



**Jolicoeur
& Associés**
ÉTUDES ET SONDAGES

EVALUATIONCONSEIL.COM
Bureau d'évaluation de programmes

CENTRE NATIONAL DE SONDAGE
www.sondagecns.com

ENQUÊTE SUR LES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE DES ÉTABLISSEMENTS DE CINQ EMPLOYÉS ET PLUS DE LA LISTE DES INDUSTRIES ET COMMERCE DE L'OUTAOUAIS

**RAPPORT SECTORIEL
AGROALIMENTAIRE**

Présenté à :

**EMPLOI-QUÉBEC
DIRECTION RÉGIONALE DE L'OUTAOUAIS**

MARS 2011

PRÉAMBULE

Ce document présente les données recueillies dans le cadre de l'enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des entreprises de cinq employés et plus de l'Outaouais, réalisée par le Centre National de Sondage, filiale de Jolicoeur et Associés, pour le compte de la Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Outaouais. Tout au long de ce rapport, le genre masculin est utilisé dans le but d'alléger le texte.

Les données sont présentées en cinq (5) sections :

- Section 1 : Méthodologie ;
- Section 2 : Description des établissements de l'Outaouais ;
- Section 3 : Évolution de l'emploi au cours des douze derniers mois ;
- Section 4 : Évolution de l'emploi au cours des douze prochains mois ;
- Section 5 : Gestion des ressources humaines.

Le lecteur trouvera en annexe le tableau administratif des appels, le questionnaire et la description des secteurs. Nous rappelons au lecteur que, dans les graphiques et les tableaux du présent document, la somme des pourcentages, calculée à partir de chiffres arrondis, ne correspond pas forcément à 100. Ainsi, une variation maximale de plus ou moins 1 % peut être observée.

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	2
TABLE DES MATIÈRES	3
MÉTHODOLOGIE	5
CONTEXTE DE L'ÉTUDE.....	5
PLAN D'ÉCHANTILLONNAGE ET POPULATION	6
QUESTIONNAIRE	8
GESTION DES APPELS.....	8
COLLECTE DES DONNÉES	ERREUR ! SIGNET NON DÉFINI.
PONDÉRATION ET TRAITEMENT DES DONNÉES	ERREUR ! SIGNET NON DÉFINI.
1. DESCRIPTION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'OUTAOUAIS	11
1.1. RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA MRC	12
1.2. RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS RÉMUNÉRÉS.....	13
1.3. RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LES REGROUPEMENTS SECTORIELS	14
2. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS	ERREUR ! SIGNET NON DÉFINI.
2.1. ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS RÉMUNÉRÉS AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS (EN DIMINUTION, STABLE OU EN AUGMENTATION)	16
2.2. EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS	17
2.3. CNP LES PLUS SOUVENT MENTIONNÉES CONCERNANT L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS	18
2.4. RAISONS DE L'EMBAUCHE DES NOUVEAUX TRAVAILLEURS	19
2.5. NOMBRE DE TRAVAILLEURS EMBAUCHÉS AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS SELON LA RAISON DE L'EMBAUCHE	20
2.6. SCOLARITÉ MINIMALE EXIGÉE À L'EMBAUCHE	21
2.7. EXPÉRIENCE MINIMALE EXIGÉE À L'EMBAUCHE.....	22
2.8. COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES EXIGÉES À L'EMBAUCHE	23
2.9. DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS	24
2.10. CNP LES PLUS SOUVENT MENTIONNÉES CONCERNANT LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS	25
2.11. CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RENCONTRÉES	26
2.12. EMBAUCHE DES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS	27
3. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS	28
3.1. PRÉVISIONS D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS	29
3.2. CNP LES PLUS SOUVENT MENTIONNÉES CONCERNANT LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS	30
3.3. NOMBRE DE MISES À PIED PRÉVUES AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS	31
3.4. CNP LES PLUS SOUVENT MENTIONNÉES CONCERNANT LES MISES À PIED PRÉVUES AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS	32

3.5. NOMBRE DE DÉPARTS À LA RETRAITE AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS.....	33
3.6. CNP LES PLUS SOUVENT MENTIONNÉES CONCERNANT LES DÉPARTS À LA RETRAITE AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS.....	34
4. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	35
4.1. RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA PRÉSENCE D'UN RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES.....	36
4.2. POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	37
4.3. DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	38
4.4. STRATÉGIES D'AFFAIRES ENVISAGÉES POUR LES DOUZE PROCHAINS MOIS	39
4.5. MOYENS MIS EN PLACE POUR ASSURER LE REMPLACEMENT DES DÉPARTS À LA RETRAITE	40
5. SYNTHÈSE DES RÉSULTATS	41
ANNEXES.....	42
ANNEXE I - TABLEAU ADMINISTRATIF DES APPELS.....	42
ANNEXE II - QUESTIONNAIRE.....	43
ANNEXE III - DESCRIPTION DES SECTEURS.....	47

MÉTHODOLOGIE

CONTEXTE DE L'ÉTUDE

La mission d'Emploi-Québec est de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion sociale et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social. Afin d'offrir des services adaptés aux besoins des personnes et des employeurs en fonction des priorités et des particularités régionales de l'Outaouais, Emploi-Québec désirait réaliser une enquête sur les besoins de main-d'œuvre des entreprises de cinq employés et plus de la région. Cette enquête contribue à l'atteinte des objectifs opérationnels que s'est fixée la Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Outaouais dans son plan d'action régional, soit :

- Accroître la connaissance du marché du travail local et régional ;
- Soutenir les planifications stratégiques et opérationnelles ;
- Favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre ;
- Soutenir le démarchage et l'intervention auprès des entreprises ;
- Conseiller la main-d'œuvre selon les besoins du marché du travail ;
- Identifier les besoins de nouvelle main-d'œuvre ainsi que les difficultés de recrutement et les mises à pied anticipées à court terme ;
- Alimenter les processus de production des perspectives sectorielles et professionnelles.

Ainsi, dans la poursuite de son mandat, la Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Outaouais désirait dresser un portrait de la situation des entreprises de la région. Pour ce faire, elle voulait donc réaliser une enquête téléphonique auprès de toutes les entreprises de cinq (5) employés et plus de la région de l'Outaouais. Cette enquête lui permettrait notamment d'identifier leurs besoins et de mieux orienter ses actions en matière de main-d'œuvre.

L'enquête a donc porté sur les thèmes suivants :

- Le profil et les tendances de l'emploi ;
- L'embauche de nouveaux travailleurs au cours des 12 derniers mois ;
- Les difficultés de recrutement au cours des 12 derniers mois ;
- Les intentions d'embauche anticipées pour les 12 prochains mois ;
- Les mises à pied anticipées au cours des 12 prochains mois ;
- La gestion des ressources humaines ;
- Les départs à la retraite.

PLAN D'ÉCHANTILLONNAGE ET POPULATION

Au total, le requérant nous a fourni une liste en format Excel de $\pm 3\,038$ entreprises de cinq (5) employés et plus de la région de l'Outaouais. Cette liste incluait le nom de l'établissement, sa classification SCIAN (Système de classification des industries d'Amérique du Nord 2002), ses coordonnées (y compris la MRC), le nombre d'employés, le numéro de téléphone ainsi que l'adresse Internet, le cas échéant.

Bien que la liste de numéros de téléphone ait récemment fait l'objet d'une mise à jour par SoftConcept Canada, nous avons estimé qu'il y aurait quelques numéros (peut-être une dizaine ou plus) qui n'allaient plus être valides. Nous avons donc prévu du temps pour la recherche des nouveaux numéros. Nous avons transmis au requérant la liste des entreprises dont les coordonnées ne permettaient pas de les rejoindre et dont il était impossible de trouver un numéro de téléphone valide dans les différents répertoires. Les outils utilisés pour la recherche des numéros de téléphone étaient les suivants : <http://www.canada411.ca> et <http://www.pagesjaunes.ca>.

Bien que l'objectif de l'étude consistait à rejoindre le plus grand nombre possible d'établissements présents dans la liste, les refus de répondre ou autres non-réponses ont fait en sorte que nous n'avons pas pu compléter le questionnaire avec l'ensemble des entreprises présentes dans la liste initiale. Néanmoins, 1 838 entreprises de cinq (5) employés et plus de la région de l'Outaouais ont

accepté de répondre au questionnaire. Ainsi, nous avons atteint un taux de réponse de 63,1 % (Voir l'annexe I).

Par ailleurs, nous avons réussi à garantir la représentativité de l'échantillon en vue de produire des données selon les variables de stratification suivantes :

Ville de Gatineau et (4) municipalités régionales de comté (MRC) :

- La MRC La Vallée-de-la-Gatineau (environ 215 établissements)
- La MRC Pontiac (environ 145 établissements)
- La MRC Papineau (environ 250 établissements)
- La MRC Les-Collines-de-l'Outaouais (environ 160 établissements)
- La ville de Gatineau (environ 2 268 établissements)

Trois (3) catégories de taille :

- 5 à 19 employés
- 20 à 49 employés
- 50 et plus employés

Douze (12) regroupements sectoriels :

- Agroalimentaire
- Forêt, bois et papier et mines
- Fabrication - Autres secteurs de fabrication
- Services publics et construction
- Commerce de gros et commerce de détail
- Information
- Finance, assurances et services immobiliers
- Transport et entreposage
- Arts et spectacles, loisirs et hébergement, restauration
- Services professionnels, scientifiques et techniques
- Services d'enseignement et de soins de santé, assistance sociale et administrations publiques
- Services administratifs, services de soutien et services de gestion et autres services (sauf les administrations publiques)

QUESTIONNAIRE

Le questionnaire a été fourni par Emploi-Québec, Direction régionale de l'Outaouais, en anglais et en français, et a été informatisé à l'aide du logiciel Interviewer Windows de l'éditeur Voxco. Ce logiciel permet la numérotation automatique des numéros de téléphone et une saisie des données fiable et précise en cours d'entrevue.

Une fois le questionnaire programmé dans les deux langues, des tests de programmation ont été effectués en fonction de différents scénarios puis le questionnaire a été validé et approuvé avant de débiter le prétest. Le questionnaire a été administré en français et en anglais. Le questionnaire se trouve à l'annexe II.

GESTION DES APPELS

Des outils de gestion du logiciel Interviewer Windows ont été utilisés pour le suivi du taux de réponse. Le système automatisé des appels a été programmé pour favoriser une distribution des rappels dans le temps, en s'assurant de la répartition des appels l'avant-midi, l'après-midi et en soirée. Les résultats des appels vous sont présentés dans le rapport administratif des appels, à l'annexe I.

COLLECTE DES DONNÉES

La session de formation des intervieweurs a eu lieu le 17 janvier 2011. En tout, vingt-six intervieweurs ont participé à la collecte de données.

Un prétest du questionnaire français a été effectué avec l'équipe de supervision le 12 janvier 2011 auprès de 20 établissements dans le but de s'assurer du bon déroulement du questionnaire. De ce nombre, 17 questionnaires furent complétés auprès d'établissements de cinq à dix-neuf travailleurs et 3 auprès d'établissements de vingt à quarante-neuf travailleurs. Des 20 entrevues réalisées lors du prétest, 2 l'ont été en anglais, ce qui a permis de valider la version anglaise du questionnaire.

Le sondage téléphonique auprès de tous les établissements de la région de l'Outaouais inscrits à la Liste des Industries et Commerces de l'Outaouais (LIC) a été effectué du 12 janvier 2011 au 15 mars 2011 entre 9h00 à 21h30 tous les jours de la semaine, de 10h00 à 18h00 le samedi et de 12h00 à 20h00 le dimanche. Les fréquences aux questions ainsi que les résultats de collecte ont été mis à jour régulièrement. Des 1 838 entrevues téléphoniques complétées, 1 720 ont été administrées en français et 118 en anglais. Le temps moyen d'entrevue s'est avéré être d'environ 10 minutes. Le taux de réponse, calculé selon la formule de l'AIRMS, est de 63,1 % et le taux de validité de la liste est de 97,3 %.

Pour assurer la qualité des entrevues et des données recueillies, de l'écoute a été effectuée par les superviseurs tout au long de la collecte, en plus d'une validation d'au moins 10 % de toutes les entrevues.

PONDÉRATION ET TRAITEMENT DES DONNÉES

Les entrevues ont été compilées dans le logiciel Interviewer Windows de Voxco et traitées à partir du logiciel Stat-XP.

L'échantillon a été pondéré pour corriger la non-réponse selon la région (quatre (4) MRC et une (1) ville), le nombre de travailleurs (trois (3) catégories) et le regroupement sectoriel (douze (12) regroupements sectoriels). Les données pondérées permettent de refléter l'importance relative de ces trois variables, elles représentent donc adéquatement la situation de l'emploi dans la région de l'Outaouais. Dans les tableaux, ' N ' représente le nombre pondéré d'établissements ou de travailleurs concernés, tandis que ' N non-pondéré ' fait référence au nombre de répondants. Ces chiffres peuvent varier d'un tableau à l'autre en fonction des réponses manquantes à certaines questions. Les pourcentages présentés sont calculés sur la base des réponses valides à chacune des questions.

1. DESCRIPTION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'OUTAOUAIS

Tous les tableaux présentés dans cette section sont produits à partir des données recueillies auprès des établissements sondés. La section contient les tableaux suivants :

- Les établissements selon la MRC (tableau 1) ;
- Les établissements selon le nombre de travailleurs (tableau 2) ;
- Les établissements selon le regroupement sectoriel (tableau 3).

1.1. Répartition des établissements selon la MRC

Le tableau 1 présente la part des établissements de l'agroalimentaire et des établissements des autres secteurs d'activité, par MRC.

Parmi toutes les MRC, la ville de Gatineau regroupe la plus forte proportion d'établissements œuvrant dans le secteur de l'agroalimentaire (35,3 %), tout comme dans les autres secteurs d'activité (75,4 %). Elle est suivie de près par la MRC de Papineau, qui compte plus du tiers (33,3 %) de tous les établissements œuvrant dans le secteur de l'agroalimentaire de l'Outaouais. C'est la Vallée-de-la-Gatineau qui, avec 5,9 % de tous les établissements de l'agroalimentaire, compte la plus faible proportion d'établissements œuvrant dans ce secteur d'activité.

Tableau 1 : Répartition des établissements selon la MRC

	Municipalité régionale de comté (MRC)						Total
	Papineau	Ville de Gatineau	Les-Collines-de-l'Outaouais	La Vallée-de-la-Gatineau	Pontiac		
	%	%	%	%	%	N	N (Non pondéré)
Agroalimentaire	33,3%	35,3%	13,7%	5,9%	11,8%	51	36
Autres secteurs d'activité	7,8%	75,4%	5,1%	7,1%	4,6%	2985	1802
Total	8,2%	74,7%	5,2%	7,1%	4,7%	3036	1838

1.2. Répartition des établissements selon le nombre de travailleurs rémunérés

Le tableau 2 rend compte de la répartition des établissements de l'agroalimentaire et des établissements des autres secteurs d'activité selon leur taille.

Les établissements comptant de 5 à 19 travailleurs rémunérés représentent 82,4 % de tous les établissements sondés du secteur agroalimentaire. En comparaison, seuls 2 % de ces établissements ont 50 travailleurs rémunérés et plus.

Tableau 2 : Répartition des établissements selon le nombre de travailleurs rémunérés

	Établissements selon le nombre de travailleurs rémunérés				
	5 à 19	20 à 49	50 et plus	Total	
	%	%	%	N	N (Non pondéré)
Agroalimentaire	82,4%	15,7%	2,0%	51	36
Autres secteurs d'activité	72,4%	18,5%	9,1%	2985	1802
Total	72,6%	18,4%	9,0%	3036	1838

1.3. Répartition des établissements selon les regroupements sectoriels

Le tableau 3 présente la répartition des établissements de l'agroalimentaire et des établissements des autres secteurs d'activité au sein de chaque MRC et en fonction de la taille des établissements.

En proportion, le secteur de l'agroalimentaire est le plus important dans Papineau puisqu'il représente 6,8 % de tous les établissements de cette MRC. Parallèlement, il est le moins développé dans la ville de Gatineau étant donné qu'il ne regroupe que 0,8 % de tous les établissements œuvrant dans cette MRC. Une analyse des établissements de l'agroalimentaire selon le nombre de travailleurs rémunérés révèle que ce secteur d'activité regroupe 1,9 % de tous les établissements comptant sur 5 à 19 travailleurs rémunérés. En revanche, il ne regroupe que 0,4 % des établissements reposant sur 50 travailleurs rémunérés et plus.

Tableau 3 : Répartition des établissements selon les regroupements sectoriels

		Agroalimentaire	Autres secteurs d'activité	Total	
		%	%	N	N (Non pondéré)
Municipalité régionale de comté (MRC)	Papineau	6,8%	93,2%	249	167
	Ville de Gatineau	,8%	99,2%	2269	1327
	Les-Collines-de-l'Outaouais	4,4%	95,6%	159	98
	La Vallée-de-la-Gatineau	1,4%	98,6%	215	146
	Pontiac	4,2%	95,8%	144	100
Établissements selon le nombre de travailleurs rémunérés	5 à 19	1,9%	98,1%	2204	1337
	20 à 49	1,4%	98,6%	559	353
	50 et plus	,4%	99,6%	273	148
	Total	1,7%	98,3%	3036	1838

2. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS

Cette section présente les tableaux concernant l'évolution de l'emploi dans les établissements sondés de l'Outaouais, au cours des douze **derniers** mois, elle contient les tableaux suivants :

- Évolution du nombre de travailleurs rémunérés (tableau 4) ;
- Embauche de nouveaux travailleurs (tableaux 5 et CNP 1) ;
- Raisons de l'embauche de nouveaux travailleurs (tableau 6) ;
- Nombre de travailleurs embauchés selon la raison de l'embauche (tableau 7) ;
- Profil des candidats embauchés – scolarité exigée (tableau 8) ;
- Profil des candidats embauchés – expérience exigée (tableau 9) ;
- Profil des candidats embauchés – compétences et connaissances exigées (tableau 10) ;
- Difficultés de recrutement (tableaux 11 et CNP 2) ;
- Causes des difficultés de recrutement (tableau 12) ;
- Embauche de travailleurs immigrants (tableau 13).

2.1. Évolution du nombre de travailleurs rémunérés au cours des douze derniers mois (en diminution, stable ou en augmentation)

Le tableau 4 fait état de l'évolution du nombre de travailleurs rémunérés dans les établissements de l'agroalimentaire et les établissements des autres secteurs d'activité au cours des douze derniers mois.

Près de la moitié des établissements du secteur de l'agroalimentaire (46,8 %) ont connu une stabilité dans le nombre de leurs travailleurs au cours des douze derniers mois. En comparaison, 67,3 % des établissements des autres secteurs d'activité ont connu la même tendance. On constate toutefois que 41,4 % des établissements du secteur de l'agroalimentaire ont connu une croissance du nombre de leurs travailleurs rémunérés. Cette proportion est plus forte que ce qui peut être observé dans les établissements des autres secteurs d'activité (22,6 % de croissance).

Tableau 4 : Évolution du nombre de travailleurs rémunérés au cours des douze derniers mois (en diminution, stable ou en augmentation)

	Évolution du nombre de travailleurs (au cours des douze derniers mois)				
	En croissance	Stable	En décroissance	Total	
	%	%	%	N	N (Non pondéré)
Agroalimentaire	41,4%	46,8%	11,8%	51	36
Autres secteurs d'activité	22,6%	67,3%	10,1%	2973	1795
Total	23,0%	67,0%	10,1%	3024	1831

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

Le tableau 5 présente la proportion d'établissements du secteur agroalimentaire et des autres secteurs d'activité ayant embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois ainsi que le nombre de travailleurs embauchés.

Plus des trois quarts des établissements œuvrant dans le secteur de l'agroalimentaire (83 %) ont procédé à de nouvelles embauches au cours des douze derniers mois, ce qui représente 244 nouveaux travailleurs. Ce taux est légèrement supérieur à ce qui peut être observé dans les établissements des autres secteurs d'activité (76,3 % ont affirmé avoir embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois).

Tableau 5 : Embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois

	Embauche de nouveaux travailleurs (au cours des 12 derniers mois)		Embauche de nouveaux travailleurs (au cours des 12 derniers mois)	
	Oui	Non	N	N (non-pondéré)
	%	%		
Agroalimentaire	83,0%	17,0%	244	169
Autres secteurs d'activité	76,3%	23,7%	16853	10157
Total	76,4%	23,6%	17096	10326

2.3. Professions les plus souvent mentionnées concernant l'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois

Le tableau suivant présente les dix professions les plus souvent mentionnées concernant l'embauche de nouveaux travailleurs aux cours des douze derniers mois.

CNP 1 : Professions les plus souvent mentionnées concernant l'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois

CNP	Nombre de mentions
8257 Propriétaires-exploitants d'entreprises agricoles	31
8611 Manœuvres agricole	22
8431 Ouvriers /ouvrières agricoles	20
2225 Technicien et spécialiste de l'aménagement paysager ou horticulture	12
6641 Serveurs au comptoir, aide de cuisine et personnel assimilé	12
9619 Autres manœuvres des services de la transformation et de la fabrication	10
1453 Commis aux services à la clientèle, commis à l'information	8
6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	8
6242 Cuisiniers /cuisinières	7
9617 Manœuvres dans la transformation des aliments, boissons et tabac	6

CNP : Classification nationale des professions.

2.4. Raisons de l'embauche des nouveaux travailleurs

Le tableau 6 présente les raisons de l'embauche de nouveaux travailleurs dans les établissements de l'agroalimentaire et les établissements des autres secteurs d'activité. Plusieurs raisons pouvant simultanément motiver l'embauche de nouveaux travailleurs qui occuperont un même poste, les totaux horizontaux peuvent être supérieurs à 100 %.

La principale raison mentionnée par les établissements du secteur de l'agroalimentaire pour justifier l'embauche de nouveaux travailleurs est le roulement du personnel (55,5 %). La même tendance peut également être observée au sein des établissements des autres secteurs d'activité (61 % ont recours à la même explication). Seuls 1,3 % des établissements de l'agroalimentaire, tout comme 4,1 % des établissements des autres secteurs d'activité déclarent que les nouvelles embauches sont liées au remplacement des travailleurs qui partent à la retraite.

Tableau 6 : Raisons de l'embauche des nouveaux travailleurs

	Raisons de l'embauche (choix multiples)			
	Roulement de personnel	Remplacement à la suite d'une prise de retraite	Création d'un nouveau poste	Autre raison
	%	%	%	%
Agroalimentaire	55,5%	1,3%	33,7%	18,7%
Autres secteurs d'activité	61,0%	4,1%	23,5%	20,8%
Total	60,9%	4,1%	23,7%	20,7%

2.5. Nombre de travailleurs embauchés au cours des douze derniers mois selon la raison de l'embauche

Le tableau 7 expose le nombre de travailleurs embauchés dans les établissements de l'agroalimentaire et les établissements des autres secteurs d'activité selon la raison de l'embauche.

Parmi les 244 nouveaux travailleurs embauchés au cours des douze derniers mois dans le secteur de l'agroalimentaire, 115 ont été recrutés en raison du roulement du personnel et un (1) seul en raison d'un départ à la retraite.

Tableau 7 : Nombre de travailleurs embauchés au cours des douze derniers mois, selon la raison de l'embauche

	Roulement de personnel		Départ à la retraite		Nouveau poste	
	N	N (non-pondéré)	N	N (non-pondéré)	N	N (non-pondéré)
Agroalimentaire	115	75	1	1	40	22
Autres secteurs d'activité	10487	6221	286	200	2025	1219
Total	10602	6296	287	201	2065	1241

2.6. Sclolarité minimale exigée à l'embauche

Le tableau 8 présente la répartition des niveaux de sclolarité exigés à l'embauche dans les établissements de l'agroalimentaire et les établissements des autres secteurs d'activité au cours des douze derniers mois.

Parmi l'ensemble des embauches réalisées dans le secteur agroalimentaire, 70,5 % ne requéraient aucun diplôme. Toutefois, 20,2 % des postes impliquaient un DES comme sclolarité minimale.

Tableau 8 : Sclolarité minimale exigée à l'embauche

	Sclolarité minimale exigée à l'embauche							
	Aucun diplôme	DES	DEP	ASP	AEP	DEC / Général	DEC / Technique	Diplôme universitaire
	%	%	%	%	%	%	%	%
Agroalimentaire	70,5%	20,2%	9,2%	---	---	---	---	---
Autres secteurs d'activité	40,8%	27,8%	8,7%	,4%	,2%	3,5%	9,8%	8,7%
Total	41,4%	27,7%	8,7%	,4%	,2%	3,5%	9,6%	8,6%

Légende : DES : Diplôme d'études secondaires.
 DEP : Diplôme d'études professionnelles.
 ASP : Attestation de spécialisation professionnelle.

AEP : Attestation d'études professionnelles.
 DEC : Diplôme d'études collégiales.

2.7. Expérience minimale exigée à l'embauche

Le tableau 9 apporte un éclairage sur l'expérience minimale exigée à l'embauche. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements requérant certains niveaux d'expérience.

Dans le secteur agroalimentaire, 69,3 % des postes n'exigeaient aucune expérience, lors de l'embauche, comparativement à 57,8 % des postes des autres secteurs d'activité. D'ailleurs, 1,3 % des postes du secteur agroalimentaire impliquaient plus de 3 ans d'expérience alors que cette proportion grimpe à 10,8 % parmi les postes des autres secteurs d'activité.

Tableau 9 : Expérience minimale exigée à l'embauche

	Expérience minimale exigée à l'embauche			
	Aucune expérience	Moins d'un an	De 1 à 3 ans	Plus de 3 ans
	%	%	%	%
Agroalimentaire	69,3%	3,3%	26,1%	1,3%
Autres secteurs d'activité	57,8%	5,7%	25,7%	10,8%
Total	58,0%	5,6%	25,7%	10,7%

2.8. Compétences et connaissances exigées à l'embauche

Le tableau 10 présente les compétences et connaissances exigées à l'embauche. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui ont mentionné exiger ce type de compétence. Un employeur peut exiger plus d'une compétence ou connaissance à l'embauche pour un même poste, ainsi les totaux horizontaux peuvent être supérieurs à 100 %.

Les deux principales compétences mentionnées par les établissements du secteur de l'agroalimentaire sont les compétences interpersonnelles et les compétences techniques qui sont respectivement exigées par 44,5 % et 24 % des établissements. Ces résultats sont conformes à ce qui peut être observé au sein des établissements des autres secteurs d'activité avec respectivement 48,1 % et 27,7 % des réponses. Toutefois, il est intéressant de noter que 20,6 % des établissements de l'agroalimentaire n'exigent aucune compétence à l'embauche. Cette proportion est plus élevée que dans les établissements des autres secteurs d'activité (11,9 % n'exigent aucune compétence à l'embauche).

Tableau 10 : Compétences et connaissances exigées à l'embauche

	Compétences et connaissances exigées à l'embauche (choix multiples)							
	Aucune compétence	Compétences de base	Compétences techniques	Compétences interpersonnelles	Connaissances linguistiques	Connaissances en informatique	Connaissances en gestion	Autres compétences et connaissances
	%	%	%	%	%	%	%	%
Agroalimentaire	20,6%	3,0%	24,0%	44,5%	3,3%	2,0%	---	13,6%
Autres secteurs d'activité	11,9%	5,3%	27,8%	48,2%	11,0%	6,7%	1,4%	19,9%
Total	12,1%	5,2%	27,7%	48,1%	10,9%	6,6%	1,4%	19,7%

2.9. Difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois

Le tableau 11 expose la proportion des établissements de l'agroalimentaire et des établissements des autres secteurs d'activité de l'Outaouais qui ont rencontré des difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois.

Les établissements du secteur de l'agroalimentaire sont, en proportion, plus nombreux que les établissements des autres secteurs d'activité à avoir rencontré des difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois (53,6 % en comparaison avec 33,5 %).

Tableau 11 : Difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois

	Difficultés de recrutement (au cours des douze derniers mois)			
	Oui	Non	Total	
	%	%	N	N (Non pondéré)
Agroalimentaire	53,6%	46,4%	51	36
Autres secteurs d'activité	33,5%	66,5%	2980	1799
Total	33,8%	66,2%	3031	1835

2.10. Professions les plus souvent mentionnées concernant les difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois

Le tableau suivant présente les dix professions les plus souvent mentionnées concernant les difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois.

CNP 2 : Professions les plus souvent mentionnées concernant les difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois

CNP	Nombre de mentions
8611 Manœuvres agricoles	8
6251 Bouchers et coupeurs de viande - commerce de gros / détail	4
9462 Bouchers industriels, dépeceurs-découpeurs de viande	4
6252 Boulangers-pâtissiers / boulangères-pâtissières	3
6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	3
6641 Serveurs au comptoir, aide de cuisine et personnel assimilé	3
8251 Exploitants agricoles et gestionnaires d'exploitations agricoles	3
1453 Commis aux services à la clientèle, commis à l'information	2
6483 Soigneurs d'animaux et travailleurs en soins des animaux	2
7335 Mécaniciens de petits moteurs et autres équipements	2

CNP : Classification nationale des professions.

2.11. Causes des difficultés de recrutement rencontrées

Le tableau 12 rend compte des causes engendrant des difficultés de recrutement au sein des établissements de l'agroalimentaire et des établissements des autres secteurs d'activité. Onze causes de difficultés ont été proposées lors de l'enquête et pour chacune, le tableau indique la proportion des établissements ayant rencontré chacune des difficultés lors du recrutement. Un employeur peut rencontrer plusieurs difficultés lors du recrutement, ainsi les totaux horizontaux peuvent être supérieurs à 100 %.

Parmi les établissements du secteur de l'agroalimentaire, les principales raisons expliquant les difficultés de recrutement sont le manque de candidats compétents (qualité de travail exécuté) (25,7 %), le salaire (24,4 %), ainsi que le manque de candidats expérimentés (expérience) (23,6 %). Ces résultats diffèrent de ce qui peut être observé au sein des établissements des autres secteurs d'activité. En effet, seuls 13 % de ces derniers ont affirmé avoir rencontré des problèmes liés au manque de candidats compétents et 14,4 % au salaire. En revanche, le manque de candidats expérimentés (expérience) est une cause mise de l'avant de manière similaire (21,7 % des établissements des autres secteurs d'activité affirment avoir rencontré cette difficulté).

Tableau 12 : Causes des difficultés de recrutement rencontrées

	Causes des difficultés de recrutement (choix multiples)										
	Durée du travail	Lieu de travail (lieu éloigné ou isolé)	Salaire	Milieu de travail	Horaire de travail	Manque de candidats qualifiés (formation)	Manque de candidats expérimentés (expérience)	Manque de candidats compétents (qualité du travail exécuté)	Lacunes dans les qualités personnelles	Connaissances linguistiques	Autres
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Agroalimentaire	4,2%	---	24,4%	7,9%	7,0%	17,9%	23,6%	25,7%	14,7%	---	49,2%
Autres secteurs d'activité	1,8%	4,7%	14,4%	2,8%	10,4%	35,0%	21,7%	13,0%	7,1%	2,0%	34,6%
Total	1,9%	4,6%	14,7%	3,0%	10,3%	34,5%	21,7%	13,4%	7,3%	1,9%	35,0%

2.12. Embauche des travailleurs immigrants

Le tableau 13 expose la proportion des établissements de l'agroalimentaire et des établissements des autres secteurs d'activité qui ont embauché des travailleurs immigrants au cours des douze derniers mois ainsi que le nombre de travailleurs immigrants embauchés.

Au cours des douze derniers mois, 25 travailleurs immigrants ont été embauchés dans les établissements du secteur de l'agroalimentaire. Ainsi, ce sont 14,2 % des établissements de ce secteur d'activité qui ont eu recours à la main d'œuvre immigrante.

Tableau 13 : Embauche des travailleurs immigrants (au cours des douze derniers mois)

	Embauche de travailleurs immigrants (au cours des douze derniers mois)				Nombre de travailleurs immigrants embauchés	
	Oui	Non	Nombre d'établissements		N	N (Non-pondéré)
	%	%	N	N (Non-pondéré)		
Agroalimentaire	14,2%	85,8%	51	36	25	14
Autres secteurs d'activité	17,4%	82,6%	2937	1774	1235	736
Total	17,4%	82,6%	2988	1810	1260	750

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

Cette section présente les tableaux concernant l'évolution de l'emploi dans les établissements sondés au cours des douze **prochains** mois, elle contient les tableaux suivants :

- Les prévisions d'embauche (tableaux 14 et CNP 3) ;
- Les prévisions de mises à pied (tableaux 15 et CNP 4) ;
- Les prévisions de départs à la retraite (tableaux 16 et CNP 5).

3.1. Prévisions d'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois

Le tableau 14 présente la proportion des établissements qui prévoit embaucher de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois ainsi que le nombre de postes à combler.

Plus des deux tiers des établissements du secteur de l'agroalimentaire (66,9 %) prévoient d'embaucher de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois en comparaison avec 48,9 % des établissements des autres secteurs d'activité.

Les nouvelles embauches représentent 135 postes à combler dans le secteur de l'agroalimentaire au cours des douze prochains mois.

Tableau 14 : Prévisions d'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois

	Embauche de nouveaux travailleurs (au cours des douze prochains mois)			Nombre de postes à combler	
	Oui	Non	Ne sait pas / pas répondu	N	N (Non-pondéré)
	%	%	%		
Agroalimentaire	66,9%	22,1%	11,0%	135	90
Autres secteurs d'activité	48,9%	33,7%	17,4%	7438	4519
Total	49,2%	33,5%	17,3%	7573	4609

3.2. Professions les plus souvent mentionnées concernant les prévisions d'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois

Le tableau suivant présente les dix professions les plus souvent mentionnées concernant les prévisions d'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois.

CNP 3 : Professions les plus souvent mentionnées concernant les prévisions d'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois

CNP	Nombre de mentions
8611 Manœuvres agricoles	35
1453 Commis aux services à la clientèle, commis à l'information	14
8431 Ouvriers/ouvrières agricoles	11
8432 Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres	5
6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	4
9461 Opérateurs - procédés industriels - aliments et boissons	4
6252 Boulangers-pâtisseries/boulangères-pâtisseries	3
0611 Directeur des ventes, du marketing et de la publicité	2
2225 Technicien et spécialiste de l'aménagement paysager ou horticulture	2
8612 Manœuvres en aménagement paysager et entretien	2

CNP : Classification nationale des professions.

3.3. Nombre de mises à pied prévues au cours des douze prochains mois

Le tableau 15 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 les mises à pied.

Plus des trois quarts des établissements du secteur de l'agroalimentaire ne comptent faire aucune mise à pied au cours des douze prochains mois (77 %). Toutefois, 16,9 % de ces établissements prévoient des mises à pied, ce qui représente 45 postes. Il est à noter qu'en proportion, les établissements du secteur de l'agroalimentaire prévoient plus de mises à pied au cours des douze prochains mois que les établissements des autres secteurs d'activité (16,9 % contre 10,6 %).

Tableau 15 : Nombre de mises à pied prévues au cours des douze prochains mois

	Mises à pied prévues (au cours des douze prochains mois)			Nombre de mises à pied prévu	
	Oui	Non	Ne sait pas / pas répondu	N	N (non-pondéré)
	%	%	%		
Agroalimentaire	16,9%	77,0%	6,1%	45	37
Autres secteurs d'activité	10,6%	83,1%	6,3%	1152	712
Total	10,7%	83,0%	6,3%	1197	749

3.4. Professions les plus souvent mentionnées concernant les mises à pied prévues au cours des douze prochains mois

Le tableau suivant présente les dix professions les plus souvent mentionnées concernant les mises à pied prévues au cours des douze prochains mois.

CNP 4 : Professions les plus souvent mentionnées concernant les mises à pied prévues au cours des douze prochains mois

CNP	Nombre de mentions
8611 Manœuvres agricoles	22
8432 Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres	5
8612 Manœuvres en aménagement paysager et entretien	5
2225 Technicien et spécialiste de l'aménagement paysager ou horticulture	2
9462 Bouchers industriels, dépeceurs-découpeurs de viande	2
7414 Chauffeurs-livreurs-services de livraison et de messagerie	1

CNP : Classification nationale des professions.

3.5. Nombre de départs à la retraite au cours des douze prochains mois

Le tableau 16 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 et le nombre de remplacements.

Seuls 2,2 % des établissements du secteur de l'agroalimentaire anticipent des départs à la retraite au cours des douze prochains mois en comparaison avec 9,6 % des établissements des autres secteurs d'activité.

Tableau 16 : Nombre de départs à la retraite au cours des douze prochains mois

	Départs à la retraite (au cours des douze prochains mois)		Départs à la retraite (au cours des douze prochains mois)		Remplacement de départs à la retraite (au cours des douze prochains mois)	
	Oui	Non	N	N (non pondéré)	N	N (non pondéré)
	%	%				
Agroalimentaire	2,2%	97,8%	1	1	1	1
Autres secteurs d'activité	9,6%	90,4%	970	626	504	312
Total	9,5%	90,5%	971	627	505	313

3.6. Professions les plus souvent mentionnées concernant les départs à la retraite au cours des douze prochains mois

Le tableau suivant présente les dix professions les plus souvent mentionnées concernant les départs à la retraite au cours des douze prochains mois.

CNP 5 : Professions les plus souvent mentionnées concernant les départs à la retraite au cours des douze prochains mois

CNP	Nombre de mentions
9617 Manœuvres dans la transformation des aliments, boissons et tabac	1

CNP : Classification nationale des professions.

4. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Cette section présente les données concernant la gestion des ressources humaines au sein des établissements sondés, elle contient les tableaux suivants :

- La présence d'un responsable des ressources humaines (tableau 17) ;
- Les politiques de gestion des ressources humaines (tableau 18) ;
- Les difficultés en matière de gestion des ressources humaines (tableau 19) ;
- Les stratégies d'affaires envisagées au cours des douze prochains mois (tableau 20) ;
- Les moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite (tableau 21).

4.1. Répartition des établissements selon la présence d'un responsable des ressources humaines

Le tableau 17 montre la proportion des établissements du secteur de l'agroalimentaire ainsi que des établissements des autres secteurs d'activité ayant un responsable des ressources humaines ainsi que la proportion de la tâche de ce responsable effectivement consacrée à la gestion des ressources humaines.

Plus de la moitié des établissements du secteur de l'agroalimentaire ont un responsable des ressources humaines (59,8 %) et ce dernier consacre en moyenne 23,9 % de son temps de travail à la gestion des ressources humaines. On constate que le responsable des ressources humaines dans les établissements du secteur agroalimentaire consacre en moyenne moins de temps à la gestion des ressources humaines que celui qui œuvre dans un établissement d'un autre secteur d'activité (23,9 % contre 32,5 %).

Tableau 17 : Répartition des établissements selon la présence d'un responsable des ressources humaines

	Employé responsable de la gestion des ressources humaines		Pourcentage moyen de la tâche du responsable des ressources humaines effectivement consacrée à la GRH
	Oui %	Non %	
Agroalimentaire	59,8%	40,2%	23,9%
Autres secteurs d'activité	63,8%	36,2%	32,5%
Total	63,7%	36,3%	32,4%

4.2. Politiques de gestion des ressources humaines

Le tableau 18 rend compte des politiques de gestion des ressources humaines appliquées dans les établissements sondés. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui ont mentionné appliquer une politique de gestion des ressources humaines. Un employeur pouvant appliquer plus d'une politique au sein de son établissement, les totaux horizontaux peuvent être supérieurs à 100 %.

Près de la moitié des établissements du secteur de l'agroalimentaire (49,2 %) dispose d'une politique d'accueil et d'entraînement à la tâche (en comparaison avec 60,5 % des établissements des autres secteurs d'activité). De même, 40,5 % des établissements du secteur de l'agroalimentaire disposent d'une politique de description des tâches (en comparaison avec 59,9 % des établissements des autres secteurs d'activité). Toutefois, il est intéressant de noter que 28,8 % des établissements du secteur de l'agroalimentaire n'ont aucune politique de gestion des ressources humaines en comparaison avec 19,1 % des établissements des autres secteurs d'activité.

Tableau 18 : Politiques de gestion des ressources humaines

	Politiques de gestion des ressources humaines (choix multiples)										Total	
	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 description des tâches	Politique de formation	Politique de mise à la retraite	Aucune	Autres		
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%		
Agroalimentaire	2,0%	26,2%	49,2%	35,7%	34,7%	40,5%	42,0%	2,0%	28,8%	---	51	36
Autres secteurs d'activité	26,0%	37,9%	60,5%	57,2%	53,6%	62,9%	59,9%	12,4%	19,1%	4,0%	2958	1786
Total	25,6%	37,7%	60,3%	56,8%	53,3%	62,5%	59,6%	12,2%	19,2%	3,9%	3009	1822

4.3. Difficultés en matière de gestion des ressources humaines

Le tableau 19 affiche les données relatives aux difficultés en matière de gestion des ressources humaines rencontrées dans les établissements sondés. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui ont mentionné faire face à une difficulté en matière de ressources humaines. Un employeur pouvant faire face à plus d'une difficulté au sein de son établissement, les totaux horizontaux peuvent être supérieurs à 100 %.

Au sein des établissements du secteur de l'agroalimentaire, 44,9 % ne rencontrent pas de difficulté en matière de gestion des ressources, tout comme 45,1 % des établissements des autres secteurs d'activité. Les établissements du secteur de l'agroalimentaire ainsi que ceux des autres secteurs d'activité qui connaissent des problèmes à cet égard mentionnent surtout le recrutement, la sélection et l'embauche comme étant la difficulté principale (respectivement 44,5 % et 33,5 %).

Tableau 19 : Difficultés en matière de gestion des ressources humaines

	Difficultés en matière de gestion des ressources humaines (choix multiples)										Total	
	Formation	Recrutement, sélection et embauche	Roulement et rétention	Motivation, mobilisation et reconnaissance	Mises à pied, licenciement et congédiement	Coaching, encadrement	Relations et climat de travail	Planification de la relève, gestion prévisionnelle des RH	Aucune	Autres	N	N (Non pondéré)
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%		
Agroalimentaire	16,2%	44,5%	20,6%	13,1%	---	23,9%	8,3%	18,7%	44,9%	9,2%	51	36
Autres secteurs d'activité	11,1%	33,5%	20,2%	15,0%	3,9%	8,2%	5,8%	14,7%	45,1%	3,3%	2976	1796
Total	11,2%	33,7%	20,2%	14,9%	3,8%	8,5%	5,8%	14,8%	45,1%	3,4%	3027	1832

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

Le tableau 20 rend compte des stratégies d'affaires envisagées pour les douze prochains mois dans les établissements sondés. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui ont mentionné envisager une stratégie d'affaires. Un établissement pouvant appliquer plus d'une stratégie d'affaires, les totaux horizontaux peuvent être supérieurs à 100 %.

Plus de la moitié des établissements du secteur de l'agroalimentaire (51 %) planifie une stratégie de croissance pour les douze prochains mois et plus du quart d'entre eux (25,2 %) optent pour une diversification. Ces chiffres sont similaires à ceux qui peuvent être observés dans les établissements des autres secteurs d'activité (respectivement, 49,7 % et 19 %). Toutefois, notons que 28,7 % des établissements du secteur de l'agroalimentaire n'envisagent aucune stratégie d'affaires pour les douze prochains mois en comparaison avec 33,5 % des établissements des autres secteurs d'activité.

Tableau 20 : Stratégies d'affaires envisagées pour les douze prochains mois

	Stratégies d'affaires envisagées pour les douze prochains mois (choix multiples)						Total	
	Restructuration et réorganisation	Croissance	Diversification	Rationalisation et/ou désinvestissement	Aucune	Autres		
	%	%	%	%	%	%	N	N (Non pondéré)
Agroalimentaire	15,8%	51,0%	25,2%	19,4%	28,7%	13,6%	51	36
Autres secteurs d'activité	24,3%	49,7%	19,0%	8,1%	33,5%	5,7%	2900	1752
Total	24,1%	49,7%	19,1%	8,3%	33,4%	5,8%	2951	1788

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

Le tableau 21 présente les données relatives aux moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite dans les établissements sondés. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui ont mentionné avoir mis en place les moyens suivants pour assurer le remplacement des départs à la retraite. Un établissement pouvant être doté de plus d'un moyen, les totaux horizontaux peuvent être supérieurs à 100 %.

Seule une entreprise du secteur agroalimentaire déclare avoir mis en place des moyens pour assurer le remplacement des départs à la retraite.

Tableau 21 : Moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite

	Moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite (choix multiples)					Total	
	Aucun	Plan de relève	Transmission des connaissances des plus vieux vers les jeunes travailleurs	Aménagement de l'organisation du travail	Autres	N	N (Non pondéré)
	%	%	%	%	%		
Agroalimentaire	---	---	---	---	100,0%	1	1
Autres secteurs d'activité	25,6%	11,4%	25,2%	4,7%	45,5%	275	169
Total	25,5%	11,3%	25,1%	4,6%	45,8%	276	170

5. SYNTHÈSE DES RÉSULTATS

Dans la présente section, nous présentons une synthèse des éléments qui sont particulièrement ressortis au cours de l'analyse des résultats :

- Le secteur agroalimentaire regroupe 1,7 % des établissements de l'Outaouais ;
- L'agroalimentaire est concentré dans la MRC de Papineau (33,3 %) et la Ville de Gatineau (35,3 %) ;
- La proportion d'établissements ayant connu une croissance de son nombre de travailleurs rémunérés au cours des douze derniers mois est nettement plus élevée dans ce secteur que dans celle de l'ensemble des autres secteurs : 41,4 % contre 22,6 % ;
- Les exigences à l'embauche sont moins élevées que la moyenne, alors que 70,5 % des embauches ne requéraient aucun diplôme, 69,3 % ne requéraient aucune expérience et 20,6 % ne requéraient aucune compétence ou connaissance (40,8 %, 57,8 % et 11,9 % respectivement pour l'ensemble des autres secteurs).
- Le secteur éprouve certaines difficultés à recruter alors que 53,6 % des établissements déclarent éprouver des difficultés contre 33,5 % pour l'ensemble des autres secteurs.
- Les deux tiers (66,9 %) des établissements prévoient l'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois, contre 48,9 % pour l'ensemble des autres secteurs.
- Les employés responsables des ressources humaines de ce secteur consacrent en moyenne 23,9 % de leur tâche à cette gestion, et 28,8 % des établissements déclarent n'avoir aucune politique de gestion des ressources humaines, contre 32,5 % et 19,1 % respectivement pour l'ensemble des établissements des autres secteurs.

ANNEXES

ANNEXE I - TABLEAU ADMINISTRATIF DES APPELS

		Papineau	Gatineau	Les-Collines-de- l'Outaouais	La Vallée-de- la-Gatineau	Pontiac	TOTAL	%
	GÉNÉRÉS	250	2268	160	215	145	3038	
	UTILISÉS	250	2268	160	215	145	3038	100,00 %
	Pas de service	1	8	1	2	0	12	0,39 %
	Résidentiel	0	2	2	0	0	4	0,13 %
	Problème de ligne	0	31	2	2	0	35	1,15 %
	Fax	3	10	2	2	0	17	0,56 %
	Mauvais no. de tél.	0	3	1	0	0	4	0,13 %
	Entreprises fermées	0	9	1	0	0	10	0,33 %
	Entreprises déménagées	0	0	0	0	0	0	0,00 %
A,	NON VALIDE	4	63	9	6	0	82	2,70 %
	VALIDE	246	2205	151	209	145	2956	97,30 %
	Non éligible	4	5	1	0	1	11	0,37 %
	Problème de langue	0	1	0	0	0	1	0,03 %
	Age et maladie	1	0	0	0	0	1	0,03 %
	Doublons	4	18	0	1	2	25	0,85 %
B,	HORS ÉCHANTILLON	9	24	1	1	3	38	1,29 %
	ÉCHA NTILLON	237	2181	150	208	142	2918	96,05 %
C,	Refus RÉCEPTION	3	80	6	6	3	98	3,36 %
D,	Refus SÉLECTION	17	264	12	18	7	318	10,90 %
D,	Abs. Prolongée	3	32	3	3	0	41	1,41 %
D,	Incomplet	1	5	1	0	0	7	0,24 %
C,	Pas de réponse	5	101	11	3	4	124	4,25 %
D,	Rendez-vous	41	372	19	32	28	492	16,86 %
	ENTREVUES COMPLÉTÉES	167	1327	98	146	100	1838	62,99 %
	Objectif	140	1270	90	120	81	1701	
	Manquant	-27	-57	-8	-26	-19	-137	
	% REFUS	8,44 %	15,77 %	12,00 %	11,54 %	7,04 %	14,26 %	
	% COMPLÉTÉS	70,46 %	60,84 %	65,33 %	70,19 %	70,42 %	62,99 %	
	TAUX D'ÉLIGIBILITÉ	96,22 %	98,81 %	99,25 %	99,50 %	97,83 %	98,61 %	
	TAUX DE RÉPONSE A IRMS	70,55 %	60,90 %	65,39 %	70,21 %	70,50 %	63,06 %	
	A. NON VALIDE	Aucun contact possible avec le répondant à ces numéros de téléphone						
	B. HORS ÉCHAN TILLON	Les répondants ne sont pas éligibles ou aptes à répondre à l'étude						
	ÉCHA NTILLON	Numéros travaillables						
	C.	ÉLIGIBILITÉ NON-ÉTABLIE: Pas de réponse et refus ménage						
	D.	ÉLIGIBILITÉ ÉTABLIE: Refus personne, Abs. Prolongée, Incomplet et rendez-vous						
	% REFUS	Somme des refus sur l'échantillon.						
	% COMPLÉTÉS	Entrevues complétées sur l'échantillon.						
	TAUX D'ÉLIGIBILITÉ (T.É.)	D+Complétés/B+D+Complétés						
	TAUX DE RÉPONSE A IRMS	Complétés/C*(T.É.)+D+Complétés						
	Données en date du :							
	15-mars-11							

ANNEXE II - QUESTIONNAIRE

Questionnaire pour l'enquête sur les besoins de main-d'oeuvre et de compétences des entreprises de cinq (5) employés et plus

1. IDENTIFICATION DU RÉPONDANT / IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT

1.1 Nom et prénom de la personne à l'enquête



1.2 Nom de l'établissement



Les renseignements que vous nous transmettez pour les questions suivantes demeureront confidentiels et permettront d'offrir des services de main-d'œuvre adaptés aux besoins et aux réalités des entreprises de la région

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.

2. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI (au cours des 12 derniers mois)

2.1 Au cours des 12 derniers mois, le nombre maximal de travailleurs rémunérés dans votre établissement était-il en croissance, stable ou en décroissance?	En croissance	☐
	Stable	☐
	En décroissance	☐

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

3.1 Au cours des 12 derniers mois, avez-vous embauché des nouveaux travailleurs? Oui ☐ Passez à la question 3.2
Non ☐ Passez à la question 4.1

(Référer à la définition « Travailleur rémunéré » au début du questionnaire)

Ne le sais pas ☐ Passez à la question 4.1

3.2 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
3.2.1 Titre de la profession CNP 4 (si nécessaire, préciser les principales fonctions pour des fins de classification)	()	()	()	Programmeur
3.2.2 Nombre de postes comblés par profession	()	()	()	2
3.2.3 Raison(s) de l'embauche				
Roulement de personnel (précisez le nombre de postes à combler pour cette raison)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐
Remplacement à la suite d'une prise de retraite (précisez le nombre de postes à combler pour cette raison)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	✓
Nouveau poste (précisez le nombre de postes à combler pour cette raison)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐
3.2.4 Scolarité exigée à l'embauche				
Aucun diplôme	☐	☐	☐	☐
Diplôme d'études secondaires (DES)	☐	☐	☐	☐

Diplôme d'études professionnelles au secondaire (DEP)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐ ()
Diplôme d'études collégiales (DEC général ou technique) (précisez la spécialisation)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☒ (informatique)
Diplôme universitaire (certificat, baccalauréat ou plus) (précisez la spécialisation)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐ ()
3.2.5 Expérience exigée à l'embauche				
Aucune expérience	☐	☐	☐	☐
Moins d'un an	☐	☐	☐	☒
De 1 à 3 ans	☐	☐	☐	☐
Plus de 3 ans	☐	☐	☐	☐

	(1) COMPLÉTER	(2) COMPLÉTER	(3) COMPLÉTER	Exemple
3.2.6 Compétences et connaissances exigées à l'embauche				
Aucune				
Compétences de base (lire, écrire, compter) (précisez)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐
Compétences techniques propres à l'exercice de la profession (précisez)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☒ (réseautique)
Compétences interpersonnelles et personnelles (précisez)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐ (autonomie)
Connaissances linguistiques (précisez)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☒ (anglais)
Connaissances en informatique et en bureautique (précisez)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☒ (Windows)
Connaissances en planification et en gestion (précisez)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐ ()
Autres compétences et connaissances (précisez)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐ ()

4. DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (au cours des 12 derniers mois)

- 4.1 Au cours des 12 derniers mois, avez-vous rencontré des difficultés de recrutement dans votre établissement? Oui ☐ Passez à la question 4.2
Non ☐ Passez à la question 5.1
Ne le sais pas ☐ Passez à la question 6.1

(Une difficulté de recrutement est observée lorsque, malgré les efforts de recrutement, un poste demeure ou est demeuré vacant pendant plus de 4 mois)

4.2 Indiquez le titre de la profession et les raisons pour lesquelles vous avez rencontré des difficultés de recrutement?

	(1) COMPLÉTER	(2) COMPLÉTER	(3) COMPLÉTER	Exemple
4.2.1 Titre de la profession (si nécessaire, préciser les principales fonctions pour des fins de classification)	()	()	()	Programmeur
4.2.2 Causes des difficultés de recrutement rencontrées				
Durée du travail irrégulière (saisonnier ou temporaire)	☐	☐	☐	☒
Lieu de travail (lieu éloigné ou isolé)	☐	☐	☐	☐
Conditions de travail (s: salaire; mt: milieu de travail; ht: horaire de travail)	s ☐ mt ☐ ht ☐	s ☐ mt ☐ ht ☐	s ☐ mt ☐ ht ☐	s ☐ mt ☐ ht ☐
Manque de candidats qualifiés (formation)	☐	☐	☐	☒
Manque de candidats expérimentés (expérience)	☐	☐	☐	☐
Manque de candidats compétents (qualité du travail exécuté)	☐	☐	☐	☐
Lacunes dans les qualités personnelles	☐	☐	☐	☐
Connaissances linguistiques	☐	☐	☐	☐
Autres (précisez)	()	()	()	()

5. EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS (au cours des 12 derniers mois)

- 5.1 Au cours des 12 derniers mois, avez-vous embauché des travailleurs immigrants dans votre établissement? Oui ☐ Combien () Passez à la question 6.1
Non ☐ Passez à la question 6.1
Ne le sais pas ☐ Passez à la question 6.1

6. INTENTIONS D'EMBAUCHE (au cours des 12 prochains mois)			
6.1 Au cours des 12 prochains mois, embaucherez-vous des nouveaux travailleurs dans votre établissement?		Oui ☐	Passez à la question 6.2
		Non ☐	Passez à la question 7.1
(Référer à la définition « Travailleur rémunéré» au début du questionnaire)		Ne le sais pas ☐	Passez à la question 7.1
6.2 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			
7. MISES À PIED (au cours des 12 prochains mois)			
7.1 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 7.2
		Non ☐	Passez à la question 8.1
(Référer à la définition « Travailleur rémunéré» au début du questionnaire)		Ne le sais pas ☐	Passez à la question 8.1
7.2 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			
8. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES			
8.1 Avez-vous une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans votre établissement?	Oui ☐ Non ☐	Si oui, quel pourcentage de sa tâche y consacre-t-elle?	(_____) %
8.2 Quelles politiques de gestion des ressources humaines avez-vous dans votre établissement?			(Choix multiple)
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 de mise à la retraite			☐
Autres (précisez)			☐
Aucune			☐
8.3 Quelles difficultés éprouvez-vous en matière de gestion des ressources humaines dans votre établissement?			(Choix multiple)
Formation			☐
Recrutement, sélection et embauche			☐
Roulement et rétention			☐
Motivation, mobilisation et reconnaissance			☐
Mise à pied, licenciement et congédiement			☐
Coaching, encadrement			☐
Relations et climat de travail			☐
Planification de la relève, gestion prévisionnelle des ressources humaines et succession d'entreprise			☐
Autres (précisez)			☐
Aucune			☐
8.4 Quelle(s) stratégie(s) d'affaires envisagez-vous pour les 12 prochains mois dans votre établissement?			(Choix multiple)
Restructuration et réorganisation			☐
Croissance			☐
Diversification			☐

Rationalisation et/ou désinvestissement	☐
Autres (précisez)	☐
Aucune	☐

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

9.1 Au cours des 12 prochains mois, prévoyez-vous que des travailleurs rémunérés prendront leur retraite dans votre établissement? Oui ☐ Passez à la question 9.2
Non ☐ Passez à la question 10.1

(Référer à la définition « Travailleur rémunéré» au début du questionnaire)

Ne le sais pas ☐ Passez à la question 10.1

9.2 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
			☐
			☐
			☐
			☐
Total des départs à la retraite			☐

9.3 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	☐
	Plan de relève	☐
	Transmission des connaissances des plus vieux vers les jeunes travailleurs rémunérés	☐
	Aménagement de l'organisation du travail (ex. : répartir les tâches autrement)	☐
	Autre (précisez)	☐
	Ne le sais pas	☐

ANNEXE III - DESCRIPTION DES SECTEURS

Agroalimentaire

111	Cultures agricoles
112	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
212	Extraction minière et exploitation en carrière (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
321	Fabrication de produits en bois
322	Fabrication du papier

Fabrication autres secteurs de fabrication

314	Usines de produits textiles
315	Fabrication de vêtements
323	Impression et activités connexes de soutien
324	Fabrication de produits du pétrole et du charbon
325	Fabrication de produits chimiques
327	Fabrication de produits minéraux non métalliques
331	Première transformation des métaux
332	Fabrication de produits métalliques
333	Fabrication de machines
334	Fabrication de produits informatiques et électroniques
335	Fabrication de matériel, d'appareils et de composants électriques
336	Fabrication de matériel de transport
337	Fabrication de meubles et de produits connexes
339	Activités diverses de fabrication

Services publics et construction

221	Services publics
23	Construction

Commerce de gros et de détail

411	Grossistes-distributeurs de produits agricoles
412	Grossistes-distributeurs de produits pétroliers
413	Grossistes-distributeurs de produits alimentaires, de boissons et de tabac
414	Grossistes-distributeurs d'articles personnels et ménagers
415	Grossistes-distributeurs de véhicules automobiles et de leurs pièces
416	Grossistes-distributeurs de matériaux et fournitures de construction
417	Grossistes-distributeurs de machines, de matériel et de fournitures
418	Grossistes-distributeurs de produits divers
441	Marchands de véhicules automobiles et de leurs pièces
442	Magasins de meubles et d'accessoires de maisons
443	Magasins d'appareils électroniques et ménagers
444	Marchands de matériaux de construction et de matériel et fournitures de jardinage
445	Magasins d'alimentation
446	Magasins de produits de santé et de soins personnels
447	Stations services ÉU
448	Magasins de vêtements et d'accessoires vestimentaires
451	Magasins d'articles de sport, d'articles de passe-temps, d'articles de musique et de livres
452	Magasins de fournitures de tout genre
453	Magasins de détail divers
454	Détaillants hors magasins

Information

511	Édition (sauf par Internet)
512	Industrie du film et de l'enregistrement sonore
515	Radiotélévision (sauf par Internet)
517	Télécommunications

Finance, assurances et services immobiliers

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
531	Services immobiliers
532	Services de location et de location à bail

Transport et entreposage

481	Transport aérien
483	Transport par eau
484	Transport par camion
485	Transport en commun et transport terrestre de voyageurs
487	Transport de tourisme et d'agrément
488	Activités de soutien au transport
493	Entreposage

Arts et spectacles, loisirs et hébergement, restauration

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

Services professionnels, scientifiques et techniques

541	Services professionnels, scientifiques et techniques
-----	--

Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique

611	Services d'enseignement
621	Services de soins ambulatoires
622	Hôpitaux
623	Établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes
624	Assistance sociale
913	Administrations publiques locales, municipales et régionales
914	Administration publique autochtone

Services administratifs, services de soutien et services de gestion, autres services

561	Services administratifs et services de soutien
562	Services de gestion des déchets et d'assainissement
811	Réparation et entretien
812	Services personnels et services de blanchissage
813	Organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles et similaires
814	Ménages privés