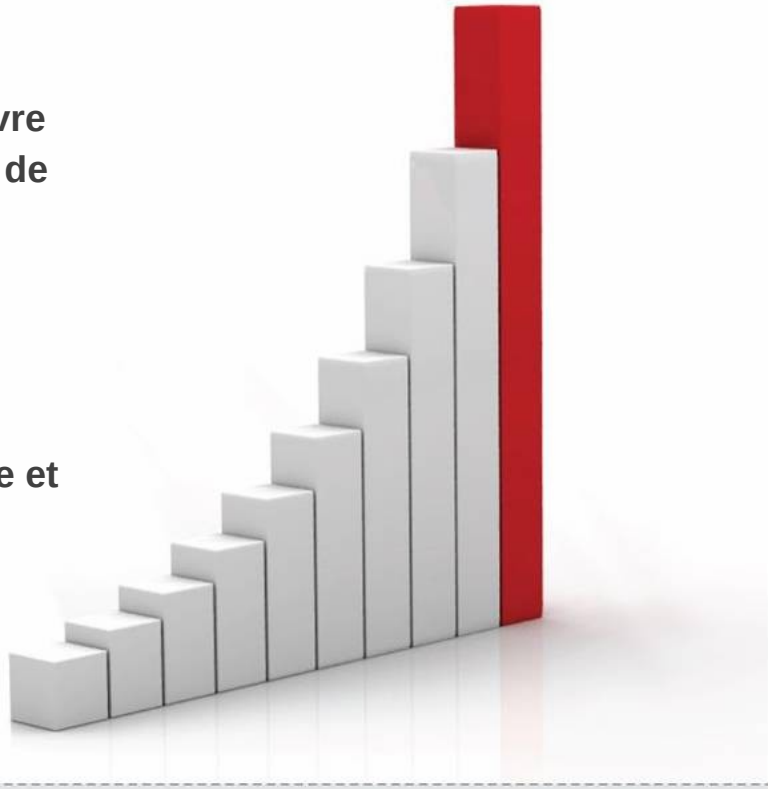
Emploi Québec
Abitibi-Témiscamingue

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

2010



Portrait sectoriel

Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique

Réalisé par : SEGMA RECHERCHE

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

ISBN 978-2-550-61256-8 (imprimé)
ISBN 978-2-550-61257-5 (pdf)

© Gouvernement du Québec

TABLE DES MATIÈRES

1. FAITS SAILLANTS REGROUPEMENT SECTORIEL « ENSEIGNEMENT, SANTÉ, ASSISTANCE SOCIALE ET ADMINISTRATION PUBLIQUE » 8

2. INTRODUCTION 11

3. MÉTHODOLOGIE 12

3.1. Représentativité des établissements 13

4. DESCRIPTION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE 14

4.1. Les établissements selon la MRC, la taille et le regroupement sectoriel 15
4.2. Les établissements selon le nombre de travailleurs (proportions) 16
4.3. Les établissements selon le regroupement sectoriel 17
4.4. Les établissements selon la forme juridique 18
4.5. Les établissements selon la dépendance juridique 19
4.6. Les établissements selon l'orientation lucrative 20

5. EMPLOI AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS 22

5.1. Nombre d'établissements et de travailleurs 23
5.2. Évolution du nombre de travailleurs 24
5.3. Embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois 25
5.3.1. CNP les plus souvent mentionnés concernant l'embauche de nouveaux travailleurs dans le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » 28
5.3.2. Raisons de l'embauche de nouveaux travailleurs 30
5.3.3. Exigences à l'embauche 31
5.4. Difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois 34
5.4.1. CNP les plus souvent mentionnés quant aux difficultés de recrutement dans le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » au cours des douze derniers mois 36
5.4.2. Causes des difficultés de recrutement rencontrées 38
5.4.3. Conséquences de la persistance des difficultés de recrutement 40

6. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS 42

6.1. Intention d'embauche 43
6.1.1. CNP les plus souvent mentionnés quant aux prévisions d'embauche de nouveaux travailleurs dans le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » 45

6.2. Intention de mises à pied 48
6.2.1. CNP les plus souvent mentionnés quant aux prévisions de mises à pied dans le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » 50
6.3. Intention de formation 52
6.3.1. CNP les plus souvent mentionnés quant à l'intention de formation parmi les établissements du regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » 54
6.3.2. Compétences et connaissances visées par la formation 56
6.4. Départs à la retraite 58
6.4.1. CNP les plus souvent mentionnés quant aux départs à la retraite dans le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » 59
6.4.2. Moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite 61

7. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES 63

7.1. Présence d'un responsable des ressources humaines 64
7.2. Politique de gestion des ressources humaines 67
7.3. Difficultés en matière de gestion des ressources humaines 70
7.4. Stratégies d'affaires envisagées pour les douze prochains mois 72

ANNEXE 1 - QUESTIONNAIRE 74

ANNEXE 2 - REGROUPEMENTS SECTORIELS 86

ANNEXE 3 - LEXIQUE 90

ANNEXE 4 - LISTE COMPLÈTE DES CNP RELIÉS À L'EMBAUCHE 93

ANNEXE 5 - LISTE COMPLÈTE DES CNP RELIÉS AUX PRÉVISIONS D'EMBAUCHE 96

ANNEXE 6 - LISTE COMPLÈTE DES CNP RELIÉS À L'INTENTION DE FORMATION 99

ANNEXE 7 - LISTE COMPLÈTE DES CNP RELIÉS AUX PRÉVISIONS DE PRISES DE RETRAITE 102

LISTE DES FIGURES

FIGURE 1 - ÉTABLISSEMENTS SELON LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS 16
FIGURE 2 - ÉTABLISSEMENTS SELON LE REGROUPEMENT SECTORIEL 17
FIGURE 3 - ÉTABLISSEMENTS SELON LA FORME JURIDIQUE 18
FIGURE 4 - ÉTABLISSEMENTS SELON LA DÉPENDANCE 19
FIGURE 5 - ÉTABLISSEMENTS SELON L'ORIENTATION LUCRATIVE 20
FIGURE 6 - ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS 24
FIGURE 7 - EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS 25
FIGURE 8 - EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS SELON LE REGROUPEMENT SECTORIEL 26
FIGURE 9 - EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS SELON LA MRC 27
FIGURE 10 - CNP LES PLUS MENTIONNÉS QUANT À L'EMBAUCHE (NOMBRE DE MENTIONS) 29
FIGURE 11 - RAISONS DE L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS 30
FIGURE 12 - EXPÉRIENCE MINIMALE EXIGÉE À L'EMBAUCHE 32
FIGURE 13 - DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT 34
FIGURE 14 - DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SELON LE REGROUPEMENT SECTORIEL 35
FIGURE 15 - CNP LES PLUS MENTIONNÉS QUANT AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (NOMBRE DE MENTIONS) 37
FIGURE 16 - CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RENCONTRÉES 38
FIGURE 17 - CONSÉQUENCES DE LA PERSISTANCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT 40
FIGURE 18 - INTENTION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS 43
FIGURE 19 - INTENTION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS SELON LE REGROUPEMENT SECTORIEL 44
FIGURE 20 - CNP LES PLUS MENTIONNÉS QUANT AUX PRÉVISIONS D'EMBAUCHE (NOMBRE DE MENTIONS) 46
FIGURE 21 - ÉTABLISSEMENTS N'AYANT PAS BESOIN D'EMBAUCHER 47
FIGURE 22 - ÉTABLISSEMENTS AYANT BESOIN D'EMBAUCHER 47
FIGURE 23 - INTENTION DE MISES À PIED 48
FIGURE 24 - CNP LES PLUS MENTIONNÉS QUANT AUX PRÉVISIONS DE MISES À PIED (NOMBRE DE MENTIONS) 51
FIGURE 25 - INTENTION DE FORMATION 52
FIGURE 26 - CNP LES PLUS MENTIONNÉS QUANT À L'INTENTION DE FORMATION (NOMBRE DE MENTIONS) 55
FIGURE 27 - COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES VISÉES PAR LA FORMATION 56
FIGURE 28 - DÉPARTS À LA RETRAITE 58
FIGURE 29 - CNP LES PLUS MENTIONNÉS QUANT AUX DÉPARTS À LA RETRAITE (NOMBRE DE MENTIONS) 60
FIGURE 30 - MOYENS MIS EN PLACE POUR ASSURER LE REMPLACEMENT DES DÉPARTS À LA RETRAITE 61
FIGURE 31 - PRÉSENCE D'UN RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES 64
FIGURE 32 - ÉTABLISSEMENTS SELON QUE LA PERSONNE RESPONSABLE DES RH Y CONSACRE PLUS OU MOINS DE 50 % DE SA TÂCHE 65
FIGURE 33 - PRÉSENCE DES POLITIQUES EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES 67
FIGURE 34 - POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES 68
FIGURE 35 - DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES 70
FIGURE 36 - STRATÉGIES D'AFFAIRES ENVISAGÉES 72

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 - Taux de réponse 13
Tableau 2 - Répartition des établissements selon la MRC, la taille et le regroupement sectoriel 15
Tableau 3 - Répartition des établissements selon le nombre de travailleurs (proportions) 16
Tableau 4 - Répartition des établissements selon le regroupement sectoriel 18
Tableau 5 - Répartition des établissements selon la forme juridique 19
Tableau 6 - Répartition des établissements selon la dépendance 20
Tableau 7 - Répartition des établissements selon l'orientation lucrative 21
Tableau 8 - Répartition des entreprises et des employés en nombre et pourcentage 23
Tableau 9 - Statut d'emploi des travailleurs 23
Tableau 10 - Évolution du nombre de travailleurs rémunérés 25
Tableau 11 - Embauche de nouveaux travailleurs 26
Tableau 12 - Nombre de travailleurs embauchés 27
Tableau 13 - Nombre de CNP visés 28
Tableau 14 - Raisons de l'embauche de nouveaux travailleurs 31
Tableau 15 - Scolarité minimale exigée à l'embauche 32
Tableau 16 - Expérience minimale exigée à l'embauche 33
Tableau 17 - Compétences et connaissances exigées à l'embauche 33
Tableau 18 - Difficulté de recrutement 35
Tableau 19 - Nombre de CNP visés 36
Tableau 20 - Causes des difficultés de recrutement rencontrées 39
Tableau 21 - Conséquences de la persistance des difficultés de recrutement 41
Tableau 22 - Intention d'embauche de nouveaux travailleurs 44
Tableau 23 - Nombre d'embauches prévues 45
Tableau 24 - Nombre de CNP visés 45
Tableau 25 - Embauche de travailleurs immigrants 48
Tableau 26 - Intention de mises à pied 49
Tableau 27 - Nombre de mises à pied prévues 49
Tableau 28 - Nombre de CNP visés 50
Tableau 29 - Intention de formation 53
Tableau 30 - Nombre de travailleurs visés par la formation 53
Tableau 31 - Nombre de CNP visés 54
Tableau 32 - Compétences et connaissances visées par la formation 57
Tableau 33 - Départs à la retraite 58
Tableau 34 - Nombre de départs à la retraite 59
Tableau 35 - Nombre de CNP visés 59
Tableau 36 - Moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite 62
Tableau 37 - Présence d'un responsable des ressources humaines 65

TABLEAU 38 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON QUE L'EMPLOYÉ RESPONSABLE DES RH Y CONSACRE PLUS OU MOINS 50 % DE SA TÂCHE 66
TABLEAU 39 - POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES 69
TABLEAU 40 - DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES 71
TABLEAU 41 - STRATÉGIES D'AFFAIRES ENVISAGÉES 73

1. FAITS SAILLANTS REGROUPEMENT SECTORIEL « ENSEIGNEMENT, SANTÉ, ASSISTANCE SOCIALE ET ADMINISTRATION PUBLIQUE »

Portrait des établissements

Le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » de l'Abitibi-Témiscamingue compte 726 établissements, dont 197 établissements de cinq travailleurs et plus. Le regroupement compte 16 224 travailleurs.

- 69,8 % des travailleurs du regroupement « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » de l'Abitibi-Témiscamingue étaient employés à temps plein;
- Parmi les travailleurs, 60,6 % sont des femmes, ce qui est, parmi tous les regroupements sectoriels, la plus grande proportion de femmes.

Au cours des douze derniers mois

Embauche (douze derniers mois) :

- 74,5 % des établissements de cinq employés et plus de l'Abitibi-Témiscamingue ont embauché de nouveaux travailleurs;
- Nous estimons à 1 041 le nombre de travailleurs embauchés pour 85 professions ou métiers différents;
- 57,7 % des établissements invoquent le roulement de personnel comme raison d'embauche, c'est la principale raison invoquée;
- 34,5 % des établissements invoquent la création de nouveau poste comme raison d'embauche.

Difficultés de recrutement (douze derniers mois) :

- 21,1 % des établissements de cinq employés et plus du regroupement « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » de l'Abitibi-Témiscamingue ont rencontré des difficultés de recrutement;
- Le manque de candidats qualifiés est la principale cause des difficultés de recrutement (62,8 % des raisons évoquées);
- Les principales conséquences sont que les établissements devront réorganiser le travail (38,9 %) et prolonger les heures supplémentaires (25,0 %).

Au cours des douze prochains mois

Embauche (douze prochains mois) :

- 56,6 % des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » de l'Abitibi-Témiscamingue comptent embaucher du nouveau personnel au cours des douze prochains mois;
- Ces prévisions d'embauche concernent quelque 400 nouveaux travailleurs dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue et concernent 60 professions ou métiers.

Mises à pied (douze prochains mois) :

- 6,0 % des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » de l'Abitibi-Témiscamingue prévoient effectuer des mises à pied au cours des douze prochains mois;
- Dans l'ensemble, ce sont 32 travailleurs qui seront visés par ces mises à pied pour 10 professions ou métiers.

Formation (douze prochains mois) :

- 75,2 % des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » de l'Abitibi-Témiscamingue ont l'intention d'offrir de la formation à leurs travailleurs;
- 3 454 travailleurs seront formés dans ce regroupement comprenant 67 professions ou métiers.

Retraite (douze prochains mois) :

- 29,6 % des établissements de cinq employés et plus du regroupement « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » de l'Abitibi-Témiscamingue anticipent que certains de leurs travailleurs prendront leur retraite au cours des douze prochains mois;
- Ainsi, 147 travailleurs prendront leur retraite;
- Ces retraites sont constituées de 46 professions ou métiers différents.

Gestion des ressources humaines

- 72,9 % des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » de l'Abitibi-Témiscamingue ont une personne attitrée à la gestion des ressources humaines;
- Dans 56,2 % des établissements, la personne attitrée à la gestion des ressources humaines y consacre moins de 50 % de l'ensemble de sa tâche.

2. INTRODUCTION

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

L'enquête a permis de contacter 4 466 établissements inscrits à la Liste des Industries et Commerces de l'Abitibi-Témiscamingue (LIC), ce qui représente un taux de réponse de 85,7 %. Le nombre réel d'établissements est estimé à 5 209[1]. Parmi les établissements enquêtés, 46,4 % (2 415) sont des établissements de cinq employés et plus. Ce document parle spécifiquement des résultats du regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique ».

Les données sont présentées en six chapitres :

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

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

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

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

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

3. MÉTHODOLOGIE

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

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

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

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

Les SCIAN compris dans ce regroupement sont :

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

3.1. Représentativité des établissements

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

Tableau 1 - Taux de réponse

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

4. DESCRIPTION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

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

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

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

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

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

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

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

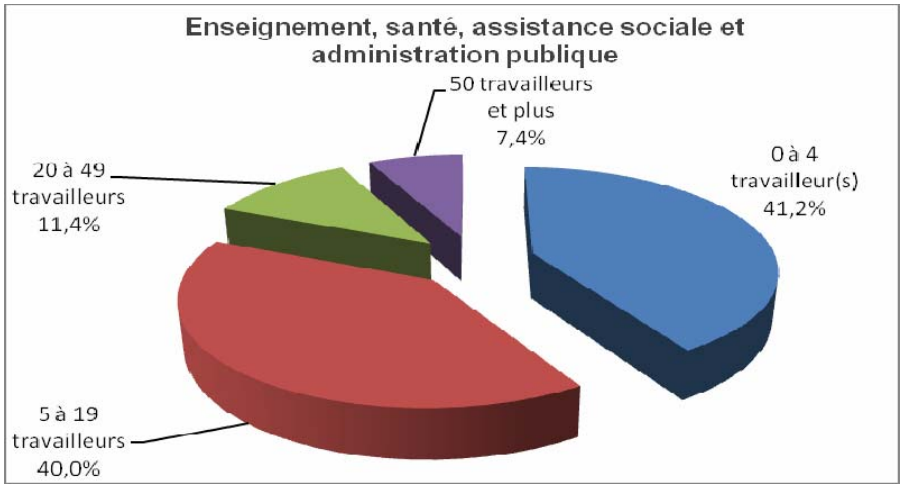
Le regroupement « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » compte pour 13,9 % des établissements et pour 25,1 % des emplois de la région Abitibi-Témiscamingue.

[2] Le total selon la taille et le regroupement sectoriel n'égale pas 100 % en raison de la non-réponse de certaines entreprises (taille non-réponse : 2,9 % et SCIAN non-réponse : 3,8 %).

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

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

Figure 1 - Établissements selon le nombre de travailleurs



Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

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

	0 à 4 employés	5 à 19 employés	20 à 49 employés	50 employés et plus
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	41,2 %	40,0 %	11,4 %	7,4 %
Ensemble des regroupements	**50,8 %**	**33,9 %**	**8,1 %**	**4,4 %**

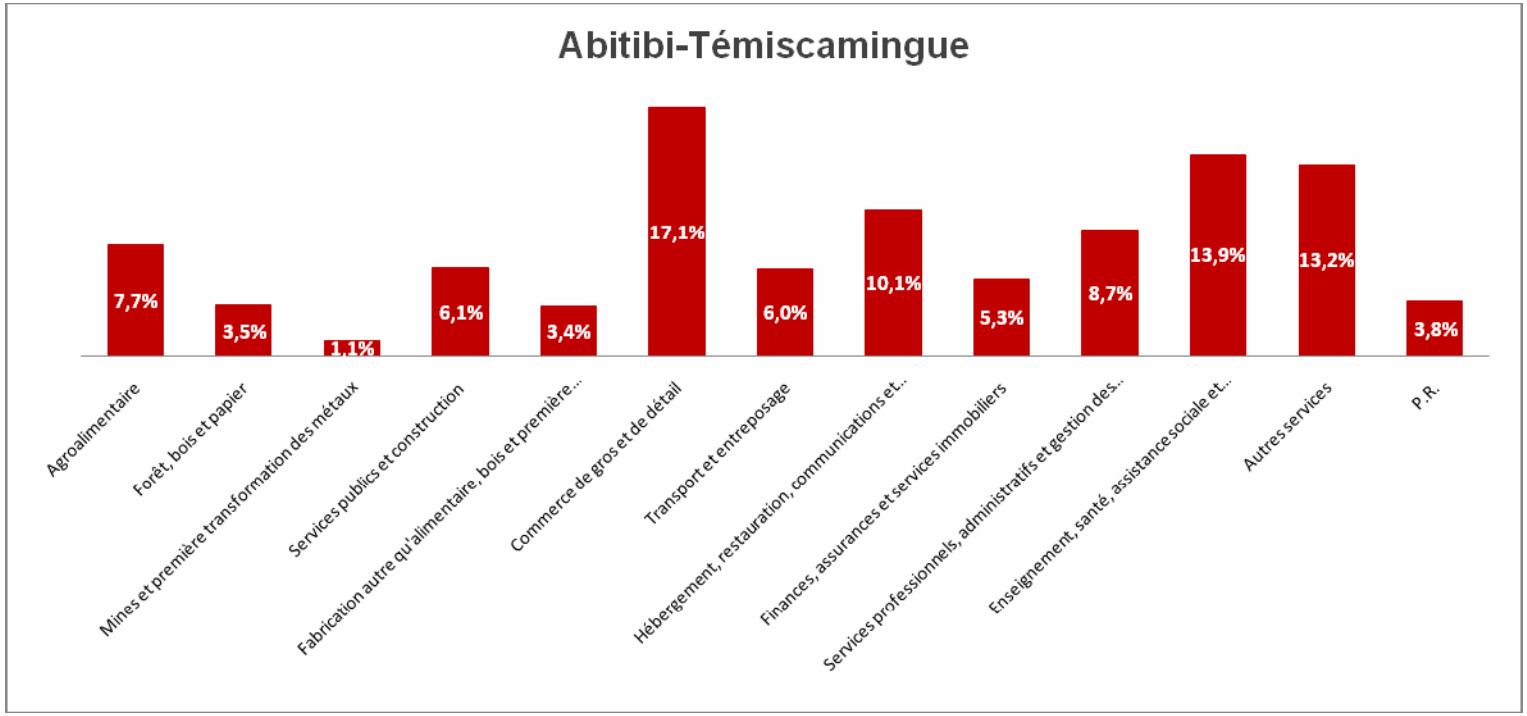
Dans le regroupement « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique », la répartition selon le nombre de travailleurs est supérieure à la moyenne de l'ensemble des établissements de la région. La moyenne par entreprise pour ce regroupement est de 22,4 travailleurs contre 12,8 pour l'ensemble des établissements tous regroupements confondus.

4.3. Les établissements selon le regroupement sectoriel

La section suivante présente la répartition des établissements selon le regroupement sectoriel.

L'histogramme présente les données de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Figure 2 - Établissements selon le regroupement sectoriel



Le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » compte pour 13,9 % des établissements.

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 4 - Répartition des établissements selon le regroupement sectoriel

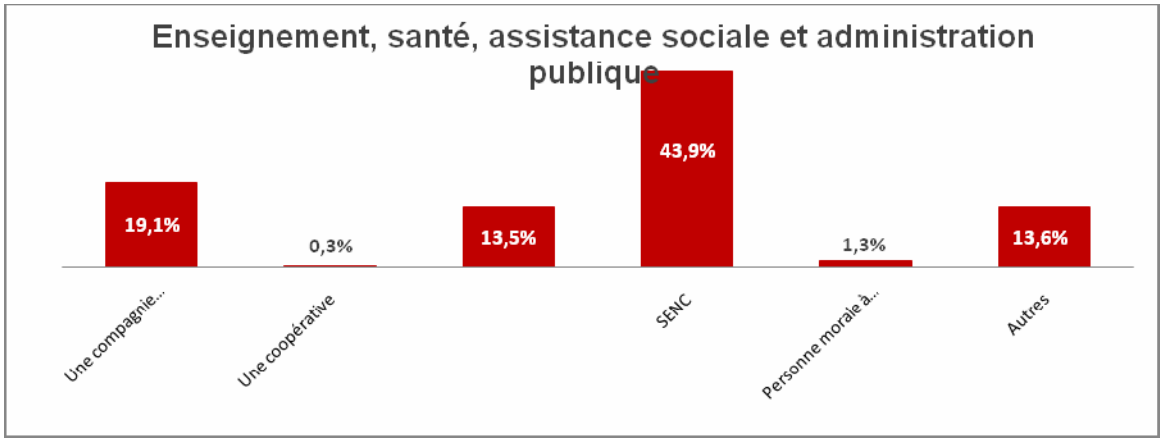
	MRC				
	Témisca-mingue	Rouyn-Noranda	Abitibi-Ouest	Abitibi	Vallée-de-l'Or
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	13,6 %	24,2 %	16,7 %	19,8 %	25,8 %
Ensemble des regroupements	**13,8 %**	**25,1 %**	**13,2 %**	**18,6 %**	**29,2 %**

En termes de répartition, c'est dans la MRC de Vallée-de-l'Or (25,8 %) et la Ville de Rouyn-Noranda (24,2 %) que se retrouvent la plus grande proportion des établissements de ce regroupement.

4.4. Les établissements selon la forme juridique

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

Figure 3 - Établissements selon la forme juridique



La forme juridique des établissements que l'on trouve le plus fréquemment dans le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » est celle d'une personne morale à but non lucratif avec 43,9 %. C'est le regroupement sectoriel qui à la plus grande proportion de ce type de forme juridique.

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

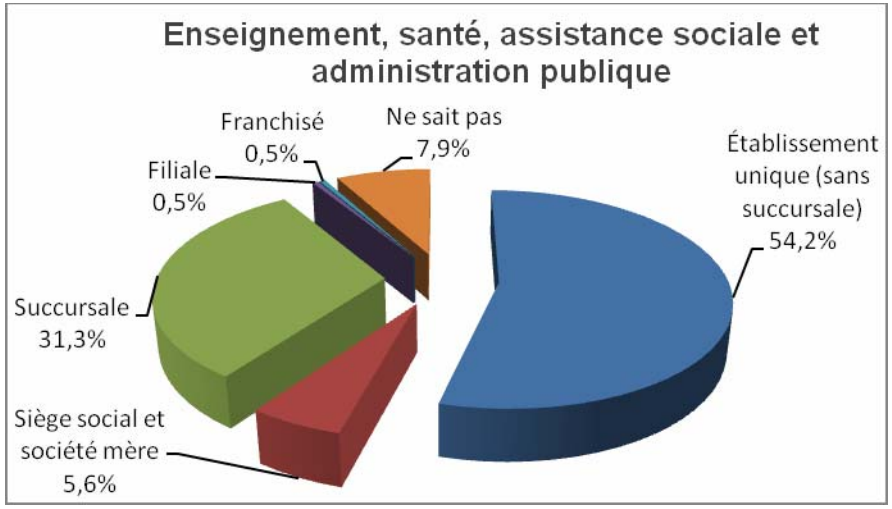
Tableau 5 - Répartition des établissements selon la forme juridique

	Compagnie (société par actions ou personne morale à but lucratif)	Coopérative	Entreprise individuelle	Personne morale à but non lucratif	S.E.N.C. Société en nom collectif	Autres si différents des précédents/spécifiez	*NSP
Enseignement, santé assistance sociale et administration publique	19,1 %	0,3 %	13,5 %	43,9 %	1,3 %	13,6 %	8,3 %
Ensemble des regroupements	**29,4 %**	**1,9 %**	**48,9 %**	**12,1 %**	**1,9 %**	**3,7 %**	**2,1 %**

4.5. Les établissements selon la dépendance juridique

Cette section expose la répartition des établissements selon la dépendance juridique. Plus de la moitié des entreprises du regroupement (54,2 %) sont des établissements uniques et 31,3 % sont des succursales.

Figure 4 - Établissements selon la dépendance



Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

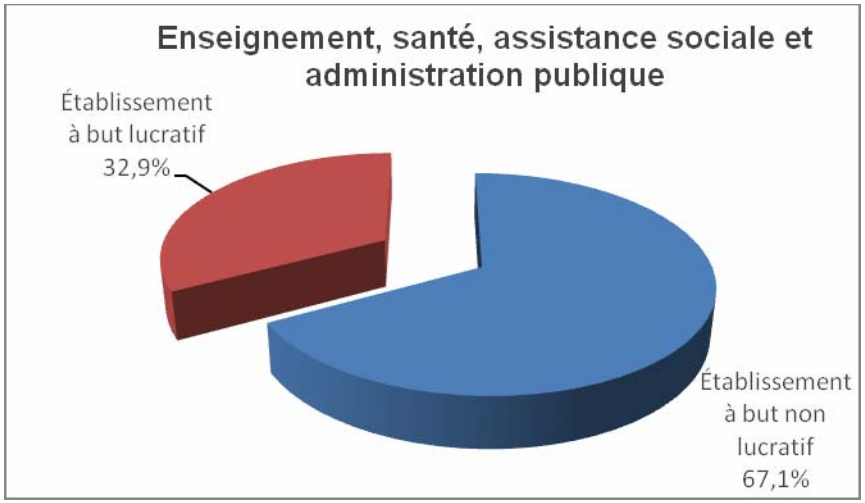
Tableau 6 - Répartition des établissements selon la dépendance

	Établissement unique (sans succursale)	Siège social et société mère	Succursale	Filiale	Franchisé	*Ne sait pas
Enseignement, santé assistance sociale et administration publique	54,2 %	5,6 %	31,3 %	0,5 %	0,5 %	7,9 %
Ensemble des regroupements	**74,3 %**	**3,2 %**	**16,1 %**	**1,9 %**	**2,4 %**	**2,1 %**

4.6. Les établissements selon l'orientation lucrative

Cette section expose la répartition des établissements selon l'orientation lucrative. La majorité (67,1 %) des entreprises dans le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » sur le territoire de l'Abitibi-Témiscamingue est à but non lucratif.

Figure 5 - Établissements selon l'orientation lucrative



Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 7 - Répartition des établissements selon l'orientation lucrative

	Établissement à but lucratif	Établissement à but non lucratif
Enseignement, santé assistance sociale et administration publique	32,9 %	67,1 %
Ensemble des regroupements	**82,4 %**	**17,6 %**

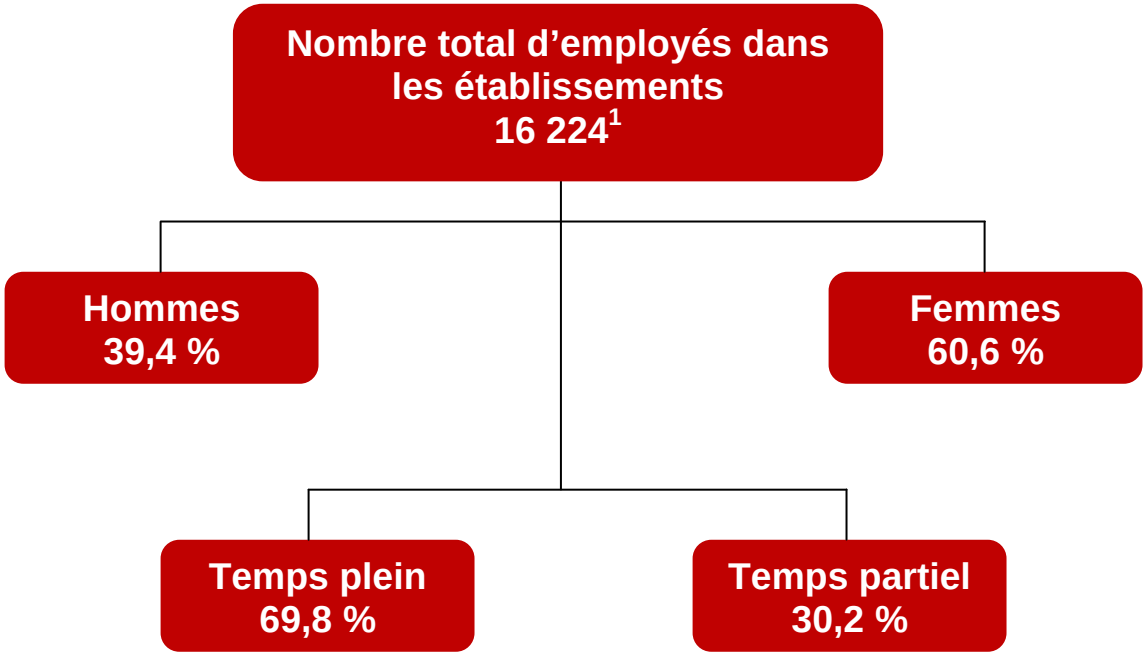
5. EMPLOI AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS

Ce chapitre contient les tableaux concernant l'emploi au cours des douze **derniers** mois dans les établissements du regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » de l'Abitibi-Témiscamingue.

On évalue à 16 224 le nombre d'employés total dans les entreprises d'un employé et plus.

Les femmes constituent 60,6 % de la main-d'œuvre et les hommes 39,4 %. C'est le regroupement qui a la plus grande proportion de femmes. Le pourcentage de travailleurs à temps plein est de 69,8 % et celui des travailleurs à temps partiel est de 30,2 %.

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



[1] Données pondérées

5.1. Nombre d'établissements et de travailleurs

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

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

	Total d'entreprises (pondéré)	Répartition des entreprises	Nombre total d'employés (pondéré)	Répartition des emplois
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	726	13,9 %	16 224	25,1 %
Ensemble des regroupements	**5 209**	**100 %**	**64 529**	**100 %**

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

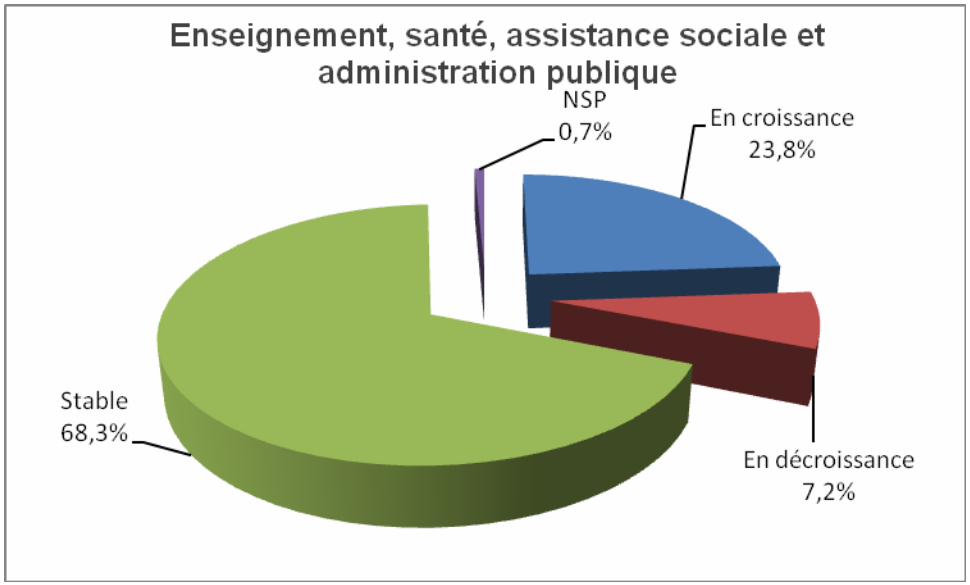
Tableau 9 - Statut d'emploi des travailleurs

	Plein	Partiel	Homme	Femme
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	69,8 %	30,2 %	39,4%	60,6%
Ensemble des regroupements	**74,5 %**	**25,5 %**	**58,2 %**	**41,8 %**

5.2. Évolution du nombre de travailleurs[3]

La section suivante fait état de l'évolution du nombre de travailleurs au cours des douze derniers mois pour les entreprises de cinq employés et plus. Le nombre d'entreprises concernées est évalué à 197.

Figure 6 - Évolution du nombre de travailleurs



Une croissance du nombre de travailleurs a été constatée dans 23,8 % des établissements. Pour 68,3 % des établissements de ce regroupement, le nombre maximal de travailleurs rémunérés au cours des douze moins précédant l'enquête est demeuré stable. Pour 7,2 % des établissements, le nombre de travailleurs a diminué.

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

Parmi tous les regroupements sectoriels analysés, le secteur « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » en est un dont la proportion d'entreprises en croissance de main-d'œuvre est parmi les moins élevés (cinquième moins élevé), l'effet net est tous de même positif (+ 16,6 points). En effet, en soustrayant la proportion des établissements en décroissance de celles des établissements en croissance, on obtient un facteur positif (23,8 % - 7,2 % = 16,6 points de pourcentage).

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

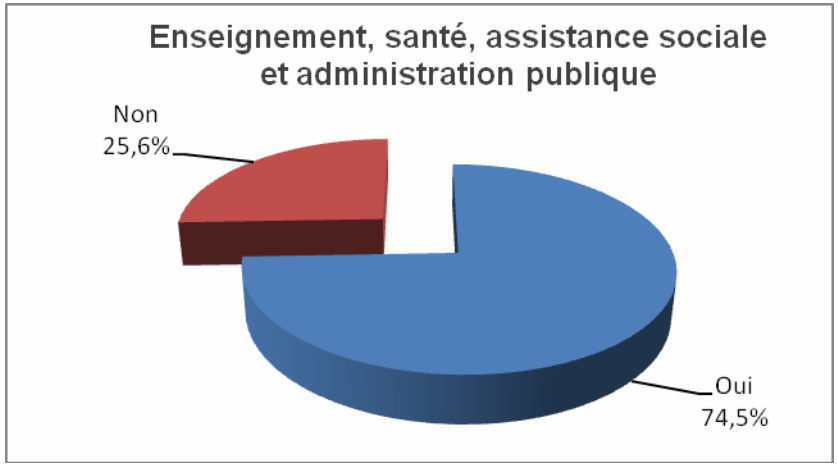
Tableau 10 - Évolution du nombre de travailleurs rémunérés

	En croissance	Stable	En décroissance	Ne sait pas
Enseignement, santé assistance sociale et administration publique	23,8 %	68,3 %	7,2 %	0,7 %
Ensemble des regroupements	**27,6 %**	**63,3 %**	**8,6 %**	**0,5 %**

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

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

Figure 7 - Embauche de nouveaux travailleurs



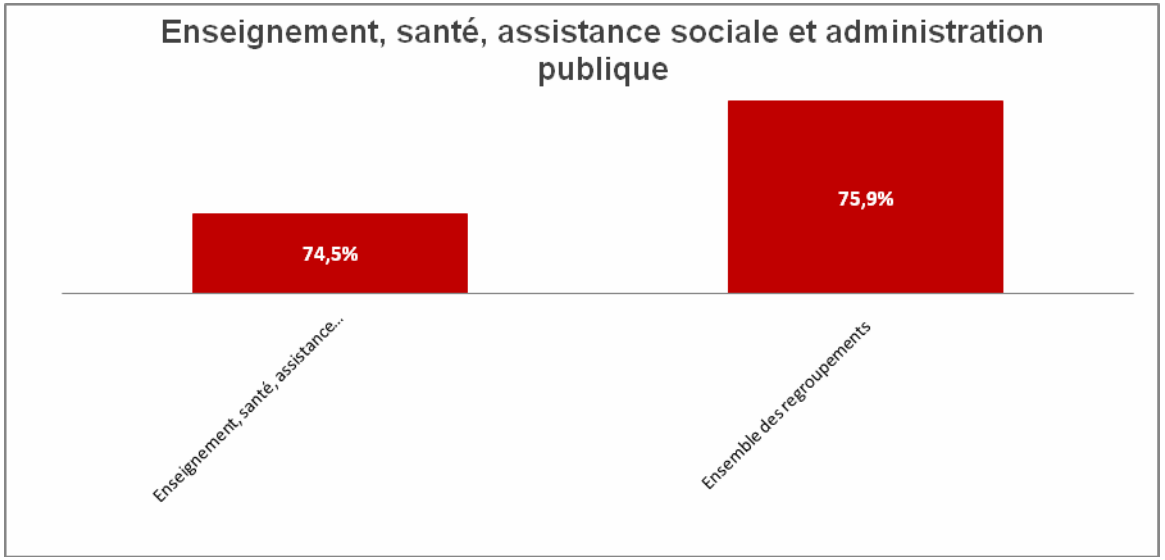
Le regroupement « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » se situe dans la moyenne en termes de proportion d'entreprises ayant procédé à de l'embauche (74,5 %).

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 11 - Embauche de nouveaux travailleurs

	Oui	Non
Enseignement, santé assistance sociale et administration publique	74,5 %	25,6 %
Ensemble des regroupements	**75,9 %**	**24,1 %**

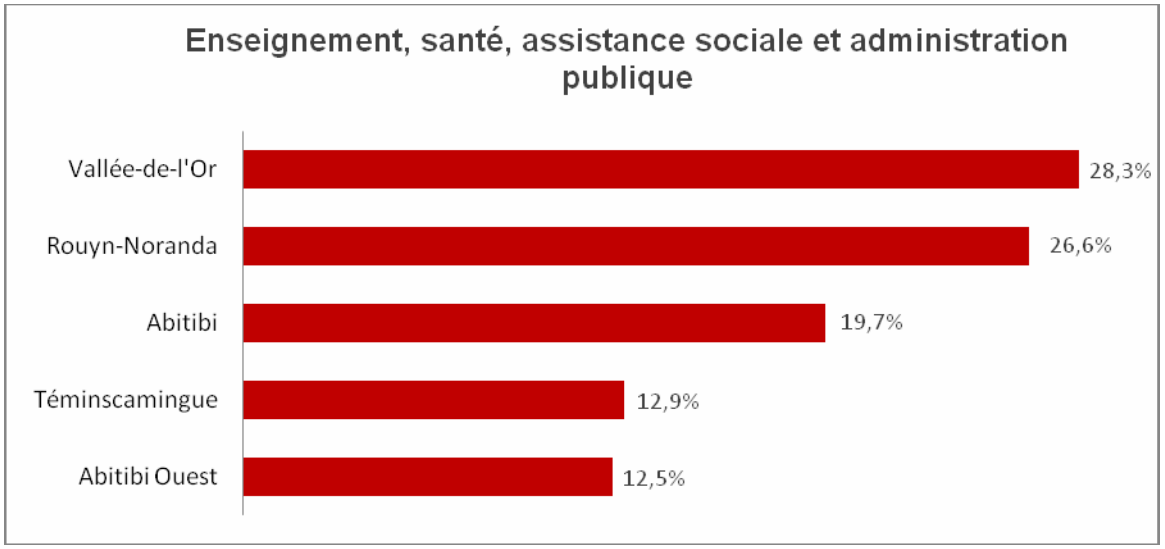
Figure 8 - Embauche de nouveaux travailleurs selon le regroupement sectoriel



Pour les 74,5 % des entreprises ayant embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois, nous estimons à 1 041 le nombre de travailleurs embauchés pour les 197 entreprises concernées.

C'est dans la MRC Vallée-de-l'Or et à Rouyn-Noranda que nous retrouvons la plus grande proportion d'établissements à avoir embauché.

Figure 9 - Embauche de nouveaux travailleurs selon la MRC



Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 12 - Nombre de travailleurs embauchés

	Somme
Enseignement, santé assistance sociale et administration publique	1 041
Ensemble des regroupements	**9 289**

5.3.1. CNP les plus souvent mentionnés concernant l'embauche de nouveaux travailleurs dans le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique »

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

Tableau 13 - Nombre de CNP visés

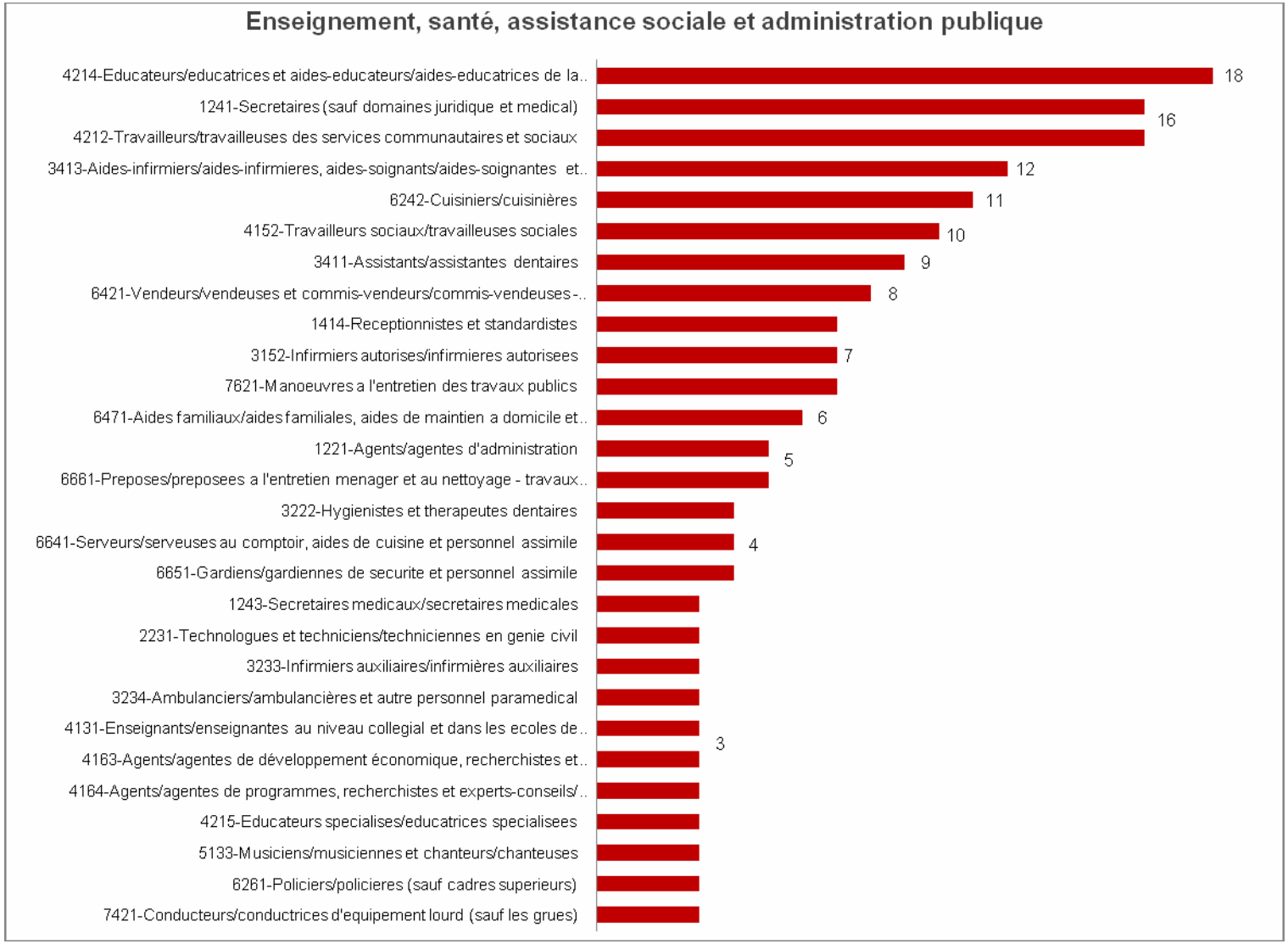
	Enseignement, santé, assistance social et administration publique
Nombre de CNP différents mentionnés	85

Au total, l'embauche des 1 041 nouveaux travailleurs concerne 85 professions ou métiers différents (CNP).

Les professions ou métiers pour lesquels des établissements du regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » ont le plus embauché (en nombre de mentions) sont éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance (18 mentions), secrétaires (sauf domaine juridique et médical) (16 mentions) et travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux (16 mentions).

La liste complète des CNP mentionnés se retrouve en annexe.

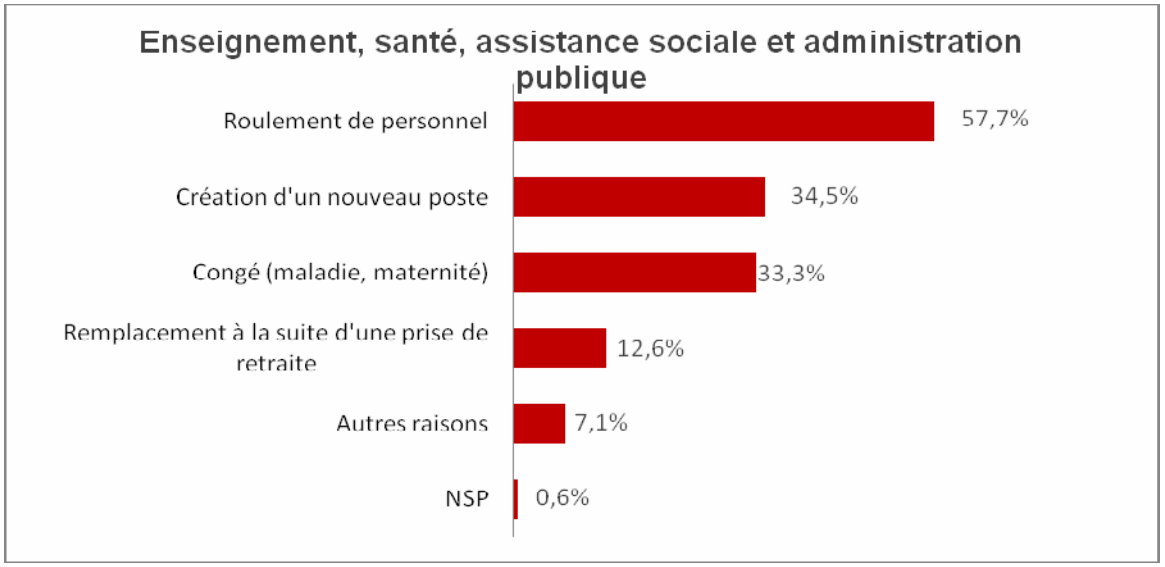
Figure 10 - CNP les plus mentionnés quant à l'embauche (nombre de mentions)



5.3.2. Raisons de l'embauche de nouveaux travailleurs

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

Figure 11 - Raisons de l'embauche de nouveaux travailleurs



Alors que 57,7 % des raisons d'embauche sont liées au roulement de personnel, 34,5 % des raisons sont liées à la création d'un nouveau poste. Les congés de maladie ou de maternité constituent 33,3 % des raisons d'embauche, alors que la prise de retraite est invoquée comme raison d'embauche par 12,6 % des établissements.

Alors qu'en moyenne les congés de maladie ou de maternité comptent pour 14,4 % des raisons d'embauche pour l'ensemble des établissements de la région, 33,3 % des établissements du secteur « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » énoncent cette raison. C'est la proportion la plus élevée de tous les regroupements. Cette situation s'explique par la grande proportion de femmes faisant partie de ce regroupement.

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 14 - Raisons de l'embauche de nouveaux travailleurs

	Roulement de personnel	Remplacement à la suite d'une prise de retraite	Nouveau poste (en raison de la croissance ou autre)	Congé (maladie, maternité, etc.,)	*Autre raison, précisez	* Nsp/nrp
Enseignement, santé assistance sociale et administration publique	57,7 %	12,6 %	34,5 %	33,3 %	7,1 %	0,6 %
Ensemble des regroupements	**62,4 %**	**6,1 %**	**39,7 %**	**14,4 %**	**7,1 %**	**0,3 %**

5.3.3. Exigences à l'embauche

La présente section contient les différentes exigences quant à l'embauche exprimées par les établissements enquêtés, le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique ».

Dans le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique », 21,5 % des postes faisant l'objet d'une embauche n'exigent aucun diplôme à l'embauche, 19,4 % demandent des études secondaires, 11,5 % un DEP et 29,8 % un DEC. Le diplôme universitaire concerne 14,4 % des conditions d'embauche.

Le regroupement « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » est celui qui exige le plus de diplôme d'études collégiales (29,8 % versus 13,9 %) et le quatrième en ordre décroissant à exiger le niveau universitaire.

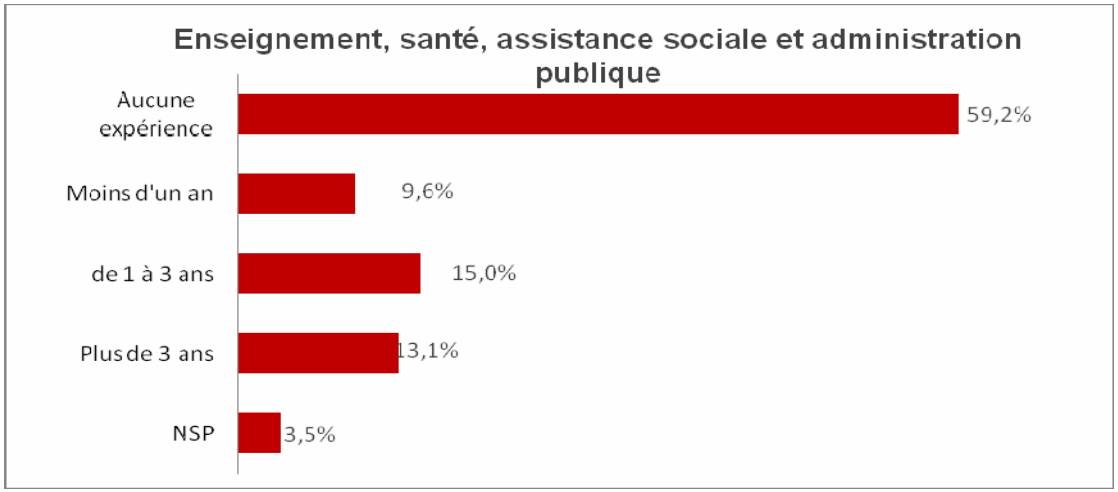
Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 15 - Scolarité minimale exigée à l'embauche

	Aucun diplôme	Diplôme d'études secondaire (DES)	Diplôme d'études professionnel au secondaire (DEP)	Diplôme d'études collégiales générales ou techniques (DEC)	Diplôme d'études universitaires	Autre scolarité	* Nsp/nrp
Enseignement, santé assistance sociale et administration publique	21,5 %	19,4 %	11,5 %	29,8 %	14,4 %	2,1 %	1,3 %
Ensemble des regroupements	**33,9 %**	**26,4 %**	**15,0 %**	**13,9 %**	**8,0 %**	**2,1 %**	**0,8 %**

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

Figure 12 - Expérience minimale exigée à l'embauche



Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 16 - Expérience minimale exigée à l'embauche

	Aucune expérience	Moins d'un an	de 1 à 3 ans	Plus de 3 ans	* Nsp/nrp
Enseignement, santé assistance sociale et administration publique	59,2 %	9,6 %	15,0 %	13,1 %	3,5 %
Ensemble des regroupements	**53,3 %**	**11,5 %**	**19,9 %**	**12,9 %**	**2,8 %**

Les établissements du regroupement « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » exigent de leurs nouveaux travailleurs surtout les compétences techniques (60,0 %). Les compétences interpersonnelles font partie de celles recherchées pour 50,9 % des postes soumis à l'embauche et les compétences linguistiques pour 25,1 %.

Près du quart des postes soumis à l'embauche (24,4 %) exigent des compétences informatique et bureautique. Les compétences de base sont exigées pour 22,8 % des nouveaux postes et 15,3 % exigent des compétences en gestion.

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

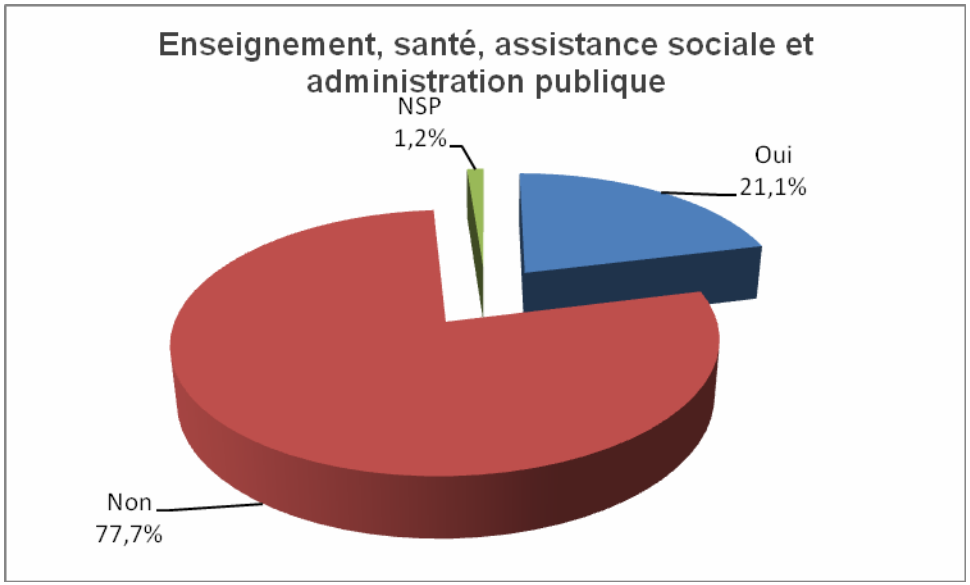
Tableau 17 - Compétences et connaissances exigées à l'embauche

	Compétences de base	Compétences techniques	Compétences interpersonnelles	Compétences linguistiques	Connaissance informatique et bureautique	Connaissance en gestion	Autres compétences et connaissances
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	22,8 %	60,0 %	50,9 %	25,1 %	24,4 %	15,3 %	12,8 %
Ensemble des regroupements	**63,6 %**	**64,1 %**	**61,0 %**	**30,1 %**	**33,4 %**	**14,8 %**	**13,9 %**

5.4. Difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois

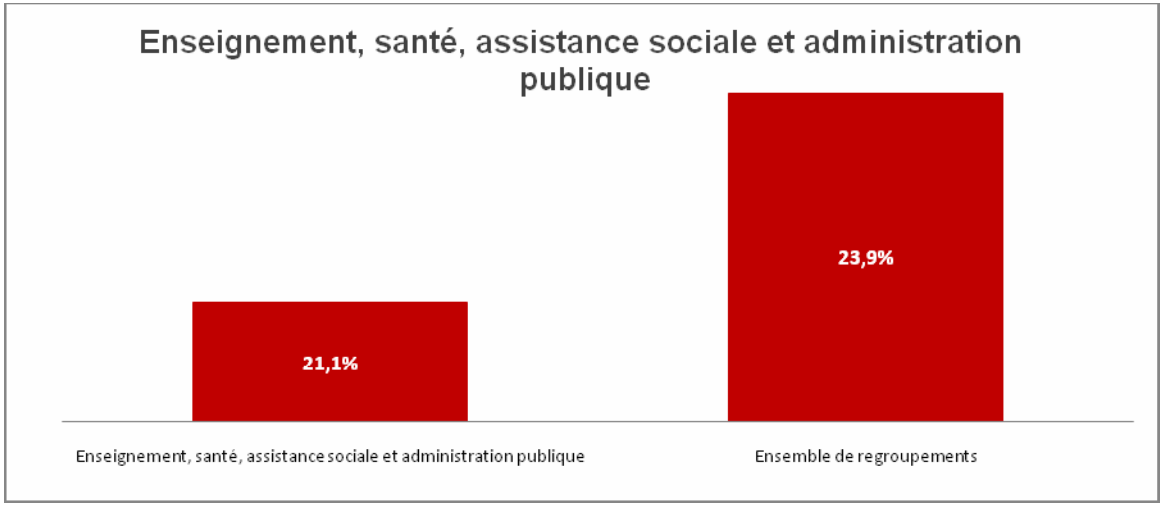
La présente section expose la proportion des établissements du regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » de l'Abitibi-Témiscamingue qui a rencontré des difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois, c'est-à-dire qu'un poste demeure ou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

Figure 13 - Difficultés de recrutement



Le regroupement « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » a moins ressenti les difficultés de recrutement que la moyenne de l'ensemble des regroupements. En fait, seulement 21,1 % des établissements ont affirmé avoir connu ce type de difficultés.

Figure 14 - Difficultés de recrutement selon le regroupement sectoriel



Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 18 - Difficulté de recrutement

	Oui	Non	NSP	Répartition des emplois
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	21,1 %	77,7 %	1,2 %	25,1 %
Ensemble des regroupements	**23,9 %**	**75,7 %**	**0,4 %**	**100 %**

5.4.1. CNP les plus souvent mentionnés quant aux difficultés de recrutement dans le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » au cours des douze derniers mois

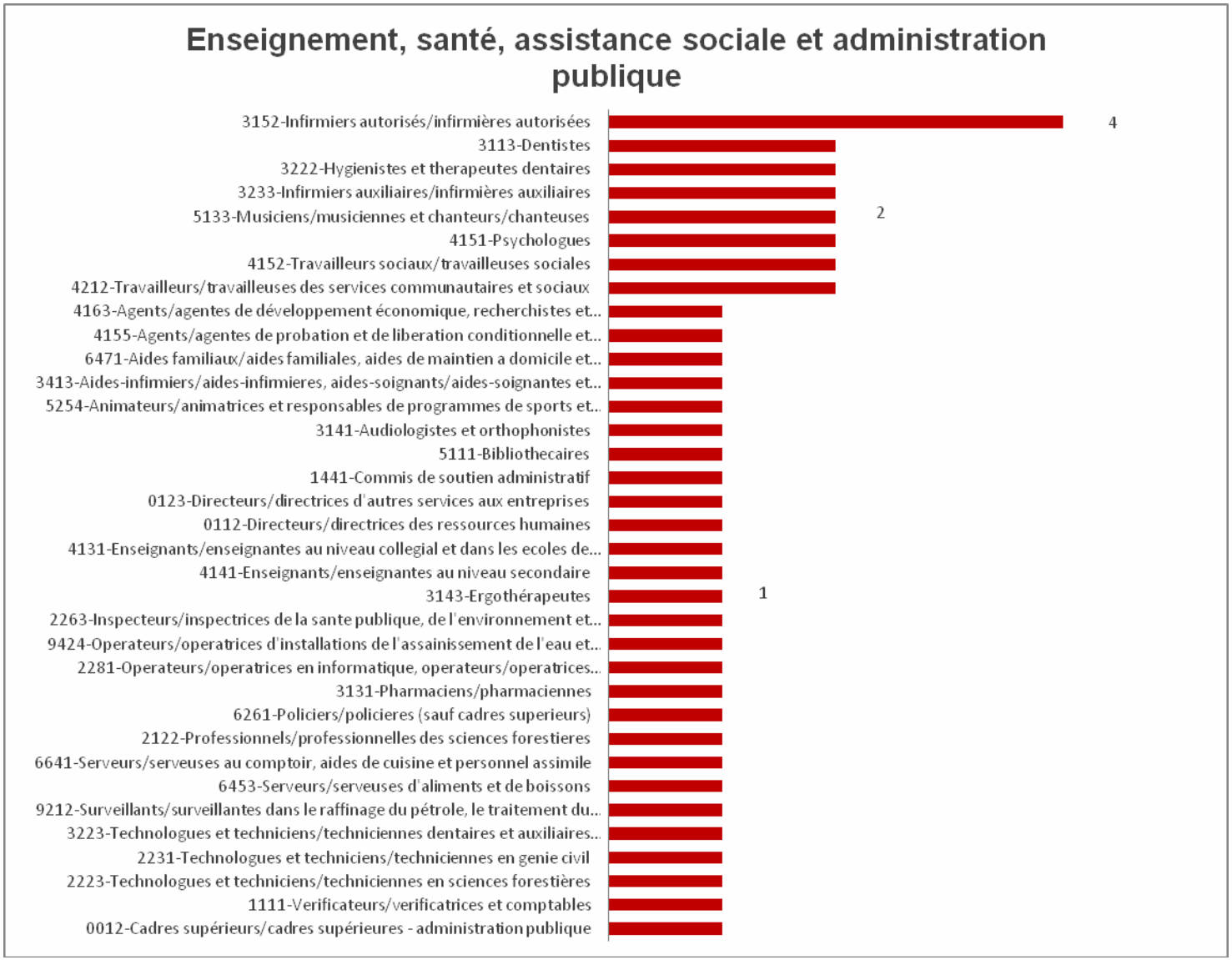
La section suivante présente les 35 CNP ayant été mentionnés quant à l'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois.

Tableau 19 - Nombre de CNP visés

	Enseignement, santé, assistance social et administration publique
Nombre de CNP différents mentionnés	35

Au total, 35 professions ou métiers différents ont été l'objet de difficultés de recrutement. En nombre de mentions, ce sont les postes d'infirmiers autorisés / infirmières autorisées (4 mentions) qui sont les plus identifiés.

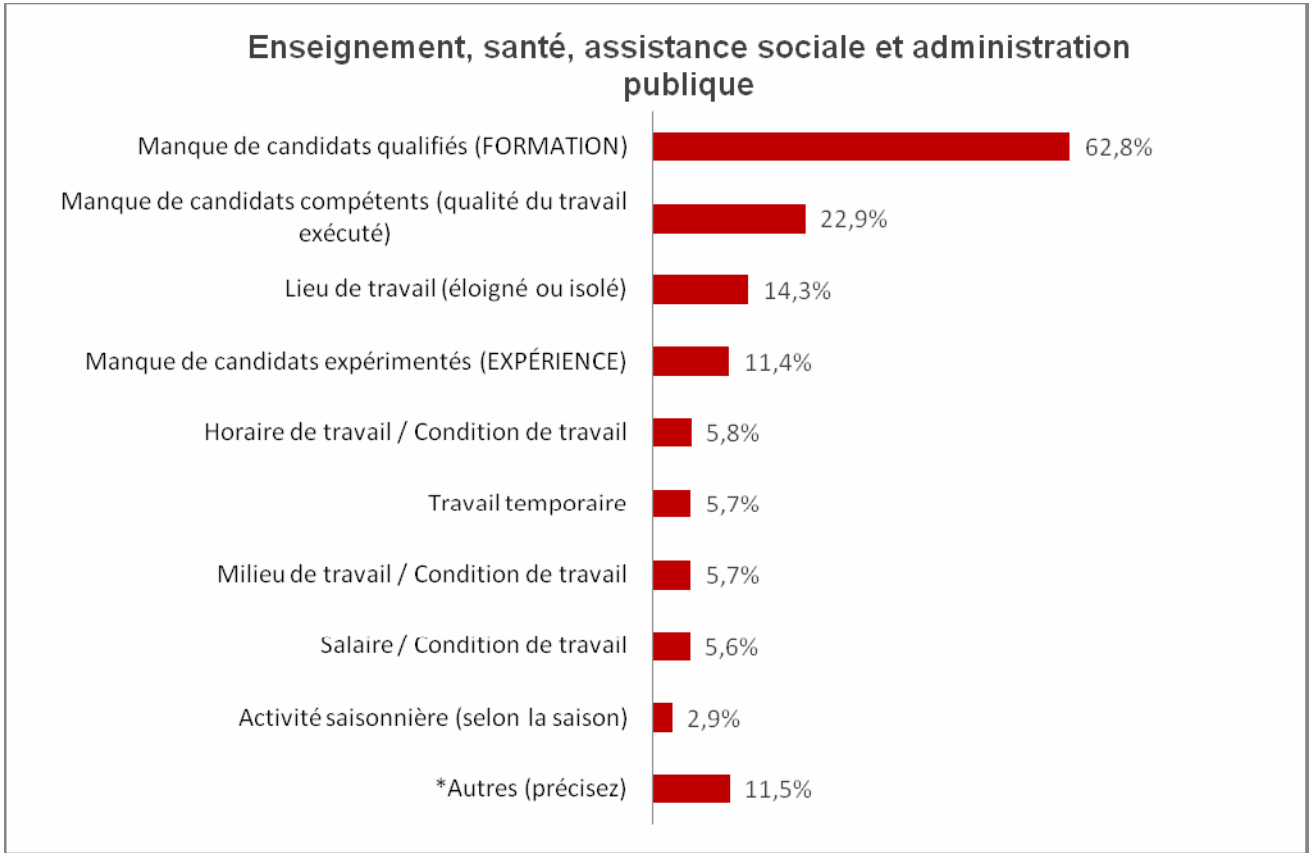
Figure 15 - CNP les plus mentionnés quant aux difficultés de recrutement (nombre de mentions)



5.4.2. Causes des difficultés de recrutement rencontrées

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

Figure 16 - Causes des difficultés de recrutement rencontrées



Dans le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique », les raisons les plus souvent évoquées pour expliquer les difficultés de recrutement sont le manque de candidats qualifiés (62,8 % des mentions) ou compétents (22,9 %).

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

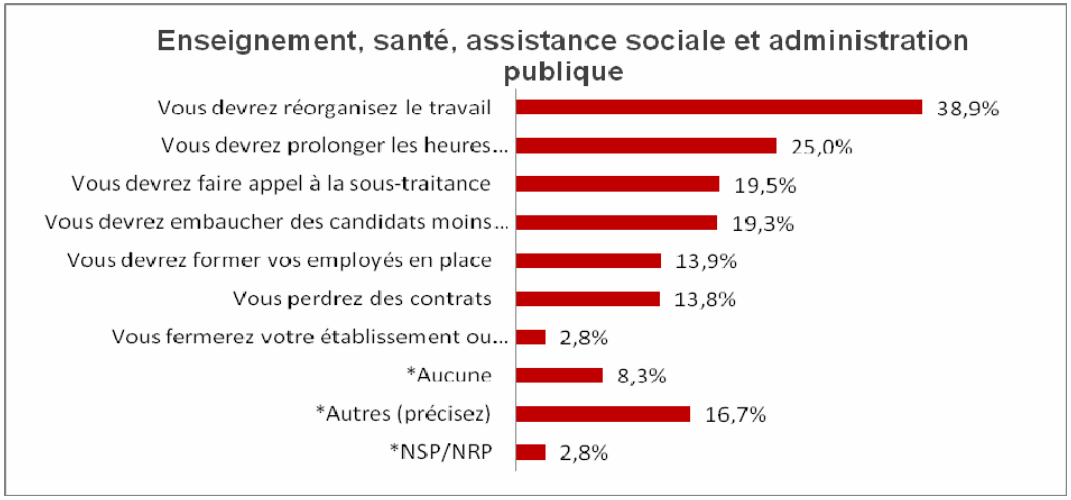
Tableau 20 - Causes des difficultés de recrutement rencontrées

	Activité saisonnière (selon la saison)	Lieu de travail (éloigné ou isolé)	Travail temporaire	Salaire / Condition de travail	Milieu de travail / Condition de travail	Horaire de travail / Condition de travail	Manque de candidats qualifiés (FORMATION)	Manque de candidats expérimentés (EXPÉRIENCE)	Manque de candidats compétents (qualité du travail exécuté)	Lacunes dans les qualités personnelles	*Autres (précisez)
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	2,9 %	14,3%	5,7 %	5,6 %	5,7 %	5,8 %	62,8 %	11,4 %	22,9 %	--	11,5 %
Ensemble des regroupements	**3,3 %**	**7,3 %**	**4,0 %**	**10,1 %**	**3,6 %**	**7,3 %**	**56,7 %**	**28,0 %**	**21,9 %**	**1,8 %**	**18,9 %**

5.4.3. Conséquences de la persistance des difficultés de recrutement

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

Figure 17 - Conséquences de la persistance des difficultés de recrutement



L'étude des données du tableau permet de voir que les conséquences les plus souvent mentionnées découlant des difficultés de recrutement, soit la réorganisation du travail (38,9 %), le prolongement des heures supplémentaires (25,0 %), l'appel à la sous-traitance (19,5 %) et l'embauche de candidats moins qualifiés (19,3 %).

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 21 - Conséquences de la persistance des difficultés de recrutement

	Vous devrez réorganisez le travail	Vous devrez embaucher des candidats moins qualifiés	Vous devrez former vos employés en place	Vous devrez prolonger les heures supplémentaires	Vous devrez faire appel à la sous-traitance	Vous perdrez des contrats	Vous déménagerez une partie ou une totalité de vos activités	Vous fermerez votre établissement ou cesserez vos activités	*Aucune	*Autres (précisez)	*NSP/NRP
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	38,9%	19,3%	13,9%	25,0%	19,5%	13,8%	--	2,8%	8,3%	16,7%	2,8%
Ensemble des regroupements	**37,1 %**	**33,8 %**	**37,1 %**	**24,0 %**	**16,0 %**	**21,9 %**	**1,5 %**	**5,1 %**	**6,9 %**	**11,3 %**	**1,1 %**

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

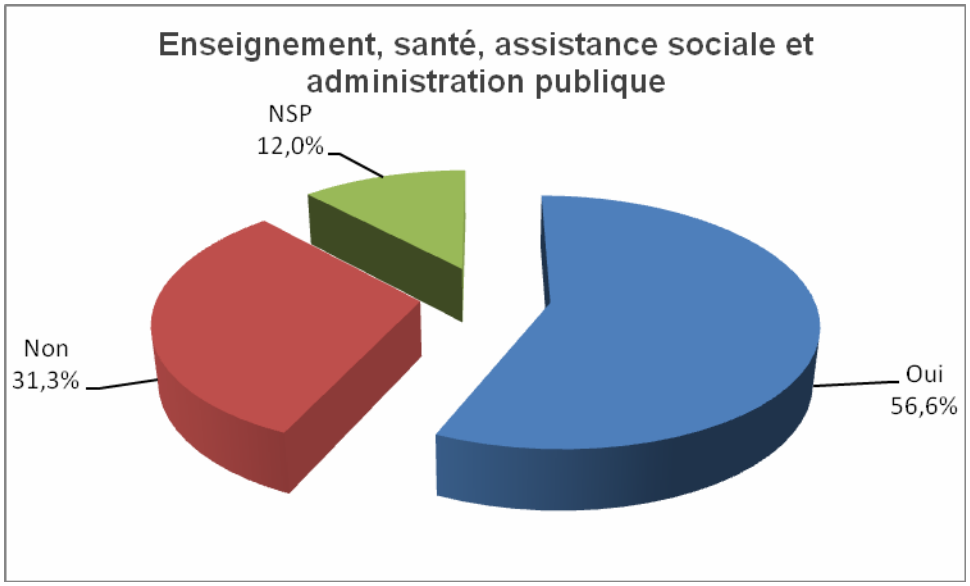
Ce chapitre comprend les tableaux liés à l'évolution de l'emploi dans les établissements du regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » de la région de l'Abitibi-Témiscamingue au cours des douze prochains mois. Il contient les tableaux suivants :

- Intention d'embauche (Section 6.1);
- Intention de mises à pied (Section 6.2);
- Intention de formation (Section 6.3);
- Départs à la retraite (Section 6.4)

6.1. Intention d'embauche

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

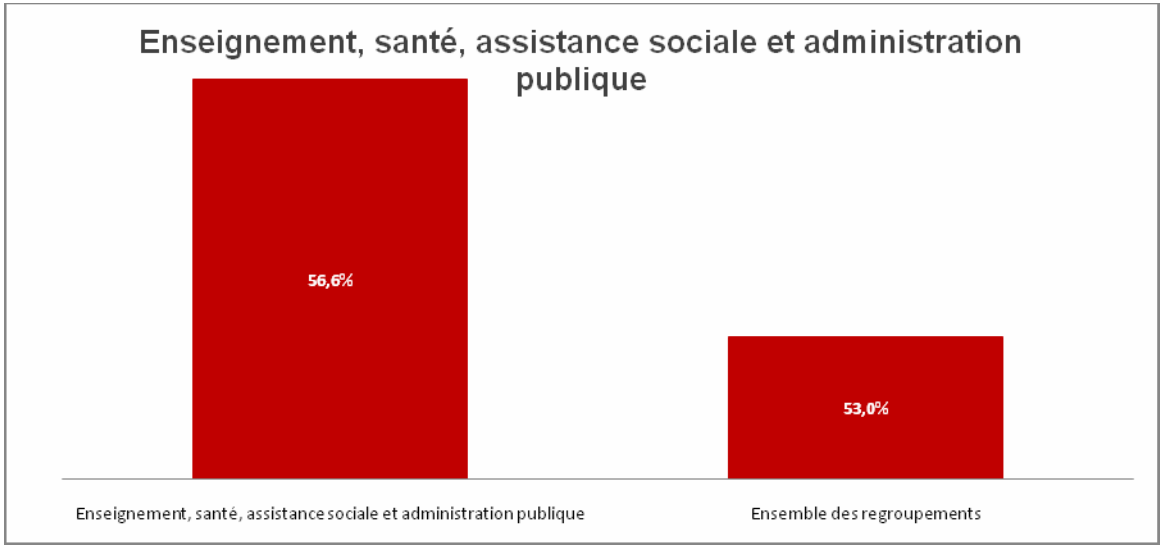
Figure 18 - Intention d'embauche de nouveaux travailleurs



Parmi les établissements de cinq employés et plus, une proportion de 56,6 % prévoit embaucher de nouveaux travailleurs dans les douze prochains mois.

La figure suivante démontre la proportion des établissements du regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » qui prévoient embaucher de nouveaux travailleurs.

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



Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 22 - Intention d'embauche de nouveaux travailleurs

	Oui	Non	*Ne sais pas
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	56,6 %	31,3 %	12,0 %
Ensemble des regroupements	**53,0 %**	**26,7 %**	**20,3 %**

Au total, les établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » de l'Abitibi-Témiscamingue devraient embaucher 400 nouveaux travailleurs, soit 9,4 % des prévisions d'embauche de l'ensemble des établissements du territoire.

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 23 - Nombre d'embauches prévues

	Nombre total de travailleurs	Prévision d'embauche
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	400	9,4 %
Ensemble des regroupements	**4 239**[4]	**100,0 %**

6.1.1. CNP les plus souvent mentionnés quant aux prévisions d'embauche de nouveaux travailleurs dans le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique »

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

Tableau 24 - Nombre de CNP visés

	Enseignement, santé, assistance social et administration publique
Nombre de CNP différents mentionnés	60

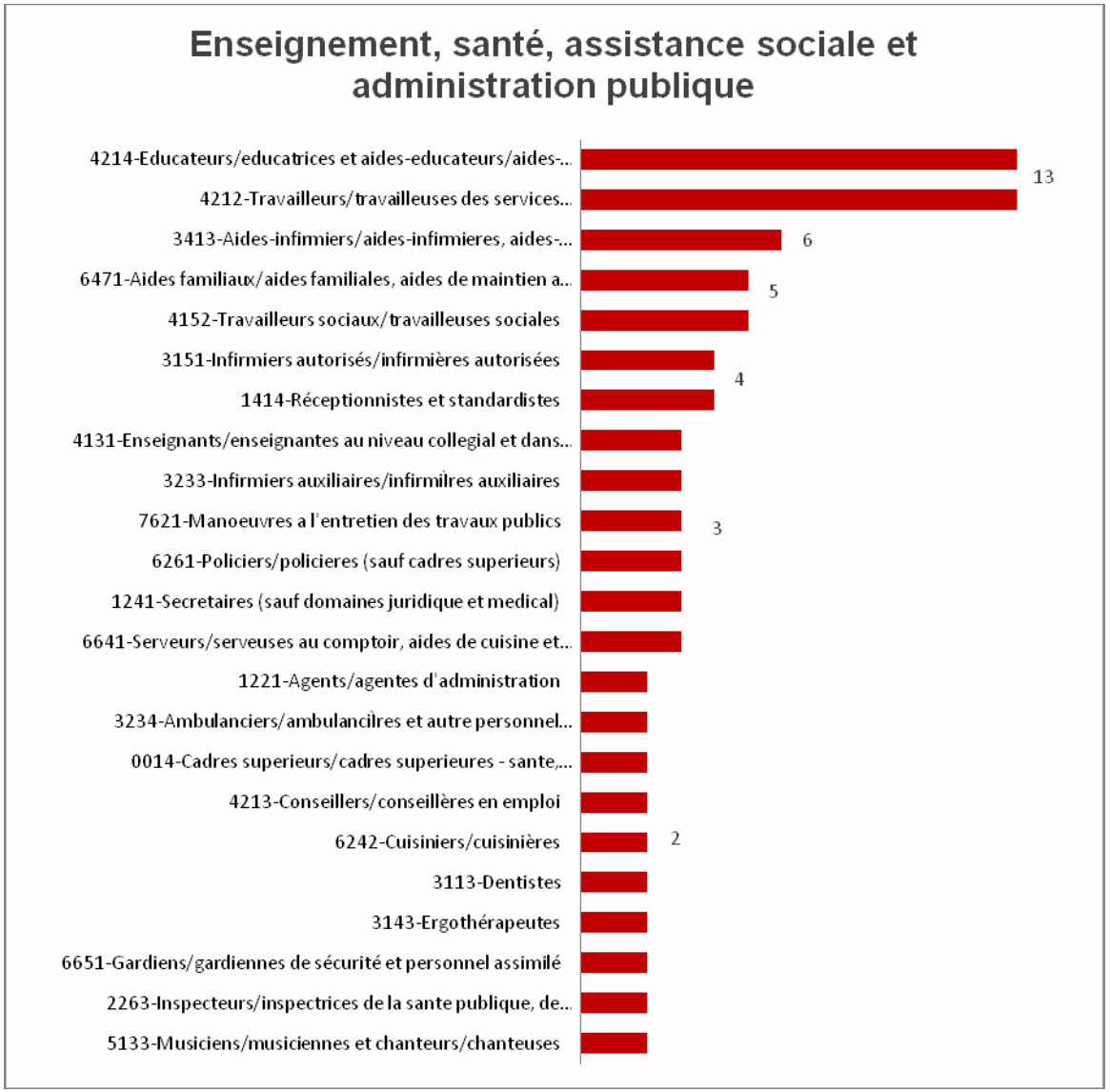
Au total, 60 professions ou métiers feront l'objet d'une embauche au cours des douze prochains mois.

Les professions les plus recherchées par les employeurs sont celles d'éducateurs / éducatrices et aides-éducateurs / aides-éducatrices de la petite enfance et travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux (13 mentions chacun).

La liste complète des CNP mentionnés se retrouve en annexe.

[4] Données pondérées.

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



6.1.2. Embauche de travailleurs immigrants

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

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

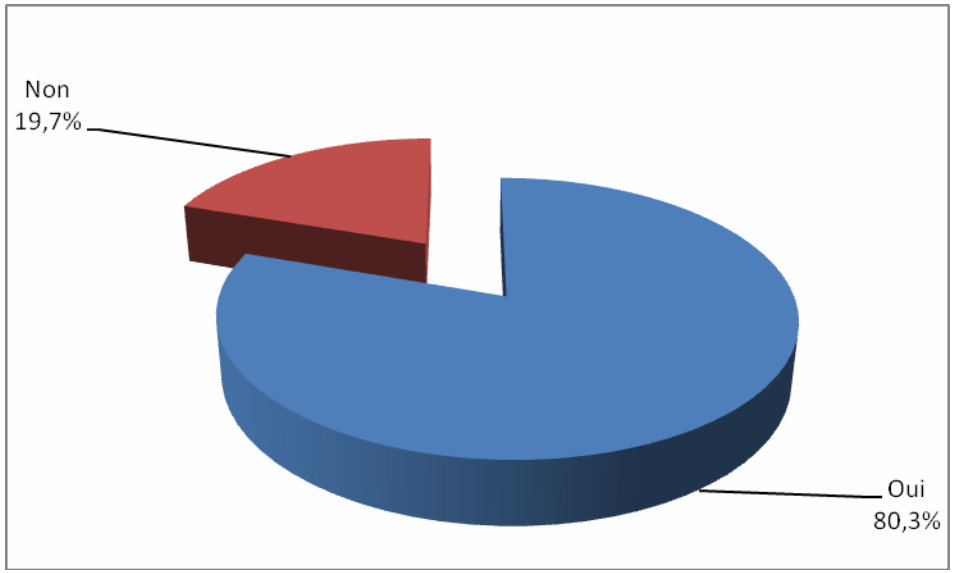
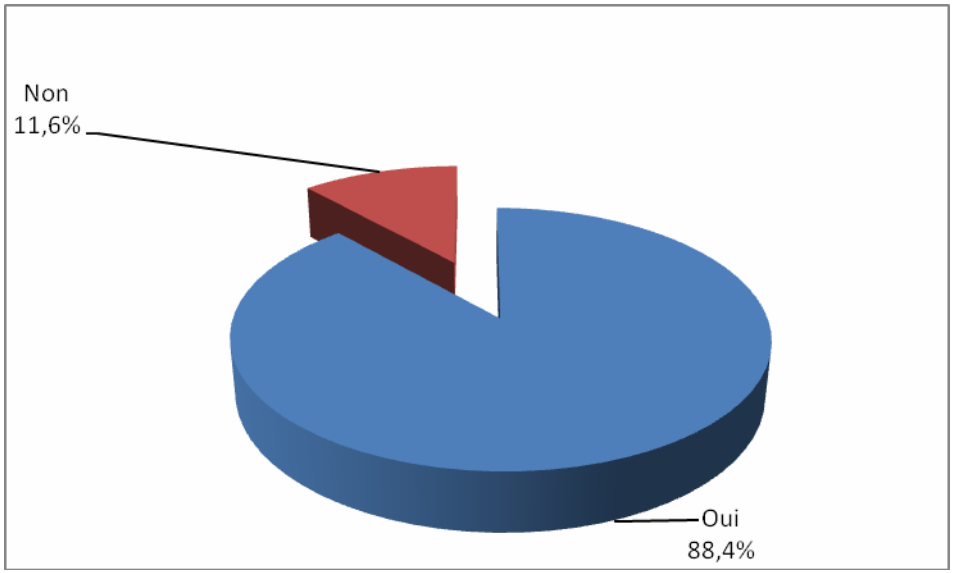


Figure 22 - Établissements ayant besoin d'embaucher



Parmi les entreprises du secteur n'ayant pas l'intention d'embaucher de nouveaux travailleurs, plus de huit établissements sur dix seraient disposés à employer un travailleur immigrant. Cette proportion est plus élevée chez ceux ayant des besoins de travailleurs (88,4 %).

Ce regroupement est parmi ceux le plus enclins à faire appel à de la main-d'œuvre immigrante.

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

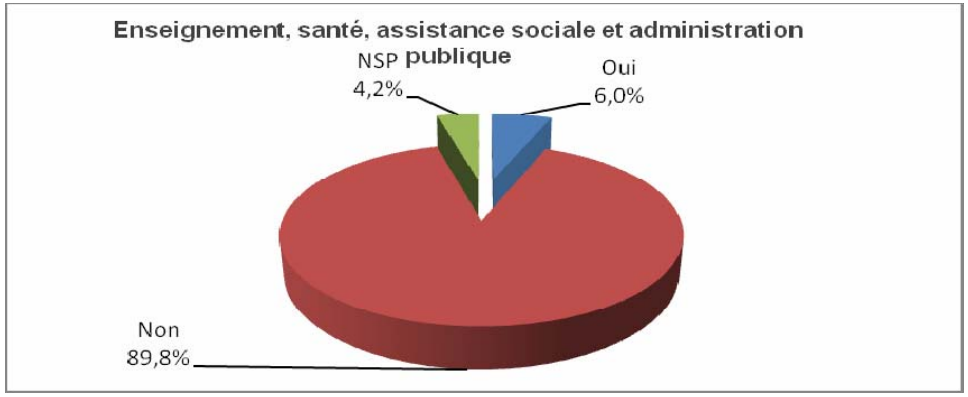
Tableau 25 - Embauche de travailleurs immigrants[5]

	Établissements sans embauche	Établissements avec embauche
	Oui	Oui
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	80,3 %	88,4 %
Ensemble des regroupements	**78,6 %**	**79,0 %**

6.2. Intention de mises à pied

Cette section présente la proportion des établissements ayant mentionné avoir l'intention d'effectuer des mises à pied au cours des douze prochains mois ainsi que le nombre de travailleurs visés par ces mises à pied. 6,0 % des établissements ont des prévisions de mises à pied au cours des douze prochains mois. C'est le deuxième regroupement qui effectuera le moins de mise à pied.

Figure 23 - Intention de mises à pied



[5] La non-réponse (ne sait pas, refus) n'apparaît pas.

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 26 - Intention de mises à pied

	Oui	Non	*Ne sais pas
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	6,0%	89,8%	4,2%
Ensemble des regroupements	**12,0 %**	**80,6 %**	**7,4 %**

L'évaluation du nombre de travailleurs qui sera mis à pied est de 32 travailleurs[6].

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 27 - Nombre de mises à pied prévues

	Nombre total de travailleurs
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	32
Ensemble des regroupements	**1 256**

[6] Données pondérées.

6.2.1. CNP les plus souvent mentionnés quant aux prévisions de mises à pied dans le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique »

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

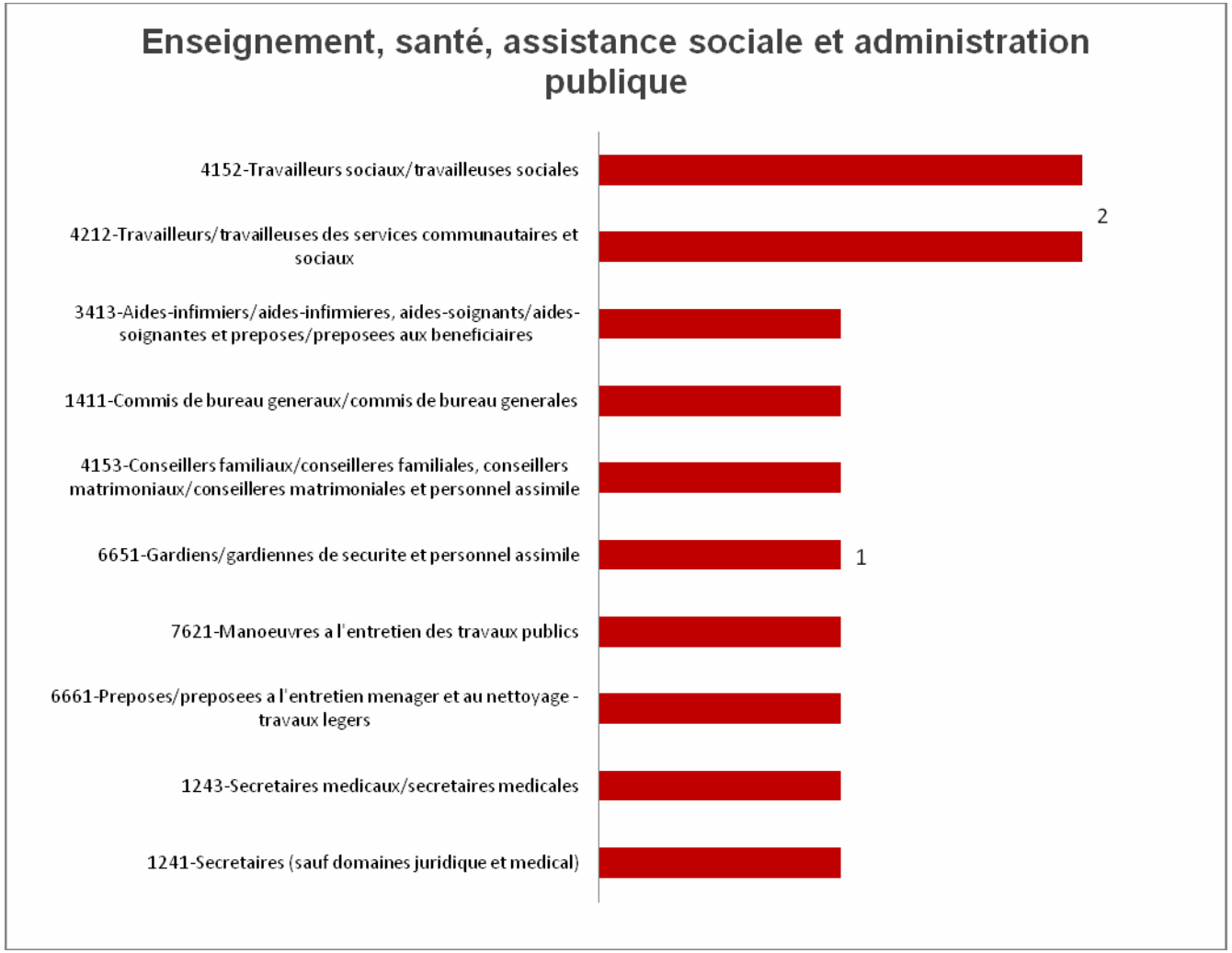
Tableau 28 - Nombre de CNP visés

	Enseignement, santé, assistance social et administration publique
Nombre de CNP différents mentionnés	10

Au total, ce sont dix professions ou métiers qui feront l'objet de mises à pied dans les douze prochains mois.

Les professions de travailleurs sociaux/travailleuses sociales et travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux sont celles qui seront les plus affectées par les mises à pied (2 mentions chaque).

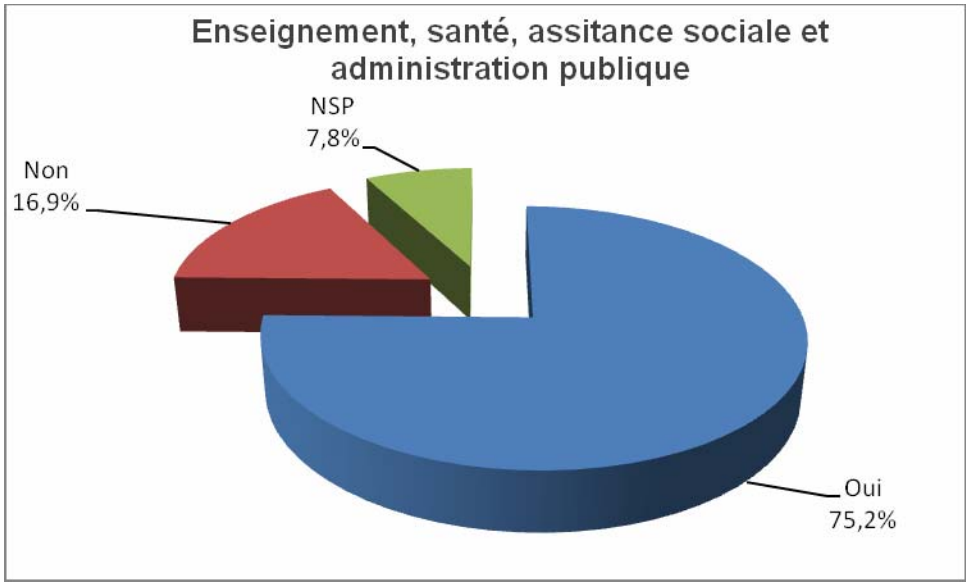
Figure 24 - CNP les plus mentionnés quant aux prévisions de mises à pied (nombre de mentions)



6.3. Intention de formation

Cette section présente la proportion des établissements ayant l'intention d'offrir de la formation au cours des douze prochains mois ainsi que le nombre de travailleurs visés par ces formations. Plus des trois quarts (75,2 %) des établissements du regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » de l'Abitibi-Témiscamingue offriront de la formation à leurs employés au cours des douze prochains mois. C'est, de tous les regroupements, celui dont la proportion d'établissement qui feront de la formation est la plus élevée.

Figure 25 - Intention de formation



Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 29 - Intention de formation

	Oui	Non	* Nsp/nrp
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	75,2 %	16,9 %	7,8 %
Ensemble des regroupements	**59,8 %**	**29,8 %**	**10,4 %**

Au total, 3 454 travailleurs[7] recevront de la formation au cours des douze prochains mois sur les 16 224 employés du regroupement (établissements de cinq employés et plus), ce qui représente 28,5 % de l'ensemble des établissements concernés de la région qui offriront de la formation.

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 30 - Nombre de travailleurs visés par la formation

	Nombre total de travailleurs
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	3 454
Ensemble des regroupements	**12 138**

[7] Données pondérées.

6.3.1. CNP les plus souvent mentionnés quant à l'intention de formation parmi les établissements du regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique »

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

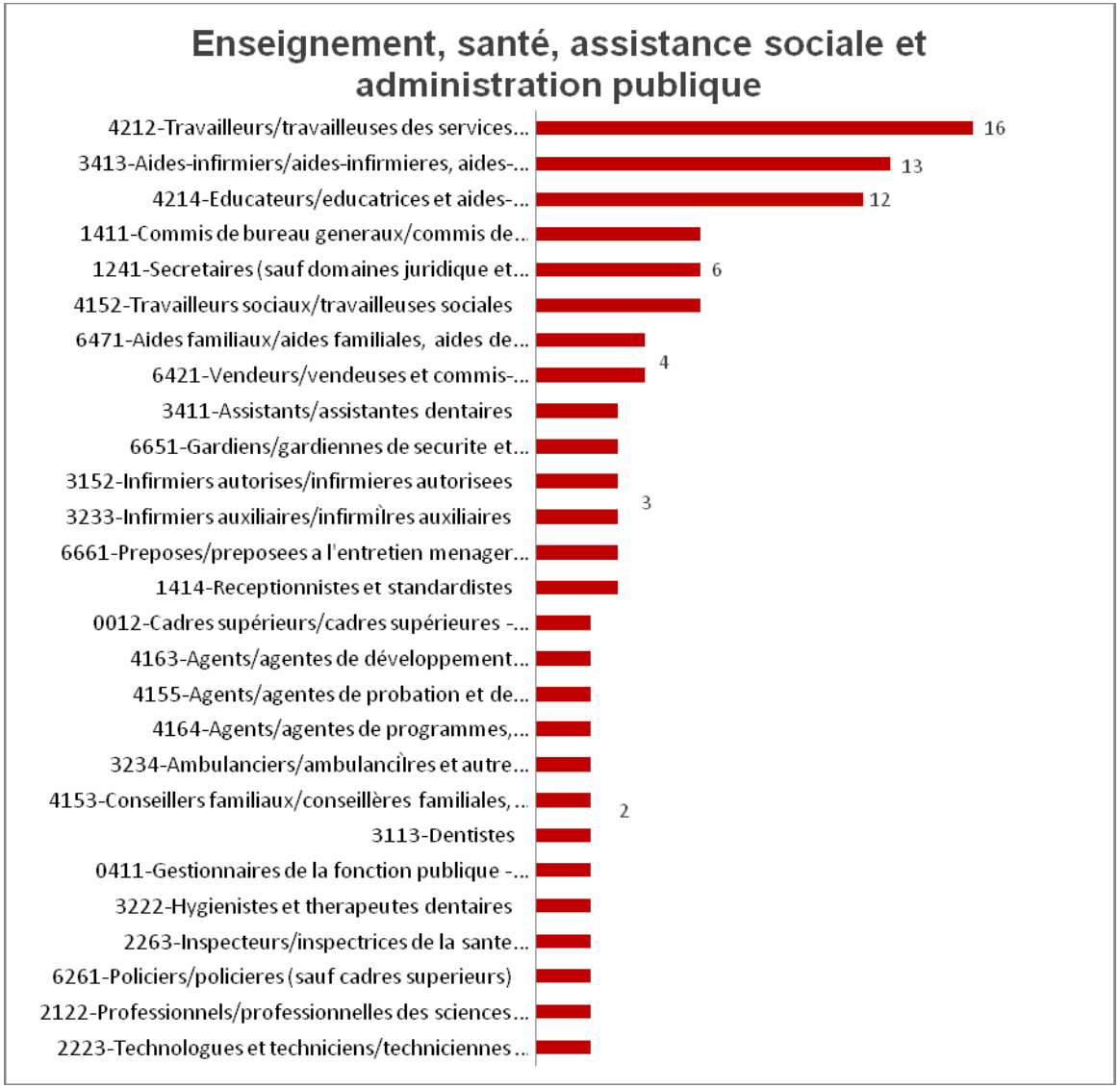
Tableau 31 - Nombre de CNP visés

	Enseignement, santé, assistance social et administration publique
Nombre de CNP différents mentionnés	67

Au total, 67 professions et métiers seront concernés par la formation. Ce sont les professions de travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux (16 mentions), les aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires (13 mentions) et les éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance (12 mentions) qui sont les plus souvent mentionnées relativement à l'intention de formation.

La liste complète des CNP mentionnés se retrouve en annexe.

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

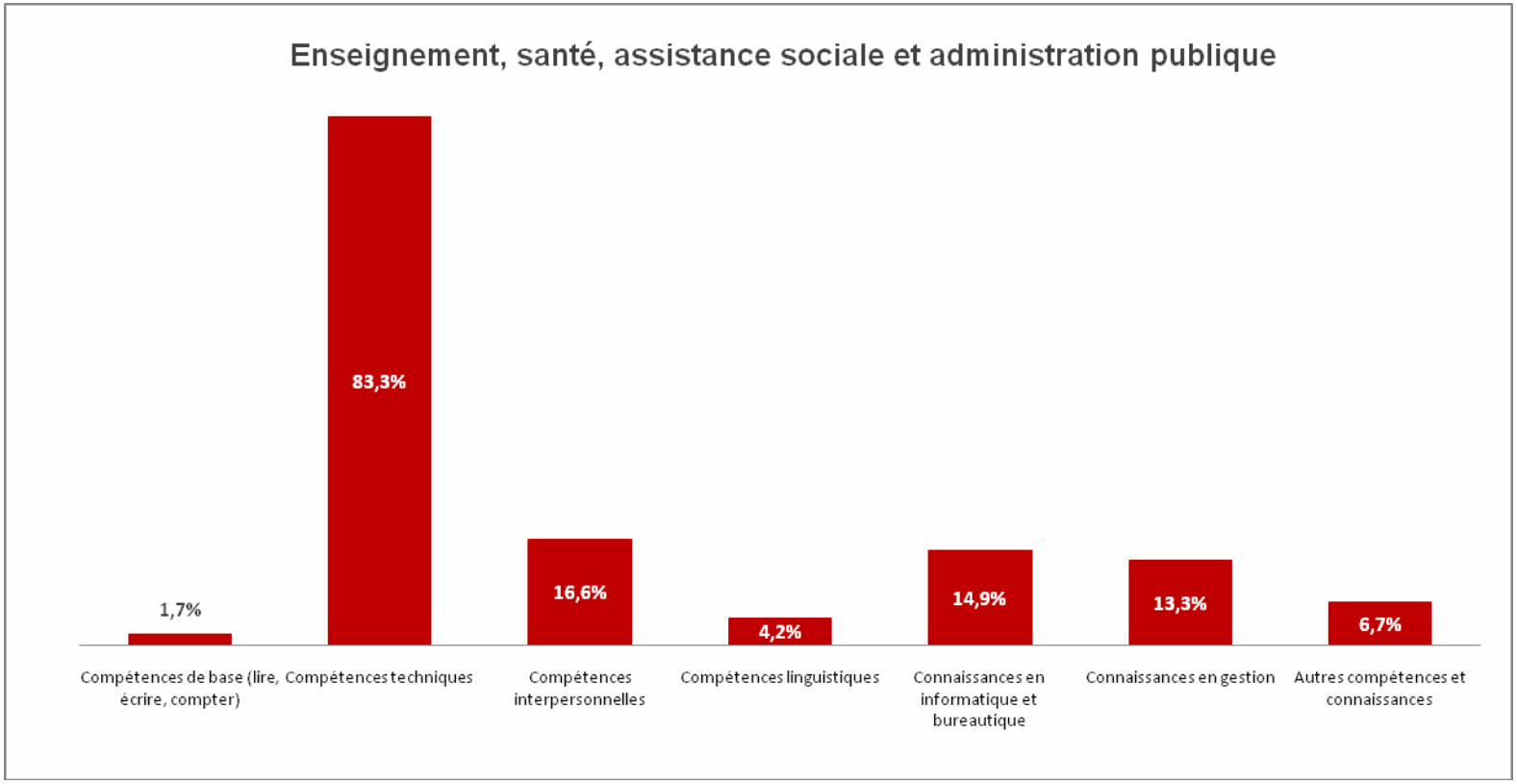


6.3.2. Compétences et connaissances visées par la formation

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

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

Figure 27 - Compétences et connaissances visées par la formation



La majorité des formations qui seront données viseront l'acquisition de compétences techniques (83,3 %).

Plus de huit établissements sur dix (83,3 %) du secteur « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » entendent offrir de la formation technique, c'est la principale compétence que ce secteur veut développer.

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

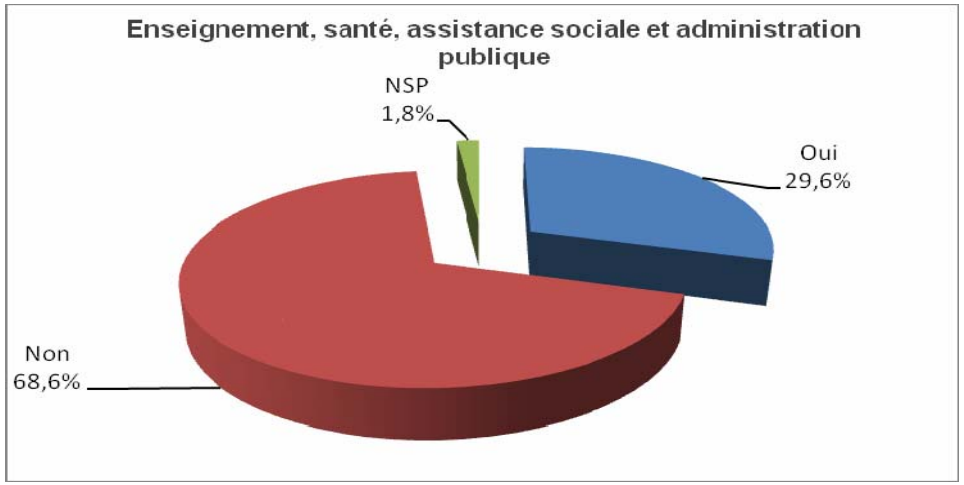
Tableau 32 - Compétences et connaissances visées par la formation

	Compétences de base	Compétences techniques	Compétences interpersonnelles	Connaissances linguistiques	Connaissance en informatique et bureautique	Connaissances en gestion	Autres compétences ou connaissances
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	1,7 %	83,3 %	16,6 %	4,2 %	14,9 %	13,3 %	6,7 %
Ensemble des regroupements	5,9 %	84,5 %	27,3 %	5,5 %	17,9 %	18,2 %	11,7 %

6.4. Départs à la retraite

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

Figure 28 - Départs à la retraite



Parmi les entreprises de cinq employés et plus, 29,6 % verront de leurs travailleurs prendre leur retraite. Nous évaluons à 147 le nombre de travailleurs qui prendront leur retraite et les établissements prévoient remplacer 96 de ces retraités. C'est le regroupement dont la proportion d'établissements qui verront de leur travailleurs prendre leur retraite est la plus élevée.

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 33 - Départs à la retraite

	Oui	Non	*Ne sais pas
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	29,6 %	68,6 %	1,8 %
Ensemble des regroupements	**14,9 %**	**82,1 %**	**3,0 %**

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 34 - Nombre de départs à la retraite

	Départs à la retraite	Remplacement
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	147	96
Ensemble des regroupements	**503**	**408**

6.4.1. CNP les plus souvent mentionnés quant aux départs à la retraite dans le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique »

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

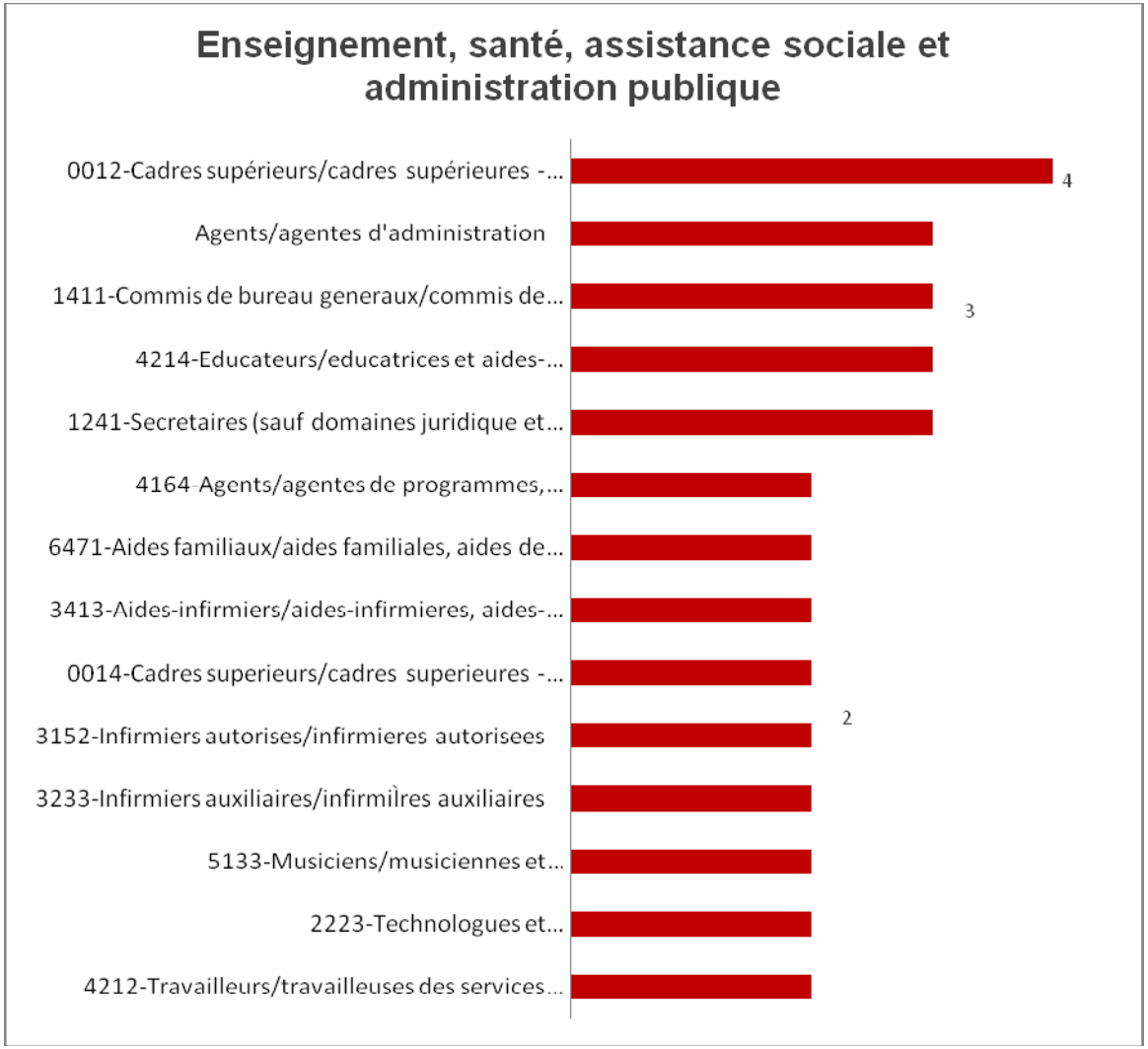
Tableau 35 - Nombre de CNP visés

	Enseignement, santé, assistance social et administration publique
Nombre de CNP différents mentionnés	46

Au total, 46 professions ou métiers verront un ou plusieurs travailleurs prendre leur retraite.

La liste complète des CNP mentionnés se retrouve en annexe.

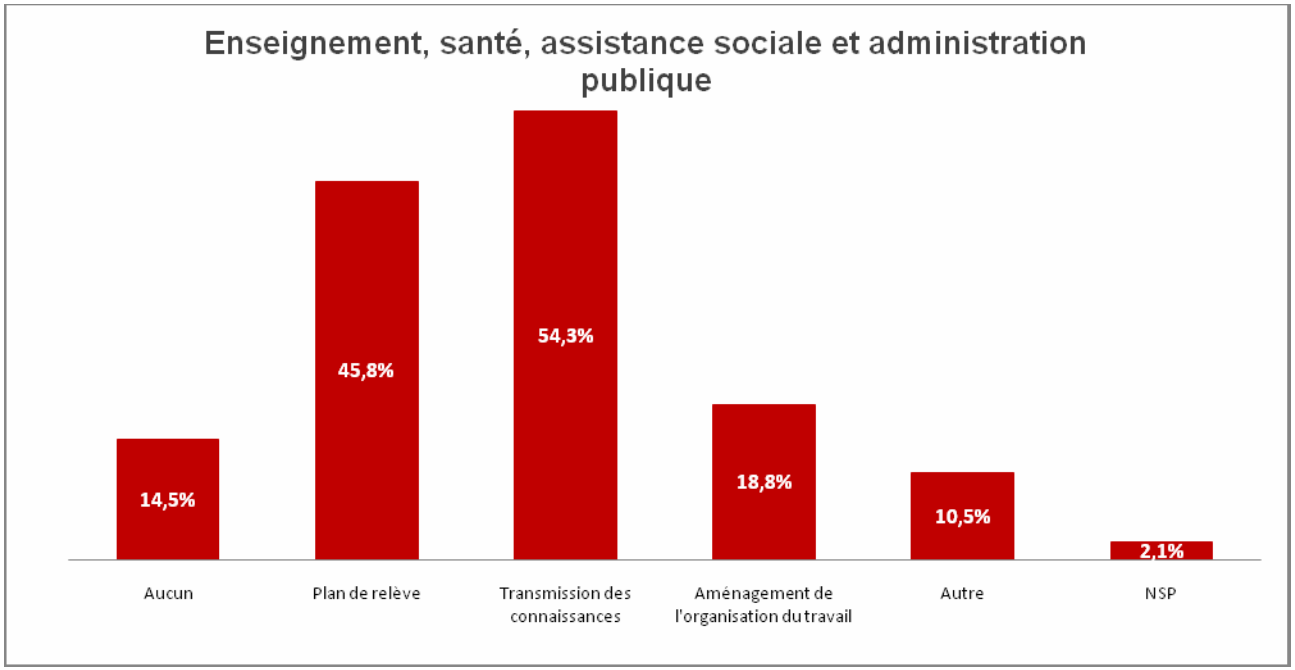
Figure 29 - CNP les plus mentionnés quant aux départs à la retraite (nombre de mentions)



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

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

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



Plus de huit entreprises sur dix (85,5 %) mettront en place divers moyens pour assurer le remplacement des départs à la retraite.

Ainsi, 54,3 % des répondants ont énoncé qu'un des moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite sera la transmission de connaissance. Le plan de relève fait partie des moyens envisagés par la moitié (45,8 %) des établissements. L'aménagement de l'organisation du travail est identifié comme moyen par 18,8 % des établissements.

Un établissement pouvant être doté de plus d'un moyen, les totaux verticaux peuvent être supérieurs à 100 %. Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

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

	Aucun	Plan de relève	Transmission des connaissances des plus vieux vers les jeunes travailleurs rémunérés	Aménagement de l'organisation du travail (ex,: répartir les tâches autrement)	Autre (précisez)	*NSP
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	14,5 %	45,8 %	54,3 %	18,8 %	10,5 %	2,1 %
Ensemble des regroupements	**12,4 %**	**33,1 %**	**58,6 %**	**26,7 %**	**5,9 %**	**5,3 %**

7. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

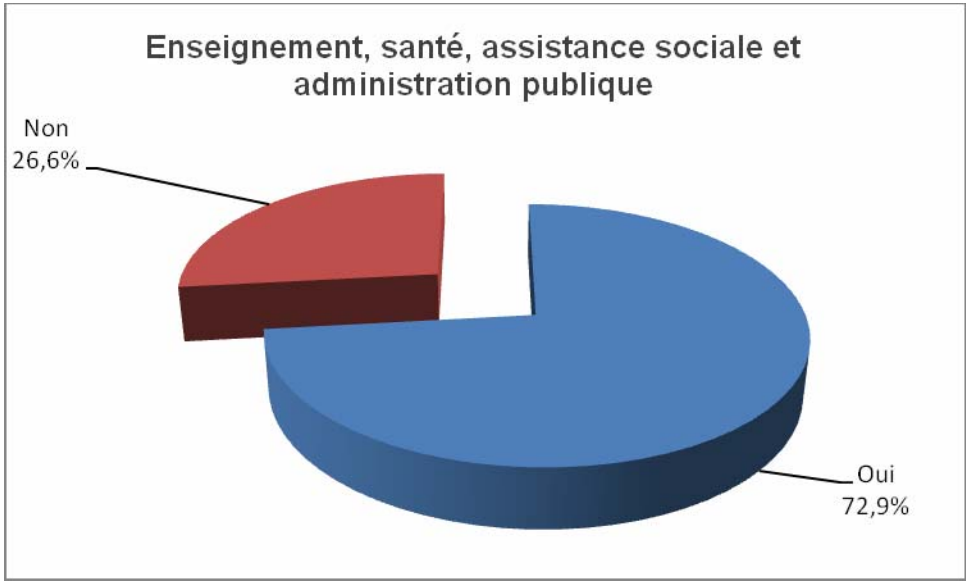
Ce chapitre renferme les données touchant à la gestion des ressources humaines (GRH) au sein des établissements enquêtés. Il contient les tableaux suivants :

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

7.1. Présence d'un responsable des ressources humaines

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

Figure 31 - Présence d'un responsable des ressources humaines



Dans les établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » de l'Abitibi-Témiscamingue, 72,9 % ont au moins une personne désignée qui assurera la fonction ressources humaines pour l'entreprise

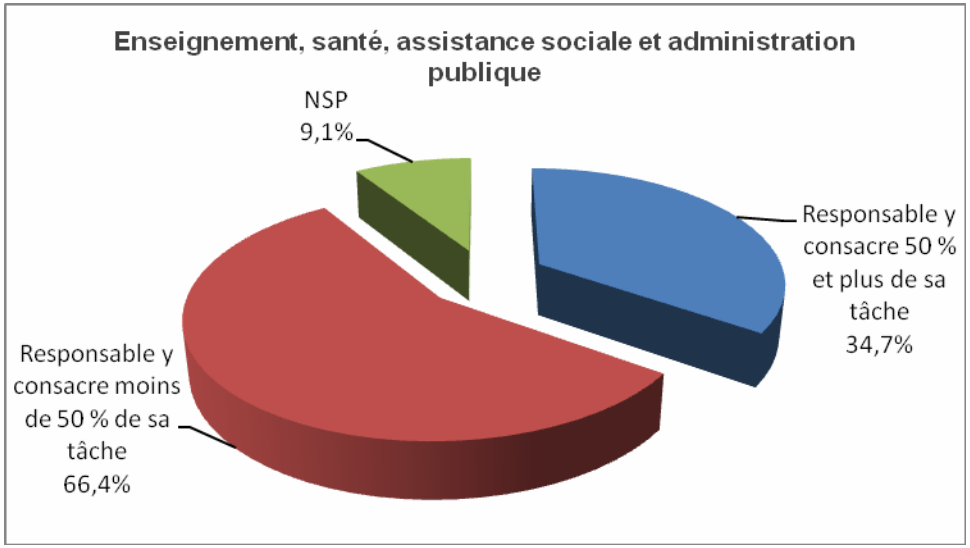
Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 37 - Présence d'un responsable des ressources humaines

	Oui	Non
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	72,9 %	26,6 %
Ensemble des regroupements	**74,9 %**	**24,8 %**

Le graphique suivant indique la proportion des établissements où le responsable des ressources humaines consacre 50 % et plus de sa tâche à la gestion des ressources humaines ainsi que la proportion d'établissements dans lesquels ce responsable y consacre moins de 50 % de sa tâche. Ainsi, pour plus des deux tiers des entreprises (66,4 %), le responsable des ressources humaines, quand il y en a un, consacre moins de 50 % de sa tâche à cette fonction. 34,7 % des établissements ont un responsable des ressources humaines qui consacrent plus de 50 % de son temps de travail à cette tâche.

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



Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

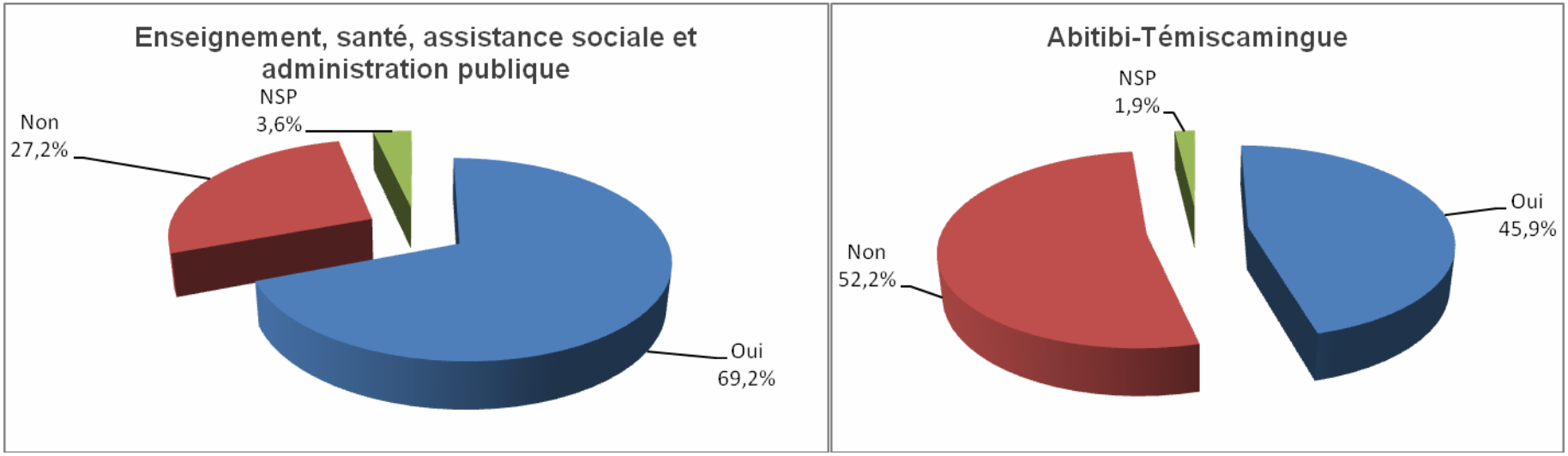
Tableau 38 - Répartition des établissements selon que l'employé responsable des RH y consacre plus ou moins 50 % de sa tâche

	0-10 %	11-49 %	50-100 %	*Ne sais pas / NRP
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	9,9 %	46,3 %	34,7 %	9,1 %
5 à 19 employés	9,6 %	52,0 %	24,7 %	13,8 %
20 à 49 employés	10,3 %	48,4 %	37,8 %	3,5 %
50 employés et plus	10,6 %	21,2 %	68,2 %	--
Ensemble des regroupements	**25,4 %**	**38,5 %**	**25,5 %**	**10,5 %**

7.2. Politique de gestion des ressources humaines

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

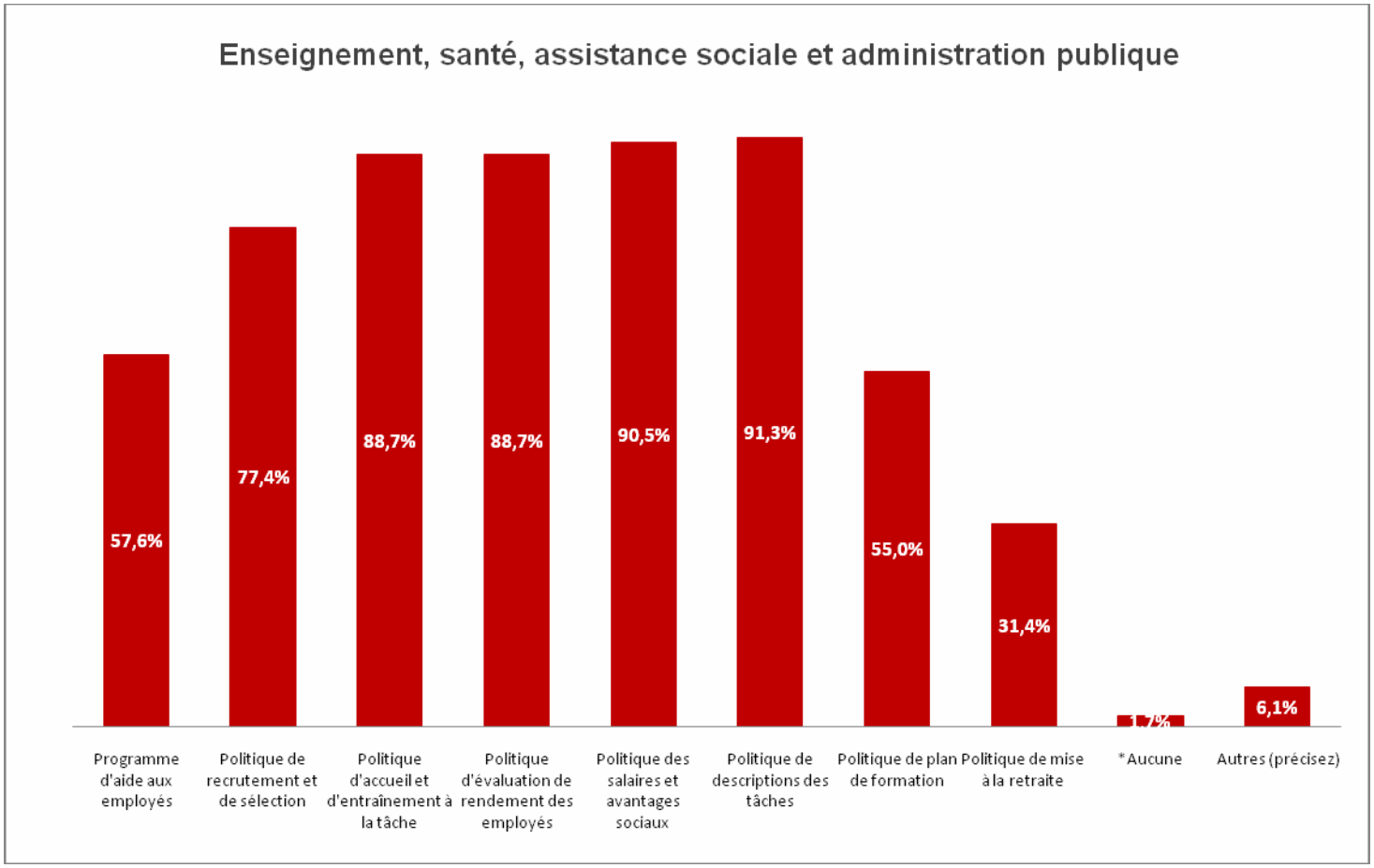
Figure 33 - Présence des politiques en gestion des ressources humaines



Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui ont mentionné appliquer la politique de gestion des ressources humaines proposée. Ainsi, plus des deux tiers des entreprises (69,2 %) ont des politiques de gestion des ressources humaines.

La figure suivante démontre que cinq des huit politiques énoncées sont adoptées par plus de trois entreprises sur quatre ayant des politiques de gestion des ressources humaines (>75 %). Parmi celles-ci, nous retrouvons : la politique de description des tâches (91,3 %), la politique des salaires et avantages sociaux (90,5 %), la politique d'accueil et d'entraînement à la tâche (88,7 %), la politique d'évaluation et de rendement des employés (88,7 %) et la politique de recrutement et de sélection (77,4 %).

Figure 34 - Politiques de gestion des ressources humaines



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

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

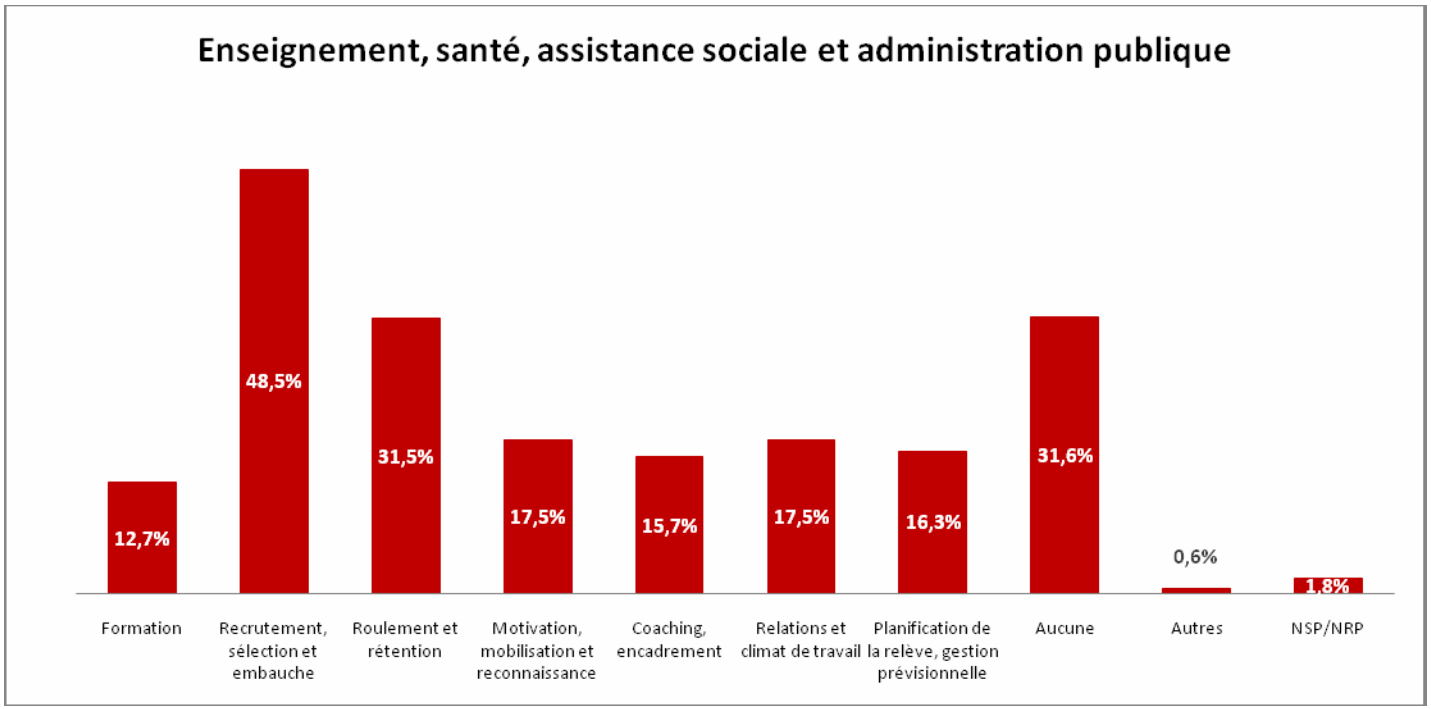
Tableau 39 - Politiques de gestion des ressources humaines

	Programme d'aide aux employés	Politique de recrutement et de sélection	Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche	Politique d'évaluation de rendement des employés	Politique des salaires et avantages sociaux	Politique de descriptions des tâches	Politique de plan de formation	Politique de mise à la retraite	*Aucune	Autres (précisez)
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	57,6 %	77,4 %	88,7 %	88,7 %	90,5 %	91,3 %	55,0 %	31,4 %	1,7 %	6,1 %
Ensemble des regroupements	**49,5 %**	**70,6 %**	**86,1 %**	**79,7 %**	**79,6 %**	**84,7 %**	**57,0 %**	**23,4 %**	**2,3 %**	**3,0 %**

7.3. Difficultés en matière de gestion des ressources humaines

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

Figure 35 - Difficultés en matière de gestion des ressources humaines



Ainsi, 68,4 % des établissements ont identifié une ou des difficultés rencontrées dans leur entreprise concernant les ressources humaines. De toutes les difficultés, ce sont celles liées au recrutement, à la sélection et à l'embauche (48,5 %) qui sont les plus mentionnées.

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

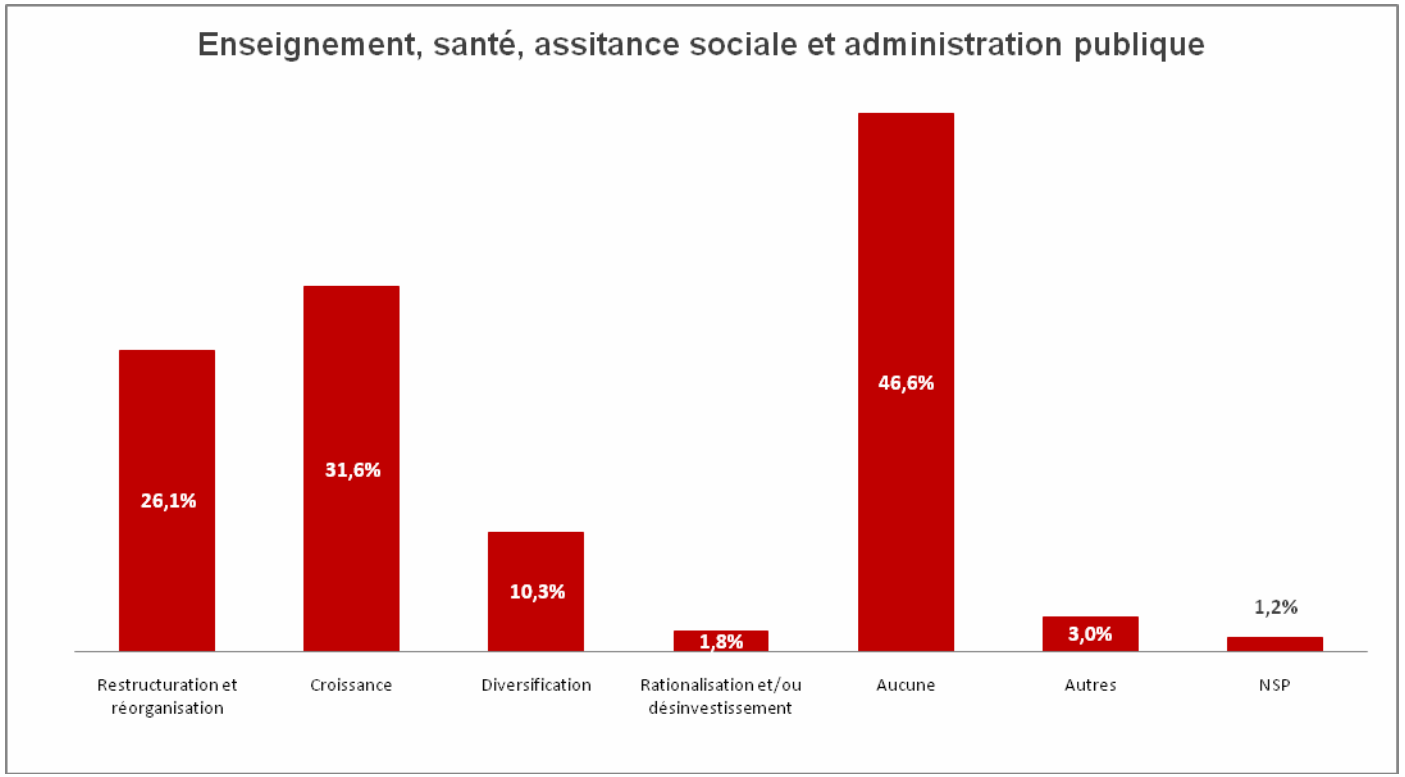
Tableau 40 - Difficultés en matière de gestion des ressources humaines

	*Aucune	Formation	Recrutement, sélection et embauche, congédiement	Roulement et rétention	Motivation, mobilisation et reconnaissance	Coaching, encadrement	Relations et climat de travail	Planification de la relève, gestion prévisionnelle des RH et succession d'entreprise	Autres (précisez)	*NSP/NRP
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	31,6 %	12,7 %	48,5 %	31,5 %	17,5 %	15,7 %	17,5 %	16,3 %	0,6 %	1,8 %
Ensemble des regroupements	**36,3 %**	**11,9 %**	**42,2 %**	**25,0 %**	**19,4 %**	**15,0 %**	**13,5 %**	**16,6 %**	**1,0 %**	**1,9 %**

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

La section suivante rend compte des stratégies d'affaires envisagées pour les douze prochains mois dans les établissements enquêtés. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui a mentionné envisager une stratégie d'affaires. Parmi les établissements, 53,4 % appliqueront une ou plusieurs stratégies d'affaires qui leur étaient proposées.

Figure 36 - Stratégies d'affaires envisagées



La principale stratégie envisagée est la croissance (31,6 %). Par ailleurs, ce regroupement est celui qui, en proportion, utilisera le plus la restructuration et la réorganisation du travail (26,1 %).

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 41 - Stratégies d'affaires envisagées

	Restructuration et réorganisation	Croissance	Diversification	Rationalisation et/ou désinvestissement	*Aucune	Autres (précisez)	*NSP/NRP
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	26,1 %	31,6 %	10,3 %	1,8 %	46,6 %	3,0 %	1,2 %
Ensemble des regroupements	**19,8 %**	**46,5 %**	**20,0 %**	**7,1 %**	**36,3 %**	**1,2 %**	**2,8 %**

ANNEXE 1 - QUESTIONNAIRE

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

1. IDENTIFICATION DU RÉPONDANT

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

➲_____

(Les champs marqués d'un astérisque sont obligatoires)

2. IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT

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

2.1 * Nom usuel de votre établissement est-il?

➲_____

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

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

➲_____

➲ Le même que le nom usuel ☐

2..3 Votre établissement est-il toujours en activité

➲ OUI ☐ si oui continuez à la section 3

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

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

➲ OUI ☐ NON ☐

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

3.1 Adresse municipale (physique) de l'établissement :

* Numéro municipal
➲ _____
* Rue, boulevard, chemin, etc
➲ _____
* Nom de la rue, du boulevard, etc.
➲_____
* Type d'unité (bureau, local, etc.)
➲ _____
* Unité (chiffre)
➲_____
* Étage
➲ _____
* Ville
➲_____
* Code postal
➲ _____
Succursale postale (nom de la succursale)
➲ _____
Type de succursale (comptoir postal, succursale, etc.)
➲ _____
Route rural
➲ _____
Case postale
➲ _____

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

Oui ☐ Passez à la question 3.4
Non ☐ Passez à la question 3.3
Ne le sais pas ☐ Passez à la question 3.4

Inscrire l'adresse postale de l'entreprise

* Numéro municipal et rue
➲_____
* Étage
➲ _____
* Case postale
➲ _____

* Ville, province et code postal
➲ _____

3.4 Le numéro de téléphone général de l'établissement :
* Numéro de téléphone ➲ (____) _____-_____

3.5 Le numéro de télécopieur général de l'établissement :
Numéro de télécopieur ➲ (____) _____-_____

3.6 Le courriel général de l'établissement :
Courriel ➲ _____@_____

3.7 L'adresse Internet de l'établissement :
Adresse Internet (site Web)
➲ _____

4. CONTACT EN RESSSOURCES HUMAINES DE L'ÉTABLISSEMENT

4.1 Le nom du contact en ressources humaines dans votre établissement :
Madame ☐ Monsieur ☐
* Prénom _____
* Nom _____
* Fonction (titre) _____
Numéro de téléphone (____) _____-_____
Courriel ***(si différent de celui de l'établissement)***➲ _____

5. FORME JURIDIQUE ET DÉPENDANCE *(Un choix unique)*

5.1 Quelle est la forme juridique de votre établissement?
☐ **Compagnie (société par actions ou personne morale à but lucratif)**
☐ **Coopérative**
☐ **Entreprise individuelle (enregistrée au REQ)**
☐ **Entreprise individuelle (non enregistrée = travailleur autonome ou indépendant)**
☐ **Personne morale à but non lucratif**
☐ **S.E.N.C. - Société en nom collectif**
☐ **Autres, si différents des précédents** _____

5.2 Votre établissement est-il? (Dépendance) ***(Un choix unique)***
☐ **Établissement unique (sans succursale)**
☐ **Siège social**
☐ **Société mère**
☐ **Succursale**
☐ **Filiale**

5.3 Votre établissement est-il ?
☐ **À but lucratif**
☐ **À but non lucratif**

5.4 Votre établissement est-il de type ?
☐ **Administration publique fédérale**
☐ **Administration publique provinciale**
☐ **Administration publique municipale**
☐ **Entreprise parapublic**
☐ **Entreprise Privé**
☐ **Société d'État**

5.5 Votre établissement est-il?
☐ **Une entreprise de concession**
☐ **Une entreprise d'économie sociale**
☐ **Une entreprise à caractère familiale**
☐ **Une entreprise gouvernementale**
☐ **Une franchise**
☐ **Une société d'État**

6. ACTIVITÉ PRINCIPALE ET/OU SECONDAIRE

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

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

7. TRAVAILLEUR RÉMUNÉRÉ

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

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

PROFIL ET TENDANCES DE L'EMPLOI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

	(1) COMPLÉTER	**(2) COMPLÉTER**	**(3) COMPLÉTER**	**Exemple**
9.2.6 Compétences et connaissances exigées à l'embauche				

Aucune	☐ (_____)	☐ (_____)	☐ (_____)	☐
Compétences de base *(lire, écrire, compter) (précisez)*	☐ (_____)	☐ (_____)	☐ (_____)	✓ (réseautique)
Compétences techniques propres à l'exercice de la profession (*précisez)*	☐ (_____)	☐ (_____)	☐ (_____)	☐ (autonomie)
Compétences interpersonnelles et personnelles (*précisez)*	☐ (_____)	☐ (_____)	☐ (_____)	✓ (anglais)
Connaissances linguistiques *(précisez)*	☐ (_____)	☐ (_____)	☐ (_____)	✓ (Windows)
Connaissances en informatique et en bureautique *(précisez)*	☐ (_____)	☐ (_____)	☐ (_____)	☐ (_____)
Connaissances en planification et en gestion (*précisez)*	☐ (_____)	☐ (_____)	☐ (_____)	☐ (_____)
Autres compétences et connaissances *(précisez)*				

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

10.1 Au cours des 12 derniers mois, avez-vous rencontré des difficultés de recrutement dans votre établissement?

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

Oui	☐	Passez à la question 10.2
Non	☐	Passez à la question 11.1
Ne le sais pas	☐	Passez à la question 11.1

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

	(1) COMPLÉTER	**(2) COMPLÉTER**	**(3) COMPLÉTER**	**Exemple**
10.2.1 Titre de la profession *(si nécessaire, préciser les principales fonctions pour des fins de classification)*	(_____)	(_____)	(_____)	Programmeur
10.2.2 Causes des difficultés de recrutement rencontrées				
Activités saisonnières	☐	☐	☐	✓
Lieu de travail (lieu éloigné ou isolé)	☐	☐	☐	☐
Conditions de travail (s: salaire; mt: milieu de travail; ht: horaire de travail)	s ☐ mt ☐ ht ☐	s ☐ mt ☐ ht ☐	s ☐ mt ☐ ht ☐	s ☐ mt ☐ ht ☐
Manque de candidats qualifiés (formation)	☐	☐	☐	☑
Manque de candidats expérimentés (expérience)	☐	☐	☐	☐
Manque de candidats compétents (qualité du travail exécuté)	☐	☐	☐	☐

Lacunes dans les qualités personnelles	☐	☐	☐	☐
Travail temporaire	☐	☐	☐	☐
Autres *(précisez)*	☐ (_____)	☐ (_____)	☐ (_____)	☐ (_____)

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

11. EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS

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

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

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

Oui ☐ Passez à la question 12.1
Combien (_____)

Non ☐ Passez à la question 12.1

Ne le sais pas ☐ Passez à la question 12.1

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

12.1 Au cours des 12 prochains mois, embaucherez-vous des nouveaux travailleurs dans votre établissement?

Oui ☐ Passez à la question 12.2
Non ☐ Passez à la question 13.1
Ne le sais pas ☐ Passez à la question 13.1

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

Titre de la profession (CNP 4)	**Nombre d'intentions d'embauche** *(par profession)*
Total des intentions d'embauche	

12.3 Envisageriez-vous embaucher de main d'oeuvre immigrante pour ce poste ou métier ?

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

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

Oui ☐ Passez à la question 13.1
Non ☐ Passez à la question 13.1
Ne le sais pas ☐ Passez à la question 13.1

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

13.1 Au cours des 12 prochains mois, prévoyez-vous effectuer des mises à pied permanentes ou à durée indéterminée dans votre établissement?

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

Oui ☐ Passez à la question 13.2
Non ☐ Passez à la question 14.1
Ne le sais pas ☐ 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** *(par profession)*
Total des mises à pied	

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

14.1 Au cours des 12 prochains mois, prévoyez-vous offrir des activités de formation à vos employés?

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

Oui ☐ Passez à la question 14.2

Non ☐ Passez à la question 15.1

Ne le sais pas ☐ 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. *(Exemples : PowerPoint pour les secrétaires, lecture de plans pour les soudeurs, etc.)*

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

15. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES			
15.1 Avez-vous une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans votre établissement?	**Oui** ☐ **Non** ☐	Si oui, quel pourcentage de sa tâche y consacre-t-elle?	(_____%)

15.2 Quelles politiques de gestion des ressources humaines avez-vous dans votre établissement?	***(Choix multiple)***
Programme d'aide aux employés	☐
Politique de recrutement et de sélection	☐
Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche	☐
Politique d'évaluation de rendement des employés	☐
Politique des salaires et avantages sociaux	☐
Politique de descriptions des tâches	☐
Politique de plan de formation	☐
Politique de mise à la retraite	☐
Autres *(précisez)*	☐
Aucune	☐

15.3 Avez-vous une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans votre établissement?	**Oui** ☐ Passez à la question 15.4 **Non** ☐ Passez à la question 15.5

15.4Quelles sont les difficultés éprouvez en matière de gestion des ressources humaines dans votre établissement?	***(Choix multiple)***
Formation	☐
Recrutement, sélection et embauche, congédiement	☐
Roulement et rétention	☐
Motivation, mobilisation et reconnaissance	☐
Coaching, encadrement	☐
Relations et climat de travail	☐
Planification de la relève, gestion prévisionnelle des ressources humaines et succession d'entreprise	☐
Autres *(précisez)*	☐

15.5 Quelle(s) stratégie(s) d'affaires envisagez-vous pour les 12 prochains mois dans votre établissement?	***(Choix multiple)***
Restructuration et réorganisation	☐
Croissance	☐
Diversification	☐
Rationalisation et/ou désinvestissement	☐
Autres *(précisez)*	☐
Aucune	☐

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

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

Oui ☐ Passez à la question 16.2
Non ☐ Passez à la question 17.1
Ne le sais pas ☐ Passez à la question 17.1

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

Titre de la profession (CNP 4)	Nombre de départs à la retraite prévus *(par profession)*	Nombre de remplacements prévus *(par profession)*	Ne le sais pas
			☐
			☐
Total des départs à la retraite			☐

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

17. MESURES ET SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC

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

Oui ☐
Non ☐ Passez à la question 17.2
Ne le sais pas ☐

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

Oui ☐
Non ☐
Ne le sais pas ☐

ANNEXE 2 - REGROUPEMENTS SECTORIELS

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

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

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

Services publics et construction	
221	Services publics
23	Construction

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

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

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

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

ANNEXE 3 - LEXIQUE

Terme : ÉTABLISSEMENT

Définition

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

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

Terme : FILIALE

Définition

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

Terme : ÉTABLISSEMENT UNIQUE

Définition

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

Terme : SIÈGE SOCIAL

Définition

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

Terme : **SOCIÉTÉ MÈRE**

Définition

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

Terme : **SUCCURSALE**

Définition

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

Terme : **FRANCHISE**

Définition

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

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

CNP reliés à l'embauche	Nombre
4214-Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	18
1241-Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	16
4212-Travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux	16
3413-Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	12
6242-Cuisiniers/cuisinières	11
4152-Travailleurs sociaux/travailleuses sociales	10
3411-Assistants/assistantes dentaires	9
6421-Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses - commerce de détail	8
1414-Réceptionnistes et standardistes	7
3152-Infirmiers autorisés/infirmières autorisées	7
7621-Manoeuvres à l'entretien des travaux publics	7
6471-Aides familiaux/aides familiales, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	6
1221-Agents/agentes d'administration	5
6661-Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	5
3222-Hygiénistes et thérapeutes dentaires	4
6641-Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	4
6651-Gardiens/gardiennes de sécurité et personnel assimilé	4
1243-Secrétaires médicaux/secrétaires médicales	3
2231-Technologues et techniciens/techniciennes en génie civil	3
3233-Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	3
3234-Ambulanciers/ambulancières et autre personnel paramédical	3
4131-Enseignants/enseignantes au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle	3
4163-Agents/agentes de développement économique, recherchistes et experts-conseils/expertes-conseils en marketing	3
4164-Agents/agentes de programmes, recherchistes et experts-conseils/ expertes-conseils en politiques sociales	3
4215-Éducateurs spécialisés/éducatrices spécialisées	3
5133-Musiciens/musiciennes et chanteurs/chanteuses	3
6261-Policiers/policières (sauf cadres supérieurs)	3

7421-Conducteurs/conductrices d'équipement lourd (sauf les grues)	3
0112-Directeurs/directrices des ressources humaines	2
1231-Teneurs/teneuses de livres	2
1411-Commis de bureau généraux/commis de bureau générales	2
1431-Commis à la comptabilité et personnel assimilé	2
2121-Biologistes et autres scientifiques	2
2122-Professionnels/professionnelles des sciences forestières	2
2263-Inspecteurs/inspectrices de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail	2
3113-Dentistes	2
3223-Technologues et techniciens/techniciennes dentaires et auxiliaires dans les laboratoires dentaires	2
0012-Cadres supérieurs/cadres supérieures - administration publique	2
4155-Agents/agentes de probation et de libération conditionnelle et personnel assimilé	2
4166-Agents/agentes de programmes, recherchistes et experts-conseils/expertes-conseils en politiques de l'enseignement	2
8422-Ouvriers/ouvrières en sylviculture et en exploitation forestière	2
0014-Cadres supérieurs/cadres supérieures - santé, enseignement, services communautaires et sociaux et associations mutuelles	1
0122-Directeurs/directrices de banque, du crédit et d'autres services de placements	1
0314-Directeurs/directrices des services sociaux, communautaires et correctionnels	1
0411-Gestionnaires de la fonction publique - élaboration de politiques et de l'administration de programmes sociaux et de santé	1
0513-Directeurs/directrices de programmes et de services de sports et de loisirs	1
0651-Directeurs/directrices d'autres services	1
1111-Vérificateurs/vérificatrices et comptables	1
1235-Estimateurs/estimatrices et évaluateurs/évaluatrices	1
1441-Commis de soutien administratif	1
2123-Agronomes, conseillers/conseillères et spécialistes en agriculture	1
2131-Ingénieurs civils/ingénieures civiles	1
2147-Ingénieurs informaticiens/ingénieures informaticiennes (sauf ingénieurs/ingénieures en logiciel)	1
2171-Analystes et consultants/consultantes en informatique	1
2221-Technologues et techniciens/techniciennes en biologie	1
2223-Technologues et techniciens/techniciennes en sciences forestières	1
2241-Technologues et techniciens/techniciennes en génie électronique et électrique	1

2281-Opérateurs/opératrices en informatique, opérateurs/opératrices réseau et techniciens/techniciennes Web	1
2282-Agents/agentes de soutien aux utilisateurs	1
3142-Physiothérapeutes	1
3212-Techniciens/techniciennes de laboratoire médical	1
3231-Opticiens/opticiennes d'ordonnances	1
3235-Autre personnel technique en thérapie et en diagnostic	1
3414-Autre personnel de soutien des services de santé	1
4141-Enseignants/enseignantes au niveau secondaire	1
4151-Psychologues	1
4153-Conseillers familiaux/conseillères familiales, conseillers matrimoniaux/conseillères matrimoniales et personnel assimilé	1
4216-Autres instructeurs/instructrices	1
5111-Bibliothécaires	1
5124-Professionnels/professionnelles des relations publiques et des communications	1
5134-Danseurs/danseuses	1
5211-Techniciens/techniciennes et assistants/assistantes dans les bibliothèques et les services d'archives	1
5254-Animateurs/animatrices et responsables de programmes de sports et de loisirs	1
6212-Superviseurs/superviseures des services alimentaires	1
6262-Pompiers/pompières	1
6441-Guides touristiques et guides itinérants/guides itinérantes	1
6453-Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	1
6611-Caissiers/caissières	1
7342-Tailleurs/tailleuses, couturiers/couturières, fourreurs/fourreuses et modistes	1
8256-Surveillants/surveillantes de l'aménagement paysager et de l'horticulture	1
8431-Ouvriers/ouvrières agricoles	1
8612-Manoeuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	1
8616-Manoeuvres de l'exploitation forestière	1
9424-Opérateurs/opératrices d'installations de l'assainissement de l'eau et du traitement des déchets	1
9619-Autres manoeuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	1

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

CNP reliés aux prévision d'embauche	Nombre
4214-Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	13
4212-Travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux	13
3413-Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	6
6471-Aides familiaux/aides familiales, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	5
4152-Travailleurs sociaux/travailleuses sociales	5
3151-Infirmiers autorisés/infirmières autorisées	4
1414-Réceptionnistes et standardistes	4
4131-Enseignants/enseignantes au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle	3
3233-Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	3
7621-Manoeuvres à l'entretien des travaux publics	3
6261-Policiers/policières (sauf cadres supérieurs)	3
1241-Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	3
6641-Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	3
1221-Agents/agentes d'administration	2
3234-Ambulanciers/ambulancières et autre personnel paramédical	2
0014-Cadres supérieurs/cadres supérieures - santé, enseignement, services communautaires et sociaux et associations mutuelles	2
4213-Conseillers/conseillères en emploi	2
6242-Cuisiniers/cuisinières	2
3113-Dentistes	2
3143-Ergothérapeutes	2
6651-Gardiens/gardiennes de sécurité et personnel assimilé	2
2263-Inspecteurs/inspectrices de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail	2
5133-Musiciens/musiciennes et chanteurs/chanteuses	2
6463-Agents/agentes d'application de règlements municipaux et autres agents/agentes de réglementation, n.c.a.	1
4163-Agents/agentes de développement économique, recherchistes et experts-conseils/expertes-conseils en marketing	1
4155-Agents/agentes de probation et de libération conditionnelle et personnel assimilé	1

4164-Agents/agentes de programmes, recherchistes et experts-conseils/ expertes-conseils en politiques sociales	1
4166-Agents/agentes de programmes, recherchistes et experts-conseils/expertes-conseils en politiques de l'enseignement	1
6462-Agents/agentes de services correctionnels	1
2282-Agents/agentes de soutien aux utilisateurs	1
3411-Assistants/assistantes dentaires	1
3141-Audiologistes et orthophonistes	1
2121-Biologistes et autres scientifiques	1
1431-Commis à la comptabilité et personnel assimilé	1
1411-Commis de bureau généraux/commis de bureau générales	1
6663-Concierges et concierges d'immeubles	1
7411-Conducteurs/conductrices de camions	1
7421-Conducteurs/conductrices d'équipement lourd (sauf les grues)	1
4153-Conseillers familiaux/conseillères familiales, conseillers matrimoniaux/conseillères matrimoniales et personnel assimilé	1
5134-Danseurs/danseuses	1
0123-Directeurs/directrices d'autres services aux entreprises	1
0112-Directeurs/directrices des ressources humaines	1
4141-Enseignants/enseignantes au niveau secondaire	1
4142-Enseignants/enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire	1
1476-Horairistes de trajets et préposés/préposées à l'affectation des équipages	1
3222-Hygiénistes et thérapeutes dentaires	1
2131-Ingénieurs civils/ingénieures civiles	1
9424-Opérateurs/opératrices d'installations de l'assainissement de l'eau et du traitement des déchets	1
8431-Ouvriers/ouvrières agricoles	1
8422-Ouvriers/ouvrières en sylviculture et en exploitation forestière	1
3142-Physiothérapeutes	1
5124-Professionnels/professionnelles des relations publiques et des communications	1
9212-Surveillants/surveillantes dans le raffinage du pétrole, le traitement du gaz et des produits chimiques et les services d'utilité publique	1
7342-Tailleurs/tailleuses, couturiers/couturières, fourreurs/fourreuses et modistes	1
5211-Techniciens/techniciennes et assistants/assistantes dans les bibliothèques et les services d'archives	1
3223-Technologues et techniciens/techniciennes dentaires et auxiliaires dans les laboratoires dentaires	1

2223-Technologues et techniciens/techniciennes en sciences forestières	1
1231-Teneurs/teneuses de livres	1
6421-Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses - commerce de détail	1
0012-Cadres supérieurs/cadres supérieures - administration publique	1

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

CNP reliés à l'intention de formation	Nombre
4212-Travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux	16
3413-Aides-infirmiers/aides-infirmieres, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	13
4214-Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	12
1411-Commis de bureau généraux/commis de bureau générales	6
1241-Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	6
4152-Travailleurs sociaux/travailleuses sociales	6
6471-Aides familiaux/aides familiales, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	4
6421-Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses - commerce de détail	4
3411-Assistants/assistantes dentaires	3
6651-Gardiens/gardiennes de sécurité et personnel assimilé	3
3152-Infirmiers autorisés/infirmières autorisées	3
3233-Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	3
6661-Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	3
1414-Réceptionnistes et standardistes	3
0012-Cadres supérieurs/cadres supérieures - administration publique	2
4163-Agents/agentes de développement économique, recherchistes et experts-conseils/expertes-conseils en marketing	2
4155-Agents/agentes de probation et de libération conditionnelle et personnel assimilé	2
4164-Agents/agentes de programmes, recherchistes et experts-conseils/ expertes-conseils en politiques sociales	2
3234-Ambulanciers/ambulancières et autre personnel paramédical	2
4153-Conseillers familiaux/conseillères familiales, conseillers matrimoniaux/conseillères matrimoniales et personnel assimilé	2
3113-Dentistes	2
0411-Gestionnaires de la fonction publique - élaboration de politiques et de l'administration de programmes sociaux et de santé	2
3222-Hygiénistes et thérapeutes dentaires	2
2263-Inspecteurs/inspectrices de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail	2
6261-Policiers/policières (sauf cadres supérieurs)	2
2122-Professionnels/professionnelles des sciences forestières	2

2223-Technologues et techniciens/techniciennes en sciences forestières	2
0312-Administrateurs/administratrices - enseignement post-secondaire et formation professionnelle	1
1224-Agents/agentes de gestion immobilière	1
4166-Agents/agentes de programmes, recherchistes et experts-conseils/expertes-conseils en politiques de l'enseignement	1
2282-Agents/agentes de soutien aux utilisateurs	1
1228-Agents/agentes d'immigration, d'assurance-emploi et du revenu	1
2123-Agronomes, conseillers/conseillères et spécialistes en agriculture	1
1112-Analystes financiers/analystes financières et analystes en placements	1
5254-Animateurs/animatrices et responsables de programmes de sports et de loisirs	1
4216-Autres instructeurs/instructrices	1
2121-Biologistes et autres scientifiques	1
0014-Cadres supérieurs/cadres supérieures - santé, enseignement, services communautaires et sociaux et associations mutuelles	1
3122-Chiropraticiens/chiropraticiennes	1
1431-Commis à la comptabilité et personnel assimilé	1
1441-Commis de soutien administratif	1
7411-Conducteurs/conductrices de camions	1
7421-Conducteurs/conductrices d'équipement lourd (sauf les grues)	1
6242-Cuisiniers/cuisinières	1
5134-Danseurs/danseuses	1
2242-Électroniciens/électroniciennes d'entretien (biens de consommation)	1
4131-Enseignants/enseignantes au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle	1
4141-Enseignants/enseignantes au niveau secondaire	1
4142-Enseignants/enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire	1
1235-Estimateurs/estimatrices et évaluateurs/évaluatrices	1
0411-Gestionnaires de la fonction publique - élaboration de politiques et de l'administration de programmes sociaux et de santé	1
7621-Manoeuvres à l'entretien des travaux publics	1
8612-Manoeuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	1
5133-Musiciens/musiciennes et chanteurs/chanteuses	1
2281-Operateurs/opératrices en informatique, opérateurs/opératrices réseau et techniciens/techniciennes Web	1
3231-Opticiens/opticiennes d'ordonnances	1

8422-Ouvriers/ouvrières en sylviculture et en exploitation forestière	1
6464-Personnel exclusif aux Forces armées	1
1433-Représentants/représentantes au service à la clientèle - services financiers	1
6453-Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	1
1121-Spécialistes des ressources humaines	1
6211-Superviseurs/superviseures - commerce de détail	1
7342-Tailleurs/tailleuses, couturiers/couturières, fourreurs/fourreuses et modistes	1
5211-Techniciens/techniciennes et assistants/assistantes dans les bibliothèques et les services d'archives	1
2231-Technologues et techniciens/techniciennes en génie civil	1
3211-Technologues médicaux/technologues médicales et assistants/assistantes en anatomopathologie	1
1231-Teneurs/teneuses de livres	1

ANNEXE 7 - LISTE COMPLÈTE DES CNP RELIÉS AUX PRÉVISIONS DE PRISES DE RETRAITE

CNP reliés aux prévisions de prises de retraite	Nombre
0012-Cadres supérieurs/cadres supérieures - administration publique	4
1221-Agents/agentes d'administration	3
1411-Commis de bureau généraux/commis de bureau générales	3
4214-Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	3
1241-Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	3
4164-Agents/agentes de programmes, recherchistes et experts-conseils/ expertes-conseils en politiques sociales	2
6471-Aides familiaux/aides familiales, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	2
3413-Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	2
0014-Cadres supérieurs/cadres supérieures - santé, enseignement, services communautaires et sociaux et associations mutuelles	2
3152-Infirmiers autorisés/infirmières autorisées	2
3233-Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires	2
5133-Musiciens/musiciennes et chanteurs/chanteuses	2
2223-Technologues et techniciens/techniciennes en sciences forestières	2
4212-Travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux	2
1222-Adjoints/adjointes de direction	1
6463-Agents/agentes d'application de règlements municipaux et autres agents/agentes de réglementation, n.c.a.	1
2282-Agents/agentes de soutien aux utilisateurs	1
2171-Analystes et consultants/consultantes en informatique	1
3414-Autre personnel de soutien des services de santé	1
6241-Chefs	1
1474-Commis aux achats et à l'inventaire	1
6663-Concierges et concierges d'immeubles	1
7421-Conducteurs/conductrices d'équipement lourd (sauf les grues)	1
4213-Conseillers/conseillères en emploi	1
6242-Cuisiniers/cuisinières	1
0621-Directeurs/directrices - commerce de détail	1

0313-Directeurs/directrices d'école et administrateurs/administratrices de programmes d'enseignement aux niveaux primaire et secondaire	1
4131-Enseignants/enseignantes au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle	1
4141-Enseignants/enseignantes au niveau secondaire	1
4142-Enseignants/enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire	1
7217-Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des équipes de construction lourde	1
1476-Horairistes de trajets et préposés/préposées à l'affectation des équipages	1
2263-Inspecteurs/inspectrices de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail	1
2264-Inspecteurs/inspectrices en construction	1
1472-Magasiniers/magasinières et commis aux pièces	1
7621-Manoeuvres à l'entretien des travaux publics	1
3111-Médecins spécialistes	1
0641-Officiers/officières de direction des services de police	1
6261-Policiers/policières (sauf cadres supérieurs)	1
6661-Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	1
4121-Professeurs/professeures d'université	1
1243-Secrétaires médicaux/secrétaires médicales	1
7342-Tailleurs/tailleuses, couturiers/couturières, fourreurs/fourreuses et modistes	1
2243-Techniciens/techniciennes et mécaniciens/mécaniciennes d'instruments industriels	1
4152-Travailleurs sociaux/travailleuses sociales	1
6421-Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses - commerce de détail	1