



**Jolicoeur
& Associés**
ÉTUDES ET SONDAGES

EVALUATION**CONSEIL**.COM
Bureau d'évaluation de programmes

CENTRE NATIONAL DE SONDAGE
www.sondagecns.com

ENQUÊTE SUR LES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE ET DE COMPÉTENCES DES ÉTABLISSEMENTS DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE 2008

SERVICES PUBLICS ET CONSTRUCTION

Rapport préparé pour :

Emploi-Québec

Direction régionale de l'Abitibi-Témiscamingue

© Gouvernement du Québec

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2008

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2008

ISBN 978-2-550-54463-0 (version imprimée)

ISBN 978-2-550-54486-9 (version pdf)

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	3
LISTE DES FIGURES.....	5
LISTE DES TABLEAUX.....	7
FAITS SAILLANTS.....	9
INTRODUCTION	11
1 – MÉTHODOLOGIE	13
SECTION 1.1 – REPRÉSENTATIVITÉ DES ÉTABLISSEMENTS	14
2 – DESCRIPTION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	15
SECTION 2.1 – LES ÉTABLISSEMENTS SELON LA MRC, LA TAILLE ET LE REGROUPEMENT SECTORIEL	16
SECTION 2.2 – LES ÉTABLISSEMENTS SELON LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS (PROPORTIONS)	18
SECTION 2.3 – LES ÉTABLISSEMENTS SELON LA MRC.....	19
SECTION 2.4 – LES ÉTABLISSEMENTS SELON LA FORME JURIDIQUE	20
SECTION 2.5 – LES ÉTABLISSEMENTS SELON LA DÉPENDANCE JURIDIQUE	22
SECTION 2.6 – LES ÉTABLISSEMENTS SELON L'ORIENTATION LUCRATIVE	23
3 – ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS	25
SECTION 3.0 – NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET DE TRAVAILLEURS SELON LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS	26
SECTION 3.1 – VENTILATION DES TRAVAILLEURS À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL (STATUT D'EMPLOI) SELON LA RÉGION ET LE SEXE	27
SECTION 3.1B – VENTILATION DU NOMBRE MAXIMAL DE TRAVAILLEURS DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DES SERVICES PUBLICS ET CONSTRUCTION SELON LA MRC, LE STATUT D'EMPLOI ET LE SEXE	29
SECTION 3.2 – ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS	31
SECTION 3.3 – EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	32
SECTION 3.3B – EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DES SERVICES PUBLICS ET CONSTRUCTION SELON LA MRC	33
SECTION 3.3C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES CONCERNANT L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DES SERVICES PUBLICS ET CONSTRUCTION	35
SECTION 3.3D – RAISONS DE L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	36
SECTION 3.3E – EXIGENCES À L'EMBAUCHE	37
SECTION 3.4 – DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	40
SECTION 3.4B – DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DES SERVICES PUBLICS ET CONSTRUCTION SELON LA MRC	41
SECTION 3.4C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DES SERVICES PUBLICS ET CONSTRUCTION	42
SECTION 3.4D – CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RENCONTRÉES	43
SECTION 3.4E – CONSÉQUENCES DE LA PERSISTANCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT.....	44

4 – ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS	45
SECTION 4.1 – LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE.....	46
SECTION 4.1B – PRÉVISION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DES SERVICES PUBLICS ET CONSTRUCTION SELON LA MRC.....	47
SECTION 4.1C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT AUX PRÉVISIONS D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DES SERVICES PUBLICS ET CONSTRUCTION.....	49
SECTION 4.1D – EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS	50
SECTION 4.2 – LES INTENTIONS DE MISES À PIED.....	51
SECTION 4.2B – MISES À PIED PRÉVUES DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DES SERVICES PUBLICS ET CONSTRUCTION SELON LA MRC.....	52
SECTION 4.2C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT AUX PRÉVISIONS DE MISES À PIED DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DES SERVICES PUBLICS ET CONSTRUCTION.....	53
SECTION 4.3 – LES INTENTIONS DE FORMATION	54
SECTION 4.3B – INTENTION DE FORMATION DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DES SERVICES PUBLICS ET CONSTRUCTION SELON LA MRC	55
SECTION 4.3C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT À L'INTENTION DE FORMATION DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DES SERVICES PUBLICS ET CONSTRUCTION.....	57
SECTION 4.3D – COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES VISÉES PAR LA FORMATION	58
SECTION 4.4 – LES DÉPARTS À LA RETRAITE.....	59
SECTION 4.4B – DÉPARTS À LA RETRAITE DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DES SERVICES PUBLICS ET CONSTRUCTION SELON LA MRC.....	60
SECTION 4.4C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT AUX DÉPARTS À LA RETRAITE DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DES SERVICES PUBLICS ET CONSTRUCTION.....	62
SECTION 4.4D – MOYENS MIS EN PLACE POUR ASSURER LE REMPLACEMENT DES DÉPARTS À LA RETRAITE	63
5 – GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	65
SECTION 5.1 – PRÉSENCE D'UN RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES	66
SECTION 5.2 – POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	68
SECTION 5.3 – DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	70
SECTION 5.4 – STRATÉGIES D'AFFAIRES ENVISAGÉES POUR LES DOUZE PROCHAINS MOIS.....	72
ANNEXES.....	75
ANNEXE 1 – QUESTIONNAIRE	76
ANNEXE 2 – DESCRIPTION DES REGROUPEMENTS SECTORIELS.....	83
ANNEXE 3 – LISTES DES CNP MENTIONNÉES.....	88

LISTE DES FIGURES

FIGURE 1 : ÉTABLISSEMENTS SELON LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS.....	18
FIGURE 2 : ÉTABLISSEMENTS SELON LA MRC.....	19
FIGURE 3 : ÉTABLISSEMENTS SELON LA FORME JURIDIQUE	20
FIGURE 4 : ÉTABLISSEMENTS SELON LA DÉPENDANCE	22
FIGURE 5 : ÉTABLISSEMENTS SELON L'ORIENTATION LUCRATIVE.....	23
FIGURE 6 : STATUT D'EMPLOI SELON LA RÉGION (TEMPS PLEIN/TEMPS PARTIEL)	27
FIGURE 7 : RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS À TEMPS PLEIN SELON LE SEXE	28
FIGURE 8 : NOMBRE DE TRAVAILLEURS SELON LA MRC	29
FIGURE 9 : ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS	31
FIGURE 10 : EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	32
FIGURE 11 : EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS SELON LA MRC	33
FIGURE 12 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT À L'EMBAUCHE	35
FIGURE 13 : RAISONS DE L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	36
FIGURE 14 : EXPÉRIENCE MINIMALE EXIGÉE À L'EMBAUCHE	38
FIGURE 15 : DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	40
FIGURE 16 : DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SELON LA MRC	41
FIGURE 17 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	42
FIGURE 18 : INTENTION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	46
FIGURE 19 : INTENTION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS SELON LA MRC	47
FIGURE 20 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT AUX PRÉVISIONS D'EMBAUCHE.....	49
FIGURE 21 : INTENTION D'EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS	50
FIGURE 22 : INTENTION DE MISES À PIED	51
FIGURE 23 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT AUX PRÉVISIONS DE MISES À PIED	53
FIGURE 24 : INTENTION DE FORMATION	54
FIGURE 25 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT À L'INTENTION DE FORMATION	57
FIGURE 26 : COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES VISÉES PAR LA FORMATION	58
FIGURE 27 : DÉPARTS À LA RETRAITE	59
FIGURE 28 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT AUX DÉPARTS À LA RETRAITE.....	62
FIGURE 29 : MOYENS MIS EN PLACE POUR ASSURER LE REMPLACEMENT DES DÉPARTS À LA RETRAITE.....	63
FIGURE 30 : PRÉSENCE D'UN RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES	66
FIGURE 31 : ÉTABLISSEMENTS SELON QUE L'EMPLOYÉ RESPONSABLE DES RH Y CONSACRE PLUS OU MOINS DE 50 % DE SA TÂCHE.....	67
FIGURE 32 : POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	68
FIGURE 33 : DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	70
FIGURE 34 : STRATÉGIES D'AFFAIRES ENVISAGÉES.....	72

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1 : TAUX DE RÉPONSE	14
TABLEAU 2 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA MRC, LA TAILLE ET LE REGROUPEMENT SECTORIEL.....	16
TABLEAU 3 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS (PROPORTIONS).....	18
TABLEAU 4 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA MRC.....	19
TABLEAU 5 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA FORME JURIDIQUE	21
TABLEAU 6 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA DÉPENDANCE	22
TABLEAU 7 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON L'ORIENTATION LUCRATIVE.....	23
TABLEAU 8 : NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET NOMBRE DE TRAVAILLEURS SELON LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS.....	26
TABLEAU 9 : STATUT D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS (TEMPS PLEIN/TEMPS PARTIEL).....	27
TABLEAU 10 : STATUT D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS SELON LE SEXE	28
TABLEAU 11 : NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET DE TRAVAILLEURS SELON LA MRC	30
TABLEAU 12 : STATUT D'EMPLOI SELON LA MRC	30
TABLEAU 13 : STATUT D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS SELON LE SEXE ET LA MRC	30
TABLEAU 14 : ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS RÉMUNÉRÉS.....	31
TABLEAU 15 : EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS.....	32
TABLEAU 16 : EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS SELON LA MRC	33
TABLEAU 17 : NOMBRE DE TRAVAILLEURS EMBAUCHÉS SELON LA MRC.....	34
TABLEAU 18 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT À L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS.....	35
TABLEAU 19 : RAISONS DE L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	36
TABLEAU 20 : SCOLARITÉ MINIMALE EXIGÉE À L'EMBAUCHE	37
TABLEAU 21 : EXPÉRIENCE MINIMALE EXIGÉE À L'EMBAUCHE.....	38
TABLEAU 22 : COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES EXIGÉES À L'EMBAUCHE	39
TABLEAU 23 : DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT.....	40
TABLEAU 24 : DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SELON LA MRC	41
TABLEAU 25 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	42
TABLEAU 26 : CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RENCONTRÉES	43
TABLEAU 27 : CONSÉQUENCES DE LA PERSISTANCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	44
TABLEAU 28 : INTENTION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS.....	46
TABLEAU 29 : INTENTION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS SELON LA MRC	47
TABLEAU 30 : NOMBRE D'EMBAUCHES PRÉVUES SELON LA MRC	48
TABLEAU 31 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT AUX PRÉVISIONS D'EMBAUCHE	49
TABLEAU 32 : EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS	50
TABLEAU 33 : INTENTION DE MISES À PIED	51
TABLEAU 34 : MISES À PIED PRÉVUES SELON LA MRC	52

TABLEAU 35 : NOMBRE DE MISES À PIED PRÉVUES SELON LA MRC	52
TABLEAU 36 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT AUX PRÉVISIONS DE MISES À PIED.....	53
TABLEAU 37 : INTENTION DE FORMATION	54
TABLEAU 38 : INTENTION DE FORMATION SELON LA MRC	55
TABLEAU 39 : NOMBRE DE TRAVAILLEURS VISÉS PAR LA FORMATION SELON LA MRC	56
TABLEAU 40 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT À L'INTENTION DE FORMATION.....	57
TABLEAU 41 : COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES VISÉES PAR LA FORMATION	58
TABLEAU 42 : DÉPARTS À LA RETRAITE	59
TABLEAU 43 : DÉPARTS À LA RETRAITE SELON LA MRC.....	60
TABLEAU 44 : NOMBRE DE DÉPARTS À LA RETRAITE SELON LA MRC.....	61
TABLEAU 45 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT AUX DÉPARTS À LA RETRAITE	62
TABLEAU 46 : MOYENS MIS EN PLACE POUR ASSURER LE REMPLACEMENT DES DÉPARTS À LA RETRAITE	64
TABLEAU 47 : PRÉSENCE D'UN RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES	66
TABLEAU 48 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON QUE L'EMPLOYÉ RESPONSABLE DES RH Y CONSACRE PLUS OU MOINS DE 50 % DE SA TÂCHE	67
TABLEAU 49 : POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	69
TABLEAU 50 : DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	71
TABLEAU 51 : STRATÉGIES D'AFFAIRES ENVISAGÉES	73

FAITS SAILLANTS

Portrait des établissements

Le regroupement sectoriel des Services publics et construction compte **380 établissements**, dont **155 établissements** de cinq travailleurs et plus. Le regroupement compte aussi **5 125 travailleurs**, dont 4 627 dans les établissements de cinq travailleurs et plus.

Bien que les établissements de cinq travailleurs et plus représentent 41 % de l'ensemble des établissements, ils emploient 90 % de tous les travailleurs du regroupement sectoriel.

Au cours des douze derniers mois

Embauche (douze derniers mois)

- **78 %** des travailleurs du regroupement sectoriel des Services publics et construction étaient employés à **temps plein**;
- Parmi les travailleurs à **temps partiel**, **14 % sont des femmes**;
- **69 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel des Services publics et construction **ont embauché de nouveaux travailleurs**; **64 %** des établissements invoquent la création d'un nouveau poste comme **raison d'embauche**.

Difficultés de recrutement (douze derniers mois)

- **51 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel des Services publics et construction **ont rencontré des difficultés de recrutement**;
- Le **manque de candidats qualifiés** est la principale cause des difficultés de recrutement.

Au cours des douze prochains mois

Embauche (douze prochains mois)

- **66 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel des Services publics et construction **comptent embaucher** au cours des douze prochains mois;
- Ces prévisions d'embauche concernent quelque **370 nouveaux travailleurs** dans le regroupement sectoriel des Services publics et construction.

Mises à pied (douze prochains mois)

- **18 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel des Services publics et construction **prévoient effectuer des mises à pied** au cours des douze prochains mois;
- Ce sont **87 travailleurs** qui seront **visés** par ces mises à pied.

Formation (douze prochains mois)

- **47 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel des Services publics et construction **ont l'intention d'offrir de la formation** à leurs travailleurs.

Retraite (douze prochains mois)

- **20 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel des Services publics et construction anticipent que certains de leurs travailleurs **prendront leur retraite** au cours des douze prochains mois.

Gestion des ressources humaines (GRH)

- **44 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel des Services publics et construction **ont un travailleur attitré à la GRH**;
- Dans **80 %** des établissements, le **travailleur attitré** à la GRH y **consacre moins de 50 %** de l'ensemble de sa tâche;
- **Deux établissements sur trois (62 %)** n'ont **aucune politique de GRH**.

INTRODUCTION

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

L'enquête a permis de contacter 5 195 établissements inscrits à la Liste des Industries et Commerces de l'Abitibi-Témiscamingue (LIC), ce qui représente un taux de réponse de 85,6 %. Le nombre réel d'établissements est estimé à 6 151. Parmi les établissements enquêtés, 40,3 % (2 479) sont des établissements de cinq (5) employés et plus.

Les données sont présentées en cinq (5) chapitres :

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

NOTE : LES REGROUPEMENTS SECTORIELS ONT ÉTÉ CONSTRUITS À L'AIDE DU SYSTÈME DE CLASSIFICATION DES INDUSTRIES DE L'AMÉRIQUE DU NORD (SCIAN). LE LECTEUR PEUT TROUVER À L'ANNEXE 2 LE DÉTAIL DES INDUSTRIES COMPOSANT CHACUN DE CES REGROUPEMENTS.

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

1 – MÉTHODOLOGIE

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

Un prétest du questionnaire français a été effectué le mardi 18 mars 2008 auprès de 37 établissements dans le but d'assurer son bon déroulement. De ce nombre, 15 questionnaires furent complétés auprès d'établissements de moins de cinq travailleurs et 22 auprès d'établissements de cinq travailleurs et plus.

Le sondage téléphonique a été effectué du 18 mars au 23 mai 2008 auprès de tous les établissements inscrits à la Liste des Industries et Commerces (LIC) de l'Abitibi-Témiscamingue. Des 4 446 entrevues téléphoniques complétées, 4 432 ont été administrées en français et 14 en anglais. Le temps moyen d'entrevue est d'environ 14,7 minutes pour les entrevues menées auprès des établissements de cinq travailleurs et plus et de 5,4 minutes pour les entrevues menées auprès des établissements de moins de cinq travailleurs. Pour assurer la qualité des entrevues, l'écoute des entrevues a été effectuée régulièrement par les superviseurs tout au long de la collecte en plus d'une validation de 10 % de celles-ci.

L'échantillon a été pondéré pour corriger la non-réponse selon la région (quatre (4) MRC et une (1) ville), le nombre de travailleurs (quatre (4) catégories) et le regroupement sectoriel (douze (12) regroupements sectoriels). Les données pondérées permettent de refléter adéquatement la situation de l'emploi dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue. Dans les tableaux, « Effectifs » représente le nombre pondéré d'établissements ou de travailleurs concernés. Ces nombres peuvent varier d'un tableau à l'autre en fonction des réponses manquantes à certaines questions. Les pourcentages présentés sont calculés sur la base du nombre d'établissements ayant répondu à chacune des questions.

Section 1.1 – Représentativité des établissements

La section 1.1 contient les taux de réponse obtenus. Les résultats sont présentés pour le regroupement sectoriel des Services publics et construction, pour chaque MRC de la région de l'Abitibi-Témiscamingue selon la taille des établissements ainsi qu'en fonction des regroupements sectoriels.

Tableau 1 : Taux de réponse

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

2 – DESCRIPTION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

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

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

NOTE : LES DOUZE REGROUPEMENTS SECTORIELS ONT ÉTÉ CONSTRUITS À L'AIDE DU SYSTÈME DE CLASSIFICATION DES INDUSTRIES DE L'AMÉRIQUE DU NORD (SCIAN). LE LECTEUR PEUT TROUVER À L'ANNEXE 2 LE DÉTAIL DES INDUSTRIES COMPOSANT CHACUN DE CES REGROUPEMENTS.

Section 2.1 – Les établissements selon la MRC, la taille et le regroupement sectoriel

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

Tableau 2

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

Les 6 151 établissements présents dans la région administrative de l'Abitibi-Témiscamingue sont assez bien répartis entre les différentes municipalités régionales de comté. Avec 30,4 % du total, la MRC de La Vallée-de-l'Or est celle qui en contient le plus. Le regroupement sectoriel des services publics et construction représente 6,2 % des établissements de la région.

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

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

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

Figure 1

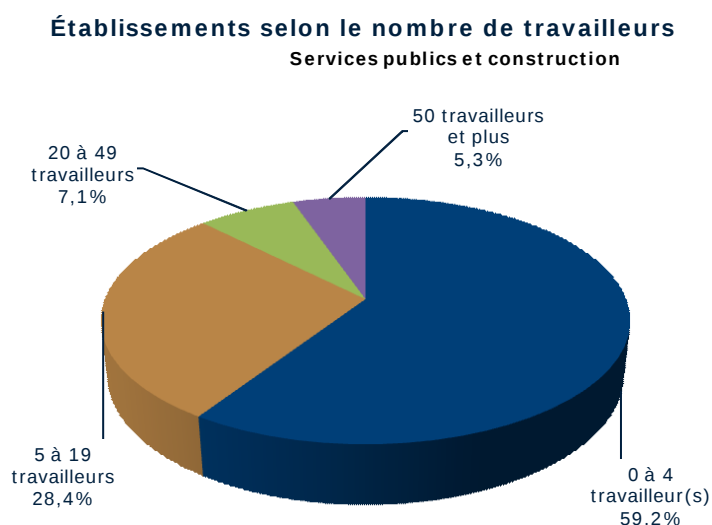


Tableau 3

Répartition des établissements selon le nombre de travailleurs
(proportions)

	Services publics et construction	Autres regroupements sectoriels	Abitibi- Témiscamingue
0 à 4 travailleur(s)	59,2%	59,7%	59,7%
5 à 19 travailleurs	28,4%	29,2%	29,1%
20 à 49 travailleurs	7,1%	7,2%	7,2%
50 travailleurs et plus	5,3%	3,9%	4,0%
Effectifs	380	5771	6151

La proportion des établissements de petite taille, comprenant moins de cinq travailleurs, est similaire dans le regroupement des Services publics et construction (59,2 %) et dans les autres regroupements (59,7 %). Les établissements de 50 travailleurs et plus sont par contre proportionnellement plus nombreux dans les Services publics et construction.

Section 2.3 – Les établissements selon la MRC

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

Figure 2

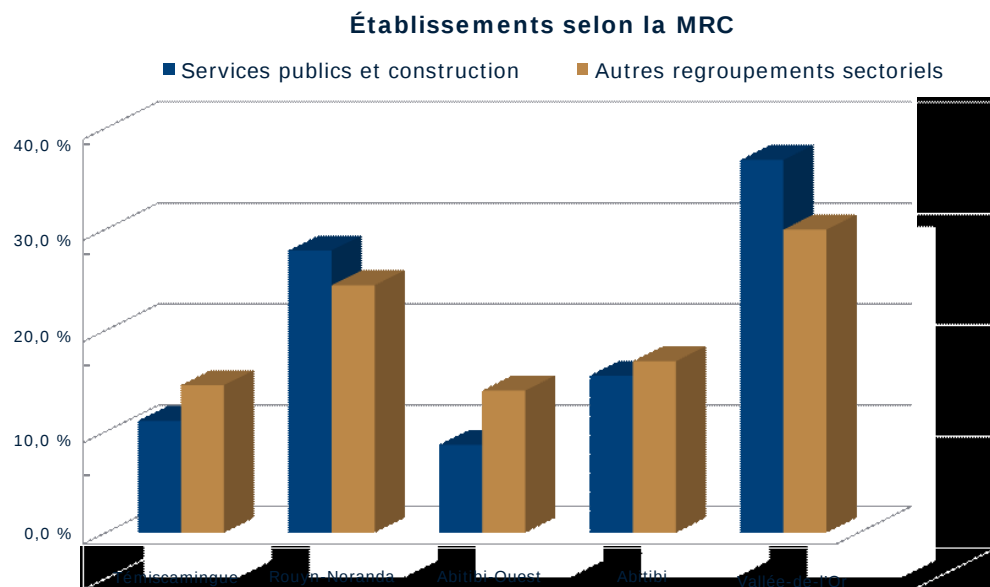


Tableau 4

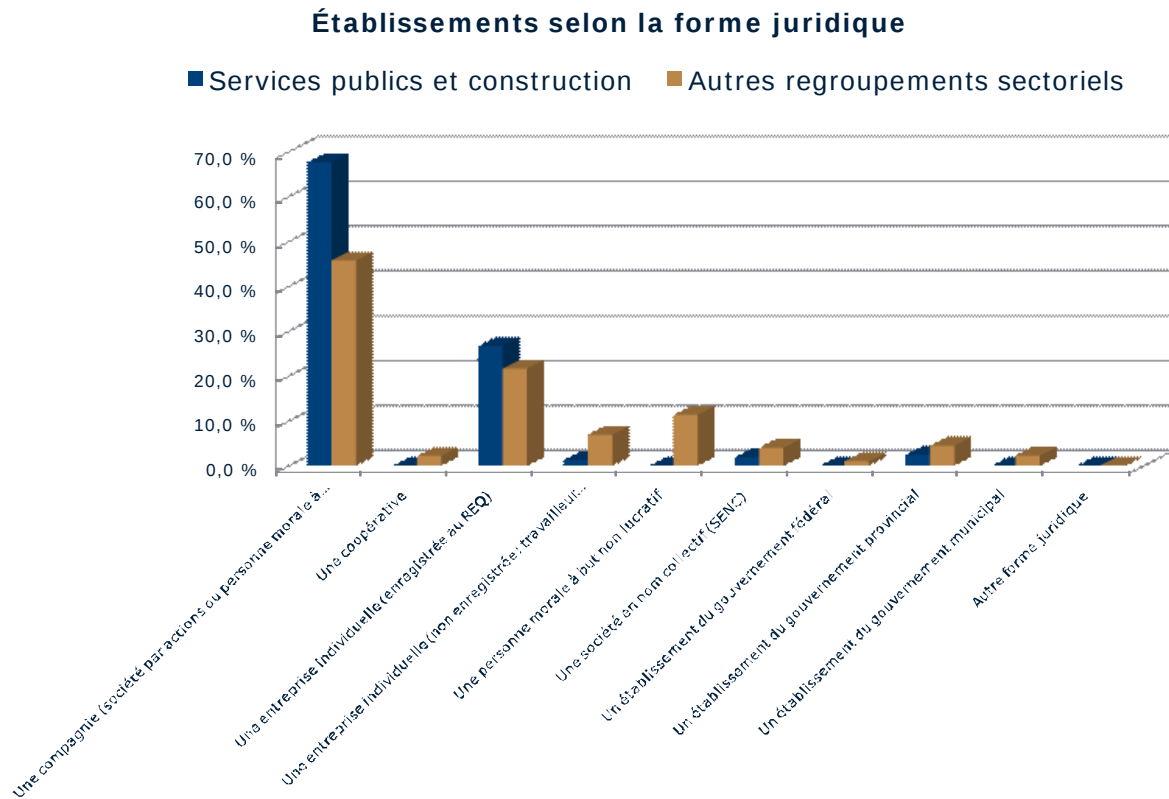
	Services publics et construction	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Témiscamingue	11,1%	14,6%	14,4%
Rouyn-Noranda	27,9%	24,4%	24,7%
Abitibi-Ouest	8,7%	14,1%	13,7%
Abitibi	15,5%	16,9%	16,9%
Vallée-de-l'Or	36,8%	30,0%	30,4%
Effectifs	380	5771	6151

La MRC dans laquelle on trouve le plus grand nombre d'établissements du regroupement sectoriel des Services publics et construction est celle de La Vallée-de-l'Or (36,8 %) suivie de la ville de Rouyn-Noranda (27,9 %). L'importance relative de ces mêmes MRC est semblable dans les autres regroupements sectoriels.

Section 2.4 – Les établissements selon la forme juridique

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

Figure 3



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

Tableau 5

Répartition des établissements selon la forme juridique

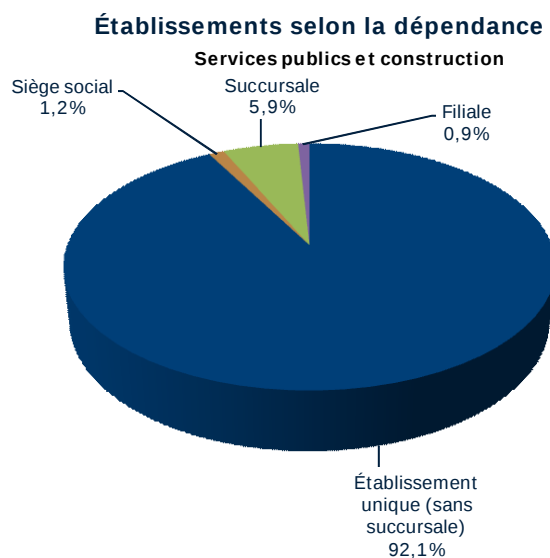
	Services publics et construction	Autres regroupements sectoriels	Abitibi- Témiscamingue
Une compagnie (société par actions ou personne morale à but lucratif)	67,7%	45,8%	47,1%
Une coopérative	---	2,2%	2,1%
Une entreprise individuelle (enregistrée au REQ)	26,7%	21,7%	22,0%
Une entreprise individuelle (non enregistrée: travailleur autonome ou indépendant)	1,3%	7,0%	6,6%
Une personne morale à but non lucratif	---	11,4%	10,7%
Une société en nom collectif (SENC)	1,9%	4,0%	3,9%
Un établissement du gouvernement fédéral	---	1,0%	1,0%
Un établissement du gouvernement provincial	2,5%	4,5%	4,4%
Un établissement du gouvernement municipal	---	2,3%	2,1%
Autre forme juridique	---	,1%	,1%
Effectifs	380	5771	6151

La forme juridique des établissements que l'on trouve le plus fréquemment dans le regroupement sectoriel des Services publics et construction, comme dans les autres regroupements sectoriels, est celle de la compagnie (67,7 %) suivie de l'entreprise individuelle enregistrée au REQ (26,7 %).

Section 2.5 – Les établissements selon la dépendance juridique

Cette section expose la répartition des établissements selon la dépendance.

Figure 4



Les données du tableau suivant sont affichées pour le regroupement sectoriel des Services publics et construction, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 6

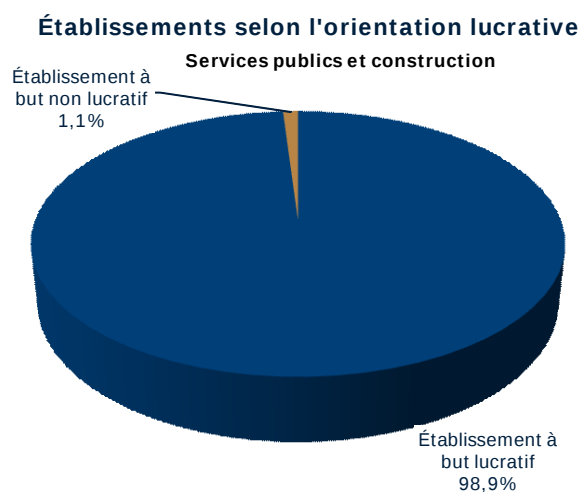
Répartition des établissements selon la dépendance			
	Services publics et construction	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Établissement unique (sans succursale)	92,1%	77,4%	78,3%
Siège social	1,2%	4,2%	4,0%
Succursale	5,9%	17,1%	16,4%
Filiale	,9%	1,3%	1,3%
Effectifs	380	5771	6151

Presque tous les établissements du regroupement sectoriel des Services publics et construction sont du type établissement unique sans succursale (92,1 %). Ainsi, le regroupement se distingue des autres regroupements sectoriels à cet égard.

Section 2.6 – Les établissements selon l'orientation lucrative

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

Figure 5



Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel des Services publics et construction, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 7

Répartition des établissements selon l'orientation lucrative			
	Services publics et construction	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Établissement à but lucratif	98,9%	80,6%	81,7%
Établissement à but non lucratif	1,1%	19,4%	18,3%
Effectifs	380	5771	6151

La proportion des établissements à but non lucratif est beaucoup moins élevée dans le regroupement sectoriel des Services publics et construction (1,1 %) comparée aux autres regroupements sectoriels (19,4 %).

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

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

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

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

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

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

Tableau 8

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

		Services publics et construction		Autres regroupements sectoriels		Abitibi-Témiscamingue	
		Effectifs	Nb de travailleurs	Effectifs	Nb de travailleurs	Effectifs	Nb de travailleurs
0 à 4 travailleur(s)		225	498	3447	7179	3672	7676
5 à 19 travailleurs		108	1008	1685	15069	1793	16077
20 à 49 travailleurs		27	765	413	11986	440	12751
50 travailleurs et plus		20	2855	226	31386	246	34240
Effectifs		380	5125	5771	65619	6151	70744

Le regroupement sectoriel des Services publics et construction compte 225 établissements de moins de cinq travailleurs (59 %) et 155 établissements de cinq travailleurs et plus. Parmi tous les établissements inscrits à la Liste des Industries et Commerces (LIC), 3 672 comptent moins de cinq travailleurs (60 %) et 2 479 comptent cinq travailleurs et plus.

Le regroupement sectoriel des Services publics et construction comptait 5 125 travailleurs au cours des douze derniers mois, ce qui représente 7 % de tous les travailleurs de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

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

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

Figure 6

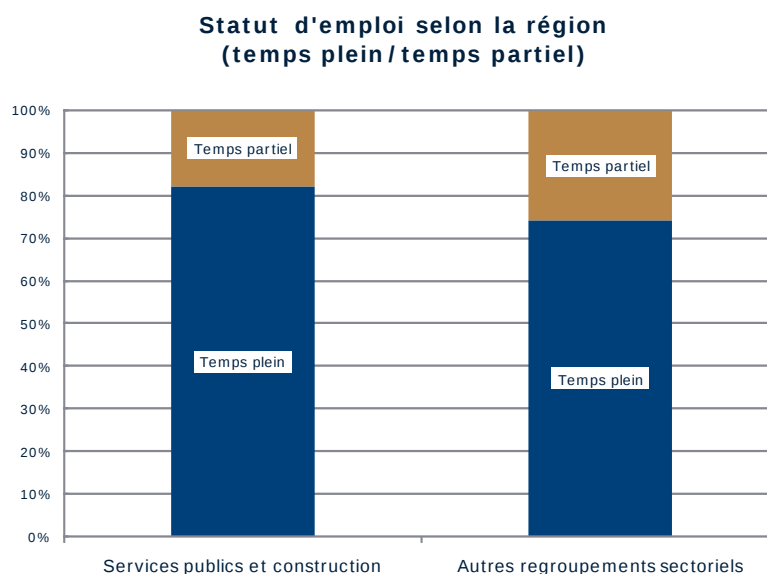
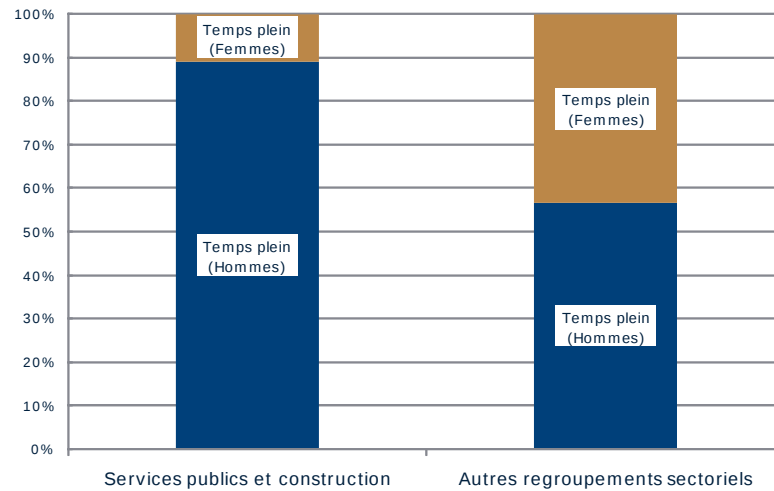


Tableau 9

Statut d'emploi des travailleurs (temps plein / temps partiel)			
	Services publics et construction	Autres regroupements sectoriels	Abitibi- Témiscamingue
Temps plein	78,4%	74,6 %	74,9%
Temps partiel	21,6%	25,4%	25,1%

Dans le regroupement sectoriel des Services publics et construction, 78,4 % des travailleurs occupaient un emploi à temps plein. Cette proportion est supérieure à celle observée dans les autres regroupements sectoriels.

Figure 7**Répartition des travailleurs à temps plein selon le sexe****Tableau 10****Statut d'emploi des travailleurs selon le sexe**

	Services publics et construction	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Temps plein (Hommes)	89,1 %	56,6 %	59,2 %
Temps plein (Femmes)	10,9 %	43,4 %	40,8 %
Temps partiel (Hommes)	86,0 %	40,4 %	42,8 %
Temps partiel (Femmes)	14,0 %	59,6 %	57,2 %

De tous les travailleurs à temps plein du regroupement sectoriel des Services publics et construction, 89,1 % sont des hommes et 10,9 % des femmes. La proportion des hommes est aussi plus élevée parmi les travailleurs à temps partiel.

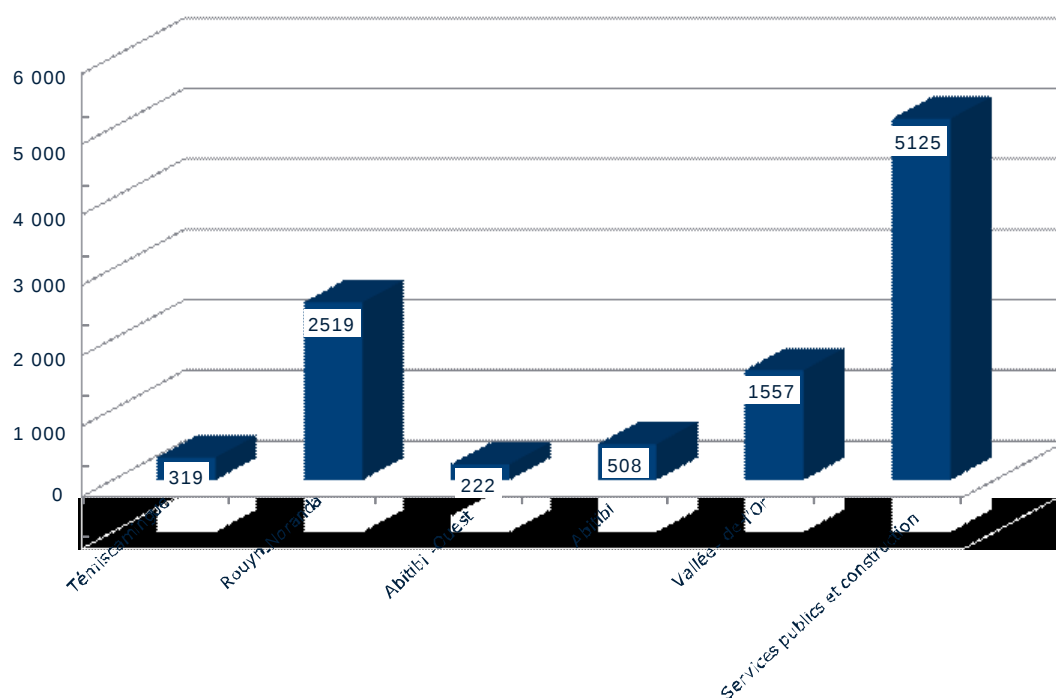
La distribution des emplois entre les hommes et les femmes se distingue ici de celle observée dans les autres regroupements sectoriels.

Section 3.1b – Ventilation du nombre maximal de travailleurs dans le regroupement sectoriel des Services publics et construction selon la MRC, le statut d'emploi et le sexe

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

Figure 8

Nombre de travailleurs selon la MRC Services publics et construction



C'est dans la MRC de La Vallée-de-l'Or que l'on trouve le plus grand nombre d'établissements du regroupement sectoriel des Services publics et construction. Cependant, ce sont les établissements de la ville de Rouyn-Noranda qui comptent le plus de travailleurs du regroupement sectoriel des Services publics et construction (2519).

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

Tableau 11**Nombre d'établissements et de travailleurs selon la MRC**

	Services publics et construction	
	Nb d'établissements	Nb de travailleurs
Témiscamingue	42	319
Rouyn-Noranda	106	2519
Abitibi-Ouest	33	222
Abitibi	59	508
Vallée-de-l'Or	140	1557
Services publics et construction	380	5125

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

	Services publics et construction	
	Temps plein	Temps partiel
Témiscamingue	96,4%	3,6%
Rouyn-Noranda	63,5%	36,5%
Abitibi-Ouest	87,2%	12,8%
Abitibi	93,8%	6,2%
Vallée-de-l'Or	95,0%	5,0%
Services publics et construction	78,4%	21,6%

On observe que 78,4 % des travailleurs du regroupement sectoriel des Services publics et construction travaillent à temps plein.

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

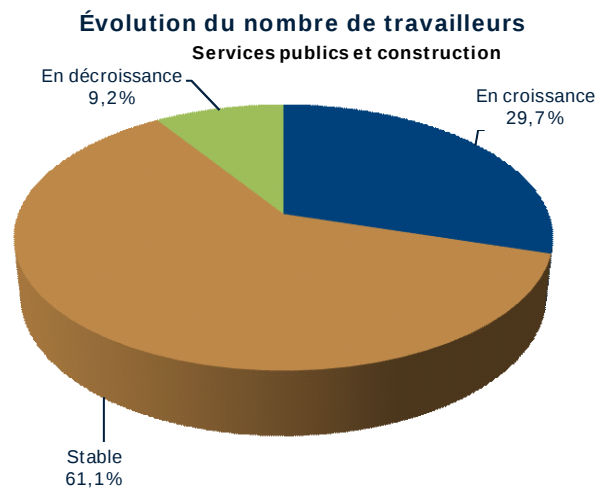
	Services publics et construction			
	Hommes Temps plein	Hommes Temps partiel	Femmes Temps plein	Femmes Temps partiel
Témiscamingue	95,9%	4,1%	100,0%	,0%
Rouyn-Noranda	63,0%	37,0%	74,1%	25,9%
Abitibi-Ouest	86,9%	13,1%	89,5%	10,5%
Abitibi	93,7%	6,3%	98,1%	1,9%
Vallée-de-l'Or	95,2%	4,8%	82,4%	17,4%
Services publics et construction	78,2%	21,8%	80,3%	19,6%

Dans la ville de Rouyn-Noranda, la proportion des hommes et des femmes qui travaillent à temps partiel (37 % et 25,9 %) est plus élevée que dans les autres MRC.

Section 3.2 – Évolution du nombre de travailleurs

La section 3.2 fait état de l'évolution du nombre de travailleurs au cours des douze derniers mois.

Figure 9



Les données du tableau sont présentées pour le regroupement sectoriel des Services publics et construction, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 14

Évolution du nombre de travailleurs rémunérés			
	Services publics et construction	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
En croissance	29,7 %	26,2 %	26,4 %
Stable	61,1 %	64,8 %	64,6 %
En décroissance	9,2 %	9,0 %	9,0 %
Effectifs	155	2322	2477

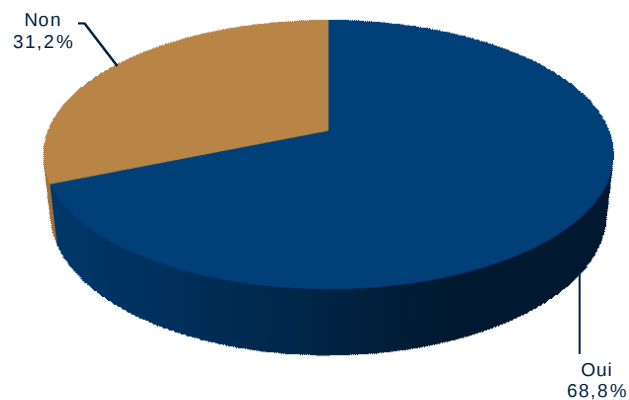
Comme dans les autres regroupements sectoriels, on trouve dans le regroupement sectoriel des Services publics et construction un pourcentage élevé d'établissements dont le nombre de travailleurs s'est avéré stable au cours des douze derniers mois (61,1 %).

Section 3.3 – Embauche de nouveaux travailleurs

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

Figure 10

Embauche de nouveaux travailleurs Services publics et construction



Les données sont affichées pour le regroupement sectoriel des Services publics et construction, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 15

Embauche de nouveaux travailleurs

	Services publics et construction	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	68,8%	71,6%	71,4%
Non	31,2%	28,4%	28,6%
Effectifs	155	2329	2484

Une majorité (68,8 %) des établissements du regroupement sectoriel des Services publics et construction a embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois. Ainsi, cette proportion est légèrement inférieure aux autres regroupements sectoriels (71,6 %).

Section 3.3b – Embauche de nouveaux travailleurs dans le regroupement sectoriel des Services publics et construction selon la MRC

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

Figure 11

Embauche de nouveaux travailleurs selon la MRC Services publics et construction

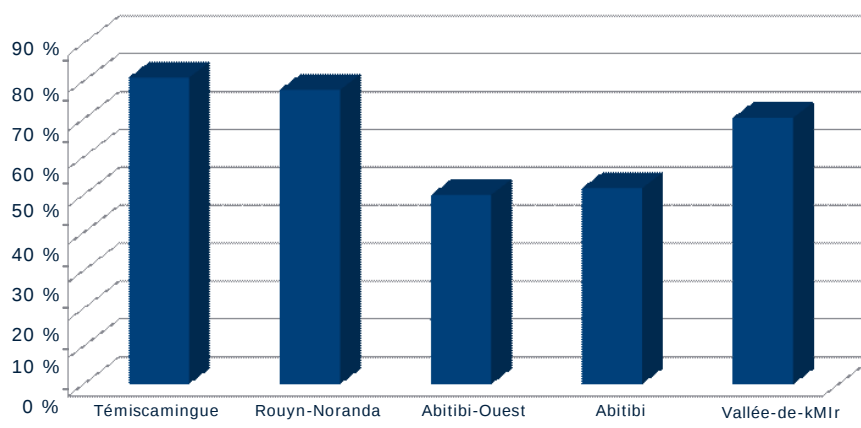


Tableau 16

Embauche de nouveaux travailleurs selon la MRC

	Services publics et construction	
	Oui	Non
Témiscamingue	81,0%	19,0%
Rouyn-Noranda	77,7%	22,3%
Abitibi-Ouest	50,0%	50,0%
Abitibi	51,7%	48,3%
Vallée-de-l'Or	70,3%	29,7%
Effectifs	107	48

Les MRC où les établissements du regroupement sectoriel des Services publics et construction ont été les plus actifs en matière d'embauche au cours des douze derniers mois sont celles de Témiscamingue (81 %) et la ville de Rouyn-Noranda (77,7 %).

Tableau 17**Nombre de travailleurs embauchés selon la MRC**

	Services publics et construction	Autres regroupements sectoriels	Abitibi- Témiscamingue
Témiscamingue	23	674	698
Rouyn-Noranda	866	2938	3804
Abitibi-Ouest	23	1088	1111
Abitibi	35	1798	1833
Vallée-de-l'Or	241	4034	4276
Nombre total de travailleurs	1189	10533	11722

Les travailleurs embauchés dans le regroupement sectoriel des Services publics et construction représentent 10 % de tous les travailleurs embauchés dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

À elle seule, la ville de Rouyn-Noranda est responsable de 73 % de toutes les nouvelles embauches effectuées dans le regroupement sectoriel des Services publics et construction.

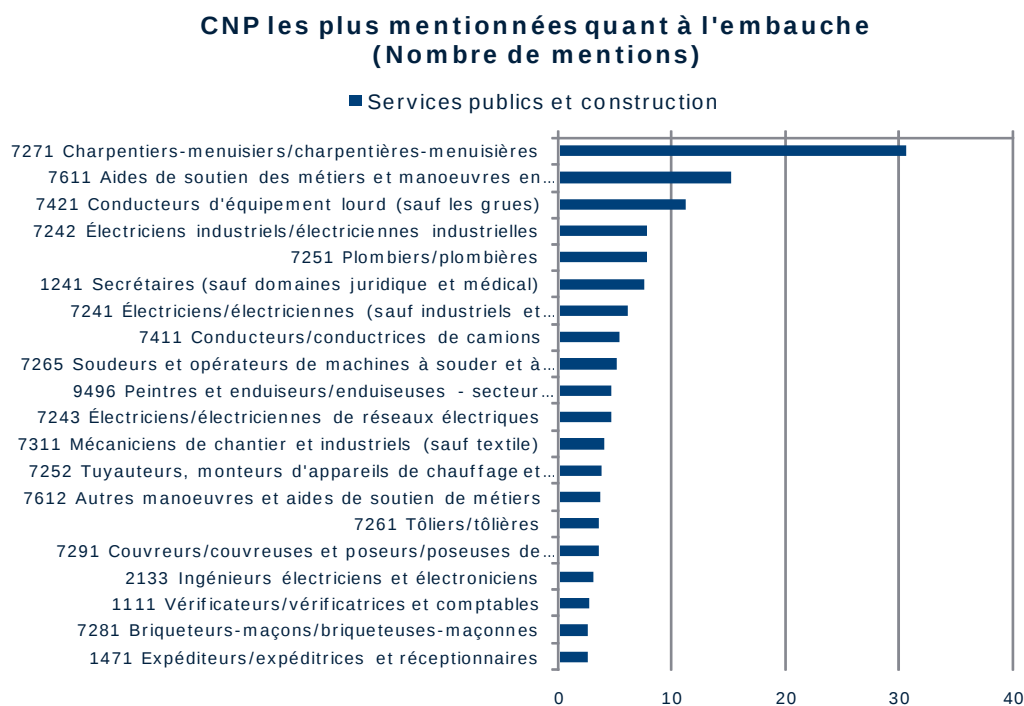
Section 3.3c – CNP le plus souvent mentionnées concernant l'embauche de nouveaux travailleurs dans le regroupement sectoriel des Services publics et construction

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

Tableau 18

Nombre de CNP visées	
	Services publics et construction
	54
Nombre de CNP différentes mentionnées	

Figure 12



La profession ayant fait le plus souvent l'objet d'embauche au cours des douze derniers mois est celle de charpentiers-menuisiers dans le regroupement sectoriel des Services publics et construction. La liste des CNP est présentée à l'annexe 3.

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

La section 3.3d présente les raisons de l'embauche de nouveaux travailleurs. Plusieurs raisons pouvant motiver l'embauche de nouveaux travailleurs qui occuperont un même poste, les totaux verticaux peuvent être supérieurs à 100 %. Les données sont présentées pour le regroupement sectoriel des Services publics et construction, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Figure 13

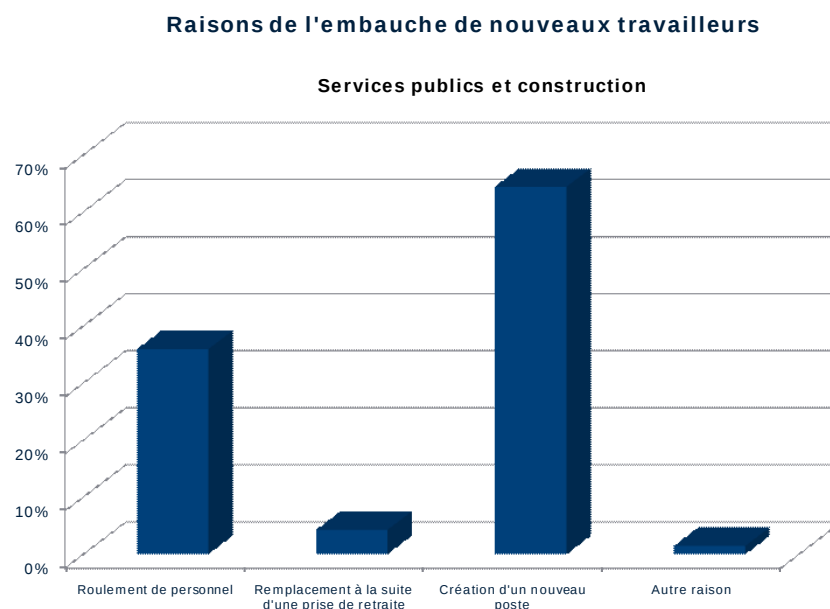


Tableau 19

	Services publics et construction	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Roulement de personnel	36,0%	60,4%	59,0%
Remplacement à la suite d'une prise de retraite	4,3%	3,3%	3,4%
Création d'un nouveau poste	64,4%	40,1%	41,5%
Autre raison	1,5%	5,6%	5,3%
Effectifs	182	2950	3132

La raison d'embauche la plus souvent évoquée par les établissements du regroupement sectoriel des Services publics et construction est la création de nouveaux postes (64,4 %) suivie du roulement de personnel (36 %). L'importance de ces deux raisons d'embauche est inversée dans les autres regroupements sectoriels.

Section 3.3e – Exigences à l'embauche

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

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

Tableau 20

Scolarité minimale exigée à l'embauche			
	Services publics et construction	Autres regroupements sectoriels	Abitibi- Témiscamingue
Aucun diplôme	26,1%	30,9%	30,7%
Secondaire III	7,7%	4,3%	4,5%
DES	19,7%	27,9%	27,5%
DEP	31,5%	12,2%	13,3%
ASP	2,1%	,2%	,3%
AEP	1,1%	,2%	,2%
DEC/ général	1,4%	2,8%	2,7%
DEC/ techniques	5,0%	12,3%	11,9%
Bacc. et plus	5,4%	9,2%	9,0%
Effectifs	179	2968	3148

Dans le regroupement sectoriel des Services publics et construction, 26,1 % des établissements n'exigent aucun diplôme à l'embauche et 11,8 % demandent des études postsecondaires. Plus de la moitié demandent un diplôme d'études secondaires ou d'études professionnelles (51,2 %).

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

Figure 14

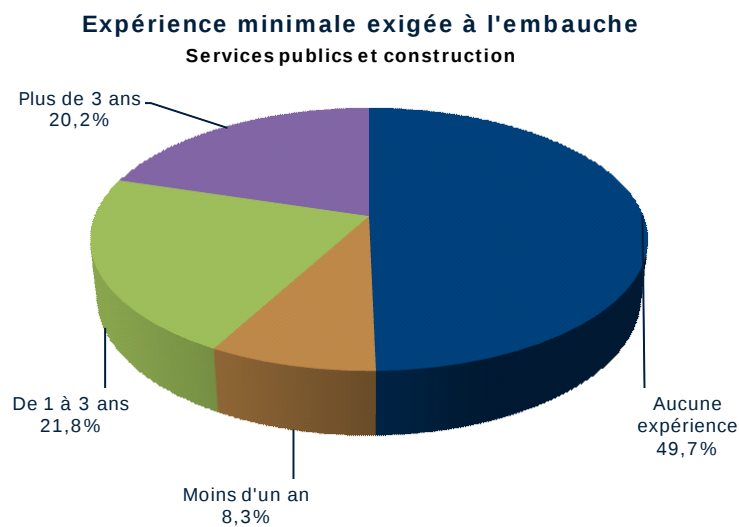


Tableau 21

Expérience minimale exigée à l'embauche			
	Services publics et construction	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Aucune expérience	49,7%	58,3%	57,9%
Moins d'un an	8,3%	6,6%	6,7%
De 1 à 3 ans	21,8%	22,5%	22,4%
Plus de 3 ans	20,2%	12,6%	13,0%
Effectifs	175	2946	3122

La moitié des établissements (49,7 %) du regroupement sectoriel des Services publics et construction ne demandent aucune expérience à l'embauche. Ils sont proportionnellement moins nombreux que les établissements des autres regroupements dans cette situation.

Le tableau 22 présente les compétences et connaissances exigées à l'embauche. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui ont mentionné exiger ce type de compétence. Un employeur pouvant exiger plus d'une compétence ou connaissance à l'embauche pour un même poste, les totaux verticaux du tableau suivant peuvent être supérieurs à 100 %.

Les données y sont présentées pour les établissements du regroupement sectoriel des Services publics et construction, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 22

Compétences et connaissances exigées à l'embauche

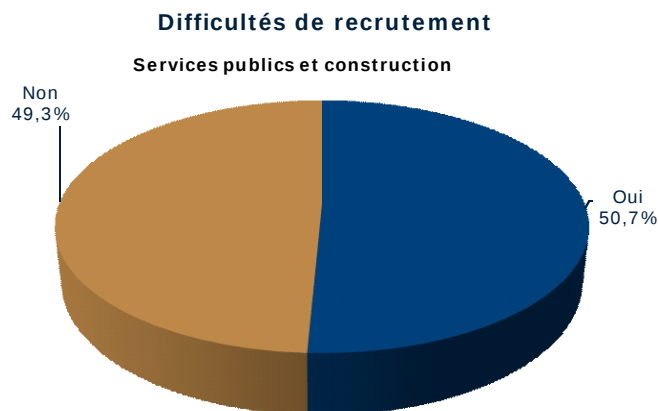
	Services publics et construction	Autres regroupements sectoriels	Abitibi- Témiscamingue
Aucune compétence	17,0%	9,8%	10,2%
Compétences de base (lire, écrire, compter)	5,9%	9,7%	9,5%
Compétences techniques	31,2%	34,1%	33,9%
Compétences interpersonnelles	39,1%	56,0%	55,0%
Connaissances linguistiques	7,9%	7,0%	7,1%
Connaissances en informatique et bureautique	3,7%	9,0%	8,6%
Connaissances en gestion	---	2,1%	2,0%
Autres compétences et connaissances	14,5%	4,3%	4,9%
Effectifs	182	2958	3140

On observe une différence très significative des exigences des établissements quant aux compétences interpersonnelles. En effet, 39,1 % des établissements du regroupement sectoriel des Services publics et construction en exigent contre 56 % des établissements des autres regroupements, soit une différence de près de dix-sept points de pourcentage.

Section 3.4 – Difficultés de recrutement

La section 3.4 expose la proportion des établissements œuvrant dans le regroupement des Services publics et construction qui ont rencontré des difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois.

Figure 15



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

Tableau 23

Difficultés de recrutement			
	Services publics et construction	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	50,7%	49,9%	50,0%
Non	49,3%	50,1%	50,0%
Effectifs	155	2328	2483

La proportion d'établissements du regroupement sectoriel des Services publics et construction ayant rencontré des difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois est à peu près la même que celle des autres regroupements sectoriels.

Section 3.4b – Difficultés de recrutement dans le regroupement sectoriel des Services publics et construction selon la MRC

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

Figure 16

Difficultés de recrutement selon la MRC
Services publics et construction

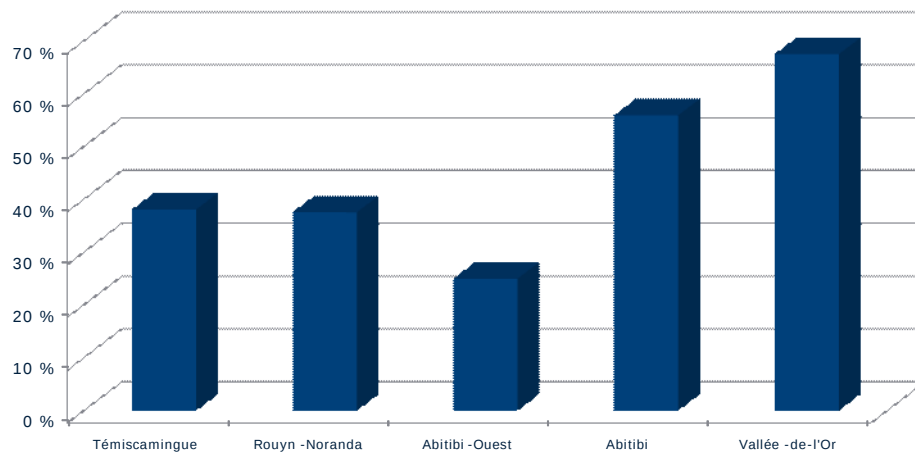


Tableau 24

Difficultés de recrutement selon la MRC

	Services publics et construction	
	Oui	Non
Témiscamingue	38,1%	61,9%
Rouyn-Noranda	37,6%	62,4%
Abitibi-Ouest	25,0%	75,0%
Abitibi	55,9%	44,1%
Vallée-de-l'Or	67,5%	32,5%
Effectifs	79	76

On trouve un pourcentage significatif d'établissements disant rencontrer des difficultés de recrutement dans toutes les MRC, notamment celle de La Vallée-de-l'Or (67,5 %).

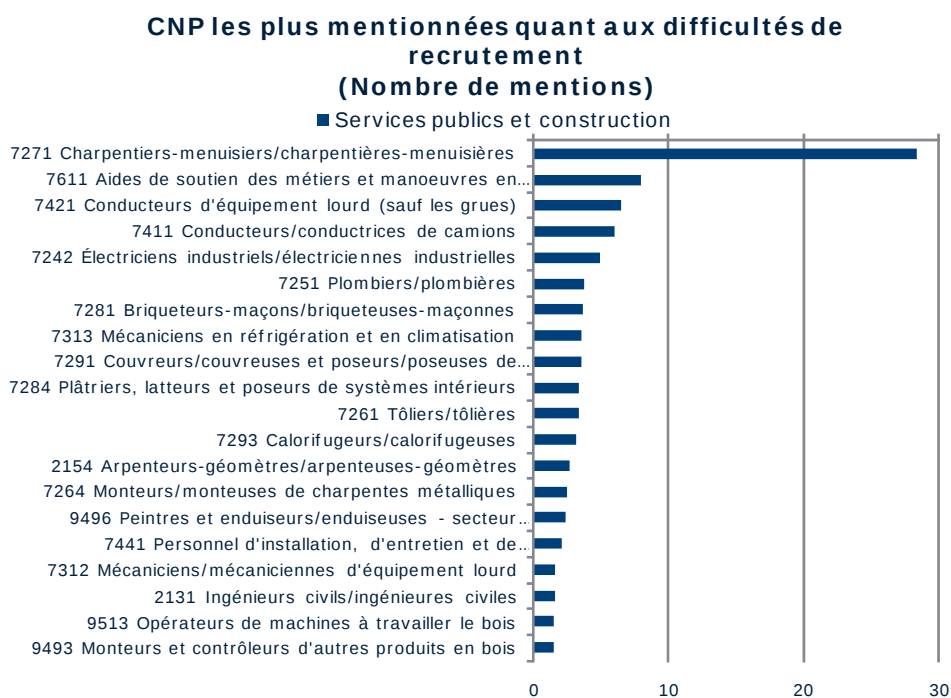
Section 3.4c – CNP le plus souvent mentionnées quant aux difficultés de recrutement dans le regroupement sectoriel des Services publics et construction

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

Tableau 25

Nombre de CNP visées	
	Services publics et construction
Nombre de CNP différentes mentionnées	33

Figure 17



La profession où l'embauche s'est avérée être la plus difficile est celle de charpentiers-menuisiers au cours des douze derniers mois dans le regroupement sectoriel des Services publics et construction. La liste des CNP est présentée à l'annexe 3.

Section 3.4d – Causes des difficultés de recrutement rencontrées

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

Tableau 26

Causes des difficultés de recrutement rencontrées

	Services publics et construction	Autres regroupements sectoriels	Abitibi- Témiscamingue
Durée du travail (saisonnier ou temporaire)	6,6%	7,4%	7,4%
Lieu de travail (éloigné ou isolé)	7,9%	8,5%	8,5%
Salaire	1,1%	15,4%	14,6%
Milieu de travail	2,1%	2,8%	2,8%
Horaire de travail	1,0%	14,2%	13,4%
Manque de candidats qualifiés (formation)	71,5%	47,8%	49,1%
Manque de candidats expérimentés (expérience)	30,7%	26,8%	27,1%
Manque de candidats compétents (qualité du travail exécuté)	28,6%	26,5%	26,6%
Lacunes dans les qualités personnelles	6,8%	7,4%	7,3%
Connaissances linguistiques	1,0%	1,6%	1,6%
Autres	26,0%	21,6%	21,9%
Effectifs	108	1752	1861

Dans le regroupement sectoriel des Services publics et construction, la raison la plus souvent invoquée pour expliquer les difficultés de recrutement est le manque de candidats qualifiés (71,5 %). Cette proportion est d'ailleurs beaucoup plus élevée que dans les autres regroupements sectoriels (47,8 %).

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

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

Tableau 27

Conséquences de la persistance des difficultés de recrutement

	Services publics et construction	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Vous devrez réorganiser le travail	56,0%	46,2%	46,8%
Vous devrez embaucher des candidats moins qualifiés	32,0%	45,7%	44,8%
Vous devrez former vos employés en place	39,3%	43,5%	43,2%
Vous devrez prolonger les heures supplémentaires	27,7%	36,2%	35,7%
Vous devrez faire appel à la sous-traitance	37,3%	15,1%	16,5%
Vous perdrez des contrats	74,5%	27,2%	30,2%
Vous déménagerez une partie ou la totalité de vos activités	2,6%	3,0%	2,9%
Vous fermerez votre établissement et cesserez vos activités	9,1%	5,5%	5,7%
Aucune	2,9%	13,4%	12,7%
Autres	5,6%	11,7%	11,3%
Effectifs	78	1149	1226

Les conséquences le plus souvent mentionnées découlant des difficultés de recrutement sont la perte de contrats (74,5 %) et la réorganisation du travail (56 %). Encore une fois, ces résultats sont très différents comparativement aux autres regroupements sectoriels.

4 – ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS

Ce chapitre comprend les tableaux liés à l'évolution de l'emploi dans les établissements du regroupement sectoriel des Services publics et construction au cours des douze **prochains** mois. Il contient les tableaux suivants :

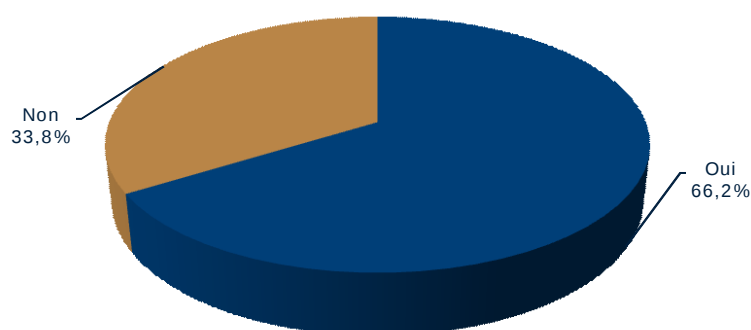
- Les prévisions d'embauche (Section 4.1);
- Les intentions de mises à pied (Section 4.2);
- Les intentions de formation (Section 4.3);
- Les départs à la retraite (Section 4.4).

Section 4.1 – Les prévisions d'embauche

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

Figure 18

Intention d'embauche de nouveaux travailleurs Services publics et construction



Le tableau suivant présente les données pour le regroupement sectoriel des Services publics et construction, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 28

Intention d'embauche de nouveaux travailleurs

	Services publics et construction	Autres regroupements sectoriels	Abitibi- Témiscamingue
Oui	66,2%	56,2%	56,8%
Non	33,8%	43,8%	43,2%
Effectifs	124	2107	2230

Les deux tiers des établissements du regroupement sectoriel des Services publics et construction (66,2 %) prévoient embaucher de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois. Cette proportion est plus élevée que celle observée dans les autres regroupements sectoriels (56,2 %).

Section 4.1b – Prévvision d'embauche de nouveaux travailleurs dans le regroupement sectoriel des Services publics et construction selon la MRC

La section 4.1b expose la proportion des établissements œuvrant dans le regroupement sectoriel des Services publics et construction qui prévoient embaucher de nouveaux travailleurs selon la MRC.

Figure 19

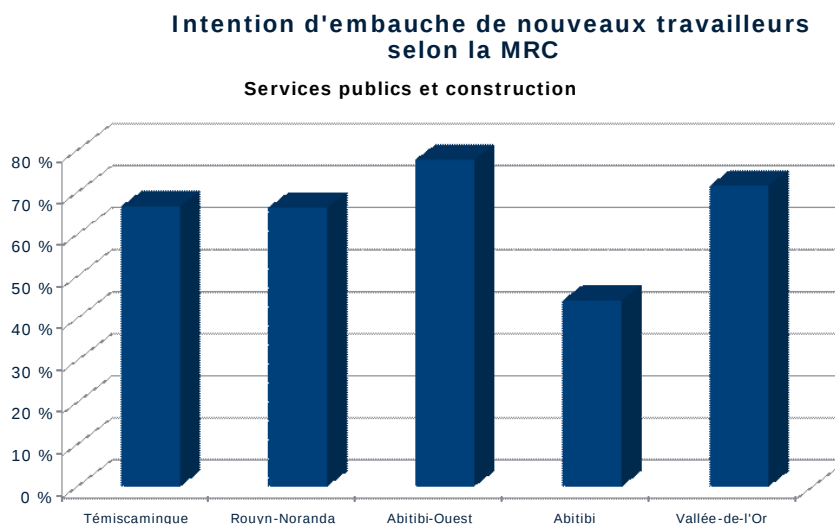


Tableau 29

Intention d'embauche de nouveaux travailleurs selon la MRC		
	Services publics et construction	
	Oui	Non
Témiscamingue	66,7%	33,3%
Rouyn-Noranda	66,4%	33,6%
Abitibi-Ouest	77,8%	22,2%
Abitibi	44,3%	55,7%
Vallée-de-l'Or	71,6%	28,4%
Effectifs	82	42

Dans toutes les MRC et notamment dans celle d'Abitibi-Ouest, une bonne proportion des établissements du regroupement sectoriel des Services publics et construction prévoient embaucher de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois.

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

Tableau 30

Nombre d'embauches prévues selon la MRC

	Services publics et construction	Autres regroupements sectoriels	Abitibi- Témiscamingue
Témiscamingue	15	344	358
Rouyn-Noranda	132	1324	1456
Abitibi-Ouest	13	368	381
Abitibi	14	828	841
Vallée-de-l'Or	196	1597	1793
Nombre total de travailleurs	370	4460	4830

Ensemble, la MRC de La Vallée-de-l'Or et la ville de Rouyn-Noranda sont responsables de 89 % de toutes les embauches prévues dans le regroupement sectoriel des Services publics et construction. Le nombre d'embauches prévues dans ce regroupement sectoriel représente 8 % de toutes les embauches prévues dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

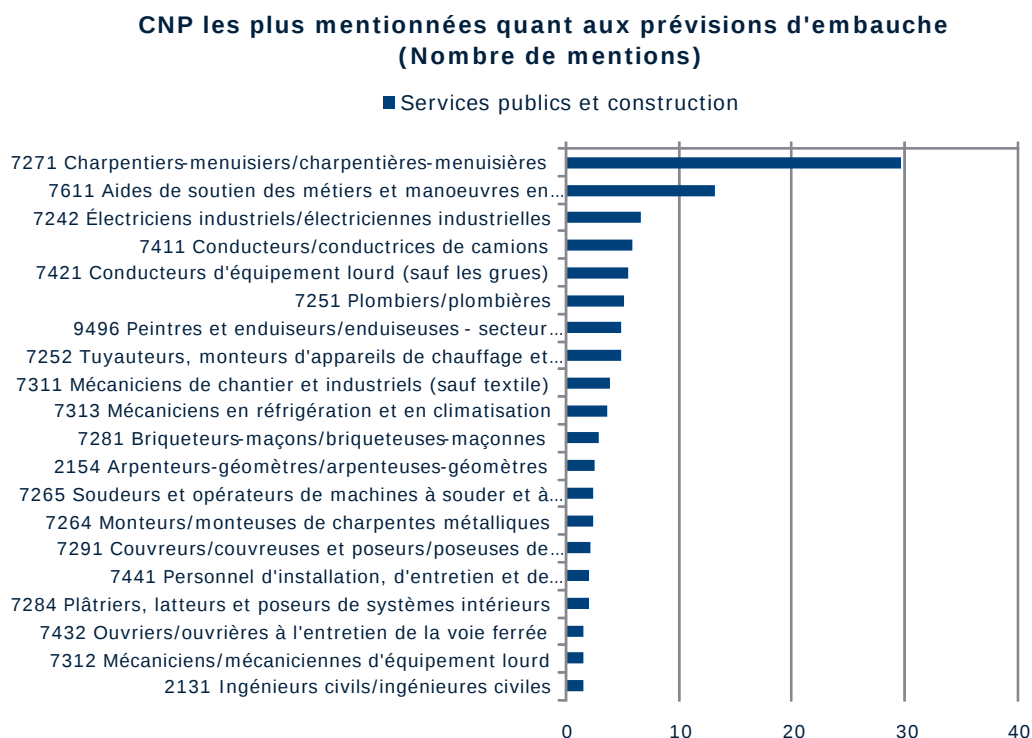
Section 4.1c – CNP le plus souvent mentionnées quant aux prévisions d'embauche de nouveaux travailleurs dans le regroupement sectoriel des Services publics et construction

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

Tableau 31

Nombre de CNP visées	
	Services publics et construction
Nombre de CNP différentes mentionnées	39

Figure 20

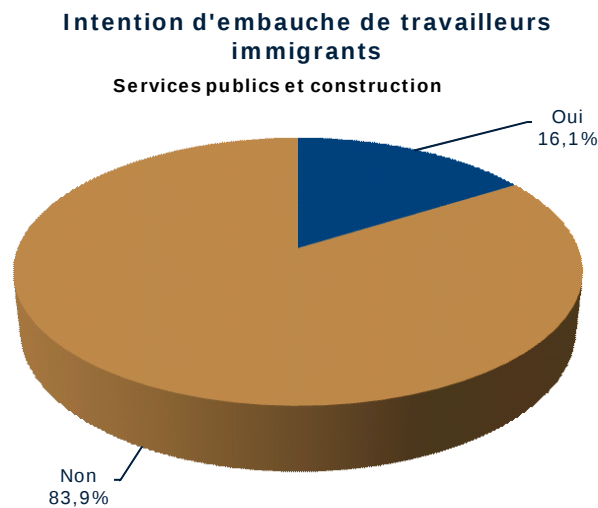


La profession la plus recherchée par les employeurs au cours des douze prochains mois sera celle de charpentiers-menuisiers. La liste des CNP est présentée à l'annexe 3.

Section 4.1d – Embauche de travailleurs immigrants

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

Figure 21



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

Tableau 32

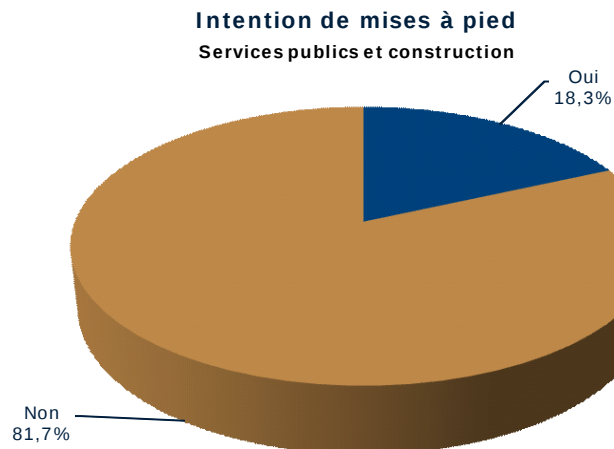
Embauche de travailleurs immigrants			
	Services publics et construction	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	16,1%	17,4%	17,3%
Non	83,9%	82,6%	82,7%
Effectifs	127	2000	2127

Au total, 16,1 % des établissements du regroupement sectoriel des Services publics et construction ont l'intention d'embaucher des travailleurs immigrants au cours des douze prochains mois. Cette proportion est semblable à celle des autres regroupements sectoriels.

Section 4.2 – Les intentions de mises à pied

La section 4.2 présente la proportion des établissements ayant mentionné avoir l'intention d'effectuer des mises à pied au cours des douze prochains mois ainsi que le nombre de travailleurs visés par ces mises à pied.

Figure 22



Le tableau expose les données pour le regroupement sectoriel des Services publics et construction, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 33

Intention de mises à pied			
	Services publics et construction	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	18,3%	9,8%	10,3%
Non	81,7%	90,2%	89,7%
Effectifs	142	2226	2367

Les établissements du regroupement sectoriel des Services publics et construction sont proportionnellement plus nombreux (18,3 %) que les autres regroupements sectoriels (9,8 %) à prévoir des mises à pied.

Section 4.2b – Mises à pied prévues dans le regroupement sectoriel des Services publics et construction selon la MRC

La section 4.2b comprend la proportion des établissements du regroupement sectoriel des Services publics et construction qui prévoient effectuer des mises à pied au cours des douze prochains mois selon la MRC.

Tableau 34

Mises à pied prévues selon la MRC		
	Services publics et construction	
	Oui	Non
Témiscamingue	42,9%	57,1%
Rouyn-Noranda	16,0%	84,0%
Abitibi-Ouest	9,1%	90,9%
Abitibi	12,9%	87,1%
Vallée-de-l'Or	21,0%	79,0%
Effectifs	26	116

La MRC de Témiscamingue présente la plus forte proportion d'établissements (42,9 %) prévoyant des mises à pied dans les Services publics et construction au cours de l'année.

Tableau 35

Nombre de mises à pied prévues selon la MRC			
	Services publics et construction	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Témiscamingue	19	264	284
Rouyn-Noranda	24	212	236
Abitibi-Ouest	7	126	133
Abitibi	12	498	510
Vallée-de-l'Or	26	207	232
Nombre total de travailleurs	87	1307	1395

On note que 6 % des 1 395 mises à pied prévues se produiront au sein d'établissements œuvrant dans le regroupement des Services publics et construction. Une grande partie surviendra dans la MRC de La Vallée-de-l'Or (30 %) et la ville de Rouyn-Noranda (28 %).

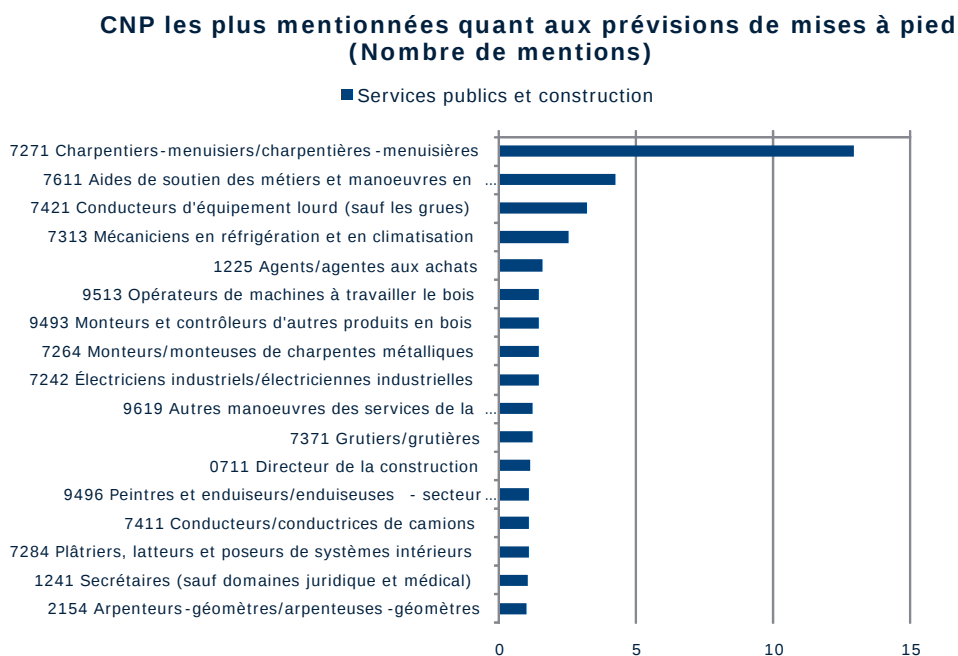
Section 4.2c – CNP le plus souvent mentionnées quant aux prévisions de mises à pied dans le regroupement sectoriel des Services publics et construction

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

Tableau 36

Nombre de CNP visées	
	Services publics et construction
Nombre de CNP différentes mentionnées	17

Figure 23

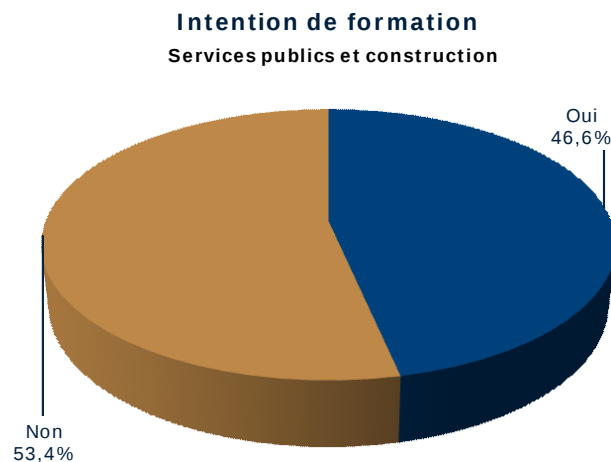


La profession de charpentiers-menusiers est la plus susceptible de mises à pied au cours des douze prochains mois. La liste des CNP est présentée à l'annexe 3.

Section 4.3 – Les intentions de formation

La section 4.3 présente la proportion des établissements ayant l'intention d'offrir de la formation au cours des douze prochains mois ainsi que le nombre de travailleurs visés par ces formations.

Figure 24



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

Tableau 37

Intention de formation			
	Services publics et construction	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	46,6%	57,7%	57,1%
Non	53,4%	42,3%	42,9%
Effectifs	139	2198	2337

Plusieurs établissements œuvrant dans le regroupement sectoriel des Services publics et construction, soit 46,6 % du total, ont manifesté leur intention d'offrir une formation à leurs employés. Cette proportion est plus faible qu'au sein des autres regroupements sectoriels.

Section 4.3b – Intention de formation dans le regroupement sectoriel des Services publics et construction selon la MRC

La section 4.3b contient la proportion des établissements du regroupement sectoriel des Services publics et construction qui prévoient offrir une formation à certains travailleurs au cours des douze prochains mois selon la MRC.

Tableau 38

Intention de formation selon la MRC		
	Services publics et construction	
	Oui	Non
Témiscamingue	22,9%	77,1%
Rouyn-Noranda	52,3%	47,7%
Abitibi-Ouest	30,0%	70,0%
Abitibi	40,2%	59,8%
Vallée-de-l'Or	51,9%	48,1%
Effectifs	65	74

Dans le regroupement sectoriel des Services publics et construction, les MRC où la proportion la plus élevée d'établissements se montrent disposés à offrir une formation à leurs employés sont celles de La Vallée-de-l'Or (51,9 %) et la ville de Rouyn-Noranda (52,3 %).

Tableau 39**Nombre de travailleurs visés par la formation selon la MRC**

	Services publics et construction	Autres regroupements sectoriels	Abitibi- Témiscamingue
Témiscamingue	27	1079	1106
Rouyn-Noranda	135	3253	3388
Abitibi-Ouest	13	1172	1185
Abitibi	38	1981	2018
Vallée-de-l'Or	147	3356	3503
Nombre total de travailleurs	361	10840	11201

Ensemble, la MRC de La Vallée-de-l'Or et la ville de Rouyn-Noranda regroupent 78 % des travailleurs visés par la formation que les établissements prévoient offrir.

Les travailleurs du regroupement sectoriel des Services publics et construction représentent 3 % de tous les travailleurs visés par la formation dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Section 4.3c – CNP le plus souvent mentionnées quant à l'intention de formation dans le regroupement sectoriel des Services publics et construction

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

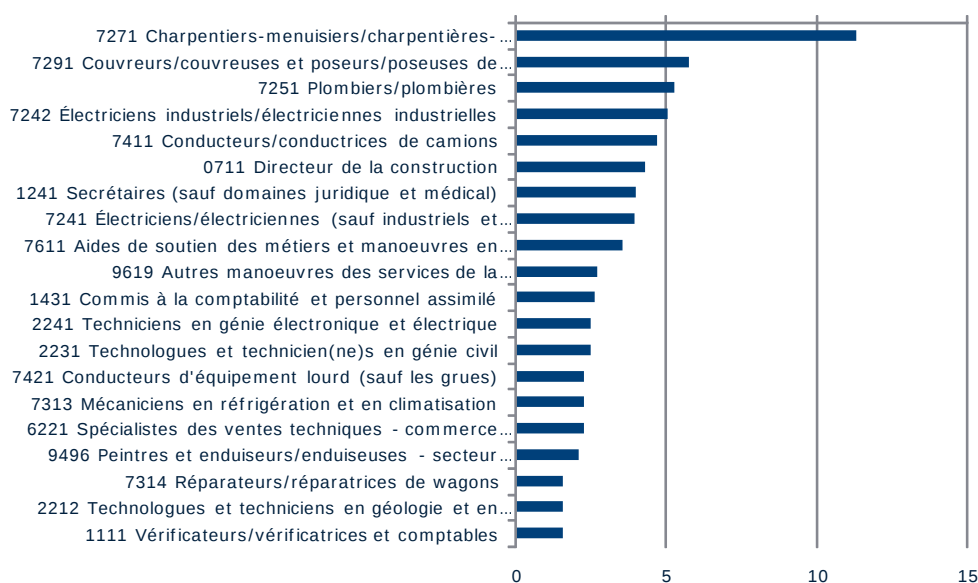
Tableau 40

Nombre de CNP visées	
	Services publics et construction
Nombre de CNP différentes mentionnées	50

Figure 25

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

■ Services publics et construction



C'est la profession de charpentiers-menusiers qui est le plus souvent mentionnée relativement à l'intention de formation au cours des douze prochains mois. La liste des CNP est présentée à l'annexe 3.

Section 4.3d – Compétences et connaissances visées par la formation

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

Figure 26

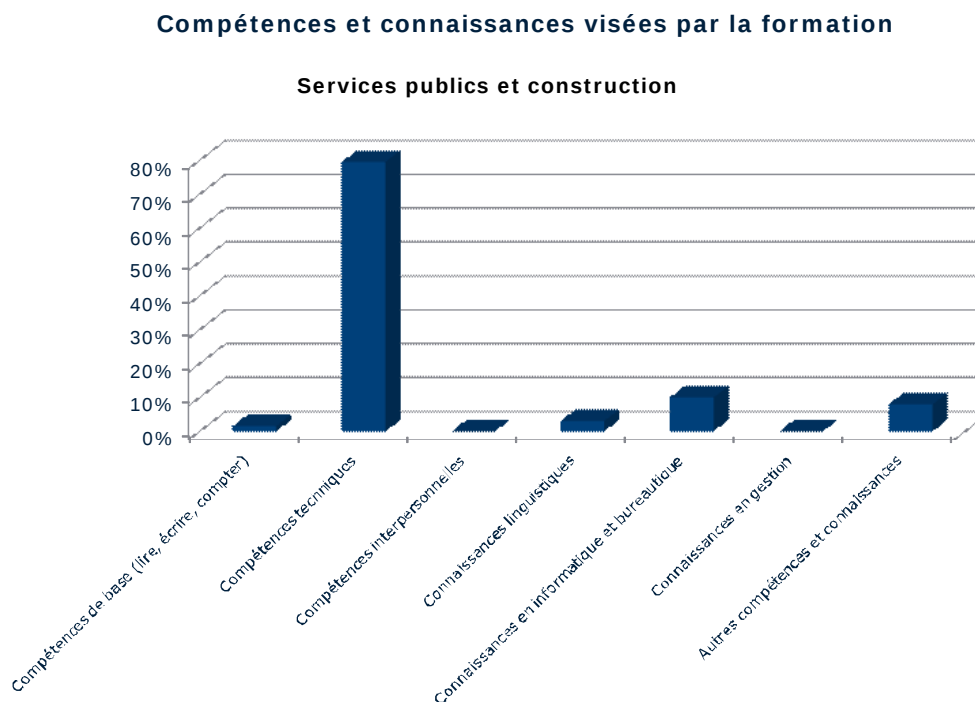


Tableau 41

Compétences et connaissances visées par la formation			
	Services publics et construction	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Compétences de base (lire, écrire, compter)	1,5%	,1%	,2%
Compétences techniques	79,6%	80,5%	80,4%
Compétences interpersonnelles	---	2,8%	2,6%
Connaissances linguistiques	3,1%	2,0%	2,0%
Connaissances en informatique et bureautique	10,0%	10,0%	10,0%
Connaissances en gestion	---	3,4%	3,2%
Autres compétences et connaissances	8,0%	8,1%	8,1%
Effectifs	104	2120	2224

Avec 79,6 % des établissements l'ayant mentionné, les compétences techniques sont de loin le plus souvent visées par la formation dans le regroupement sectoriel des Services publics et construction.

Section 4.4 – Les départs à la retraite

La section 4.4 rend compte de la proportion des établissements prévoyant que des travailleurs prendront leur retraite au cours des douze prochains mois ainsi que le nombre de départs à la retraite prévus et le nombre de travailleurs qui seront remplacés.

Figure 27

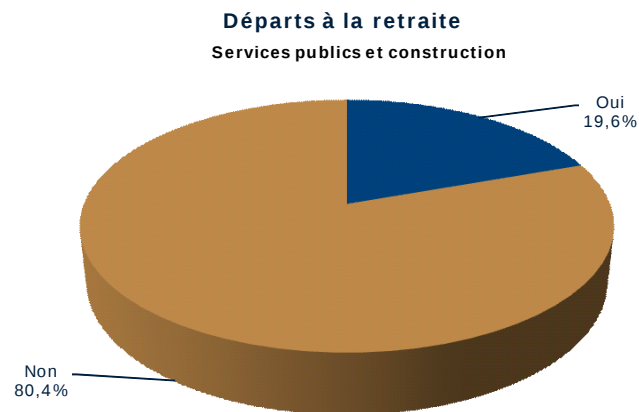


Tableau 42

Départs à la retraite			
	Services publics et construction	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	19,6%	11,9%	12,4%
Non	80,4%	88,1%	87,6%
Effectifs	142	2 275	2 417

Au total, 19,6 % des établissements œuvrant dans le regroupement sectoriel des Services publics et construction prévoient des départs à la retraite au cours des douze prochains mois. On observe un pourcentage moins élevé dans les autres regroupements sectoriels.

Section 4.4b – Départs à la retraite dans le regroupement sectoriel des Services publics et construction selon la MRC

La section 4.4b indique la proportion des établissements œuvrant dans le regroupement sectoriel des Services publics et construction qui prévoient que certains de leurs travailleurs quitteront pour la retraite au cours des douze prochains mois.

Tableau 43

Départs à la retraite selon la MRC

	Services publics et construction	
	Oui	Non
Témiscamingue	---	100,0%
Rouyn-Noranda	23,8%	76,2%
Abitibi-Ouest	20,0%	80,0%
Abitibi	20,9%	79,1%
Vallée-de-l'Or	18,9%	81,1%
Effectifs	28	114

Dans le regroupement sectoriel des Services publics et construction, environ deux établissements sur dix prévoient des départs à la retraite, excepté dans la MRC de Témiscamingue où aucun établissement n'anticipe de départ à la retraite.

Tableau 44**Nombre de départs à la retraite selon la MRC**

	Services publics et construction		Autres regroupements sectoriels		Abitibi-Témiscamingue	
	Départs à la retraite	Remplacements	Départs à la retraite	Remplacements	Départs à la retraite	Remplacements
Témiscamingue	---	---	42	30	42	30
Rouyn-Noranda	28	24	136	126	164	150
Abitibi-Ouest	4	0	36	29	40	29
Abitibi	5	2	83	74	88	76
Vallée-de-l'Or	13	8	168	153	181	161
Nombre total de travailleurs	50	35	465	412	515	447

Une bonne part (10 %) de tous les travailleurs de la région qui partiront à la retraite sont à l'emploi d'établissements du regroupement sectoriel des Services publics et construction.

Des 50 travailleurs quittant pour la retraite, 35 (70 %) seront remplacés.

Section 4.4c – CNP le plus souvent mentionnées quant aux départs à la retraite dans le regroupement sectoriel des Services publics et construction

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

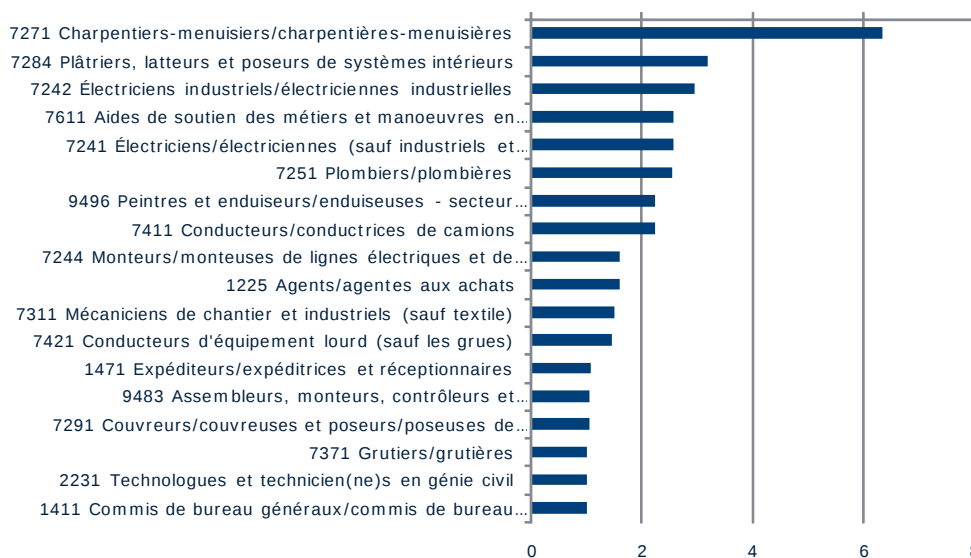
Tableau 45

Nombre de CNP visées	
	Services publics et construction
Nombre de CNP différentes mentionnées	18

Figure 28

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

■ Services publics et construction



La profession de charpentiers-menuisiers est la plus souvent mentionnée relativement à la prévision des départs à la retraite. La liste des CNP est présentée à l'annexe 3.

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

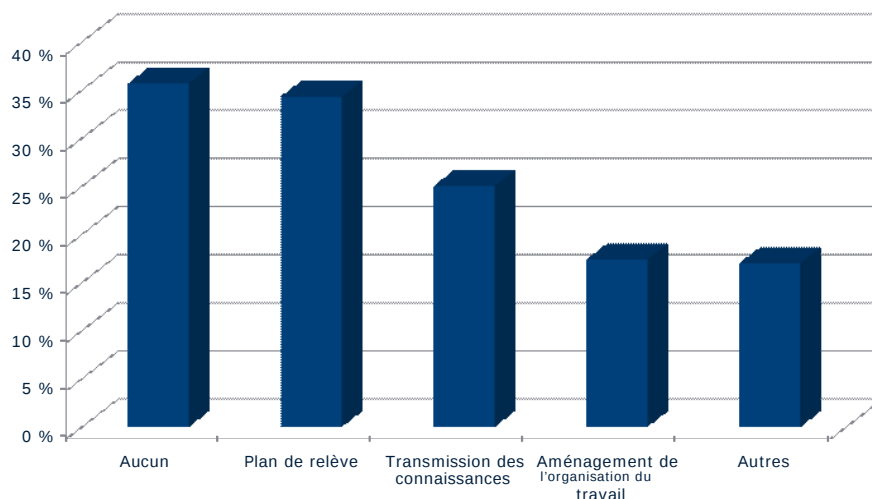
La section 4.4d présente les données relatives aux moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite dans les établissements enquêtés. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui ont mentionné avoir en place les moyens indiqués pour assurer le remplacement des départs à la retraite.

L'histogramme présente les données pour le regroupement sectoriel des Services publics et construction.

Figure 29

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

Services publics et construction



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

Tableau 46**Moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite**

	Services publics et construction	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Aucun	35,7%	26,0%	26,9%
Plan de relève	34,3%	29,0%	29,5%
Transmission des connaissances	25,0%	36,7%	35,6%
Aménagement de l'organisation du travail	17,4%	14,6%	14,8%
Autres	17,0%	21,8%	21,3%
Effectifs	27	260	287

Dans le regroupement sectoriel des Services publics et construction, un établissement sur trois (35,7 %) n'a mis en place aucun moyen pour assurer le remplacement des départs à la retraite. Cette proportion est plus élevée que dans les autres regroupements sectoriels (26 %).

5 – GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

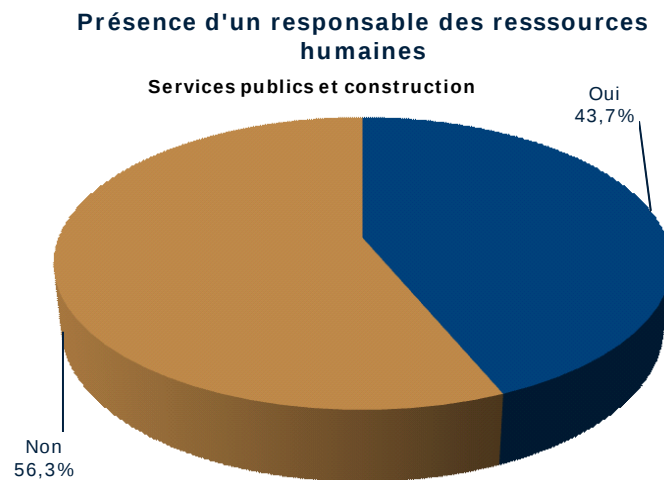
Ce chapitre renferme les données touchant à la gestion des ressources humaines au sein des établissements enquêtés. Il contient les tableaux suivants :

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

Section 5.1 – Présence d'un responsable des ressources humaines

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

Figure 30



Les résultats sont présentés pour le regroupement sectoriel des Services publics et construction, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 47

Présence d'un responsable des ressources humaines			
	Services publics et construction	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	43,7%	53,9%	53,3%
Non	56,3%	46,1%	46,7%
Effectifs	155	2329	2484

Dans le regroupement sectoriel des Services publics et construction, moins de la moitié des établissements (43,7 %) disposent d'un employé responsable de la gestion des ressources humaines. Cette proportion est plus faible que dans les autres regroupements sectoriels.

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

Figure 31

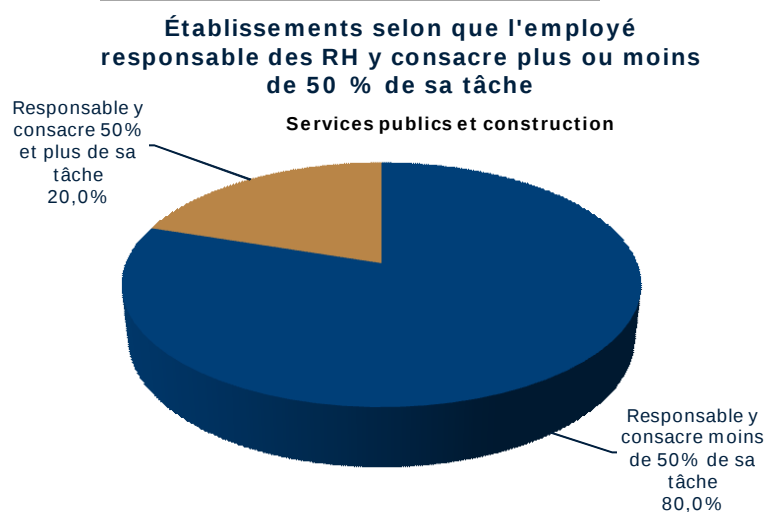


Tableau 48

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

	Services publics et construction	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Responsable y consacre moins de 50% de sa tâche	80,0%	70,3%	70,8%
Responsable y consacre 50% et plus de sa tâche	20,0%	29,7%	29,2%
Effectifs	61	1155	1216

Dans les établissements du regroupement sectoriel des Services publics et construction, 80 % des responsables des ressources humaines consacrent moins de 50 % de leur temps à cette tâche. Cette proportion est plus élevée que dans les autres regroupements sectoriels.

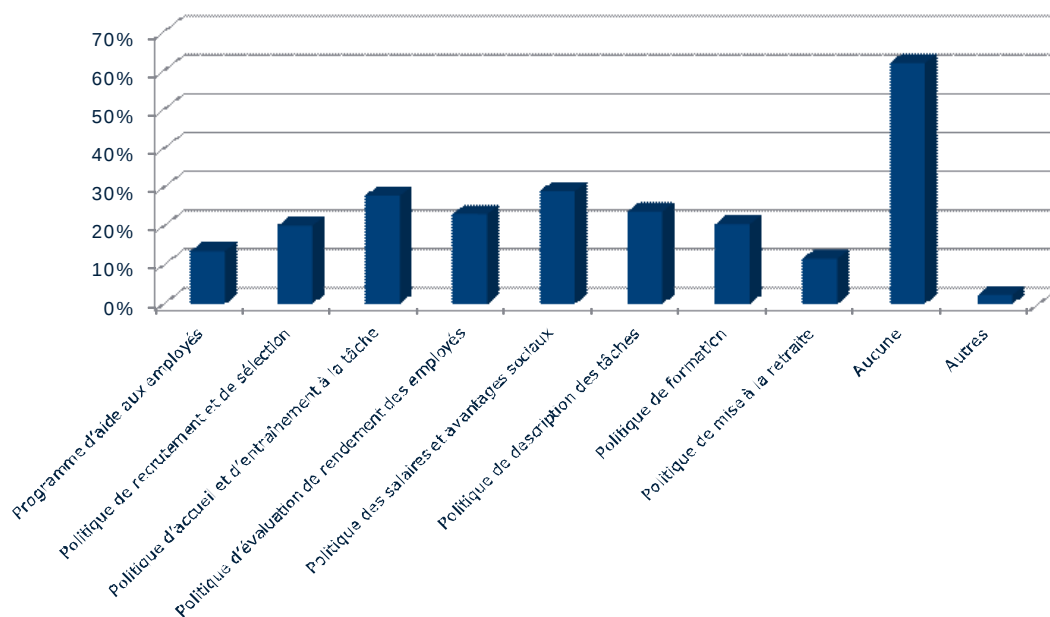
Section 5.2 – Politiques de gestion des ressources humaines

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

Figure 32

Politiques de gestion des ressources humaines

Services publics et construction



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

Tableau 49

Politiques de gestion des ressources humaines

	Services publics et construction	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Programme d'aide aux employés	13,6%	29,2%	28,2%
Politique de recrutement et de sélection	20,1%	37,1%	36,0%
Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche	27,8%	47,2%	46,0%
Politique d'évaluation de rendement des employés	23,1%	43,4%	42,1%
Politique des salaires et avantages sociaux	29,0%	45,2%	44,2%
Politique de description des tâches	23,8%	47,0%	45,5%
Politique de formation	20,5%	39,4%	38,2%
Politique de mise à la retraite	11,6%	16,5%	16,2%
Aucune	62,0%	42,1%	43,4%
Autres	2,3%	1,8%	1,8%
Effectifs	155	2310	2465

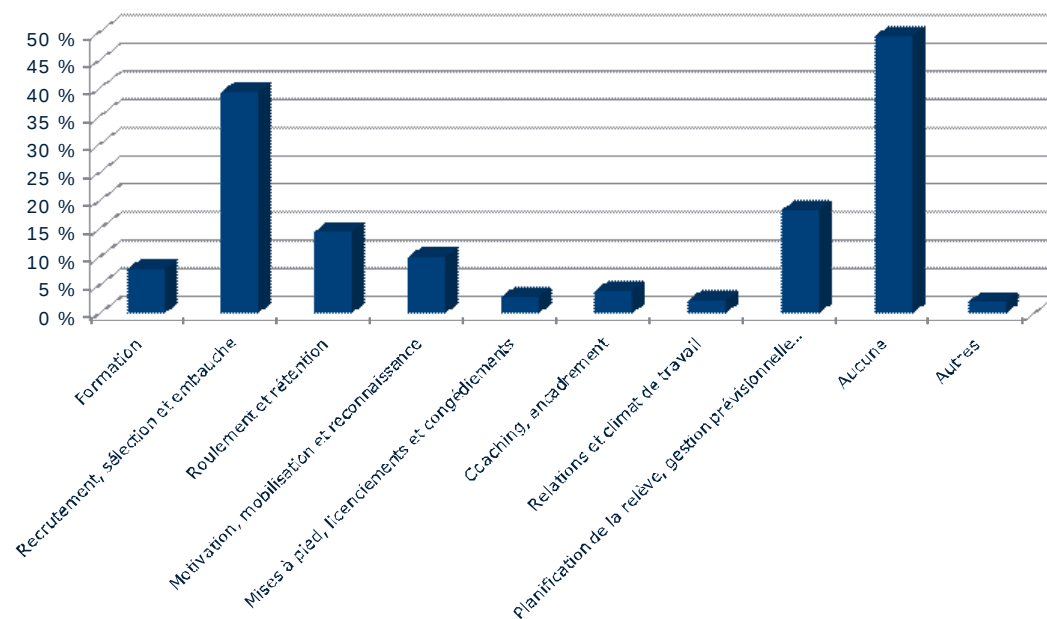
Presque deux établissements sur trois (62 %) n'ont aucune politique de gestion des ressources humaines dans le regroupement sectoriel des Services publics et construction. Cette proportion est beaucoup plus élevée que celle observée dans les autres regroupements sectoriels.

Section 5.3 – Difficultés en matière de gestion des ressources humaines

La section 5.3 affiche les données relatives aux difficultés en matière de gestion des ressources humaines rencontrées dans les établissements enquêtés. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui ont mentionné faire face à une difficulté en matière de gestion des ressources humaines.

Figure 33

Difficultés en matière de gestion des ressources humaines Services publics et construction



Les données sont présentées pour le regroupement sectoriel des Services publics et construction, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 50

Difficultés en matière de gestion des ressources humaines

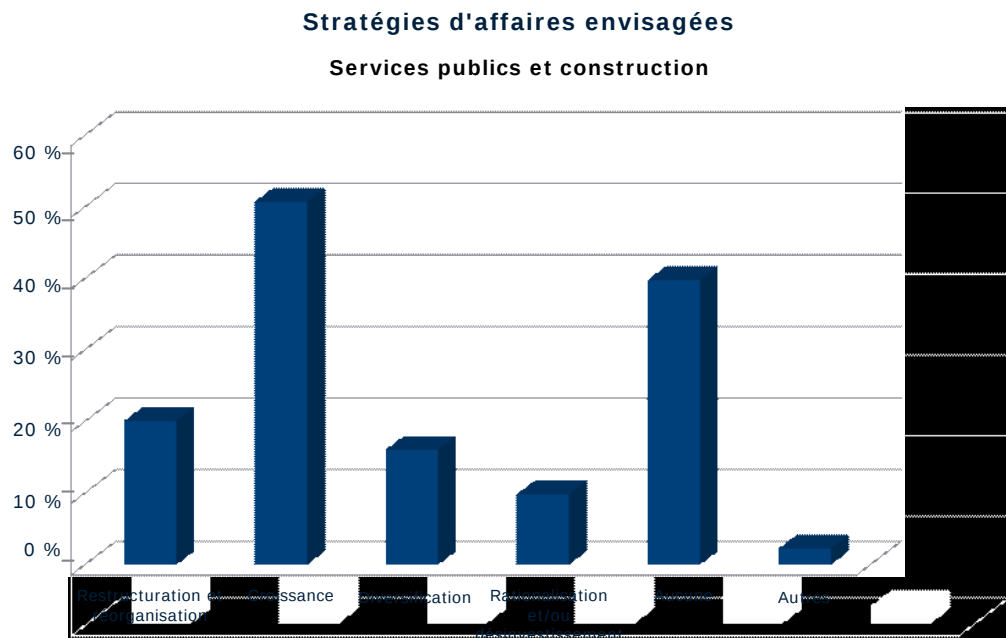
	Services publics et construction	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Formation	7,8%	11,2%	11,0%
Recrutement, sélection et embauche	39,3%	46,9%	46,5%
Roulement et rétention	14,5%	28,5%	27,6%
Motivation, mobilisation et reconnaissance	10,0%	16,0%	15,6%
Mises à pied, licenciements et congédiements	2,9%	6,1%	5,9%
Coaching, encadrement	4,0%	12,7%	12,1%
Relations et climat de travail	2,3%	6,6%	6,3%
Planification de la relève, gestion prévisionnelle des RH	18,4%	20,0%	19,9%
Aucune	49,3%	36,8%	37,6%
Autres	2,1%	2,0%	2,0%
Effectifs	154	2323	2477

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

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

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

Figure 34



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

Tableau 51**Stratégies d'affaires envisagées**

	Services publics et construction	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Restructuration et réorganisation	20,1%	26,0%	25,6%
Croissance	50,7%	45,6%	45,9%
Diversification	16,1%	22,8%	22,4%
Rationalisation et/ou désinvestissement	9,9%	11,6%	11,5%
Aucune	39,8%	35,7%	35,9%
Autres	2,3%	2,9%	2,8%
Effectifs	151	2287	2438

La stratégie d'affaires la plus souvent déclarée par les établissements de toute la région de l'Abitibi-Témiscamingue est celle de la croissance. Elle est envisagée par 50,7 % des établissements du regroupement sectoriel des Services publics et construction.

ANNEXES

Annexe 1 – Questionnaire

Annexe 1 - Questionnaire

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

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

3.6 Le courriel général de l'établissement est-il? Courriel ➞ <i>(Courriel général de l'établissement et non celui d'un travailleur rémunéré sauf exception)</i>
3.7 L'adresse Internet de l'établissement est-elle? Adresse Internet (site Web) ➞
4. CONTACT EN RESSOURCES HUMAINES DE L'ÉTABLISSEMENT
4.1 Le nom du contact en ressources humaines dans votre établissement est-il? * Civilité * Prénom * Nom * Fonction (titre) Numéro de téléphone Courriel ➞ Précisez le courriel si celui-ci est différent du courriel de l'établissement <i>(La personne contact n'est pas nécessairement celle qui a répondu au questionnaire, c'est principalement le propriétaire, gérant, président-directeur général)</i>
5. FORME JURIDIQUE ET DÉPENDANCE (Un choix unique pour 5.1 et 5.2)
5.1 Votre établissement est-il? (Forme juridique) Compagnie (société par actions ou personne morale à but lucratif) ➞ Coopérative ➞ Entreprise individuelle (enregistrée au REQ) ➞ Entreprise individuelle (non enregistrée = travailleur autonome ou indépendant) ➞ Personne morale à but non lucratif ➞ S.E.N.C. - Société en nom collectif ➞ Autres, si différents des précédents ➞
5.2 Votre établissement est-il? (Dépendance) Établissement unique (sans succursale) ➞ Siège social ➞ Succursale ➞ Filiale ➞
5.3 Votre établissement est-il ? À but lucratif ➞ À but non lucratif ➞
5.4 Votre établissement est-il de type ? Public ➞ Parapublic ➞ Privé ➞
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 L'activité principale de votre établissement est-elle? ➞ <i>(La production de biens ou de services qui génère le chiffre d'affaires le plus élevé à l'établissement)</i>
6.2 L'activité secondaire de votre établissement est-elle? (S'il y a lieu seulement) ➞ <i>(La production de biens ou de services qui génère un chiffre d'affaires additionnel à l'établissement)</i>
7. TRAVAILLEUR RÉMUNÉRÉ <i>(Le travailleur rémunéré se définit comme étant un employé ou un cadre qui travaille à un emploi principal ou unique moyennant un salaire, un traitement, une commission, une prime, un pourboire ou un propriétaire actif d'une entreprise constituée en société, d'une exploitation agricole ou d'un bureau professionnel (constitués ou non constitués en société) ou un travailleur autonome ou indépendant qui n'a pas d'entreprise. Lorsque le travailleur rémunéré a plus d'un emploi, l'emploi auquel il travaille habituellement le plus grand nombre d'heures est considéré comme étant son emploi principal. S'ajoute à cela l'actionnaire, le travailleur à commission (ex. : l'agent libre en immeuble) et le locateur d'équipement (ex. : chaise dans un salon de coiffure). 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</i>

rémunérés. Ce n'est pas le nombre de professions exercées par un travailleur rémunéré qui est comptabilisé.

PROFIL ET TENDANCES DE L'EMPLOI

7.1 Au cours des 12 derniers mois, quel a été le nombre maximal de travailleurs rémunérés qui ont œuvré dans votre établissement? Veuillez détailler le nombre d'hommes et de femmes ainsi que le nombre de personnes qui travaillent à temps plein (30 heures et plus par semaine) et à temps partiel (29 heures et moins par semaine). (Ne considérez pas les postes qui sont réservés au rappel d'employés mis à pied temporairement ni les postes qui doivent être comblés par promotion ou mutation à l'intérieur de l'établissement)

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

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

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	☐
	En décroissance	☐

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

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 (<i>lire, écrire, compter</i>) (<i>précisez</i>)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☒ (réseautique)
Compétences techniques propres à l'exercice de la profession (<i>précisez</i>)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐ (autonomie)
Compétences interpersonnelles et personnelles (<i>précisez</i>)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☒ (anglais)
Connaissances linguistiques (<i>précisez</i>)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☒ (Windows)
Connaissances en informatique et en bureautique (<i>précisez</i>)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐ ()
Connaissances en planification et en gestion (<i>précisez</i>)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐ ()
Autres compétences et connaissances (<i>précisez</i>)				

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 (<i>précisez</i>)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐ ()
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 (<i>précisez</i>)				

11. EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS	
	Oui ☐ Si oui, combien : _____

11.1 Envisagez-vous embaucher de la main-d'œuvre immigrante au cours des prochaines années? <i>(Une personne qui est au pays depuis moins de cinq ans et qui a sa résidence permanente, ce qui implique que le candidat a un certificat de sélection du Québec).</i>	Oui ☐ Si oui, 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	

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? <i>(Référer à la définition « Travailleur rémunéré » au #7)</i>	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? <i>(Référer à la définition « Travailleur rémunéré » au #7)</i>	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 <i>(si nécessaire, préciser les principales fonctions pour des fin de classification)</i>	()	()	()	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 Quelles sont les difficultés éprouvées 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)			☐
15.4 Quelle(s) stratégie(s) d'affaires envisagez-vous pour les 12 prochains mois dans votre établissement?			(Choix multiple)
Restructuration et réorganisation			☐
Croissance			☐
Diversification			☐
Rationalisation et/ou désinvestissement			☐
Autres (précisez)			☐
Aucune			☐

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 – Description des regroupements sectoriels

Annexe 2 - Description des regroupements sectoriels

Agroalimentaire

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

Forêt, bois et papier

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

Mines et première transformation des métaux

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

Services publics et construction

221	Services publics
23	Construction

Fabrication autres secteurs de fabrication

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

332	Fabrication de produits métalliques
333	Fabrication de machines
334	Fabrication de produits informatiques et électroniques
335	Fabrication de matériel, d'appareils et de composants électriques
336	Fabrication de matériel de transport
337	Fabrication de meubles et de produits connexes
339	Activités diverses de fabrication

Commerce de gros et de détail

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

Transport et entreposage

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

492	Messageries et services de messagers
493	Entreposage

Hébergement, restauration, communications et information, industrie culturelle et arts et spectacles

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

Finances, assurances et services immobiliers

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

Services professionnels, scientifiques et techniques et gestion de sociétés et services administratifs et gestion des déchets

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

Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique

611	Services d'enseignement
621	Services de soins ambulatoires
622	Hôpitaux
623	Établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes
624	Assistance sociale
911	Administration publique fédérale
912	Administrations publiques provinciales et territoriales
913	Administrations publiques locales, municipales et régionales
914	Administration publique autochtone
919	Organismes publics internationaux et autres organismes publics extra territoriaux

Autres services

811	Réparation et entretien
812	Services personnels et services de blanchissage
813	Organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles et similaires
814	Ménages privés

Annexe 3 – Listes des CNP mentionnées

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

		Services publics et construction	
		%	N
CNP	7271 Charpentiers-menuisiers	16,9 %	31
	7611 Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construction	8,3 %	15
	7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	6,2 %	11
	7242 Électriciens industriels	4,3 %	8
	7251 Plombiers	4,3 %	8
	1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	4,1 %	7
	7241 Électriciens (sauf industriels et réseaux)	3,4 %	6
	7411 Conducteurs de camions	3,0 %	5
	7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	2,8 %	5
	9496 Peintres et enduiseurs - secteur industriel	2,5 %	5
	7243 Électriciens de réseaux électriques	2,5 %	5
	7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	2,2 %	4
	7252 Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et de gicleurs	2,1 %	4
	7612 Autres manoeuvres et aides de soutien de métiers	2,0 %	4
	7261 Tôliers	1,9 %	4
	7291 Couvreurs et poseurs de bardeaux	1,9 %	3
	2133 Ingénieurs électriciens et électroniciens	1,6 %	3
	1111 Vérificateurs et comptables	1,5 %	3
	7281 Briqueteurs-maçons	1,4 %	3
	1471 Expéditeurs et réceptionnaires	1,4 %	3
	7264 Monteurs de charpentes métalliques	1,4 %	3
	1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé	1,4 %	2
	9493 Monteurs et contrôleurs d'autres produits en bois	1,3 %	2
	9619 Autres manoeuvres des services de la transformation et de la fabrication	1,2 %	2
	7284 Plâtriers, latteurs et poseurs de systèmes intérieurs	1,2 %	2
	0016 Cadres - production de biens, services d'utilité publique	1,1 %	2
	7432 Ouvriers à l'entretien de la voie ferrée	,9 %	2
	0013 Cadres - services financiers, communications et autres	,9 %	2
	2231 Technologues et techniciens en génie civil	,8 %	2
	2132 Ingénieurs mécaniciens	,8 %	2
	9513 Opérateurs de machines à travailler le bois	,8 %	1
	7212 Entrepreneurs et contremaîtres en électricité et en télécommunication	,8 %	1
	2253 Technologues et techniciens en dessin	,8 %	1
	2234 Estimateurs en construction	,8 %	1
	0912 Directeurs des services d'utilité publique	,8 %	1
	7441 Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement	,6 %	1
	7422 Conducteurs de machinerie d'entretien public	,6 %	1
	7313 Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	,6 %	1
	7293 Calorifugeurs	,6 %	1
	2243 Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	,6 %	1
	2241 Techniciens en génie électronique et électrique	,6 %	1

	Services publics et construction	
	%	N
0713 Directeurs des transports	,6 %	1
9411 Opérateurs de machines dans le traitement des métaux et minerais	,6 %	1
7283 Carreleurs	,6 %	1
9612 Manoeuvres en métallurgie	,5 %	1
9211 Surveillants dans la transformation des métaux et minerais	,5 %	1
7622 Manoeuvres dans le transport ferroviaire et routier	,5 %	1
7414 Chauffeurs-livreurs - services de livraison et de messagerie	,5 %	1
7382 Scaphandriers	,5 %	1
7312 Mécaniciens d'équipement lourd	,5 %	1
7282 Finisseurs de béton	,5 %	1
2212 Technologues et techniciens en géologie et en minéralogie	,5 %	1
2154 Arpenteurs-géomètres	,5 %	1
0621 Directeurs - commerce de détail	,5 %	1

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

		Services publics et construction	
		%	N
CNP	7271 Charpentiers-menuisiers	26,2 %	28
	7611 Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construction	7,3 %	8
	7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	6,0 %	6
	7411 Conducteurs de camions	5,5 %	6
	7242 Électriciens industriels	4,5 %	5
	7251 Plombiers	3,4 %	4
	7281 Briqueteurs-maçons	3,3 %	4
	7313 Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	3,3 %	4
	7291 Couvreurs et poseurs de bardeaux	3,3 %	4
	7284 Plâtriers, latteurs et poseurs de systèmes intérieurs	3,1 %	3
	7261 Tôliers	3,1 %	3
	7293 Calorifugeurs	2,9 %	3
	2154 Arpenteurs-géomètres	2,4 %	3
	7264 Monteurs de charpentes métalliques	2,3 %	2
	9496 Peintres et enduiseurs - secteur industriel	2,1 %	2
	7441 Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement	1,9 %	2
	7312 Mécaniciens d'équipement lourd	1,5 %	2
	2131 Ingénieurs civils	1,5 %	2
	9513 Opérateurs de machines à travailler le bois	1,3 %	1
	9493 Monteurs et contrôleurs d'autres produits en bois	1,3 %	1
	9212 Surveillants dans le raffinage du pétrole, traitement du gaz	1,3 %	1
	2253 Technologues et techniciens en dessin	1,3 %	1
	7282 Finisseurs de béton	1,1 %	1
	6221 Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	1,1 %	1
	1213 Superviseurs de commis de bibliothèque, de correspondance et à l'information	1,1 %	1
	7295 Poseurs de revêtements d'intérieur	1,0 %	1
	7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	1,0 %	1
	7241 Électriciens (sauf industriels et réseaux)	1,0 %	1
	2241 Techniciens en génie électronique et électrique	1,0 %	1
	1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	1,0 %	1
	7252 Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et de gicleurs	1,0 %	1
	7382 Scaphandriers	,9 %	1
	7371 Grutiers	,9 %	1

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

		Services publics et construction	
		%	N
CNP	7271 Charpentiers-menuisiers	22,8 %	30
	7611 Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construction	10,2 %	13
	7242 Électriciens industriels	5,2 %	7
	7411 Conducteurs de camions	4,6 %	6
	7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	4,3 %	6
	7251 Plombiers	4,0 %	5
	9496 Peintres et enduiseurs - secteur industriel	3,9 %	5
	7252 Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et de gicleurs	3,9 %	5
	7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	3,1 %	4
	7313 Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	2,9 %	4
	7281 Briqueteurs-maçons	2,3 %	3
	2154 Arpenteurs-géomètres	2,0 %	3
	7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	1,9 %	3
	7264 Monteurs de charpentes métalliques	1,9 %	2
	7291 Couvreurs et poseurs de bardeaux	1,7 %	2
	7441 Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement	1,6 %	2
	7284 Plâtriers, latteurs et poseurs de systèmes intérieurs	1,6 %	2
	7432 Ouvriers à l'entretien de la voie ferrée	1,2 %	2
	7312 Mécaniciens d'équipement lourd	1,2 %	2
	2131 Ingénieurs civils	1,2 %	2
	1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé	1,2 %	2
	9513 Opérateurs de machines à travailler le bois	1,1 %	1
	9493 Monteurs et contrôleurs d'autres produits en bois	1,1 %	1
	9212 Surveillants dans le raffinage du pétrole, traitement du gaz	1,1 %	1
	7612 Autres manoeuvres et aides de soutien de métiers	1,1 %	1
	7261 Tôliers	1,1 %	1
	2253 Technologues et techniciens en dessin	1,1 %	1
	9619 Autres manoeuvres des services de la transformation et de la fabrication	1,0 %	1
	7621 Manoeuvres à l'entretien des travaux publics	1,0 %	1
	7241 Électriciens (sauf industriels et réseaux)	1,0 %	1
	6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	1,0 %	1
	1471 Expéditeurs et réceptionnaires	1,0 %	1
	7295 Poseurs de revêtements d'intérieur	,8 %	1
	7293 Calorifugeurs	,8 %	1
	7282 Finisseurs de béton	,8 %	1
	7215 Entrepreneurs et contremaîtres en charpenterie	,8 %	1
	9612 Manoeuvres en métallurgie	,8 %	1
	7382 Scaphandriers	,8 %	1
	7283 Carreleurs	,8 %	1

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

		Services publics et construction	
		%	N
CNP	7271 Charpentiers-menuisiers	33,1 %	13
	7611 Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construction	10,9 %	4
	7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	8,2 %	3
	7313 Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	6,4 %	3
	1225 Agents aux achats	4,1 %	2
	9513 Opérateurs de machines à travailler le bois	3,7 %	1
	9493 Monteurs et contrôleurs d'autres produits en bois	3,7 %	1
	7264 Monteurs de charpentes métalliques	3,7 %	1
	7242 Électriciens industriels	3,7 %	1
	9619 Autres manoeuvres des services de la transformation et de la fabrication	3,2 %	1
	7371 Grutiers	3,2 %	1
	0711 Directeurs de la construction	2,9 %	1
	9496 Peintres et enduiseurs - secteur industriel	2,7 %	1
	7411 Conducteurs de camions	2,7 %	1
	7284 Plâtriers, latteurs et poseurs de systèmes intérieurs	2,7 %	1
	1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	2,7 %	1
	2154 Arpenteurs-géomètres	2,6 %	1

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

		Services publics et construction	
		%	N
CNP	7271 Charpentiers-menuisiers	10,3 %	11
	7291 Couvreurs et poseurs de bardeaux	5,2 %	6
	7251 Plombiers	4,8 %	5
	7242 Électriciens industriels	4,6 %	5
	7411 Conducteurs de camions	4,3 %	5
	0711 Directeurs de la construction	3,9 %	4
	1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	3,6 %	4
	7241 Électriciens (sauf industriels et réseaux)	3,6 %	4
	7611 Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construction	3,2 %	4
	9619 Autres manoeuvres des services de la transformation et de la fabrication	2,5 %	3
	1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé	2,4 %	3
	2241 Techniciens en génie électronique et électrique	2,3 %	3
	2231 Technologues et techniciens en génie civil	2,3 %	3
	7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	2,1 %	2
	7313 Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	2,1 %	2
	6221 Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	2,1 %	2
	9496 Peintres et enduiseurs - secteur industriel	1,9 %	2
	7314 Réparateurs de wagons	1,4 %	2
	2212 Technologues et techniciens en géologie et en minéralogie	1,4 %	2
	1111 Vérificateurs et comptables	1,4 %	2
	0013 Cadres - services financiers, communications et autres	1,4 %	2
	7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	1,4 %	2
	7264 Monteurs de charpentes métalliques	1,4 %	2
	2133 Ingénieurs électriciens et électroniciens	1,4 %	2
	2132 Ingénieurs mécaniciens	1,4 %	2
	1471 Expéditeurs et réceptionnaires	1,4 %	2
	1453 Commis aux services à la clientèle, commis à l'information	1,4 %	2
	9451 Opérateurs de machines à coudre industrielles	1,3 %	1
	7612 Autres manoeuvres et aides de soutien de métiers	1,3 %	1
	7352 Opérateurs de centrales et de réseaux électriques	1,3 %	1
	7351 Mécaniciens de machines fixes et opérateurs auxiliaires	1,3 %	1
	7331 Installateurs de brûleurs à l'huile et combustibles solides	1,3 %	1
	7245 Monteurs de lignes et de câbles de télécommunications	1,3 %	1
	6211 Superviseurs - commerce de détail	1,3 %	1
	2281 Opérateurs en information, opérateurs réseau et techniciens Web	1,3 %	1
	7621 Manoeuvres à l'entretien des travaux publics	1,1 %	1
	1213 Superviseurs de commis de bibliothèque, de correspondance et à l'information	1,1 %	1
	7441 Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement	1,0 %	1
	7422 Conducteurs de machinerie d'entretien public	1,0 %	1
	7293 Calorifugeurs	1,0 %	1

		Services publics et construction	
		%	N
	7253 Monteurs d'installations au gaz	1,0 %	1
	6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	1,0 %	1
	1472 Magasiniers et commis aux pièces	1,0 %	1
	7292 Vitriers	,9 %	1
	7284 Plâtriers, latteurs et poseurs de systèmes intérieurs	,9 %	1
	7283 Carreleurs	,9 %	1
	7452 Manutentionnaires	,9 %	1
	7414 Chauffeurs-livreurs - services de livraison et de messagerie	,9 %	1
	7382 Scaphandriers	,9 %	1
	1235 Estimateurs et évaluateurs	,9 %	1

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

		Services publics et construction	
		%	N
CNP	7271 Charpentiers-menuisiers	17,2 %	6
	7284 Plâtriers, latteurs et poseurs de systèmes intérieurs	8,6 %	3
	7242 Électriciens industriels	8,0 %	3
	7611 Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construction	7,0 %	3
	7241 Électriciens (sauf industriels et réseaux)	7,0 %	3
	7251 Plombiers	6,9 %	3
	9496 Peintres et enduiseurs - secteur industriel	6,1 %	2
	7411 Conducteurs de camions	6,1 %	2
	7244 Monteurs de lignes électriques et de câbles	4,3 %	2
	1225 Agents aux achats	4,3 %	2
	7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	4,1 %	2
	7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	3,9 %	1
	1471 Expéditeurs et réceptionnaires	2,9 %	1
	9483 Assembleurs, monteurs, contrôleurs et vérificateurs de matériel électrique	2,8 %	1
	7291 Couvreurs et poseurs de bardeaux	2,8 %	1
	7371 Grutiers	2,7 %	1
	2231 Technologues et techniciens en génie civil	2,7 %	1
	1411 Commis de bureau généraux	2,7 %	1