la Saskatchewan et l'Île-du-Prince-Édouard devraient voir leur salaire minimum augmenter en octobre 2023. La série de sondages En Direct continuera de surveiller les salaires d'entrée pour connaître l'impact de ces changements sur les salaires d'entrée de l'industrie.

Salaires d'entrée

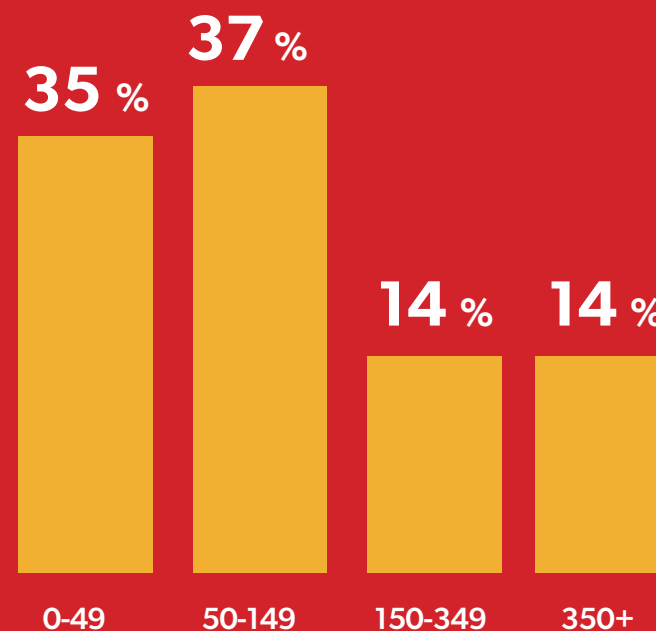
Le salaire d'entrée est souvent la première chose qu'une recrue potentielle désire savoir et il y a une grande variation dans les salaires offerts, **16 %** des répondants payant moins de 16 \$/h et **14 %** plus de 20 \$/h. Les salaires sont mieux compris dans le contexte de leur province, car les salaires minimums varient à travers le pays. **70 %** des répondants ont moins de **150** postes rémunérés, ce qui reflète la situation nationale.

Q. Quel est le salaire d'entrée d'un travailleur de première ligne de votre établissement? [___,___\$/heure]



Salaires d'entrée

Q. Combien de postes rémunérés avez-vous dans votre établissement / emplacement? Un poste rémunéré s'entend de postes comblés et de postes vacants.



Nombre de postes rémunérés

Précision au sujet du taux de postes vacants – Représente le pourcentage de postes vacants au moment du sondage

Les salaires d'entrée moyens sont supérieurs au salaire minimum dans toutes les provinces.

\$ 17,50 \$
MOYENNE NATIONALE
 du salaire d'entrée des panélistes

\$ 2,63 \$
MOYENNE AU-DESSUS
 du salaire minimum des panélistes

Province	Salaires d'entrée moyens des panélistes	Salaire minimum provincial	Montant au-dessus du salaire minimum
Colombie-Britannique	17,60 \$	16,75 \$	0,85 \$
Alberta	18,50 \$	15,00 \$	3,50 \$
Saskatchewan	16,20 \$	13,00 \$	3,20 \$
Manitoba	16,10 \$	14,15 \$	1,95 \$
Ontario	17,90 \$	15,50 \$	2,40 \$
Québec	17,90 \$	15,25 \$	2,65 \$
Nouveau-Brunswick	17,00 \$	14,75 \$	2,25 \$
Nouvelle-Écosse	16,70 \$	14,50 \$	2,20 \$
Île du Prince-Édouard	16,50 \$	14,50 \$	2,00 \$
Terre-Neuve-et-Labrador	17,90 \$	14,50 \$	3,40 \$



En direct



Observations



Roulement et entrevues de départ

Lorsque nous avons posé des questions sur les motifs du roulement des effectifs, nous avons appris qu'il était principalement attribuable à la concurrence extérieure au secteur manufacturier (51 %) et à la concurrence d'autres secteurs manufacturiers (53 %), ce qui illustre le resserrement du marché du travail dans l'ensemble de l'économie et la lutte acharnée pour attirer les talents. La concurrence au sein du secteur de la transformation des aliments et des boissons est moins vive (33 %).

Nous avons également appris que, dans la plupart des établissements, lorsqu'un employé quitte l'entreprise, il n'y a pas d'entrevue formelle de départ (seulement 33 % en font toujours une). Les entrevues de départ, si elles sont menées de manière cohérente, peuvent mettre en évidence les possibilités de développement des employés, donner un aperçu des problèmes de gestion, permettre aux employeurs de se tenir au courant des attentes en matière de rémunération et d'avantages sociaux, et renforcer la marque de l'employeur.

Roulement

La concurrence d'employeurs hors du secteur de la transformation des aliments et des boissons contribue au roulement des effectifs. D'autres fabricants sont cités par **53 %** des répondants et des employeurs non manufacturiers par **51 %**.

Q. Dans quelle mesure chaque facteur suivant sous-tend-il le roulement d'employés de votre entreprise?

Facteurs contribuant au roulement des effectifs



51%

Concurrence hors du secteur de la fabrication



53%

Concurrence d'autres fabricants hors de l'industrie de la transformation des aliments et des boissons



33%

Concurrence d'autres transformateurs d'aliments et de boissons



26%

Poursuivre des études / une formation



12%

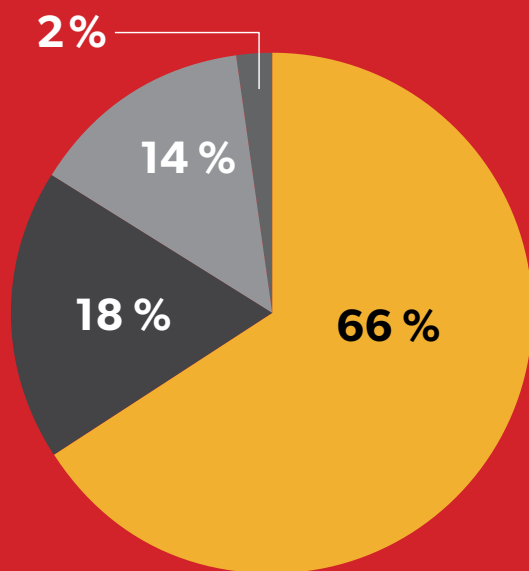
Départs à la retraite

Départs à la retraite

Lorsqu'un employé quitte l'entreprise, il est important de connaître ce qui motive son départ. **67 %** des répondants déterminent toujours pourquoi un employé quitte leur organisation. L'entrevue de départ est un excellent outil pour obtenir cette information et d'autres renseignements. **33 %** des répondants mènent toujours des entrevues de départ. D'autant plus que **79 %** des répondants ont vu des personnes quitter leur organisation au cours de la période couverte par le sondage.

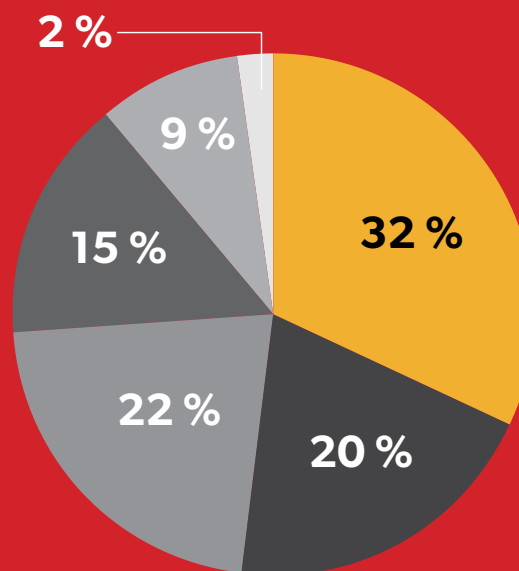
Q. Lorsqu'un employé démissionne, est-ce que votre entreprise demande ou détermine pourquoi il part (p. ex., aller travailler pour un concurrent, retour aux études)?

Déterminer le motif de la démission

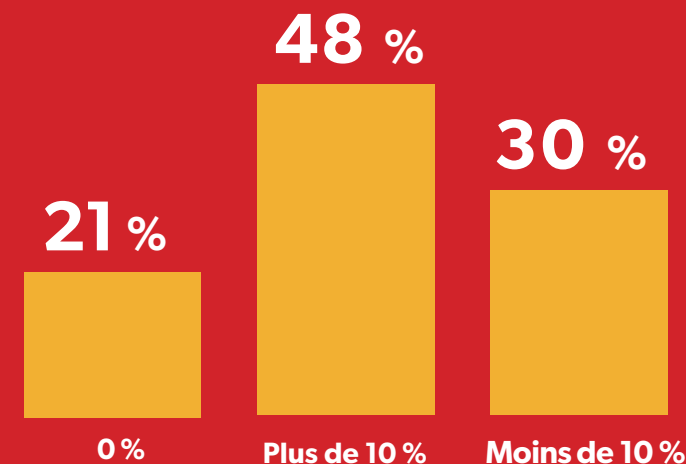


Q. À quelle fréquence votre entreprise effectue-t-elle des entrevues de départ?

Entrevues de départ



Taux de départ



Pourcentage des employés qui sont partis entre le 31 mars et la fin du sondage

Toujours Souvent Parfois Rarement Jamais Je ne sais pas



 En direct

Observations



Perspectives commerciales

La plupart des répondants sont optimistes quant à leur entreprise (81 %) et à l'avenir du secteur canadien de la transformation des aliments et des boissons (75 %). La majorité d'entre eux s'attendent également à ce que leurs revenus augmentent au cours de la prochaine année (67 %) et bon nombre d'entre eux investissent dans l'innovation (et prévoient continuer à le faire au cours des six prochains mois).

Cet optimisme est encourageant. Avoir une telle vision de son entreprise peut être bénéfique à plusieurs égards. Cet optimisme pourrait être la base nécessaire pour rester motivé et se concentrer sur les objectifs, aider les entreprises à prendre de meilleures décisions, attirer des clients et des innovateurs vers les entreprises et, en fin de compte, créer et favoriser un environnement de travail positif.

Dans les prochains cycles de recherche, nous approfondirons la question et mettrons également l'accent sur l'optimisme dans le secteur.

Les panélistes sont optimistes quant à l'avenir

Plus de la moitié des répondants estiment que les problèmes d'approvisionnement actuels ont un impact négatif sur les entreprises et qu'il est plus difficile d'embaucher et de maintenir en poste du personnel. Les répondants croient également que l'industrie relèvera ces défis, puisque 75 % d'entre eux sont optimistes quant à l'avenir de l'industrie et 81 % quant à l'avenir de leur entreprise.



Q. Veuillez indiquer si vous êtes d'accord ou en désaccord avec les énoncés suivants.

- Je suis optimiste quant à l'avenir du secteur canadien de la transformation des aliments et des boissons
- Je suis optimiste quant à l'avenir de notre entreprise
- Les problèmes de chaîne d'approvisionnement perturbent considérablement nos activités
- Il est de plus en plus difficile d'embaucher des employés
- Il est de plus en plus difficile de maintenir en poste des employés

Les panélistes sont très optimistes ...

81 %

quant à l'avenir de leur entreprise

75 %

quant à l'avenir du secteur au Canada

Même en présence de défis...

58 %

conviennent qu'il est plus difficile d'embaucher et de maintenir en poste des employés

53 %

conviennent que les problèmes de chaîne d'approvisionnement ont un impact négatif sur les entreprises

Perspectives commerciales | Innovation

L'automatisation, la numérisation et l'interconnectivité sans fil sont des méthodes essentielles que les entreprises peuvent utiliser pour devenir plus efficaces et surmonter les pénuries de main-d'œuvre. Bien qu'il ne soit pas possible pour chaque employeur de trouver de tels gains d'efficacité dans tous les domaines d'activité, 30 % des répondants ont investi dans chacun des cinq domaines d'innovation que nous avons examinés. En outre, plus de la moitié des répondants prévoient d'investir dans trois de ces cinq domaines au cours des six prochains mois.

Q. Depuis le 31 mars 2023, votre entreprise a-t-elle investi dans l'automatisation, la numérisation ou l'interconnectivité sans fil dans les domaines suivants?

40 %
des panélistes ont investi dans un domaine d'innovation dans les 2 mois précédant le sondage.

Plus de 50 %
des panélistes comptent investir dans un domaine d'innovation de leur établissement au cours des 6 prochains mois.

Q. Au cours des six prochains mois, votre entreprise investira-t-elle dans l'automatisation, la numérisation ou l'interconnectivité sans fil dans les domaines suivants?

Investissements dans les Innovations* ...

*Depuis le 31 mars 2023



Investissements prévus dans les innovations* ...

*Au cours des 6 prochains mois

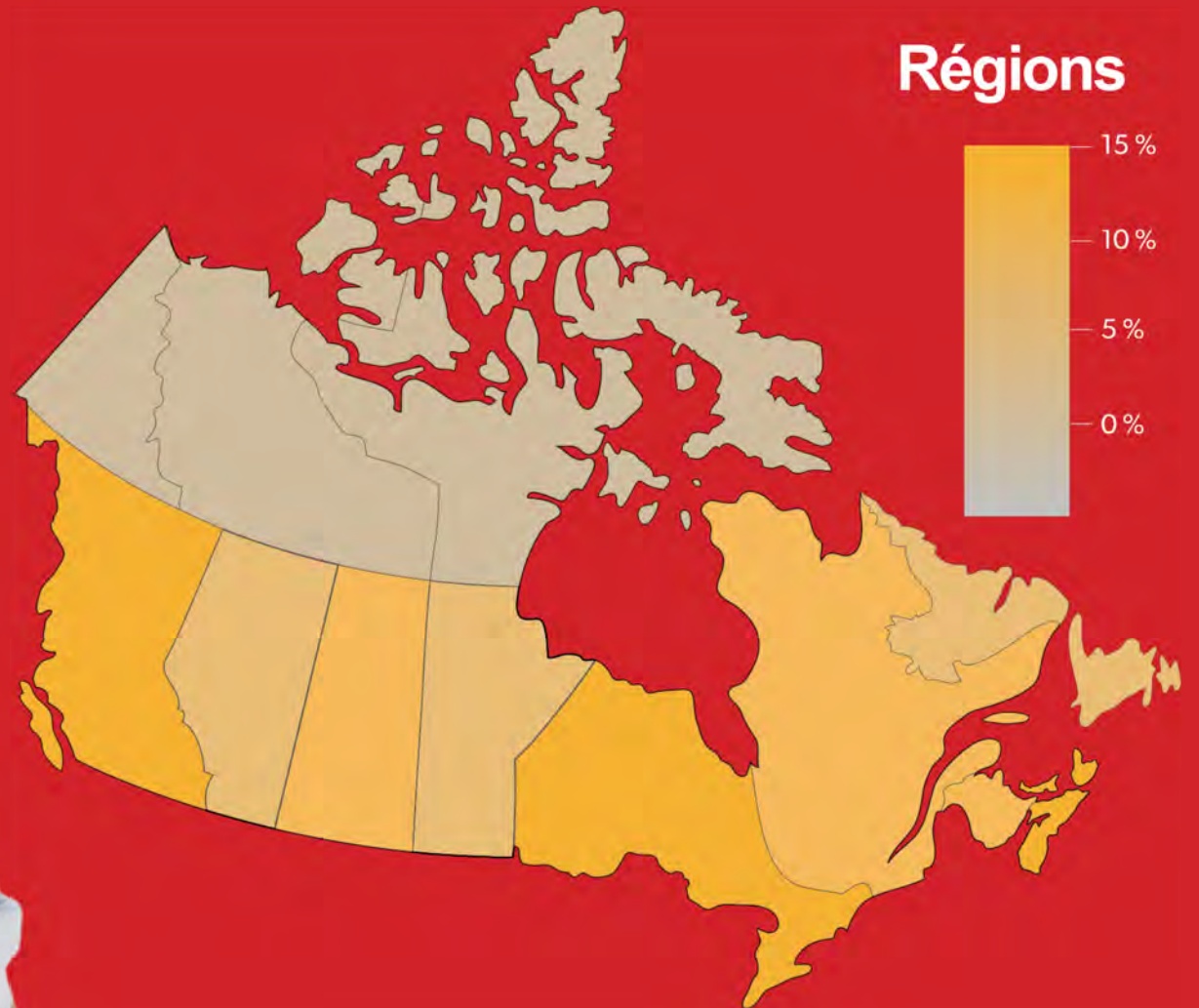


* automatisation, numérisation ou interconnectivité sans fil



En direct

Profil des employeurs panélistes



Profil des répondants



Divers groupes d'âge et de scolarisation

Panélistes avec effectifs syndiqués

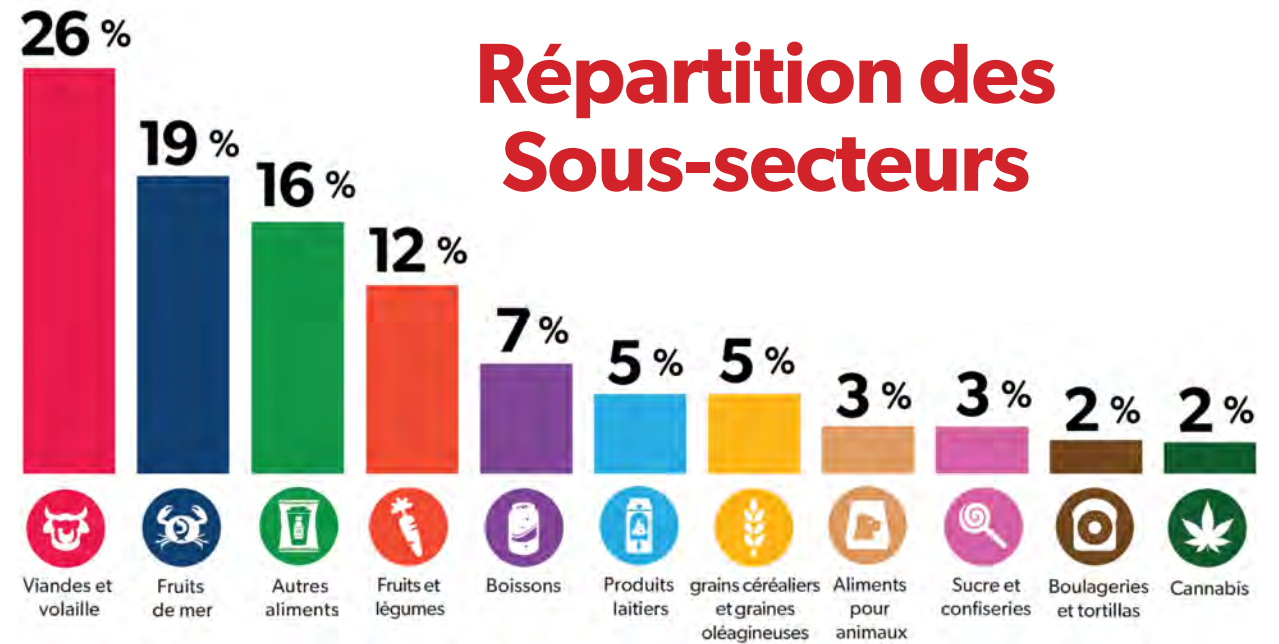
SYNDIQUÉS

17 %

NON SYNDIQUÉS

83 %

Le taux de syndicalisation du secteur manufacturier canadien est de 23 % pour la même période.



Ventilation de la taille des établissements des panélistes

Moins de 5	12 %
5 à 49	29 %
50 à 99	14 %
100 à 199	26 %
200+	20 %

Ventilation nationale de la taille des établissements

Moins de 5	12 %
5 à 49	59 %
50 à 99	7 %
100 à 199	4 %
200+	4 %



En direct

Si vous ne participez pas encore au panel des employeurs En Direct, inscrivez-vous dès maintenant à rapidresults.ca

Dates de début des sondages En Direct :

 **31 mai 2023**

 **30 novembre 2023**

 **31 juillet 2023**

 **31 janvier 2024**

 **30 septembre 2023**

 **31 mars 2024**



Canada 

Ce projet a été financé par le programme d'appui aux initiatives sectorielles du Gouvernement du Canada. Les avis et interprétations exprimés dans la présente publication sont ceux de l'auteur et ne reflètent pas forcément ceux du gouvernement du Canada.

Droit d'auteur^{mc} Compétences Transformation Alimentaire Canada 2023 Tous droits réservés.

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire, de transmettre ou de stocker dans une base de données et un système de recherche documentaire et, sous quelque forme que ce soit ou par quelque moyen que ce soit, de toute partie de cette publication sans avoir obtenu préalablement la permission écrite de Compétences Transformation Alimentaire Canada.
Compétences Transformation Alimentaire Canada 201 – 3030, ch. Conroy, Ottawa (Ontario) K1G 6C2