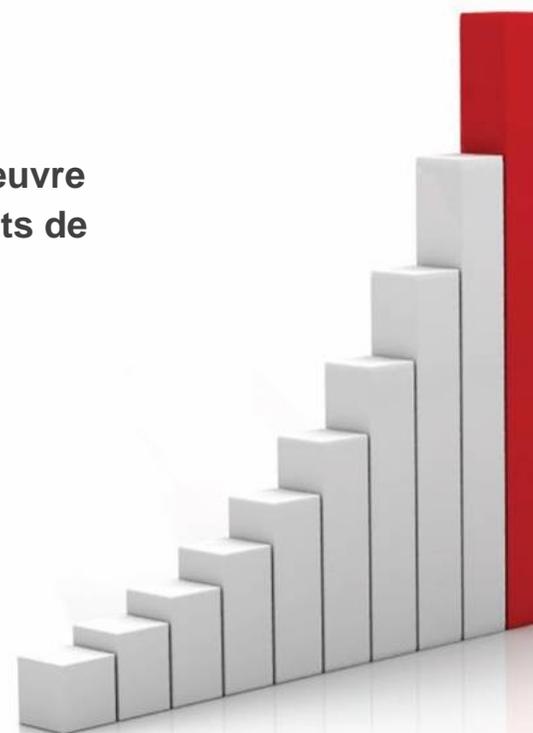




**Enquête sur les besoins de main-d'œuvre
et de compétences des établissements de
l'Abitibi-Témiscamingue
2010**

**Portrait sectoriel
Économie sociale**



Réalisé par :

SEGMA 
RECHERCHE

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2011
Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2011

ISBN 978-2-550-61270-4 (imprimé)
ISBN 978-2-550-61271-1 (pdf)

© Gouvernement du Québec

TABLE DES MATIÈRES

1. FAITS SAILLANTS REGROUPEMENT SECTORIEL « ÉCONOMIE SOCIALE »	8
2. INTRODUCTION	11
3. MÉTHODOLOGIE	12
3.1. REPRÉSENTATIVITÉ DES ÉTABLISSEMENTS.....	13
4. DESCRIPTION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	14
4.1. LES ÉTABLISSEMENTS SELON LA MRC, LA TAILLE ET LE REGROUPEMENT SECTORIEL	15
4.2. LES ÉTABLISSEMENTS SELON LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS (PROPORTIONS)	16
4.3. LES ÉTABLISSEMENTS SELON LE REGROUPEMENT SECTORIEL.....	17
4.4. LES ÉTABLISSEMENTS SELON LA FORME JURIDIQUE.....	19
4.5. LES ÉTABLISSEMENTS SELON LA DÉPENDANCE JURIDIQUE	21
4.6. LES ÉTABLISSEMENTS SELON L'ORIENTATION LUCRATIVE	23
5. EMPLOI AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS	25
5.1. NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET DE TRAVAILLEURS	26
5.2. ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS.....	28
5.3. EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS	30
5.3.1. <i>CNP les plus souvent mentionnés concernant l'embauche de nouveaux travailleurs dans le regroupement sectoriel « économie sociale»</i>	34
5.3.2. <i>Raisons de l'embauche de nouveaux travailleurs</i>	36
5.3.3. <i>Exigences à l'embauche</i>	38
5.4. DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS	42
5.4.1. <i>CNP les plus souvent mentionnés quant aux difficultés de recrutement dans le regroupement sectoriel « économie sociale» au cours des douze derniers mois</i>	44
5.4.2. <i>Causes des difficultés de recrutement rencontrées</i>	46
5.4.3. <i>Conséquences de la persistance des difficultés de recrutement</i>	48
6. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS	50
6.1. INTENTION D'EMBAUCHE	51
6.1.1. <i>CNP les plus souvent mentionnés quant aux prévisions d'embauche de nouveaux travailleurs dans le regroupement sectoriel « économie sociale»</i>	54
6.1.2. <i>Embauche de travailleurs immigrants</i>	56
6.2. INTENTION DE MISES À PIED	58
6.2.1. <i>CNP les plus souvent mentionnés quant aux prévisions de mises à pied dans le regroupement sectoriel « économie sociale»</i>	61

6.3. INTENTION DE FORMATION	63
6.3.1. CNP les plus souvent mentionnés quant à l'intention de formation parmi les établissements du regroupement sectoriel « économie sociale»	66
6.3.2. Compétences et connaissances visées par la formation.....	68
6.4. DÉPARTS À LA RETRAITE	70
6.4.1. CNP les plus souvent mentionnés quant aux départs à la retraite dans le regroupement sectoriel « économie sociale»	73
6.4.2. Moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite	75
7. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	77
7.1. PRÉSENCE D'UN RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES	78
7.2. POLITIQUE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	82
7.3. DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	85
7.4. STRATÉGIES D'AFFAIRES ENVISAGÉES POUR LES DOUZE PROCHAINS MOIS	87
ANNEXE 1 - QUESTIONNAIRE	89
ANNEXE 2 - REGROUPEMENTS SECTORIELS.....	101
ANNEXE 3 - LEXIQUE.....	105
ANNEXE 4 - LISTE COMPLÈTE DES CNP RELIÉS À L'EMBAUCHE	108
ANNEXE 5 - LISTE COMPLÈTE DES CNP RELIÉS AUX PRÉVISIONS D'EMBAUCHE.....	112
ANNEXE 6 - LISTE COMPLÈTE DES CNP RELIÉS À L'INTENTION DE FORMATION.....	115

LISTE DES FIGURES

FIGURE 1 - ÉTABLISSEMENTS SELON LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS	16
FIGURE 2 - ÉTABLISSEMENTS SELON LE TERRITOIRE	18
FIGURE 3 - ÉTABLISSEMENTS SELON LA FORME JURIDIQUE	19
FIGURE 4 - ÉTABLISSEMENTS SELON LA DÉPENDANCE	21
FIGURE 5 - ÉTABLISSEMENTS SELON L'ORIENTATION LUCRATIVE	23
FIGURE 6 - ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS.....	28
FIGURE 7 - EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	30
FIGURE 8 - EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS SELON LE REGROUPEMENT SECTORIEL	32
FIGURE 9 - EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS SELON LA MRC	32
FIGURE 10 - CNP LES PLUS MENTIONNÉS QUANT À L'EMBAUCHE (NOMBRE DE MENTIONS)	35
FIGURE 11 - RAISONS DE L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	36
FIGURE 12 - EXPÉRIENCE MINIMALE EXIGÉE À L'EMBAUCHE.....	39
FIGURE 13 - DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	42
FIGURE 14 - DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SELON LE REGROUPEMENT SECTORIEL	43
FIGURE 15 - CNP LES PLUS MENTIONNÉS QUANT AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (NOMBRE DE MENTIONS).....	45
FIGURE 16 - CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RENCONTRÉES	46
FIGURE 17 - CONSÉQUENCES DE LA PERSISTANCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	48
FIGURE 18 - INTENTION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	51
FIGURE 19 - INTENTION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS SELON LE REGROUPEMENT SECTORIEL	52
FIGURE 20 - CNP LES PLUS MENTIONNÉS QUANT AUX PRÉVISIONS D'EMBAUCHE (NOMBRE DE MENTIONS)	55
FIGURE 21 - ÉTABLISSEMENTS N'AYANT PAS BESOIN D'EMBAUCHER	56
FIGURE 22 - ÉTABLISSEMENTS AYANT BESOIN D'EMBAUCHER	56
FIGURE 23 - INTENTION DE MISES À PIED	58
FIGURE 24 - CNP LES PLUS MENTIONNÉS QUANT AUX PRÉVISIONS DE MISES À PIED (NOMBRE DE MENTIONS).....	62
FIGURE 25 - INTENTION DE FORMATION	63
FIGURE 26 - CNP LES PLUS MENTIONNÉS QUANT À L'INTENTION DE FORMATION (NOMBRE DE MENTIONS)	67
FIGURE 27 - COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES VISÉES PAR LA FORMATION	68
FIGURE 28 - DÉPARTS À LA RETRAITE	70
FIGURE 29 - CNP LES PLUS MENTIONNÉS QUANT AUX DÉPARTS À LA RETRAITE (NOMBRE DE MENTIONS)	74
FIGURE 30 - MOYENS MIS EN PLACE POUR ASSURER LE REMPLACEMENT DES DÉPARTS À LA RETRAITE	75
FIGURE 31 - PRÉSENCE D'UN RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES.....	78
FIGURE 32 - ÉTABLISSEMENTS SELON QUE LA PERSONNE RESPONSABLE DES RH Y CONSACRE PLUS OU MOINS DE 50 % DE SA TÂCHE	80
FIGURE 33 - PRÉSENCE DES POLITIQUES EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	82
FIGURE 34 - POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	83
FIGURE 35 - DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	85
FIGURE 36 - STRATÉGIES D'AFFAIRES ENVISAGÉES	87

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1 - TAUX DE RÉPONSE	13
TABLEAU 2 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA MRC, LA TAILLE ET LE REGROUPEMENT SECTORIEL	15
TABLEAU 3 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS (PROPORTIONS).....	17
TABLEAU 4 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LE REGROUPEMENT SECTORIEL.....	18
TABLEAU 5 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA FORME JURIDIQUE.....	20
TABLEAU 6 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA DÉPENDANCE	22
TABLEAU 7 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON L'ORIENTATION LUCRATIVE	24
TABLEAU 8 - RÉPARTITION DES ENTREPRISES ET DES EMPLOYÉS EN NOMBRE ET POURCENTAGE.....	26
TABLEAU 9 - STATUT D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS.....	27
TABLEAU 10 - ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS RÉMUNÉRÉS.....	29
TABLEAU 11 - EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS.....	31
TABLEAU 12 - NOMBRE DE TRAVAILLEURS EMBAUCHÉS.....	33
TABLEAU 13 - NOMBRE DE CNP VISÉS.....	34
TABLEAU 14 - RAISONS DE L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS.....	37
TABLEAU 15 - SCOLARITÉ MINIMALE EXIGÉE À L'EMBAUCHE.....	38
TABLEAU 16 - EXPÉRIENCE MINIMALE EXIGÉE À L'EMBAUCHE	40
TABLEAU 17 - COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES EXIGÉES À L'EMBAUCHE.....	41
TABLEAU 18 - DIFFICULTÉ DE RECRUTEMENT	43
TABLEAU 19 - NOMBRE DE CNP VISÉS.....	44
TABLEAU 20 - CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RENCONTRÉES.....	47
TABLEAU 21 - CONSÉQUENCES DE LA PERSISTANCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT.....	49
TABLEAU 22 - INTENTION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS.....	52
TABLEAU 23 - NOMBRE D'EMBAUCHES PRÉVUES	53
TABLEAU 24 - NOMBRE DE CNP VISÉS.....	54
TABLEAU 25 - EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS	57
TABLEAU 26 - INTENTION DE MISES À PIED.....	59
TABLEAU 27 - NOMBRE DE MISES À PIED PRÉVUES	60
TABLEAU 28 - NOMBRE DE CNP VISÉS.....	61
TABLEAU 29 - INTENTION DE FORMATION.....	64
TABLEAU 30 - NOMBRE DE TRAVAILLEURS VISÉS PAR LA FORMATION.....	65
TABLEAU 31 - NOMBRE DE CNP VISÉS.....	66
TABLEAU 32 - COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES VISÉES PAR LA FORMATION	69
TABLEAU 33 - DÉPARTS À LA RETRAITE.....	71
TABLEAU 34 - NOMBRE DE DÉPARTS À LA RETRAITE.....	72
TABLEAU 35 - NOMBRE DE CNP VISÉS.....	73
TABLEAU 36 - MOYENS MIS EN PLACE POUR ASSURER LE REMPLACEMENT DES DÉPARTS À LA RETRAITE	76
TABLEAU 37 - PRÉSENCE D'UN RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES	79

Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des établissements - Abitibi-Témiscamingue

TABLEAU 38 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON QUE L'EMPLOYÉ RESPONSABLE DES RH Y CONSACRE PLUS OU MOINS 50 % DE SA TÂCHE	81
TABLEAU 39 - POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	84
TABLEAU 40 - DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	86
TABLEAU 41 - STRATÉGIES D'AFFAIRES ENVISAGÉES	88

1. FAITS SAILLANTS REGROUPEMENT SECTORIEL « ÉCONOMIE SOCIALE »

Portrait des établissements

Le regroupement sectoriel « économie sociale » de l'Abitibi-Témiscamingue compte 242 établissements, dont 153 établissements de cinq travailleurs et plus. Le regroupement compte 3 797 travailleurs.

- x 56,3 % des travailleurs du regroupement « économie sociale » de l'Abitibi-Témiscamingue étaient employés à temps plein;
- x Parmi les travailleurs, 63,4 % sont des femmes.

Au cours des douze derniers mois

Embauche (douze derniers mois) :

- x 80,7 % des établissements de cinq employés et plus de l'Abitibi-Témiscamingue ont embauché de nouveaux travailleurs;
- x Nous estimons à 710 le nombre de travailleurs embauchés pour 66 professions ou métiers différents;
- x 63 % des établissements invoquent le roulement de personnel comme raison d'embauche, c'est la principale raison évoquée;
- x 37 % des établissements invoquent la création de nouveau poste comme raison d'embauche.

Difficultés de recrutement (douze derniers mois) :

- x 19 % des établissements de cinq employés et plus du regroupement « économie sociale » de l'Abitibi-Témiscamingue ont rencontré des difficultés de recrutement;
- x Le manque de candidats qualifiés est la principale cause des difficultés de recrutement (53 % des raisons évoquées);
- x La principale conséquence (53 % des mentions) est que les établissements devront réorganiser le travail.

Au cours des douze prochains mois

Embauche (douze prochains mois) :

- x 60 % des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel « économie sociale » de l'Abitibi-Témiscamingue comptent embaucher du nouveau personnel au cours des douze prochains mois;
- x Ces prévisions d'embauche concernent quelque 359 nouveaux travailleurs dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue et concernent 45 professions ou métiers.

Mises à pied (douze prochains mois) :

- x 15 % des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel « économie sociale » de l'Abitibi-Témiscamingue prévoient effectuer des mises à pied au cours des douze prochains mois;
- x Dans l'ensemble, ce sont 329 travailleurs qui seront visés par ces mises à pied pour 20 professions ou métiers.

Formation (douze prochains mois) :

- x 77 % des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel « économie sociale » de l'Abitibi-Témiscamingue ont l'intention d'offrir de la formation à leurs travailleurs;
- x 1 401 travailleurs seront formés dans ce regroupement comprenant 48 professions ou métiers.

Retraite (douze prochains mois) :

- x 24 % des établissements de cinq employés et plus du regroupement « économie sociale » de l'Abitibi-Témiscamingue anticipent que certains de leurs travailleurs prendront leur retraite au cours des douze prochains mois;
- x Ainsi, 34 travailleurs prendront leur retraite;
- x Ces retraites sont constituées de quatorze professions ou métiers différents.

Gestion des ressources humaines

- x 83 % des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel « économie sociale » de l'Abitibi-Témiscamingue ont une personne attitrée à la gestion des ressources humaines;
- x Dans 58 % des établissements, la personne attitrée à la gestion des ressources humaines y consacre moins de 50 % de l'ensemble de sa tâche.

2. INTRODUCTION

Ce document présente les données recueillies dans le cadre de l'Enquête sur les besoins de main-d'oeuvre et de compétences des établissements de l'Abitibi-Témiscamingue, réalisée par Segma Recherche, pour le compte d'Emploi-Québec-Direction régionale de l'Abitibi-Témiscamingue. Tout au long de ce rapport, le genre masculin est utilisé dans le but d'alléger le texte.

L'enquête a permis de contacter 4 466 établissements inscrits à la Liste des Industries et Commerces de l'Abitibi-Témiscamingue (LIC), ce qui représente un taux de réponse de 85,7 %. Le nombre réel d'établissements est estimé à 5 209¹. Parmi les établissements enquêtés, 46,4 % (2 415) sont des établissements de cinq employés et plus. Ce document parle spécifiquement des résultats du regroupement sectoriel « économie sociale ».

Les données sont présentées en six chapitres :

- x Section 3 : Méthodologie;
- x Section 4 : Description des établissements de l'Abitibi-Témiscamingue;
- x Section 5 : Évolution de l'emploi au cours des douze derniers mois;
- x Section 6 : Évolution de l'emploi au cours des douze prochains mois;
- x Section 7 : Gestion des ressources humaines;
- x Section 8 : Utilisation des services d'Emploi-Québec.

Notes : Les regroupements sectoriels ont été construits à l'aide du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). Le lecteur peut trouver à l'annexe 2 le détail des industries composant chacun de ces regroupements.

À partir de la section 5.2 et pour tous les chapitres suivants, l'ensemble des tableaux contient uniquement les données récoltées auprès des établissements de cinq travailleurs et plus. Les 2 644 établissements de moins de cinq travailleurs recensés dans le cadre de cette enquête sont donc exclus à partir de cette section.

Dans les textes, CNP sera de genre masculin puisqu'il s'agit du code à quatre chiffres inscrit dans la Classification nationale des professions (CNP). Ce genre est également employé dans les appels d'offre du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

¹ Données pondérées. Parmi les entreprises contactées, 2,9 % ne nous ont pas donné le nombre d'employés.

3. MÉTHODOLOGIE

L'Enquête sur les besoins de main-d'oeuvre et de compétences des établissements de l'Abitibi-Témiscamingue se compose de deux volets : la mise à jour de la Liste des Industries et Commerces (LIC) ainsi qu'une enquête approfondie sur les besoins de main-d'oeuvre et de compétences des établissements de cinq travailleurs et plus situés sur le territoire de l'Abitibi-Témiscamingue.

Un prétest du questionnaire français a été effectué le 23 février 2010 auprès de 32 établissements dans le but d'assurer son bon déroulement. De ce nombre, dix questionnaires furent complétés auprès d'établissements de moins de cinq travailleurs et 22 auprès d'établissements de cinq travailleurs et plus.

Le sondage téléphonique a été effectué du 25 février au 21 avril 2010 auprès de tous les établissements inscrits à la Liste des Industries et Commerces (LIC) de l'Abitibi-Témiscamingue. Le temps moyen d'entrevue est d'environ 16,1 minutes pour les entrevues menées auprès des établissements de cinq travailleurs et plus et de 5,5 minutes pour les entrevues menées auprès des établissements de moins de cinq travailleurs. Pour assurer la qualité des entrevues, l'écoute des entrevues a été effectuée régulièrement par les superviseurs tout au long de la collecte en plus d'une validation de 10 % de celles-ci.

L'échantillon a été pondéré selon la région (quatre MRC et une ville), le nombre de travailleurs (quatre catégories) et le regroupement sectoriel (douze regroupements sectoriels). Les tableaux « effectifs » représentent le nombre pondéré d'établissements ou de travailleurs concernés.

Les entreprises comprises dans ce regroupement sont celles qui ont mentionné à la section forme juridique et dépendance qu'elles étaient des entreprises d'économie sociale.

3.1. Représentativité des établissements

La section suivante contient les taux de réponse obtenus. Les résultats sont présentés pour la région de l'Abitibi-Témiscamingue, pour chaque MRC de la région de l'Abitibi-Témiscamingue selon la taille des établissements ainsi qu'en fonction des regroupements sectoriels.

Tableau 1 - Taux de réponse

	Taux de réponse
Témiscamingue	85,15 %
Rouyn-Noranda	83,94 %
Abitibi-Ouest	87,57 %
Abitibi	86,97 %
Vallée-de-l'Or	85,96 %
0 à 4 travailleur(s)	76,65 %
5 à 19 travailleurs	100,00 %
20 à 49 travailleurs	100,00 %
50 travailleurs et plus	99,49 %
Agroalimentaire	89,25 %
Forêt, bois et papier	82,83 %
Économie sociale	84,62 %
Services publics et construction	87,13 %
Fabrication autre qu'alimentaire, bois et première transformation des métaux	92,90 %
Commerce de gros et de détail	85,17 %
Transport et entreposage	88,23 %
Hébergement, restauration, communications et information, industrie culturelle et arts et spectacles	82,87 %
Finance, assurances et services immobiliers	89,19 %
Services professionnels, administratifs et gestion des déchets	87,53 %
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	84,33 %
Autres services	87,33 %
Total	85,74 %

4. DESCRIPTION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

Les tableaux présentés dans ce chapitre sont produits à partir des données recueillies auprès de tous les établissements inscrits à la Liste des Industries et Commerces (LIC) de la région de l'Abitibi-Témiscamingue. La section contient les tableaux suivants :

- x Les établissements selon la MRC, la taille et le regroupement sectoriel (section 4.1);
- x Les établissements selon le nombre de travailleurs (proportions) (section 4.2);
- x Les établissements selon le regroupement sectoriel (section 4.3);
- x Les établissements selon la forme juridique (section 4.4);
- x Les établissements selon la dépendance juridique (section 4.5);
- x Les établissements selon l'orientation lucrative (section 4.6).

Note : Les douze regroupements sectoriels ont été construits à l'aide du Système de classification des Industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

4.1. Les établissements selon la MRC, la taille et le regroupement sectoriel

Le tableau suivant contient la répartition des établissements de l'Abitibi-Témiscamingue selon la MRC, le nombre de travailleurs ainsi que le regroupement sectoriel.

Tableau 2 - Répartition des établissements selon la MRC, la taille et le regroupement sectoriel

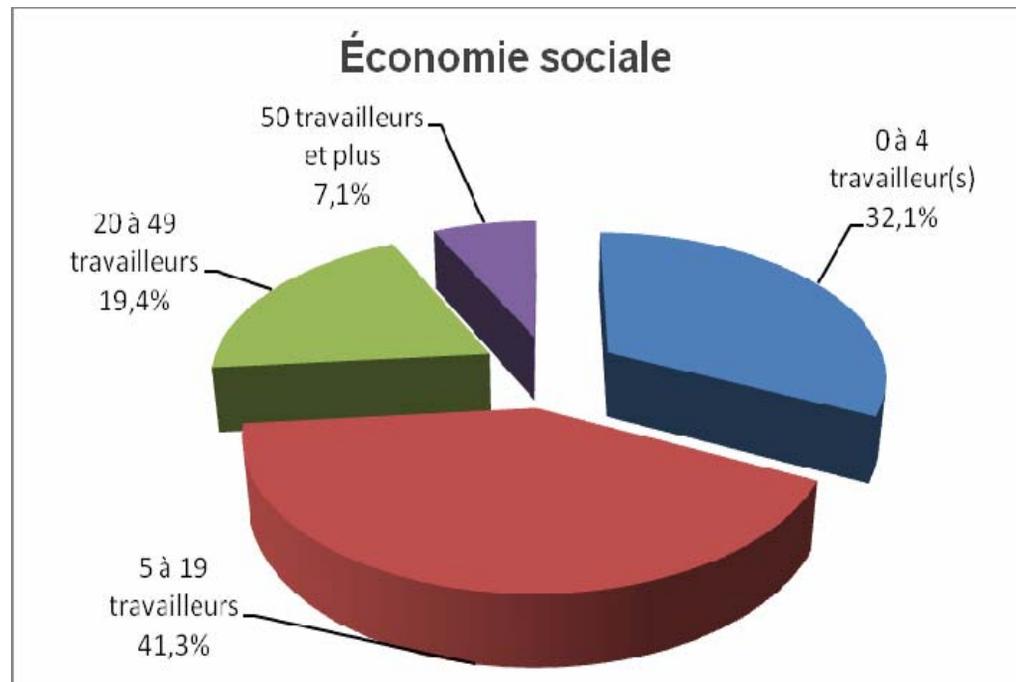
	Total d'entreprises (pondéré)	Répartition des entreprises	Nombre total d'employés (pondéré)	Répartition des emplois
Total	5 209	100 %	64 529	100 %
Témiscamingue	741	14,2 %	6 458	10,0 %
Rouyn-Noranda	1 314	25,2 %	17 352	26,9 %
Abitibi-Ouest	676	13,0 %	7 785	12,1 %
Abitibi	960	18,4 %	11 338	17,6 %
Vallée-de-l'Or	1 518	29,1 %	21 596	33,5 %
Total	--	100 %	--	100 %
0 à 4 travailleur(s)	2 645	50,8 %	5 189	8,0 %
5 à 19 travailleurs	1 764	33,8 %	15 793	24,5 %
20 à 49 travailleurs	424	8,1 %	12 322	19,1 %
50 travailleurs et plus	227	4,4 %	31 225	48,4 %
Total	--	100 %	--	100 %
Agroalimentaire	401	7,7 %	1 969	3,1 %
Forêt, bois et papier	182	3,5 %	4 698	7,3 %
Mines et première transformation des métaux	60	1,1 %	4 515	7,0 %
Services publics et construction	319	6,1 %	4 649	7,2 %
Fabrication autre qu'alimentaire, bois et première transformation des métaux	176	3,4 %	2 265	3,5 %
Commerce de gros et de détail	894	17,1 %	9 979	15,5 %
Transport et entreposage	311	6,0 %	3 374	5,2 %
Hébergement, restauration, communications et information, industrie culturelle et arts et spectacles	528	10,1 %	6 654	10,3 %
Finance, assurances et services immobiliers	275	5,3 %	1 876	2,9 %
Services professionnels, administratifs et gestion des déchets	453	8,7 %	5 270	8,2 %
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	726	13,9 %	16 224	25,1 %
Autres services	688	13,2 %	3 019	4,7 %
Économie sociale	242	4,6 %	3 797	5,9 %

Le regroupement « économie sociale » compte pour 4,6 % des établissements et pour 5,9 % des emplois de la région Abitibi-Témiscamingue.

4.2. Les établissements selon le nombre de travailleurs (proportions)

Cette section rend compte de la répartition des établissements selon le nombre de travailleurs maximal atteint au cours des douze derniers mois.

Figure 1 - Établissements selon le nombre de travailleurs



Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « économie sociale » pour les regroupements territoriaux ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 3 - Répartition des établissements selon le nombre de travailleurs (proportions)

	0 à 4 employés	5 à 19 employés	20 à 49 employés	50 employés et plus	Non-réponse	Effectifs (établissement)	Moyenne d'employés
Économie sociale	32,1%	41,3%	19,4%	7,1%	--	242	17,6
Vallée-de-l'Or	28,6%	40,0%	22,9%	8,6%	--	42	16,1
Abitibi	37,5%	30,0%	22,5%	10,0%	--	53	24,3
Abitibi-Ouest	34,4%	46,9%	12,5%	6,3%	--	38	17,8
Témiscamingue	25,8%	54,8%	16,1%	3,2%	--	36	11,3
Rouyn-Noranda	32,8%	39,7%	20,7%	6,9%	--	74	17,2
Ensemble des regroupements	50,8 %	33,9 %	8,1 %	4,4 %	2,9 %	5 209	12,8

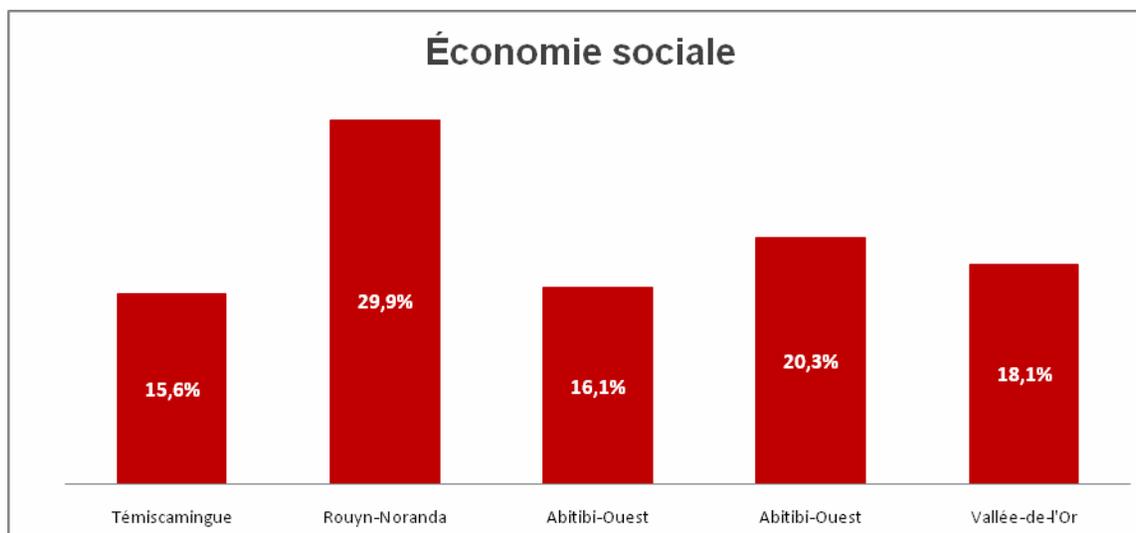
Une plus grande proportion d'entreprises de taille moyenne (20 à 49 employés) se retrouve dans le secteur « économie sociale » (19,4 % versus 8,1 % pour l'ensemble des regroupements). La moyenne d'employés par entreprise est de 17,6 travailleurs, près de cinq travailleurs de plus que la moyenne de l'ensemble des regroupements.

4.3. Les établissements selon le regroupement sectoriel

La section suivante présente la répartition des établissements selon les territoires.

L'histogramme présente les données du regroupement sectoriel « économie sociale » de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Figure 2 - Établissements selon le territoire



Le regroupement sectoriel « économie sociale » compte pour 4,6 % des établissements.

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « économie sociale » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 4 - Répartition des établissements selon le regroupement sectoriel

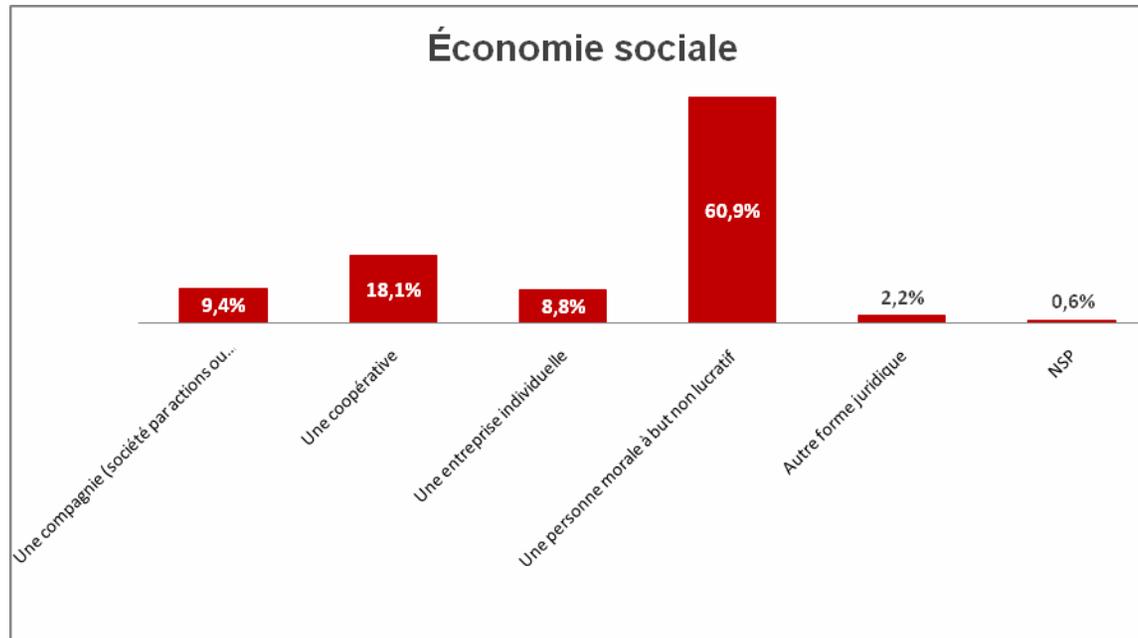
	MRC				
	Témisca- mingue	Rouyn- Noranda	Abitibi- Ouest	Abitibi	Vallée- de-l'Or
Économie sociale	15,6%	29,9%	16,1%	20,3%	18,1 %
Ensemble des regroupements	13,8 %	25,1 %	13,2 %	18,6 %	29,2 %

Le secteur « économie sociale » regroupe la majorité des établissements dans la Ville de Rouyn-Noranda (29,9 %).

4.4. Les établissements selon la forme juridique

La répartition des établissements selon la forme juridique est présentée dans cette section.

Figure 3 - Établissements selon la forme juridique



La forme juridique des établissements que l'on trouve le plus fréquemment dans le regroupement sectoriel « économie sociale » est celle de personne morale à but non lucratif (60,9 %).

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « économie sociale », les regroupements territoriaux, le nombre de travailleurs ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue

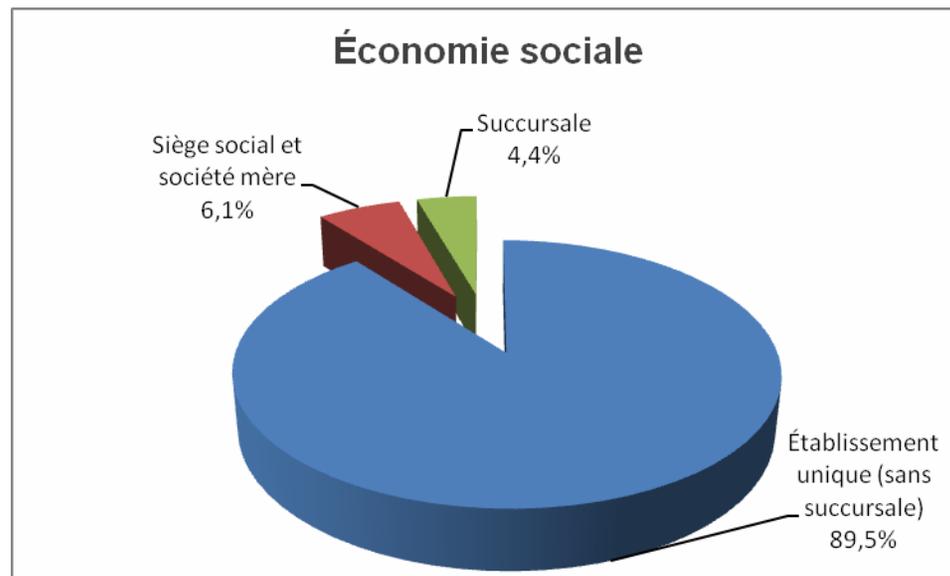
Tableau 5 - Répartition des établissements selon la forme juridique

	Compagnie (société par actions ou personne morale à but lucratif)	Coopérative	Entreprise individuelle	Personne morale à but non lucratif	S.E.N.C. Société en nom collectif	Autres si différents des précédents/spé cialisés	*NSP
Économie sociale	9,4%	18,1%	8,8%	60,9%	--	2,2 %	0,6 %
Vallée-de-l'Or	14,3%	8,6%	5,7%	68,6%	--	--	2,9 %
Abitibi	8,8%	32,4%	8,8%	47,1%	--	2,9 %	--
Abitibi-Ouest	3,2%	25,8%	19,4%	51,6%	--	--	--
Témiscamingue	6,9%	13,8%	--	72,4%	--	6,9 %	--
Rouyn-Noranda	11,5%	13,5%	9,6%	63,5%	--	1,9 %	--
0 à 4 travailleur(s)	7,9%	7,8%	17,5%	64,9%	--	2,0 %	--
5 à 19 travailleurs	12,9%	20,5%	2,6%	61,5%	--	1,3 %	1,3 %
20 à 49 travailleurs	7,9%	20,9%	5,3%	63,3%	--	2,6 %	--
50 travailleurs et plus	--	35,1%	21,5%	36,2%	--	7,2 %	--
Ensemble des regroupements	29,4 %	1,9 %	48,9 %	12,1 %	1,9 %	3,7 %	2,1 %

4.5. Les établissements selon la dépendance juridique

Cette section expose la répartition des établissements selon la dépendance juridique. Près de neuf entreprises sur dix (89,5 %) sont des établissements uniques, 6,1 % sont des sièges sociaux et 4,4 % sont des succursales.

Figure 4 - Établissements selon la dépendance



Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des établissements - Abitibi-Témiscamingue

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « économie sociale », les regroupements territoriaux, le nombre de travailleurs ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue

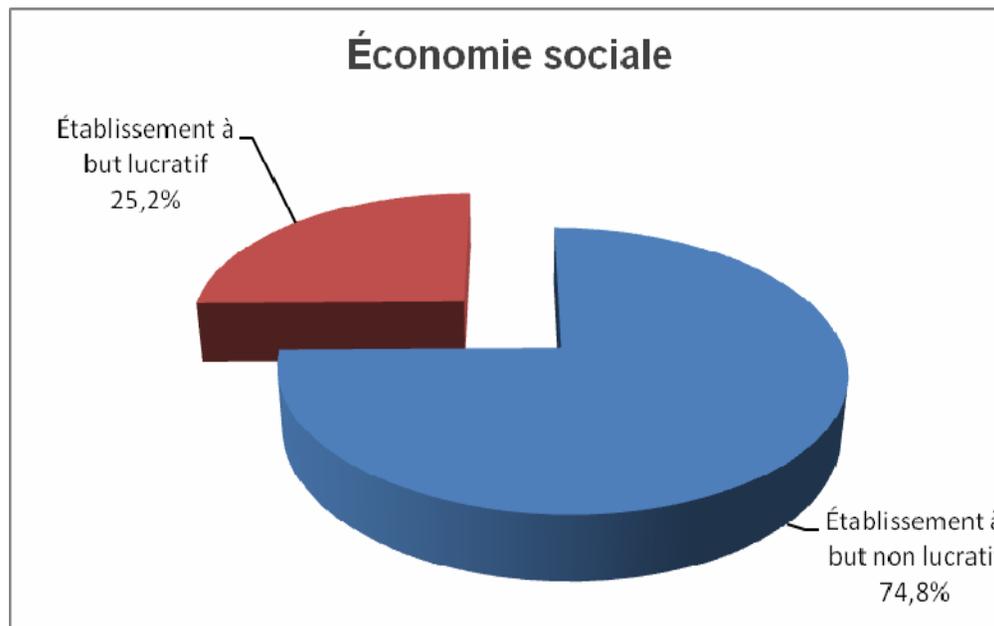
Tableau 6 - Répartition des établissements selon la dépendance

	Établissement unique (sans succursale)	Siège social et société mère	Succursale	Filiale	Franchisé	*Ne sais pas
Économie sociale	89,5%	6,1%	4,4%	--	--	--
Vallée-de-l'Or	91,4%	2,9%	5,7%	--	--	--
Abitibi	94,1%	5,9%	--	--	--	--
Abitibi-Ouest	80,6%	6,5%	12,9%	--	--	--
Témiscamingue	86,2%	13,8%	--	--	--	--
Rouyn-Noranda	92,3%	3,8%	3,8%	--	--	--
0 à 4 travailleur(s)	94,2%	--	5,8%	--	--	--
5 à 19 travailleurs	88,5%	7,7%	3,8%	--	--	--
20 à 49 travailleurs	89,5%	5,2%	5,3%	--	--	--
50 travailleurs et plus	78,5%	21,5%	--	--	--	--
Ensemble des regroupements	74,3 %	3,2 %	16,1 %	1,9 %	2,4 %	2,1 %

4.6. Les établissements selon l'orientation lucrative

Cette section expose la répartition des établissements selon l'orientation lucrative. Les trois quarts (74,8 %) des entreprises dans le regroupement sectoriel « économie sociale » sur le territoire de l'Abitibi-Témiscamingue sont à but non-lucratif, ce qui représente une grande différence de l'ensemble des regroupements.

Figure 5 - Établissements selon l'orientation lucrative



Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « économie sociale », les regroupements territoriaux, le nombre de travailleurs ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 7 - Répartition des établissements selon l'orientation lucrative

	Établissement à but lucratif	Établissement à but non lucratif
Économie sociale	25,2%	74,8%
Vallée-de-l'Or	22,9%	77,1%
Abitibi	38,2%	61,8%
Abitibi-Ouest	41,9%	58,1%
Témiscamingue	17,2%	82,8%
Rouyn-Noranda	13,5%	86,5%
0 à 4 travailleur(s)	19,4%	80,6%
5 à 19 travailleurs	26,8%	73,2%
20 à 49 travailleurs	18,2%	81,8%
50 travailleurs et plus	56,6%	43,4%
Ensemble des regroupements	82,4 %	17,6 %

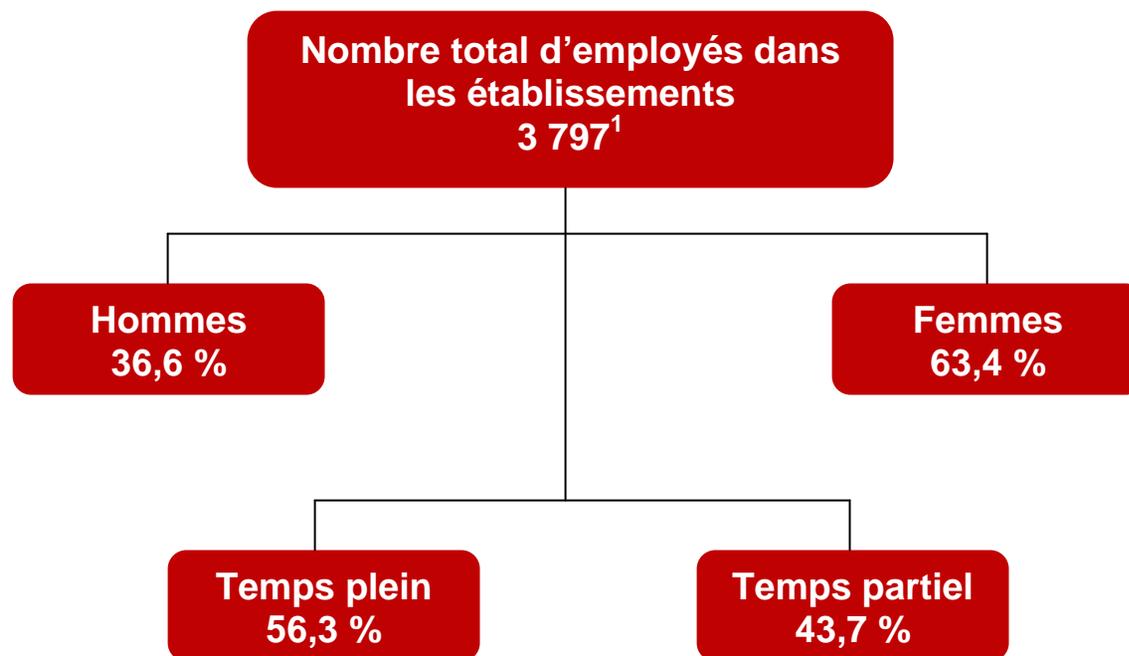
5. EMPLOI AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS

Ce chapitre contient les tableaux concernant l'emploi au cours des douze **derniers** mois dans les établissements du regroupement sectoriel « économie sociale » de l'Abitibi-Témiscamingue.

On évalue à 3 797 le nombre d'employés total dans les entreprises d'un employé et plus.

Les hommes constituent 36,6 % de la main-d'œuvre et les femmes 63,4 %. Le pourcentage de travailleurs à temps plein est de 56,3 % et celui des travailleurs à temps partiel est de 43,7 %.

Schéma 1 - Répartition des employés des entreprises d'un employé et plus selon le type d'emploi et le sexe



¹ Données pondérées

5.1. Nombre d'établissements et de travailleurs

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « économie sociale », les regroupements territoriaux, le nombre de travailleurs ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 8 - Répartition des entreprises et des employés en nombre et pourcentage

	Total d'entreprises (pondéré)	Répartition des entreprises	Nombre total d'employés (pondéré)	Répartition des emplois
Économie sociale	242	100,0%	3 797	100,0%
Vallée-de-l'Or	42	18,1%	865	22,8%
Abitibi	53	20,3%	996	26,2%
Abitibi-Ouest	38	16,1%	577	15,2%
Témiscamingue	36	15,6%	363	9,6%
Rouyn-Noranda	73	29,9%	996	26,2%
0 à 4 travailleur(s)	89	32,4%	171	4,5%
5 à 19 travailleurs	93	40,7%	880	23,2%
20 à 49 travailleurs	44	19,6%	1 357	35,7%
50 travailleurs et plus	16	7,2%	1 389	36,6%
Ensemble des regroupements	5 209	100,0 %	64 529	100,0 %

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « économie sociale », les regroupements territoriaux, le nombre de travailleurs ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

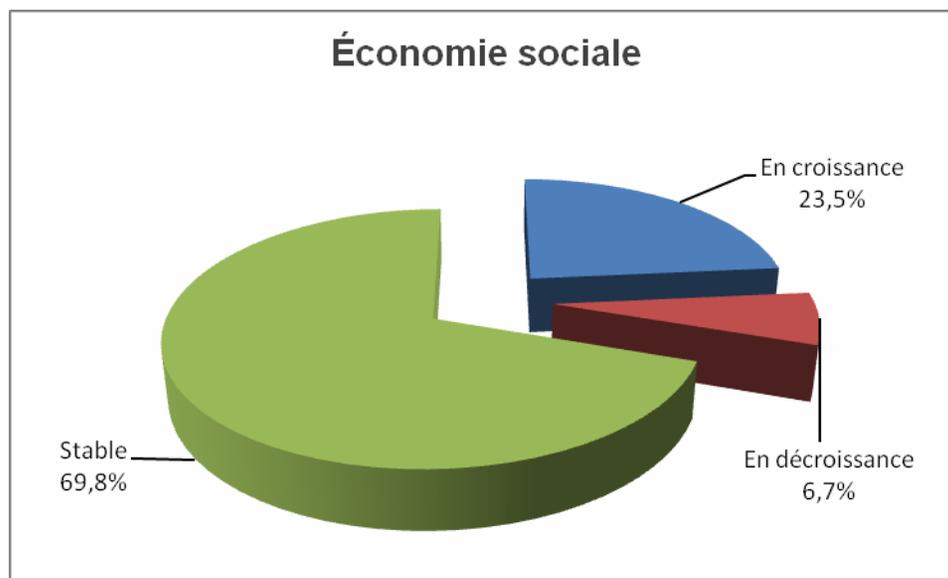
Tableau 9 - Statut d'emploi des travailleurs

	Temps plein	Temps partiel	Homme	Femme
Économie sociale	56,3%	43,7%	36,6%	63,4%
Vallée-de-l'Or	53,3%	46,7%	40,2%	59,8%
Abitibi	46,4%	53,6%	36,2%	63,8%
Abitibi-Ouest	68,8%	31,2%	45,4%	54,6%
Témiscamingue	48,8%	51,2%	32,2%	67,8%
Rouyn-Noranda	64,8%	35,2%	30,7%	69,3%
0 à 4 travailleur(s)	49,1%	50,9%	36,1%	63,9%
5 à 19 travailleurs	60,5%	39,5%	28,4%	71,6%
20 à 49 travailleurs	60,8%	39,2%	27,4%	72,6%
50 travailleurs et plus	50,5%	49,5%	50,4%	49,6%
Ensemble des regroupements	74,5 %	25,5 %	58,2 %	41,8 %

5.2. Évolution du nombre de travailleurs²

La section suivante fait état de l'évolution du nombre de travailleurs au cours des douze derniers mois pour les entreprises de cinq employés et plus. Le nombre d'entreprises concernées est évalué à 153.

Figure 6 - Évolution du nombre de travailleurs



Une croissance des emplois a été constatée dans 23,5 % des entreprises alors que 69,8 % des établissements du secteur ont maintenu le nombre d'emplois. Une proportion de 6,7 % des entreprises ont connu une baisse de leur main-d'œuvre.

Parmi tous les regroupements sectoriels analysés, le secteur « économie sociale » a une grande proportion d'entreprises en croissance de main-d'œuvre, l'effet net est positif (+ 16,8 points). En effet, en soustrayant la proportion des établissements en décroissance de celles des établissements en croissance, on obtient un facteur positif (23,5 % - 6,7 % = 16,8 points de pourcentage).

² À partir de cette section, seules les entreprises de cinq employés et plus sont considérées (Q8 à Q17 du questionnaire).

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « économie sociale », les regroupements territoriaux, le nombre de travailleurs ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

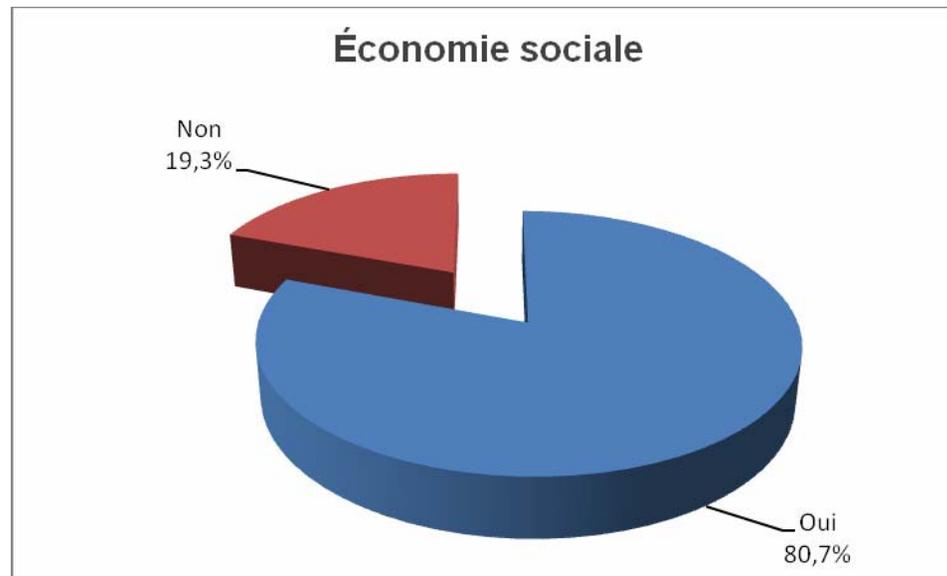
Tableau 10 - Évolution du nombre de travailleurs rémunérés

	En croissance	Stable	En décroissance	Ne sais pas
Économie sociale	23,5%	69,8%	6,7%	--
Vallée-de-l'Or	27,3%	68,2%	4,5%	--
Abitibi	29,2%	58,3%	12,5%	--
Abitibi-Ouest	20,0%	70,0%	10,0%	--
Témiscamingue	29,4%	64,7%	5,9%	--
Rouyn-Noranda	16,7%	80,6%	2,8%	--
0 à 4 travailleur(s)	44,5%	55,5%	--	--
5 à 19 travailleurs	20,6%	74,7%	4,8%	--
20 à 49 travailleurs	17,6%	76,6%	5,8%	--
50 travailleurs et plus	38,6%	38,7%	22,7%	--
Effectif	33	97	9	--
Ensemble des regroupements	27,6 %	63,3 %	8,6 %	0,5 %

5.3. Embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois

Cette section présente les données relatives à l'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois.

Figure 7 - Embauche de nouveaux travailleurs



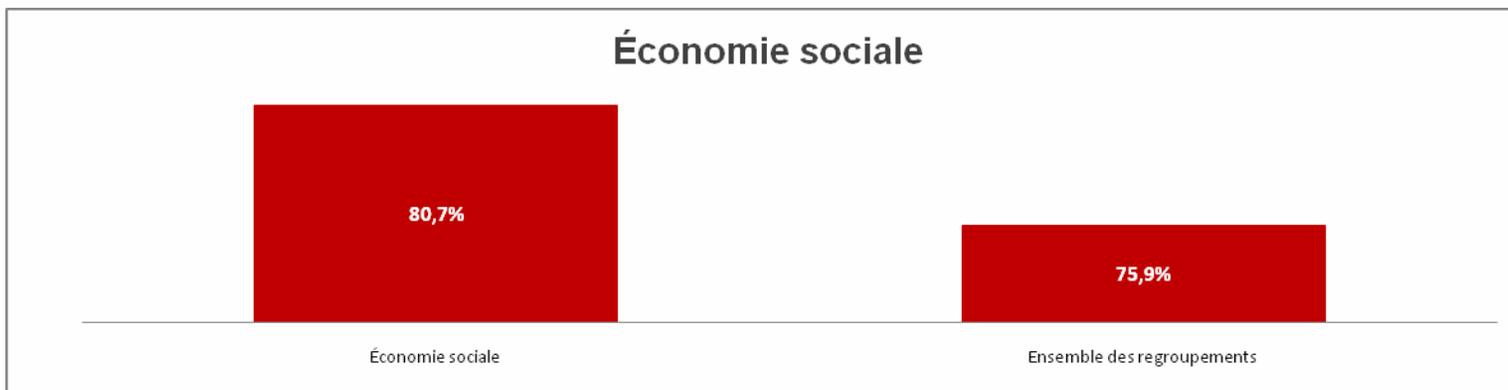
Le regroupement « économie sociale » est parmi ceux dont la proportion d'établissements ayant procédé à de l'embauche est le plus grand (80,7 %).

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « économie sociale », les regroupements territoriaux, le nombre de travailleurs ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 11 - Embauche de nouveaux travailleurs

	Oui	Non	Ne sais pas
Économie sociale	80,7%	19,3%	--
Vallée-de-l'Or	86,4%	13,6%	--
Abitibi	83,3%	16,7%	--
Abitibi-Ouest	65,0%	35,0%	--
Témiscamingue	82,4%	17,6%	--
Rouyn-Noranda	83,3%	16,7%	--
0 à 4 travailleur(s)	66,8%	33,2%	--
5 à 19 travailleurs	73,1%	26,9%	--
20 à 49 travailleurs	97,1%	2,9%	--
50 travailleurs et plus	84,9%	15,1%	--
Ensemble des regroupements	75,9 %	24,1 %	

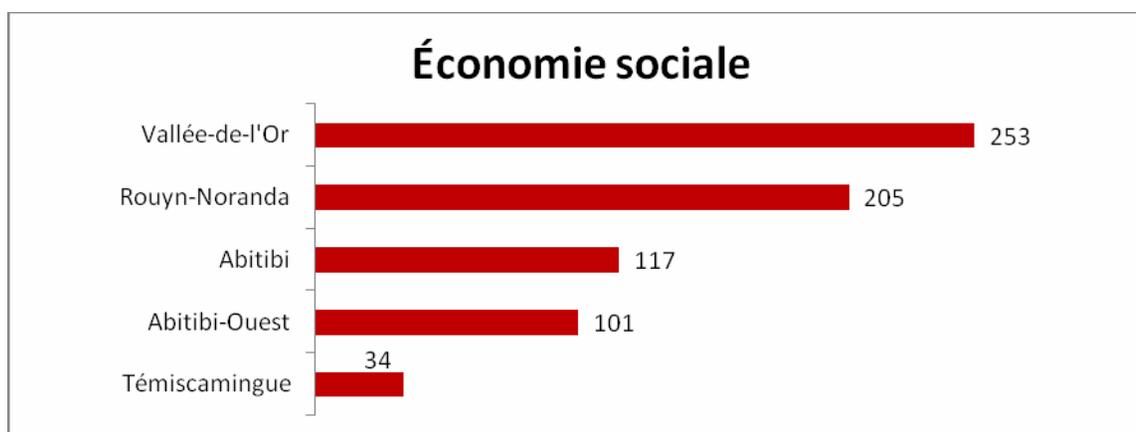
Figure 8 - Embauche de nouveaux travailleurs selon le regroupement sectoriel



Pour les 80,7 % des entreprises ayant embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois, nous estimons à 711 le nombre de travailleurs embauchés pour les 153 entreprises concernées.

C'est dans la MRC Vallée-de-l'Or que nous constatons le plus grand nombre de travailleurs embauchés au cours des douze derniers mois.

Figure 9 - Embauche de nouveaux travailleurs selon la MRC



Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « économie sociale », les regroupements territoriaux, le nombre de travailleurs ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 12 - Nombre de travailleurs embauchés

	Somme
Économie sociale	711
Vallée-de-l'Or	253
Abitibi	117
Abitibi-Ouest	101
Témiscamingue	34
Rouyn-Noranda	205
0 à 4 travailleur(s)	--
5 à 19 travailleurs	184
20 à 49 travailleurs	259
50 travailleurs et plus	267
Ensemble des regroupements	9 289

5.3.1. CNP les plus souvent mentionnés concernant l'embauche de nouveaux travailleurs dans le regroupement sectoriel « économie sociale»

La section suivante présente les CNP ayant deux mentions et plus quant à l'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois.

Tableau 13 - Nombre de CNP visés

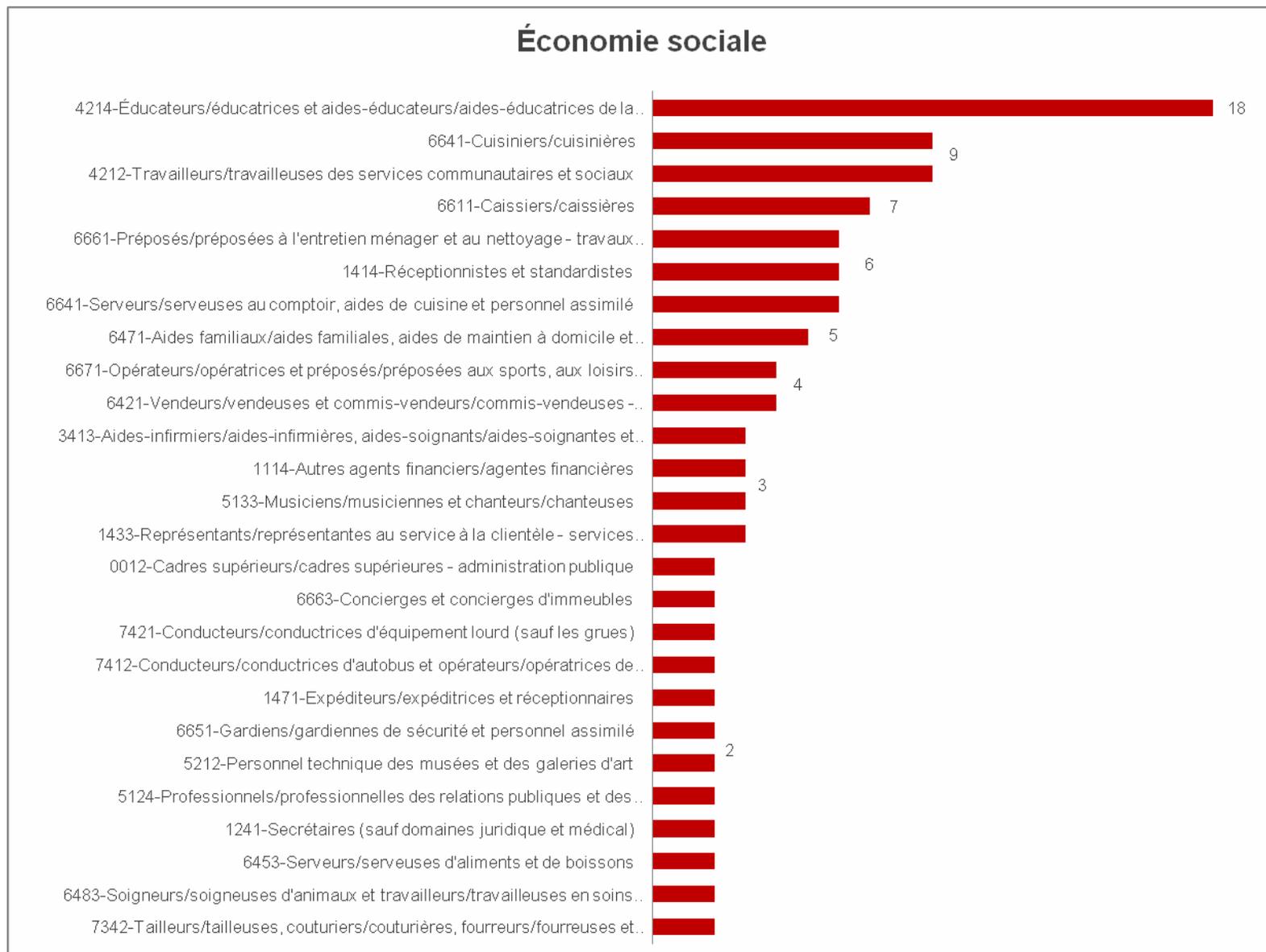
	Économie sociale
Nombre de CNP différents mentionnés	66

Au total, l'embauche des 710 nouveaux travailleurs concerne 66 professions ou métiers différents (CNP).

Les professions ou métiers pour lesquels des établissements du regroupement sectoriel « économie sociale» ont le plus embauché (en nombre de mentions) sont les éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance (18 mentions).

La liste complète des CNP mentionnés se retrouve en annexe.

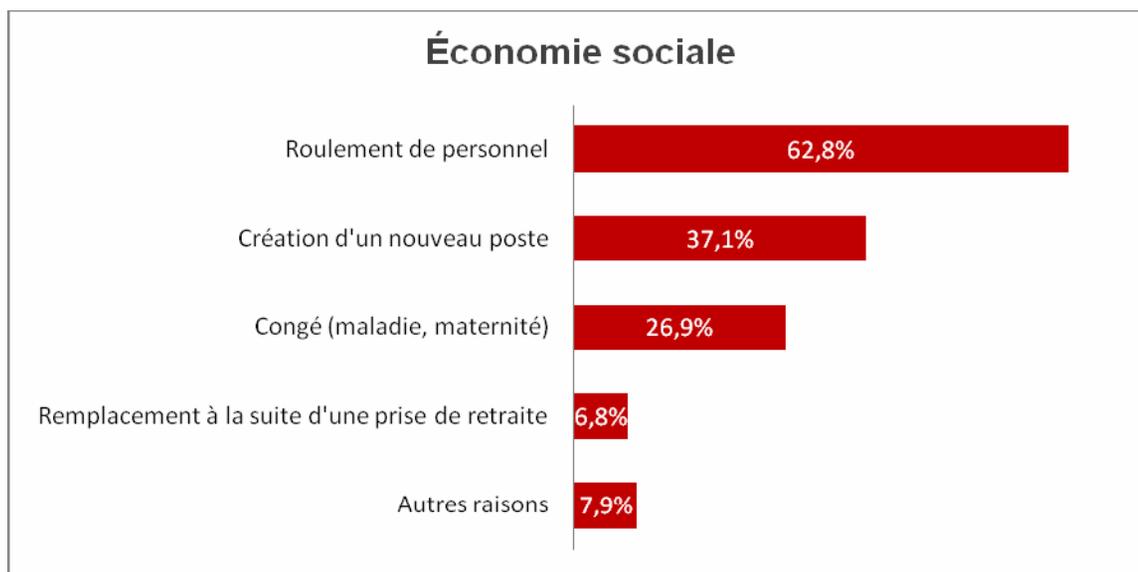
Figure 10 - CNP les plus mentionnés quant à l'embauche (nombre de mentions)



5.3.2. Raisons de l'embauche de nouveaux travailleurs

Cette section présente les raisons de l'embauche de nouveaux travailleurs. Plusieurs raisons pouvant motiver l'embauche de nouveaux travailleurs qui occuperont un même poste, les totaux verticaux peuvent être supérieurs à 100 %.

Figure 11 - Raisons de l'embauche de nouveaux travailleurs



Alors que 62,8 % des raisons d'embauche sont liées au roulement de personnel, 37,1 % sont pour la création d'un nouveau poste. Les congés de maladie ou de maternité constituent 26,9 % des raisons d'embauche. La prise de retraite est évoquée comme raison d'embauche par seulement 6,8 % des établissements.

Alors qu'en moyenne les congés de maternité ou de maladie compte pour 14,4 % des raisons d'embauche pour l'ensemble des établissements de la région, 26,9 % des établissements du secteur « économie sociale » énoncent cette raison.

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « économie sociale », les regroupements territoriaux, le nombre de travailleurs ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 14 - Raisons de l'embauche de nouveaux travailleurs

	Roulement de personnel	Remplacement à la suite d'une prise de retraite	Nouveau poste (en raison de la croissance ou autre)	Congé (maladie, maternité, etc.,)	*Autre raison	* Nsp/nrp
Économie sociale	62,8%	6,8%	37,1%	26,9%	7,9%	--
Vallée-de-l'Or	35,3%	11,8%	41,2%	29,4%	17,6%	--
Abitibi	80,0%	--	35,0%	20,0%	5,0%	--
Abitibi-Ouest	76,9%	7,7%	38,5%	46,2%	--	--
Témiscamingue	36,4%	18,2%	45,5%	18,2%	9,1%	--
Rouyn-Noranda	71,4%	3,6%	32,1%	25,0%	7,1%	--
0 à 4 travailleur(s)	--	--	--	--	--	--
5 à 19 travailleurs	68,8%	4,4%	39,9%	19,9%	9,0%	--
20 à 49 travailleurs	51,4%	3,0%	30,5%	39,3%	9,1%	--
50 travailleurs et plus	72,7%	27,5%	45,2%	18,4%	--	--
Ensemble des regroupements	62,4 %	6,1 %	39,7 %	14,4 %	7,1 %	0,3 %

5.3.3. Exigences à l'embauche

La présente section contient les différentes exigences quant à l'embauche exprimées par les établissements enquêtés, le regroupement sectoriel « économie sociale ».

Dans le regroupement sectoriel « économie sociale », 25,9 % des postes faisant l'objet d'une embauche n'exigent aucun diplôme à l'embauche, 23,6 % demandent des études secondaires et 10,9 % un DEP. Le diplôme universitaire concerne 9,3 % des conditions d'embauche.

Le DEC est particulièrement exigé lors de l'embauche par le regroupement « économie sociale » (27,0 %).

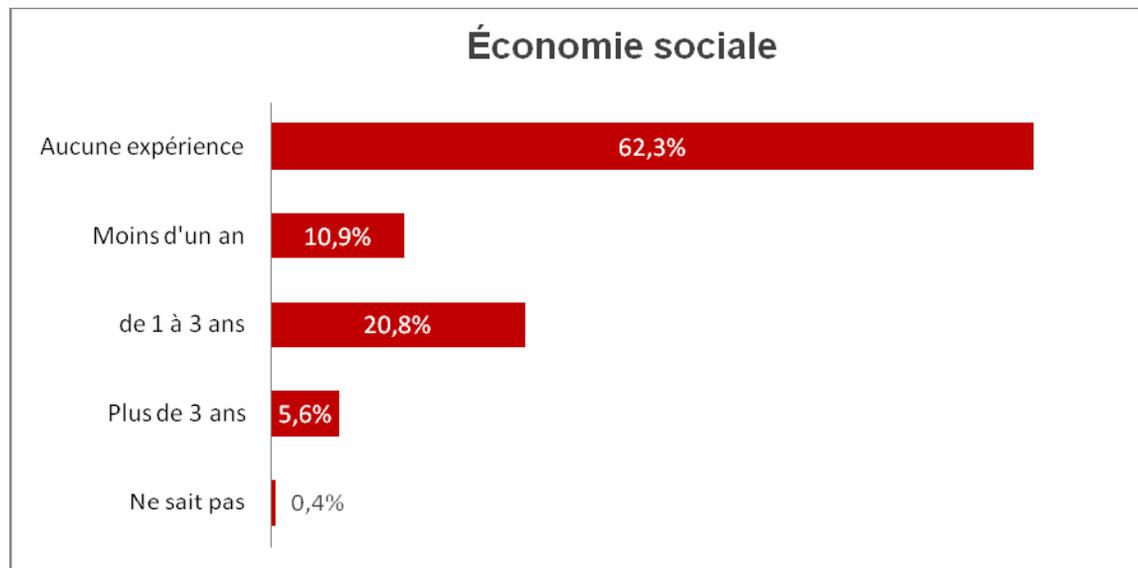
Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « économie sociale », les regroupements territoriaux, le nombre de travailleurs ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 15 - Scolarité minimale exigée à l'embauche

	Aucun diplôme	Diplôme d'études secondaires (DES)	Diplôme d'études professionnel au secondaire (DEP)	Diplôme d'études collégiales générales ou techniques (DEC)	Diplôme d'études universitaires	Autre scolarité	* Nsp/nrp
Économie sociale	25,9%	23,6%	10,9%	27,0%	9,3%	3,3%	--
Vallée-de-l'Or	28,5%	9,5%	14,3%	33,3%	14,3%	0,0%	--
Abitibi	54,2%	12,5%	8,3%	20,8%	4,2%	0,0%	--
Abitibi-Ouest	14,3%	28,6%	19,0%	14,3%	14,3%	9,5%	--
Témiscamingue	35,7%	28,6%	--	14,3%	14,3%	7,1%	--
Rouyn-Noranda	10,3%	33,3%	10,3%	38,5%	5,1%	2,6%	--
5 à 19 travailleurs	17,9%	31,3%	9,8%	26,4%	11,4%	3,2%	--
20 à 49 travailleurs	30,2%	20,9%	9,3%	32,6%	4,7%	2,3%	--
50 travailleurs et plus	46,5%	--	19,9%	13,5%	13,2%	6,8%	--
Effectifs	36	33	15	37	13	5	--
Ensemble des regroupements	33,9 %	26,4 %	15,0 %	13,9 %	8,0 %	2,1 %	0,8 %

La figure ci-dessous illustre l'expérience minimale exigée à l'embauche. Les pourcentages indiquent la proportion des postes qui requiert ou non de l'expérience lors de l'embauche. Les résultats contenus dans le graphique concernent le regroupement sectoriel « économie sociale ».

Figure 12 - Expérience minimale exigée à l'embauche



Pour 62,3 % de l'embauche au cours des douze derniers mois, on n'exigeait aucune expérience.

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « économie sociale », les regroupements territoriaux, le nombre de travailleurs ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 16 - Expérience minimale exigée à l'embauche

	Aucune expérience	Moins d'un an	de 1 à 3 ans	Plus de 3 ans	* Nsp/nrp
Économie sociale	62,3%	10,9%	20,8%	5,6%	0,4%
Vallée-de-l'Or	59,2%	11,9%	22,4%	6,6%	
Abitibi	76,7%	7,0%	9,3%	7,0%	
Abitibi-Ouest	60,9%	--	39,1%	--	
Témiscamingue	59,1%	9,1%	22,7%	4,5%	4,5%
Rouyn-Noranda	51,8%	14,9%	22,2%	10,2%	0,9%
5 à 19 travailleurs	45,0%	20,0%	20,0%	15,0%	--
20 à 49 travailleurs	60,0%	8,0%	20,0%	12,0%	--
50 travailleurs et plus	60,0%	6,7%	26,7%	6,7%	--
Ensemble des regroupements	53,3 %	11,5 %	19,9 %	12,9 %	2,8 %

Les établissements du regroupement « économie sociale » exigent de leurs nouveaux travailleurs surtout les compétences techniques (71,6 %) et les compétences interpersonnelles (62,6 %). Les compétences de base font partie de celles recherchées pour 54,5 % des postes soumis à l'embauche.

Plus de 30 % des postes soumis à l'embauche exigent des compétences linguistiques (32,3 %) et des compétences en bureautiques (32,2 %). Les compétences en gestion sont exigées pour 20,8 % des nouveaux postes.

Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des établissements - Abitibi-Témiscamingue

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « économie sociale », les regroupements territoriaux, le nombre de travailleurs ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

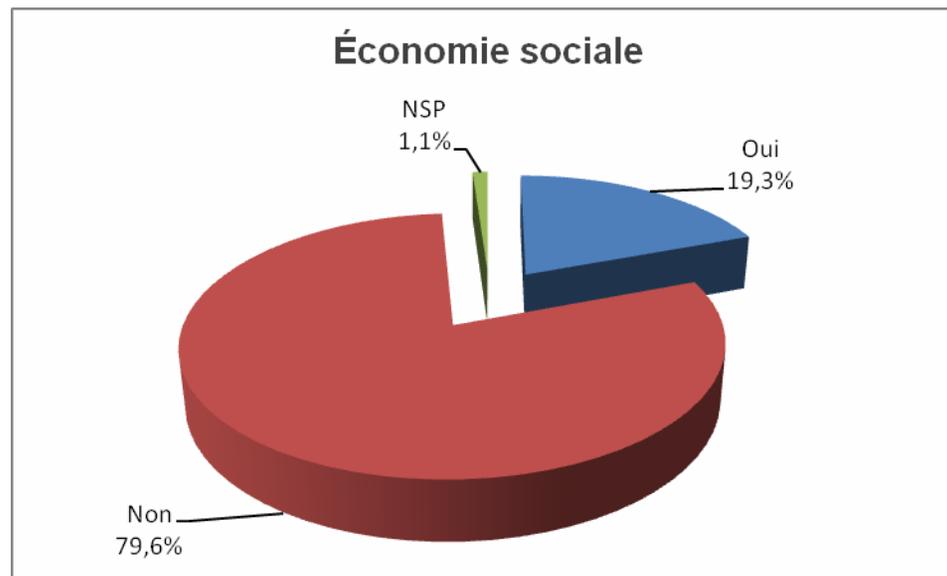
Tableau 17 - Compétences et connaissances exigées à l'embauche

	Compétences de base	Compétences techniques	Compétences interpersonnelles	Compétences linguistiques	Connaissance informatique et bureautique	Connaissance en gestion	Autres compétences et connaissances
Économie sociale	54,5%	71,6%	62,6%	32,3%	32,2%	20,8%	22,0%
Vallée-de-l'Or	62,5%	75,0%	43,8%	62,5%	31,3%	25,0%	18,8%
Abitibi	65,0%	70,0%	50,0%	10,0%	25,0%	5,0%	15,0%
Abitibi-Ouest	46,2%	69,2%	69,2%	15,4%	46,2%	15,4%	15,4%
Témiscamingue	27,3%	72,7%	72,7%	63,6%	18,2%	27,3%	9,1%
Rouyn-Noranda	57,1%	71,4%	75,0%	25,9%	37,0%	29,6%	37,0%
0 à 4 travailleur(s)	--	--	--	--	--	--	--
5 à 19 travailleurs	57,8%	69,0%	69,0%	32,1%	43,4%	27,5%	25,2%
20 à 49 travailleurs	53,0%	75,0%	62,6%	31,3%	24,8%	12,6%	18,8%
50 travailleurs et plus	45,4%	72,4%	36,4%	36,3%	9,1%	18,3%	18,3%
Effectifs	56	73	64	33	33	21	22
Ensemble des regroupements	63,6 %	64,1 %	61,0 %	30,1 %	33,4 %	14,8 %	13,9 %

5.4. Difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois

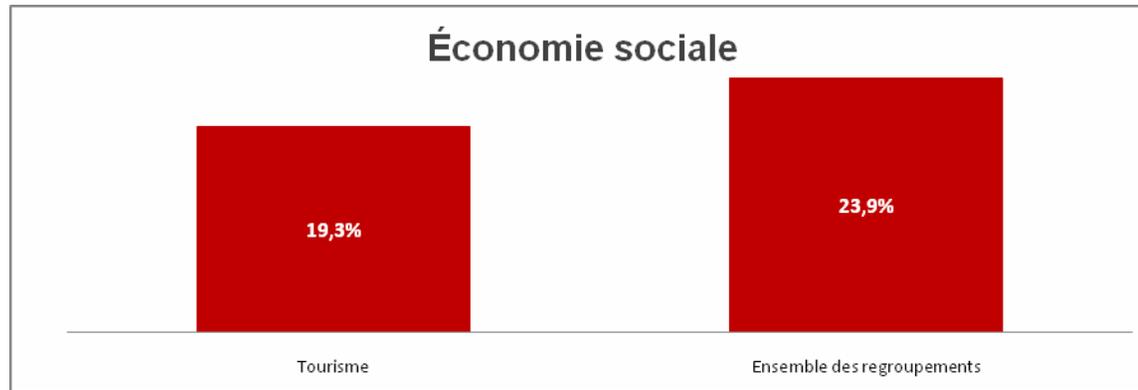
La présente section expose la proportion des établissements du regroupement sectoriel « économie sociale » de l'Abitibi-Témiscamingue qui a rencontré des difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois, c'est-à-dire qu'un poste demeure ou est demeuré vacant pendant plus de quatre mois.

Figure 13 - Difficultés de recrutement



Dans le regroupement « économie sociale », les difficultés de recrutement de main-d'œuvre ont été moins ressenties que dans l'ensemble des regroupements. En effet, 19,3 % des établissements de ce secteur ont eu ou avaient au moment de l'étude des postes non comblés depuis plus de quatre mois.

Figure 14 - Difficultés de recrutement selon le regroupement sectoriel



Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « économie sociale », les regroupements territoriaux, le nombre de travailleurs ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 18 - Difficulté de recrutement

	Oui	Non	NSP
Économie sociale	19,3%	79,6%	1,1%
Vallée-de-l'Or	11,8%	82,4%	5,9%
Abitibi	25,0%	75,0%	--
Abitibi-Ouest	23,1%	76,9%	--
Témiscamingue	27,3%	72,7%	--
Rouyn-Noranda	14,8%	85,2%	--
0 à 4 travailleur(s)	--	--	--
5 à 19 travailleurs	22,2%	75,6%	2,2%
20 à 49 travailleurs	12,5%	87,5%	--
50 travailleurs et plus	27,0%	73,0%	--
Ensemble des regroupements	23,9 %	75,7 %	0,4 %

5.4.1. CNP les plus souvent mentionnés quant aux difficultés de recrutement dans le regroupement sectoriel « économie sociale» au cours des douze derniers mois

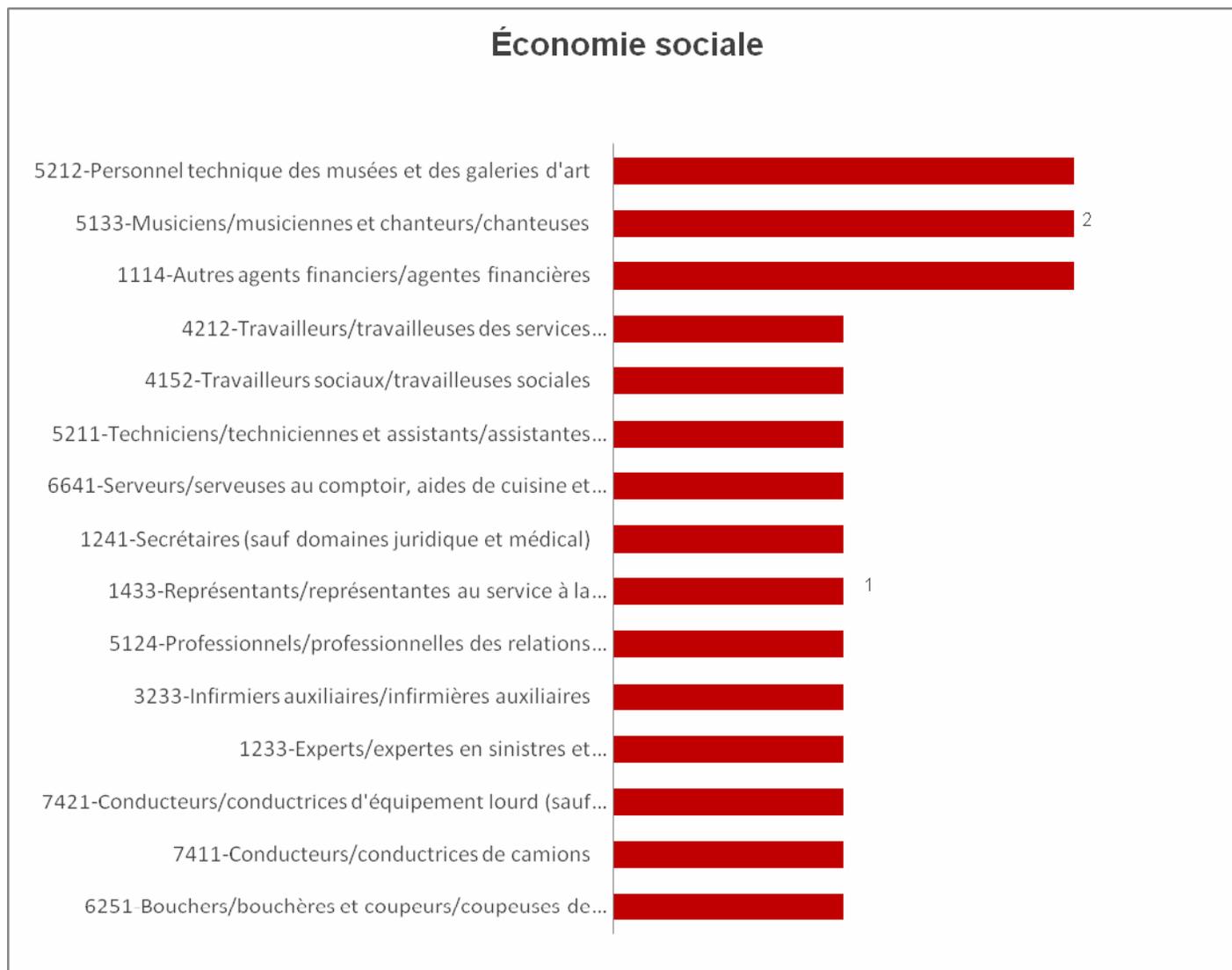
Cette section présente les quinze CNP ayant été mentionnés quant aux difficultés de recrutement de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois.

Tableau 19 - Nombre de CNP visés

	Économie sociale
Nombre de CNP différents mentionnés	15

Au total, quinze professions ou métiers différents ont été l'objet de difficultés de recrutement. En nombre de mentions, ce sont les postes de personnel technique des musées et des galeries d'arts (2 mentions), de musiciens/musiciennes et chanteurs/chanteuses (2 mentions) et d'autres agents financiers/agentes financières (2 mentions) qui sont les plus mentionnés.

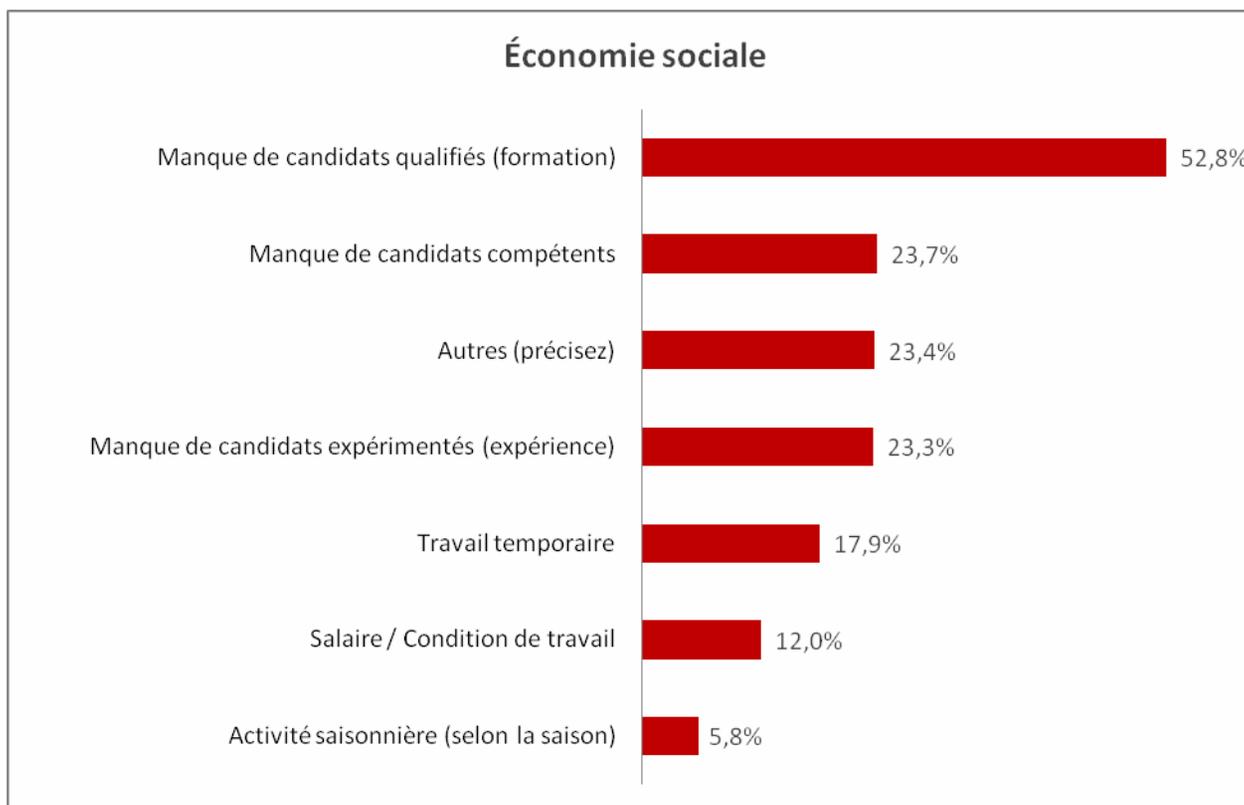
Figure 15 - CNP les plus mentionnés quant aux difficultés de recrutement (nombre de mentions)



5.4.2. Causes des difficultés de recrutement rencontrées

La section suivante présente les causes engendrant des difficultés de recrutement. Dix causes de difficultés ont été proposées lors de l'enquête.

Figure 16 - Causes des difficultés de recrutement rencontrées



Dans le regroupement sectoriel « économie sociale », les raisons les plus souvent évoquées pour expliquer les difficultés de recrutement sont le manque de candidats qualifiés (52,8 % des mentions), compétents (23,7 %) et expérimentés (23,3 %).

Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des établissements - Abitibi-Témiscamingue

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « économie sociale », les regroupements territoriaux, le nombre de travailleurs ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 20 - Causes des difficultés de recrutement rencontrées

	Activité saisonnière (selon la saison)	Lieu de travail (éloigné ou isolé)	Travail temporaire	Salaire / Condition de travail	Milieu de travail / Condition de travail	Horaire de travail / Condition de travail	Manque de candidats qualifiés (FORMATION)	Manque de candidats expérimentés (EXPÉRIENCE)	Manque de candidats compétents	Lacunes dans les qualités personnelles	Autres
Économie sociale	5,8%	--	17,9%	12,0%	--	--	52,8%	23,3%	23,7%	--	23,4%
Vallée-de-l'Or	--	--	50,0%	--	--	--	50,0%	50,0%	50,0%	--	50,0%
Abitibi	20,0%	--	--	--	--	--	60,0%	60,0%	20,0%	--	--
Abitibi-Ouest	--	--	--	--	--	--	66,7%	--	--	--	66,7%
Témiscamingue	--	--	33,3%	--	--	--	33,3%	--	--	--	33,3%
Rouyn-Noranda	--	--	25,0%	50,0%	--	--	50,0%	--	50,0%	--	--
0 à 4 travailleur(s)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
5 à 19 travailleurs	--	--	10,2%	10,2%	--	--	60,0%	9,9%	30,3%	--	29,7%
20 à 49 travailleurs	--	--	50,1%	25,4%	--	--	49,5%	49,5%	--	--	25,0%
50 travailleurs et plus	33,1%	--	--	--	--	--	33,1%	33,1%	33,8%	--	--
Effectifs	1	--	4	2	--	--	10	5	5	--	5
Ensemble des regroupements	3,3 %	7,3 %	4,0 %	10,1 %	3,6 %	7,3 %	56,7 %	28,0 %	21,9 %	1,8 %	18,9 %

5.4.3. Conséquences de la persistance des difficultés de recrutement

La section suivante présente les conséquences de la persistance des difficultés de recrutement. Huit conséquences ont été proposées lors de l'enquête.

Figure 17 - Conséquences de la persistance des difficultés de recrutement



L'étude des données du tableau permet de voir que les conséquences les plus souvent mentionnées découlant des difficultés de recrutement, soit la réorganisation du travail (52,7 %), la formation des employés en place (41,0 %), l'embauche de candidats moins qualifiés (35,0 %) et le prolongement des heures supplémentaires (29,2 %). Comparativement à l'ensemble de regroupements, cette proportion est très élevée (ensemble des regroupements : 52,7 %).

Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des établissements - Abitibi-Témiscamingue

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « économie sociale », les regroupements territoriaux, le nombre de travailleurs ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 21 - Conséquences de la persistance des difficultés de recrutement

	Vous devrez réorganiser le travail	Vous devrez embaucher des candidats moins qualifiés	Vous devrez former vos employés en place	Vous devrez prolonger les heures supplémentaires	Vous devrez faire appel à la sous-traitance	Vous perdrez des contrats	Vous déménagerez une partie ou une totalité de vos activités	Vous fermerez votre établissement ou cesserez vos activités	*Aucune	Autres	NSP/NRP
Économie sociale	52,7%	35,0%	41,0%	29,2%	5,8%	11,6%	--	6,0%	6,0%	23,8%	--
Témiscamingue	66,7%	--	33,3%	33,3%	--	--	--	--	--	--	--
Rouyn-Noranda	--	--	--	--	--	--	--	25,0%	25,0%	75,0%	--
Abitibi-Ouest	66,7%	33,3%	33,3%	66,7%	--	33,3%	--	--	--	33,3%	--
Abitibi	60,0%	60,0%	60,0%	20,0%	20,0%	20,0%	--	--	--	--	--
Vallée-de-l'Or	100,0%	100,0%	100,0%	50,0%	--	--	--	--	--	--	--
0 à 4 travailleur(s)	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
5 à 19 travailleurs	29,7%	19,7%	19,9%	39,6%	--	19,7%	--	10,2%	10,2%	30,2%	--
20 à 49 travailleurs	74,6%	49,5%	49,5%	25,0%	24,5%	--	--	--	--	25,4%	--
50 travailleurs et plus	100,0%	66,9%	100,0%	--	--	--	--	--	--	--	--
Ensemble des regroupements	37,1 %	33,8 %	37,1 %	24,0 %	16,0 %	21,9 %	1,5 %	5,1 %	6,9 %	11,3 %	1,1 %

6. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS

Ce chapitre comprend les tableaux liés à l'évolution de l'emploi dans les établissements du regroupement sectoriel « économie sociale » de la région de l'Abitibi-Témiscamingue au cours des douze prochains mois. Il contient les tableaux suivants :

- x Intention d'embauche (Section 6.1);

- x Intention de mises à pied (Section 6.2);

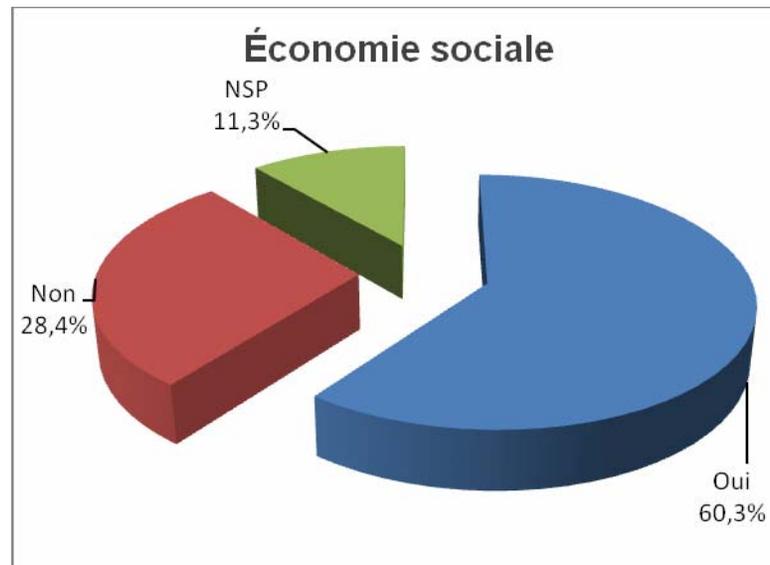
- x Intention de formation (Section 6.3);

- x Départs à la retraite (Section 6.4).

6.1. Intention d'embauche

La présente section concerne la proportion des établissements qui prévoient embaucher de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois ainsi que le nombre de travailleurs devant être embauchés. Les données pour la région de l'Abitibi-Témiscamingue (regroupement sectoriel « économie sociale») sont présentées dans le graphique ci-dessous.

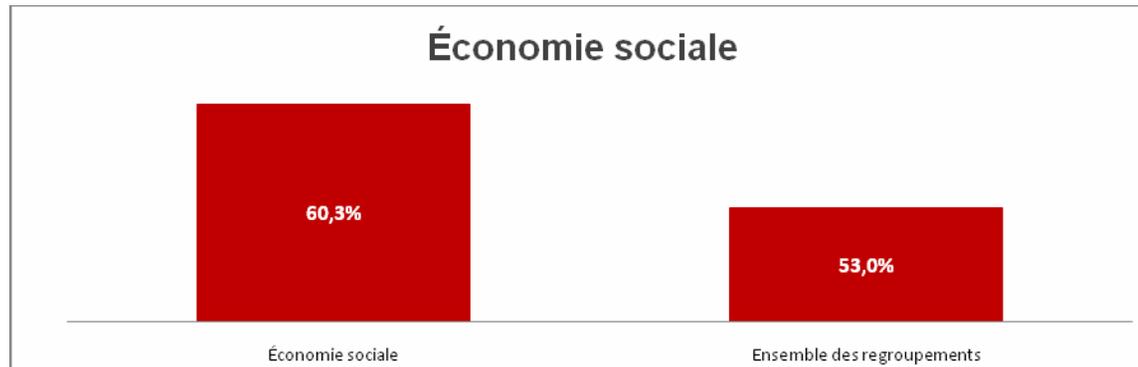
Figure 18 - Intention d'embauche de nouveaux travailleurs



Parmi les établissements de cinq employés et plus, une proportion de 60,3 % prévoit embaucher de nouveaux travailleurs dans les douze prochains mois.

La figure suivante démontre la proportion des établissements du regroupement sectoriel « économie sociale » qui prévoient embaucher de nouveaux travailleurs selon le regroupement sectoriel.

Figure 19 - Intention d'embauche de nouveaux travailleurs selon le regroupement sectoriel



Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « économie sociale », les regroupements territoriaux, le nombre de travailleurs ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 22 - Intention d'embauche de nouveaux travailleurs

	Oui	Non	Ne sais pas
Économie sociale	60,3%	28,4%	11,3%
Vallée-de-l'Or	58,8%	35,3%	5,9%
Abitibi	40,0%	40,0%	20,0%
Abitibi-Ouest	76,9%	7,7%	15,4%
Témiscamingue	63,6%	27,3%	9,1%
Rouyn-Noranda	66,7%	25,9%	7,4%
0 à 4 travailleur(s)	--	--	--
5 à 19 travailleurs	51,0%	37,8%	11,1%
20 à 49 travailleurs	62,7%	25,0%	12,3%
50 travailleurs et plus	91,1%	--	8,9%
Effectifs pondérés	62	29	12
Ensemble des regroupements	53,0 %	26,7 %	20,3 %

Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des établissements - Abitibi-Témiscamingue

Au total, les établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel « économie sociale » de l'Abitibi-Témiscamingue devraient embaucher 359 nouveaux travailleurs, soit 6,7 % des prévisions d'embauche de l'ensemble des établissements du territoire.

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « économie sociale », les regroupements territoriaux, le nombre de travailleurs ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 23 - Nombre d'embauches prévues

	Nombre total de travailleurs	Prévision d'embauche
Économie sociale	359	8,5 %
Vallée-de-l'Or	170	4,0 %
Abitibi	30	0,7 %
Abitibi-Ouest	33	0,8 %
Témiscamingue	22	0,5 %
Rouyn-Noranda	104	2,5 %
0 à 4 travailleur(s)	--	--
5 à 19 travailleurs	55	1,3 %
20 à 49 travailleurs	188	4,5 %
50 travailleurs et plus	116	2,7 %
Ensemble des regroupements	4 239³	100,0 %

³ Données pondérées.

6.1.1. CNP les plus souvent mentionnés quant aux prévisions d'embauche de nouveaux travailleurs dans le regroupement sectoriel « économie sociale»

La section suivante présente les CNP ayant deux mentions et plus quant aux prévisions d'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois.

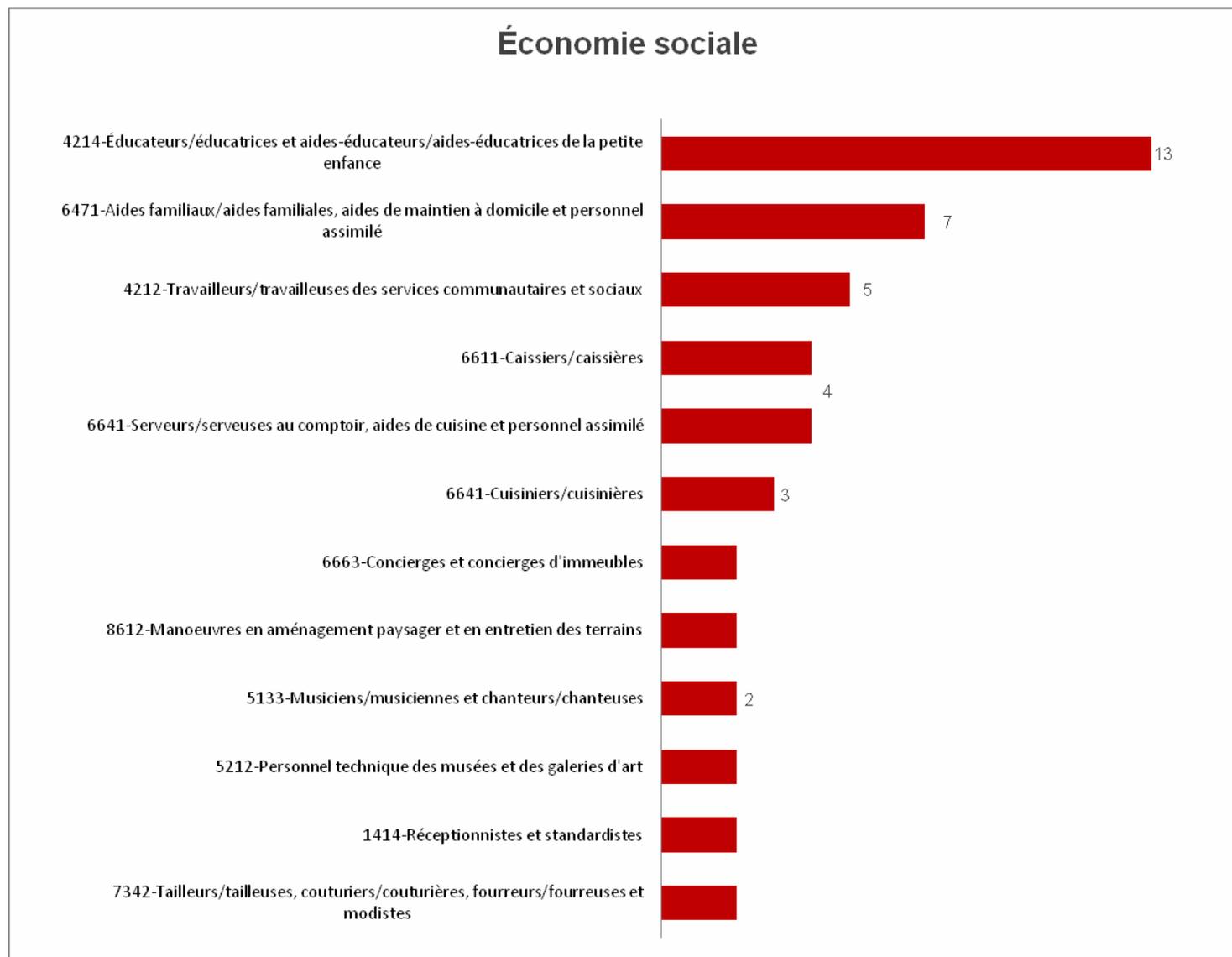
Tableau 24 - Nombre de CNP visés

	Économie sociale
Nombre de CNP différents mentionnés	45

Au total, 45 professions ou métiers feront l'objet d'une embauche au cours des douze prochains mois. La profession la plus recherchée par les employeurs est celle d'éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance (13 mentions).

La liste complète des CNP mentionnés se retrouve en annexe.

Figure 20 - CNP les plus mentionnés quant aux prévisions d'embauche (nombre de mentions)



6.1.2. Embauche de travailleurs immigrants

La présente section rend compte de l'intention d'embaucher des travailleurs immigrants autant auprès des entreprises ayant l'intention d'embaucher que celles qui n'auront pas besoin de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois.

Figure 21 - Établissements n'ayant pas besoin d'embaucher

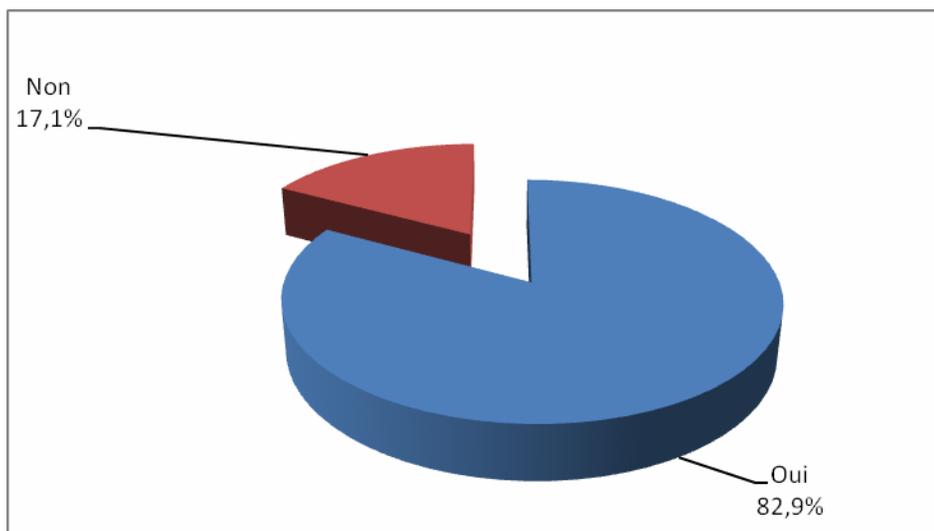
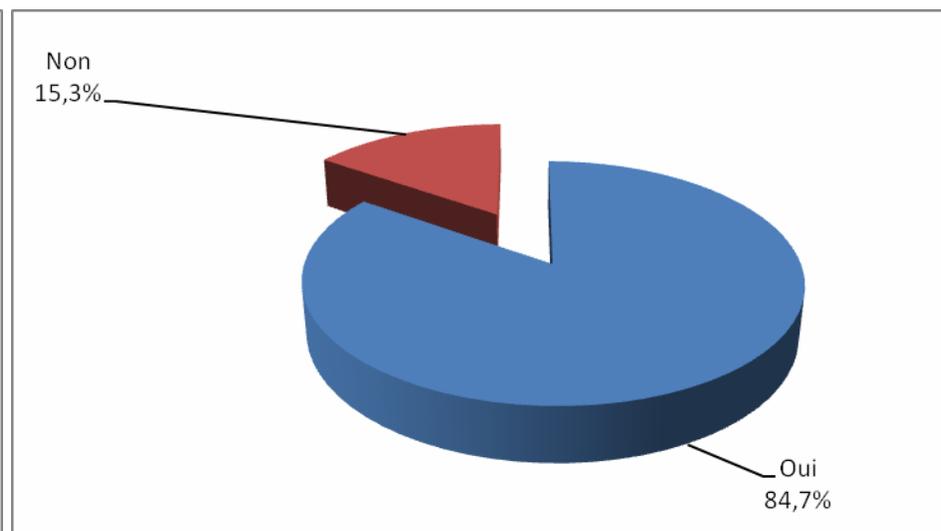


Figure 22 - Établissements ayant besoin d'embaucher



Parmi les entreprises du secteur n'ayant pas l'intention d'embaucher de nouveaux travailleurs, un peu plus de huit établissements sur dix (82,9 %) seraient disposé à employer un travailleur immigrant. Cette proportion est légèrement supérieur chez ceux ayant des besoins de travailleurs (84,7 %).

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « économie sociale », les regroupements territoriaux, le nombre de travailleurs ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 25 - Embauche de travailleurs immigrants⁴

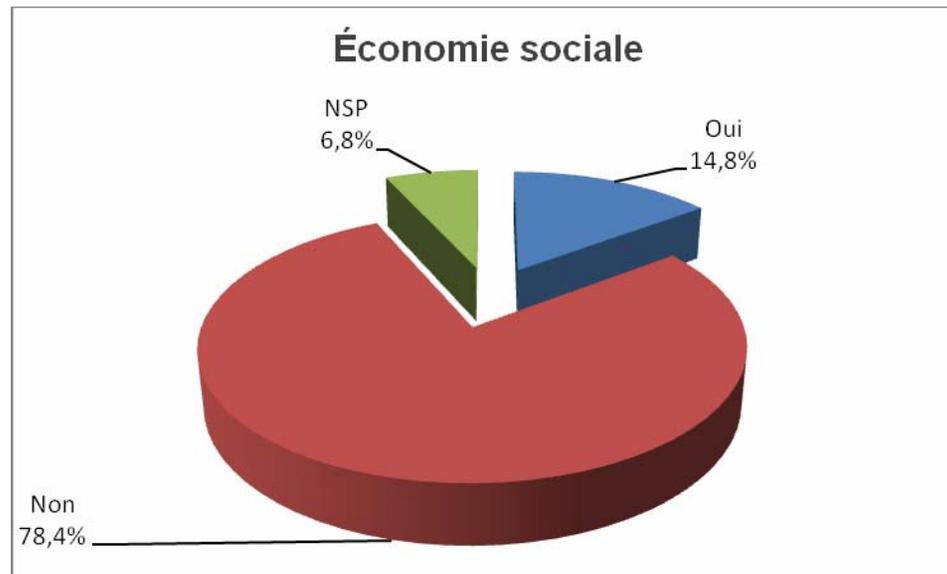
	Établissements sans embauche	Établissements avec embauche
	Oui	Oui
Économie sociale	82,9%	84,7%
Vallée-de-l'Or	85,7%	70,0%
Abitibi	75,0%	87,5%
Abitibi-Ouest	100,0%	70,0%
Témiscamingue	75,0%	100,0%
Rouyn-Noranda	88,9%	94,4%
0 à 4 travailleur(s)	--	--
5 à 19 travailleurs	81,9%	82,8%
20 à 49 travailleurs	83,4%	89,9%
50 travailleurs et plus	100,0%	77,9%
Ensemble des regroupements	78,6 %	79,0 %

⁴ La non-réponse (ne sait pas, refus) n'apparaît pas.

6.2. Intention de mises à pied

Cette section présente la proportion des établissements ayant mentionné avoir l'intention d'effectuer des mises à pied au cours des douze prochains mois ainsi que le nombre de travailleurs visés par ces mises à pied. 14,8 % des établissements ont des prévisions de mises à pied au cours des douze prochains mois.

Figure 23 - Intention de mises à pied



Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « économie sociale », les regroupements territoriaux, le nombre de travailleurs ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 26 - Intention de mises à pied

	Oui	Non	Ne sais pas
Économie sociale	14,8%	78,4%	6,8%
Vallée-de-l'Or	17,6%	70,6%	11,8%
Abitibi	15,0%	80,0%	5,0%
Abitibi-Ouest	15,4%	69,2%	15,4%
Témiscamingue	--	100,0%	--
Rouyn-Noranda	18,5%	77,8%	3,7%
0 à 4 travailleur(s)	--	--	--
5 à 19 travailleurs	15,6%	71,1%	13,3%
20 à 49 travailleurs	12,5%	87,5%	--
50 travailleurs et plus	18,0%	82,0%	--
Ensemble des regroupements	12,0 %	80,6 %	7,4 %

L'évaluation du nombre de travailleurs qui sera mis à pied est de 329 travailleurs⁵.

⁵ Données pondérées.

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « économie sociale », les regroupements territoriaux, le nombre de travailleurs ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 27 - Nombre de mises à pied prévues

	Nombre total de travailleurs
Économie sociale	329
Vallée-de-l'Or	186
Abitibi	7
Abitibi-Ouest	90
Témiscamingue	--
Rouyn-Noranda	46
0 à 4 travailleur(s)	--
5 à 19 travailleurs	31
20 à 49 travailleurs	37
50 travailleurs et plus	261
Ensemble des regroupements	1 256

6.2.1. CNP les plus souvent mentionnés quant aux prévisions de mises à pied dans le regroupement sectoriel « économie sociale»

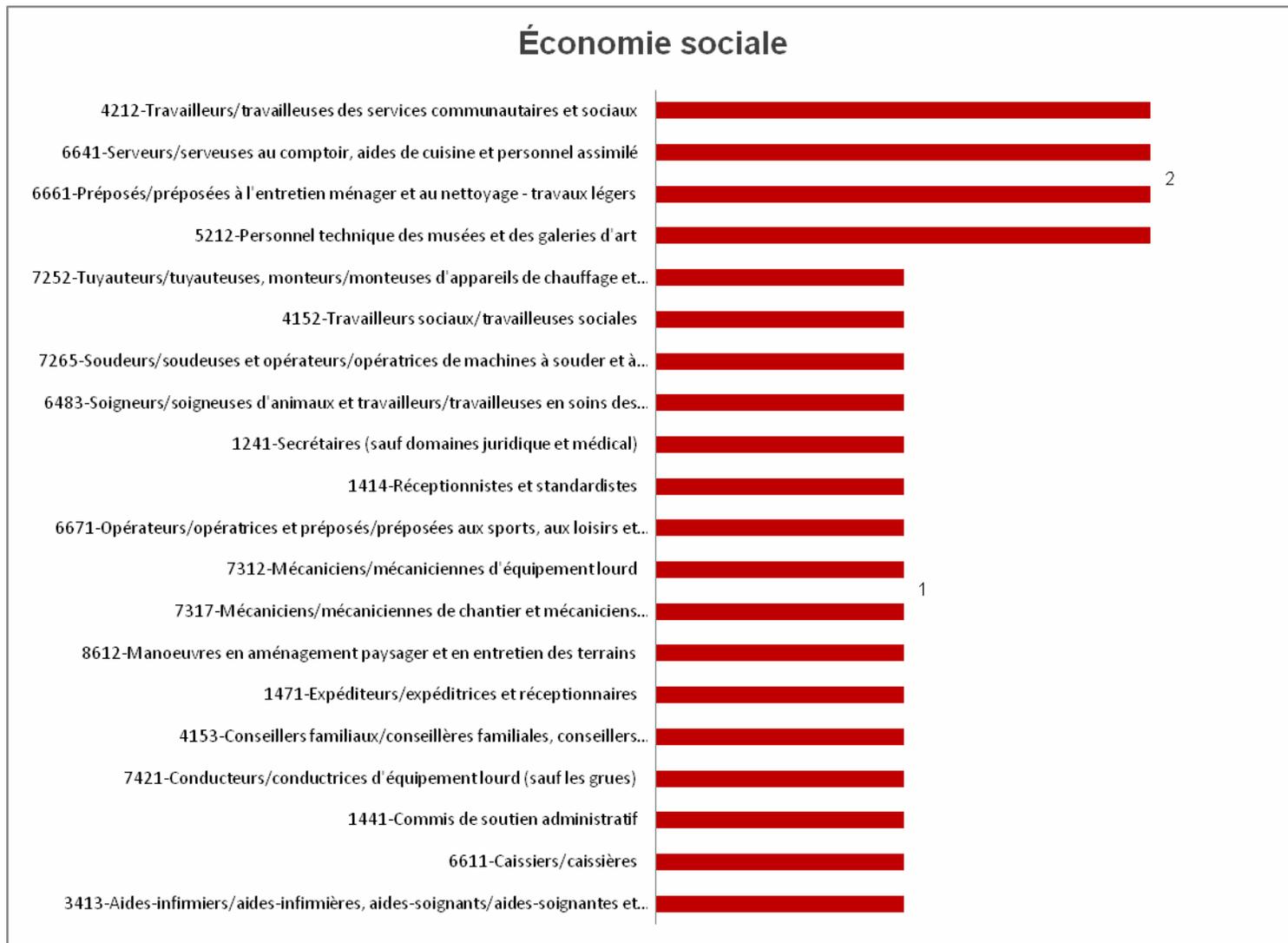
La section suivante présente les vingt CNP ayant été mentionnés quant aux prévisions de mises à pied au cours des douze prochains mois.

Tableau 28 - Nombre de CNP visés

	Économie sociale
Nombre de CNP différents mentionnés	20

Les professions de personnel technique des musées et des galeries d'arts (2 mentions), de préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers (2 mentions), de serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé (2 mentions) et de travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux (2 mentions) seront celles qui seront le plus affectées par les mises à pied.

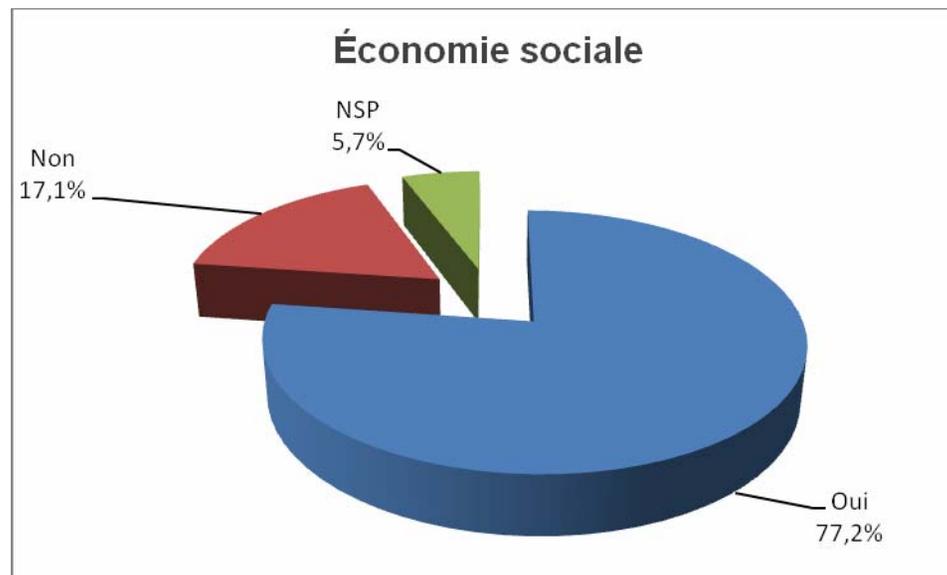
Figure 24 - CNP les plus mentionnés quant aux prévisions de mises à pied (nombre de mentions)



6.3. Intention de formation

Cette section présente la proportion des établissements ayant l'intention d'offrir de la formation au cours des douze prochains mois ainsi que le nombre de travailleurs visés par ces formations. Un peu plus des trois quart (77,2%) des établissements du regroupement sectoriel « économie sociale » de l'Abitibi-Témiscamingue offriront de la formation à leurs employés au cours des douze prochains mois.

Figure 25 - Intention de formation



Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « économie sociale », les regroupements territoriaux, le nombre de travailleurs ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 29 - Intention de formation

	Oui	Non	Ne sais pas
Économie sociale	77,2%	17,1%	5,7%
Vallée-de-l'Or	76,5%	17,6%	5,9%
Abitibi	75,0%	15,0%	10,0%
Abitibi-Ouest	84,6%	15,4%	--
Témiscamingue	100,0%	--	--
Rouyn-Noranda	66,7%	25,9%	7,4%
0 à 4 travailleur(s)	--	--	--
5 à 19 travailleurs	68,8%	24,5%	6,7%
20 à 49 travailleurs	87,4%	12,6%	--
50 travailleurs et plus	81,8%	--	18,2%
Ensemble des regroupements	59,8 %	29,8 %	10,4 %

Au total, 1 401 travailleurs⁶ recevront de la formation au cours des douze prochains mois sur les 4 515 employés du regroupement, ce qui représente 11,5 % de l'ensemble des établissements de la région qui offrent de la formation (60 %)

⁶ Données pondérées.

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « économie sociale », les regroupements territoriaux, le nombre de travailleurs ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 30 - Nombre de travailleurs visés par la formation

	Nombre total de travailleurs
Économie sociale	1401
Vallée-de-l'Or	315
Abitibi	266
Abitibi-Ouest	215
Témiscamingue	130
Rouyn-Noranda	475
0 à 4 travailleurs	--
5 à 19 travailleurs	325
20 à 49 travailleurs	699
50 travailleurs et plus	377
Ensemble des regroupements	12 138

6.3.1. CNP les plus souvent mentionnés quant à l'intention de formation parmi les établissements du regroupement sectoriel « économie sociale»

La section suivante présente les CNP ayant deux mentions et plus quant à l'intention de formation au cours des douze prochains mois.

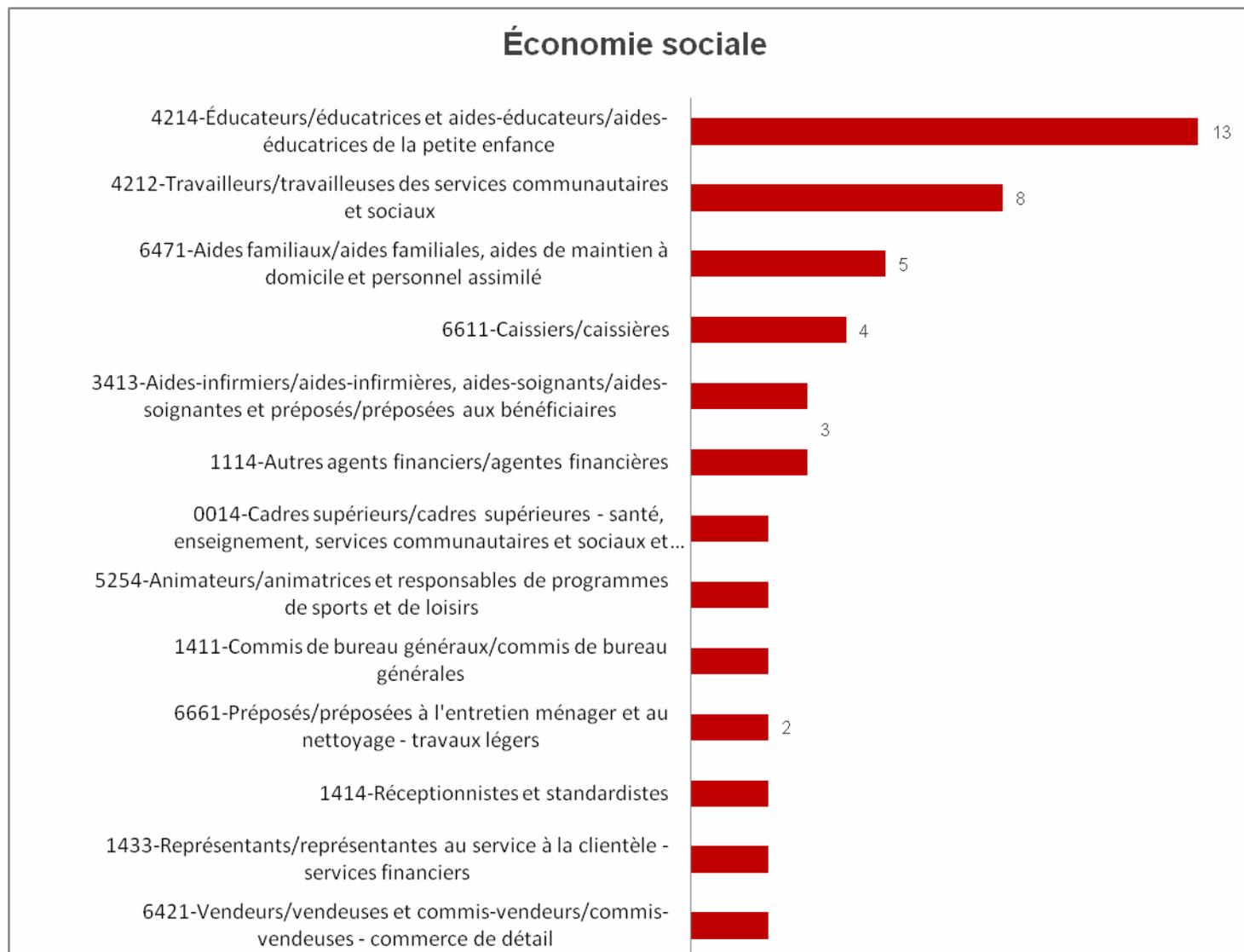
Tableau 31 - Nombre de CNP visés

	Économie sociale
Nombre de CNP différents mentionnés	48

Au total, 48 professions et métiers seront concernés par la formation. C'est les professions d'éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance (13 mentions) qui sont les plus souvent mentionnées relativement à l'intention de formation.

La liste complète des CNP mentionnés se retrouve en annexe.

Figure 26 - CNP les plus mentionnés quant à l'intention de formation (nombre de mentions)

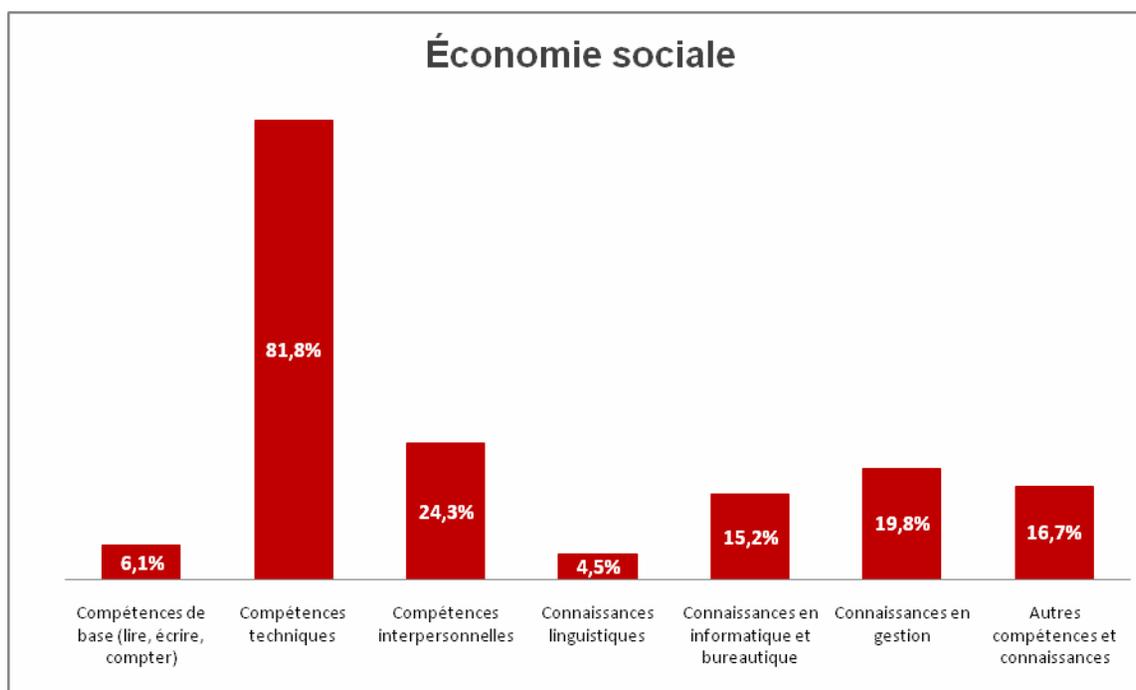


6.3.2. Compétences et connaissances visées par la formation

Cette section indique la proportion des établissements ayant mentionné que les formations offertes viseront l'une ou l'autre des compétences ou connaissances suivantes.

Il est à noter que pour une même formation, plus d'une compétence ou connaissance peut être visée. Les totaux verticaux peuvent être supérieurs à 100 %.

Figure 27 - Compétences et connaissances visées par la formation



Le développement des compétences techniques arrive de loin au premier rang des objectifs de formation, en effet, 81,8 % des entreprises ont énoncé cet objectif de formation.

Près du quart (24,3 %) des établissements du secteur « économie sociale » entendent offrir de la formation interpersonnelle.

Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des établissements - Abitibi-Témiscamingue

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « économie sociale », les regroupements territoriaux, le nombre de travailleurs ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

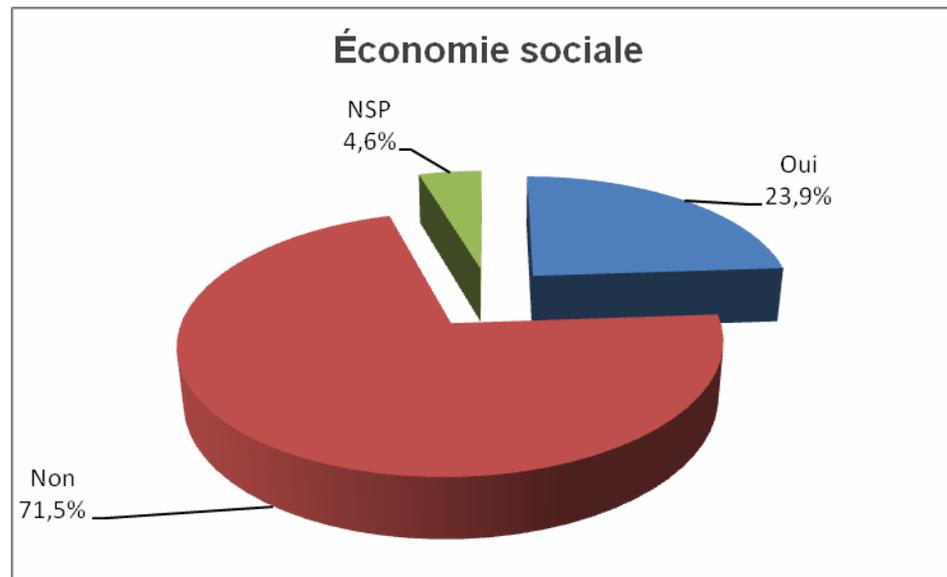
Tableau 32 - Compétences et connaissances visées par la formation

	Compétences de base	Compétences techniques	Compétences interpersonnelles	Connaissances linguistiques	Connaissance en informatique et bureautique	Connaissances en gestion	Autres compétences ou connaissances
Économie sociale	6,1 %	81,8 %	24,3 %	4,5 %	15,2 %	19,8 %	16,7 %
Vallée-de-l'Or	15,4 %	92,3 %	38,5 %	7,7 %	23,1 %	23,1 %	7,7 %
Abitibi	--	66,7 %	13,3 %	--	13,3 %	6,7 %	20,0 %
Abitibi-Ouest	9,1 %	90,9 %	18,2 %	9,1 %	9,1 %	27,3 %	9,1 %
Témiscamingue	9,1 %	81,8 %	18,2 %	9,1 %	18,2 %	9,1 %	27,3 %
Rouyn-Noranda	--	81,2 %	31,2 %	--	12,5 %	31,2 %	18,7 %
5 à 19 travailleurs	6,6 %	80,0 %	30,1 %	3,4 %	16,8 %	20,0 %	10,0 %
20 à 49 travailleurs	3,7 %	81,5 %	22,4 %	--	11,0 %	18,7 %	26,1 %
50 travailleurs et plus	11,2 %	89,1 %	11,2 %	22,0 %	22,3 %	22,3 %	10,9 %
Ensemble des regroupements	5,9 %	84,5 %	27,3 %	5,5 %	17,9 %	18,2 %	11,7 %

6.4. Départs à la retraite

La présente section rend compte de la proportion des établissements prévoyant que des travailleurs prendront leur retraite au cours des douze prochains mois, ainsi que le nombre de départs à la retraite prévus et le nombre de travailleurs qui seront remplacés.

Figure 28 - Départs à la retraite



Parmi les entreprises de cinq employés et plus, près du quart (23,9 %) verront de leurs travailleurs prendre leur retraite. Nous évaluons à 34 le nombre de travailleurs qui prendront leur retraite et les établissements prévoient remplacer 25 de ces retraités.

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « économie sociale », les regroupements territoriaux, le nombre de travailleurs ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 33 - Départs à la retraite

	Oui	Non	Ne sais pas
Économie sociale	23,9 %	71,5 %	4,6 %
Vallée-de-l'Or	25,0 %	68,8 %	6,3 %
Abitibi	40,0 %	60,0 %	--
Abitibi-Ouest	38,5 %	46,2 %	15,4 %
Témiscamingue	9,1 %	81,8 %	9,1 %
Rouyn-Noranda	11,1 %	88,9 %	--
5 à 19 travailleurs	11,2 %	82,1 %	6,7 %
20 à 49 travailleurs	34,1 %	62,8 %	3,1 %
50 travailleurs et plus	45,5 %	54,5 %	--
Effectifs	20	187	6
Ensemble des regroupements	14,9 %	82,1 %	3,0 %

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « économie sociale », les regroupements territoriaux, le nombre de travailleurs ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 34 - Nombre de départs à la retraite

	Départs à la retraite	Remplacement
Économie sociale	34	25
Vallée-de-l'Or	8	5
Abitibi	11	8
Abitibi-Ouest	7	7
Témiscamingue	1	--
Rouyn-Noranda	6	6
5 à 19 travailleurs	6	3
20 à 49 travailleurs	17	13
50 travailleurs et plus	11	9
Ensemble des regroupements	503	408

6.4.1. CNP les plus souvent mentionnés quant aux départs à la retraite dans le regroupement sectoriel « économie sociale »

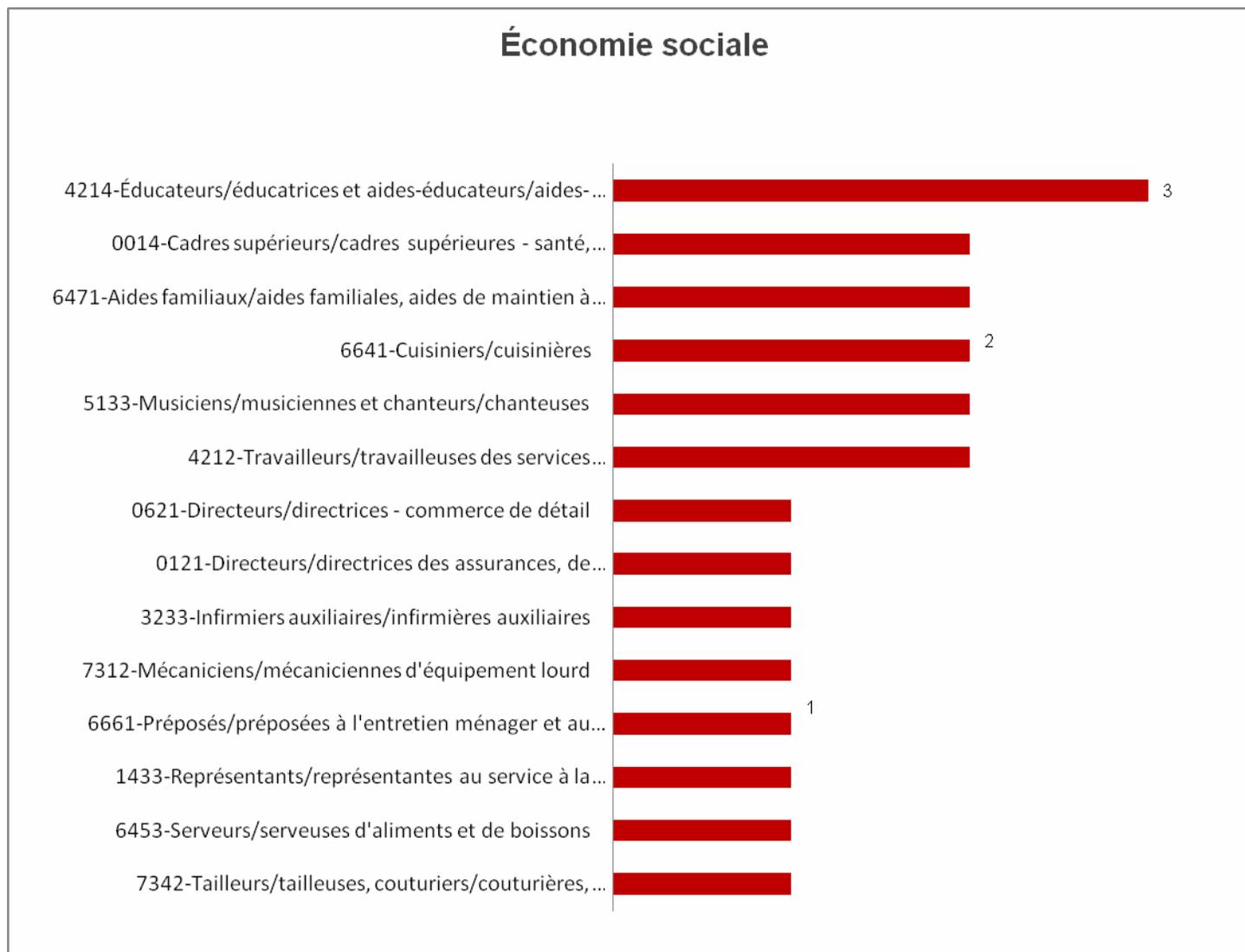
La section suivante présente les quatorze CNP ayant été mentionnés quant aux départs à la retraite au cours des douze prochains mois.

Tableau 35 - Nombre de CNP visés

	Économie sociale
Nombre de CNP différents mentionnés	14

Au total, 14 professions ou métiers verront un ou plusieurs travailleurs prendre leur retraite.

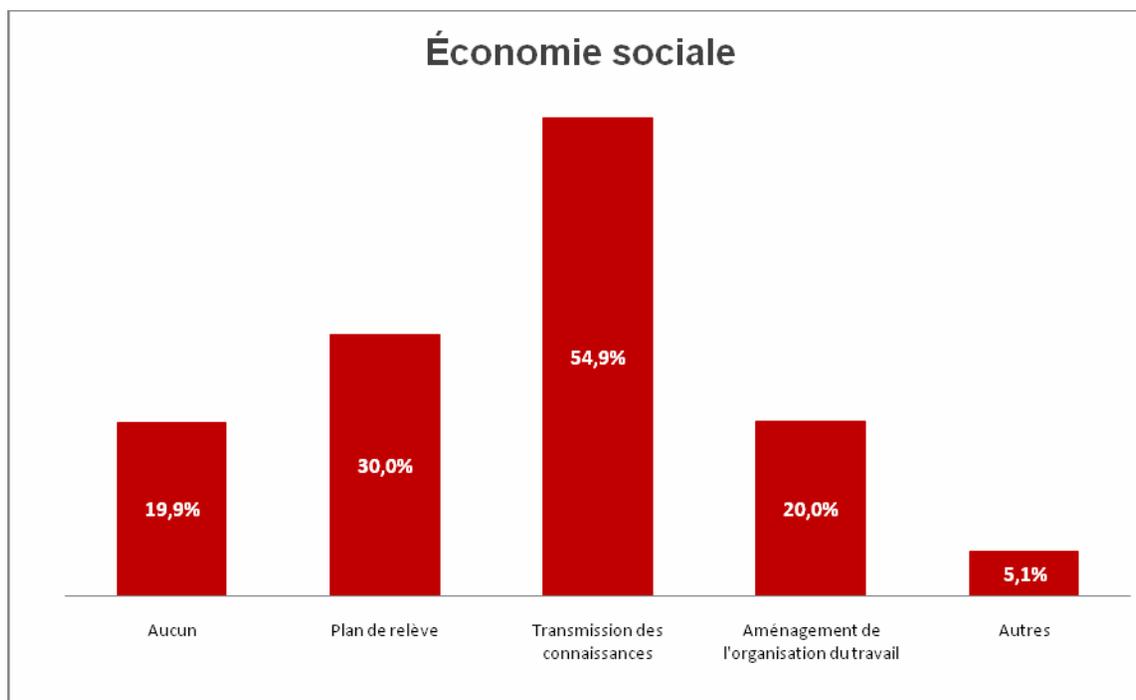
Figure 29 - CNP les plus mentionnés quant aux départs à la retraite (nombre de mentions)



6.4.2. Moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite

Cette section présente les données relatives aux moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite dans les établissements enquêtés. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui ont mentionné avoir en place les moyens indiqués pour assurer le remplacement des départs à la retraite. L'histogramme présente les données pour le regroupement sectoriel « économie sociale » de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Figure 30 - Moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite



Ainsi, 54,9 % des répondants ont énoncé qu'un des moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite sera la transmission de connaissance. Le plan de relève est identifié comme moyen par 30,0 % des établissements et l'aménagement de l'organisation du travail par 20,0 % des établissements.

Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des établissements - Abitibi-Témiscamingue

Un établissement pouvant être doté de plus d'un moyen, les totaux verticaux peuvent être supérieurs à 100 %. Le tableau suivant contient les données par MRC pour le regroupement sectoriel « économie sociale », pour les autres regroupements ainsi que pour l'ensemble de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « économie sociale », les regroupements territoriaux, le nombre de travailleurs ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 36 - Moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite

	Aucun	Plan de relève	Transmission des connaissances des plus vieux vers les jeunes travailleurs rémunérés	Aménagement de l'organisation du travail	Autre	*NSP
Économie sociale	19,9 %	30,0 %	54,9 %	20,0 %	5,1 %	--
Vallée-de-l'Or	25,0 %	50,0 %	50,0 %	50,0 %	--	--
Abitibi	37,5 %	12,5 %	50,0 %	12,5 %	--	--
Abitibi-Ouest	--	50,0 %	75,0 %	25,0 %	--	--
Témiscamingue	--	--	100,0 %	--	--	--
Rouyn-Noranda	--	33,3 %	33,3 %	--	33,3 %	--
5 à 19 travailleurs	40,1 %	19,9 %	40,0 %	--	--	--
20 à 49 travailleurs	9,9 %	40,3 %	59,9 %	20,0 %	--	--
50 travailleurs et plus	20,0 %	19,5 %	59,6 %	39,6 %	20,3 %	--
Ensemble des regroupements	12,4 %	33,1 %	58,6 %	26,7 %	5,9 %	5,3 %

7. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

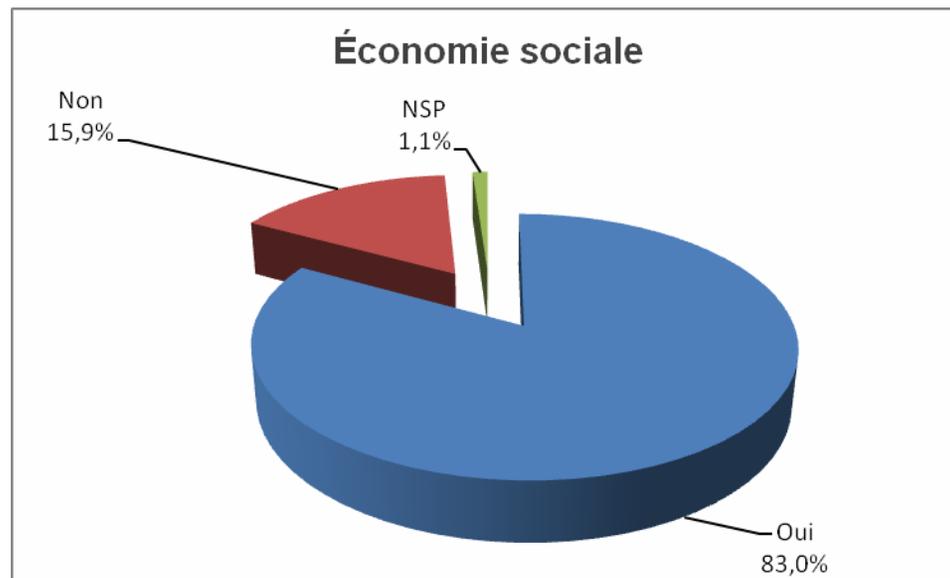
Ce chapitre renferme les données touchant à la gestion des ressources humaines (GRH) au sein des établissements enquêtés. Il contient les tableaux suivants :

- x Présence d'un responsable des ressources humaines (section 7.1);
- x Politiques de gestion des ressources humaines (section 7.2);
- x Difficultés en matière de gestion des ressources humaines (section 7.3);
- x Stratégies d'affaires envisagées pour les douze prochains mois (section 7.4).

7.1. Présence d'un responsable des ressources humaines

La présente section montre la proportion des établissements ayant un responsable des ressources humaines ainsi que le pourcentage moyen de la tâche de ce responsable effectivement consacré à la gestion des ressources humaines.

Figure 31 - Présence d'un responsable des ressources humaines



Dans les établissements de cinq employés et plus de l'Abitibi-Témiscamingue, 83,0 % ont au moins une personne désignée qui assurera la fonction ressources humaines pour l'entreprise

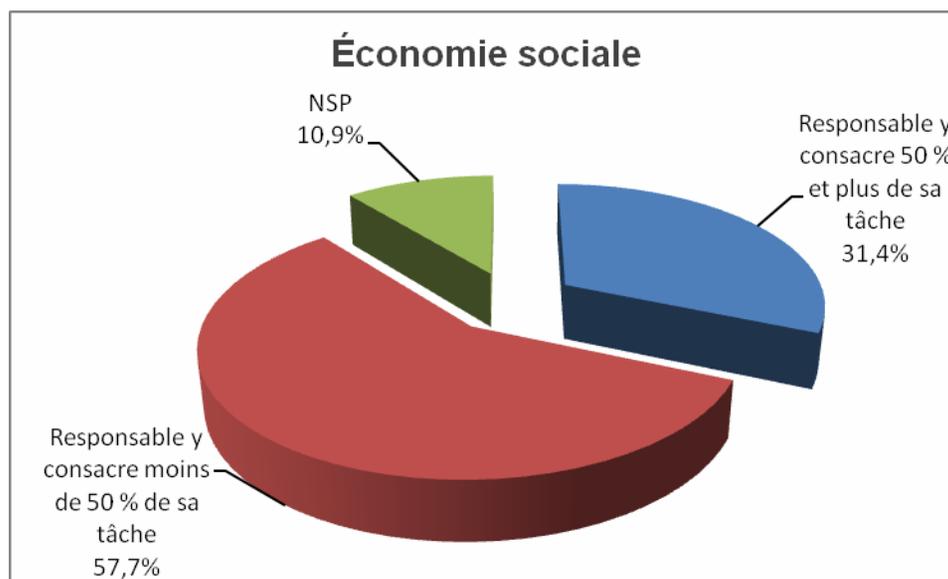
Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « économie sociale », les regroupements territoriaux, le nombre de travailleurs ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 37 - Présence d'un responsable des ressources humaines

	Oui	Non
Économie sociale	83,0 %	15,9 %
Vallée-de-l'Or	82,4 %	17,6 %
Abitibi	80,0 %	20,0 %
Abitibi-Ouest	84,6 %	15,4 %
Témiscamingue	81,8 %	9,1 %
Rouyn-Noranda	85,2 %	14,8 %
5 à 19 travailleurs	84,5 %	13,3 %
20 à 49 travailleurs	84,4 %	15,6 %
50 travailleurs et plus	72,5 %	27,5 %
Ensemble des regroupements	74,9 %	24,8 %

Le graphique suivant indique la proportion des établissements où le responsable des ressources humaines consacre 50 % et plus de sa tâche à la gestion des ressources humaines ainsi que la proportion d'établissements dans lesquels ce responsable y consacre moins de 50 % de sa tâche. Ainsi, pour un peu plus de trois entreprises sur dix (31,4 %), le responsable des ressources humaines, quand il y en a un, consacre plus de 50 % de sa tâche à cette fonction. Plus de la moitié des établissements (57,7 %) ont un responsable des ressources humaines qui consacrent 50 % et moins de son temps de travail à cette tâche.

Figure 32 - Établissements selon que la personne responsable des RH y consacre plus ou moins de 50 % de sa tâche



Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « économie sociale », les regroupements territoriaux, le nombre de travailleurs ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

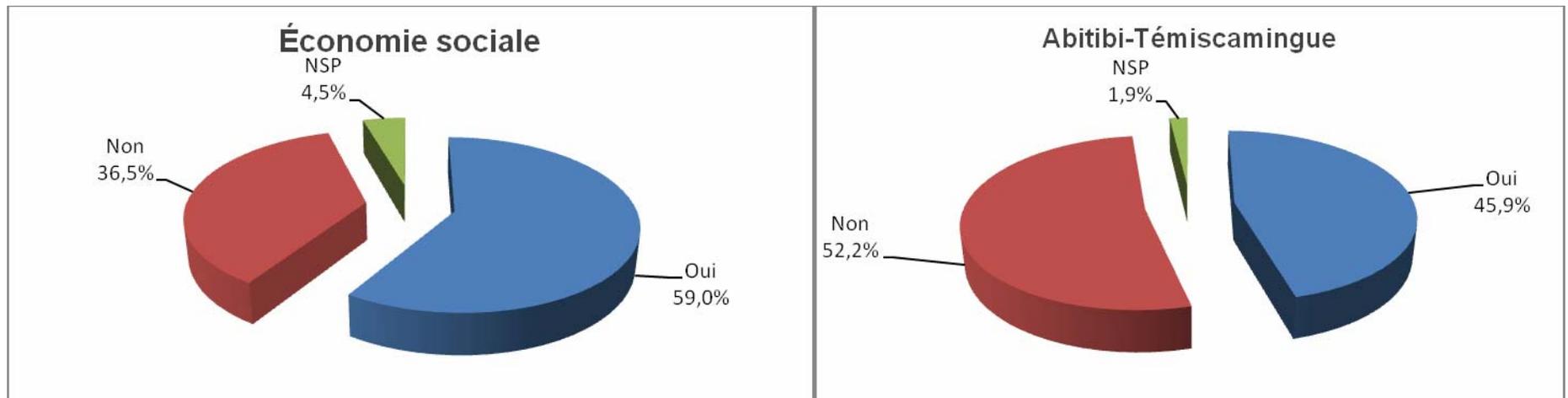
Tableau 38 - Répartition des établissements selon que l'employé responsable des RH y consacre plus ou moins 50 % de sa tâche

	0-10 %	11-49 %	50-100 %	*Ne sais pas / NRP
Économie sociale	13,7 %	44,0 %	31,4 %	10,9 %
Vallée-de-l'Or	28,6 %	21,4 %	35,7 %	14,3 %
Abitibi	6,3 %	43,8 %	43,8 %	6,3 %
Abitibi-Ouest	18,2 %	27,3 %	36,4 %	18,2 %
Témiscamingue	--	66,7 %	11,1 %	22,2 %
Rouyn-Noranda	13,0 %	56,5 %	26,1 %	4,3 %
5 à 19 travailleurs	15,8 %	50,1 %	23,7 %	10,4 %
20 à 49 travailleurs	11,1 %	37,2 %	36,8 %	14,8 %
50 travailleurs et plus	12,6 %	37,4 %	50,0 %	--
Ensemble des regroupements	25,4 %	38,5 %	25,5 %	10,5 %

7.2. Politique de gestion des ressources humaines

La section suivante rend compte des politiques de gestion des ressources humaines appliquées dans les établissements enquêtés.

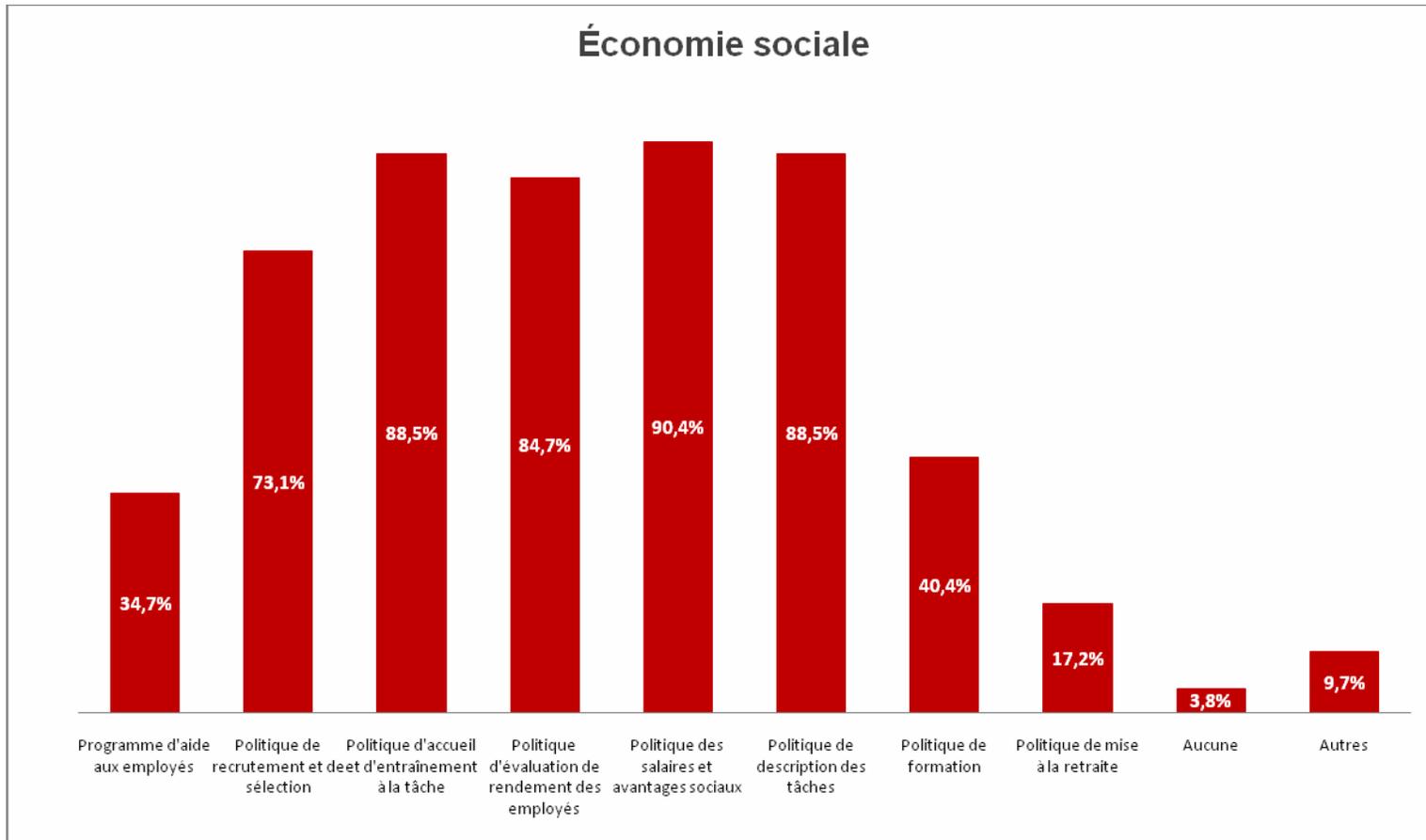
Figure 33 - Présence des politiques en gestion des ressources humaines



Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui ont mentionné appliquer la politique de gestion des ressources humaines proposée. Ainsi, six entreprises sur dix (59,0 %) ont des politiques de gestion des ressources humaines.

La figure suivante démontre que quatre des huit politiques énoncées sont adoptées par plus de trois entreprises sur quatre (>75 %). Parmi celles-ci, nous retrouvons : la politique des salaires et avantages sociaux (90,4 %), la politique d'accueil et d'entraînement à la tâche (88,5 %), la politique de description des tâches (88,5 %) et la politique d'évaluation de rendement des employés (84,7 %).

Figure 34 - Politiques de gestion des ressources humaines



Un employeur pouvant appliquer plus d'une politique au sein de son établissement, les totaux verticaux peuvent être supérieurs à 100 %.

Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des établissements - Abitibi-Témiscamingue

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « économie sociale », les regroupements territoriaux, le nombre de travailleurs ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

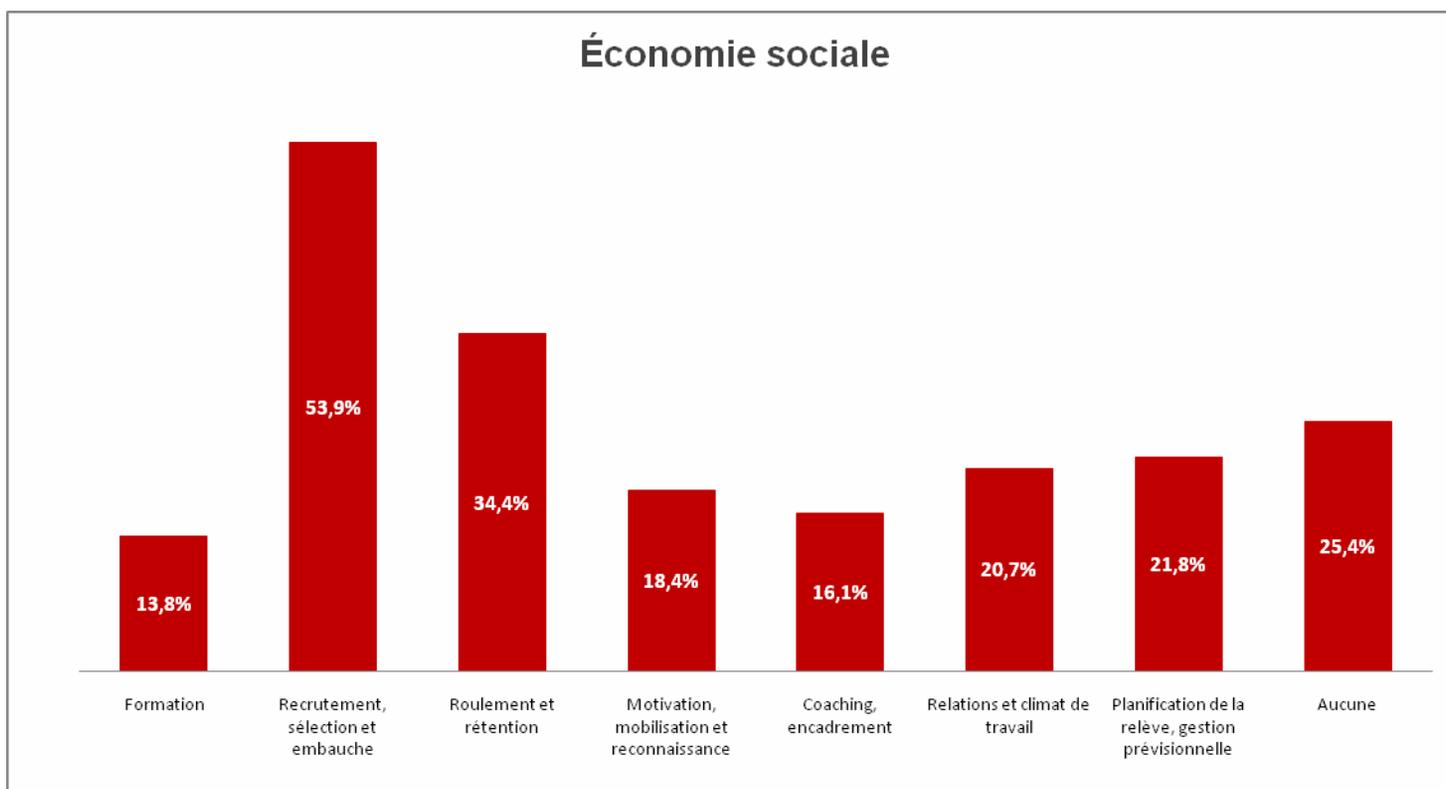
Tableau 39 - Politiques de gestion des ressources humaines

	Programme d'aide aux employés	Politique de recrutement et de sélection	Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche	Politique d'évaluation de rendement des employés	Politique des salaires et avantages sociaux	Politique de descriptions des tâches	Politique de plan de formation	Politique mise à la retraite	Aucune	Autres
Économie sociale	34,7 %	73,1 %	88,5 %	84,7 %	90,4 %	88,5 %	40,4 %	17,2 %	3,8 %	9,7 %
Vallée-de-l'Or	36,4 %	81,8 %	81,8 %	81,8 %	81,8 %	90,9 %	27,3 %	27,3 %	--	9,1 %
Abitibi	28,6 %	57,1 %	85,7 %	71,4 %	92,9 %	85,7 %	38,6 %	14,3 %	7,1 %	7,1 %
Abitibi-Ouest	33,3 %	88,9 %	88,9 %	88,9 %	88,9 %	77,8 %	55,6 %	33,3 %	11,1 %	--
Témiscamingue	20,0 %	60,0 %	100,0 %	80,0 %	100,0 %	100,0 %	40,0 %	20,0 %	--	40,0 %
Rouyn-Noranda	46,2 %	76,9 %	92,3 %	100,0 %	92,3 %	92,3 %	53,8 %	--	--	7,7 %
5 à 19 travailleurs	19,9 %	75,0 %	84,9 %	85,1 %	79,9 %	80,0 %	35,1 %	29,9 %	4,9 %	10,2 %
20 à 49 travailleurs	45,4 %	68,2 %	86,5 %	81,9 %	95,5 %	95,5 %	31,8 %	4,6 %	4,5 %	9,0 %
50 travailleurs et plus	40,6 %	80,1 %	100,0 %	90,2 %	100,0 %	90,2 %	70,1 %	19,6 %	--	10,1 %
Ensemble des regroupements	49,5 %	70,6 %	86,1 %	79,7 %	79,6 %	84,7 %	57,0 %	23,4 %	2,3 %	3,0 %

7.3. Difficultés en matière de gestion des ressources humaines

La présente section affiche les données relatives aux difficultés en matière de gestion des ressources humaines rencontrées dans les établissements enquêtés. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui a mentionné faire face ou non à une ou des difficultés en matière de gestion des ressources humaines.

Figure 35 - Difficultés en matière de gestion des ressources humaines



Ainsi, 74,6 % des établissements ont identifié une ou des difficultés rencontrées dans leur entreprise concernant les ressources humaines. De toutes les difficultés, ce sont celles liées au recrutement, sélection et embauche qui sont les plus mentionnées (53,9 %).

Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des établissements - Abitibi-Témiscamingue

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « économie sociale », les regroupements territoriaux, le nombre de travailleurs ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

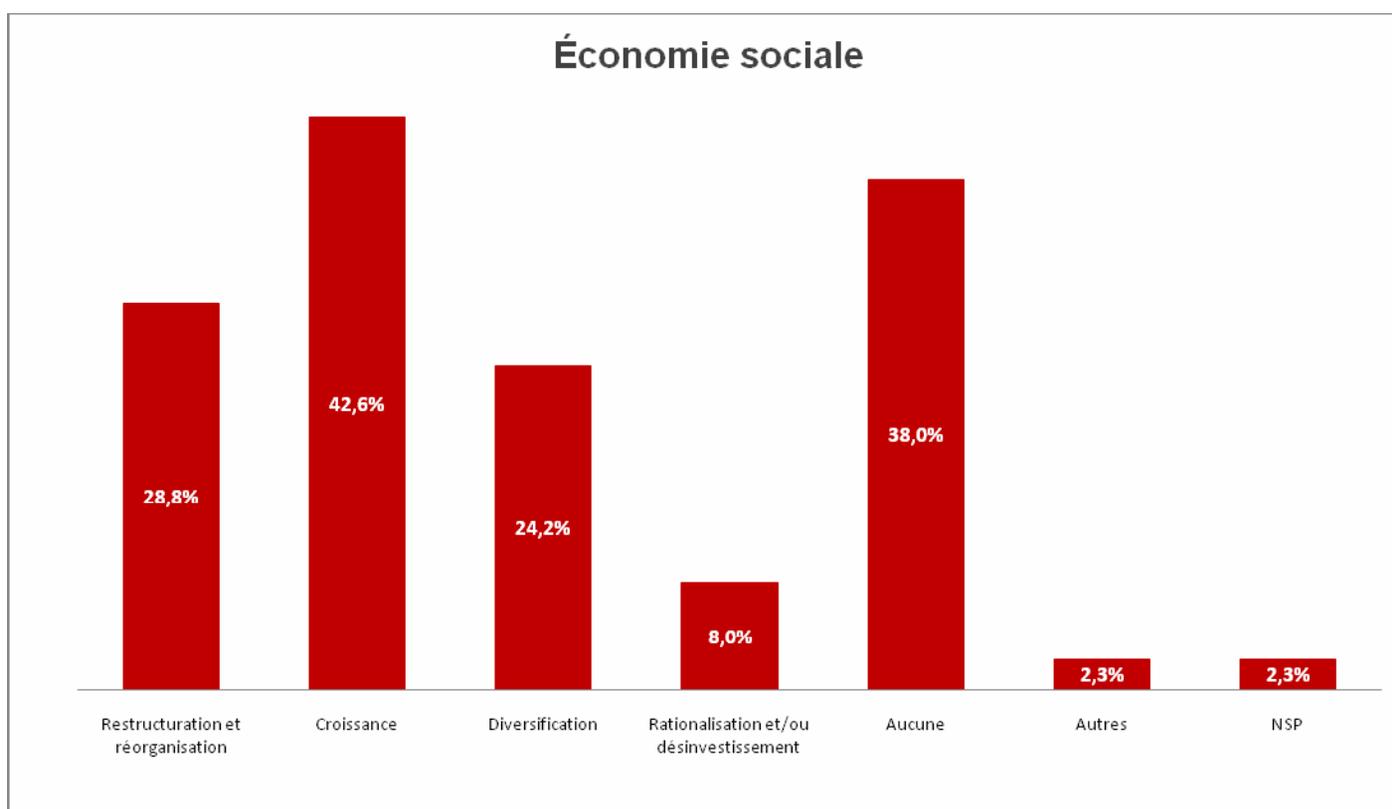
Tableau 40 - Difficultés en matière de gestion des ressources humaines

	Aucune	Formation	Recrutement, sélection et embauche, congédiement	Roulement et rétention	Motivation, mobilisation et reconnaissance	Coaching, encadrement	Relations et climat de travail	Planification de la relève, gestion prévisionnelle des RH et succession d'entreprise	Autres (préciser)	*NSP/NRP
Économie sociale	25,4 %	13,8 %	53,9 %	34,4 %	18,4 %	16,1 %	20,7 %	21,8 %	--	--
Vallée-de-l'Or	25,0 %	12,5 %	50,0 %	37,5 %	37,5 %	31,3 %	25,0 %	18,8 %	--	--
Abitibi	15,0 %	10,0 %	55,0 %	40,0 %	5,0 %	5,0 %	15,0 %	20,0 %	--	--
Abitibi-Ouest	23,1 %	15,4 %	69,2 %	38,5 %	23,1 %	15,4 %	15,4 %	30,8 %	--	--
Témiscamingue	27,3 %	9,1 %	45,5 %	18,2 %	27,3 %	18,2 %	27,3 %	36,4 %	--	--
Rouyn-Noranda	33,3 %	18,5 %	51,9 %	33,3 %	11,1 %	14,8 %	22,2 %	14,8 %	--	--
5 à 19 travailleurs	31,9 %	22,8 %	65,8 %	29,5 %	22,8 %	16,0 %	18,3 %	22,7 %	--	--
20 à 49 travailleurs	22,0 %	3,2 %	37,4 %	34,4 %	12,5 %	15,6 %	25,1 %	25,0 %	--	--
50 travailleurs et plus	9,3 %	9,1 %	54,6 %	54,2 %	18,0 %	18,3 %	18,1 %	8,9 %	--	--
Ensemble des regroupements	36,3 %	11,9 %	42,2 %	25,0 %	19,4 %	15,0 %	13,5 %	16,6 %	1,0 %	1,9 %

7.4. Stratégies d'affaires envisagées pour les douze prochains mois

La section suivante rend compte des stratégies d'affaires envisagées pour les douze prochains mois dans les établissements enquêtés. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui a mentionné envisagé une stratégie d'affaires. Parmi les établissements, 62,0 % appliqueront une ou plusieurs stratégies d'affaires qui leur étaient proposées.

Figure 36 - Stratégies d'affaires envisagées



La principale stratégie envisagée est la croissance (42,6 %).

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « économie sociale », les regroupements territoriaux, le nombre de travailleurs ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 41 - Stratégies d'affaires envisagées

	Restructuration et réorganisation	Croissance	Diversification	Rationalisation et/ou désinvestissement	Aucune	Autres	NSP/NRP
Économie sociale	28,8 %	42,6 %	24,2 %	8,0 %	38,0 %	2,3 %	2,3 %
Vallée-de-l'Or	50,0 %	68,8 %	50,0 %	6,3 %	25,0 %	--	--
Abitibi	5,0 %	25,0 %	10,0 %	5,0 %	50,0 %	5,0 %	5,0 %
Abitibi-Ouest	46,2 %	38,5 %	23,1 %	15,4 %	23,1 %	--	7,7 %
Témiscamingue	36,4 %	45,5 %	18,2 %	9,1 %	36,4 %	--	--
Rouyn-Noranda	22,2 %	40,7 %	22,2 %	7,4 %	44,4 %	3,7 %	--
5 à 19 travailleurs	34,0 %	38,8 %	22,8 %	6,8 %	45,5 %	--	--
20 à 49 travailleurs	18,9 %	37,5 %	18,8 %	9,4 %	37,5 %	6,2 %	3,1 %
50 travailleurs et plus	36,3 %	72,7 %	45,5 %	8,9 %	9,3 %	--	8,9 %
Ensemble des regroupements	19,8 %	46,5 %	20,0 %	7,1 %	36,3 %	1,2 %	2,8 %

ANNEXE 1 - QUESTIONNAIRE

Questionnaire pour la mise à jour de la liste des industries et commerces (LIC) de l'Abitibi-Témiscamingue

1. IDENTIFICATION DU RÉPONDANT

1.1 Nom et prénom de la personne répondant au recensement ou à l'enquête

☞ _____

(Les champs marqués d'un astérisque sont obligatoires)

2. IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT

(L'établissement se définit comme étant une unité de production où se fait l'activité économique (produits fabriqués ou services offerts) et pour lequel il est possible d'obtenir un minimum de données en matière d'emploi (travailleur rémunéré ou pas, incluant le propriétaire, le cadre, l'actionnaire, le travailleur à commission, le locateur d'équipement, etc.)).

2.1 * Nom usuel de votre établissement est-il?

☞ _____

(Le nom usuel de l'établissement se définit comme étant le nom commercial sous lequel l'établissement se fait connaître de sa clientèle ou qu'il s'affiche ou que le public en général emploie. Ce nom se distingue dans bien des cas de la dénomination sociale ou de la raison sociale de l'établissement)

2.2 Nom légal de votre établissement est-il (selon le Registre des entreprises du Québec ou à Corporation Canada)?

☞ _____

☞ Le même que le nom usuel

2.3 Votre établissement est-il toujours en activité

☞ OUI si oui continuez à la section 3

NON si non, indiquez la date de fermeture (jour/mois/année) ____/____/____ et remplir la section 3

2.4 Votre établissement est-il inscrit au Registre des entreprises du Québec (REQ)

☞ OUI NON

3. COORDONNÉES DE L'ÉTABLISSEMENT
(Les champs marqués d'un astérisque sont obligatoires)

(Les champs marqués d'un astérisque sont obligatoires)

3.1 Adresse municipale (physique) de l'établissement :

* Numéro municipal

☞ _____

* Rue, boulevard, chemin, etc.

☞ _____

* Nom de la rue, du boulevard, etc.

☞ _____

* Type d'unité (bureau, local, etc.)

☞ _____

* Unité (chiffre)

☞ _____

* Étage

☞ _____

* Ville

☞ _____

* Code postal

☞ _____

Succursale postale (nom de la succursale)

☞ _____

Type de succursale (comptoir postal, succursale, etc.)

☞ _____

Route rural

☞ _____

Case postale

☞ _____

3.2 L'adresse postale de votre établissement est-elle la même que l'adresse municipale (physique)?

Oui Passez à la question 3.4

Non Passez à la question 3.3

Ne le sais pas Passez à la question 3.4

Inscrire l'adresse postale de l'entreprise

* Numéro municipal et rue

☞ _____

* Étage

☞ _____

* Case postale

☞ _____

* Ville, province et code postal



3.4 Le numéro de téléphone général de l'établissement :

* Numéro de téléphone ☞ (____) _____ - _____

3.5 Le numéro de télécopieur général de l'établissement :

Numéro de télécopieur ☞ (____) _____ - _____

3.6 Le courriel général de l'établissement :

Courriel ☞ _____@_____

3.7 L'adresse Internet de l'établissement :

Adresse Internet (site Web)



4. CONTACT EN RESSOURCES HUMAINES DE L'ÉTABLISSEMENT

4.1 Le nom du contact en ressources humaines dans votre établissement :

Madame Monsieur

* Prénom _____

* Nom _____

* Fonction (titre) _____

Numéro de téléphone (____) _____ - _____

Courriel (*si différent de celui de l'établissement*)☞ _____

5. FORME JURIDIQUE ET DÉPENDANCE (Un choix unique)

5.1 Quelle est la forme juridique de votre établissement?

Compagnie (société par actions ou personne morale à but lucratif)

Coopérative

Entreprise individuelle (enregistrée au REQ)

Entreprise individuelle (non enregistrée = travailleur autonome ou indépendant)

Personne morale à but non lucratif

S.E.N.C. - Société en nom collectif

Autres, si différents des précédents _____

5.2 Votre établissement est-il? (Dépendance) (*Un choix unique*)

Établissement unique (sans succursale)

Siège social

Société mère

Succursale

Filiale

5.3 Votre établissement est-il ?

- À but lucratif
- À but non lucratif

5.4 Votre établissement est-il de type ?

- Administration publique fédérale
- Administration publique provinciale
- Administration publique municipale
- Entreprise parapublic
- Entreprise Privé
- Société d'État

5.5 Votre établissement est-il ?

- Une entreprise de concession
- Une entreprise d'économie sociale
- Une entreprise à caractère familiale
- Une entreprise gouvernementale
- Une franchise
- Une société d'État

6. ACTIVITÉ PRINCIPALE ET/OU SECONDAIRE

6.1 Quelle est l'activité principale de votre établissement? (*La production de biens ou de services qui génère le chiffre d'affaire le plus élevée à l'établissement*)



6.2 L'activité secondaire de votre établissement est-elle? (*S'il y a lieu seulement*) (*La production de biens ou de services qui génère un chiffre d'affaires additionnel à l'établissement*)



7. TRAVAILLEUR RÉMUNÉRÉ

(Le travailleur rémunéré se définit comme étant un **employé** ou un **cadre** qui travaille à un emploi principal ou unique moyennant un salaire, un traitement, une commission, une prime, un pourboire **ou** un **propriétaire** actif d'une entreprise constituée en société, d'une exploitation agricole ou d'un bureau professionnel (constitués ou non constitués en société) **ou** un **travailleur autonome ou indépendant** qui n'a pas d'entreprise. Lorsque le travailleur rémunéré a plus d'un emploi, l'emploi auquel il travaille habituellement le plus grand nombre d'heures est considéré comme étant son emploi principal. S'ajoute à cela l'**actionnaire**, le **travailleur à commission** (ex. : l'agent libre en immeuble) et le **locateur d'équipement** (ex. : chaise dans un salon de coiffure).

Note : Le nombre de travailleurs rémunérés comptabilisé sont les travailleurs permanents, temporaires/occasionnels et saisonniers, oeuvrant à **temps plein (30 heures et plus) ou à temps partiel (moins de 30 heures)**, durant la **période la plus active de l'établissement** et exclut les travailleurs familiaux non rémunérés. Ce n'est pas le nombre de professions exercées par un travailleur rémunéré qui est comptabilisé.

PROFIL ET TENDANCES DE L'EMPLOI

7.1 Au cours des 12 derniers mois, quel a été le nombre maximal de travailleurs rémunérés qui ont œuvré dans votre établissement?

Veillez détailler le nombre d'hommes et de femmes ainsi que le nombre de personnes qui travaillent à temps plein (30 heures et plus par semaine) et à temps partiel (29 heures et moins par semaine). (Ne considérez pas les postes qui sont réservés au rappel d'employés mis à pied temporairement ni les postes qui doivent être comblés par promotion ou mutation à l'intérieur de l'établissement)

Temps plein (30 heures et plus par		Nombre d'hommes	
Temps partiel (moins de 30 heures		Nombre de femmes	
Total des travailleurs rémunérés durant la période la plus active de l'établissement		Total des travailleurs rémunérés durant la période la plus active de l'établissement	

Les renseignements que vous avez fournis aux questions 1 à 7 seront partagés avec certains organismes socioéconomiques et pourraient être publiés dans un répertoire d'entreprises. Or, pour les prochaines questions, les renseignements que vous nous transmettez demeureront confidentiels et serviront à la planification de formations et à la réalisation de portraits par Emploi-Québec.

8. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI (au cours des 12 derniers mois)		
8.1 Au cours des 12 derniers mois, le nombre maximal de travailleurs rémunérés dans votre établissement était-il en croissance, stable ou en décroissance? (Référer à la définition « Travailleur rémunéré » au #7)	En croissance	<input type="checkbox"/>
	Stable	<input type="checkbox"/>
	En décroissance	<input type="checkbox"/>

9. EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS (au cours des 12 derniers mois)

9.1 Au cours des 12 derniers mois, avez-vous embauché des nouveaux travailleurs?

Oui Passez à la question 9.2
 Non Passez à la question 10.1
 Ne le sais pas Passez à la question 10.1

9.2 Indiquez le titre de la profession et le nombre de travailleurs que vous avez embauché. Précisez la scolarité, l'expérience ainsi que les compétences et connaissances requises à l'embauche.

	(1) COMPLÉTER (_____)	(2) COMPLÉTER (_____)	(3) COMPLÉTER (_____)	Exemple
9.2.1 Titre de la profession CNP 4 (si nécessaire, préciser les principales fonctions pour des fins de classification)	(_____)	(_____)	(_____)	Programmeur
9.2.2 Nombre de postes comblés par profession	(_____)	(_____)	(_____)	2
9.2.3 Raison(s) de l'embauche				
Roulement de personnel (précisez le nombre de postes à combler pour cette raison)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/>
Remplacement à la suite d'une prise de retraite (précisez le nombre de postes à combler pour cette raison)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	✓
Nouveau poste (précisez le nombre de postes à combler pour cette raison)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/>
9.2.4 Scolarité exigée à l'embauche				
Aucun diplôme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diplôme d'études secondaires (DES)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diplôme d'études professionnelles au secondaire (DEP)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)
Diplôme d'études collégiales (DEC général ou technique) (précisez la spécialisation)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	✓ (informatique)
Diplôme universitaire (certificat, baccalauréat ou plus) (précisez la spécialisation)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)
9.2.5 Expérience exigée à l'embauche				
Aucune expérience	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	✓
Moins d'un an	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De 1 à 3 ans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Plus de 3 ans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.2.6 Compétences et connaissances exigées à l'embauche	(1) COMPLÉTER	(2) COMPLÉTER	(3) COMPLÉTER	Exemple

Aucune	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(_____)	(_____)	(_____)	(_____)	
Compétences de base (<i>lire, écrire, compter</i>) (<i>précisez</i>)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
(_____)	(_____)	(_____)	(_____)	(réseautique)
Compétences techniques propres à l'exercice de la profession (<i>précisez</i>)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(_____)	(_____)	(_____)	(_____)	(autonomie)
Compétences interpersonnelles et personnelles (<i>précisez</i>)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
(_____)	(_____)	(_____)	(_____)	(anglais)
Connaissances linguistiques (<i>précisez</i>)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
(_____)	(_____)	(_____)	(_____)	(Windows)
Connaissances en informatique et en bureautique (<i>précisez</i>)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(_____)	(_____)	(_____)	(_____)	(_____)
Connaissances en planification et en gestion (<i>précisez</i>)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(_____)	(_____)	(_____)	(_____)	(_____)
Autres compétences et connaissances (<i>précisez</i>)				

10. DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (<i>au cours des 12 derniers mois</i>)				
10.1 Au cours des 12 derniers mois, avez-vous rencontré des difficultés de recrutement dans votre établissement?	Oui	<input type="checkbox"/>	Passez à la question 10.2	
	Non	<input type="checkbox"/>	Passez à la question 11.1	
	Ne le sais pas	<input type="checkbox"/>	Passez à la question 11.1	
<i>(Une difficulté de recrutement est observée lorsque, malgré les efforts de recrutement, un poste demeure ou est demeuré vacant pendant plus de 4 mois)</i>				
10.2 Indiquez le titre de la profession et les raisons pour lesquelles vous avez rencontré des difficultés de recrutement?				
	(1) COMPLÈTE R	(2) COMPLÈTE R	(3) COMPLÈTE R	Exemple
10.2.1 Titre de la profession (<i>si nécessaire, préciser les principales fonctions pour des fins de classification</i>)	(_____)	(_____)	(_____)	Programmeur
10.2.2 Causes des difficultés de recrutement rencontrées				
Activités saisonnières	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Lieu de travail (lieu éloigné ou isolé)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conditions de travail (s: salaire; mt: milieu de travail; ht: horaire de travail)	s <input type="checkbox"/> mt <input type="checkbox"/> ht <input type="checkbox"/>	s <input type="checkbox"/> mt <input type="checkbox"/> ht <input type="checkbox"/>	s <input type="checkbox"/> mt <input type="checkbox"/> ht <input type="checkbox"/>	s <input type="checkbox"/> mt <input type="checkbox"/> ht <input type="checkbox"/>
Manque de candidats qualifiés (formation)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Manque de candidats expérimentés (expérience)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Manque de candidats compétents (qualité du travail exécuté)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Lacunes dans les qualités personnelles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Travail temporaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres (précisez)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	(_____)	(_____)	(_____)	(_____)
10.3 Si vos difficultés de recrutement persistent, à quelle(s) conséquence(s) votre établissement pourrait-il faire face dans les 12 prochains mois?				(Choix multiple)
Vous devrez réorganiser le travail				<input type="checkbox"/>
Vous devrez embaucher des candidats moins qualifiés				<input type="checkbox"/>
Vous devrez former vos employés en place				<input type="checkbox"/>
Vous devrez prolonger les heures supplémentaires				<input type="checkbox"/>
Vous devrez faire appel à la sous-traitance				<input type="checkbox"/>
Vous perdrez des contrats				<input type="checkbox"/>
Vous déménagerez une partie ou la totalité de vos activités				<input type="checkbox"/>
Vous fermerez votre établissement et cesserez vos activités				<input type="checkbox"/>
Aucune				<input type="checkbox"/>
Autres (précisez)				

11. EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS

11.1 Envisagez-vous embaucher de la main-d'œuvre immigrante au cours des prochaines années?

Oui Passez à la question 12.1
Combien (_____)

Non Passez à la question 12.1

Ne le sais pas Passez à la question 12.1

Est-ce que vous pensez, un jour peut-être...
(pas obligatoire d'être certain...)

(Une personne qui est au pays depuis moins de cinq ans et qui a sa résidence permanente, ce qui implique que le candidat a un certificat de sélection du Québec).

12. INTENTIONS D'EMBAUCHE (au cours des 12 prochains mois)

12.1 Au cours des 12 prochains mois, embaucherez-vous des nouveaux travailleurs dans votre établissement? **Oui** Passez à la question 12.2
Non Passez à la question 13.1
Ne le sais pas Passez à la question 13.1

12.2 Indiquez le titre de la profession et le nombre de nouveaux travailleurs que vous prévoyez embaucher au cours des 12 prochains mois.

Titre de la profession (CNP 4)	Nombre d'intentions d'embauche (par profession)
Total des intentions d'embauche	
12.3 Envisageriez-vous embaucher de main d'oeuvre immigrante pour ce poste ou métier?	Oui <input type="checkbox"/> Passez à la question 13.1
Est-ce que vous pensez, un jour peut-être... (pas obligatoire d'être certain...)	
(Une personne qui est au pays depuis moins de cinq ans et qui a sa résidence permanente, ce qui implique que le candidat a un certificat de sélection du Québec).	
	Non <input type="checkbox"/> Passez à la question 13.1
	Ne le sais pas <input type="checkbox"/> Passez à la question 13.1

13. MISES À PIED (au cours des 12 prochains mois)

13.1 Au cours des 12 prochains mois, prévoyez-vous effectuer des mises à pied permanentes ou à durée indéterminée dans votre établissement? **Oui** Passez à la question 13.2
Non Passez à la question 14.1
Ne le sais pas Passez à la question 14.1

(Référer à la définition « Travailleur rémunéré » au #7)

13.2 Indiquez le titre de la profession et le nombre de travailleurs rémunérés que vous prévoyez mettre à pied au cours des 12 prochains mois.

Titre de la profession (CNP 4)	Nombre de mises à pied prévues (par profession)
Total des mises à pied	

14. Intention de formation (au cours des 12 prochains mois)

14.1 Au cours des 12 prochains mois, prévoyez-vous offrir des activités de formation à vos employés? **Oui** Passez à la question 14.2
Non Passez à la question 15.1
Ne le sais pas Passez à la question 15.1

(Référer à la définition « Travailleur rémunéré » au #7)

14.2 Indiquez quelles formations vous prévoyez offrir à votre personnel et à quel groupe d'employé elles s'adresseront. (Exemples : PowerPoint pour les secrétaires, lecture de plans pour les soudeurs, etc.)

	(1) (cochez et précisez)	(2) (cochez et précisez)	(3) (cochez et précisez)	EXEMPLE (cochez et précisez)
1. Profession visée CNP 4 (si nécessaire, préciser les principales fonctions pour des fins de classification)	(_____)	(_____)	(_____)	Programmeur analyste
2. Nombre de personnes visées par la formation	(_____)	(_____)	(_____)	5
3. Nature de la formation ou des formations planifiées				
Compétences de base (précisez)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> savoir lire
Compétences techniques propres à l'exercice de la profession (précisez)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> programmation avancée
Compétences interpersonnelles et personnelles (précisez)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> gestion du stress
Connaissances linguistiques (précisez)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> anglais
Connaissances en informatique (précisez)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> Word
Connaissances en planification et en gestion (précisez)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> anglais
Autres (précisez)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)

15. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES			
15.1 Avez-vous une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans votre établissement?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>	Si oui, quel pourcentage de sa tâche y consacre-t-elle?	(_____ %)
15.2 Quelles politiques de gestion des ressources humaines avez-vous dans votre établissement?			(Choix multiple)
Programme d'aide aux employés			<input type="checkbox"/>
Politique de recrutement et de sélection			<input type="checkbox"/>
Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche			<input type="checkbox"/>
Politique d'évaluation de rendement des employés			<input type="checkbox"/>
Politique des salaires et avantages sociaux			<input type="checkbox"/>
Politique de descriptions des tâches			<input type="checkbox"/>
Politique de plan de formation			<input type="checkbox"/>
Politique de mise à la retraite			<input type="checkbox"/>
Autres (<i>précisez</i>)			<input type="checkbox"/>
Aucune			<input type="checkbox"/>
15.3 Avez-vous une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans votre établissement?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Passez à la question 15.4 <input type="checkbox"/> Passez à la question 15.5	
15.4 Quelles sont les difficultés éprouvées en matière de gestion des ressources humaines dans votre établissement?			(Choix multiple)
Formation			<input type="checkbox"/>
Recrutement, sélection et embauche, congédiement			<input type="checkbox"/>
Roulement et rétention			<input type="checkbox"/>
Motivation, mobilisation et reconnaissance			<input type="checkbox"/>
Coaching, encadrement			<input type="checkbox"/>
Relations et climat de travail			<input type="checkbox"/>
Planification de la relève, gestion prévisionnelle des ressources humaines et succession d'entreprise			<input type="checkbox"/>
Autres (<i>précisez</i>)			<input type="checkbox"/>
15.5 Quelle(s) stratégie(s) d'affaires envisagez-vous pour les 12 prochains mois dans votre établissement?			(Choix multiple)
Restructuration et réorganisation			<input type="checkbox"/>
Croissance			<input type="checkbox"/>
Diversification			<input type="checkbox"/>
Rationalisation et/ou désinvestissement			<input type="checkbox"/>
Autres (<i>précisez</i>)			<input type="checkbox"/>
Aucune			<input type="checkbox"/>

16. DÉPARTS À LA RETRAITE (au cours des 12 prochains mois)

16.1 Au cours des 12 prochains mois, prévoyez-vous que des travailleurs rémunérés prendront leur retraite dans votre établissement?
(Référer à la définition « Travailleur rémunéré » au #7)

Oui Passez à la question 16.2

Non Passez à la question 17.1

Ne le sais pas Passez à la question 17.1

16.2 Indiquez le titre de la profession et le nombre de travailleurs rémunérés qui partiront à la retraite au cours des 12 prochains mois. (Commencez par les professions pour lesquelles vous prévoyez le plus grand nombre de départs à la retraite)

Titre de la profession (CNP 4)	Nombre de départs à la retraite prévus (par profession)	Nombre de remplacements prévus (par profession)	Ne le sais pas
			<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>
Total des départs à la retraite			<input type="checkbox"/>
16.3 Quels sont les moyens mis en place pour assurer le remplacement ou la relève des travailleurs rémunérés qui prendront leur retraite dans votre établissement?	Aucun		<input type="checkbox"/>
	Plan de relève		<input type="checkbox"/>
	Transmission des connaissances des plus vieux vers les jeunes travailleurs rémunérés		<input type="checkbox"/>
	Aménagement de l'organisation du travail (ex. : répartir les tâches autrement)		<input type="checkbox"/>
	Autre (précisez)		<input type="checkbox"/>
	Ne le sais pas		<input type="checkbox"/>

17. MESURES ET SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC

17.1 Au cours des 12 derniers mois, avez-vous utilisé les mesures ou les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec? (Placement en ligne, formation, coaching de gestion, programme d'apprentissage, etc.)

Oui

Non Passez à la question 17.2

Ne le sais pas

17.2 Êtes-vous intéressé à recevoir de l'information sur les mesures et services offerts aux entreprises par Emploi-Québec?

Oui

Non

Ne le sais pas

ANNEXE 2 - REGROUPEMENTS SECTORIELS

Agroalimentaire	
111	Cultures agricoles
112	Élevage
114	Pêche, chasse et piégeage
1151	Activités de soutien aux cultures agricoles
1152	Activités de soutien à l'élevage
311	Fabrication d'aliments
312	Fabrication de boissons et de produits du tabac

Forêt, bois et papier	
113	Foresterie et exploitation forestière
1153	Activités de soutien à la foresterie
321	Fabrication de produits en bois
322	Fabrication du papier

Mines et première transformation des métaux	
211	Extraction de pétrole et de gaz
212	Extraction minière (sauf l'extraction de pétrole et de gaz)
213	Activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction de pétrole et de gaz
331	Première transformation des métaux

Services publics et construction	
221	Services publics
23	Construction

Transport et entreposage	
481	Transport aérien
482	Transport ferroviaire
483	Transport par eau
484	Transport par camion
485	Transport en commun et transport terrestre de voyageurs
486	Transport par pipeline
487	Transport de tourisme et d'agrément
488	Activités de soutien au transport
491	Services postaux
492	Messageries et services de messagers
493	Entreposage

Hébergement, restauration, communications et information, industrie culturelle et arts et spectacles	
511	Édition (sauf par Internet)
512	Industrie du film et de l'enregistrement sonore
515	Radiotélévision (sauf par Internet)
516	Édition, radiodiffusion et télédiffusion par Internet
517	Télécommunications
518	Fournisseurs de services Internet, sites portails de recherche et services de traitement de données
519	Autres services d'information
711	Arts d'interprétation, sports-spectacles et activités connexes
712	Établissements du patrimoine
713	Divertissement, loisirs et jeux de hasard et loterie
721	Services d'hébergement
722	Services de restauration et débits de boissons

Finances, assurances et services immobiliers	
521	Autorités monétaires – banque centrale
522	Intermédiation financière et activités connexes
523	Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes
524	Sociétés d'assurance et activités connexes
526	Fonds et autres instruments financiers
531	Services immobiliers
532	Services de location et de location à bail
533	Bailleurs de biens incorporels non financiers (sauf les oeuvres protégées par le droit d'auteur)

Services professionnels, scientifiques et techniques et gestion de sociétés et services administratifs et gestion des déchets	
541	Services professionnels, scientifiques et techniques
551	Gestion de sociétés et d'entreprises
561	Services administratifs et services de soutien
562	Services de gestion des déchets et d'assainissement

ANNEXE 3 - LEXIQUE

Terme : ÉTABLISSEMENT

Définition

L'établissement se définit comme étant une unité de production, « ensemble d'installations servant à l'exploitation d'une entreprise », située en un point géographique précis, où se fait l'activité économique (produits fabriqués ou services offerts) ou à partir duquel elle s'exerce, et pour lequel il est possible d'obtenir un minimum de données en matière d'emploi (travailleur rémunéré ou pas incluant le propriétaire, l'actionnaire, le travailleur à commission, le locateur d'équipement, etc.).

Le terme établissement utilisé pour les besoins du LIC possède un sens plus large puisqu'il puise sa source dans deux définitions modifiées soit, emplacement de Statistique Canada et établissement du Registre des entreprises du Québec.

Terme : FILIALE

Définition

Société juridiquement indépendante mais placée sous le contrôle d'une société mère, généralement du fait que cette dernière détient, directement ou indirectement, une participation lui donnant le droit d'élire la majorité des membres du conseil d'administration de cette société.

Terme : ÉTABLISSEMENT UNIQUE

Définition

L'établissement unique n'a qu'un seul établissement qui existe

Terme : SIÈGE SOCIAL

Définition

Principal établissement d'une société ou d'une association, où sont concentrées ses activités juridiques, administratives et de direction. Note(s) : L'adjectif social signifie ici « relatif à un groupement de personnes ayant un but ou des intérêts communs », c'est-à-dire une société ou une association. On parle aussi, en ce sens, de capital social, de part sociale, d'objet social, d'exercice social, de dettes sociales. Il faut éviter de parler de siège social à propos d'un organisme qui n'a pas une forme sociale, tel qu'un service de l'Administration ou un tribunal. Le générique siège, sans qualificatif, peut être utilisé en contexte. Il ne faut pas confondre le terme siège social avec le terme « société mère » qui désigne non pas le principal établissement d'une société, mais la société qui en contrôle une ou plusieurs autres, appelées filiales

Terme : SOCIÉTÉ MÈRE

Définition

Société qui détient directement ou indirectement la majorité des participations financières d'une autre ou de plusieurs autres sociétés, ses filiales, et qui exerce par conséquent un pouvoir de contrôle sur celles-ci. Note(s) : Dans la plupart des grands groupes, la société mère est une société de portefeuille, dont l'activité principale consiste à gérer des participations dans d'autres sociétés. Le terme « compagnie mère » ne s'applique qu'aux sociétés constituées en vertu de la Loi sur les compagnies du Québec. Il ne faut pas confondre les termes « siège social » et « société mère ». En effet, le siège social est le principal établissement d'une société, où sont concentrées ses activités juridiques et administratives, alors que la société mère exerce un pouvoir de contrôle sur d'autres sociétés, du fait qu'elle en détient la majorité des participations financières.

Terme : SUCCURSALE

Définition

Établissement commercial qui dépend d'un autre, mais qui jouit d'une certaine autonomie par rapport à celui-ci, sans en être juridiquement distinct et, par conséquent, sans avoir la personnalité morale.

Terme : FRANCHISE

Définition

Droit d'exploiter une raison sociale ou une enseigne, une marque, un savoir-faire commercial, lequel est concédé à un franchisé par un franchiseur par contrat de franchisage. Entreprise exploitée par le franchisé sous l'enseigne et dans le réseau commercial du franchiseur, en vertu d'un contrat de franchisage.

ANNEXE 4 - LISTE COMPLÈTE DES CNP RELIÉS À L'EMBAUCHE

CNP reliés à l'embauche	Nombre
4214-Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	18
6641-Cuisiniers/cuisinières	9
4212-Travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux	9
6611-Caissiers/caissières	7
6661-Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	6
1414-Réceptionnistes et standardistes	6
6641-Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	6
6471-Aides familiaux/aides familiales, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	5
6671-Opérateurs/opératrices et préposés/préposées aux sports, aux loisirs et dans les parcs d'attractions	4
6421-Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commiss-vendeuses - commerce de détail	4
3413-Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	3
1114-Autres agents financiers/agentes financières	3
5133-Musiciens/musiciennes et chanteurs/chanteuses	3
1433-Représentants/représentantes au service à la clientèle - services financiers	3
0012-Cadres supérieurs/cadres supérieures - administration publique	2
6663-Concierges et concierges d'immeubles	2
7421-Conducteurs/conductrices d'équipement lourd (sauf les grues)	2

Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des établissements - Abitibi-Témiscamingue

CNP reliés à l'embauche	Nombre
7412-Conducteurs/conductrices d'autobus et opérateurs/opératrices de métro et autres transports en commun	2
1471-Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires	2
6651-Gardiens/gardiennes de sécurité et personnel assimilé	2
5212-Personnel technique des musées et des galeries d'art	2
5124-Professionnels/professionnelles des relations publiques et des communications	2
1241-Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	2
6453-Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	2
6483-Soigneurs/soigneuses d'animaux et travailleurs/travailleuses en soins des animaux	2
7342-Tailleurs/tailleuses, couturiers/couturières, fourreurs/fourreuses et modistes	2
5135-Acteurs/actrices et comédiens/comédiennes	1
1222-Adjoints/adjointes de direction	1
1221-Agents/agentes d'administration	1
4166-Agents/agentes de programmes, chercheurs et experts-conseils/expertes-conseils en politiques de l'enseignement	1
6231-Agents/agentes et courtiers/courtrières d'assurance	1
5254-Animateurs/animateuses et responsables de programmes de sports et de loisirs	1
1234-Assureurs/assureuses	1
9619-Autres manoeuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	1
2121-Biologistes et autres scientifiques	1
6251-Bouchers/bouchères et coupeurs/coupeuses de viande - commerce de gros ou de détail	1

Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des établissements - Abitibi-Témiscamingue

CNP reliés à l'embauche	Nombre
6622-Commis d'épicerie et autres garnisseurs/garnisseuses de tablettes - commerce de détail	1
1411-Commis de bureau généraux/commis de bureau générales	1
1441-Commis de soutien administratif	1
7411-Conducteurs/conductrices de camions	1
8241-Conducteurs/conductrices de machines d'abattage	1
0114-Directeurs/directrices d'autres services	1
6272-Directeurs/directrices de funérailles et embaumeurs/embaumeuses	1
0112-Directeurs/directrices des ressources humaines	1
0314-Directeurs/directrices des services sociaux, communautaires et correctionnels	1
5243-Ensembleurs/ensemblères de théâtre, dessinateurs/dessinatrices de mode, concepteurs/conceptrices d'expositions et autres concepteurs/conceptrices artistiques	1
0213-Gestionnaires de systèmes informatiques	1
6442-Guides d'activités récréatives et sportives de plein air	1
3233-Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	1
7312-Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	1
7317-Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles (sauf l'industrie du textile)	1
8431-Manoeuvres agricoles	1
8612-Manoeuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	1
2281-Opérateurs/opératrices en informatique, opérateurs/opératrices réseau et techniciens/techniciennes Web	1
8422-Ouvriers/ouvrières en sylviculture et en exploitation forestière	1

Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des établissements - Abitibi-Témiscamingue

CNP reliés à l'embauche	Nombre
6621-Préposés/préposées de stations-service	1
7265-Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	1
6212-Superviseurs/superviseuses des services alimentaires	1
4167-Superviseurs/superviseuses et experts-conseils/expertes-conseils en programmes de sports, de loisirs et de conditionnement physique	1
7222-Surveillants/surveillantes du transport routier et du transport en commun	1
2224-Techniciens/techniciennes du milieu naturel et de la pêche	1
5225-Techniciens/techniciennes en enregistrement audio et vidéo	1
2223-Technologues et techniciens/techniciennes en sciences forestières	1
4152-Travailleurs sociaux/travailleuses sociales	1
7252-Tuyauteurs/tuyauteuses, monteurs/monteuses d'appareils de chauffage et monteurs/monteuses de gicleurs	1
1111-Vérificateurs/vérificatrices et comptables	1

ANNEXE 5 - LISTE COMPLÈTE DES CNP RELIÉS AUX PRÉVISIONS D'EMBAUCHE

CNP reliés aux prévisions d'embauche	Nombre
4214-Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	13
6471-Aides familiaux/aides familiales, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	7
4212-Travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux	5
6611-Caissiers/caissières	4
6641-Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	4
6641-Cuisiniers/cuisinières	3
6663-Concierges et concierges d'immeubles	2
8612-Manoeuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	2
5133-Musiciens/musiciennes et chanteurs/chanteuses	2
5212-Personnel technique des musées et des galeries d'art	2
1414-Réceptionnistes et standardistes	2
7342-Tailleurs/tailleuses, couturiers/couturières, fourreurs/fourreuses et modistes	2
5135-Acteurs/actrices et comédiens/comédiennes	1
1221-Agents/agentes d'administration	1
4166-Agents/agentes de programmes, recherchistes et experts-conseils/expertes-conseils en politiques de l'enseignement	1
3413-Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	1
1112-Analystes financiers/analystes financières et analystes en placements	1

Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des établissements - Abitibi-Témiscamingue

CNP reliés aux prévisions d'embauche	Nombre
5254-Animateurs/animatrices et responsables de programmes de sports et de loisirs	1
1114-Autres agents financiers/agentes financières	1
9619-Autres manoeuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	1
2121-Biologistes et autres scientifiques	1
6251-Bouchers/bouchères et coupeurs/coupeuses de viande - commerce de gros ou de détail	1
0014-Cadres supérieurs/cadres supérieures - santé, enseignement, services communautaires et sociaux et associations mutuelles	1
6622-Commis d'épicerie et autres garnisseurs/garnisseuses de tablettes - commerce de détail	1
8241-Conducteurs/conductrices de machines d'abattage	1
4213-Conseillers/conseillères en emploi	1
0314-Directeurs/directrices des services sociaux, communautaires et correctionnels	1
5243-Ensembliers/ensemblières de théâtre, dessinateurs/dessinatrices de mode, concepteurs/conceptrices d'expositions et autres concepteurs/conceptrices artistiques	1
6651-Gardiens/gardiennes de sécurité et personnel assimilé	1
3233-Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	1
2131-Ingénieurs civils/ingénieures civiles	1
8431-Manoeuvres agricoles	1
7317-Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles (sauf l'industrie du textile)	1
7312-Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	1
6671-Opérateurs/opératrices et préposés/préposées aux sports, aux loisirs et dans les parcs d'attractions	1
1433-Représentants/représentantes au service à la clientèle - services financiers	1

CNP reliés aux prévisions d'embauche	Nombre
1241-Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	1
6483-Soigneurs/soigneuses d'animaux et travailleurs/travailleuses en soins des animaux	1
7265-Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	1
4167-Superviseurs/superviseuses et experts-conseils/expertes-conseils en programmes de sports, de loisirs et de conditionnement physique	1
5211-Techniciens/techniciennes et assistants/assistantes dans les bibliothèques et les services d'archives	1
2231-Technologues et techniciens/techniciennes en génie civil	1
2223-Technologues et techniciens/techniciennes en sciences forestières	1
7252-Tuyauteurs/tuyauteuses, monteurs/monteuses d'appareils de chauffage et monteurs/monteuses de gicleurs	1
1111-Vérificateurs/vérificatrices et comptables	1

ANNEXE 6 - LISTE COMPLÈTE DES CNP RELIÉS À L'INTENTION DE FORMATION

CNP reliés à l'intention de formation	Nombre
4214-Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	13
4212-Travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux	8
6471-Aides familiaux/aides familiales, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	5
6611-Caissiers/caissières	4
3413-Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	3
1114-Autres agents financiers/agentes financières	3
0014-Cadres supérieurs/cadres supérieures - santé, enseignement, services communautaires et sociaux et associations mutuelles	2
5254-Animateurs/animateuses et responsables de programmes de sports et de loisirs	2
1411-Commis de bureau généraux/commis de bureau générales	2
6661-Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	2
1414-Réceptionnistes et standardistes	2
1433-Représentants/représentantes au service à la clientèle - services financiers	2
6421-Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses - commerce de détail	2
4166-Agents/agentes de programmes, recherchistes et experts-conseils/expertes-conseils en politiques de l'enseignement	1
6231-Agents/agentes et courtiers/courtières d'assurance	1
1112-Analystes financiers/analystes financières et analystes en placements	1
9619-Autres manoeuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	1

Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des établissements - Abitibi-Témiscamingue

CNP reliés à l'intention de formation	Nombre
2121-Biologistes et autres scientifiques	1
6251-Bouchers/bouchères et coupeurs/coupeuses de viande - commerce de gros ou de détail	1
6252-Boulangers-pâtisseries/boulangères-pâtisseries	1
1451-Commis de bibliothèque	1
7412-Conducteurs/conductrices d'autobus et opérateurs/opératrices de métro et autres transports en commun	1
8241-Conducteurs/conductrices de machines d'abattage	1
4153-Conseillers familiaux/conseillères familiales, conseillers matrimoniaux/conseillères matrimoniales et personnel assimilé	1
0811-Directeurs/directrices de la production primaire (sauf l'agriculture)	1
0314-Directeurs/directrices des services sociaux, communautaires et correctionnels	1
1471-Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires	1
6651-Gardiens/gardiennes de sécurité et personnel assimilé	1
0411-Gestionnaires de la fonction publique - élaboration de politiques et de l'administration de programmes sociaux et de santé	1
3233-Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	1
8431-Manoeuvres agricoles	1
8616-Manoeuvres de l'exploitation forestière	1
8612-Manoeuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	1
7317-Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles (sauf l'industrie du textile)	1
7312-Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	1
5133-Musiciens/musiciennes et chanteurs/chanteuses	1

Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des établissements - Abitibi-Témiscamingue

CNP reliés à l'intention de formation	Nombre
6671-Opérateurs/opératrices et préposés/préposées aux sports, aux loisirs et dans les parcs d'attractions	1
8422-Ouvriers/ouvrières en sylviculture et en exploitation forestière	1
5212-Personnel technique des musées et des galeries d'art	1
5124-Professionnels/professionnelles des relations publiques et des communications	1
2174-Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs	1
6483-Soigneurs/soigneuses d'animaux et travailleurs/travailleuses en soins des animaux	1
6211-Superviseurs/superviseuses - commerce de détail	1
7342-Tailleurs/tailleuses, couturiers/couturières, fourreurs/fourreuses et modistes	1
2224-Techniciens/techniciennes du milieu naturel et de la pêche	1
5225-Techniciens/techniciennes en enregistrement audio et vidéo	1
5211-Techniciens/techniciennes et assistants/assistantes dans les bibliothèques et les services d'archives	1
4152-Travailleurs sociaux/travailleuses sociales	1