



**Jolicoeur
& Associés**
ÉTUDES ET SONDAGES

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

CENTRE NATIONAL DE SONDAGE
www.sondage**cns**.com

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

2008

AGROALIMENTAIRE

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 978-2-550-54453-1 (version imprimée)

ISBN 978-2-550-54476-0 (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	21
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 DE L'AGROALIMENTAIRE 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 DE L'AGROALIMENTAIRE SELON LA MRC	33
SECTION 3.3C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES CONCERNANT L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DE L'AGROALIMENTAIRE	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 DE L'AGROALIMENTAIRE SELON LA MRC.....	41
SECTION 3.4C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DE L'AGROALIMENTAIRE	43

SECTION 3.4D – CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RENCONTRÉES	44
SECTION 3.4E – CONSÉQUENCES DE LA PERSISTANCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT.....	45
4 – ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS	47
SECTION 4.1 – LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE.....	48
SECTION 4.1B – PRÉVISION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DE L'AGROALIMENTAIRE SELON LA MRC	49
SECTION 4.1C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT AUX PRÉVISIONS D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DE L'AGROALIMENTAIRE	51
SECTION 4.1D – EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS	52
SECTION 4.2 – LES INTENTIONS DE MISES À PIED.....	53
SECTION 4.2B – MISES À PIED PRÉVUES DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DE L'AGROALIMENTAIRE SELON LA MRC	54
SECTION 4.2C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT AUX PRÉVISIONS DE MISES À PIED DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DE L'AGROALIMENTAIRE.....	55
SECTION 4.3 – LES INTENTIONS DE FORMATION	56
SECTION 4.3B – INTENTION DE FORMATION DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DE L'AGROALIMENTAIRE SELON LA MRC.....	57
SECTION 4.3C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT À L'INTENTION DE FORMATION DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DE L'AGROALIMENTAIRE.....	59
SECTION 4.3D – COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES VISÉES PAR LA FORMATION	60
SECTION 4.4 – LES DÉPARTS À LA RETRAITE.....	61
SECTION 4.4B – DÉPARTS À LA RETRAITE DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DE L'AGROALIMENTAIRE SELON LA MRC	62
SECTION 4.4C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT AUX DÉPARTS À LA RETRAITE DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DE L'AGROALIMENTAIRE.....	64
SECTION 4.4D – MOYENS MIS EN PLACE POUR ASSURER LE REMPLACEMENT DES DÉPARTS À LA RETRAITE	65
5 – GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	67
SECTION 5.1 - PRÉSENCE D'UN RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES	68
SECTION 5.2 – POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	70
SECTION 5.3 – DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	72
SECTION 5.4 – STRATÉGIES D'AFFAIRES ENVISAGÉES POUR LES DOUZE PROCHAINS MOIS.....	74
ANNEXES.....	77
ANNEXE 1 – QUESTIONNAIRE	78
ANNEXE 2 – DESCRIPTION DES REGROUPEMENTS SECTORIELS.....	85
ANNEXE 3 – LISTES DES CNP MENTIONNÉES.....	90

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	21
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	43
FIGURE 18 : INTENTION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	48
FIGURE 19 : INTENTION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS SELON LA MRC	49
FIGURE 20 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT AUX PRÉVISIONS D'EMBAUCHE.....	51
FIGURE 21 : INTENTION D'EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS	52
FIGURE 22 : INTENTION DE MISES À PIED	53
FIGURE 23 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT AUX PRÉVISIONS DE MISES À PIED	55
FIGURE 24 : INTENTION DE FORMATION	56
FIGURE 25 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT À L'INTENTION DE FORMATION	59
FIGURE 26 : COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES VISÉES PAR LA FORMATION	60
FIGURE 27 : DÉPARTS À LA RETRAITE	61
FIGURE 28 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT AUX DÉPARTS À LA RETRAITE.....	64
FIGURE 29 : MOYENS MIS EN PLACE POUR ASSURER LE REMPLACEMENT DES DÉPARTS À LA RETRAITE.....	65
FIGURE 30 : PRÉSENCE D'UN RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES	68
FIGURE 31 : ÉTABLISSEMENTS SELON QUE L'EMPLOYÉ RESPONSABLE DES RH Y CONSACRE PLUS OU MOINS DE 50 % DE SA TÂCHE.....	69
FIGURE 32 : POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	70
FIGURE 33 : DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	72
FIGURE 34 : STRATÉGIES D'AFFAIRES ENVISAGÉES.....	74

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1 : TAUX DE RÉPONSE	14
TABLEAU 2 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA MRC, LA TAILLE ET LE REGROUPEMENT SECTORIEL.....	16
TABLEAU 3 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS (PROPORTIONS).....	18
TABLEAU 4 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA MRC.....	20
TABLEAU 5 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA FORME JURIDIQUE	22
TABLEAU 6 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA DÉPENDANCE	23
TABLEAU 7 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON L'ORIENTATION LUCRATIVE.....	24
TABLEAU 8 : NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET NOMBRE DE TRAVAILLEURS SELON LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS.....	26
TABLEAU 9 : STATUT D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS (TEMPS PLEIN/TEMPS PARTIEL).....	27
TABLEAU 10 : STATUT D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS SELON LE SEXE	28
TABLEAU 11 : NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET DE TRAVAILLEURS SELON LA MRC	29
TABLEAU 12 : STATUT D'EMPLOI SELON LA MRC	30
TABLEAU 13 : STATUT D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS SELON LE SEXE ET LA MRC	30
TABLEAU 14 : ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS RÉMUNÉRÉS.....	31
TABLEAU 15 : EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS.....	32
TABLEAU 16 : EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS SELON LA MRC	34
TABLEAU 17 : NOMBRE DE TRAVAILLEURS EMBAUCHÉS SELON LA MRC.....	34
TABLEAU 18 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT À L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS.....	35
TABLEAU 19 : RAISONS DE L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	36
TABLEAU 20 : SCOLARITÉ MINIMALE EXIGÉE À L'EMBAUCHE	37
TABLEAU 21 : EXPÉRIENCE MINIMALE EXIGÉE À L'EMBAUCHE.....	38
TABLEAU 22 : COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES EXIGÉES À L'EMBAUCHE	39
TABLEAU 23 : DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT.....	40
TABLEAU 24 : DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SELON LA MRC	42
TABLEAU 25 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	43
TABLEAU 26 : CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RENCONTRÉES	44
TABLEAU 27 : CONSÉQUENCES DE LA PERSISTANCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	45
TABLEAU 28 : INTENTION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS.....	48
TABLEAU 29 : INTENTION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS SELON LA MRC	50
TABLEAU 30 : NOMBRE D'EMBAUCHES PRÉVUES SELON LA MRC	50
TABLEAU 31 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT AUX PRÉVISIONS D'EMBAUCHE	51
TABLEAU 32 : EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS	52
TABLEAU 33 : INTENTION DE MISES À PIED	53
TABLEAU 34 : MISES À PIED PRÉVUES SELON LA MRC	54

TABLEAU 35 : NOMBRE DE MISES À PIED PRÉVUES SELON LA MRC	54
TABLEAU 36 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT AUX PRÉVISIONS DE MISES À PIED.....	55
TABLEAU 37 : INTENTION DE FORMATION	56
TABLEAU 38 : INTENTION DE FORMATION SELON LA MRC	57
TABLEAU 39 : NOMBRE DE TRAVAILLEURS VISÉS PAR LA FORMATION SELON LA MRC	58
TABLEAU 40 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT À L'INTENTION DE FORMATION.....	59
TABLEAU 41 : COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES VISÉES PAR LA FORMATION	60
TABLEAU 42 : DÉPARTS À LA RETRAITE	61
TABLEAU 43 : DÉPARTS À LA RETRAITE SELON LA MRC.....	62
TABLEAU 44 : NOMBRE DE DÉPARTS À LA RETRAITE SELON LA MRC.....	63
TABLEAU 45 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT AUX DÉPARTS À LA RETRAITE	64
TABLEAU 46 : MOYENS MIS EN PLACE POUR ASSURER LE REMPLACEMENT DES DÉPARTS À LA RETRAITE	66
TABLEAU 47 : PRÉSENCE D'UN RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES	68
TABLEAU 48 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON QUE L'EMPLOYÉ RESPONSABLE DES RH Y CONSACRE PLUS OU MOINS DE 50 % DE SA TÂCHE	69
TABLEAU 49 : POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	71
TABLEAU 50 : DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	73
TABLEAU 51 : STRATÉGIES D'AFFAIRES ENVISAGÉES	75

FAITS SAILLANTS

Portrait des établissements

Le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire compte **471 établissements**, dont **71 établissements** de cinq travailleurs et plus. Le regroupement compte aussi **1 931 travailleurs**, dont 1 097 dans les établissements de cinq travailleurs et plus.

Bien que les établissements de cinq travailleurs et plus représentent seulement 15 % de l'ensemble des établissements, ils emploient 57 % de tous les travailleurs du regroupement sectoriel.

Au cours des douze derniers mois

Embauche (douze derniers mois)

- **85 %** des travailleurs du regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire étaient employés à **temps plein**;
- Parmi les travailleurs à **temps partiel**, **43 % sont des femmes**;
- **55 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire **ont embauché de nouveaux travailleurs**; **60 %** des établissements invoquent le roulement de personnel comme **raison d'embauche**.

Difficultés de recrutement (douze derniers mois)

- **39 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire **ont rencontré des difficultés de recrutement**;
- Le **manque de candidats expérimentés** est la principale cause des difficultés de recrutement.

Au cours des douze prochains mois

Embauche (douze prochains mois)

- **46 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire **comptent embaucher** au cours des douze prochains mois;
- Ces prévisions d'embauche concernent quelque **123 nouveaux travailleurs** dans le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire.

Mises à pied (douze prochains mois)

- **19 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire **prévoient effectuer des mises à pied** au cours des douze prochains mois;
- Dans l'ensemble, ce sont **224 travailleurs** qui seront **visés** par ces mises à pied.

Formation (douze prochains mois)

- **41 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire **ont l'intention d'offrir de la formation** à leurs travailleurs.

Retraite (douze prochains mois)

- **9 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire 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 de l'Agroalimentaire **ont un travailleur attitré à la GRH**;
- Dans **81 %** des établissements, le **travailleur attitré à la GRH y consacre moins de 50 %** de l'ensemble de sa tâche;
- **Trois établissements sur quatre** n'ont **aucune politique de gestion des ressources humaines**.

INTRODUCTION

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

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

Les données sont présentées en cinq (5) chapitres :

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

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

1 – MÉTHODOLOGIE

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

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

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

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

Section 1.1 – Représentativité des établissements

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

Tableau 1 : Taux de réponse

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

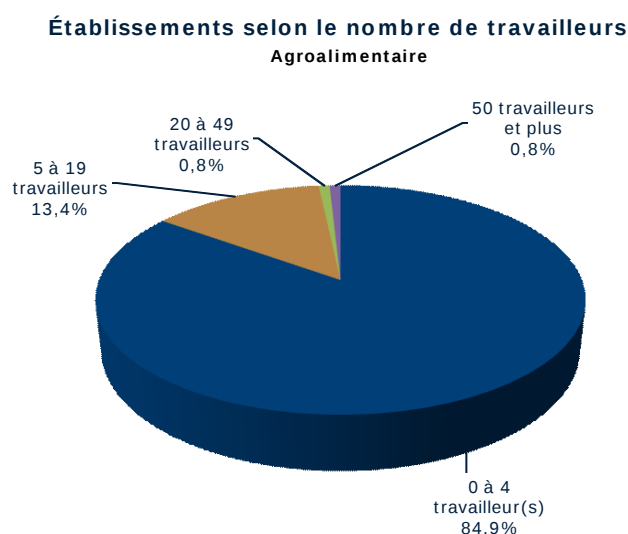
Les 6 151 établissements présents dans la région administrative de l'Abitibi-Témiscamingue sont assez bien répartis entre les différentes municipalités régionales de comté. Avec 30,4 % du total, la MRC de La Vallée-de-l'Or est celle qui en contient le plus. Le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire représente 7,7 % des établissements de la région.

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

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

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

Figure 1



Le tableau 3 renferme les données pour le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire, pour les établissements des autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 3

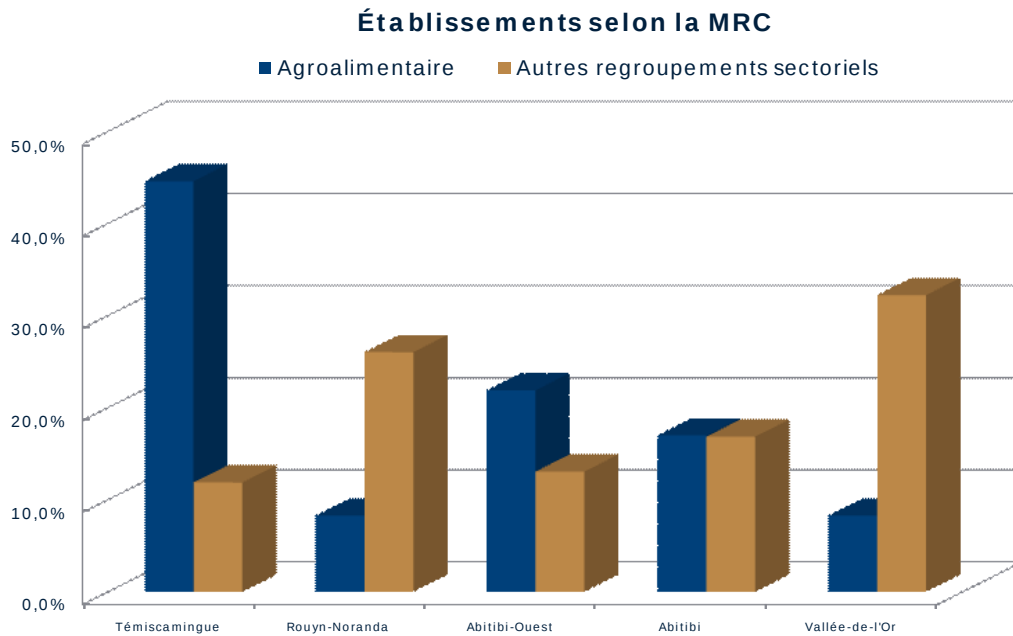
Répartition des établissements selon le nombre de travailleurs (proportions)			
	Agroalimentaire	Autres regroupements sectoriels	Abitibi- Témiscamingue
0 à 4 travailleur(s)	84,9%	57,6%	59,7%
5 à 19 travailleurs	13,4%	30,5%	29,1%
20 à 49 travailleurs	,8%	7,7%	7,2%
50 travailleurs et plus	,8%	4,3%	4,0%
Effectifs	471	5680	6151

La proportion des établissements de petite taille comprenant moins de cinq travailleurs est grandement supérieure dans le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire (84,9 %) comparativement aux autres regroupements sectoriels. Les établissements de grande taille, comprenant 50 travailleurs et plus, y sont proportionnellement moins nombreux.

Section 2.3 – Les établissements selon la MRC

La section 2.3 présente la répartition des établissements de l'Abitibi-Témiscamingue selon la MRC. L'histogramme compare les données du regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire et des autres regroupements sectoriels.

Figure 2



La MRC dans laquelle on trouve le plus grand nombre d'établissements du regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire est celle de Témiscamingue (44,6 %), suivie des MRC de l'Abitibi-Ouest (21,9 %) et d'Abitibi (17 %). L'importance relative de ces mêmes MRC est différente dans les autres regroupements sectoriels, notamment pour l'Abitibi-Ouest.

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

Tableau 4

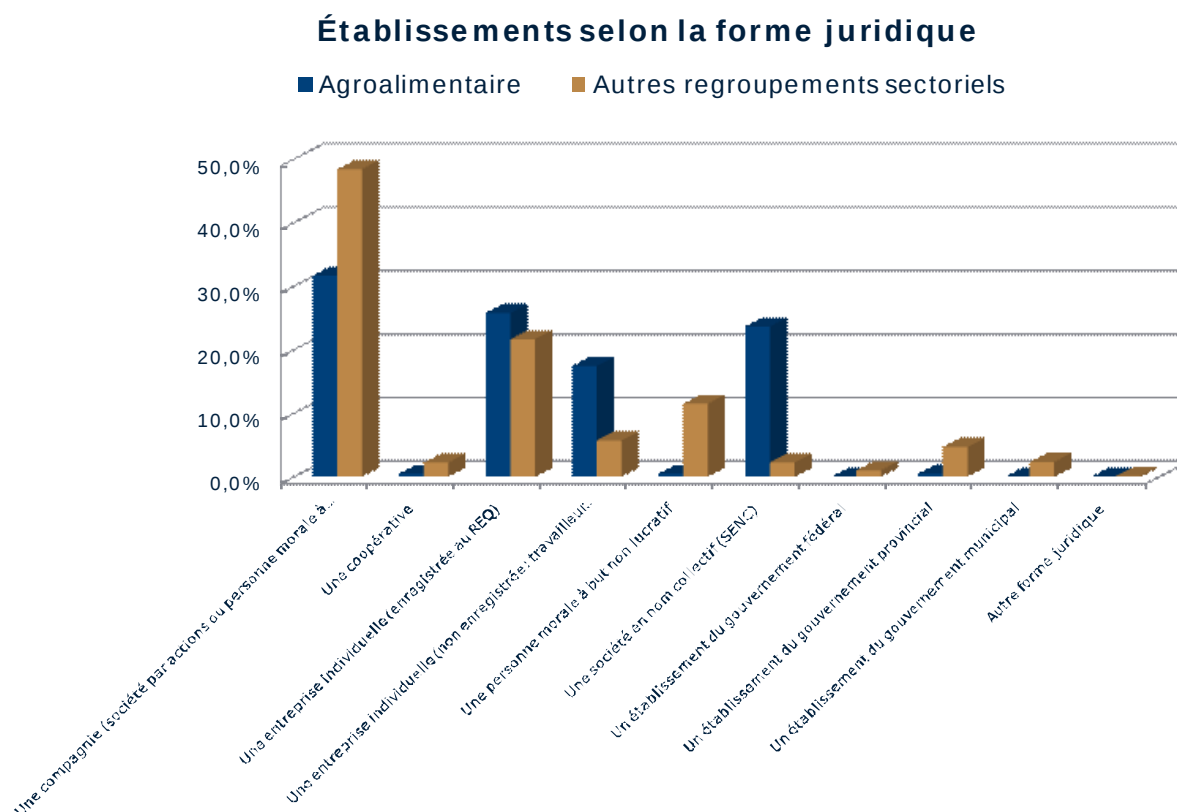
Répartition des établissements selon la MRC

	Agroalimentaire	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Témiscamingue	44,6%	11,9%	14,4%
Rouyn-Noranda	8,3%	26,0%	24,7%
Abitibi-Ouest	21,9%	13,0%	13,7%
Abitibi	17,0%	16,8%	16,9%
Vallée-de-l'Or	8,3%	32,2%	30,4%
Effectifs	471	5680	6151

Section 2.4 – Les établissements selon la forme juridique

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

Figure 3



La forme juridique des établissements que l'on trouve le plus fréquemment dans le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire est celle de la compagnie (31,7 %), mais cette proportion est relativement faible comparativement aux autres regroupements (48,4 %).

Soulignons que le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire se distingue des autres regroupements en ce qui a trait à deux formes juridiques : 17,4 % d'entreprises individuelles contre 5,7 % pour les autres regroupements et 23,7 % de sociétés en nom collectif contre 2,3 % pour les autres regroupements.

Les données contenues dans le tableau 5 sont présentées pour le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 5

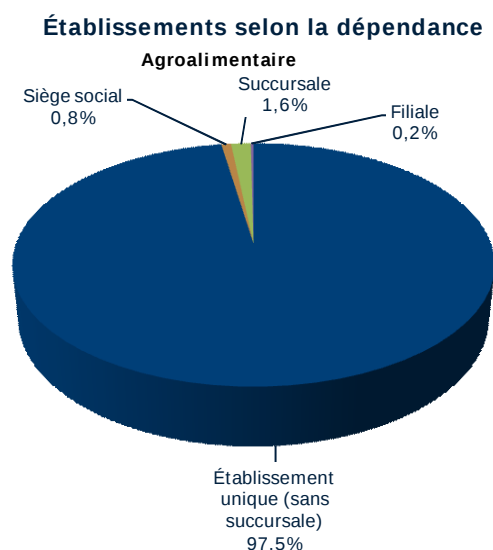
Répartition des établissements selon la forme juridique

	Agroalimentaire	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Une compagnie (société par actions ou personne morale à but lucratif)	31,7%	48,4%	47,1%
Une coopérative	,5%	2,2%	2,1%
Une entreprise individuelle (enregistrée au REQ)	25,8%	21,6%	22,0%
Une entreprise individuelle (non enregistrée: travailleur autonome ou indépendant)	17,4%	5,7%	6,6%
Une personne morale à but non lucratif	,5%	11,5%	10,7%
Une société en nom collectif (SENC)	23,7%	2,3%	3,9%
Un établissement du gouvernement fédéral	---	1,0%	1,0%
Un établissement du gouvernement provincial	,5%	4,7%	4,4%
Un établissement du gouvernement municipal	---	2,3%	2,1%
Autre forme juridique	---	,1%	,1%
Effectifs	471	5680	6151

Section 2.5 – Les établissements selon la dépendance juridique

Cette section expose la répartition des établissements selon la dépendance.

Figure 4



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

Tableau 6

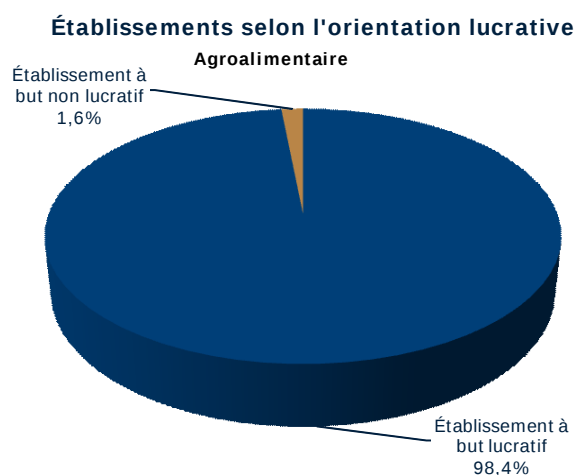
Répartition des établissements selon la dépendance			
	Agroalimentaire	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Établissement unique (sans succursale)	97,5 %	76,7 %	78,3 %
Siège social	,8 %	4,3 %	4,0 %
Succursale	1,6 %	17,6 %	16,4 %
Filiale	,2 %	1,4 %	1,3 %
Effectifs	471	5680	6151

Presque tous les établissements du regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire sont du type établissement unique sans succursale (97,5 %). Cette proportion est beaucoup plus élevée que dans les autres regroupements sectoriels (76,7 %).

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 de l'Agroalimentaire, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 7

Répartition des établissements selon l'orientation lucrative			
	Agroalimentaire	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Établissement à but lucratif	98,4 %	80,4 %	81,7 %
Établissement à but non lucratif	1,6 %	19,6 %	18,3 %
Effectifs	471	5680	6151

La proportion des établissements à but non lucratif est beaucoup moins élevée dans le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire (1,6 %) comparée aux autres regroupements sectoriels (19,6 %).

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

	Agroalimentaire		Autres regroupements sectoriels		Abitibi-Témiscamingue	
	Effectifs	Nb de travailleurs	Effectifs	Nb de travailleurs	Effectifs	Nb de travailleurs
0 à 4 travailleur(s)	400	834	3272	6843	3672	7676
5 à 19 travailleurs	63	456	1730	15621	1793	16077
20 à 49 travailleurs	4	106	436	12645	440	12751
50 travailleurs et plus	4	535	242	33705	246	34240
Effectifs	471	1931	5680	68814	6151	70744

Le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire compte 400 établissements de moins de cinq travailleurs (84,9 %) et 71 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 (59,7 %) et 2 479 comptent cinq travailleurs et plus.

Le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire comptait 1 931 travailleurs au cours des douze derniers mois, ce qui représente 2,7 % 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

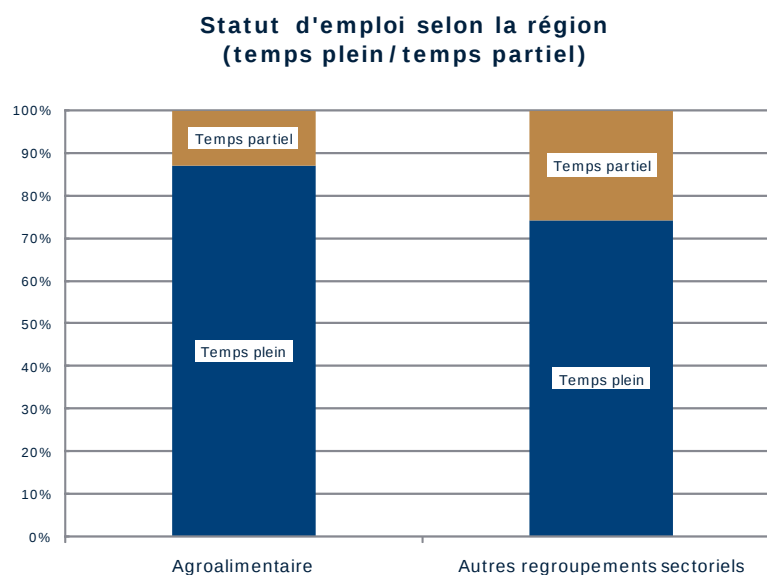
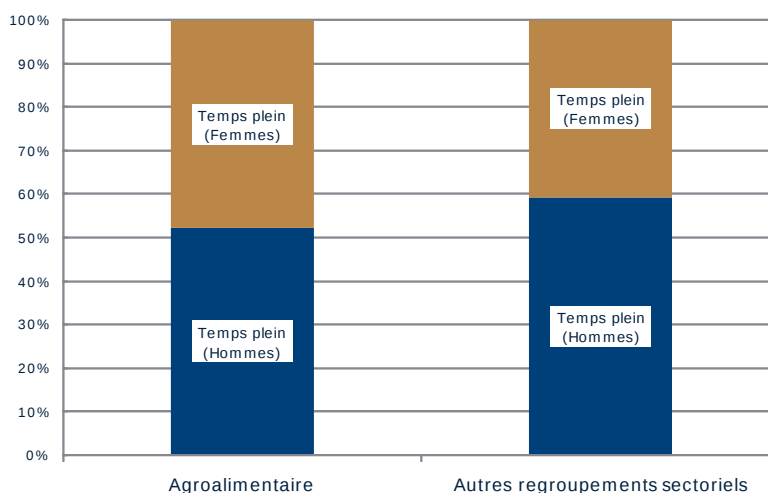


Tableau 9

Statut d'emploi des travailleurs (temps plein / temps partiel)			
	Agroalimentaire	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Temps plein	85,1%	74,7%	74,9%
Temps partiel	14,9%	25,3%	25,1%

Dans le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire, 85,1 % des travailleurs occupaient un emploi à temps plein. Cette proportion est plus élevée que celle observée dans les autres regroupements sectoriels (74,7 %).

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

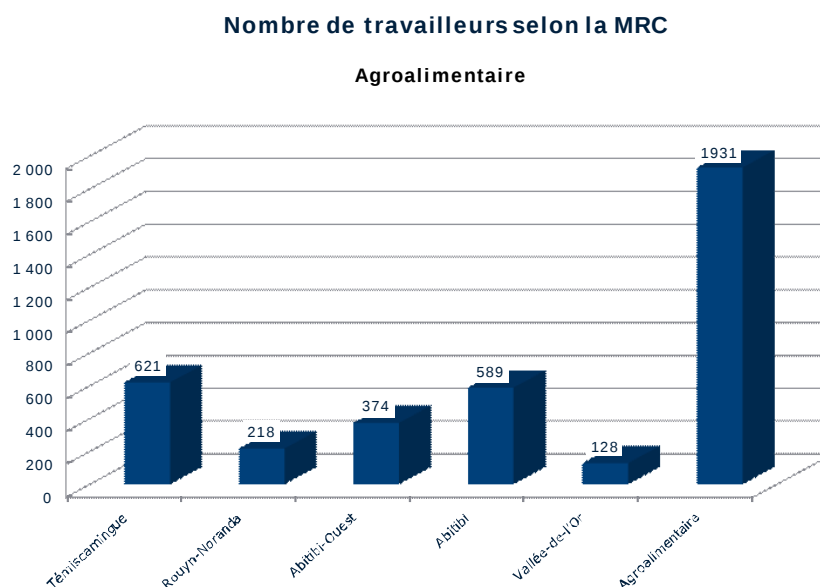
	Agroalimentaire	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Temps plein (Hommes)	52,3%	59,3%	59,2%
Temps plein (Femmes)	47,7%	40,7%	40,8%
Temps partiel (Hommes)	57,1%	42,6%	42,8%
Temps partiel (Femmes)	42,9%	57,4%	57,2%

De tous les travailleurs à temps plein du regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire, 52,3 % sont des hommes et 47,7 % des femmes. La proportion des hommes est aussi plus élevée parmi les travailleurs à temps partiel.

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

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

Figure 8



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

Tableau 11

Nombre d'établissements et de travailleurs selon la MRC		
	Agroalimentaire	
	Nb d'établissements	Nb de travailleurs
Témiscamingue	210	621
Rouyn-Noranda	39	218
Abitibi-Ouest	103	374
Abitibi	80	589
Vallée-de-l'Or	39	128
Agroalimentaire	471	1931

C'est dans la MRC de Témiscamingue que l'on trouve le plus grand nombre d'établissements du regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire ainsi que le plus grand nombre de travailleurs, ceux-ci représentant 32,2 % du total. Les MRC d'Abitibi et d'Abitibi-Ouest sont également très actives dans ce regroupement sectoriel.

Tableau 12

Statut d'emploi selon la MRC

	Agroalimentaire	
	Temps plein	Temps partiel
Témiscamingue	73,3%	26,7%
Rouyn-Noranda	78,9%	21,1%
Abitibi-Ouest	84,3%	15,7%
Abitibi	96,9%	3,1%
Vallée-de-l'Or	65,7%	34,3%
Agroalimentaire	85,1%	14,9%

Dans la MRC d'Abitibi, presque tous les travailleurs (hommes et femmes) du regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire travaillent à temps plein. On observe que 85,1 % des travailleurs du regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire travaillent à temps plein.

Tableau 13

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

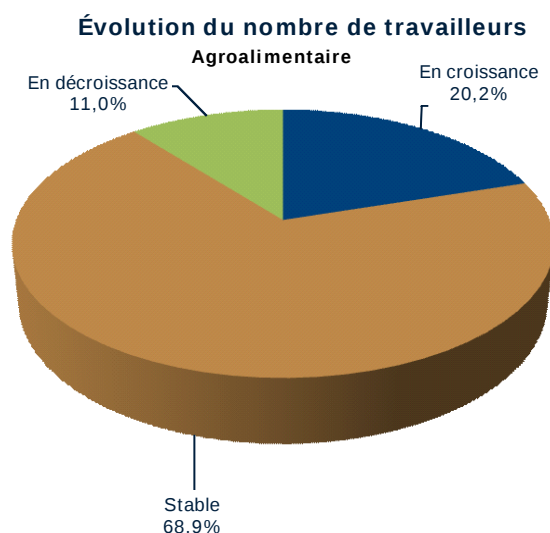
	Agroalimentaire			
	Hommes Temps plein	Hommes Temps partiel	Femmes Temps plein	Femmes Temps partiel
Témiscamingue	75,6%	24,4%	67,9%	32,1%
Rouyn-Noranda	39,2%	60,8%	54,4%	45,6%
Abitibi-Ouest	88,7%	11,3%	78,0%	22,0%
Abitibi	96,6%	3,4%	100,0%	,0%
Vallée-de-l'Or	55,2%	44,8%	70,5%	29,5%
Agroalimentaire	85,0%	15,0%	84,5%	15,5%

Dans la ville de Rouyn-Noranda, la proportion des hommes et des femmes qui travaillent à temps partiel est plus élevée que dans les autres MRC. À l'inverse, elle est plus faible dans la MRC d'Abitibi.

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 de l'Agroalimentaire, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 14

Évolution du nombre de travailleurs rémunérés			
	Agroalimentaire	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
En croissance	20,2%	26,6%	26,4%
Stable	68,9%	64,4%	64,6%
En décroissance	11,0%	8,9%	9,0%
Effectifs	71	2406	2477

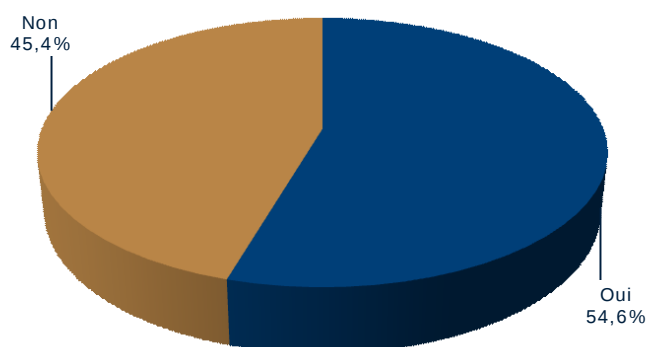
On observe, dans le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire, un pourcentage élevé d'établissements dont le nombre de travailleurs s'est avéré stable au cours des douze derniers mois (68,9 %).

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 Agroalimentaire



Les données sont affichées pour le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 15

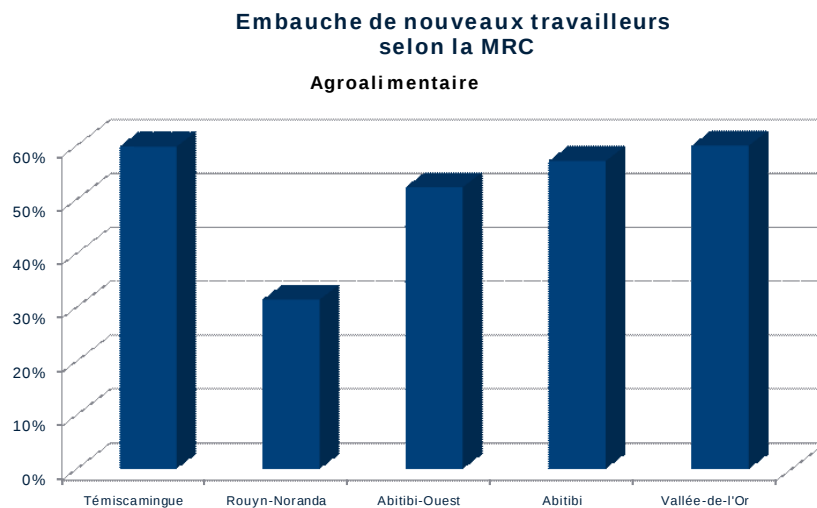
Embauche de nouveaux travailleurs			
	Agroalimentaire	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	54,6%	71,9%	71,4%
Non	45,4%	28,1%	28,6%
Effectifs	71	2413	2484

Une majorité (54,6 %) des établissements du regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire a embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois, ce qui est largement inférieur aux autres regroupements sectoriels (71,9 %).

Section 3.3b – Embauche de nouveaux travailleurs dans le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire 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 de l'Agroalimentaire. Les données sont affichées pour les différentes MRC.

Figure 11



Les MRC où les établissements du regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire ont été les plus actifs en matière d'embauche au cours des douze derniers mois sont, en ordre d'importance : Vallée-de-l'Or (60 %), Témiscamingue (59,8 %) et Abitibi (57,1 %).

Le tableau 16 indique les proportions d'établissements ayant effectué des embauches pour le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire, pour chaque MRC, alors que le tableau 17 contient le nombre de travailleurs embauchés selon la région.

Tableau 16

Embauche de nouveaux travailleurs selon la MRC		
	Agroalimentaire	
	Oui	Non
Témiscamingue	59,8%	40,2%
Rouyn-Noranda	31,4%	68,6%
Abitibi-Ouest	52,3%	47,7%
Abitibi	57,1%	42,9%
Vallée-de-l'Or	60,0%	40,0%
Effectifs	39	32

Tableau 17

Nombre de travailleurs embauchés selon la MRC			
	Agroalimentaire	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Témiscamingue	57	641	698
Rouyn-Noranda	7	3797	3804
Abitibi-Ouest	25	1086	1111
Abitibi	103	1730	1833
Vallée-de-l'Or	4	4272	4276
Nombre total de travailleurs	196	11526	11722

Les 196 travailleurs embauchés au cours des douze derniers mois dans le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire représentent 1,7 % de tous les travailleurs embauchés dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue. À elle seule, la MRC d'Abitibi est responsable de 52,6 % de toutes les nouvelles embauches effectuées dans le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire.

Section 3.3c – CNP le plus souvent mentionnées concernant l'embauche de nouveaux travailleurs dans le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire

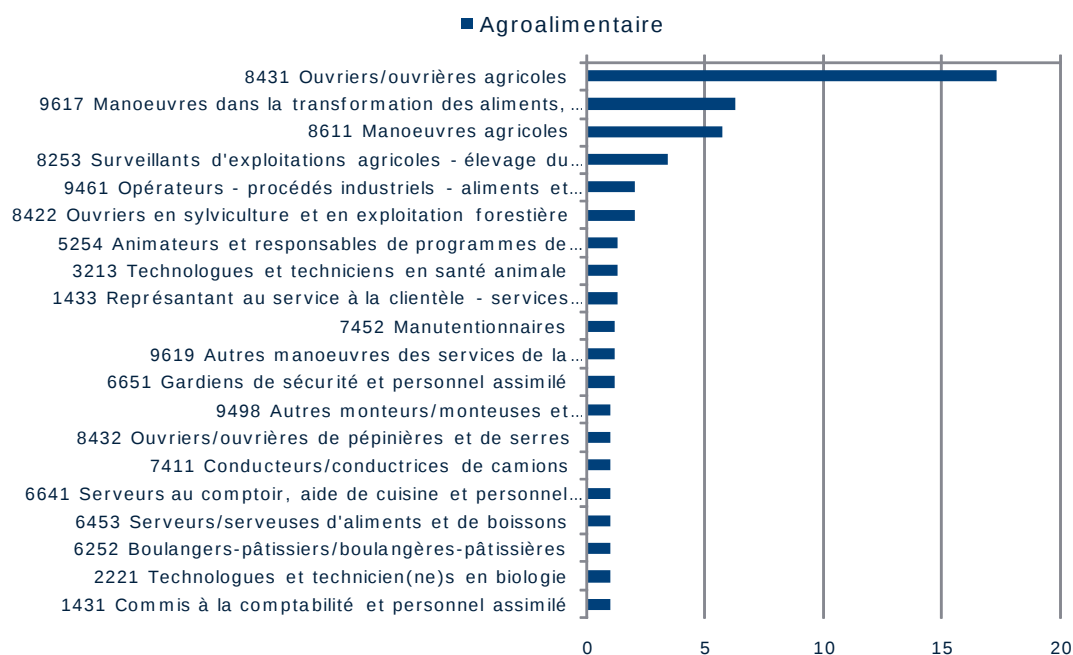
La section 3.3c présente les CNP le plus souvent mentionnées concernant l'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois.

Tableau 18

Nombre de CNP visées	
	Agroalimentaire
Nombre de CNP différentes mentionnées	20

Figure 12

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



La profession ayant fait le plus souvent l'objet d'embauche au cours des douze derniers mois dans le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire est celle d'ouvriers agricoles. La liste complète des CNP est présentée à l'annexe 3.

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

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

Figure 13

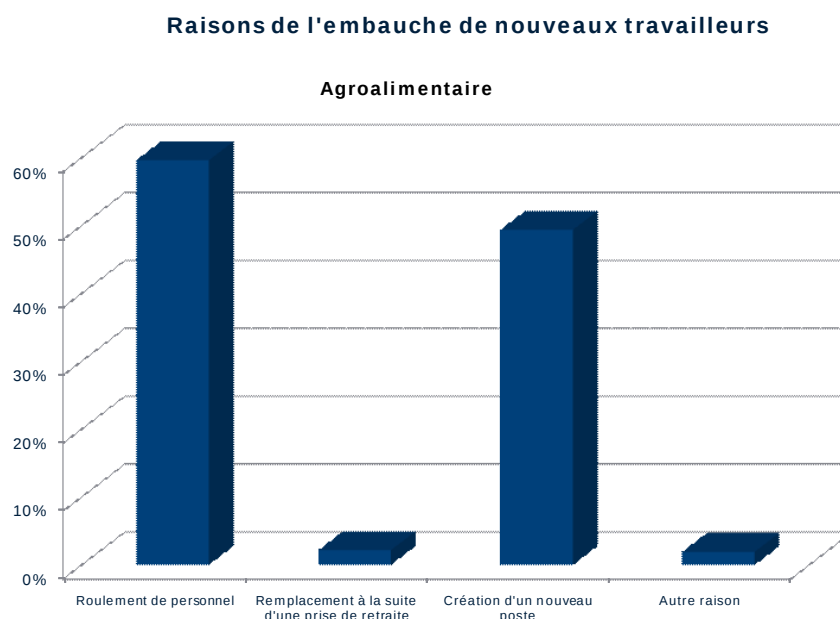


Tableau 19

Raisons de l'embauche de nouveaux travailleurs			
	Agroalimentaire	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Roulement de personnel	59,6%	59,0%	59,0%
Remplacement à la suite d'une prise de retraite	2,2%	3,4%	3,4%
Création d'un nouveau poste	49,4%	41,4%	41,5%
Autre raison	1,9%	5,4%	5,3%
Effectifs	52	3080	3132

La raison d'embauche la plus souvent invoquée par les établissements du regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire est le roulement de personnel (59,6 %).

Soulignons que 49,4 % des établissements ont mentionné la création d'un nouveau poste dans le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire; ainsi, cette proportion est supérieure à celle des autres regroupements sectoriels (41,4 %).

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 de l'Agroalimentaire, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 20

Scolarité minimale exigée à l'embauche			
	Agroalimentaire	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Aucun diplôme	47,0%	30,4%	30,7%
Secondaire III	8,7%	4,4%	4,5%
DES	31,7%	27,4%	27,5%
DEP	6,0%	13,4%	13,3%
ASP	---	,3%	,3%
AEP	---	,2%	,2%
DEC/ général	---	2,8%	2,7%
DEC/ techniques	6,6%	11,9%	11,9%
Bacc. et plus	---	9,1%	9,0%
Effectifs	52	3096	3148

Dans le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire, 47 % des établissements n'exigent aucun diplôme à l'embauche et seulement 6,6 % demandent des études postsecondaires. Les exigences de scolarité y sont généralement plus faibles que celles requises dans les autres regroupements sectoriels.

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 de l'Agroalimentaire, alors que le tableau contient, en plus des données pour le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire, celles pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Figure 14

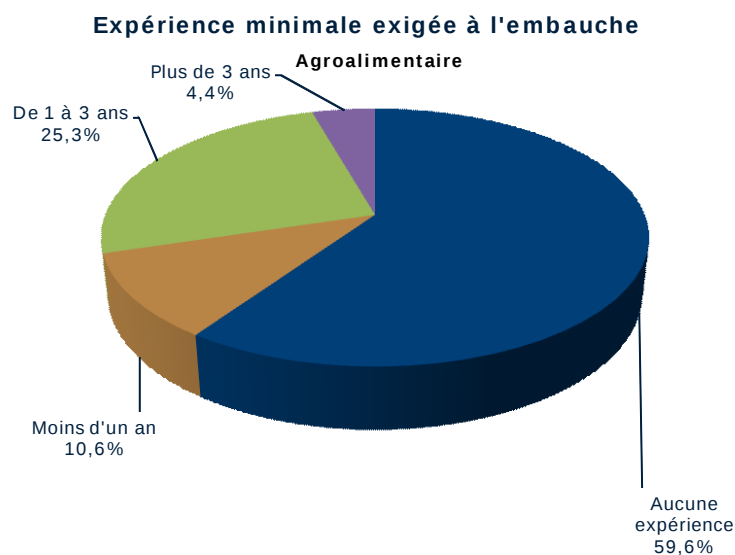


Tableau 21

Expérience minimale exigée à l'embauche			
	Agroalimentaire	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Aucune expérience	59,6%	57,8%	57,9%
Moins d'un an	10,6%	6,6%	6,7%
De 1 à 3 ans	25,3%	22,4%	22,4%
Plus de 3 ans	4,4%	13,2%	13,0%
Effectifs	52	3070	3122

La majorité des établissements (59,6 %) du regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire ne demande aucune expérience à l'embauche. Ils sont proportionnellement légèrement plus nombreux que les établissements des autres regroupements sectoriels dans cette situation.

On observe une différence significative entre les établissements de l'Agroalimentaire et ceux des autres regroupements sectoriels en ce qui a trait à l'expérience minimale de plus de 3 ans à l'embauche, avec seulement 4,4 % pour l'Agroalimentaire contre 13,2 % pour les établissements des autres regroupements.

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 le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 22

Compétences et connaissances exigées à l'embauche

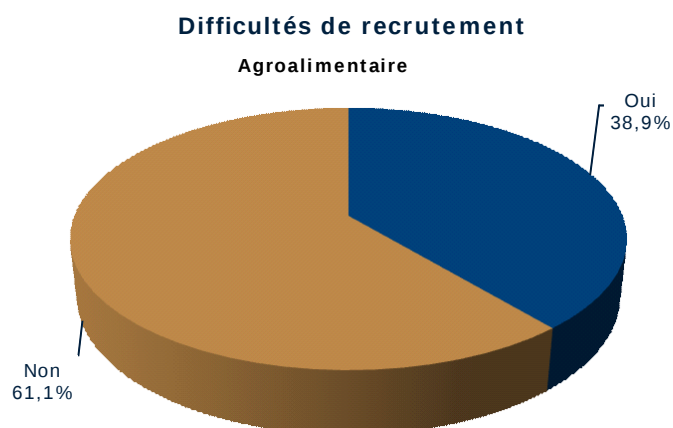
	Agroalimentaire	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Aucune compétence	6,0%	10,3%	10,2%
Compétences de base (lire, écrire, compter)	15,2%	9,4%	9,5%
Compétences techniques	33,1%	33,9%	33,9%
Compétences interpersonnelles	65,0%	54,9%	55,0%
Connaissances linguistiques	1,9%	7,2%	7,1%
Connaissances en informatique et bureautique	2,2%	8,8%	8,6%
Connaissances en gestion	---	2,0%	2,0%
Autres compétences et connaissances	10,9%	4,8%	4,9%
Effectifs	52	3088	3140

Les établissements du regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire, comme ceux des autres regroupements sectoriels, exigent de leurs nouveaux travailleurs surtout des compétences interpersonnelles (65 %) et techniques (33,1 %). Relativement peu d'entre eux exigent des connaissances linguistiques, informatiques ou en gestion.

Section 3.4 – Difficultés de recrutement

La section 3.4 expose la proportion des établissements œuvrant dans le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire 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 de l'Agroalimentaire, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 23

Difficultés de recrutement			
	Agroalimentaire	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	38,9%	50,3%	50,0%
Non	61,1%	49,7%	50,0%
Effectifs	71	2412	2483

La proportion d'établissements du regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire ayant rencontré des difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois est beaucoup moins élevée (38,9 %) que celle des autres regroupements sectoriels (50,3 %).

Section 3.4b – Difficultés de recrutement dans le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire selon la MRC

La section 3.4b expose la proportion des établissements œuvrant dans le regroupement de l'Agroalimentaire 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

Agroalimentaire

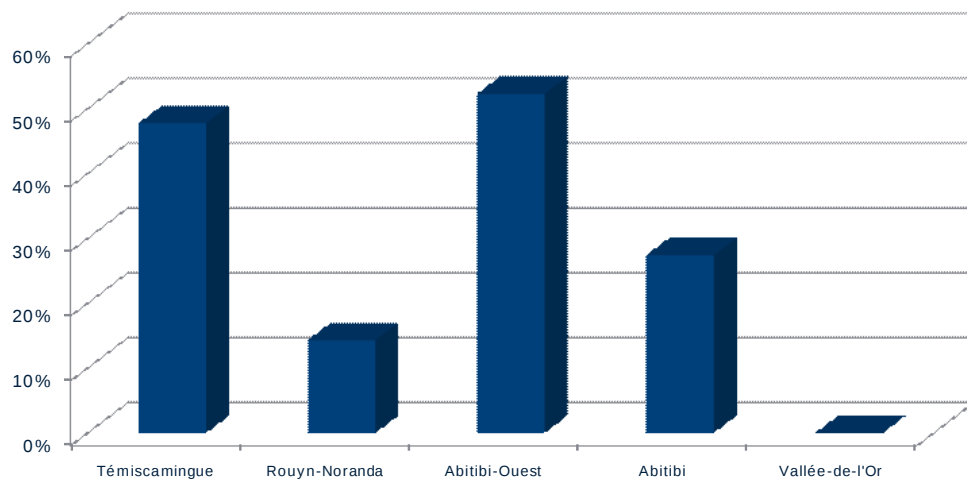


Tableau 24

Difficultés de recrutement selon la MRC

	Agroalimentaire	
	Oui	Non
Témiscamingue	47,8%	52,2%
Rouyn-Noranda	14,3%	85,7%
Abitibi-Ouest	52,3%	47,7%
Abitibi	27,4%	72,6%
Vallée-de-l'Or	---	100,0%
Effectifs	28	43

Les difficultés de recrutement semblent très variables d'une MRC à l'autre dans le regroupement sectoriel Agroalimentaire. Ainsi, dans la MRC de La Vallée-de-l'Or, tous les établissements déclarent n'avoir rencontré aucune difficulté, alors que plus de la moitié des établissements situés dans la MRC d'Abitibi-Ouest en ont connu.

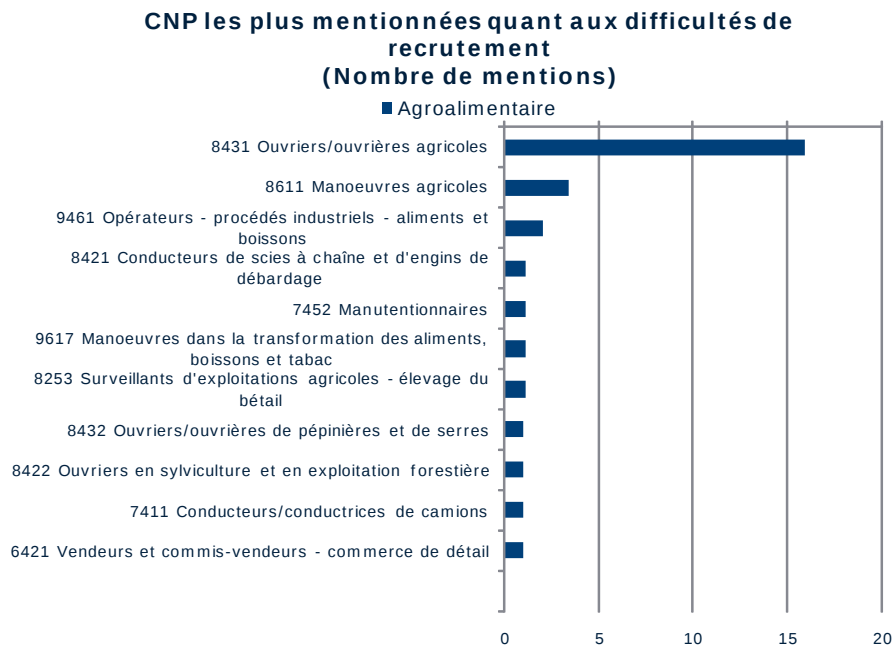
Section 3.4c – CNP le plus souvent mentionnées quant aux difficultés de recrutement dans le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire

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	
	Agroalimentaire
Nombre de CNP différentes mentionnées	11

Figure 17



La profession où l'embauche s'est avérée la plus difficile au cours des douze derniers mois dans le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire est celle d'ouvriers agricoles. La liste complète des CNP est présentée à l'annexe 3.

Section 3.4d – Causes des difficultés de recrutement rencontrées

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

Tableau 26

Causes des difficultés de recrutement rencontrées

	Agroalimentaire	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Durée du travail (saisonnier ou temporaire)	18,9%	7,2%	7,4%
Lieu de travail (éloigné ou isolé)	21,8%	8,3%	8,5%
Salaire	30,3%	14,3%	14,6%
Milieu de travail	---	2,9%	2,8%
Horaire de travail	22,7%	13,2%	13,4%
Manque de candidats qualifiés (formation)	33,1%	49,4%	49,1%
Manque de candidats expérimentés (expérience)	34,5%	26,9%	27,1%
Manque de candidats compétents (qualité du travail exécuté)	18,9%	26,7%	26,6%
Lacunes dans les qualités personnelles	10,9%	7,3%	7,3%
Connaissances linguistiques	---	1,6%	1,6%
Autres	21,9%	21,9%	21,9%
Effectifs	30	1831	1861

Les raisons le plus souvent invoquées pour expliquer les difficultés de recrutement sont le manque de candidats expérimentés (34,5 %) et qualifiés (33,1 %). Le salaire est aussi mis de l'avant par une bonne proportion des établissements (30,3 %), ce qui se distingue fortement des autres regroupements sectoriels (14,3 %). De même, le lieu de travail ainsi que la durée du travail semblent aussi être des obstacles au recrutement dans l'Agroalimentaire.

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 de l'Agroalimentaire, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 27

Conséquences de la persistance des difficultés de recrutement			
	Agroalimentaire	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Vous devrez réorganiser le travail	52,3%	46,7%	46,8%
Vous devrez embaucher des candidats moins qualifiés	59,5%	44,5%	44,8%
Vous devrez former vos employés en place	55,9%	42,9%	43,2%
Vous devrez prolonger les heures supplémentaires	61,0%	35,1%	35,7%
Vous devrez faire appel à la sous-traitance	15,9%	16,5%	16,5%
Vous perdrez des contrats	20,5%	30,4%	30,2%
Vous déménagerez une partie ou la totalité de vos activités	---	3,0%	2,9%
Vous fermerez votre établissement et cesserez vos activités	8,2%	5,7%	5,7%
Aucune	11,8%	12,8%	12,7%
Autres	21,0%	11,1%	11,3%
Effectifs	28	1199	1226

Les conséquences le plus souvent mentionnées découlant des difficultés de recrutement sont le prolongement des heures supplémentaires (61 %), l'embauche de candidats moins qualifiés (59,5 %), l'obligation de former les employés en place (55,9 %) et la réorganisation du travail (52,3 %).

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 de l'Agroalimentaire au cours des douze **prochains** mois. Il contient les tableaux suivants :

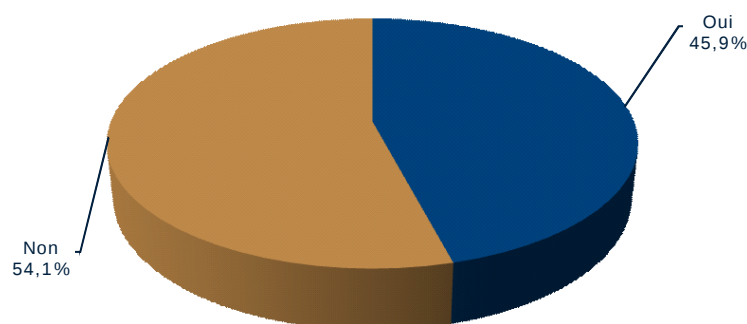
- Les prévisions d'embauche (Section 4.1);
- Les intentions de mises à pied (Section 4.2);
- Les intentions de formation (Section 4.3);
- Les départs à la retraite (Section 4.4).

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 de l'Agroalimentaire.

Figure 18

Intention d'embauche de nouveaux travailleurs
Agroalimentaire



Le tableau présente les données pour le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 28

Intention d'embauche de nouveaux travailleurs

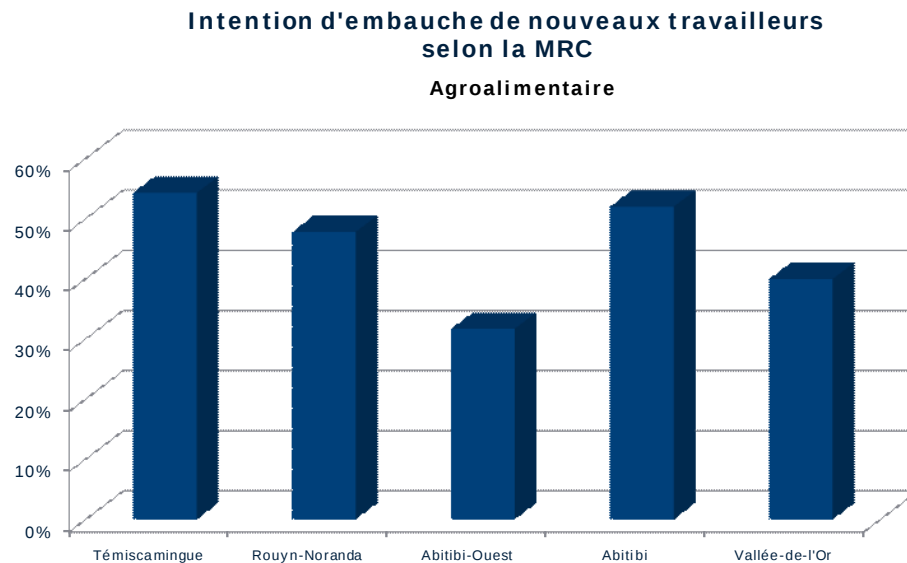
	Agroalimentaire	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	45,9%	57,1%	56,8%
Non	54,1%	42,9%	43,2%
Effectifs	63	2167	2230

Moins de la moitié des établissements du regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire (45,9 %) prévoient embaucher de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois. Cette proportion est plus faible que celle observée dans les autres regroupements sectoriels.

Section 4.1b – Prévvision d'embauche de nouveaux travailleurs dans le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire selon la MRC

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

Figure 19



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

Tableau 29

Intention d'embauche de nouveaux travailleurs selon la MRC

	Agroalimentaire	
	Oui	Non
Témiscamingue	54,3%	45,7%
Rouyn-Noranda	47,8%	52,2%
Abitibi-Ouest	31,7%	68,3%
Abitibi	52,0%	48,0%
Vallée-de-l'Or	40,0%	60,0%
Effectifs	29	34

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

	Agroalimentaire	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Témiscamingue	32	326	358
Rouyn-Noranda	9	1447	1456
Abitibi-Ouest	7	375	381
Abitibi	73	768	841
Vallée-de-l'Or	2	1791	1793
Nombre total de travailleurs	123	4708	4830

À elle seule, la MRC d'Abitibi est responsable de 59,3 % de toutes les embauches prévues dans le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire. Les 123 embauches prévues dans ce regroupement sectoriel représentent 2,5 % 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 de l'Agroalimentaire

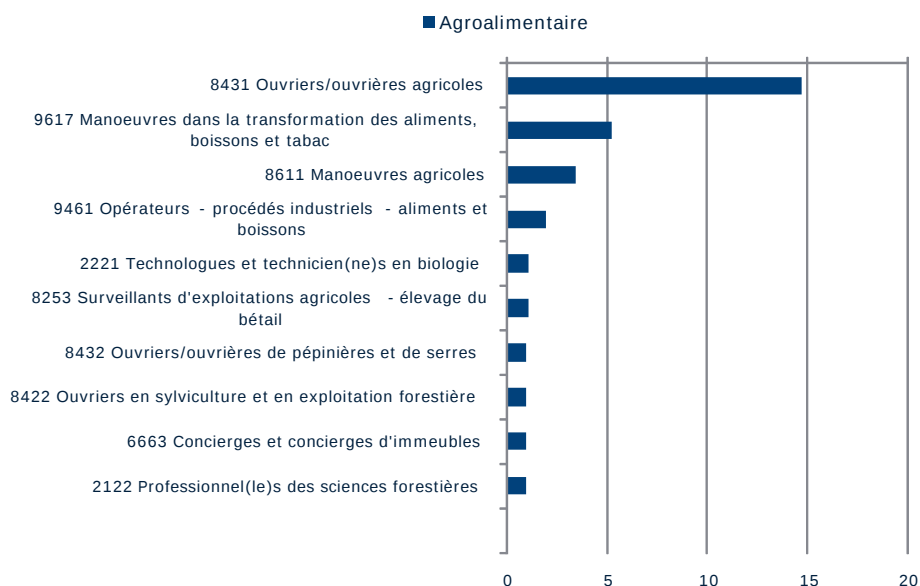
La section 4.1c présente les CNP le plus souvent mentionnées quant aux prévisions d'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois.

Tableau 31

Nombre de CNP visées	
	Agroalimentaire
Nombre de CNP différentes mentionnées	10

Figure 20

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

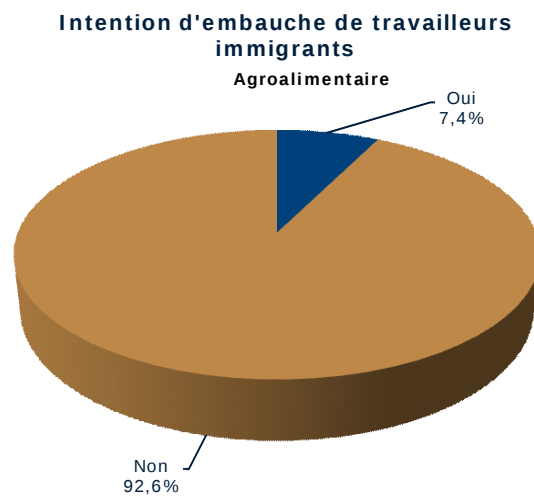


La profession la plus recherchée par les employeurs pour les douze prochains mois sera celle d'ouvriers agricoles dans le regroupement de l'Agroalimentaire. La liste complète des CNP est présentée à l'annexe 3.

Section 4.1d – Embauche de travailleurs immigrants

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

Figure 21



Les données du tableau sont affichées pour le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire, 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

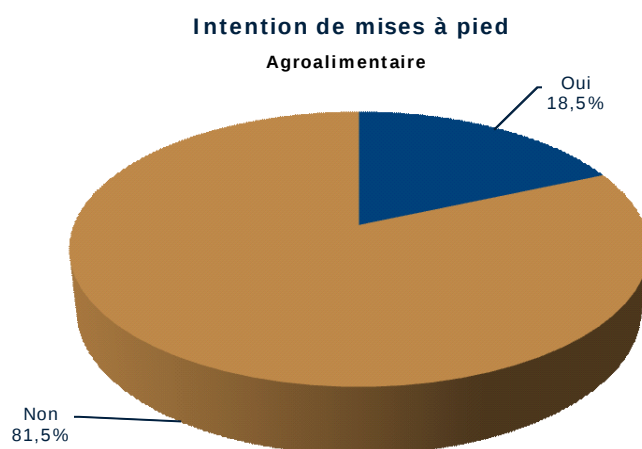
Embauche de travailleurs immigrants			
	Agroalimentaire	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	7,4%	17,6%	17,3%
Non	92,6%	82,4%	82,7%
Effectifs	57	2070	2127

Les établissements du regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire sont moins nombreux (7,4 %) que ceux des autres regroupements sectoriels à vouloir embaucher des travailleurs immigrants au cours des douze prochains mois.

Section 4.2 – Les intentions de mises à pied

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

Figure 22



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

Tableau 33

Intention de mises à pied				
		Agroalimentaire	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
	Oui	18,5%	10,1%	10,3%
	Non	81,5%	89,9%	89,7%
Effectifs		68	2300	2367

Les établissements du regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire sont plus nombreux (18,5 %) que les autres regroupements sectoriels (10,1 %) à prévoir des mises à pied.

Section 4.2b – Mises à pied prévues dans le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire selon la MRC

La section 4.2b comprend la proportion des établissements œuvrant dans le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire 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		
	Agroalimentaire	
	Oui	Non
Témiscamingue	13,7%	86,3%
Rouyn-Noranda	---	100,0%
Abitibi-Ouest	23,9%	76,1%
Abitibi	38,1%	61,9%
Vallée-de-l'Or	---	100,0%
Effectifs	12	55

La MRC d'Abitibi présente la plus forte proportion d'établissements (38,1 %) prévoyant des mises à pied.

Tableau 35

Nombre de mises à pied prévues selon la MRC			
	Agroalimentaire	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Témiscamingue	12	272	284
Rouyn-Noranda	---	236	236
Abitibi-Ouest	6	127	133
Abitibi	206	304	510
Vallée-de-l'Or	---	232	232
Nombre total de travailleurs	224	1171	1395

Il est prévu que 224 travailleurs soient mis à pied dans le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire au cours des douze prochains mois, ce qui représente 16 % des mises à pied de l'ensemble de la région de l'Abitibi-Témiscamingue. La grande majorité des mises à pied du regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire (92 %) surviendra dans la MRC d'Abitibi.

Section 4.2c – CNP le plus souvent mentionnées quant aux prévisions de mises à pied dans le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire

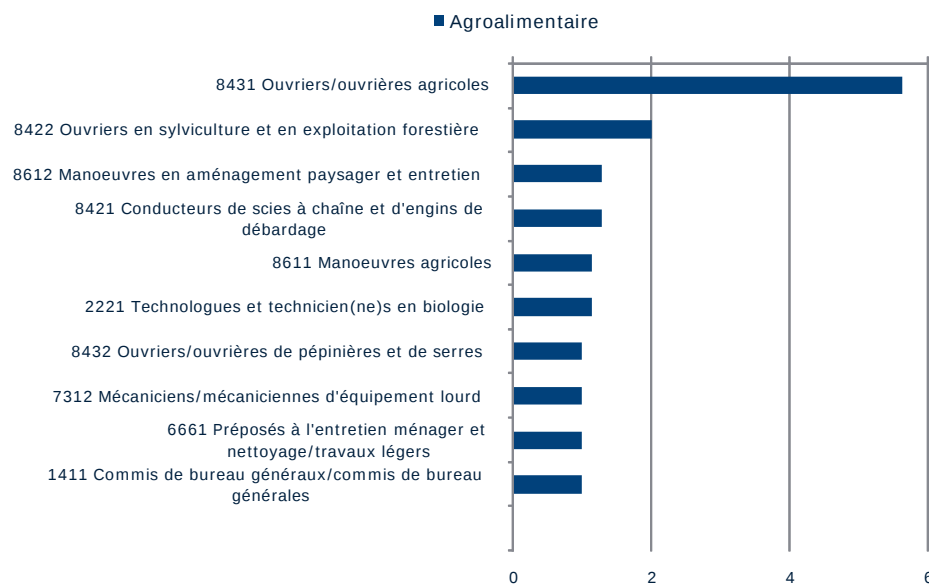
La section 4.2c présente les CNP le plus souvent mentionnées quant aux prévisions de mises à pied au cours des douze prochains mois.

Tableau 36

Nombre de CNP visées	
	Agroalimentaire
Nombre de CNP différentes mentionnées	10

Figure 23

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

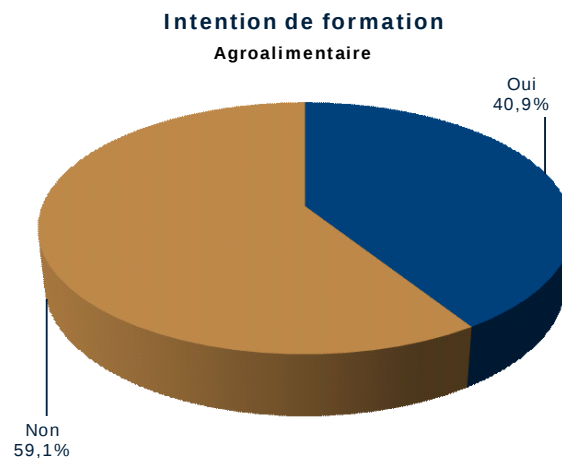


La profession d'ouvriers agricoles est la plus susceptible de mises à pied au cours des douze prochains mois dans le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire. La liste complète des CNP est présentée à l'annexe 3.

Section 4.3 – Les intentions de formation

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

Figure 24



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

Tableau 37

Intention de formation			
	Agroalimentaire	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	40,9%	57,6%	57,1%
Non	59,1%	42,4%	42,9%
Effectifs	68	2268	2337

Plusieurs établissements du regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire (40,9 %) 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 de l'Agroalimentaire selon la MRC

La section 4.3b contient la proportion des établissements œuvrant dans le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire 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		
	Agroalimentaire	
	Oui	Non
Témiscamingue	47,8%	52,2%
Rouyn-Noranda	34,3%	65,7%
Abitibi-Ouest	35,1%	64,9%
Abitibi	48,5%	51,5%
Vallée-de-l'Or	20,0%	80,0%
Effectifs	28	40

Dans les MRC de Témiscamingue et d'Abitibi, presque un établissement sur deux a l'intention d'offrir de la formation à ses employés.

Le tableau 39 présente le nombre de travailleurs, en fonction de la MRC, qui sont visés par cette intention de formation.

Tableau 39

Nombre de travailleurs visés par la formation selon la MRC

	Agroalimentaire	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Témiscamingue	54	1052	1106
Rouyn-Noranda	7	3381	3388
Abitibi-Ouest	13	1172	1185
Abitibi	16	2002	2018
Vallée-de-l'Or	2	3501	3503
Nombre total de travailleurs	92	11109	11201

À elle seule, la MRC de Témiscamingue regroupe 58,7 % des travailleurs visés par la formation que les établissements prévoient offrir.

Les travailleurs du regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire représentent moins de 1 % 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 de l'Agroalimentaire

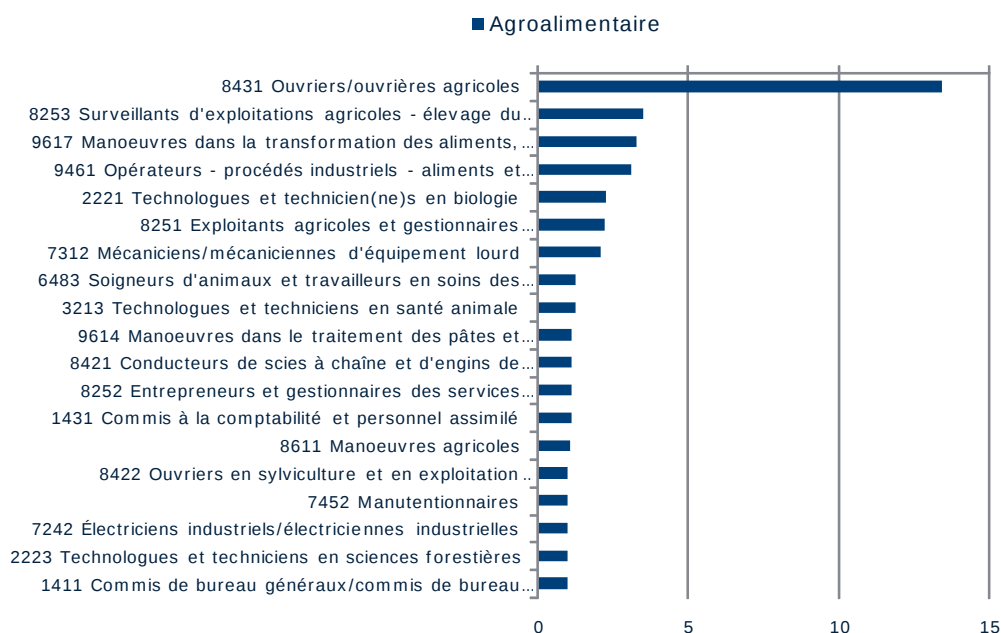
La section 4.3c présente les CNP le plus souvent mentionnées quant à l'intention de formation au cours des douze prochains mois.

Tableau 40

Nombre de CNP visées	
	Agroalimentaire
Nombre de CNP différentes mentionnées	19

Figure 25

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



C'est la profession d'ouvriers agricoles qui est le plus souvent mentionnée relativement à l'intention de formation. La liste complète des CNP est présentée à l'annexe 3.

Section 4.3d – Compétences et connaissances visées par la formation

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

Figure 26

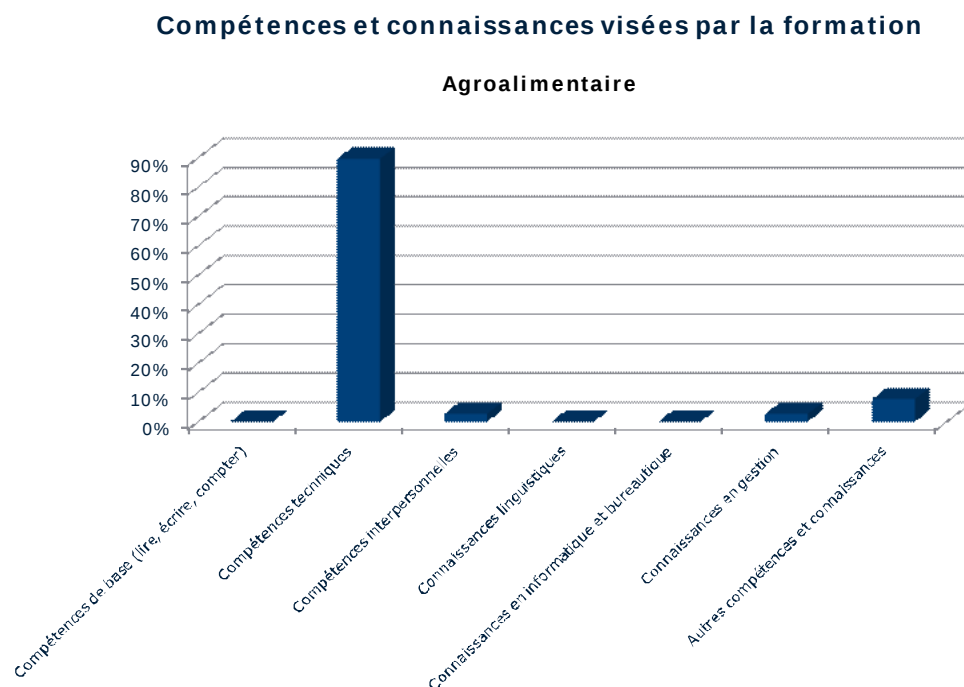


Tableau 41

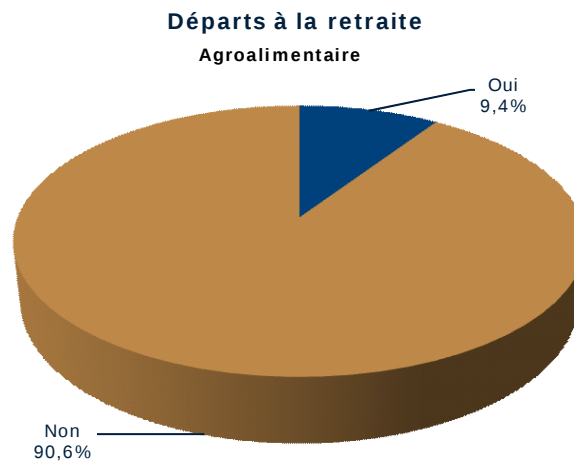
Compétences et connaissances visées par la formation			
	Agroalimentaire	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Compétences de base (lire, écrire, compter)	---	,2%	,2%
Compétences techniques	89,6%	80,2%	80,4%
Compétences interpersonnelles	2,7%	2,6%	2,6%
Connaissances linguistiques	---	2,0%	2,0%
Connaissances en informatique et bureautique	---	10,2%	10,0%
Connaissances en gestion	2,7%	3,2%	3,2%
Autres compétences et connaissances	7,7%	8,1%	8,1%
Effectifs	42	2182	2224

Avec 89,6 % des établissements l'ayant mentionné, les compétences techniques sont de loin le plus souvent visées par la formation visant le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire.

Section 4.4 – Les départs à la retraite

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

Figure 27



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

Tableau 42

Départs à la retraite			
	Agroalimentaire	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	9,4%	12,4%	12,4%
Non	90,6%	87,6%	87,6%
Effectifs	71	2346	2417

Une proportion de 9,4 % des établissements œuvrant dans le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire prévoient des départs à la retraite au cours des douze prochains mois. On observe un pourcentage un peu plus élevé dans les autres regroupements sectoriels.

Section 4.4b – Départs à la retraite dans le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire selon la MRC

La section 4.4b indique la proportion des établissements œuvrant dans le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire qui prévoient que certains de leurs travailleurs quitteront pour la retraite au cours des douze prochains mois selon la MRC.

Tableau 43

Départs à la retraite selon la MRC		
	Agroalimentaire	
	Oui	Non
Témiscamingue	15,6%	84,4%
Rouyn-Noranda	---	100,0%
Abitibi-Ouest	---	100,0%
Abitibi	19,0%	81,0%
Vallée-de-l'Or	---	100,0%
Effectifs	7	64

Les établissements qui prévoient des départs à la retraite au cours de la prochaine année se retrouvent dans les MRC d'Abitibi et du Témiscamingue.

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

Tableau 44

Nombre de départs à la retraite selon la MRC

	Agroalimentaire		Autres regroupements sectoriels		Abitibi-Témiscamingue	
	Départs à la retraite	Remplacements	Départs à la retraite	Remplacements	Départs à la retraite	Remplacements
Témiscamingue	4	3	38	27	42	30
Rouyn-Noranda	---	---	164	150	164	150
Abitibi-Ouest	---	---	40	29	40	29
Abitibi	6	5	82	71	88	76
Vallée-de-l'Or	---	---	181	161	181	161
Nombre total de travailleurs	11	8	504	439	515	447

Une faible part de tous les travailleurs de la région qui partiront à la retraite sont à l'emploi d'établissements du regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire.

Des 11 travailleurs du regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire quittant pour la retraite, 8 seront remplacés.

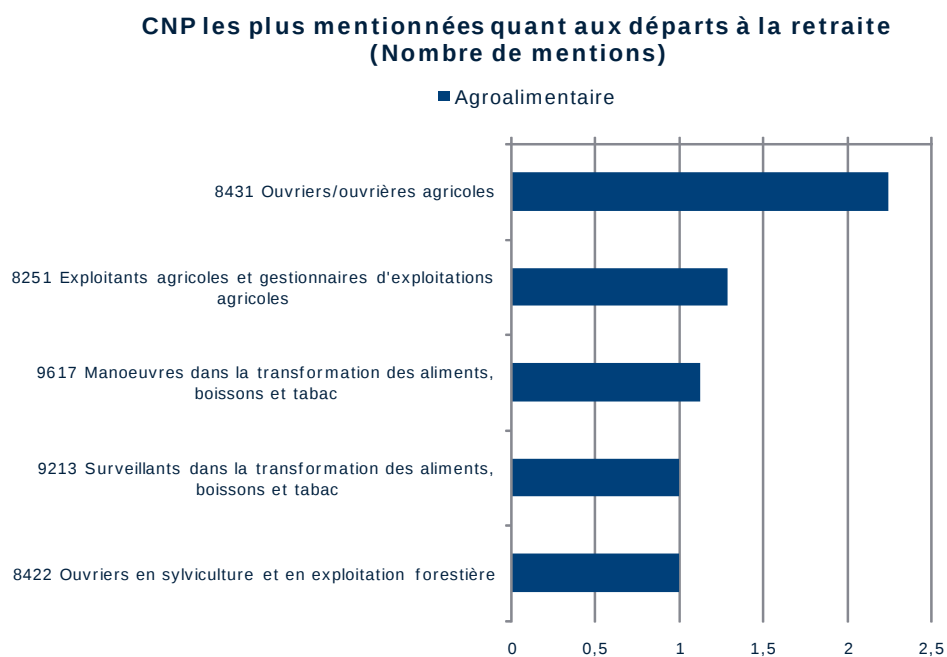
Section 4.4c – CNP le plus souvent mentionnées quant aux départs à la retraite dans le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire

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	
	Agroalimentaire
Nombre de CNP différentes mentionnées	5

Figure 28



La profession d'ouvriers agricoles est le plus souvent mentionnée relativement à la prévision des départs à la retraite, au cours des douze prochains mois, dans le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire. La liste complète des CNP est présentée à l'annexe 3.

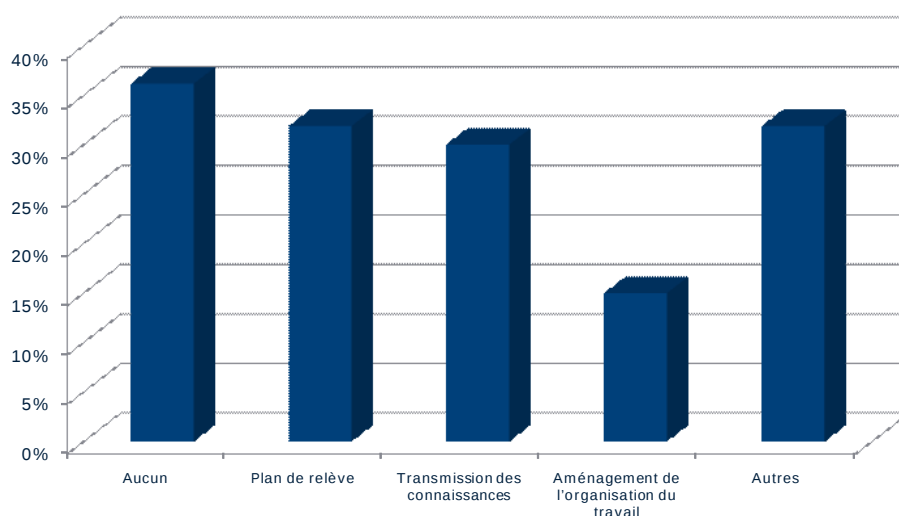
Section 4.4d – Moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite

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

Figure 29

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

Agroalimentaire



Un établissement pouvant être doté de plus d'un moyen, les totaux verticaux peuvent être supérieurs à 100 %. Les données sont présentées pour le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire, 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

	Agroalimentaire	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Aucun	36,2%	26,6%	26,9%
Plan de relève	31,9%	29,4%	29,5%
Transmission des connaissances	30,0%	35,7%	35,6%
Aménagement de l'organisation du travail	15,0%	14,8%	14,8%
Autres	31,9%	21,1%	21,3%
Effectifs	7	280	287

Dans le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire, plus d'un établissement sur trois (36,2 %) 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 (26,6 %).

5 – GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

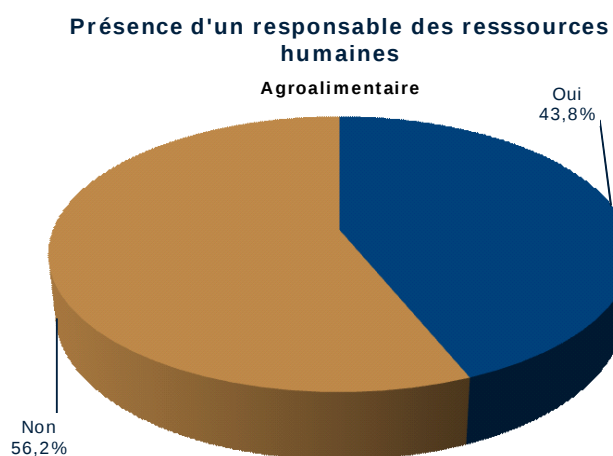
Ce chapitre renferme les données touchant à la gestion des ressources humaines au sein des établissements enquêtés. Il contient les tableaux suivants :

- 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 consacré à la gestion des ressources humaines.

Figure 30



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

Tableau 47

Présence d'un responsable des ressources humaines			
	Agroalimentaire	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	43,8%	53,5%	53,3%
Non	56,2%	46,5%	46,7%
Effectifs	71	2413	2484

Dans le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire, moins de la moitié des établissements (43,8 %) disposent d'un employé responsable de la gestion des ressources humaines. Cette proportion est beaucoup plus faible que celle des autres regroupements sectoriels.

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

Figure 31

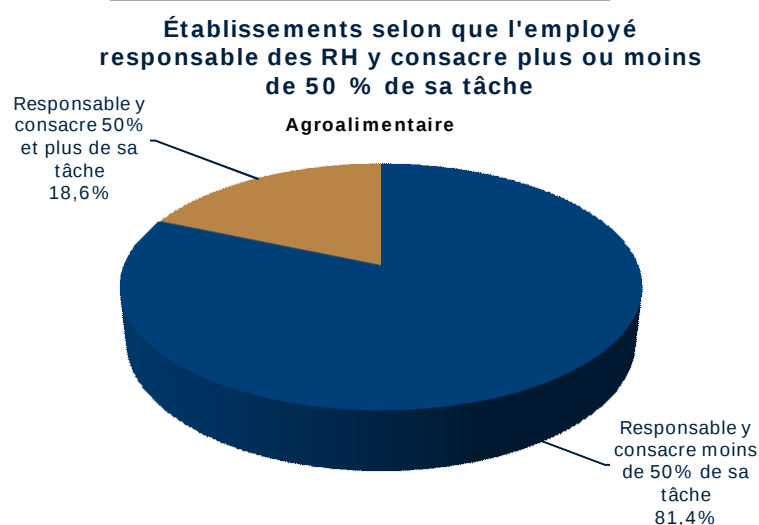


Tableau 48

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

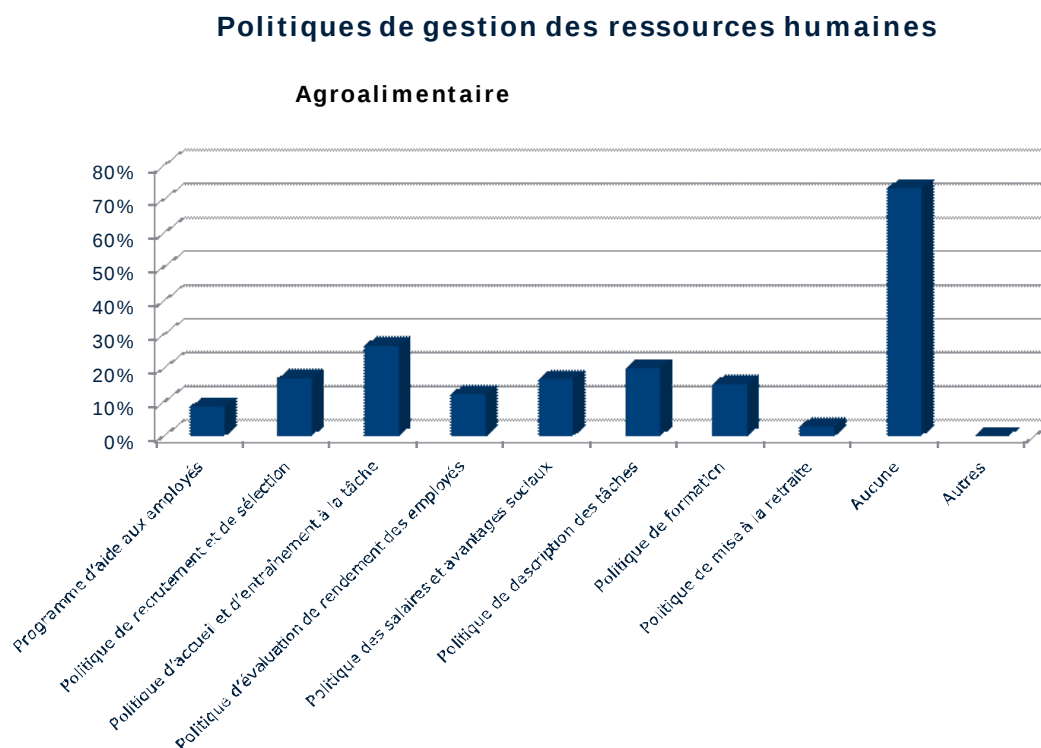
	Agroalimentaire	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Responsable y consacre moins de 50% de sa tâche	81,4%	70,5%	70,8%
Responsable y consacre 50% et plus de sa tâche	18,6%	29,5%	29,2%
Effectifs	29	1187	1216

Dans le regroupement sectoriel à l'étude, 81,4 % des responsables des ressources humaines consacrent moins de 50 % de leur temps à cette tâche. Cette proportion est supérieure à celle des autres regroupements sectoriels (70,5 %).

Section 5.2 – Politiques de gestion des ressources humaines

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

Figure 32



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 de l'Agroalimentaire, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 49

Politiques de gestion des ressources humaines

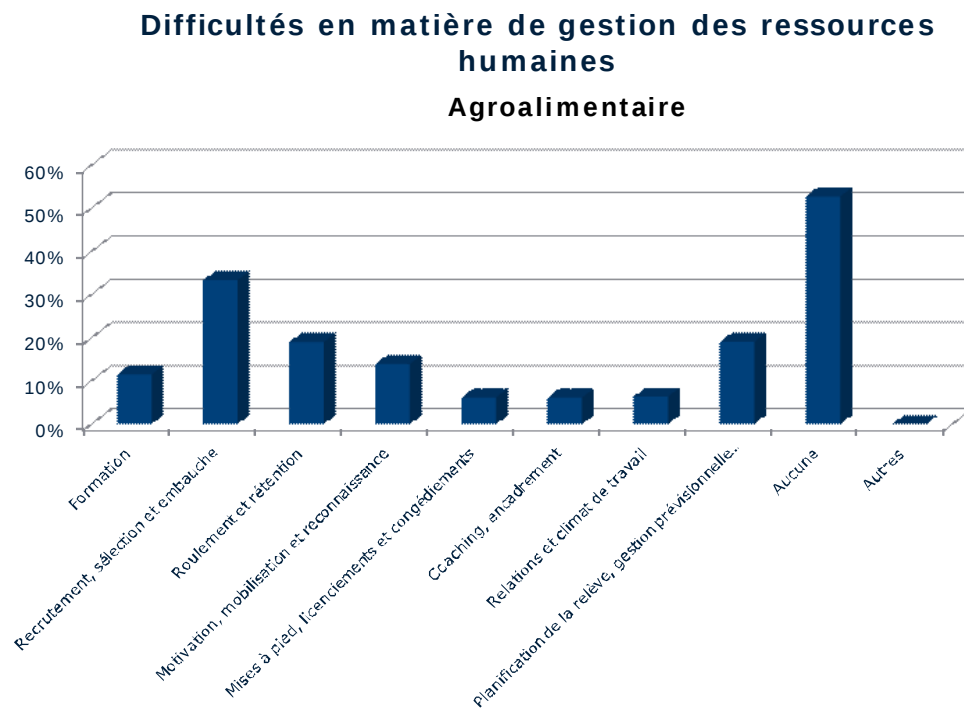
	Agroalimentaire	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Programme d'aide aux employés	8,6%	28,8%	28,2%
Politique de recrutement et de sélection	17,0%	36,6%	36,0%
Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche	26,6%	46,6%	46,0%
Politique d'évaluation de rendement des employés	12,4%	43,0%	42,1%
Politique des salaires et avantages sociaux	16,9%	45,0%	44,2%
Politique de description des tâches	20,1%	46,3%	45,5%
Politique de formation	15,3%	38,9%	38,2%
Politique de mise à la retraite	2,8%	16,6%	16,2%
Aucune	73,4%	42,5%	43,4%
Autres	---	1,9%	1,8%
Effectifs	71	2394	2465

Presque trois établissements sur quatre (73,4 %) n'ont aucune politique de gestion des ressources humaines dans le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire. Cette proportion est nettement plus élevée que celle observée dans les autres regroupements sectoriels (42,5 %).

Section 5.3 – Difficultés en matière de gestion des ressources humaines

La section 5.3 affiche les données relatives aux difficultés en matière de GRH 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



Les données sont présentées pour le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 50

Difficultés en matière de gestion des ressources humaines

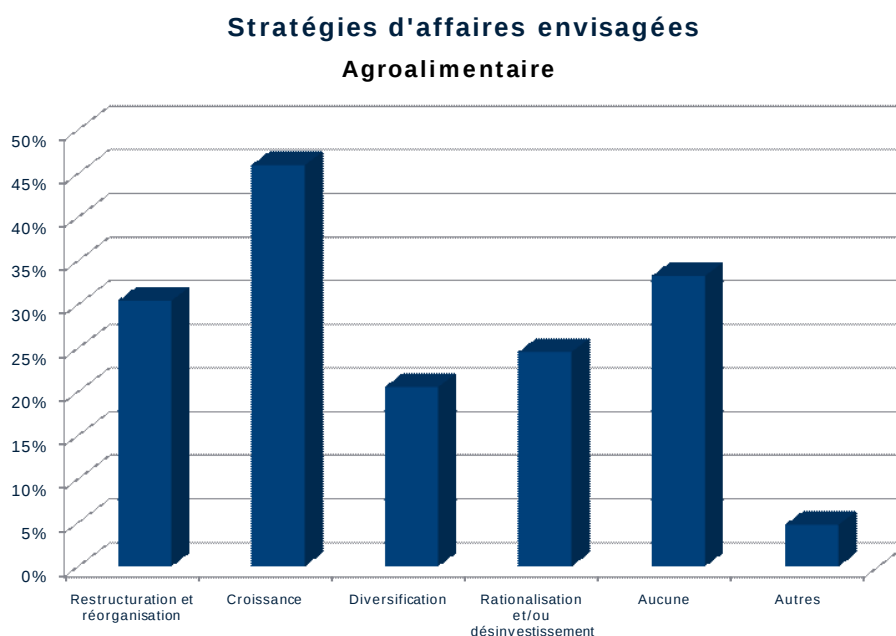
	Agroalimentaire	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Formation	11,5%	11,0%	11,0%
Recrutement, sélection et embauche	33,4%	46,8%	46,5%
Roulement et rétention	19,0%	27,9%	27,6%
Motivation, mobilisation et reconnaissance	13,9%	15,7%	15,6%
Mises à pied, licenciements et congédiements	6,2%	5,9%	5,9%
Coaching, encadrement	6,2%	12,3%	12,1%
Relations et climat de travail	6,4%	6,3%	6,3%
Planification de la relève, gestion prévisionnelle des RH	19,1%	19,9%	19,9%
Aucune	52,8%	37,1%	37,6%
Autres	---	2,1%	2,0%
Effectifs	71	2406	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 de l'Agroalimentaire, 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 de l'Agroalimentaire, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 51

Stratégies d'affaires envisagées			
	Agroalimentaire	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Restructuration et réorganisation	30,4 %	25,5 %	25,6 %
Croissance	46,0 %	45,9 %	45,9 %
Diversification	20,6 %	22,4 %	22,4 %
Rationalisation et/ou désinvestissement	24,6 %	11,1 %	11,5 %
Aucune	33,3 %	36,0 %	35,9 %
Autres	4,8 %	2,8 %	2,8 %
Effectifs	71	2367	2438

La stratégie d'affaires la plus souvent mentionnée par les établissements de toute la région de l'Abitibi-Témiscamingue est celle de la croissance. Elle est envisagée par 46 % des établissements du regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire.

Soulignons que la proportion d'établissements envisageant une rationalisation ou un désinvestissement au cours des douze prochains mois est beaucoup plus élevée dans le regroupement sectoriel de l'Agroalimentaire (24,6 %) que dans les autres regroupements sectoriels (11,1 %).

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? <i>(Une difficulté de recrutement est observée lorsque, malgré les efforts de recrutement, un poste demeure ou est demeuré vacant pendant plus de 4 mois)</i>	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 (<i>si nécessaire, préciser les principales fonctions pour des fins de classification</i>)	()	()	()	Programmeur
10.2.2 Causes des difficultés de recrutement rencontrées				
Activités saisonnières	☐	☐	☐	☒
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?		Oui ☐ Passez à la question 16.2 Non ☐ Passez à la question 17.1 Ne le sais pas ☐ Passez à la question 17.1	
(Référer à la définition « Travailleur rémunéré » au #7)			
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

		Agroalimentaire	
		%	N
CNP	8431 Ouvriers agricoles	33,4 %	17
	9617 Manœuvres dans la transformation des aliments, boissons et tabac	12,0 %	6
	8611 Manœuvres agricoles	11,0 %	6
	8253 Surveillants d'exploitations agricoles - élevage du bétail	6,5 %	3
	9461 Opérateurs - procédés industriels - aliments et boissons	3,9 %	2
	8422 Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	3,9 %	2
	5254 animateurs et responsables de programmes de sports et de loisirs	2,5 %	1
	3213 Technologues et techniciens en santé animale	2,5 %	1
	1433 Représentants au service à la clientèle - services financiers	2,5 %	1
	7452 Manutentionnaires	2,2 %	1
	9619 Autres manœuvres des services de la transformation et de la fabrication	2,2 %	1
	6651 Gardiens de sécurité et personnel assimilé	2,2 %	1
	9498 Autres monteurs et contrôleurs	1,9 %	1
	8432 Ouvriers de pépinières et de serres	1,9 %	1
	7411 Conducteurs de camions	1,9 %	1
	6641 Serveurs au comptoir, aide de cuisine et personnel assimilé	1,9 %	1
	6453 Serveurs d'aliments et de boissons	1,9 %	1
	6252 Boulangers-pâtisseries	1,9 %	1
	2221 Technologues et techniciens en biologie	1,9 %	1
	1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé	1,9 %	1

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

		Agroalimentaire	
		%	N
CNP	8431 Ouvriers agricoles	53,4 %	16
	8611 Manœuvres agricoles	11,3 %	3
	9461 Opérateurs - procédés industriels - aliments et boissons	6,7 %	2
	8421 Conducteurs de scies à chaîne et d'engins de débardage	3,8 %	1
	7452 Manutentionnaires	3,8 %	1
	9617 Manœuvres dans la transformation des aliments, boissons et tabac	3,8 %	1
	8253 Surveillants d'exploitations agricoles - élevage du bétail	3,8 %	1
	8432 Ouvriers de pépinières et de serres	3,3 %	1
	8422 Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	3,3 %	1
	7411 Conducteurs de camions	3,3 %	1
	6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	3,3 %	1

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

		Agroalimentaire	
		%	N
CNP	8431 Ouvriers agricoles	46,4 %	15
	9617 Manœuvres dans la transformation des aliments, boissons et tabac	16,6 %	5
	8611 Manœuvres agricoles	10,9 %	3
	9461 Opérateurs - procédés industriels - aliments et boissons	6,3 %	2
	2221 Technologues et techniciens en biologie	3,6 %	1
	8253 Surveillants d'exploitations agricoles - élevage du bétail	3,6 %	1
	8432 Ouvriers de pépinières et de serres	3,2 %	1
	8422 Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	3,2 %	1
	6663 Concierges et concierges d'immeubles	3,2 %	1
	2122 Professionnels des sciences forestières	3,2 %	1

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

		Agroalimentaire	
		%	N
CNP	8431 Ouvriers agricoles	34,2 %	6
	8422 Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	12,1 %	2
	8612 Manœuvres en aménagement paysager et entretien	7,8 %	1
	8421 Conducteurs de scies à chaîne et d'engins de débardage	7,8 %	1
	8611 Manœuvres agricoles	6,9 %	1
	2221 Technologues et techniciens en biologie	6,9 %	1
	8432 Ouvriers de pépinières et de serres	6,1 %	1
	7312 Mécaniciens d'équipement lourd	6,1 %	1
	6661 Préposés à l'entretien ménager et nettoyage/travaux légers	6,1 %	1
	1411 Commis de bureau généraux	6,1 %	1

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

		Agroalimentaire	
		%	N
CNP	8431 Ouvriers agricoles	31,1 %	13
	8253 Surveillants d'exploitations agricoles - élevage du bétail	8,2 %	4
	9617 Manœuvres dans la transformation des aliments, boissons et tabac	7,7 %	3
	9461 Opérateurs - procédés industriels - aliments et boissons	7,2 %	3
	2221 Technologues et techniciens en biologie	5,3 %	2
	8251 Exploitants agricoles et gestionnaires d'exploitations agricoles	5,2 %	2
	7312 Mécaniciens d'équipement lourd	4,9 %	2
	6483 Soigneurs d'animaux et travailleurs en soins des animaux	3,0 %	1
	3213 Technologues et techniciens en santé animale	3,0 %	1
	9614 Manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et du bois	2,6 %	1
	8421 Conducteurs de scies à chaîne et d'engins de débardage	2,6 %	1
	8252 Entrepreneurs et gestionnaires des services agricoles	2,6 %	1
	1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé	2,6 %	1
	8611 Manœuvres agricoles	2,6 %	1
	8422 Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	2,3 %	1
	7452 Manutentionnaires	2,3 %	1
	7242 Électriciens industriels	2,3 %	1
	2223 Technologues et techniciens en sciences forestières	2,3 %	1
	1411 Commis de bureau généraux	2,3 %	1

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

		Agroalimentaire	
		%	N
CNP	8431 Ouvriers agricoles	33,8 %	2
	8251 Exploitants agricoles et gestionnaires d'exploitations agricoles	19,3 %	1
	9617 Manœuvres dans la transformation des aliments, boissons et tabac	16,9 %	1
	9213 Surveillants dans la transformation des aliments, boissons et tabac	15,0 %	1
	8422 Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	15,0 %	1