



**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 ET  
DE COMPÉTENCES DES ÉTABLISSEMENTS DE  
L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE  
2008**

**AUTRES SERVICES**

---

Rapport préparé pour :

**Emploi-Québec**

**Direction régionale de l'Abitibi-Témiscamingue**

© Gouvernement du Québec

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2008

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2008

ISBN 978-2-550-54452-4 (version imprimée)

ISBN 978-2-550-54475-3 (version pdf)

# TABLE DES MATIÈRES

<b>TABLE DES MATIÈRES .....</b>	<b>3</b>
<b>LISTE DES FIGURES.....</b>	<b>5</b>
<b>LISTE DES TABLEAUX.....</b>	<b>7</b>
<b>FAITS SAILLANTS.....</b>	<b>9</b>
<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>11</b>
<b>1 – MÉTHODOLOGIE .....</b>	<b>13</b>
SECTION 1.1 – REPRÉSENTATIVITÉ DES ÉTABLISSEMENTS .....	14
<b>2 – DESCRIPTION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE .....</b>	<b>15</b>
SECTION 2.1 – LES ÉTABLISSEMENTS SELON LA MRC, LA TAILLE ET LE REGROUPEMENT SECTORIEL.....	16
SECTION 2.2 – LES ÉTABLISSEMENTS SELON LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS (PROPORTIONS).....	18
SECTION 2.3 – LES ÉTABLISSEMENTS SELON LA MRC.....	19
SECTION 2.4 – LES ÉTABLISSEMENTS SELON LA FORME JURIDIQUE .....	21
SECTION 2.5 – LES ÉTABLISSEMENTS SELON LA DÉPENDANCE JURIDIQUE.....	23
SECTION 2.6 – LES ÉTABLISSEMENTS SELON L'ORIENTATION LUCRATIVE.....	24
<b>3 – ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS .....</b>	<b>25</b>
SECTION 3.0 – NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET DE TRAVAILLEURS SELON LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS.....	26
SECTION 3.1 – VENTILATION DES TRAVAILLEURS À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL (STATUT D'EMPLOI) SELON LA RÉGION ET LE SEXE .	27
SECTION 3.1B – VENTILATION DU NOMBRE MAXIMAL DE TRAVAILLEURS DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DES AUTRES SERVICES SELON LA MRC, LE STATUT D'EMPLOI ET LE SEXE.....	29
SECTION 3.2 – ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS .....	31
SECTION 3.3 – EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS .....	32
SECTION 3.3B – EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DES AUTRES SERVICES SELON LA MRC....	33
SECTION 3.3C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES CONCERNANT L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DES AUTRES SERVICES .....	35
SECTION 3.3D – RAISONS DE L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS .....	36
SECTION 3.3E – EXIGENCES À L'EMBAUCHE .....	37
SECTION 3.4 – DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT .....	40
SECTION 3.4B – DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DES AUTRES SERVICES SELON LA MRC.....	41
SECTION 3.4C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DES AUTRES SERVICES.....	42
SECTION 3.4D – CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RENCONTRÉES .....	43
SECTION 3.4E – CONSÉQUENCES DE LA PERSISTANCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT.....	44

<b>4 – ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS .....</b>	<b>45</b>
SECTION 4.1 – LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE.....	46
SECTION 4.1B – PRÉVISION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DES AUTRES SERVICES SELON LA MRC .....	47
SECTION 4.1C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT AUX PRÉVISIONS D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DES AUTRES SERVICES .....	49
SECTION 4.1D – EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS .....	50
SECTION 4.2 – LES INTENTIONS DE MISES À PIED.....	51
SECTION 4.2B – MISES À PIED PRÉVUES DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DES AUTRES SERVICES SELON LA MRC.....	52
SECTION 4.2C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT AUX PRÉVISIONS DE MISES À PIED DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DES AUTRES SERVICES .....	53
SECTION 4.3 – LES INTENTIONS DE FORMATION .....	54
SECTION 4.3B – INTENTION DE FORMATION DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DES AUTRES SERVICES SELON LA MRC .....	55
SECTION 4.3C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT À L'INTENTION DE FORMATION DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DES AUTRES SERVICES .....	56
SECTION 4.3D – COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES VISÉES PAR LA FORMATION .....	57
SECTION 4.4 – LES DÉPARTS À LA RETRAITE.....	58
SECTION 4.4B – DÉPARTS À LA RETRAITE DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DES AUTRES SERVICES SELON LA MRC .....	59
SECTION 4.4C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT AUX DÉPARTS À LA RETRAITE DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DES AUTRES SERVICES .....	61
SECTION 4.4D – MOYENS MIS EN PLACE POUR ASSURER LE REMPLACEMENT DES DÉPARTS À LA RETRAITE .....	62
<b>5 – GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....</b>	<b>65</b>
SECTION 5.1 – PRÉSENCE D'UN RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES .....	66
SECTION 5.2 – POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	68
SECTION 5.3 – DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES .....	70
SECTION 5.4 – STRATÉGIES D'AFFAIRES ENVISAGÉES POUR LES DOUZE PROCHAINS MOIS.....	72
<b>ANNEXES.....</b>	<b>75</b>
ANNEXE 1 – QUESTIONNAIRE .....	76
ANNEXE 2 – DESCRIPTION DES REGROUPEMENTS SECTORIELS.....	83
ANNEXE 3 – LISTES DES CNP MENTIONNÉES.....	88

## LISTE DES FIGURES

FIGURE 1 : ÉTABLISSEMENTS SELON LE NOMBRE DE TRAVAILLEUR .....	18
FIGURE 2 : ÉTABLISSEMENTS SELON LA MRC.....	19
FIGURE 3 : ÉTABLISSEMENTS SELON LA FORME JURIDIQUE .....	21
FIGURE 4 : ÉTABLISSEMENTS SELON LA DÉPENDANCE .....	23
FIGURE 5 : ÉTABLISSEMENTS SELON L'ORIENTATION LUCRATIVE.....	24
FIGURE 6 : STATUT D'EMPLOI SELON LA RÉGION (TEMPS PLEIN/TEMPS PARTIEL) .....	27
FIGURE 7 : RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS À TEMPS PLEIN SELON LE SEXE .....	28
FIGURE 8 : NOMBRE DE TRAVAILLEURS SELON LA MRC .....	29
FIGURE 9 : ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS .....	31
FIGURE 10 : EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS .....	32
FIGURE 11 : EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS SELON LA MRC .....	33
FIGURE 12 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT À L'EMBAUCHE .....	35
FIGURE 13 : RAISONS DE L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS .....	36
FIGURE 14 : EXPÉRIENCE MINIMALE EXIGÉE À L'EMBAUCHE .....	38
FIGURE 15 : DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT .....	40
FIGURE 16 : DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SELON LA MRC .....	41
FIGURE 17 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT .....	42
FIGURE 18 : INTENTION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS .....	46
FIGURE 19 : INTENTION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS SELON LA MRC .....	47
FIGURE 20 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT AUX PRÉVISIONS D'EMBAUCHE.....	49
FIGURE 21 : INTENTION D'EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS .....	50
FIGURE 22 : INTENTION DE MISES À PIED .....	51
FIGURE 23 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT AUX PRÉVISIONS DE MISES À PIED .....	53
FIGURE 24 : INTENTION DE FORMATION .....	54
FIGURE 25 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT À L'INTENTION DE FORMATION .....	56
FIGURE 26 : COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES VISÉES PAR LA FORMATION .....	57
FIGURE 27 : DÉPARTS À LA RETRAITE .....	58
FIGURE 28 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT AUX DÉPARTS À LA RETRAITE.....	61
FIGURE 29 : MOYENS MIS EN PLACE POUR ASSURER LE REMPLACEMENT DES DÉPARTS À LA RETRAITE.....	62
FIGURE 30 : PRÉSENCE D'UN RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES .....	66
FIGURE 31 : ÉTABLISSEMENTS SELON QUE L'EMPLOYÉ RESPONSABLE DES RH Y CONSACRE PLUS OU MOINS DE 50 % DE SA TÂCHE.....	67
FIGURE 32 : POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES .....	68
FIGURE 33 : DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES .....	70
FIGURE 34 : STRATÉGIES D'AFFAIRES ENVISAGÉES.....	72

# LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1 : TAUX DE RÉPONSE .....	14
TABLEAU 2 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA MRC, LA TAILLE ET LE REGROUPEMENT SECTORIEL.....	16
TABLEAU 3 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS (PROPORTIONS).....	18
TABLEAU 4 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA MRC.....	20
TABLEAU 5 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA FORME JURIDIQUE.....	22
TABLEAU 6 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA DÉPENDANCE .....	23
TABLEAU 7 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON L'ORIENTATION LUCRATIVE.....	24
TABLEAU 8 : NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET NOMBRE DE TRAVAILLEURS SELON LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS.....	26
TABLEAU 9 : STATUT D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS (TEMPS PLEIN/TEMPS PARTIEL).....	27
TABLEAU 10 : STATUT D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS SELON LE SEXE .....	28
TABLEAU 11 : NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET DE TRAVAILLEURS SELON LA MRC.....	29
TABLEAU 12 : STATUT D'EMPLOI SELON LA MRC .....	30
TABLEAU 13 : STATUT D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS SELON LE SEXE ET LA MRC .....	30
TABLEAU 14 : ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS RÉMUNÉRÉS.....	31
TABLEAU 15 : EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS.....	32
TABLEAU 16 : EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS SELON LA MRC .....	34
TABLEAU 17 : NOMBRE DE TRAVAILLEURS EMBAUCHÉS SELON LA MRC.....	34
TABLEAU 18 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT À L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS.....	35
TABLEAU 19 : RAISONS DE L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS .....	36
TABLEAU 20 : SCOLARITÉ MINIMALE EXIGÉE À L'EMBAUCHE .....	37
TABLEAU 21 : EXPÉRIENCE MINIMALE EXIGÉE À L'EMBAUCHE.....	38
TABLEAU 22 : COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES EXIGÉES À L'EMBAUCHE .....	39
TABLEAU 23 : DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT.....	40
TABLEAU 24 : DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SELON LA MRC .....	41
TABLEAU 25 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT .....	42
TABLEAU 26 : CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RENCONTRÉES .....	43
TABLEAU 27 : CONSÉQUENCES DE LA PERSISTANCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT.....	44
TABLEAU 28 : INTENTION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS.....	46
TABLEAU 29 : INTENTION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS SELON LA MRC .....	48
TABLEAU 30 : NOMBRE D'EMBAUCHES PRÉVUES SELON LA MRC .....	48
TABLEAU 31 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT AUX PRÉVISIONS D'EMBAUCHE .....	49
TABLEAU 32 : EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS .....	50

TABLEAU 33 : INTENTION DE MISES À PIED .....	51
TABLEAU 34 : MISES À PIED PRÉVUES SELON LA MRC.....	52
TABLEAU 35 : NOMBRE DE MISES À PIED PRÉVUES SELON LA MRC .....	52
TABLEAU 36 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT AUX PRÉVISIONS DE MISES À PIED.....	53
TABLEAU 37 : INTENTION DE FORMATION .....	54
TABLEAU 38 : INTENTION DE FORMATION SELON LA MRC .....	55
TABLEAU 39 : NOMBRE DE TRAVAILLEURS VISÉS PAR LA FORMATION SELON LA MRC .....	55
TABLEAU 40 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT À L'INTENTION DE FORMATION.....	56
TABLEAU 41 : COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES VISÉES PAR LA FORMATION .....	57
TABLEAU 42 : DÉPARTS À LA RETRAITE .....	58
TABLEAU 43 : DÉPARTS À LA RETRAITE SELON LA MRC.....	59
TABLEAU 44 : NOMBRE DE DÉPARTS À LA RETRAITE SELON LA MRC.....	60
TABLEAU 45 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT AUX DÉPARTS À LA RETRAITE .....	61
TABLEAU 46 : MOYENS MIS EN PLACE POUR ASSURER LE REMPLACEMENT DES DÉPARTS À LA RETRAITE .....	63
TABLEAU 47 : PRÉSENCE D'UN RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES .....	66
TABLEAU 48 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON QUE L'EMPLOYÉ RESPONSABLE DES RH Y CONSACRE PLUS OU MOINS DE 50 % DE SA TÂCHE .....	67
TABLEAU 49 : POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES .....	69
TABLEAU 50 : DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	71
TABLEAU 51 : STRATÉGIES D'AFFAIRES ENVISAGÉES .....	73

---

# FAITS SAILLANTS

---

## Portrait des établissements

---

Le regroupement sectoriel des Autres services compte **834 établissements**, dont **154 établissements** de cinq travailleurs et plus. Le regroupement compte aussi **3 035 travailleurs**, dont 1 887 dans les établissements de cinq travailleurs et plus.

Bien que les établissements de cinq travailleurs et plus représentent 18 % de l'ensemble des établissements, ils emploient 62 % de tous les travailleurs du regroupement sectoriel.

## Au cours des douze derniers mois

---

### *Embauche (douze derniers mois)*

- **79 %** des travailleurs du regroupement sectoriel des Autres services étaient employés à **temps plein**;
- Parmi les travailleurs à **temps partiel**, **48 % sont des femmes**;
- **62 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel des Autres services **ont embauché de nouveaux travailleurs**; **43 %** des établissements invoquent la création d'un nouveau poste comme **raison d'embauche**.

### *Difficultés de recrutement (douze derniers mois)*

- **47 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel des Autres services **ont rencontré des difficultés de recrutement**;
- Le **manque de candidats qualifiés** est la principale cause des difficultés de recrutement.

---

## Au cours des douze prochains mois

---

### *Embauche (douze prochains mois)*

- **52 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel des Autres services **comptent embaucher** au cours des douze prochains mois;
- Ces prévisions d'embauche concernent quelque **154 nouveaux travailleurs** dans le regroupement sectoriel des Autres services.

### *Mises à pied (douze prochains mois)*

- **9 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel des Autres services **prévoient effectuer des mises à pied** au cours des douze prochains mois;
- Dans l'ensemble, ce sont **103 travailleurs** qui seront **visés** par ces mises à pied.

### *Formation (douze prochains mois)*

- **62 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel des Autres services **ont l'intention d'offrir de la formation** à leurs travailleurs.

### *Retraite (douze prochains mois)*

- **4 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel des Autres services anticipent que certains de leurs travailleurs **prendront leur retraite** au cours des douze prochains mois.

---

## Gestion des ressources humaines (GRH)

---

- **55 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel des Autres services **ont un travailleur attitré à la gestion des ressources humaines**;
- Dans **78 %** des établissements, le **travailleur attitré** à la GRH **y consacre moins de 50 %** de l'ensemble de sa tâche;
- **Plus de la moitié** des établissements n'ont **aucune politique de gestion des ressources humaines**.

---

# INTRODUCTION

---

Ce document présente les données recueillies dans le cadre de l'Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des établissements de l'Abitibi-Témiscamingue, réalisée par le Centre National de Sondage, filiale de Jolicoeur et Associés, pour le compte de la Direction régionale d'Emploi-Québec 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 5 195 établissements inscrits à la Liste des Industries et Commerces de l'Abitibi-Témiscamingue (LIC), ce qui représente un taux de réponse de 85,6 %. Le nombre réel d'établissements est estimé à 6 151. Parmi les établissements enquêtés, 40,3 % (2 479) sont des établissements de cinq (5) employés et plus.

Les données sont présentées en cinq (5) chapitres :

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

---

**NOTE :** 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.

---

# 1 – MÉTHODOLOGIE

---

L'Enquête sur les besoins de main-d'œuvre 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'œuvre 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 mardi 18 mars 2008 auprès de 37 établissements dans le but d'assurer son bon déroulement. De ce nombre, 15 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 18 mars au 23 mai 2008 auprès de tous les établissements inscrits à la Liste des Industries et Commerces (LIC) de l'Abitibi-Témiscamingue. Des 4 446 entrevues téléphoniques complétées, 4 432 ont été administrées en français et 14 en anglais. Le temps moyen d'entrevue est d'environ 14,7 minutes pour les entrevues menées auprès des établissements de cinq travailleurs et plus et de 5,4 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 pour corriger la non-réponse selon la région (quatre (4) MRC et une (1) ville), le nombre de travailleurs (quatre (4) catégories) et le regroupement sectoriel (douze (12) regroupements sectoriels). Les données pondérées permettent de refléter adéquatement la situation de l'emploi dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue. Dans les tableaux, « Effectifs » représente le nombre pondéré d'établissements ou de travailleurs concernés. Ces nombres peuvent varier d'un tableau à l'autre en fonction des réponses manquantes à certaines questions. Les pourcentages présentés sont calculés sur la base du nombre d'établissements ayant répondu à chacune des questions.

## Section 1.1 – Représentativité des établissements

La section 1.1 contient les taux de réponse obtenus. Les résultats sont présentés 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	86,64%
Ville de Rouyn-Noranda	84,47%
Abitibi-Ouest	87,79%
Abitibi	85,91%
Vallée-de-l'Or	84,68%
0 à 4 travailleur(s)	84,03%
5 à 19 travailleurs	88,72%
20 à 49 travailleurs	86,46%
50 travailleurs et plus	82,05%
Agroalimentaire	88,16%
Forêt. bois et papier	87,11%
Mines et première transformation des métaux	82,35%
Services publics et construction	82,35%
Fabrication autre qu'alimentaire. bois et première transformation des métaux	90,96%
Commerce de gros et de détail	85,51%
Transport et entreposage	88,24%
Hébergement. restauration. communications et information. industrie	84,68%
Finances. assurances et services immobiliers	86,55%
Services professionnels. administratifs et gestion des déchets	90,17%
Enseignement. santé. assistance sociale et administration publique	81,20%
Autres services	85,26%
<b>Total</b>	<b>85,66%</b>

## 2 – 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 :

- Les établissements selon la MRC, la taille et le regroupement sectoriel (Section 2.1);
- Les établissements selon le nombre de travailleurs (proportions) (Section 2.2);
- Les établissements selon la MRC (Section 2.3);
- Les établissements selon la forme juridique (Section 2.4);
- Les établissements selon la dépendance juridique (Section 2.5);
- Les établissements selon l'orientation lucrative (Section 2.6).

---

**NOTE :** LES DOUZE 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.

## **Section 2.1 – 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**

	%
Témiscamingue	14,4%
Rouyn-Noranda	24,7%
Abitibi-Ouest	13,7%
Abitibi	16,9%
Vallée-de-l'Or	30,4%
0 à 4 travailleur(s)	59,7%
5 à 19 travailleurs	29,1%
20 à 49 travailleurs	7,2%
50 travailleurs et plus	4,0%
Agroalimentaire	7,7%
Forêt, bois et papier	4,2%
Mines et première transformation des métaux	1,4%
Services publics et construction	6,2%
Fabrication autre qu'alimentaire, bois et première transformation des métaux	3,2%
Commerce de gros et de détail	18,4%
Transport et entreposage	6,9%
Hébergement, restauration, communications et information, industrie culturelle et arts et	11,0%
Finances, assurances et services immobiliers	5,3%
Services professionnels, administratifs et gestion des déchets	9,3%
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	12,9%
Autres services	13,6%
<b>Effectifs</b>	<b>6151</b>

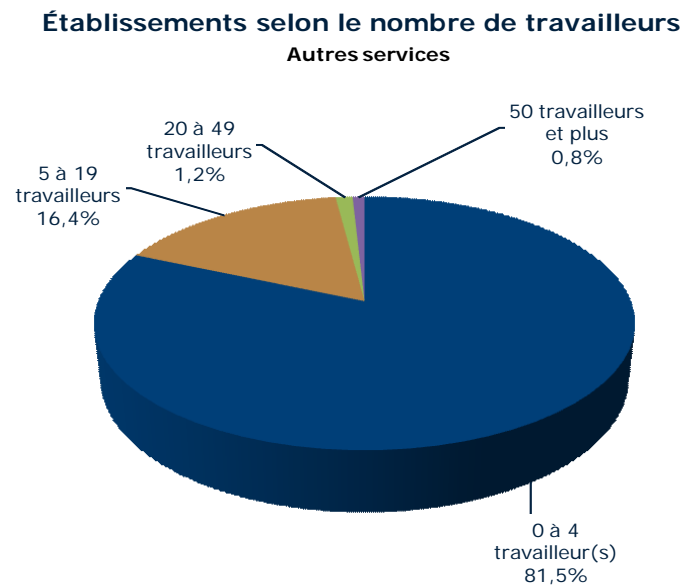
Les 6 151 établissements présents dans la région administrative de l'Abitibi-Témiscamingue sont assez bien répartis entre les différentes municipalités régionales de comté. Avec 30,4 % du total, la MRC de La Vallée-de-l'Or est celle qui en contient le plus. Le regroupement sectoriel des Autres services accueille 13,6 % des établissements de la région.

La plupart des établissements de la région (59,7 %) comptent moins de cinq travailleurs rémunérés. Les établissements de la région génèrent principalement des activités économiques dans le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail (18,4 %), des Autres services (13,6 %), de l'Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique (12,9 %) et de l'Hébergement, restauration, communications et information, industrie culturelle et arts et spectacles (11 %).

## Section 2.2 – Les établissements selon le nombre de travailleurs (proportions)

La section 2.2 rend compte de la répartition des établissements selon le nombre de travailleurs maximal atteint au cours des douze derniers mois.

Figure 1



Le tableau suivant renferme les données pour le regroupement sectoriel des Autres services, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 3

Répartition des établissements selon le nombre de travailleurs  
(proportions)

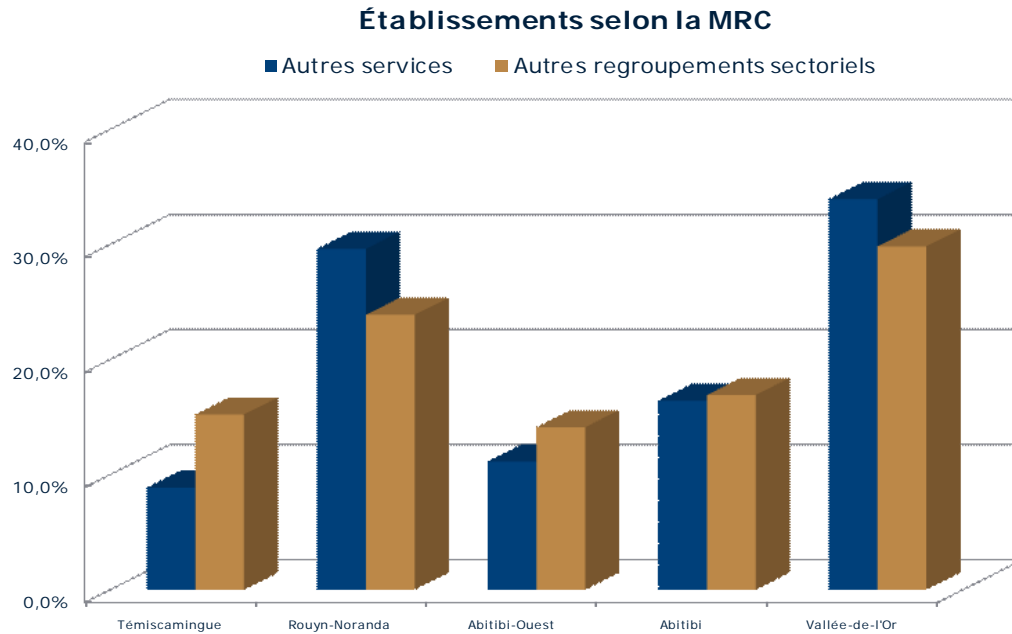
	Autres services	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
0 à 4 travailleur(s)	81,5%	56,3%	59,7%
5 à 19 travailleurs	16,4%	31,1%	29,1%
20 à 49 travailleurs	1,2%	8,1%	7,2%
50 travailleurs et plus	,8%	4,5%	4,0%
<b>Effectifs</b>	<b>834</b>	<b>5317</b>	<b>6151</b>

La proportion des établissements de petite taille comprenant moins de cinq travailleurs est plus élevée dans le regroupement sectoriel des Autres services (81,5 %) que dans les autres regroupements sectoriels (56,3 %).

## Section 2.3 – Les établissements selon la MRC

La section 2.3 présente la répartition des établissements selon la MRC. L'histogramme compare les données du regroupement sectoriel des Autres services et des autres regroupements sectoriels.

Figure 2



La MRC dans laquelle on trouve le plus grand nombre d'établissements du regroupement sectoriel des Autres services est celle de La Vallée-de-l'Or (33,9 %).

Le tableau 4 contient les données pour le regroupement sectoriel des Autres services, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

**Tableau 4**

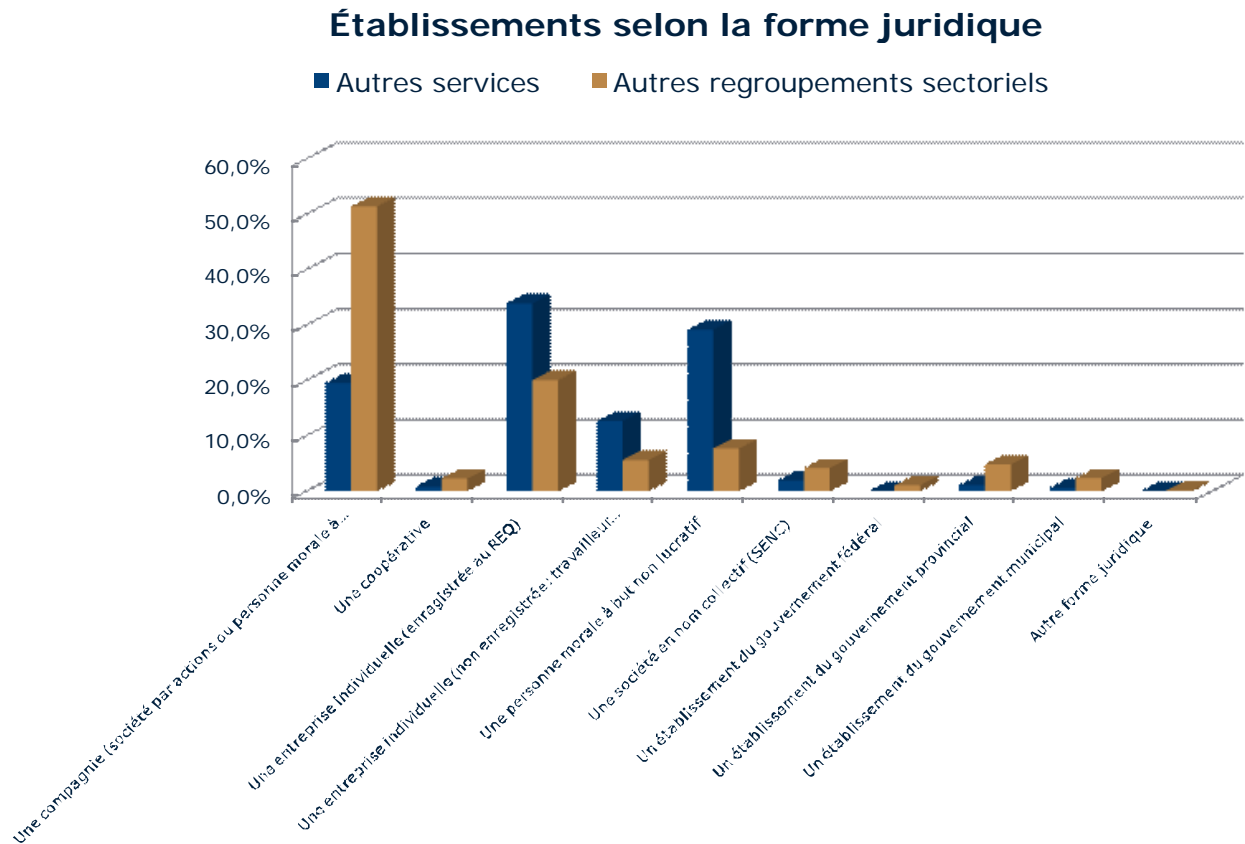
**Répartition des établissements selon la MRC**

	Autres services	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Témiscamingue	8,9%	15,2%	14,4%
Rouyn-Noranda	29,6%	23,9%	24,7%
Abitibi-Ouest	11,2%	14,1%	13,7%
Abitibi	16,4%	16,9%	16,9%
Vallée-de-l'Or	33,9%	29,8%	30,4%
<b>Effectifs</b>	<b>834</b>	<b>5317</b>	<b>6151</b>

## Section 2.4 – Les établissements selon la forme juridique

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

Figure 3



Les données contenues dans le tableau suivant sont présentées pour le regroupement sectoriel des Autres services, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

**Tableau 5**

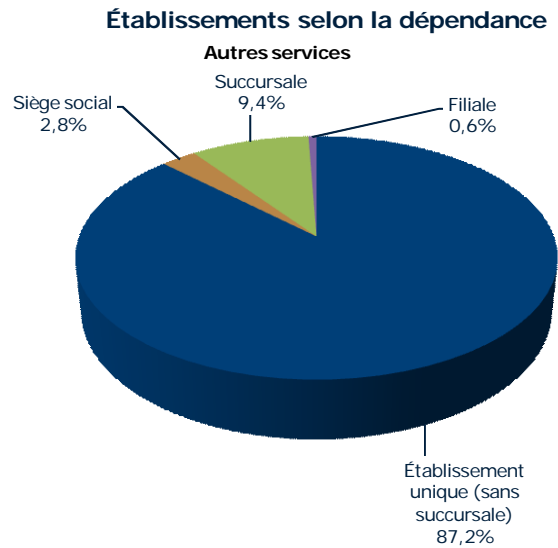
<b>Répartition des établissements selon la forme juridique</b>			
	Autres services	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Une compagnie (société par actions ou personne morale à but lucratif)	19,5%	51,5%	47,1%
Une coopérative	,8%	2,3%	2,1%
Une entreprise individuelle (enregistrée au REQ)	34,0%	20,1%	22,0%
Une entreprise individuelle (non enregistrée: travailleur autonome ou indépendant)	12,7%	5,7%	6,6%
Une personne morale à but non lucratif	29,2%	7,8%	10,7%
Une société en nom collectif (SENC)	2,0%	4,2%	3,9%
Un établissement du gouvernement fédéral	---	1,1%	1,0%
Un établissement du gouvernement provincial	1,1%	4,9%	4,4%
Un établissement du gouvernement municipal	,6%	2,4%	2,1%
Autre forme juridique	---	,2%	,1%
<b>Effectifs</b>	<b>834</b>	<b>5317</b>	<b>6151</b>

La forme juridique des établissements que l'on trouve la plus fréquemment dans le regroupement sectoriel des Autres services est celle de l'entreprise individuelle enregistrée (34 %) suivie de la personne morale enregistrée (29,2 %). À ce chapitre, le regroupement sectoriel des Autres services se distingue des autres regroupements sectoriels où dominent les compagnies.

## Section 2.5 – Les établissements selon la dépendance juridique

Cette section expose la répartition des établissements selon la dépendance.

Figure 4



Les données du tableau 6 sont affichées pour le regroupement sectoriel des Autres services, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 6

**Répartition des établissements selon la dépendance**

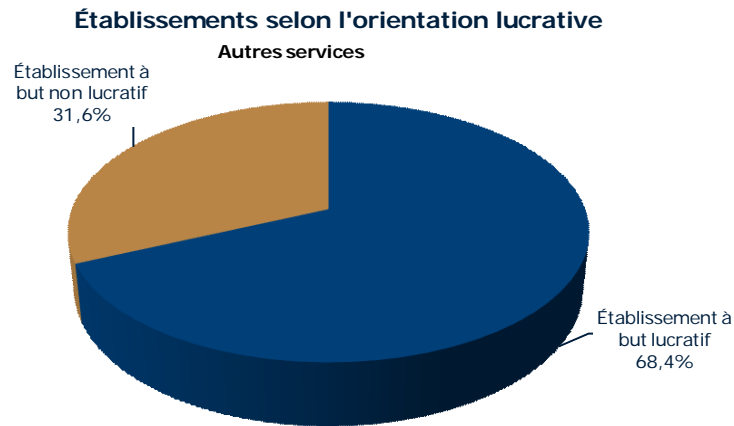
	Autres services	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Établissement unique (sans succursale)	87,2%	76,9%	78,3%
Siège social	2,8%	4,2%	4,0%
Succursale	9,4%	17,5%	16,4%
Filiale	,6%	1,4%	1,3%
<b>Effectifs</b>	<b>834</b>	<b>5317</b>	<b>6151</b>

La grande majorité des établissements du regroupement sectoriel des Autres services est du type établissement unique sans succursale.

## Section 2.6 – Les établissements selon l'orientation lucrative

La section 2.6 expose la répartition des établissements selon l'orientation lucrative.

Figure 5



Le tableau 7 contient les données pour le regroupement sectoriel des Autres services, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 7

**Répartition des établissements selon l'orientation lucrative**

	Autres services	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Établissement à but lucratif	68,4%	83,8%	81,7%
Établissement à but non lucratif	31,6%	16,2%	18,3%
<b>Effectifs</b>	<b>834</b>	<b>5317</b>	<b>6151</b>

La proportion des établissements à but non lucratif est beaucoup plus élevée dans le regroupement sectoriel des Autres services (31,6 %) comparée aux autres regroupements sectoriels (16,2 %).

## 3 – ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS

Ce chapitre contient les tableaux concernant l'évolution de l'emploi au cours des douze **derniers** mois dans les établissements de l'Abitibi-Témiscamingue. Il comprend les tableaux suivants :

- Nombre d'établissements et de travailleurs selon la taille des établissements (Section 3.0);
- Ventilation des travailleurs à temps plein et à temps partiel (statut d'emploi) selon la région et le sexe (Section 3.1);
- Évolution du nombre de travailleurs (Section 3.2);
- Embauche de nouveaux travailleurs (Section 3.3);
- Difficultés de recrutement (Section 3.4).

---

**NOTE** : À PARTIR DE LA SECTION 3.2 ET POUR TOUS LES CHAPITRES SUIVANTS, L'ENSEMBLE DES TABLEAUX CONTIENT UNIQUEMENT LES DONNÉES RÉCOLTÉES AUPRÈS DES ÉTABLISSEMENTS DE CINQ TRAVAILLEURS ET PLUS. LES 2 396 ÉTABLISSEMENTS DE MOINS DE CINQ TRAVAILLEURS RECENSÉS DANS LE CADRE DE CETTE ENQUÊTE SONT DONC EXCLUS DES TABLEAUX SUIVANTS.

### Section 3.0 – Nombre d'établissements et de travailleurs selon la taille des établissements

La section 3.0 indique le nombre d'établissements et de travailleurs selon la taille des établissements.

Tableau 8

Nombre d'établissements et nombre de travailleurs selon la taille des établissements

	Autres services		Autres regroupements sectoriels		Abitibi-Témiscamingue	
	Effectifs	Nb de travailleurs	Effectifs	Nb de travailleurs	Effectifs	Nb de travailleurs
0 à 4 travailleur(s)	680	1148	2992	6528	3672	7676
5 à 19 travailleurs	137	1110	1656	14967	1793	16077
20 à 49 travailleurs	10	267	430	12484	440	12751
50 travailleurs et plus	7	510	239	33730	246	34240
<b>Effectifs</b>	<b>834</b>	<b>3035</b>	<b>5317</b>	<b>67709</b>	<b>6151</b>	<b>70744</b>

Le regroupement sectoriel des Autres services compte 680 établissements de moins de cinq travailleurs (81,5 %) et 154 établissements de cinq travailleurs et plus. Ainsi, le regroupement compte essentiellement des établissements de petite taille. Près des trois quarts des travailleurs de ce regroupement œuvrent dans des établissements de moins de 20 travailleurs.

Le regroupement sectoriel des Autres services comptait 3 035 travailleurs au cours des douze derniers mois, ce qui représente 4,3 % de tous les travailleurs de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

### Section 3.1 – Ventilation des travailleurs à temps plein et à temps partiel (statut d'emploi) selon la région et le sexe

La section 3.1 fait état du statut d'emploi des travailleurs rémunérés au cours des douze derniers mois. Les données sont ventilées selon le regroupement sectoriel et le sexe.

Figure 6

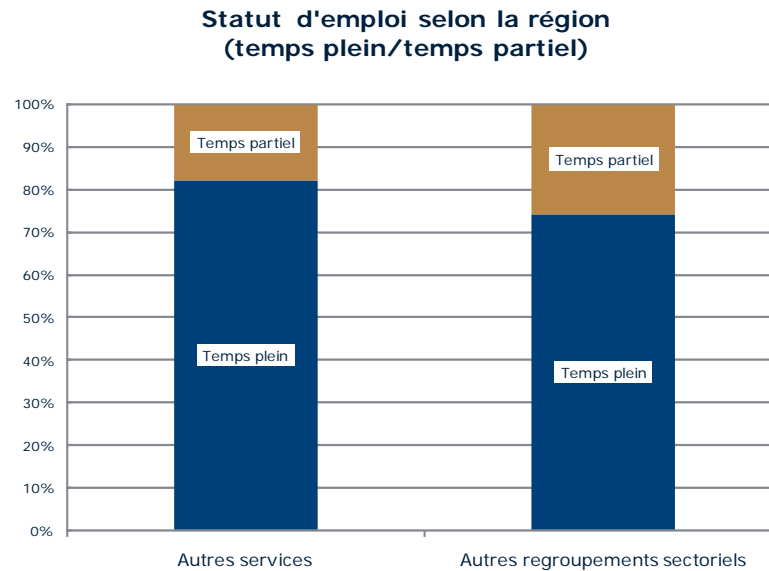


Tableau 9

**Statut d'emploi des travailleurs (temps plein/temps partiel)**

	Autres services	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Temps plein	78,6%	74,8%	74,9%
Temps partiel	21,4%	25,2%	25,1%

Dans le regroupement sectoriel des Autres services, 78,6 % des travailleurs occupaient un emploi à temps plein. Cette proportion est plus élevée que celle observée dans les autres regroupements sectoriels.

Figure 7

## Répartition des travailleurs à temps plein selon le sexe

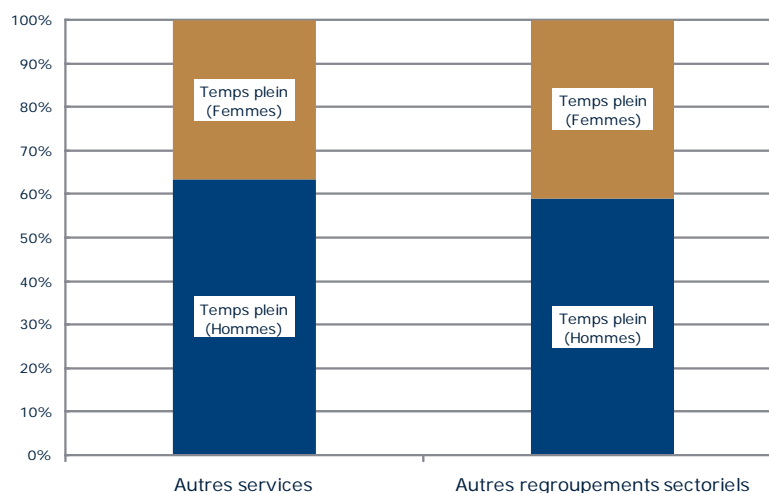


Tableau 10

## Statut d'emploi des travailleurs selon le sexe

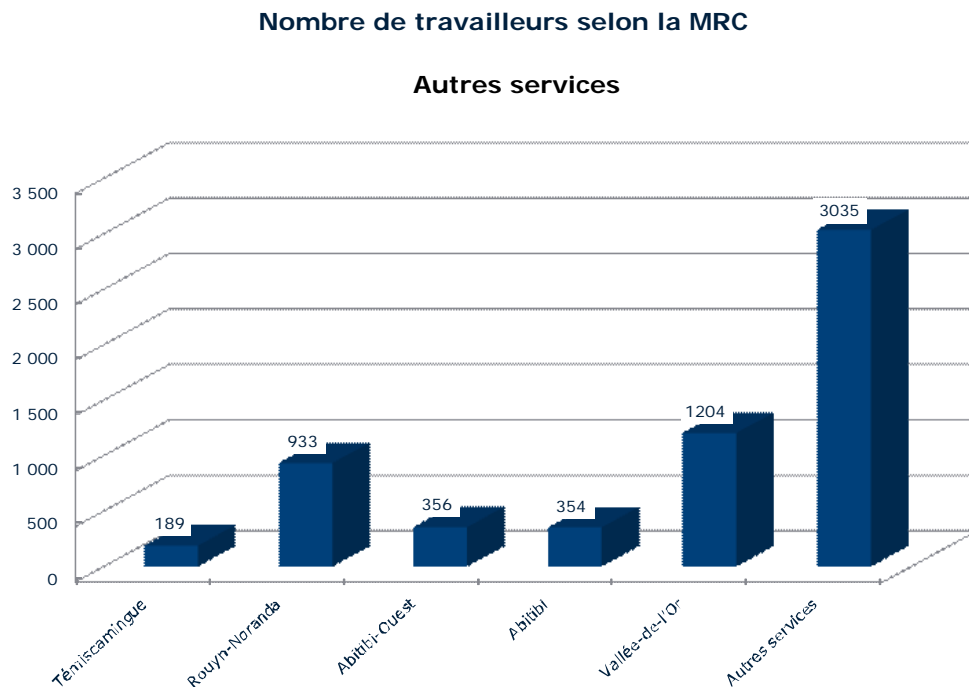
	Autres services	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Temps plein (Hommes)	63,3%	59,1%	59,2%
Temps plein (Femmes)	36,7%	40,9%	40,8%
Temps partiel (Hommes)	51,8%	42,5%	42,8%
Temps partiel (Femmes)	48,2%	57,5%	57,2%

De tous les travailleurs à temps plein du regroupement sectoriel des Autres services, 63,3 % sont des hommes et 36,7 % des femmes. Ainsi, la part des hommes parmi les travailleurs à temps plein est supérieure à la part des hommes à temps plein dans les autres regroupements sectoriels.

### **Section 3.1b – Ventilation du nombre maximal de travailleurs dans le regroupement sectoriel des Autres services selon la MRC, le statut d'emploi et le sexe**

La section 3.1b fait état de la répartition du nombre maximal de travailleurs rémunérés au cours des douze derniers mois selon la MRC, le statut d'emploi et le sexe.

**Figure 8**



Le tableau 11 présente le nombre d'établissements et de travailleurs, le tableau 12, le statut d'emploi et le tableau 13, le statut d'emploi selon le sexe.

**Tableau 11**

**Nombre d'établissements et de travailleurs selon la MRC**

	Autres services	
	Nb d'établissements	Nb de travailleurs
Témiscamingue	74	189
Rouyn-Noranda	247	933
Abitibi-Ouest	93	356
Abitibi	137	354
Vallée-de-l'Or	283	1204
<b>Autres services</b>	<b>834</b>	<b>3035</b>

C'est dans la MRC de la Vallée-de-l'Or que l'on trouve le plus grand nombre d'établissements du regroupement sectoriel des Autres services ainsi que le plus grand nombre de travailleurs. La ville de Rouyn-Noranda est également très active dans ce regroupement sectoriel.

**Tableau 12****Statut d'emploi selon la MRC**

	Autres services	
	Temps plein	Temps partiel
Témiscamingue	70,4%	29,6%
Rouyn-Noranda	77,5%	22,5%
Abitibi-Ouest	92,0%	8,0%
Abitibi	77,2%	22,8%
Vallée-de-l'Or	76,6%	23,4%
<b>Autres services</b>	<b>78,6%</b>	<b>21,4%</b>

Dans toutes les MRC de la région et notamment dans celle de l'Abitibi-Ouest, la plupart des travailleurs (hommes et femmes) du secteur des Autres services travaillent à temps plein.

**Tableau 13****Statut d'emploi des travailleurs selon le sexe et la MRC**

	Autres services			
	Hommes Temps plein	Hommes Temps partiel	Femmes Temps plein	Femmes Temps partiel
Témiscamingue	80,1%	19,9%	63,2%	36,8%
Rouyn-Noranda	80,8%	19,2%	77,1%	22,9%
Abitibi-Ouest	95,4%	4,6%	86,9%	13,1%
Abitibi	83,2%	16,8%	74,6%	25,4%
Vallée-de-l'Or	77,8%	21,5%	84,7%	15,3%
<b>Autres services</b>	<b>81,7%</b>	<b>18,1%</b>	<b>80,8%</b>	<b>19,2%</b>

Dans la MRC d'Abitibi-Ouest, la proportion des hommes qui travaillent à temps plein est plus élevée que dans les autres MRC. Les travailleuses à temps partiel, pour leur part, sont proportionnellement plus nombreuses dans la MRC de Témiscamingue.

## Section 3.2 – Évolution du nombre de travailleurs

La section 3.2 fait état de l'évolution du nombre de travailleurs dans les douze derniers mois.

Figure 9

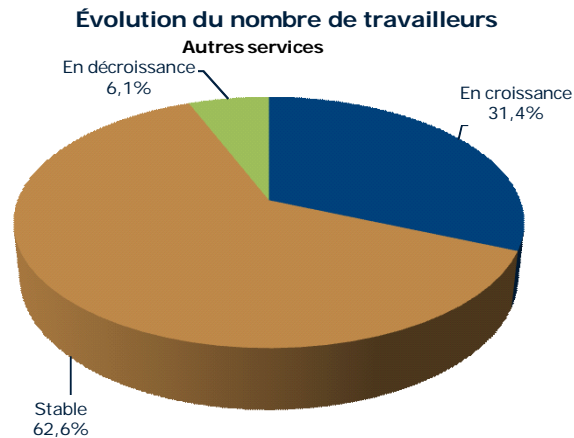


Tableau 14

Évolution du nombre de travailleurs rémunérés

	Autres services	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
En croissance	31,4%	26,1%	26,4%
Stable	62,6%	64,7%	64,6%
En décroissance	6,1%	9,2%	9,0%
<b>Effectifs</b>	<b>154</b>	<b>2323</b>	<b>2477</b>

Comme dans les autres regroupements sectoriels, le secteur des Autres services montre un pourcentage élevé d'établissements dont le nombre de travailleurs s'est avéré stable au cours des douze derniers mois (62,6 %). La proportion des établissements qui ont connu une croissance du nombre de leurs travailleurs est aussi relativement élevée (31,4 %).

### Section 3.3 – Embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois

La section 3.3 présente les données relatives à l'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois.

Figure 10

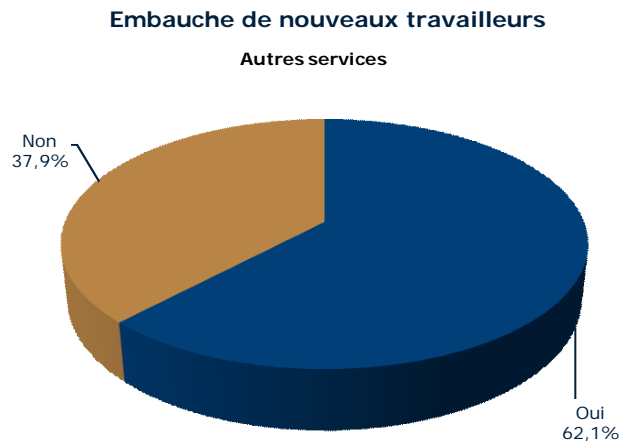


Tableau 15

**Embauche de nouveaux travailleurs**

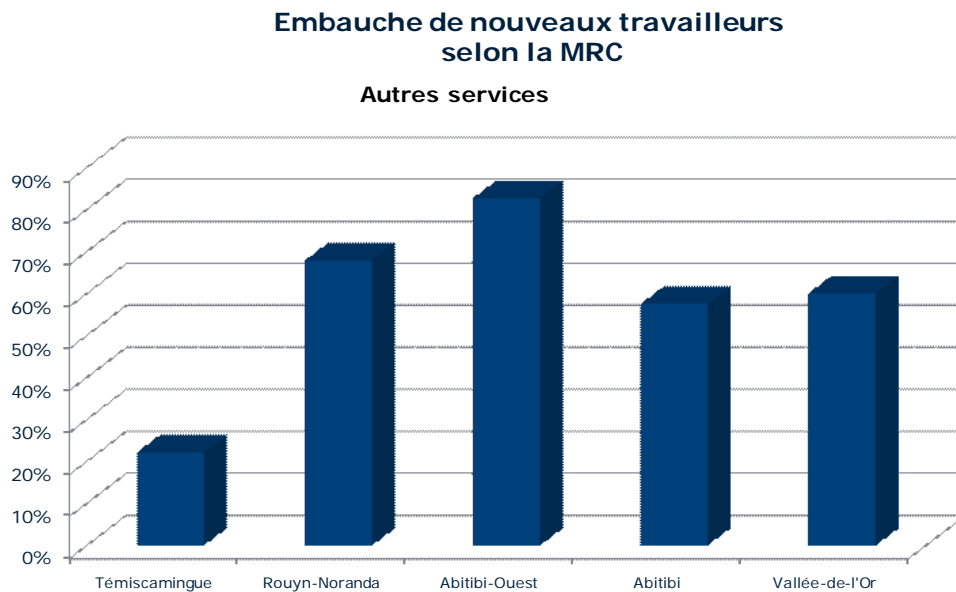
	Autres services	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	62,1%	72,1%	71,4%
Non	37,9%	27,9%	28,6%
<b>Effectifs</b>	<b>155</b>	<b>2329</b>	<b>2484</b>

Une majorité (62,1 %) des établissements du regroupement sectoriel des Autres services a embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois; cette proportion est toutefois inférieure aux autres regroupements sectoriels (72,1 %).

### **Section 3.3b – Embauche de nouveaux travailleurs dans le regroupement sectoriel des Autres services selon la MRC**

La section 3.3b présente la proportion d'établissements ayant embauché des nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois et œuvrant dans le regroupement sectoriel des Autres services. Les données sont affichées pour les différentes MRC.

*Figure 11*



La MRC où les établissements du regroupement sectoriel des Autres services ont été les plus actifs en matière d'embauche au cours des douze derniers mois est celle d'Abitibi-Ouest.

Le tableau 16 indique les proportions d'embauche pour le regroupement sectoriel des Autres services, pour chaque MRC, alors que le tableau 17 contient le nombre de travailleurs embauchés selon la région.

**Tableau 16**

		Autres services	
		Oui	Non
	Témiscamingue	22,2%	77,8%
	Rouyn-Noranda	67,9%	32,1%
	Abitibi-Ouest	82,7%	17,3%
	Abitibi	57,6%	42,4%
	Vallée-de-l'Or	60,1%	39,9%
	<b>Effectifs</b>	<b>97</b>	<b>59</b>

**Tableau 17**

		Autres services	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
			Témiscamingue	7
	Rouyn-Noranda	122	3683	3804
	Abitibi-Ouest	68	1043	1111
	Abitibi	34	1799	1833
	Vallée-de-l'Or	197	4079	4276
	<b>Nombre total de travailleurs</b>	<b>427</b>	<b>11294</b>	<b>11722</b>

Les travailleurs embauchés dans le regroupement sectoriel des Autres services représentent 3,6 % de tous les travailleurs embauchés dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue. La MRC de La Vallée-de-l'Or et la ville de Rouyn-Noranda sont responsables ensemble de 75 % de toutes les nouvelles embauches effectuées dans le regroupement sectoriel des Autres services.

### Section 3.3c – CNP le plus souvent mentionnées concernant l'embauche de nouveaux travailleurs dans le regroupement sectoriel des Autres services

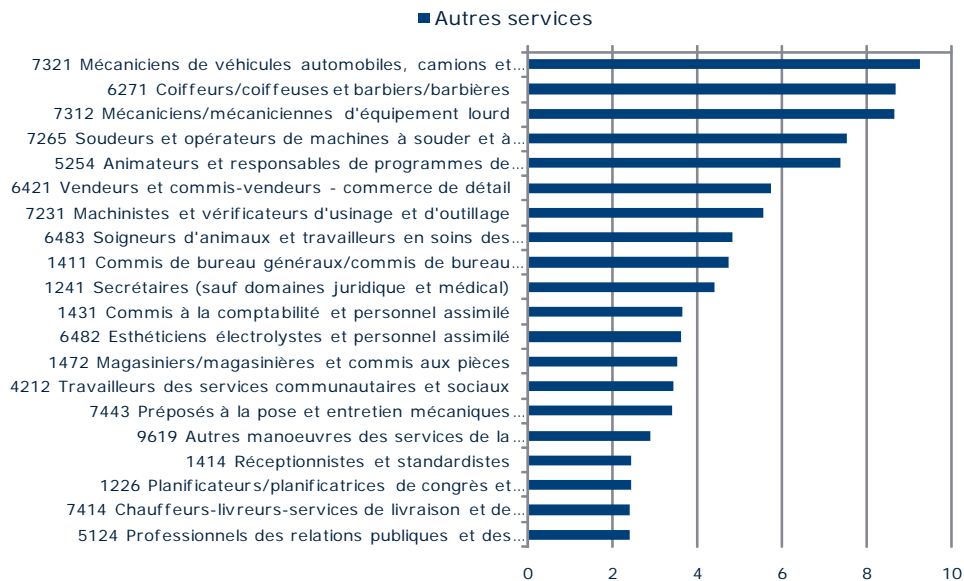
La section 3.3c présente les CNP le plus souvent mentionnées concernant l'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois.

Tableau 18

Nombre de CNP visées	
Autres services	64
Nombre de CNP différentes mentionnées	64

Figure 12

#### CNP les plus mentionnées quant à l'embauche (Nombre de mentions)



Les professions ayant fait le plus souvent l'objet d'embauche sont celles de mécaniciens de véhicules automobiles, de camions et d'autobus ainsi que coiffeurs et barbiers. La liste complète des CNP est présentée à l'annexe 3.

### Section 3.3d – Raisons de l'embauche de nouveaux travailleurs

La section 3.3d 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 %. Les données sont présentées pour le secteur des Autres services, pour les autres regroupements sectoriels et pour la région.

Figure 13

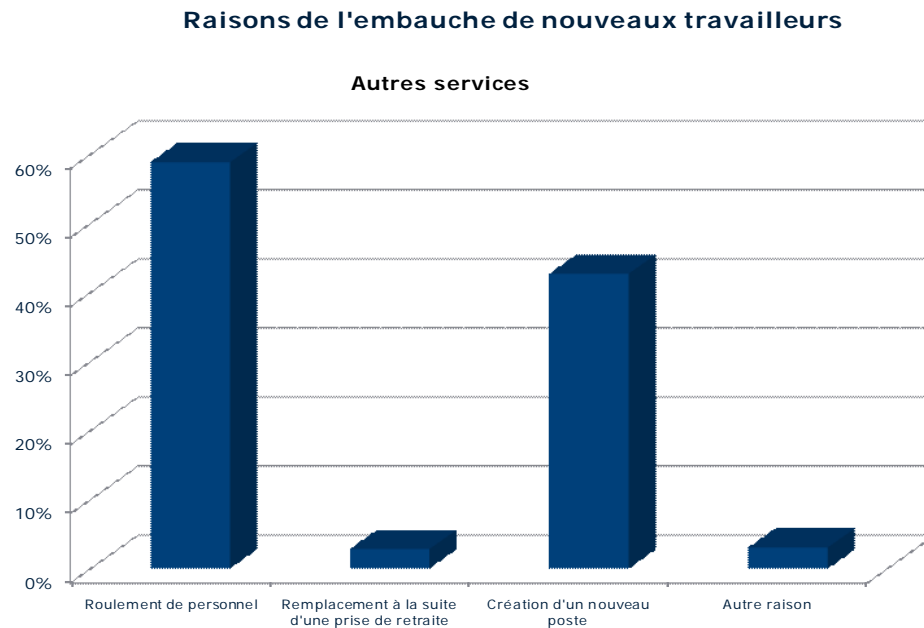


Tableau 19

**Raisons de l'embauche de nouveaux travailleurs**

	Autres services	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Roulement de personnel	58,9%	59,0%	59,0%
Remplacement à la suite d'une prise de retraite	2,8%	3,4%	3,4%
Création d'un nouveau poste	42,7%	41,5%	41,5%
Autre raison	3,1%	5,4%	5,3%
<b>Effectifs</b>	<b>157</b>	<b>2975</b>	<b>3132</b>

La raison d'embauche la plus souvent invoquée par les établissements du regroupement sectoriel des Autres services est le roulement de personnel; elle est suivie par la création d'un nouveau poste.

### Section 3.3e – Exigences à l'embauche

La section 3.3e contient les différentes exigences quant à l'embauche exprimées par les établissements enquêtés.

Le tableau 20 concerne la répartition des niveaux de scolarité exigés à l'embauche. Les données sont présentées pour le regroupement sectoriel des Autres services, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 20

Scolarité minimale exigée à l'embauche			
	Autres services	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Aucun diplôme	23,9%	31,0%	30,7%
Secondaire III	2,3%	4,6%	4,5%
DES	24,3%	27,6%	27,5%
DEP	29,7%	12,4%	13,3%
ASP	---	,3%	,3%
AEP	---	,3%	,2%
DEC/ général	3,8%	2,7%	2,7%
DEC/ techniques	9,8%	12,0%	11,9%
Bacc. et plus	6,2%	9,1%	9,0%
<b>Effectifs</b>	<b>157</b>	<b>2991</b>	<b>3148</b>

Dans le regroupement sectoriel des Autres services, 23,9 % des établissements n'exigent aucun diplôme à l'embauche et 19,8 % demandent des études postsecondaires.

La figure 14 apporte un éclairage sur l'expérience minimale exigée à l'embauche. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui requièrent ou non de l'expérience lors de l'embauche. Les résultats contenus dans le graphique en pointes de tarte concernent le regroupement sectoriel des Autres services, alors que le tableau contient, en plus des données pour le regroupement sectoriel des Autres services, celles pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Figure 14

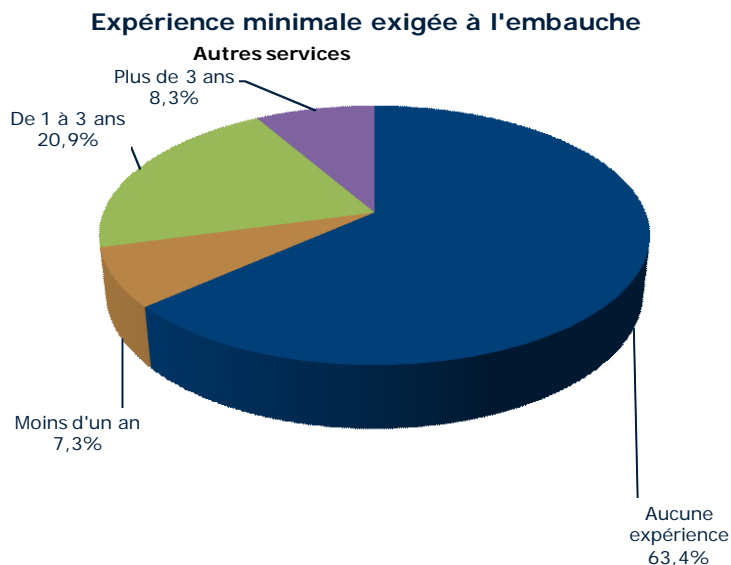


Tableau 21

**Expérience minimale exigée à l'embauche**

	Autres services	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Aucune expérience	63,4%	57,6%	57,9%
Moins d'un an	7,3%	6,6%	6,7%
De 1 à 3 ans	20,9%	22,5%	22,4%
Plus de 3 ans	8,3%	13,3%	13,0%
<b>Effectifs</b>	<b>156</b>	<b>2966</b>	<b>3122</b>

La majorité des établissements (63,4 %) du regroupement sectoriel des Autres services ne demande aucune expérience à l'embauche. Ils sont plus nombreux que ceux des autres regroupements sectoriels dans cette situation.

Le tableau 22 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 pouvant exiger plus d'une compétence ou connaissance à l'embauche pour un même poste, les totaux verticaux du tableau suivant peuvent être supérieurs à 100 %. Les données y sont présentées pour les établissements du regroupement sectoriel des Autres services, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

**Tableau 22**

**Compétences et connaissances exigées à l'embauche**

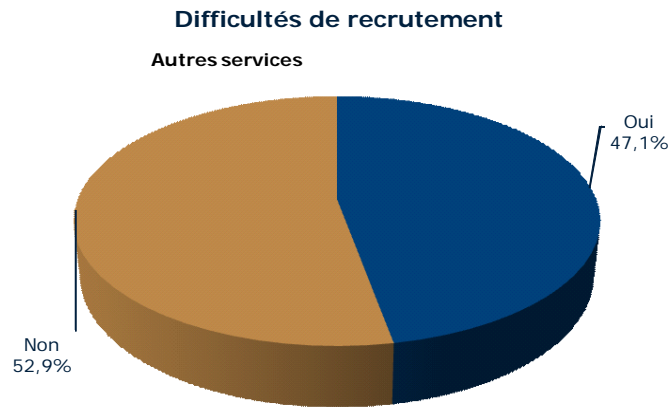
	Autres services	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Aucune compétence	10,1%	10,2%	10,2%
Compétences de base (lire, écrire, compter)	4,7%	9,8%	9,5%
Compétences techniques	43,4%	33,4%	33,9%
Compétences interpersonnelles	48,0%	55,4%	55,0%
Connaissances linguistiques	2,9%	7,3%	7,1%
Connaissances en informatique et bureautique	9,3%	8,6%	8,6%
Connaissances en gestion	1,7%	2,0%	2,0%
Autres compétences et connaissances	3,0%	5,0%	4,9%
<b>Effectifs</b>	<b>154</b>	<b>2986</b>	<b>3140</b>

Les établissements du regroupement sectoriel des Autres services, comme ceux des autres regroupements sectoriels, exigent de leurs nouveaux travailleurs surtout des compétences interpersonnelles (48 %) et techniques (43,4 %).

### Section 3.4 – Difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois

La section 3.4 expose la proportion des établissements œuvrant dans le regroupement sectoriel des Autres services qui ont rencontré des difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois.

Figure 15



Les résultats du tableau sont présentés pour le regroupement sectoriel des Autres services, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 23

**Difficultés de recrutement**

	Autres services	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	47,1%	50,2%	50,0%
Non	52,9%	49,8%	50,0%
<b>Effectifs</b>	<b>155</b>	<b>2328</b>	<b>2483</b>

Le nombre d'établissements du regroupement sectoriel des Autres services ayant rencontré des difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois est proportionnellement moins élevé (47,1 %) que celui des autres regroupements sectoriels (50,2 %).

### Section 3.4b – Difficultés de recrutement dans le regroupement sectoriel des Autres services selon la MRC

La section 3.4b expose la proportion des établissements du regroupement sectoriel des Autres services qui ont rencontré des difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois. Les résultats sont ventilés selon les différentes MRC.

Figure 16

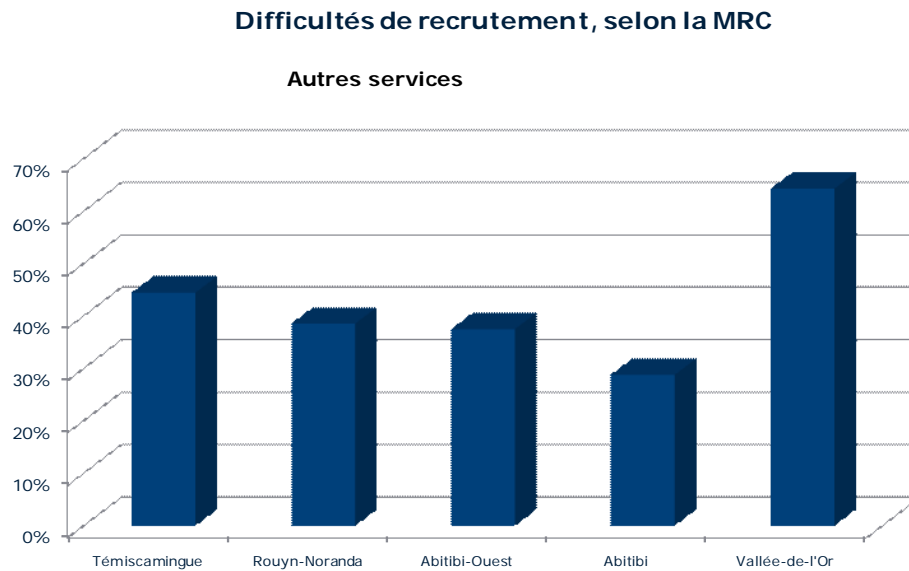


Tableau 24

**Difficultés de recrutement selon la MRC**

	Autres services	
	Oui	Non
Témiscamingue	44,4%	55,6%
Rouyn-Noranda	38,5%	61,5%
Abitibi-Ouest	37,5%	62,5%
Abitibi	28,8%	71,2%
Vallée-de-l'Or	64,3%	35,7%
<b>Effectifs</b>	<b>73</b>	<b>82</b>

La majorité des établissements du regroupement sectoriel des Autres services de chaque MRC n'a rencontré aucune difficulté de recrutement, excepté dans la MRC de La Vallée-de-l'Or où seulement 35,7 % des établissements n'ont pas rencontré de difficultés.

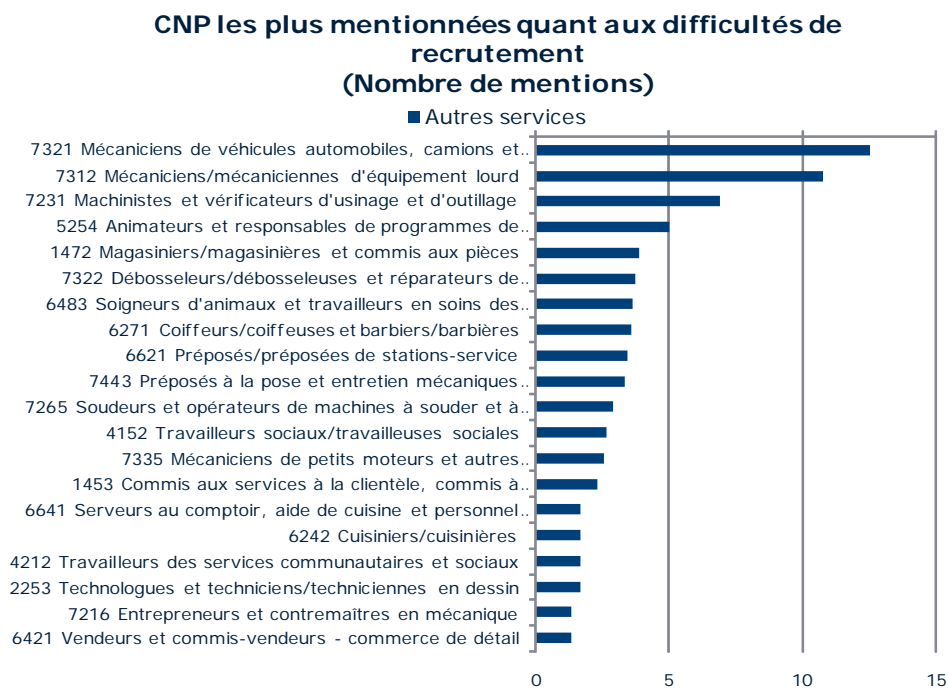
### Section 3.4c – CNP le plus souvent mentionnées quant aux difficultés de recrutement dans le regroupement sectoriel des Autres services au cours des douze derniers mois

La section 3.4c présente les CNP le plus souvent mentionnées quant aux difficultés de recrutement de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois.

Tableau 25

Nombre de CNP visées	
	Autres services
Nombre de CNP différentes mentionnées	44

Figure 17



Les professions où l'embauche s'est avérée la plus difficile au cours des douze derniers mois sont celles de mécaniciens de véhicules automobiles, camions et autobus ainsi que mécaniciens d'équipements lourds. La liste complète des CNP est présentée à l'annexe 3.

### Section 3.4d – Causes des difficultés de recrutement rencontrées

La section 3.4d rend compte des causes engendrant des difficultés de recrutement. Onze causes de difficultés ont été proposées lors de l'enquête. Les résultats du tableau suivant sont présentés pour le regroupement sectoriel des Autres services, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 26

#### Causes des difficultés de recrutement rencontrées

	Autres services	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Durée du travail (saisonnier ou temporaire)	6,1%	7,5%	7,4%
Lieu de travail (éloigné ou isolé)	4,6%	8,7%	8,5%
Salaire	15,7%	14,5%	14,6%
Milieu de travail	2,1%	2,8%	2,8%
Horaire de travail	8,0%	13,7%	13,4%
Manque de candidats qualifiés (formation)	53,6%	48,9%	49,1%
Manque de candidats expérimentés (expérience)	44,8%	26,0%	27,1%
Manque de candidats compétents (qualité du travail exécuté)	31,5%	26,3%	26,6%
Lacunes dans les qualités personnelles	9,3%	7,2%	7,3%
Connaissances linguistiques	3,6%	1,5%	1,6%
Autres	17,6%	22,1%	21,9%
<b>Effectifs</b>	<b>103</b>	<b>1758</b>	<b>1861</b>

Dans le regroupement sectoriel des Autres services, les raisons le plus souvent évoquées pour expliquer les difficultés de recrutement sont le manque de candidats qualifiés (53,6 %), expérimentés (44,8 %) et compétents (31,5 %).

### Section 3.4e – Conséquences de la persistance des difficultés de recrutement

La section 3.4e présente les conséquences de la persistance des difficultés de recrutement. Huit conséquences ont été proposées lors de l'enquête. Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel des Autres services, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 27

Conséquences de la persistance des difficultés de recrutement

	Autres services	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Vous devrez réorganiser le travail	45,6%	46,9%	46,8%
Vous devrez embaucher des candidats moins qualifiés	46,8%	44,7%	44,8%
Vous devrez former vos employés en place	51,3%	42,7%	43,2%
Vous devrez prolonger les heures supplémentaires	32,0%	35,9%	35,7%
Vous devrez faire appel à la sous-traitance	19,5%	16,3%	16,5%
Vous perdrez des contrats	32,2%	30,1%	30,2%
Vous déménagerez une partie ou la totalité de vos activités	4,9%	2,8%	2,9%
Vous fermerez votre établissement et cesserez vos activités	5,3%	5,7%	5,7%
Aucune	6,6%	13,1%	12,7%
Autres	10,2%	11,4%	11,3%
<b>Effectifs</b>	<b>73</b>	<b>1153</b>	<b>1226</b>

Les conséquences le plus souvent mentionnées découlant des difficultés de recrutement sont l'obligation de former les employés en place (51,3 %), l'embauche de candidats moins qualifiés (46,8 %) et la réorganisation du travail (45,6 %).

---

## 4 – 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 des Autres services au cours des **douze prochains mois**. Il contient les tableaux suivants :

- Les prévisions d'embauche (Section 4.1);
- Les intentions de mises à pied (Section 4.2);
- Les intentions de formation (Section 4.3);
- Les départs à la retraite (Section 4.4).

## Section 4.1 – Les prévisions d'embauche

La section 4.1 indique la proportion des établissements qui prévoient embaucher des nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois ainsi que le nombre de travailleurs devant être embauchés. Le graphique en pointes de tarte contient les données pour le regroupement sectoriel des Autres services.

Figure 18

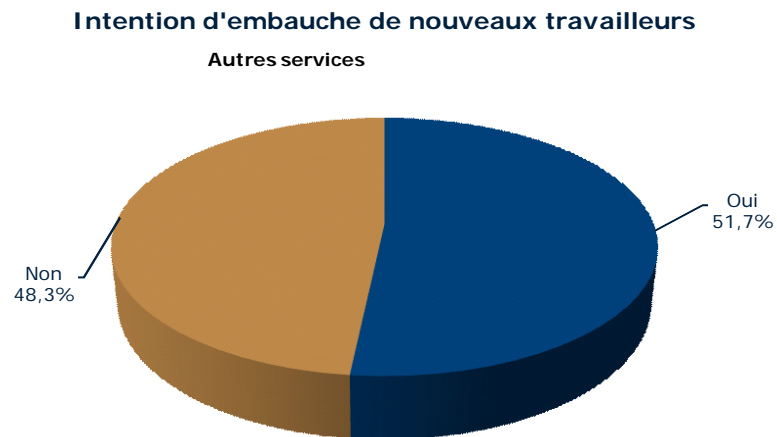


Tableau 28

**Intention d'embauche de nouveaux travailleurs**

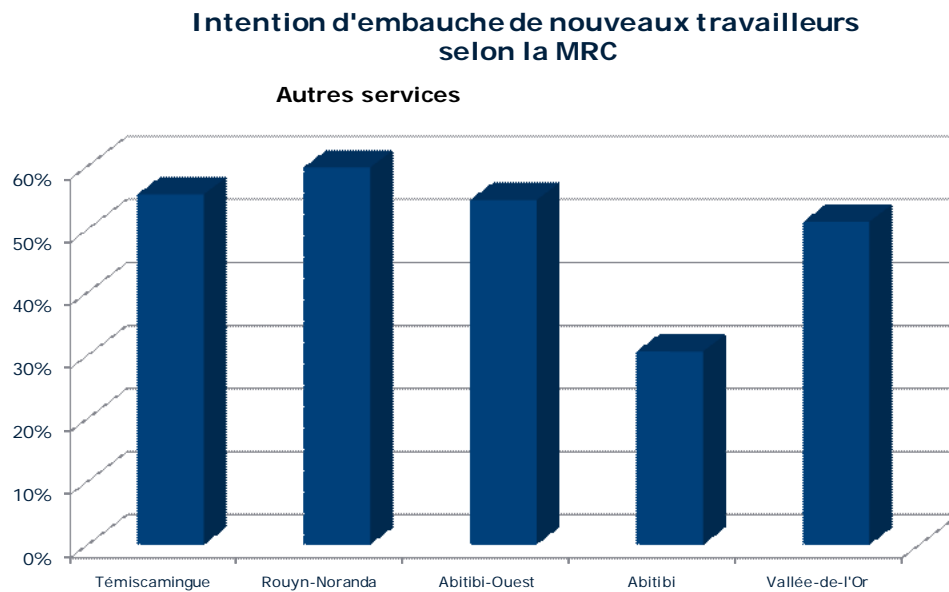
	Autres services	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	51,7%	57,1%	56,8%
Non	48,3%	42,9%	43,2%
<b>Effectifs</b>	<b>140</b>	<b>2090</b>	<b>2230</b>

Plus de la moitié des établissements du regroupement sectoriel des Autres services (51,7 %) prévoient embaucher de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois. Cette proportion est moins élevée que celle observée dans les autres regroupements sectoriels (57,1 %).

### **Section 4.1b – Prévion d'embauche de nouveaux travailleurs dans le regroupement sectoriel des Autres services selon la MRC**

La section 4.1b expose la proportion des établissements œuvrant dans le regroupement sectoriel des Autres services qui prévoient embaucher de nouveaux travailleurs selon la MRC.

*Figure 19*



Dans toutes les MRC, une bonne proportion des établissements du regroupement sectoriel des Autres services prévoient embaucher de nouveaux travailleurs au cours de l'année qui vient.

Tableau 29

		Autres services	
		Oui	Non
	Témiscamingue	55,6%	44,4%
	Rouyn-Noranda	59,8%	40,2%
	Abitibi-Ouest	54,7%	45,3%
	Abitibi	30,6%	69,4%
	Vallée-de-l'Or	51,2%	48,8%
	<b>Effectifs</b>	<b>72</b>	<b>68</b>

Le tableau 30 présente le nombre de travailleurs qui seront embauchés au cours des douze prochains mois en fonction de la MRC.

Tableau 30

		Nombre d'embauches prévues selon la MRC		
		Autres services	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
	Témiscamingue	11	347	358
	Rouyn-Noranda	60	1396	1456
	Abitibi-Ouest	6	376	381
	Abitibi	13	829	841
	Vallée-de-l'Or	65	1728	1793
	<b>Nombre total de travailleurs</b>	<b>154</b>	<b>4676</b>	<b>4830</b>

Ensemble, la MRC de La Vallée-de-l'Or et la ville de Rouyn-Noranda sont responsables de 81 % de toutes les embauches prévues dans le regroupement sectoriel des Autres services. Le nombre d'embauches prévues dans ce regroupement sectoriel représente 3 % de toutes les embauches prévues dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

### Section 4.1c – CNP le plus souvent mentionnées quant aux prévisions d'embauche de nouveaux travailleurs dans le regroupement sectoriel des *Autres services*

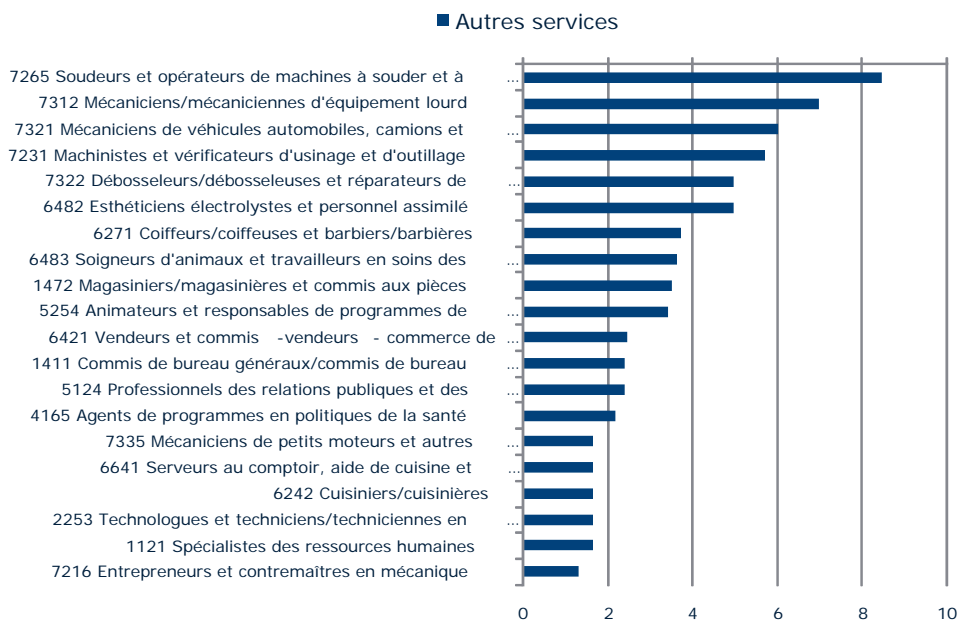
La section 4.1c présente les CNP le plus souvent mentionnées quant aux prévisions d'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois.

Tableau 31

Nombre de CNP visées	
	Autres services
Nombre de CNP différentes mentionnées	52

Figure 20

#### CNP les plus mentionnées quant aux prévisions d'embauche (Nombre de mentions)

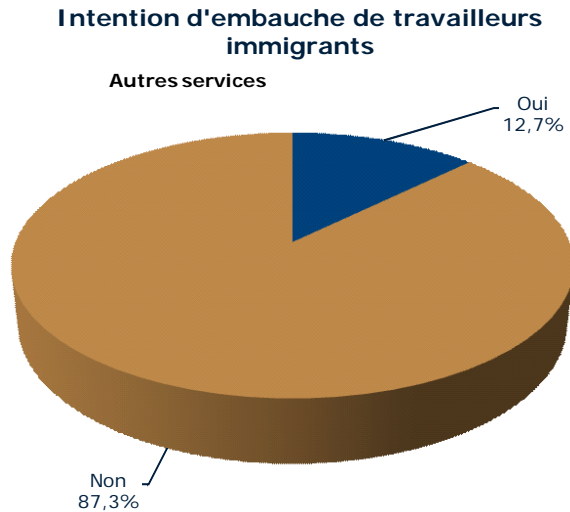


Les professions les plus recherchées par les employeurs au cours des douze prochains mois seront celles de soudeurs et opérateurs de machines à souder ainsi que mécaniciens d'équipements lourds. La liste complète des CNP est présentée à l'annexe 3.

### Section 4.1d – Embauche de travailleurs immigrants

La section 4.1d rend compte de l'intention d'embaucher des travailleurs immigrants ainsi que du nombre de travailleurs devant être embauchés.

Figure 21



Les données du tableau suivant sont affichées pour le regroupement sectoriel des Autres services, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région. Ce dernier contient également le nombre de travailleurs qui sont visés par l'intention d'embauche.

Tableau 32

**Embauche de travailleurs immigrants**

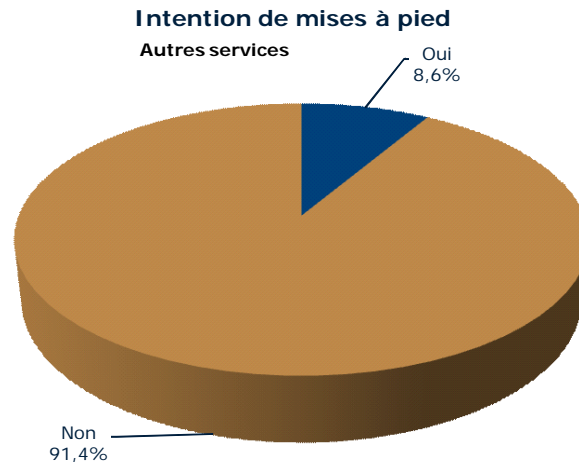
	Autres services	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	12,7%	17,6%	17,3%
Non	87,3%	82,4%	82,7%
<b>Effectifs</b>	<b>132</b>	<b>1996</b>	<b>2127</b>

Les établissements du regroupement sectoriel des Autres services sont moins nombreux (12,7 %) que ceux des autres regroupements sectoriels à vouloir embaucher des travailleurs immigrants au cours des douze prochains mois.

## Section 4.2 – Les intentions de mises à pied

La section 4.2 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.

Figure 22



Le tableau 33 expose les données pour le regroupement sectoriel des Autres services, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 33

**Intention de mises à pied**

	Autres services	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	8,6%	10,4%	10,3%
Non	91,4%	89,6%	89,7%
<b>Effectifs</b>	<b>149</b>	<b>2218</b>	<b>2367</b>

Les établissements du regroupement sectoriel des Autres services sont un peu moins nombreux (8,6 %) que les autres regroupements sectoriels à prévoir des mises à pied.

## Section 4.2b – Mises à pied prévues dans le regroupement sectoriel des Autres services selon la MRC

La section 4.2b comprend la proportion des établissements œuvrant dans le regroupement sectoriel des Autres services qui prévoient effectuer des mises à pied au cours des douze prochains mois selon la MRC.

Tableau 34

	Mises à pied prévues selon la MRC	
	Autres services	
	Oui	Non
Témiscamingue	22,2%	77,8%
Rouyn-Noranda	2,3%	97,7%
Abitibi-Ouest	20,5%	79,5%
Abitibi	---	100,0%
Vallée-de-l'Or	13,3%	86,7%
<b>Effectifs</b>	<b>13</b>	<b>136</b>

Les MRC de Témiscamingue et d'Abitibi-Ouest présentent la plus forte proportion d'établissements prévoyant des mises à pied dans le regroupement sectoriel des Autres services au cours des douze prochains mois.

Tableau 35

	Nombre de mises à pied prévues selon la MRC		
	Autres services	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Témiscamingue	3	281	284
Rouyn-Noranda	12	224	236
Abitibi-Ouest	43	90	133
Abitibi	---	510	510
Vallée-de-l'Or	45	187	232
<b>Nombre total de travailleurs</b>	<b>103</b>	<b>1292</b>	<b>1395</b>

Seulement 7,4 % des 1 395 mises à pied prévues se produiront au sein d'établissements œuvrant dans le regroupement sectoriel des Autres services.

### Section 4.2c – CNP le plus souvent mentionnées quant aux prévisions de mises à pied dans le regroupement sectoriel des Autres services

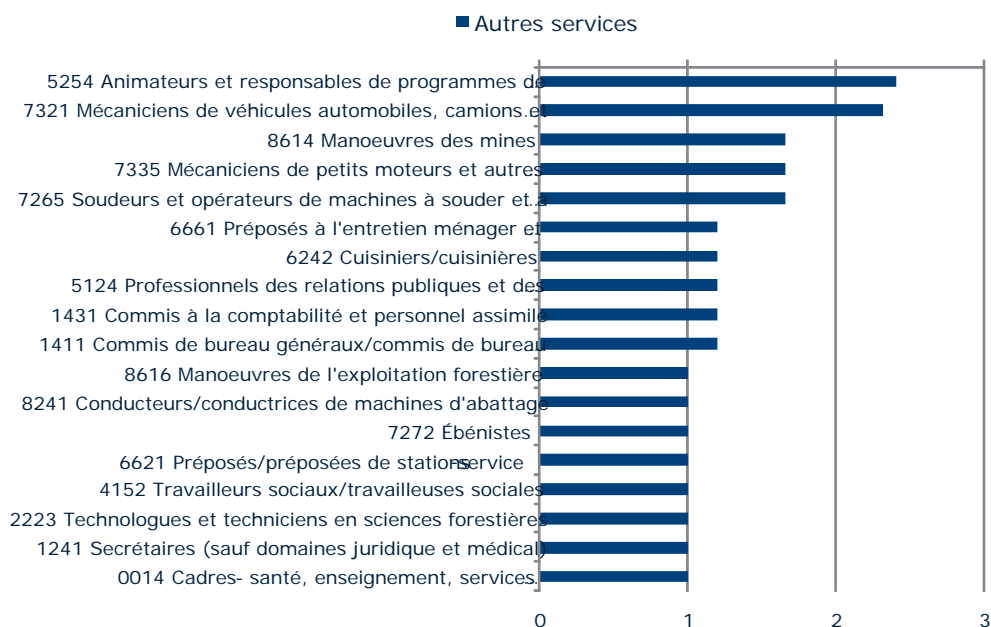
La section 4.2c présente les CNP le plus souvent mentionnées quant aux prévisions de mises à pied au cours des douze prochains mois.

Tableau 36

Nombre de CNP visées	
Autres services	18
Nombre de CNP différentes mentionnées	

Figure 23

#### CNP les plus mentionnées quant aux prévisions de mises à pied (Nombre de mentions)

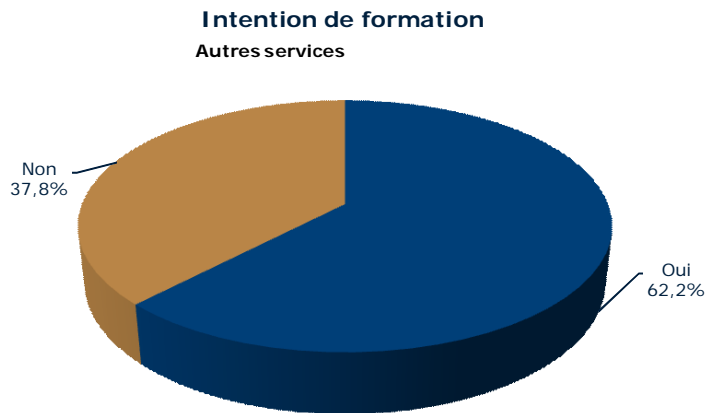


La profession d'animateurs et responsables de programmes de sports et de loisirs ainsi que celle de mécaniciens de véhicules automobiles, camions et autobus sont les plus susceptibles de mises à pied. La liste complète des CNP est présentée à l'annexe 3.

### Section 4.3 – Les intentions de formation

La section 4.3 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.

Figure 24



Les résultats du tableau suivant sont présentés pour le regroupement sectoriel des Autres services, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 37

**Intention de formation**

	Autres services	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	62,2%	56,7%	57,1%
Non	37,8%	43,3%	42,9%
<b>Effectifs</b>	<b>148</b>	<b>2189</b>	<b>2337</b>

Plusieurs établissements œuvrant dans le regroupement sectoriel des Autres services, soit 62,2 % du total, ont manifesté leur intention d'offrir une formation à leurs employés. Cette proportion est plus élevée qu'au sein des autres regroupements sectoriels.

### Section 4.3b – Intention de formation dans le regroupement sectoriel des Autres services selon la MRC

La section 4.3b contient la proportion des établissements œuvrant dans le regroupement sectoriel des Autres services qui prévoient offrir une formation à certains travailleurs au cours des douze prochains mois selon la MRC.

Tableau 38

	Intention de formation selon la MRC	
	Autres services	
	Oui	Non
Témiscamingue	66,7%	33,3%
Rouyn-Noranda	54,2%	45,8%
Abitibi-Ouest	91,3%	8,7%
Abitibi	54,8%	45,2%
Vallée-de-l'Or	65,3%	34,7%
<b>Effectifs</b>	<b>92</b>	<b>56</b>

Il est à noter que dans la MRC d'Abitibi-Ouest, plus de neuf établissements sur dix ont l'intention d'offrir de la formation à leurs employés.

Tableau 39

	Nombre de travailleurs visés par la formation selon la MRC		
	Autres services	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Témiscamingue	28	1078	1106
Rouyn-Noranda	126	3262	3388
Abitibi-Ouest	55	1130	1185
Abitibi	53	1966	2018
Vallée-de-l'Or	190	3313	3503
<b>Nombre total de travailleurs</b>	<b>452</b>	<b>10749</b>	<b>11201</b>

Ensemble, la MRC de La Vallée-de-l'Or et la ville de Rouyn-Noranda regroupent 70 % des travailleurs visés par la formation. Les travailleurs du secteur des Autres services représentent 4 % de tous les travailleurs de la région visés par la formation.

### Section 4.3c – CNP le plus souvent mentionnées quant à l'intention de formation dans le regroupement sectoriel des Autres services

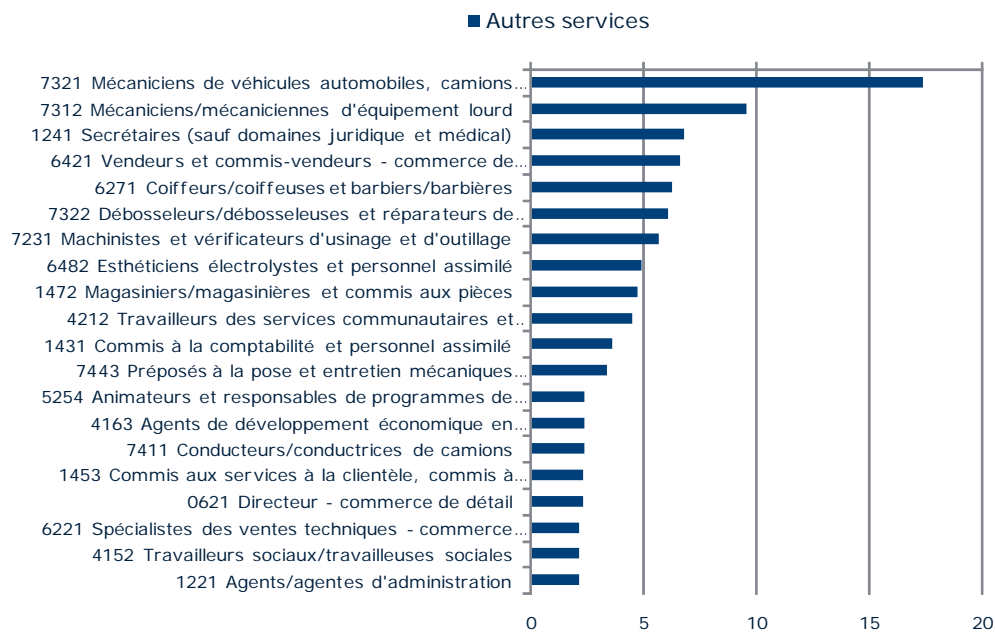
La section 4.3c présente les CNP le plus souvent mentionnées quant à l'intention de formation au cours des douze prochains mois.

Tableau 40

Nombre de CNP visées	
Autres services	
Nombre de CNP différentes mentionnées	60

Figure 25

#### CNP les plus mentionnées quant à l'intention de formation (Nombre de mentions)

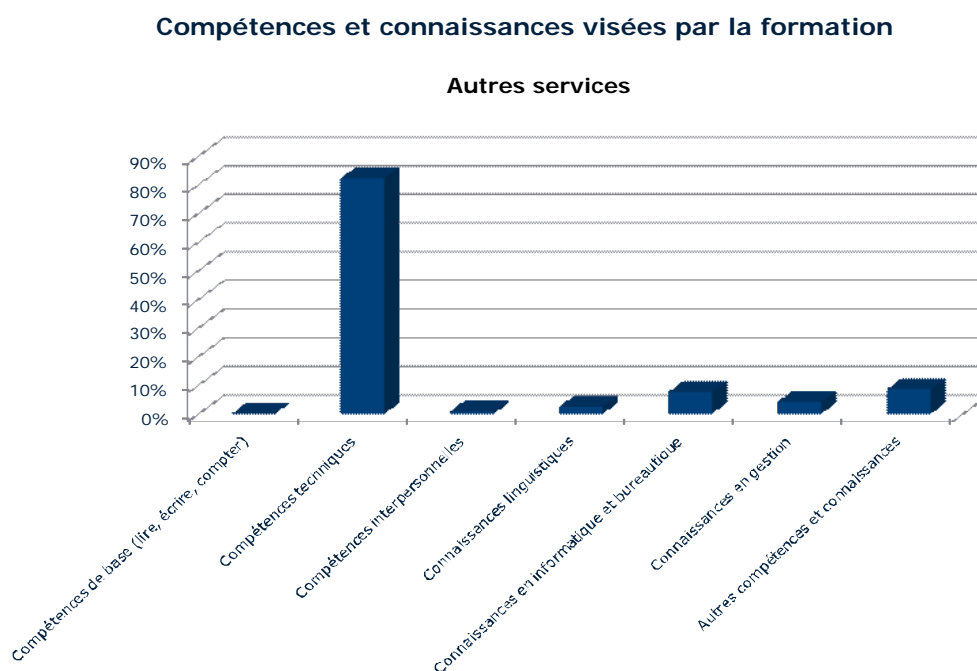


C'est la profession de mécaniciens de véhicules automobiles, camions et autobus qui est le plus souvent mentionnée relativement à l'intention de formation. La liste complète des CNP est présentée à l'annexe 3.

### Section 4.3d – Compétences et connaissances visées par la formation

La section 4.3d indique la proportion des établissements ayant mentionné que les formations offertes viseront l'une ou l'autre des compétences ou connaissances suivantes.

Figure 26



Avec 82,2 % des établissements l'ayant mentionné, les compétences techniques sont de loin le plus souvent visées par la formation visant le regroupement sectoriel des Autres services.

Tableau 41

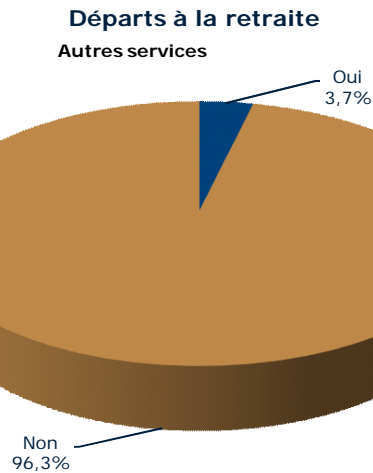
**Compétences et connaissances visées par la formation**

	Autres services	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Compétences de base (lire, écrire, compter)	---	,2%	,2%
Compétences techniques	82,2%	80,3%	80,4%
Compétences interpersonnelles	,9%	2,7%	2,6%
Connaissances linguistiques	2,5%	2,0%	2,0%
Connaissances en informatique et bureautique	7,7%	10,2%	10,0%
Connaissances en gestion	4,2%	3,1%	3,2%
Autres compétences et connaissances	8,6%	8,1%	8,1%
<b>Effectifs</b>	<b>135</b>	<b>2089</b>	<b>2224</b>

## Section 4.4 – Les départs à la retraite

La section 4.4 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 27



Les données sont ici exposées pour le regroupement sectoriel des Autres services, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 42

**Départs à la retraite**

	Autres services	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	3,7%	12,9%	12,4%
Non	96,3%	87,1%	87,6%
<b>Effectifs</b>	<b>153</b>	<b>2264</b>	<b>2417</b>

Seulement 3,7 % des établissements œuvrant dans le regroupement sectoriel des Autres services prévoient des départs à la retraite au cours des douze prochains mois. On observe un pourcentage nettement plus élevé dans les autres regroupements sectoriels.

### **Section 4.4b – Départs à la retraite dans le regroupement sectoriel des Autres services selon la MRC**

La section 4.4b indique la proportion des établissements du secteur Autres services prévoyant que certains de leurs travailleurs quitteront pour la retraite au cours des douze prochains mois.

**Tableau 43**

	Autres services	
	Oui	Non
Témiscamingue	---	100,0%
Rouyn-Noranda	6,6%	93,4%
Abitibi-Ouest	---	100,0%
Abitibi	---	100,0%
Vallée-de-l'Or	3,8%	96,2%
<b>Effectifs</b>	<b>6</b>	<b>147</b>

Dans le regroupement sectoriel des Autres services, les établissements qui prévoient des départs à la retraite au cours de la prochaine année se retrouvent dans la MRC de La Vallée-de-l'Or ainsi que dans la ville de Rouyn-Noranda. Notons que seulement six établissements prévoient des départs à la retraite.

Le tableau 44 présente le nombre prévu de travailleurs qui quitteront pour une retraite ainsi que le nombre de remplacements envisagés en fonction de la MRC.

Tableau 44

## Nombre de départs à la retraite selon la MRC

	Autres services		Autres regroupements sectoriels		Abitibi-Témiscamingue	
	Départs à la retraite	Remplacements	Départs à la retraite	Remplacements	Départs à la retraite	Remplacements
Témiscamingue	---	---	42	30	42	30
Rouyn-Noranda	8	8	156	143	164	150
Abitibi-Ouest	---	---	40	29	40	29
Abitibi	---	---	88	76	88	76
Vallée-de-l'Or	2	2	179	159	181	161
<b>Nombre total de travailleurs</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>505</b>	<b>437</b>	<b>515</b>	<b>447</b>

Une faible part (1,9 %) de tous les travailleurs de la région qui partiront à la retraite sont à l'emploi d'établissements du regroupement sectoriel des Autres services.

Des 10 travailleurs quittant pour la retraite, tous seront remplacés.

### Section 4.4c – CNP le plus souvent mentionnées quant aux départs à la retraite dans le regroupement sectoriel des Autres services

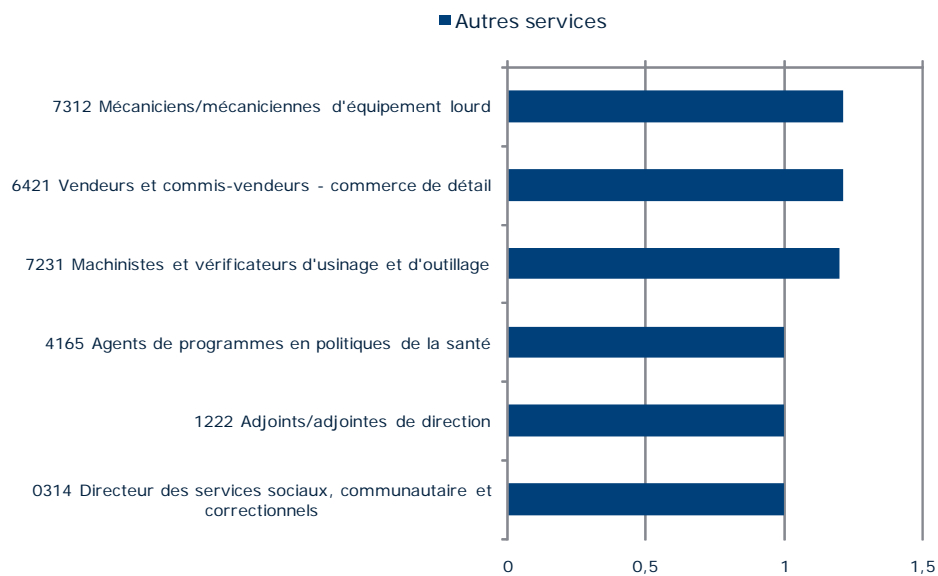
La section 4.4c présente les CNP le plus souvent mentionnées quant aux départs à la retraite au cours des douze prochains mois.

Tableau 45

Nombre de CNP visées	
	Autres services
Nombre de CNP différentes mentionnées	6

Figure 28

#### CNP les plus mentionnées quant aux départs à la retraite (Nombre de mentions)

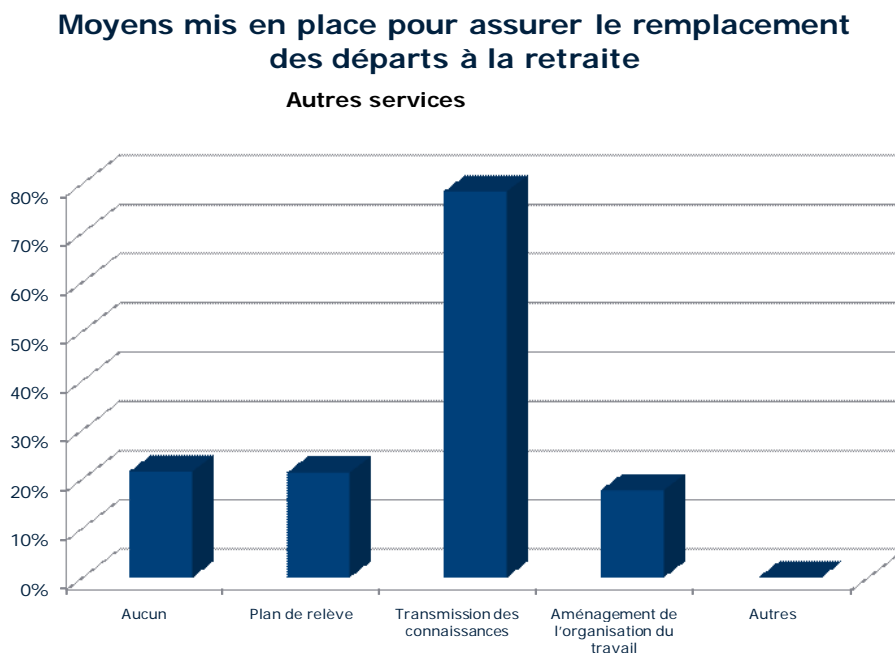


Les professions de mécaniciens d'équipements lourds, de vendeurs et commis-vendeur dans le commerce de détail et de machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage sont le plus souvent mentionnées relativement à la prévision des départs à la retraite. La liste complète des CNP est présentée à l'annexe 3.

### **Section 4.4d – Moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite**

La section 4.4d 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 des Autres services.

*Figure 29*



Un établissement pouvant être doté de plus d'un moyen, les totaux verticaux peuvent être supérieurs à 100 %. Les données sont présentées pour les établissements du regroupement sectoriel des Autres services, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 46

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

	Autres services	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Aucun	21,6%	27,0%	26,9%
Plan de relève	21,3%	29,6%	29,5%
Transmission des connaissances	78,4%	34,7%	35,6%
Aménagement de l'organisation du travail	17,8%	14,8%	14,8%
Autres	---	21,8%	21,3%
<b>Effectifs</b>	<b>6</b>	<b>281</b>	<b>287</b>

Dans le regroupement sectoriel des Autres services, 21,6 % des établissements n'ont mis en place aucun moyen pour assurer le remplacement des départs à la retraite.

Par contre, 78,4 % des établissements ont utilisé la transmission des connaissances comme moyen pour assurer le remplacement des départs à la retraite, contre seulement 34,7 % dans les établissements des autres regroupements sectoriels.

---

## 5 – GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

---

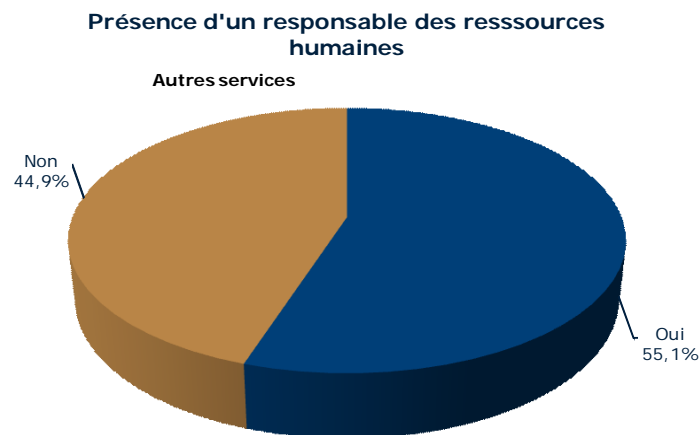
Ce chapitre renferme les données touchant à la gestion des ressources humaines au sein des établissements enquêtés. Il contient les tableaux suivants :

- Présence d'un responsable des ressources humaines (Section 5.1);
- Politiques de gestion des ressources humaines (Section 5.2);
- Difficultés en matière de gestion des ressources humaines (Section 5.3);
- Stratégies d'affaires envisagées pour les douze prochains mois (Section 5.4).

## Section 5.1 – Présence d'un responsable des ressources humaines

La section 5.1 montre la proportion des établissements ayant un responsable des ressources humaines ainsi que le pourcentage moyen de la tâche de ce responsable effectivement consacrée à la gestion des ressources humaines (GRH).

Figure 30



Les résultats sont présentés pour le regroupement sectoriel des Autres services, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 47

**Présence d'un responsable des ressources humaines**

	Autres services	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	55,1%	53,1%	53,3%
Non	44,9%	46,9%	46,7%
<b>Effectifs</b>	<b>155</b>	<b>2329</b>	<b>2484</b>

Dans le regroupement sectoriel des Autres services, plus de la moitié des établissements (55,1 %) disposent d'un employé responsable de la gestion des ressources humaines. Cette proportion est comparable à celle des autres regroupements sectoriels.

Le graphique suivant indique la proportion des établissements où le responsable des ressources humaines (RH) consacre 50 % et plus de sa tâche à la gestion des ressources humaines ainsi que la proportion où ce responsable y consacre moins de 50 %.

Figure 31

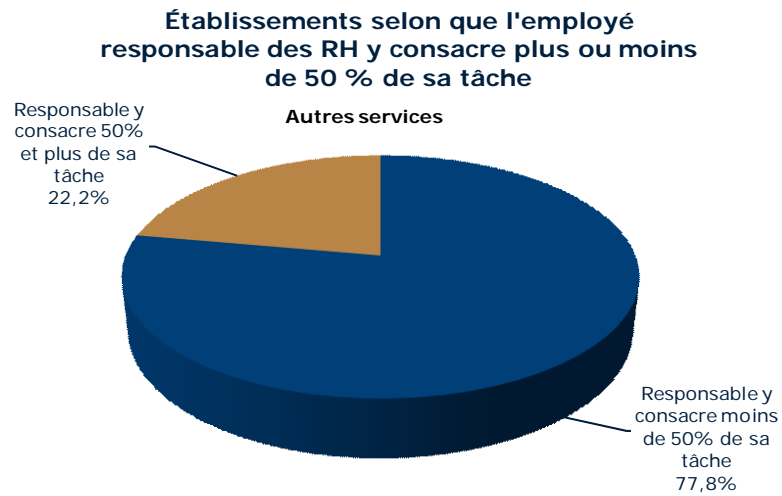


Tableau 48

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

	Autres services	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Responsable y consacre moins de 50% de sa tâche	77,8%	70,3%	70,8%
Responsable y consacre 50% et plus de sa tâche	22,2%	29,7%	29,2%
<b>Effectifs</b>	<b>79</b>	<b>1137</b>	<b>1216</b>

Dans les établissements du regroupement sectoriel des Autres services, 77,8 % des responsables des ressources humaines consacrent moins de 50 % de leur temps à cette tâche.

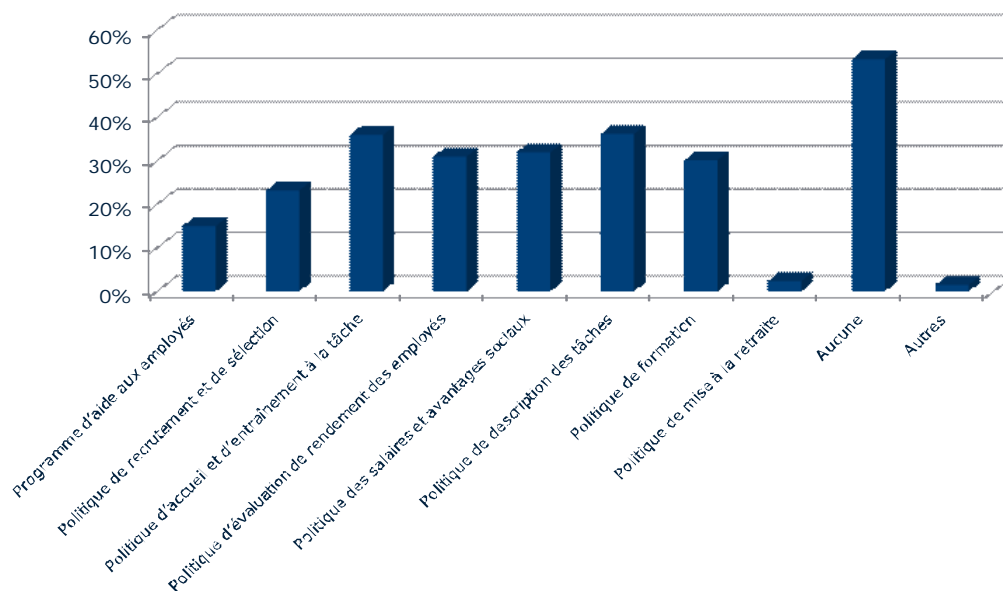
## Section 5.2 – Politiques de gestion des ressources humaines

La section 5.2 rend compte des politiques de gestion des ressources humaines appliquées dans les établissements enquêtés. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui ont mentionné appliquer la politique de GRH proposée.

Figure 32

### Politiques de gestion des ressources humaines

#### Autres services



Un employeur pouvant appliquer plus d'une politique au sein de son établissement, les totaux verticaux peuvent être supérieurs à 100 %. Les données sont présentées pour les établissements du regroupement sectoriel des Autres services, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 49

## Politiques de gestion des ressources humaines

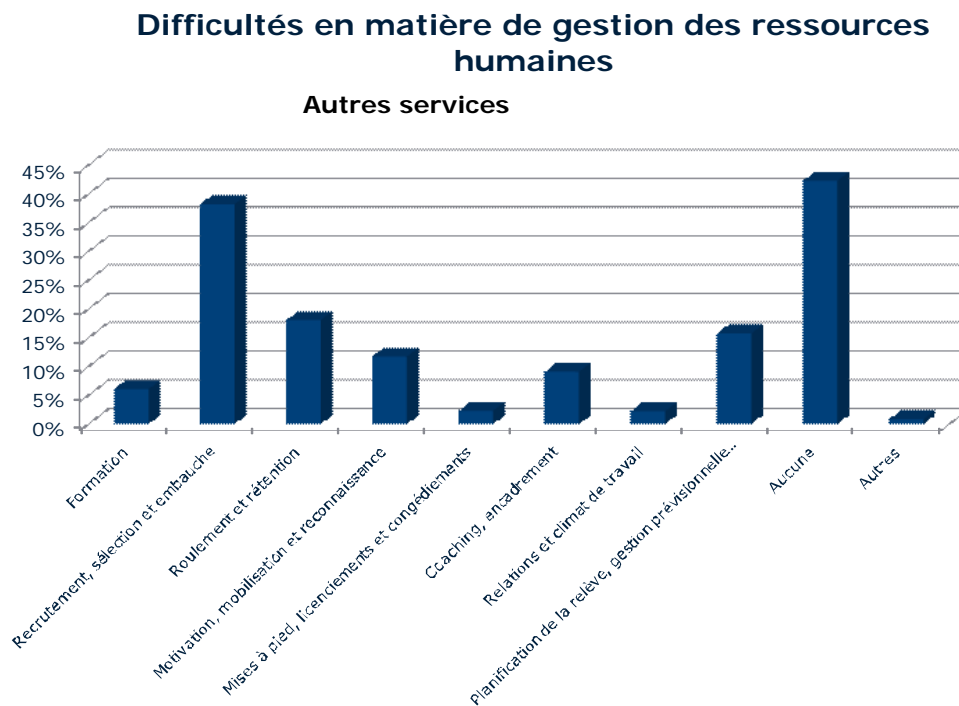
	Autres services	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Programme d'aide aux employés	15,0%	29,1%	28,2%
Politique de recrutement et de sélection	23,2%	36,9%	36,0%
Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche	35,9%	46,7%	46,0%
Politique d'évaluation de rendement des employés	30,9%	42,9%	42,1%
Politique des salaires et avantages sociaux	31,9%	45,0%	44,2%
Politique de description des tâches	36,1%	46,2%	45,5%
Politique de formation	30,1%	38,8%	38,2%
Politique de mise à la retraite	2,4%	17,1%	16,2%
Aucune	53,3%	42,7%	43,4%
Autres	1,4%	1,8%	1,8%
<b>Effectifs</b>	<b>154</b>	<b>2311</b>	<b>2465</b>

Plus de la moitié des établissements (53,3 %) n'ont aucune politique de gestion des ressources humaines dans le regroupement sectoriel des Autres services. Cette proportion est plus élevée que celle observée dans les autres regroupements sectoriels (42,7 %).

### Section 5.3 – Difficultés en matière de gestion des ressources humaines

La section 5.3 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 ont mentionné faire face à une difficulté en matière de gestion des ressources humaines.

Figure 33



Un employeur pouvant rencontrer plusieurs difficultés en matière de gestion des ressources humaines au sein de son établissement, les totaux verticaux peuvent être supérieurs à 100 %. Les données sont présentées pour le regroupement sectoriel des Autres services, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 50

## Difficultés en matière de gestion des ressources humaines

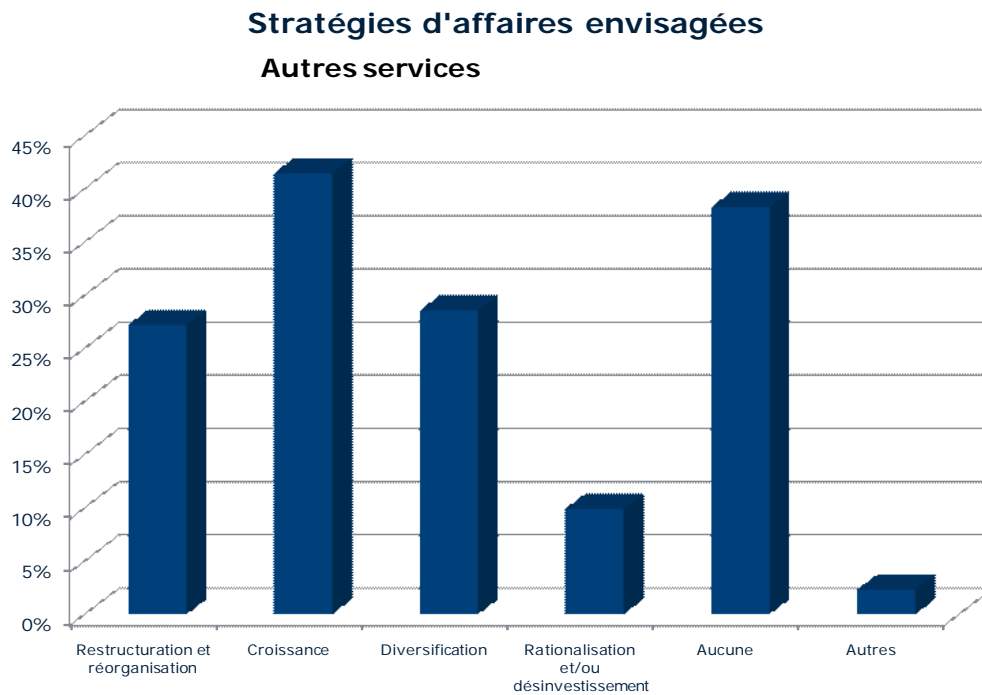
	Autres services	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Formation	6,1%	11,3%	11,0%
Recrutement, sélection et embauche	38,2%	47,0%	46,5%
Roulement et rétention	18,1%	28,3%	27,6%
Motivation, mobilisation et reconnaissance	11,7%	15,9%	15,6%
Mises à pied, licenciements et congédiements	2,3%	6,1%	5,9%
Coaching, encadrement	9,1%	12,3%	12,1%
Relations et climat de travail	2,2%	6,6%	6,3%
Planification de la relève, gestion prévisionnelle des RH	15,8%	20,1%	19,9%
Aucune	42,3%	37,2%	37,6%
Autres	,9%	2,1%	2,0%
<b>Effectifs</b>	<b>154</b>	<b>2323</b>	<b>2477</b>

La difficulté de gestion des ressources humaines le plus souvent mise de l'avant par tous les établissements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue, incluant ceux du regroupement sectoriel des Autres services, a trait au recrutement, à la sélection et à l'embauche du personnel.

## Section 5.4 – Stratégies d'affaires envisagées pour les douze prochains mois

La section 5.4 rend compte des stratégies d'affaires envisagées pour les douze prochains mois dans les établissements enquêtés. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui ont mentionné envisager une stratégie d'affaires.

Figure 34



Un établissement pouvant appliquer plus d'une stratégie d'affaires, les totaux verticaux peuvent être supérieurs à 100 %. Les données sont présentées pour le regroupement sectoriel des Autres services, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 51

## Stratégies d'affaires envisagées

	Autres services	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Restructuration et réorganisation	27,2%	25,5%	25,6%
Croissance	41,5%	46,2%	45,9%
Diversification	28,6%	22,0%	22,4%
Rationalisation et/ou désinvestissement	9,9%	11,6%	11,5%
Aucune	38,3%	35,8%	35,9%
Autres	2,3%	2,9%	2,8%
<b>Effectifs</b>	<b>149</b>	<b>2289</b>	<b>2438</b>

La stratégie d'affaires la plus souvent déclarée par les établissements de toute la région de l'Abitibi-Témiscamingue est celle de la croissance. Elle est envisagée par 41,5 % des établissements du regroupement sectoriel des Autres services.

## ANNEXES

---

---

***Annexe 1 – Questionnaire***

---

## Annexe 1 - Questionnaire

### Questionnaire pour la mise à jour de la liste des industries et commerces (LIC) et pour l'enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des entreprises de cinq (5) employés et plus

<b>1. IDENTIFICATION DU RÉPONDANT</b>	
1.1 Nom et prénom de la personne répondant au recensement ou à l'enquête ☞	
<b>2. IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT</b> (Les champs marqués d'un astérisque sont obligatoires) <i>(L'établissement se définit comme étant une unité de production où se fait l'activité économique (produits fabriqués ou services offerts) et pour laquelle 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.))</i>	
2.1 * Le nom usuel de votre établissement est-il? ☞ <i>(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)</i>	
2.2 Le nom légal de votre établissement est-il? ☞ Le même <input type="checkbox"/> Précisez le nom légal de l'établissement si celui-ci est différent du nom usuel <i>(Le nom légal de l'établissement se définit comme étant la dénomination sociale ou la raison sociale qui a été enregistrée officiellement au Registre des entreprises du Québec ou à Corporation Canada ou à une série de chiffres (1234-5678 Québec inc. ou 12345678 Canada inc.))</i>	
<b>3. COORDONNÉES DE L'ÉTABLISSEMENT</b> (Les champs marqués d'un astérisque sont obligatoires)	
3.1 L'adresse municipale (physique) de l'établissement est-elle? * Numéro municipal ☞ * Rue, boulevard, chemin, etc. ☞ * Nom de la rue, du boulevard, etc. ☞  Le numéro du bureau ou du local, de l'unité, de l'étage est-il? Type d'unité (bureau, local, etc.) ☞ Unité (chiffre) ☞ Étage ☞  Le nom de l'édifice est-il? Édifice (si numérique entrez « le » avant le chiffre) ☞  Le nom de la ville est-il? * Ville ☞  Le code postal est-il? * Code postal ☞  Les informations à ajouter pour les envois postaux sont-ils? Succursale postale (nom de la succursale) ☞ Type de succursale (comptoir postal, succursale, etc.) ☞ Route rurale ☞ Case postale ☞  <i>(Ensemble des indications qui permettent de situer un lieu dans une municipalité)</i>	3.2 L'adresse postale de votre établissement est-elle la même que l'adresse municipale (physique)?  Oui <input type="checkbox"/> Passez à la question 3.4 Non <input type="checkbox"/> Passez à la question 3.3 Ne le sais pas <input type="checkbox"/> Passez à la question 3.4  3.3 L'adresse postale de l'établissement est-elle? * Numéro municipal et rue ☞ Étage ☞ Case postale ☞ * Ville, province et code postal ☞  <i>(Ensemble des indications qui permettent de situer un lieu utilisé pour la livraison de courrier)</i>
3.4 Le numéro de téléphone général de l'établissement est-il? * Numéro de téléphone ☞  <i>(Numéro de téléphone le plus utilisé ou en lien avec les informations générales lorsque l'établissement possède plusieurs numéros de téléphone (division, direction, département, etc.). Le numéro de téléphone des ambulanciers, policiers et/ou pompiers ne doit pas être celui de l'urgence.</i>	
3.5 Le numéro de télécopieur général de l'établissement est-il? Numéro de télécopieur ☞	

<p>3.6 Le courriel général de l'établissement est-il?          Courriel ➔</p> <p><i>(Courriel général de l'établissement et non celui d'un travailleur rémunéré sauf exception)</i></p>
<p>3.7 L'adresse Internet de l'établissement est-elle?          Adresse Internet (site Web) ➔</p>
<p><b>4. CONTACT EN RESSOURCES HUMAINES DE L'ÉTABLISSEMENT</b></p>
<p>4.1 Le nom du contact en ressources humaines dans votre établissement est-il?          * Civilité          * Prénom          * Nom          * Fonction (titre)          Numéro de téléphone          Courriel ➔</p> <p style="text-align: right;">Précisez le courriel si celui-ci est différent du courriel de l'établissement</p> <p><i>(La personne contact n'est pas nécessairement celle qui a répondu au questionnaire, c'est principalement le propriétaire, gérant, président-directeur général)</i></p>
<p><b>5. FORME JURIDIQUE ET DÉPENDANCE (Un choix unique pour 5.1 et 5.2)</b></p>
<p>5.1 Votre établissement est-il? (Forme juridique)          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 ➔</p>
<p>5.2 Votre établissement est-il? (Dépendance)          Établissement unique (sans succursale) ➔          Siège social ➔          Succursale ➔          Filiale ➔</p>
<p>5.3 Votre établissement est-il ?          À but lucratif ➔          À but non lucratif ➔</p>
<p>5.4 Votre établissement est-il de type ?          Public ➔          Parapublic ➔          Privé ➔</p>
<p>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 ➔</p>
<p><b>6. ACTIVITÉ PRINCIPALE ET/OU SECONDAIRE</b></p>
<p>6.1 L'activité principale de votre établissement est-elle?          ➔</p> <p><i>(La production de biens ou de services qui génère le chiffre d'affaires le plus élevé à l'établissement)</i></p>
<p>6.2 L'activité secondaire de votre établissement est-elle? (S'il y a lieu seulement)          ➔</p> <p><i>(La production de biens ou de services qui génère un chiffre d'affaires additionnel à l'établissement)</i></p>
<p><b>7. TRAVAILLEUR RÉMUNÉRÉ</b>  <i>(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).</i></p> <p><b>Note :</b> 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</p>

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? Veuillez 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 semaine)		Nombre d'hommes	
Temps partiel (moins de 30 heures par semaine)		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.**

<b>8. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI (au cours des 12 derniers mois)</b>			
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?	En croissance	<input type="checkbox"/>	
	Stable	<input type="checkbox"/>	
	En décroissance	<input type="checkbox"/>	
<i>(Référer à la définition « Travailleur rémunéré » au #7)</i>			

<b>9. EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS (au cours des 12 derniers mois)</b>				
9.1 Au cours des 12 derniers mois, avez-vous embauché des nouveaux travailleurs?	Oui <input type="checkbox"/>	Passez à la question 9.2		
	Non <input type="checkbox"/>	Passez à la question 10.1		
	Ne le sais pas <input type="checkbox"/>	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"/>

	(1) COMPLÉTER	(2) COMPLÉTER	(3) COMPLÉTER	Exemple
<b>9.2.6 Compétences et connaissances exigées à l'embauche</b>				
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> )				
<b>10.1 Au cours des 12 derniers mois, avez-vous rencontré des difficultés de recrutement dans votre établissement?</b>		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>				
<b>10.2 Indiquez le titre de la profession et les raisons pour lesquelles vous avez rencontré des difficultés de recrutement?</b>				
	(1) COMPLÉTER	(2) COMPLÉTER	(3) COMPLÉTER	Exemple
<b>10.2.1 Titre de la profession</b> ( <i>si nécessaire, préciser les principales fonctions pour des fins de classification</i> )	( )	( )	( )	Programmeur
<b>10.2.2 Causes des difficultés de recrutement rencontrées</b>				
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 ( <i>précisez</i> )	<input type="checkbox"/> ( )	<input type="checkbox"/> ( )	<input type="checkbox"/> ( )	<input type="checkbox"/> ( )
<b>10.3 Si vos difficultés de recrutement persistent, à quelle(s) conséquence(s) votre établissement pourrait-il faire face dans les 12 prochains mois?</b>				<i>(Choix multiple)</i>
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 ( <i>précisez</i> )				

11. EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS	
	Oui <input type="checkbox"/> Si oui, combien : _____

11.1 <b>Envisagez-vous embaucher de la main-d'œuvre immigrante au cours des prochaines années?</b> <i>(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).</i>	Oui <input type="checkbox"/> Si oui, combien : _____
	Non <input type="checkbox"/> Passez à la question 12.1
	Ne le sais pas <input type="checkbox"/> Passez à la question 12.1

12. INTENTIONS D'EMBAUCHE <i>(au cours des 12 prochains mois)</i>	
12.1 Au cours des 12 prochains mois, embaucherez-vous des nouveaux travailleurs dans votre établissement?	Oui <input type="checkbox"/> Passez à la question 12.2
	Non <input type="checkbox"/> Passez à la question 13.1
	Ne le sais pas <input type="checkbox"/> 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 <i>(par profession)</i>
Total des intentions d'embauche	

13. MISES À PIED <i>(au cours des 12 prochains mois)</i>	
13.1 Au cours des 12 prochains mois, prévoyez-vous effectuer des mises à pied permanentes ou à durée indéterminée dans votre établissement?  <i>(Référer à la définition « Travailleur rémunéré » au #7)</i>	Oui <input type="checkbox"/> Passez à la question 13.2
	Non <input type="checkbox"/> Passez à la question 14.1
	Ne le sais pas <input type="checkbox"/> Passez à la question 14.1
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 <i>(par profession)</i>
Total des mises à pied	

14. Intention de formation <i>(au cours des 12 prochains mois)</i>				
14.1 Au cours des 12 prochains mois, prévoyez-vous offrir des activités de formation à vos employés?  <i>(Référer à la définition « Travailleur rémunéré » au #7)</i>	Oui <input type="checkbox"/> Passez à la question 14.2			
	Non <input type="checkbox"/> Passez à la question 15.1			
	Ne le sais pas <input type="checkbox"/> Passez à la question 15.1			
14.2 Indiquez quelles formations vous prévoyez offrir à votre personnel et à quel groupe d'employé elles s'adresseront. <i>(Exemples : PowerPoint pour les secrétaires, lecture de plans pour les soudeurs, etc.)</i>				
	(1) <i>(cochez et précisez)</i>	(2) <i>(cochez et précisez)</i>	(3) <i>(cochez et précisez)</i>	<b>EXEMPLE</b> <i>(cochez et précisez)</i>
1. Profession visée CNP 4 <i>(si nécessaire, préciser les principales fonctions pour des fins de classification)</i>	( )	( )	( )	Programmeur analyste
2. Nombre de personnes visées par la formation	( )	( )	( )	5
3. Nature de la formation ou des formations planifiées				<input type="checkbox"/>
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 (précisez)			<input type="checkbox"/>
Aucune			<input type="checkbox"/>
15.3 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 (précisez)			<input type="checkbox"/>
15.4 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 (précisez)			<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 <input type="checkbox"/>	Passez à la question 16.2	
	Non <input type="checkbox"/>	Passez à la question 17.1	
	Ne le sais pas <input type="checkbox"/>	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 <input type="checkbox"/>	Passez à la question 17.2	
	Non <input type="checkbox"/>	Passez à la question 17.2	
	Ne le sais pas <input type="checkbox"/>		
17.2 Êtes-vous intéressé à recevoir de l'information sur les mesures et services offerts aux entreprises par Emploi-Québec?	Oui <input type="checkbox"/>		
	Non <input type="checkbox"/>		
	Ne le sais pas <input type="checkbox"/>		

## *Annexe 2 – Description des regroupements sectoriels*

---

## Annexe 2 - Description des 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

### Fabrication autres secteurs de fabrication

313	Usines de textiles
314	Usines de produits textiles
315	Fabrication de vêtements
316	Fabrication de produits en cuir et de produits analogues
323	Impression et activités connexes de soutien
324	Fabrication de produits du pétrole et du charbon
325	Fabrication de produits chimiques
326	Fabrication de produits en plastique et en caoutchouc
327	Fabrication de produits minéraux non métalliques

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

### 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
419	Agents et courtiers du commerce de gros
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

### 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 œuvres 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

**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
911	Administration publique fédérale
912	Administrations publiques provinciales et territoriales
913	Administrations publiques locales, municipales et régionales
914	Administration publique autochtone
919	Organismes publics internationaux et autres organismes publics extra territoriaux

**Autres services**

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

***Annexe 3 – Listes des CNP mentionnées***

---

## CNP mentionnées quant à l'embauche au cours des douze derniers mois

		Autres services	
		%	N
CNP	7321 Mécaniciens de véhicules automobiles, camions et d'autobus	5,9 %	9
	6271 Coiffeurs et barbiers	5,5 %	9
	7312 Mécaniciens d'équipement lourd	5,5 %	9
	7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	4,8 %	8
	5254 Animateurs et responsables de programmes de sports et de loisirs	4,7 %	7
	6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	3,7 %	6
	7231 Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	3,5 %	6
	6483 Soigneurs d'animaux et travailleurs en soins des animaux	3,1 %	5
	1411 Commis de bureau généraux	3,0 %	5
	1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	2,8 %	4
	1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé	2,3 %	4
	6482 Esthéticiens électrolystes et personnel assimilé	2,3 %	4
	1472 Magasiniers et commis aux pièces	2,2 %	4
	4212 Travailleurs des services communautaires et sociaux	2,2 %	3
	7443 Préposés à la pose et entretien mécaniques automobiles	2,2 %	3
	9619 Autres manoeuvres des services de la transformation et de la fabrication	1,8 %	3
	1414 Réceptionnistes et standardistes	1,5 %	2
	1226 Planificateurs de congrès et d'événements	1,5 %	2
	7414 Chauffeurs-livreurs - services de livraison et de messagerie	1,5 %	2
	5124 Professionnels des relations publiques et des communications	1,5 %	2
	4163 Agents de développement économique en marketing	1,5 %	2
	3235 Autre personnel technique en thérapie et en diagnostic	1,5 %	2
	6621 Préposés de stations-service	1,5 %	2
	7342 Tailleurs, couturiers, fourreurs et modistes	1,5 %	2
	7322 Débosseleurs et réparateurs de carrosserie	1,4 %	2
	6662 Nettoyeurs spécialisés	1,4 %	2
	4164 Agents de programmes en politiques sociales	1,4 %	2
	8614 Manoeuvres des mines	1,1 %	2
	7335 Mécaniciens de petits moteurs et autres équipements	1,1 %	2
	7242 Électriciens industriels	1,0 %	2
	2143 Ingénieurs miniers	1,0 %	2
	0112 Directeurs des ressources humaines	1,0 %	2
	7333 Électromécaniciens	,8 %	1
	7216 Entrepreneurs et contremaîtres en mécanique	,8 %	1
	5252 Entraîneurs	,8 %	1
	4152 Travailleurs sociaux	,8 %	1
	9482 Assembleurs, contrôleurs et vérificateurs de véhicules automobiles	,8 %	1
	7622 Manoeuvres dans le transport ferroviaire et routier	,8 %	1
	7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	,8 %	1
	6661 Préposés à l'entretien ménager et nettoyage/travaux légers	,8 %	1
	5212 Personnel technique des musées et des galeries d'art	,8 %	1

	Autres services	
	%	N
4161 Agents de programmes en sciences naturelles et appliquées	,8 %	1
7383 Autre personnel spécialisé des métiers	,8 %	1
6272 Directeurs de funérailles et embaumeurs	,8 %	1
4214 Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	,8 %	1
2174 Programmeurs et développeurs en médias interactifs	,8 %	1
1474 Commis aux achats et à l'inventaire	,8 %	1
1471 Expéditeurs et réceptionnaires	,8 %	1
7313 Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	,7 %	1
1453 Commis aux services à la clientèle, commis à l'information	,7 %	1
9611 Manoeuvres dans le traitement des métaux et des minerais	,6 %	1
8616 Manoeuvres de l'exploitation forestière	,6 %	1
8241 Conducteurs de machines d'abattage	,6 %	1
7621 Manoeuvres à l'entretien des travaux publics	,6 %	1
7411 Conducteurs de camions	,6 %	1
7247 Techniciens en montage et entretien d'installation de câblodistribution	,6 %	1
7246 Installateurs et réparateurs de matériel de télécommunication	,6 %	1
6471 Aides familiaux, aides de maintien à domicile	,6 %	1
6211 Superviseurs - commerce de détail	,6 %	1
4165 Agents de programmes en politiques de la santé	,6 %	1
3413 Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires	,6 %	1
2147 Ingénieurs informatique (sauf ingénieurs logiciel)	,6 %	1
1475 Répartiteurs et opérateurs radio	,6 %	1
1221 Agents d'administration	,6 %	1

**CNP mentionnées quant aux difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois**

		Autres services	
		%	N
CNP	7321 Mécaniciens de véhicules automobiles, camions et d'autobus	12,2 %	13
	7312 Mécaniciens d'équipement lourd	10,4 %	11
	7231 Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	6,7 %	7
	5254 Animateurs et responsables de programmes de sports et de loisirs	4,8 %	5
	1472 Magasiniers et commis aux pièces	3,7 %	4
	7322 Débosseleurs et réparateurs de carrosserie	3,6 %	4
	6483 Soigneurs d'animaux et travailleurs en soins des animaux	3,5 %	4
	6271 Coiffeurs et barbiers	3,5 %	4
	6621 Préposés de stations-service	3,3 %	3
	7443 Préposés à la pose et entretien mécaniques automobiles	3,2 %	3
	7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	2,8 %	3
	4152 Travailleurs sociaux	2,6 %	3
	7335 Mécaniciens de petits moteurs et autres équipements	2,5 %	3
	1453 Commis aux services à la clientèle, commis à l'information	2,3 %	2
	6641 Serveurs au comptoir, aide de cuisine et personnel assimilé	1,6 %	2
	6242 Cuisiniers	1,6 %	2
	4212 Travailleurs des services communautaires et sociaux	1,6 %	2
	2253 Technologues et techniciens en dessin	1,6 %	2
	7216 Entrepreneurs et contremaîtres en mécanique	1,3 %	1
	6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	1,3 %	1
	5252 Entraîneurs	1,3 %	1
	9482 Assembleurs, contrôleurs et vérificateurs de véhicules automobiles	1,2 %	1
	7342 Tailleurs, couturiers, fourreurs et modistes	1,2 %	1
	7341 Tapissiers-garnisseurs	1,2 %	1
	7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	1,2 %	1
	6482 Esthéticiens électrolystes et personnel assimilé	1,2 %	1
	0511 Directeurs de bibliothèque, d'archives, de musée et de galerie d'art	1,2 %	1
	6272 Directeurs de funérailles et embaumeurs/embaumeuses	1,2 %	1
	4213 Conseillers en emploi	1,2 %	1
	3235 Autre personnel technique en thérapie et en diagnostic	1,2 %	1
	1226 Planificateurs de congrès et d'événements	1,2 %	1
	0314 Directeurs des services sociaux, communautaire et correctionnels	1,2 %	1
	7611 Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construction	1,0 %	1
	7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	1,0 %	1
	7411 Conducteurs de camions	1,0 %	1
	7272 Ébénistes	1,0 %	1
	7247 Techniciens en montage et entretien d'installation de câblodistribution	1,0 %	1
	7246 Installateurs et réparateurs de matériel de télécommunication	1,0 %	1
	6661 Préposés à l'entretien ménager et nettoyage/travaux légers	1,0 %	1
	6471 Aides familiaux, aides de maintien à domicile	1,0 %	1
	4165 Agents de programmes en politiques de la santé	1,0 %	1
	2281 Opérateurs en information, opérateurs réseau et techniciens Web	1,0 %	1
	2263 Inspecteurs de la santé publique, de l'environnement et de la sécurité	1,0 %	1
	1221 Agents d'administration	1,0 %	1

## CNP mentionnées quant à l'intention d'embauche au cours des douze prochains mois

		Autres services	
		%	N
CNP	7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	8,0 %	8
	7312 Mécaniciens d'équipement lourd	6,6 %	7
	7321 Mécaniciens de véhicules automobiles, camions et d'autobus	5,7 %	6
	7231 Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	5,4 %	6
	7322 Débosseleurs et réparateurs de carrosserie	4,7 %	5
	6482 Esthéticiens électrolystes et personnel assimilé	4,7 %	5
	6271 Coiffeurs et barbiers	3,5 %	4
	6483 Soigneurs d'animaux et travailleurs en soins des animaux	3,4 %	4
	1472 Magasiniers et commis aux pièces	3,3 %	4
	5254 animateurs et responsables de programmes de sports et de loisirs	3,2 %	3
	6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	2,3 %	2
	1411 Commis de bureau généraux	2,3 %	2
	5124 Professionnels des relations publiques et des communications	2,3 %	2
	4165 Agents de programmes en politiques de la santé	2,1 %	2
	7335 Mécaniciens de petits moteurs et autres équipements	1,6 %	2
	6641 Serveurs au comptoir, aide de cuisine et personnel assimilé	1,6 %	2
	6242 Cuisiniers	1,6 %	2
	2253 Technologues et techniciens en dessin	1,6 %	2
	1121 Spécialistes des ressources humaines	1,6 %	2
	7216 Entrepreneurs et contremaîtres en mécanique	1,3 %	1
	3235 Autre personnel technique en thérapie et en diagnostic	1,3 %	1
	9482 Assembleurs, contrôleurs et vérificateurs de véhicules automobiles	1,1 %	1
	7342 Tailleurs, couturiers, fourreurs et modistes	1,1 %	1
	7341 Tapissiers-garnisseurs	1,1 %	1
	6662 Nettoyeurs spécialisés	1,1 %	1
	6611 Caissiers	1,1 %	1
	6272 Directeurs de funérailles et embaumeurs	1,1 %	1
	1454 Intervieweurs pour enquêtes et commis aux statistiques	1,1 %	1
	0511 Directeurs de bibliothèque, d'archives, de musée et de galerie d'art	1,1 %	1
	7414 Chauffeurs-livreurs - services de livraison et de messagerie	1,1 %	1
	7383 Autre personnel spécialisé des métiers	1,1 %	1
	5221 Photographes	1,1 %	1
	1471 Expéditeurs et réceptionnaires	1,1 %	1
	1226 Planificateurs de congrès et d'événements	1,1 %	1
	0314 Directeurs des services sociaux, communautaire et correctionnels	1,1 %	1
	7452 Manutentionnaires	1,1 %	1
	8616 Manœuvres de l'exploitation forestière	,9 %	1
	7621 Manœuvres à l'entretien des travaux publics	,9 %	1
	7445 Autres réparateurs	,9 %	1
	7443 Préposés à la pose et entretien mécaniques automobiles	,9 %	1
	7247 Techniciens en montage et entretien d'installation de câblodistribution	,9 %	1

	Autres services	
	%	N
7246 Installateurs et réparateurs de matériel de télécommunication	,9 %	1
6651 Gardiens de sécurité et personnel assimilé	,9 %	1
6621 Préposés de stations-service	,9 %	1
6471 Aides familiaux, aides de maintien à domicile	,9 %	1
6221 Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	,9 %	1
4212 Travailleurs des services communautaires et sociaux	,9 %	1
4152 Travailleurs sociaux	,9 %	1
2281 Opérateurs en information, opérateurs réseau et techniciens Web	,9 %	1
1414 Réceptionnistes et standardistes	,9 %	1
1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	,9 %	1
1222 Adjoints de direction	,9 %	1

**CNP mentionnées quant à l'intention de mises à pied au cours des douze prochains mois**

		Autres services	
		%	N
CNP	5254 animateurs et responsables de programmes de sports et de loisirs	10,2 %	2
	7321 Mécaniciens de véhicules automobiles, camions et d'autobus	9,8 %	2
	8614 Manœuvres des mines	7,0 %	2
	7335 Mécaniciens de petits moteurs et autres équipements	7,0 %	2
	7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	7,0 %	2
	6661 Préposés à l'entretien ménager et nettoyage/travaux légers	5,1 %	1
	6242 Cuisiniers	5,1 %	1
	5124 Professionnels des relations publiques et des communications	5,1 %	1
	1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé	5,1 %	1
	1411 Commis de bureau généraux	5,1 %	1
	8616 Manœuvres de l'exploitation forestière	4,2 %	1
	8241 Conducteurs de machines d'abattage	4,2 %	1
	7272 Ébénistes	4,2 %	1
	6621 Préposés de stations-service	4,2 %	1
	4152 Travailleurs sociaux	4,2 %	1
	2223 Technologues et techniciens en sciences forestières	4,2 %	1
	1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	4,2 %	1
	0014 Cadres - santé, enseignement, services communautaires	4,2 %	1

**CNP mentionnées quant à la formation au cours des douze prochains mois**

		Autres services	
		%	N
CNP	7321 Mécaniciens de véhicules automobiles, camions et d'autobus	11,9 %	17
	7312 Mécaniciens d'équipement lourd	6,5 %	10
	1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	4,7 %	7
	6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	4,5 %	7
	6271 Coiffeurs et barbiers	4,3 %	6
	7322 Débosseleurs et réparateurs de carrosserie	4,2 %	6
	7231 Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	3,9 %	6
	6482 Esthéticiens électrolystes et personnel assimilé	3,4 %	5
	1472 Magasiniers et commis aux pièces	3,2 %	5
	4212 Travailleurs des services communautaires et sociaux	3,1 %	5
	1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé	2,5 %	4
	7443 Préposés à la pose et entretien mécaniques automobiles	2,3 %	3
	5254 animateurs et responsables de programmes de sports et de loisirs	1,7 %	2
	4163 Agents de développement économique en marketing	1,6 %	2
	7411 Conducteurs de camions	1,6 %	2
	1453 Commis aux services à la clientèle, commis à l'information	1,6 %	2
	0621 Directeurs - commerce de détail	1,6 %	2
	6221 Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	1,5 %	2
	4152 Travailleurs sociaux	1,5 %	2
	1221 Agents d'administration	1,5 %	2
	0651 Directeurs d'autres services	1,4 %	2
	0314 Directeurs des services sociaux, communautaire et correctionnels	1,4 %	2
	7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	1,0 %	2
	7242 Électriciens industriels	1,0 %	2
	6411 Représentants des ventes non techniques - commerce de gros	1,0 %	2
	7335 Mécaniciens de petits moteurs et autres équipements	,9 %	1
	5252 Entraîneurs	,9 %	1
	8612 Manœuvres en aménagement paysager et entretien	,8 %	1
	8422 Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	,8 %	1
	7342 Tailleurs, couturiers, fourreurs et modistes	,8 %	1
	6483 Soigneurs d'animaux et travailleurs en soins des animaux	,8 %	1
	4161 Agents de programmes en sciences naturelles et appliquées	,8 %	1
	1442 Commis des services du personnel	,8 %	1
	1441 Commis de soutien administratif	,8 %	1
	1414 Réceptionnistes et standardistes	,8 %	1
	1114 Autres agents financiers	,8 %	1
	1111 Vérificateurs et comptables	,8 %	1
	7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	,8 %	1
	7333 Électromécaniciens	,8 %	1
	7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	,8 %	1
	6681 Personnel de blanchisseries et de nettoyage à sec	,8 %	1

	Autres services	
	%	N
6662 Nettoyeurs spécialisés	,8 %	1
4214 Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	,8 %	1
4167 Superviseurs et experts-conseils en programmes de sports	,8 %	1
2241 Techniciens en génie électronique et électrique	,8 %	1
0111 Directeurs financiers	,8 %	1
6683 Autre personnel élémentaire de services personnels	,8 %	1
8241 Conducteurs de machines d'abattage	,7 %	1
7272 Ébénistes	,7 %	1
7247 Techniciens en montage et entretien d'installation de câblodistribution	,7 %	1
7246 Installateurs et réparateurs de matériel de télécommunication	,7 %	1
6671 Opérateurs et préposés aux sports, aux loisirs et parcs	,7 %	1
6663 Concierges et concierges d'immeubles	,7 %	1
6661 Préposés à l'entretien ménager et nettoyage/travaux légers	,7 %	1
6471 Aides familiaux, aides de maintien à domicile	,7 %	1
4215 Éducateurs spécialisés	,7 %	1
4213 Conseillers en emploi	,7 %	1
3413 Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires	,7 %	1
2281 Opérateurs en information, opérateurs réseau et techniciens Web	,7 %	1
2223 Technologues et techniciens en sciences forestières	,7 %	1

### CNP mentionnées quant aux prévisions de prises de retraite au cours des douze prochains mois

		Autres services	
		%	N
CNP	7312 Mécaniciens d'équipement lourd	18,3 %	1
	6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	18,3 %	1
	7231 Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	18,1 %	1
	4165 Agents de programmes en politiques de la santé	15,1 %	1
	1222 Adjointes de direction	15,1 %	1
	0314 Directeurs des services sociaux, communautaire et correctionnels	15,1 %	1