



**Jolicoeur
& Associés**
ÉTUDES ET SONDAGES

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

CENTRE NATIONAL DE SONDAGE
www.sondagecns.com

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

2008

MINES ET PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX

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 978-2-550-54455-5 (version imprimée)

ISBN 978-2-550-54478-4 (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).....	17
SECTION 2.3 – LES ÉTABLISSEMENTS SELON LA MRC.....	19
SECTION 2.4 – LES ÉTABLISSEMENTS SELON LA FORME JURIDIQUE	20
SECTION 2.5 – LES ÉTABLISSEMENTS SELON LA DÉPENDANCE JURIDIQUE.....	22
SECTION 2.6 – LES ÉTABLISSEMENTS SELON L'ORIENTATION LUCRATIVE.....	23
3 – ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS	25
SECTION 3.0 – NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET DE TRAVAILLEURS SELON LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS.....	26
SECTION 3.1 – VENTILATION DES TRAVAILLEURS À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL (STATUT D'EMPLOI) SELON LA RÉGION ET LE SEXE .	27
SECTION 3.1B – VENTILATION DU NOMBRE MAXIMAL DE TRAVAILLEURS DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DES MINES ET PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX SELON LA MRC, LE STATUT D'EMPLOI ET LE SEXE	29
SECTION 3.2 – ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS	31
SECTION 3.3 – EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	32
SECTION 3.3B – EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DES MINES ET PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX SELON LA MRC.....	33
SECTION 3.3C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES CONCERNANT L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DES MINES ET PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX	36
SECTION 3.3D – RAISONS DE L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	37
SECTION 3.3E – EXIGENCES À L'EMBAUCHE	38
SECTION 3.4 – DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	42
SECTION 3.4B – DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DES MINES ET PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX SELON LA MRC	43
SECTION 3.4C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DES MINES ET PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX	45
SECTION 3.4D – CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RENCONTRÉES	46
SECTION 3.4E – CONSÉQUENCES DE LA PERSISTANCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT.....	47

4 – ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS	49
SECTION 4.1 – LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE.....	50
SECTION 4.1B – PRÉVISION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DES MINES ET PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX SELON LA MRC.....	51
SECTION 4.1C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT AUX PRÉVISIONS D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DES MINES ET PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX	53
SECTION 4.1D – EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS	54
SECTION 4.2 – LES INTENTION DE MISES À PIED	55
SECTION 4.2B – MISES À PIED PRÉVUES DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DES MINES ET PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX SELON LA MRC	56
SECTION 4.2C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT AUX PRÉVISIONS DE MISES À PIED DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DES MINES ET PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX	58
SECTION 4.3 – LES INTENTIONS DE FORMATION	59
SECTION 4.3B – INTENTION DE FORMATION DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DES MINES ET PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX SELON LA MRC	60
SECTION 4.3C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT À L'INTENTION DE FORMATION DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DES MINES ET PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX	62
SECTION 4.3D – COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES VISÉES PAR LA FORMATION	63
SECTION 4.4 – LES DÉPARTS À LA RETRAITE.....	64
SECTION 4.4B – DÉPARTS À LA RETRAITE DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DES MINES ET PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX SELON LA MRC	66
SECTION 4.4C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT AUX DÉPARTS À LA RETRAITE DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DES MINES ET PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX	68
SECTION 4.4D – MOYENS MIS EN PLACE POUR ASSURER LE REMPLACEMENT DES DÉPARTS À LA RETRAITE	69
5 – GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	71
SECTION 5.1 – PRÉSENCE D'UN RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES	72
SECTION 5.2 – POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	74
SECTION 5.3 – DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	76
SECTION 5.4 – STRATÉGIES D'AFFAIRES ENVISAGÉES POUR LES DOUZE PROCHAINS MOIS.....	78
ANNEXES.....	81
ANNEXE 1 – QUESTIONNAIRE	82
ANNEXE 2 – DESCRIPTION DES REGROUPEMENTS SECTORIELS.....	89
ANNEXE 3 – LISTES DES CNP MENTIONNÉES.....	94

LISTE DES FIGURES

FIGURE 1 : ÉTABLISSEMENTS SELON LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS.....	17
FIGURE 2 : ÉTABLISSEMENTS SELON LA MRC.....	19
FIGURE 3 : ÉTABLISSEMENTS SELON LA FORME JURIDIQUE	20
FIGURE 4 : ÉTABLISSEMENTS SELON LA DÉPENDANCE	22
FIGURE 5 : STATUT D'EMPLOI SELON LA RÉGION (TEMPS PLEIN/TEMPS PARTIEL)	27
FIGURE 6 : RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS À TEMPS PLEIN SELON LE SEXE	28
FIGURE 7 : NOMBRE DE TRAVAILLEURS SELON LA MRC	29
FIGURE 8 : ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS	31
FIGURE 9 : EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS.....	32
FIGURE 10 : EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS SELON LA MRC	33
FIGURE 11 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT À L'EMBAUCHE	36
FIGURE 12 : RAISONS DE L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	37
FIGURE 13 : EXPÉRIENCE MINIMALE EXIGÉE À L'EMBAUCHE	40
FIGURE 14 : DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	42
FIGURE 15 : DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SELON LA MRC	43
FIGURE 16 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	45
FIGURE 17 : INTENTION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	50
FIGURE 18 : INTENTION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS SELON LA MRC	51
FIGURE 19 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT AUX PRÉVISIONS D'EMBAUCHE.....	53
FIGURE 20 : INTENTION D'EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS	54
FIGURE 21 : INTENTION DE MISES À PIED	55
FIGURE 22 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT AUX PRÉVISIONS DE MISES À PIED	58
FIGURE 23 : INTENTION DE FORMATION	59
FIGURE 24 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT À L'INTENTION DE FORMATION	62
FIGURE 25 : COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES VISÉES PAR LA FORMATION	63
FIGURE 26 : DÉPARTS À LA RETRAITE	64
FIGURE 27 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT AUX DÉPARTS À LA RETRAITE.....	68
FIGURE 28 : MOYENS MIS EN PLACE POUR ASSURER LE REMPLACEMENT DES DÉPARTS À LA RETRAITE.....	69
FIGURE 29 : PRÉSENCE D'UN RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES	72
FIGURE 30 : ÉTABLISSEMENTS SELON QUE L'EMPLOYÉ RESPONSABLE DES RH Y CONSACRE PLUS OU MOINS DE 50 % DE SA TÂCHE.....	73
FIGURE 31 : POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	74
FIGURE 32 : DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	76
FIGURE 33 : STRATÉGIES D'AFFAIRES ENVISAGÉES.....	78

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1 : TAUX DE RÉPONSE	14
TABLEAU 2 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA MRC, LA TAILLE ET LE REGROUPEMENT SECTORIEL.....	16
TABLEAU 3 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS (PROPORTIONS).....	18
TABLEAU 4 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA MRC.....	19
TABLEAU 5 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA FORME JURIDIQUE.....	21
TABLEAU 6 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA DÉPENDANCE	22
TABLEAU 7 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON L'ORIENTATION LUCRATIVE.....	23
TABLEAU 8 : NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET NOMBRE DE TRAVAILLEURS SELON LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS.....	26
TABLEAU 9 : STATUT D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS (TEMPS PLEIN/TEMPS PARTIEL).....	27
TABLEAU 10 : STATUT D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS SELON LE SEXE	28
TABLEAU 11 : NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET DE TRAVAILLEURS SELON LA MRC.....	30
TABLEAU 12 : STATUT D'EMPLOI SELON LA MRC	30
TABLEAU 13 : STATUT D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS SELON LE SEXE ET LA MRC	31
TABLEAU 14 : ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS RÉMUNÉRÉS.....	32
TABLEAU 15 : EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS.....	33
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.....	36
TABLEAU 19 : RAISONS DE L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	38
TABLEAU 20 : SCOLARITÉ MINIMALE EXIGÉE À L'EMBAUCHE	39
TABLEAU 21 : EXPÉRIENCE MINIMALE EXIGÉE À L'EMBAUCHE.....	40
TABLEAU 22 : COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES EXIGÉES À L'EMBAUCHE	41
TABLEAU 23 : DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT.....	42
TABLEAU 24 : DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SELON LA MRC	44
TABLEAU 25 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	45
TABLEAU 26 : CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RENCONTRÉES	46
TABLEAU 27 : CONSÉQUENCES DE LA PERSISTANCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT.....	47
TABLEAU 28 : INTENTION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS.....	50
TABLEAU 29 : INTENTION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS SELON LA MRC	52
TABLEAU 30 : NOMBRE D'EMBAUCHES PRÉVUES SELON LA MRC	52
TABLEAU 31 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT AUX PRÉVISIONS D'EMBAUCHE	53
TABLEAU 32 : EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS	54
TABLEAU 33 : INTENTION DE MISES À PIED	55

TABLEAU 34 : MISES À PIED PRÉVUES SELON LA MRC.....	56
TABLEAU 35 : NOMBRE DE MISES À PIED PRÉVUES SELON LA MRC	57
TABLEAU 36 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT AUX PRÉVISIONS DE MISES À PIED.....	58
TABLEAU 37 : INTENTION DE FORMATION	59
TABLEAU 38 : INTENTION DE FORMATION SELON LA MRC	60
TABLEAU 39 : NOMBRE DE TRAVAILLEURS VISÉS PAR LA FORMATION SELON LA MRC	61
TABLEAU 40 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT À L'INTENTION DE FORMATION.....	62
TABLEAU 41 : COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES VISÉES PAR LA FORMATION	64
TABLEAU 42 : DÉPARTS À LA RETRAITE	65
TABLEAU 43 : DÉPARTS À LA RETRAITE SELON LA MRC.....	66
TABLEAU 44 : NOMBRE DE DÉPARTS À LA RETRAITE SELON LA MRC.....	67
TABLEAU 45 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT AUX DÉPARTS À LA RETRAITE	68
TABLEAU 46 : MOYENS MIS EN PLACE POUR ASSURER LE REMPLACEMENT DES DÉPARTS À LA RETRAITE	70
TABLEAU 47 : PRÉSENCE D'UN RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES	72
TABLEAU 48 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON QUE L'EMPLOYÉ RESPONSABLE DES RH Y CONSACRE PLUS OU MOINS DE 50 % DE SA TÂCHE	73
TABLEAU 49 : POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	75
TABLEAU 50 : DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	77
TABLEAU 51 : STRATÉGIES D'AFFAIRES ENVISAGÉES	79

FAITS SAILLANTS

Portrait des établissements

Le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux compte **87 établissements**, dont **49 établissements** de cinq travailleurs et plus. Le regroupement compte aussi **4 906 travailleurs**, dont 4 806 dans les établissements de cinq travailleurs et plus.

Bien que les établissements de cinq travailleurs et plus représentent 56 % de l'ensemble des établissements, ils emploient 98 % de tous les travailleurs du regroupement sectoriel.

Au cours des douze derniers mois

Embauche (douze derniers mois)

- **99 %** des travailleurs du regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux étaient employés à **temps plein**;
- Parmi tous les travailleurs du regroupement sectoriel travaillant à **temps partiel**, **53 % sont des femmes**;
- **86 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux **ont embauché de nouveaux travailleurs**; **74 %** des établissements invoquent la création d'un nouveau poste comme **raison d'embauche**.

Difficultés de recrutement (douze derniers mois)

- **74 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux **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)

- **73 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux **comptent embaucher** au cours des douze prochains mois;
- Ces prévisions d'embauche concernent quelque **266 nouveaux travailleurs** dans le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux.

Mises à pied (douze prochains mois)

- **5 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux **prévoient effectuer des mises à pied** au cours des douze prochains mois;
- Ce sont **14 travailleurs** qui seront **visés** par ces mises à pied.

Formation (douze prochains mois)

- **83 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux **ont l'intention d'offrir de la formation** à leurs travailleurs.

Retraite (douze prochains mois)

- **11 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux anticipent que certains de leurs travailleurs **prendront leur retraite** au cours des douze prochains mois.

Gestion des ressources humaines

- **72 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux **ont un travailleur attitré à la gestion des ressources humaines (GRH)**;
- Dans **40 %** des établissements, le **travailleur attitré** à la GRH **y consacre moins de 50 %** de sa tâche;
- Près d'un établissement sur quatre (24 %) n'a **aucune politique** de GRH.

INTRODUCTION

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

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

Les données sont présentées en cinq (5) chapitres :

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

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

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%
Foret. 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

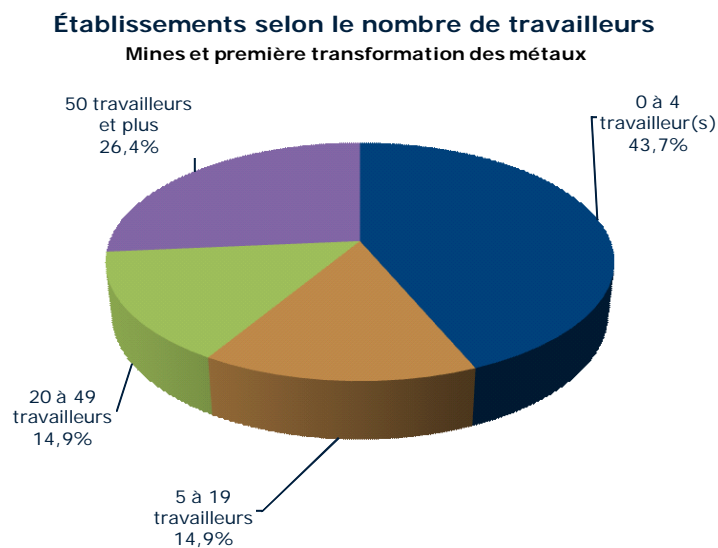
Les 6 151 établissements présents en Abitibi-Témiscamingue sont assez bien répartis entre les différentes municipalités régionales de comté. Avec 30,4 % du total, la MRC de La Vallée-de-l'Or est celle qui en contient le plus. Le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux compte, pour sa part, 1,4 % des établissements.

La plupart des établissements de la région (59,7 %) compte 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 des Mines et première transformation des métaux, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 3

**Répartition des établissements selon le nombre de travailleurs
(proportions)**

	Mines et première transformation des métaux	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
0 à 4 travailleur(s)	43,7%	59,9%	59,7%
5 à 19 travailleurs	14,9%	29,4%	29,1%
20 à 49 travailleurs	14,9%	7,0%	7,2%
50 travailleurs et plus	26,4%	3,7%	4,0%
Effectifs	87	6064	6151

La proportion des établissements de petite taille comprenant moins de cinq travailleurs est moins élevée dans le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux (43,7 %) que dans les autres regroupements sectoriels (59,9 %). À l'autre bout de l'échelle, les établissements de grande taille, comprenant 50 travailleurs et plus, y sont proportionnellement beaucoup plus nombreux.

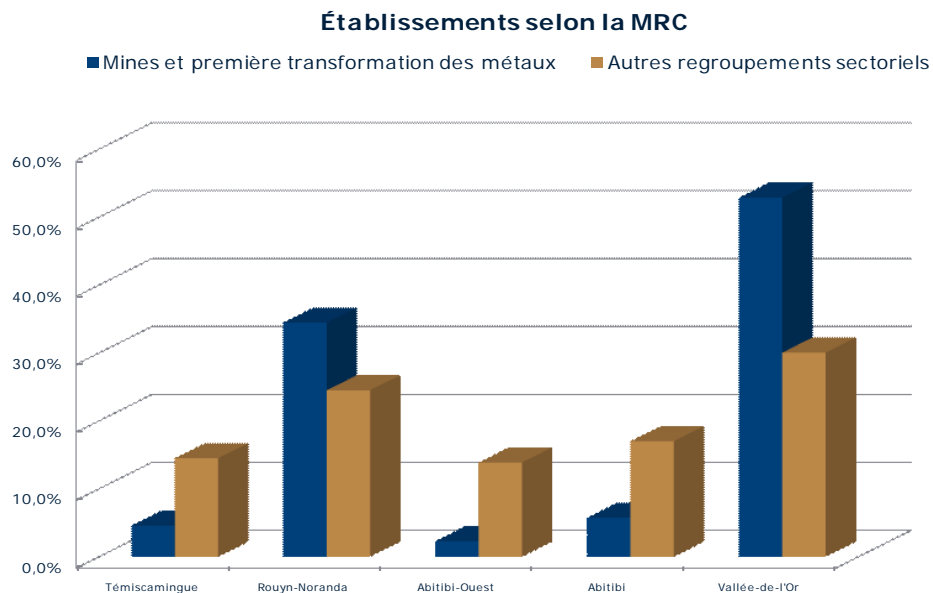
Section 2.3 – Les établissements selon la MRC

La section 2.3 présente la répartition des établissements selon la MRC. Le tableau 4 contient les données pour l'industrie minière, pour les autres regroupements et pour la région.

Tableau 4

Répartition des établissements selon la MRC			
	Mines et première transformation des métaux	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Témiscamingue	4,6%	14,5%	14,4%
Rouyn-Noranda	34,5%	24,5%	24,7%
Abitibi-Ouest	2,3%	13,9%	13,7%
Abitibi	5,7%	17,0%	16,9%
Vallée-de-l'Or	52,9%	30,1%	30,4%
Effectifs	87	6064	6151

Figure 2



Les établissements issus de l'industrie minière se trouvent concentrés dans la MRC de La Vallée-de-l'Or et de la ville de Rouyn-Noranda dans une proportion de 52,9 % et 34,5 % respectivement. Les autres regroupements sectoriels sont plus également distribués entre les différentes MRC.

Section 2.4 – Les établissements selon la forme juridique

La répartition des établissements selon la forme juridique est présentée dans cette section. La figure suivante présente le portrait des établissements selon la forme juridique pour les différents regroupements sectoriels, alors que le tableau 5 présente les données pour le regroupement sectoriel des Mines, des autres regroupements sectoriels ainsi que pour la région.

Figure 3

Établissements selon la forme juridique

■ Mines et première transformation des métaux ■ Autres regroupements sectoriels

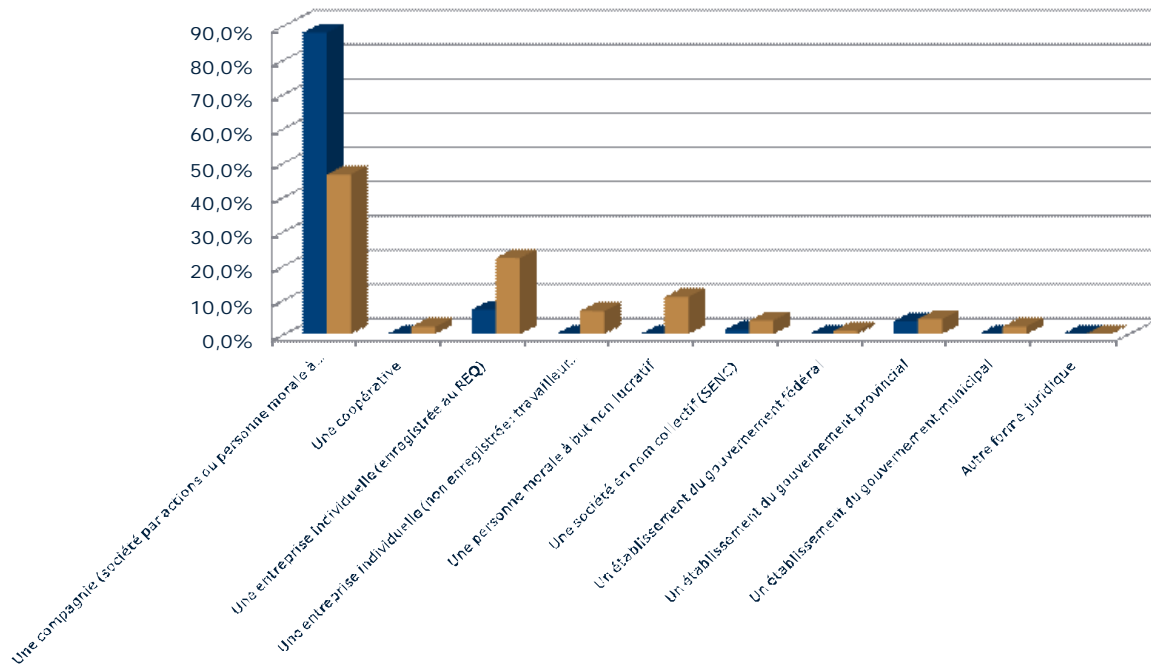


Tableau 5

Répartition des établissements selon la forme juridique

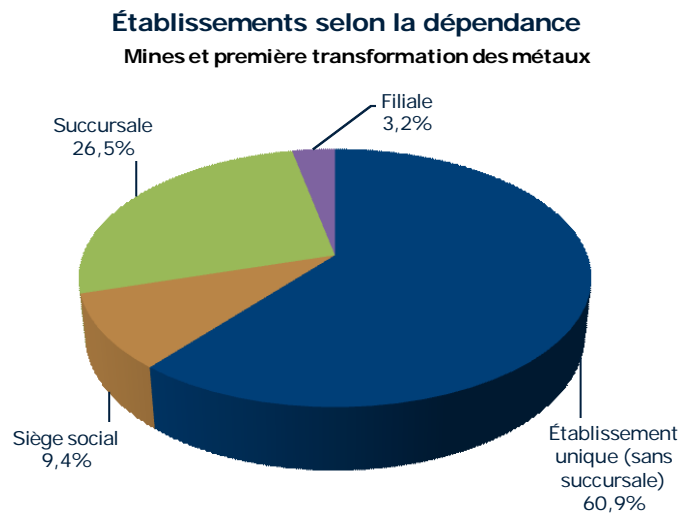
	Mines et première transformation des métaux	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Une compagnie (société par actions ou personne morale à but lucratif)	87,9%	46,5%	47,1%
Une coopérative	---	2,1%	2,1%
Une entreprise individuelle (enregistrée au REQ)	7,1%	22,2%	22,0%
Une entreprise individuelle (non enregistrée: travailleur autonome ou indépendant)	---	6,7%	6,6%
Une personne morale à but non lucratif	---	10,8%	10,7%
Une société en nom collectif (SENC)	1,3%	3,9%	3,9%
Un établissement du gouvernement fédéral	---	1,0%	1,0%
Un établissement du gouvernement provincial	3,7%	4,4%	4,4%
Un établissement du gouvernement municipal	---	2,2%	2,1%
Autre forme juridique	---	,1%	,1%
Effectifs	87	6064	6151

La forme juridique des établissements que l'on trouve le plus fréquemment dans le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux, plus encore que dans les autres regroupements sectoriels, est celle de la compagnie (87,9 %).

Section 2.5 – Les établissements selon la dépendance juridique

Cette section expose la répartition des établissements selon la dépendance.

Figure 4



Les données du tableau suivant sont affichées pour le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux, pour les autres regroupements ainsi que pour la région.

Tableau 6

Répartition des établissements selon la dépendance

	Mines et première transformation des métaux	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Établissement unique (sans succursale)	60,9%	78,5%	78,3%
Siège social	9,4%	4,0%	4,0%
Succursale	26,5%	16,2%	16,4%
Filiale	3,2%	1,3%	1,3%
Effectifs	87	6064	6151

La plupart des établissements de l'industrie minière sont du type établissement unique sans succursale (60,9 %). On trouve aussi un bon nombre de succursales (26,5 %).

Section 2.6 – Les établissements selon l'orientation lucrative

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

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 7

Répartition des établissements selon l'orientation lucrative			
	Mines et première transformation des métaux	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Établissement à but lucratif	100,0%	81,5%	81,7%
Établissement à but non lucratif	---	18,5%	18,3%
Effectifs	87	6064	6151

Il n'y a pas d'établissements à but non lucratif dans le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux, alors qu'on en trouve 18,5 % dans les autres regroupements sectoriels.

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

	Mines et première transformation des métaux		Autres regroupements sectoriels		Abitibi-Témiscamingue	
	Effectifs	Nb de travailleurs	Effectifs	Nb de travailleurs	Effectifs	Nb de travailleurs
0 à 4 travailleur(s)	38	101	3634	7575	3672	7676
5 à 19 travailleurs	13	130	1780	15947	1793	16077
20 à 49 travailleurs	13	402	427	12349	440	12751
50 travailleurs et plus	23	4274	223	29967	246	34240
Effectifs	87	4906	6064	65838	6151	70744

Le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux compte 38 établissements de moins de cinq travailleurs (43,7 %) et 49 établissements de cinq travailleurs et plus. Parmi tous les établissements inscrits à la Liste des Industries et Commerces (LIC) de la région, 3 672 comptent moins de cinq travailleurs (59,7 %) et 2 479 comptent cinq travailleurs et plus.

Le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux comptait 4 906 travailleurs au cours des douze derniers mois, ce qui représente 6,9 % 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 5

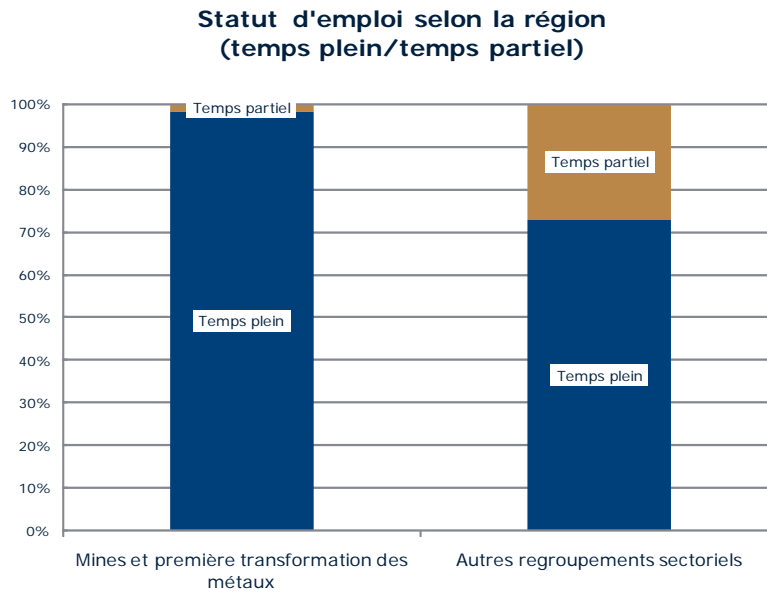


Tableau 9

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

	Mines et première transformation des métaux	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Temps plein	98,5%	72,9%	74,9%
Temps partiel	1,5%	27,1%	25,1%

Dans le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux, 98,5 % des travailleurs occupaient un emploi à temps plein. Cette proportion est plus élevée que celle observée dans les autres regroupements sectoriels.

Figure 6

Répartition des travailleurs à temps plein selon le sexe

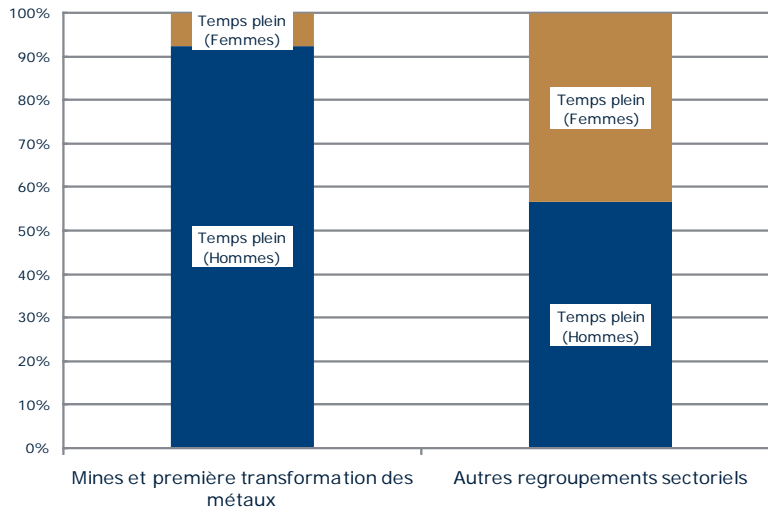


Tableau 10

Statut d'emploi des travailleurs selon le sexe

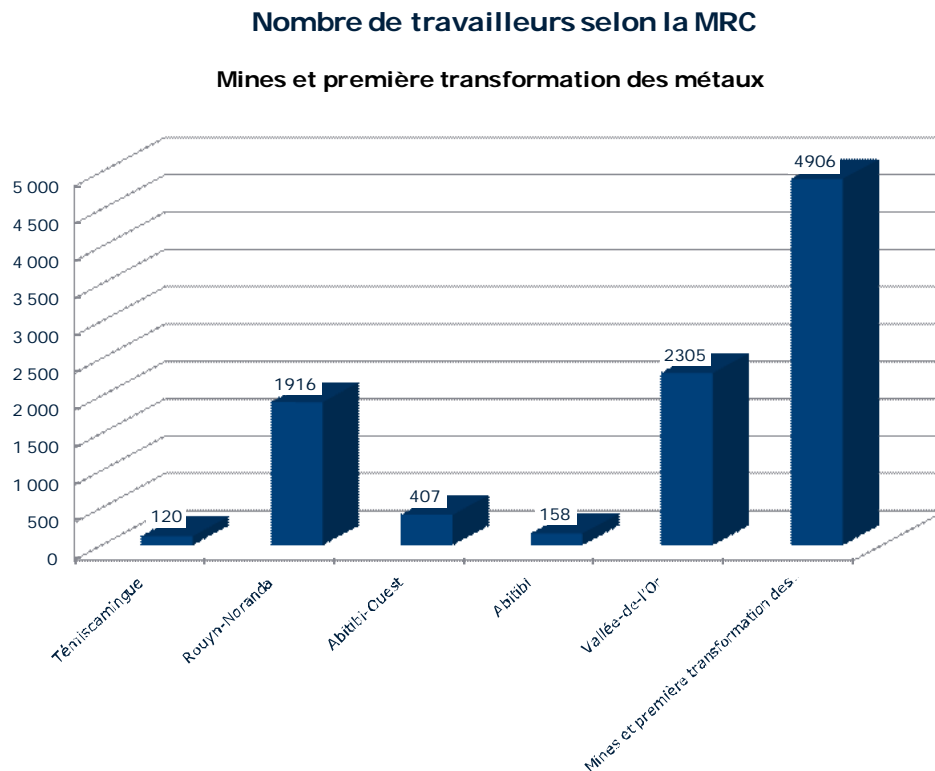
	Mines et première transformation des métaux	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Temps plein (Hommes)	92,5%	56,5%	59,2%
Temps plein (Femmes)	7,5%	43,5%	40,8%
Temps partiel (Hommes)	46,8%	42,7%	42,8%
Temps partiel (Femmes)	53,2%	57,3%	57,2%

De tous les travailleurs à temps plein du regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux, 92,5 % sont des hommes et 7,5 % des femmes. La distribution entre les hommes et les femmes se distingue ici de celle observée dans les autres regroupements sectoriels.

Section 3.1b – Ventilation du nombre maximal de travailleurs dans le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux 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 7



C'est dans la MRC de La Vallée-de-l'Or que l'on trouve le plus grand nombre d'établissements de l'industrie minière ainsi que le plus grand nombre de travailleurs, ceux-ci représentant 47 % du total. La ville de Rouyn-Noranda est également très active dans ce regroupement sectoriel.

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

	Mines et première transformation des métaux	
	Nb d'établissements	Nb de travailleurs
Témiscamingue	4	120
Rouyn-Noranda	30	1916
Abitibi-Ouest	2	407
Abitibi	5	158
Vallée-de-l'Or	46	2305
Mines et première transformation des métaux	87	4906

Tableau 12

Statut d'emploi selon la MRC

	Mines et première transformation des métaux	
	Temps plein	Temps partiel
Témiscamingue	98,3%	1,7%
Rouyn-Noranda	98,6%	1,4%
Abitibi-Ouest	93,9%	6,1%
Abitibi	97,3%	2,7%
Vallée-de-l'Or	99,4%	,6%
Mines et première transformation des métaux	98,5%	1,5%

Dans toutes les MRC de la région, presque tous les travailleurs (hommes et femmes) de l'industrie minière travaillent à temps plein.

Tableau 13

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

	Mines et première transformation des métaux			
	Hommes Temps plein	Hommes Temps partiel	Femmes Temps plein	Femmes Temps partiel
Témiscamingue	100,0%	,0%	50,0%	50,0%
Rouyn-Noranda	99,5%	,5%	99,1%	,9%
Abitibi-Ouest	96,2%	3,8%	7,9%	92,1%
Abitibi	100,0%	,0%	26,7%	73,3%
Vallée-de-l'Or	99,4%	,6%	100,0%	,0%
Mines et première transformation des métaux	99,1%	,9%	87,0%	13,0%

Dans la MRC d'Abitibi-Ouest, la proportion des hommes qui travaillent à temps partiel (3,8 %) est plus élevée que dans les autres MRC. Les travailleuses à temps partiel, pour leur part, sont proportionnellement plus nombreuses dans les MRC d'Abitibi-Ouest et 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 8

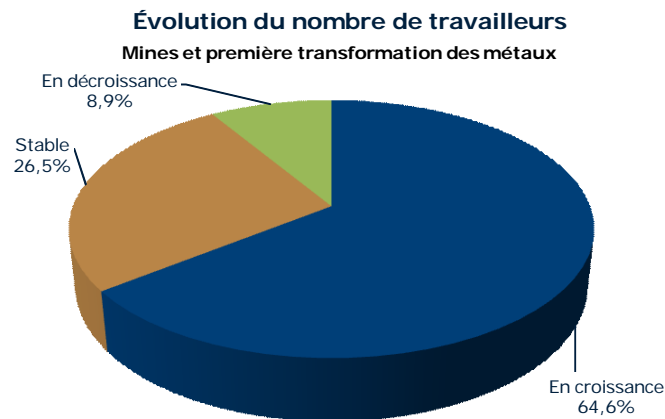


Tableau 14

Évolution du nombre de travailleurs rémunérés

	Mines et première transformation des métaux	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
En croissance	64,6%	25,6%	26,4%
Stable	26,5%	65,4%	64,6%
En décroissance	8,9%	9,0%	9,0%
Effectifs	51	2426	2477

Contrairement aux autres regroupements sectoriels, celui des Mines et première transformation des métaux montre un pourcentage élevé d'établissements (64,6 %) dont le nombre de travailleurs a augmenté au cours des douze derniers mois.

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 9

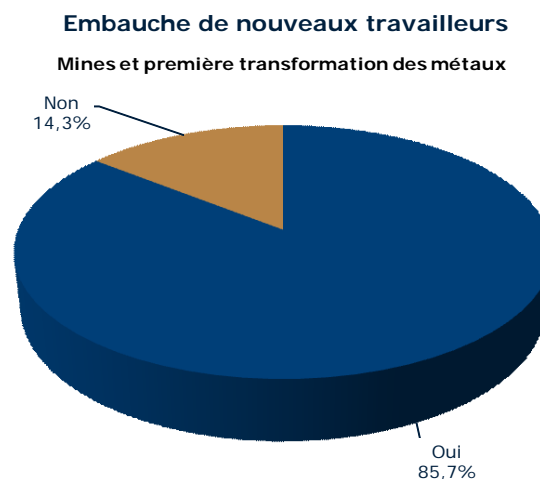


Tableau 15

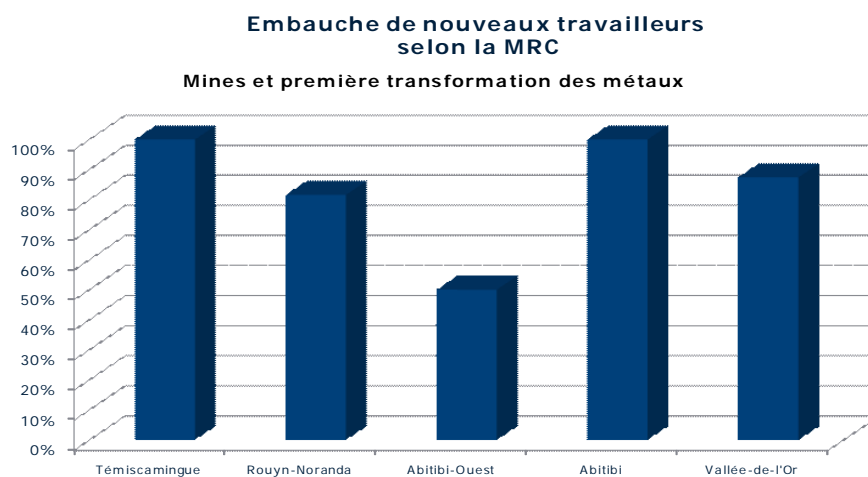
Embauche de nouveaux travailleurs			
	Mines et première transformation des métaux	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	85,7%	71,1%	71,4%
Non	14,3%	28,9%	28,6%
Effectifs	51	2433	2484

Une majorité (85,7 %) des établissements du regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux a embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois, ce qui est supérieur aux autres regroupements sectoriels (71,1 %).

Section 3.3b – Embauche de nouveaux travailleurs dans le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux 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 l'industrie minière. Les données sont affichées pour les différentes MRC.

Figure 10



Le tableau 16 indique les proportions d'embauche pour le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux, 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		
	Mines et première transformation des métaux	
	Oui	Non
Témiscamingue	100,0%	---
Rouyn-Noranda	81,5%	18,5%
Abitibi-Ouest	50,0%	50,0%
Abitibi	100,0%	---
Vallée-de-l'Or	87,4%	12,6%
Effectifs	44	7

Les MRC où les établissements de l'industrie minière ont été les plus actifs en matière d'embauche au cours des douze derniers mois sont la MRC d'Abitibi et de Témiscamingue.

Tableau 17

Nombre de travailleurs embauchés selon la MRC			
	Mines et première transformation des métaux	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Témiscamingue	40	658	698
Rouyn-Noranda	146	3658	3804
Abitibi-Ouest	84	1027	1111
Abitibi	40	1793	1833
Vallée-de-l'Or	659	3617	4276
Nombre total de travailleurs	970	10752	11722

Les travailleurs embauchés dans l'industrie minière représentent 8,3 % de tous les travailleurs embauchés dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue. À elle seule, la MRC de La Vallée-de-l'Or est responsable de 67,9 % de toutes les nouvelles embauches effectuées dans l'industrie minière.

On remarque, au tableau 16, que tous les établissements de l'industrie minière des MRC d'Abitibi et de Témiscamingue ont effectué des embauches au cours des douze derniers mois. Ces embauches ne représentent que 80 nouveaux travailleurs, soit 8,2 % des embauches de ce regroupement sectoriel.

Section 3.3c – CNP le plus souvent mentionnées concernant l'embauche de nouveaux travailleurs dans le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux

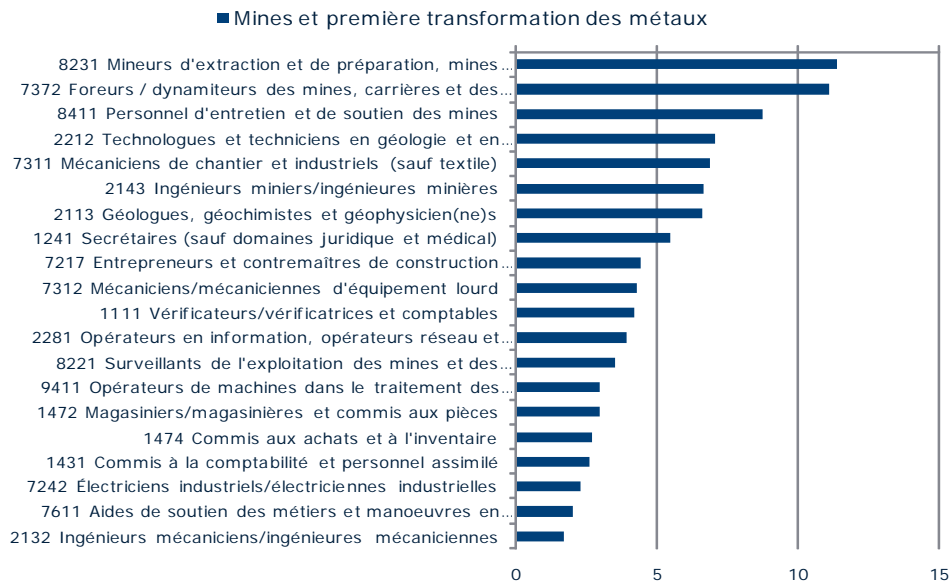
La section 3.3c présente les CNP le plus souvent mentionnées concernant l'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois.

Tableau 18

Nombre de CNP visées	
Nombre de CNP différentes mentionnées	29

Figure 11

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



Les professions faisant le plus souvent l'objet d'embauche sont celles de mineurs, de foreurs / dynamiteurs des mines et de personnel d'entretien et de soutien des mines. 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 des Mines et première transformation des métaux, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Figure 12

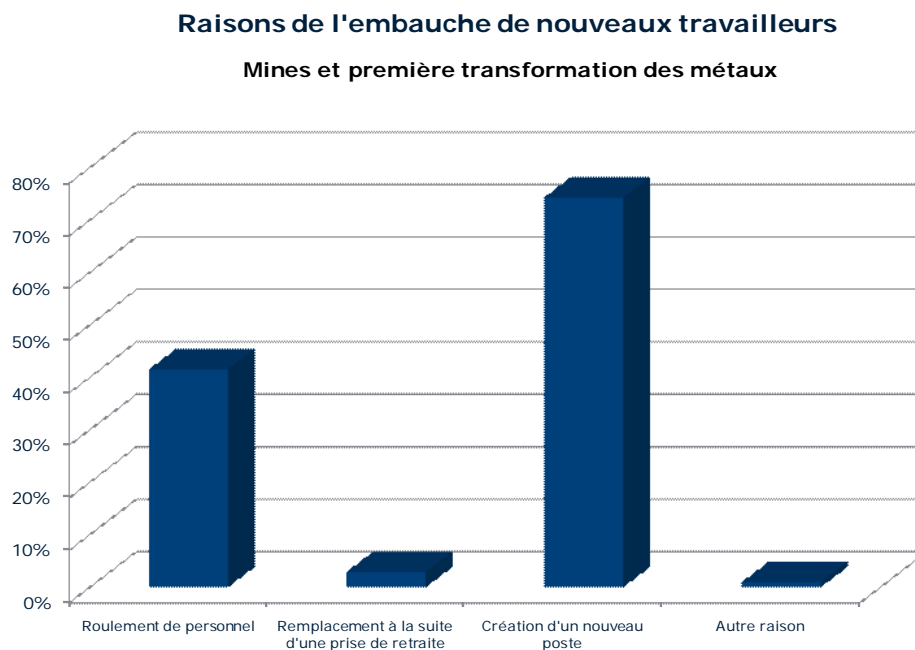


Tableau 19**Raisons de l'embauche de nouveaux travailleurs**

	Mines et première transformation des métaux	Autres regroupements sectoriels	Abitibi- Témiscamingue
Roulement de personnel	41,6%	59,6%	59,0%
Remplacement à la suite d'une prise de retraite	2,9%	3,4%	3,4%
Création d'un nouveau poste	74,3%	40,3%	41,5%
Autre raison	1,0%	5,5%	5,3%
Effectifs	113	3019	3132

La raison d'embauche le plus souvent invoquée par les établissements de l'industrie minière est la création d'un nouveau poste; ce regroupement se distingue en cela des autres regroupements sectoriels où le roulement de personnel est la première raison d'embauche.

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 présentées sont pour le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 20

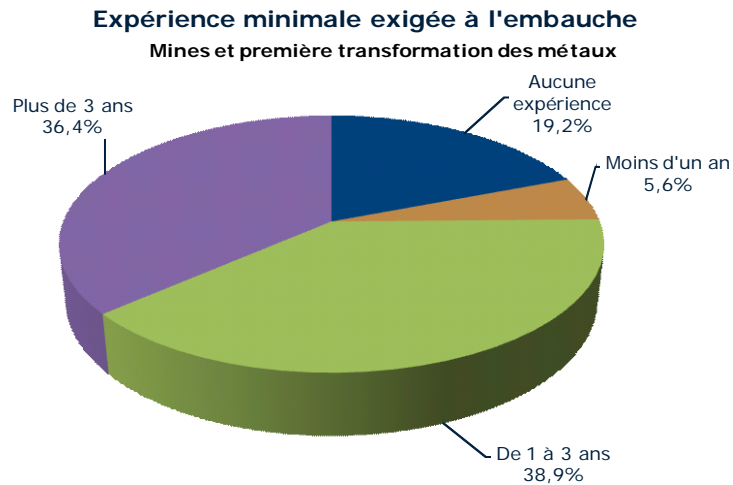
Scolarité minimale exigée à l'embauche

	Mines et première transformation des métaux	Autres regroupements sectoriels	Abitibi- Témiscamingue
Aucun diplôme	16,0%	31,2%	30,7%
Secondaire III	2,5%	4,5%	4,5%
DES	23,6%	27,6%	27,5%
DEP	22,0%	12,9%	13,3%
ASP	---	,3%	,3%
AEP	---	,3%	,2%
DEC/ général	---	2,8%	2,7%
DEC/ techniques	16,6%	11,7%	11,9%
Bacc. et plus	19,3%	8,6%	9,0%
Effectifs	112	3036	3148

Dans le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux, 16 % des établissements n'exigent aucun diplôme à l'embauche et 35,9 % demandent des études postsecondaires. Les exigences de scolarité y sont plus élevées que celles requises dans les autres regroupements sectoriels.

La figure 13 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.

Figure 13



Le tableau 21 contient, en plus des données pour le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux, celles pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 21

Expérience minimale exigée à l'embauche

	Mines et première transformation des métaux	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Aucune expérience	19,2%	59,3%	57,9%
Moins d'un an	5,6%	6,7%	6,7%
De 1 à 3 ans	38,9%	21,8%	22,4%
Plus de 3 ans	36,4%	12,2%	13,0%
Effectifs	110	3012	3122

Comparé aux autres regroupements sectoriels, une faible proportion des établissements du regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux (19,2 %) ne demandent aucune expérience à l'embauche.

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

Les données y sont présentées pour les établissements du regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 22

Compétences et connaissances exigées à l'embauche

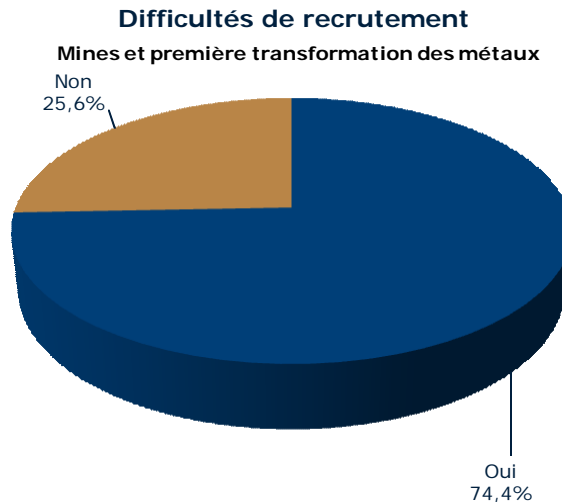
	Mines et première transformation des métaux	Autres regroupements sectoriels	Abitibi- Témiscamingue
Aucune compétence	7,8%	10,3%	10,2%
Compétences de base (lire, écrire, compter)	12,2%	9,4%	9,5%
Compétences techniques	41,7%	33,6%	33,9%
Compétences interpersonnelles	56,2%	55,0%	55,0%
Connaissances linguistiques	8,2%	7,0%	7,1%
Connaissances en informatique et bureautique	6,9%	8,7%	8,6%
Connaissances en gestion	5,6%	1,9%	2,0%
Autres compétences et connaissances	4,3%	4,9%	4,9%
Effectifs	112	3028	3140

Les établissements du regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux, comme ceux des autres regroupements sectoriels, exigent de leurs nouveaux travailleurs surtout des compétences interpersonnelles (56,2 %) et techniques (41,7 %). 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 des Mines et première transformation des métaux qui ont rencontré des difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois.

Figure 14



Les résultats du tableau sont présentés pour le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 23

Difficultés de recrutement

	Mines et première transformation des métaux	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	74,4%	49,5%	50,0%
Non	25,6%	50,5%	50,0%
Effectifs	51	2432	2483

Le nombre d'établissements du regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux ayant rencontré des difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois est proportionnellement plus élevé (74,4 %) que celui des autres regroupements sectoriels.

Section 3.4b – Difficultés de recrutement dans le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux selon la MRC

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

Figure 15

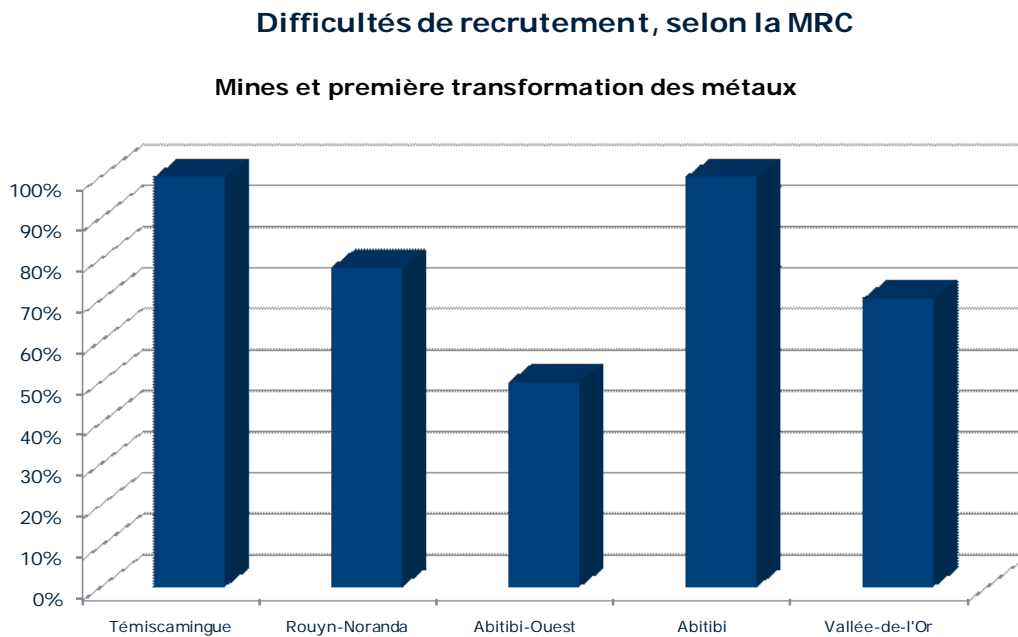


Tableau 24

Difficultés de recrutement selon la MRC

	Mines et première transformation des métaux	
	Oui	Non
Témiscamingue	100,0%	---
Rouyn-Noranda	77,9%	22,1%
Abitibi-Ouest	50,0%	50,0%
Abitibi	100,0%	---
Vallée-de-l'Or	70,4%	29,6%
Effectifs	38	13

Dans toutes les MRC de la région, on trouve un pourcentage élevé d'établissements du regroupement des mines et première transformation des métaux disant rencontrer des difficultés de recrutement.

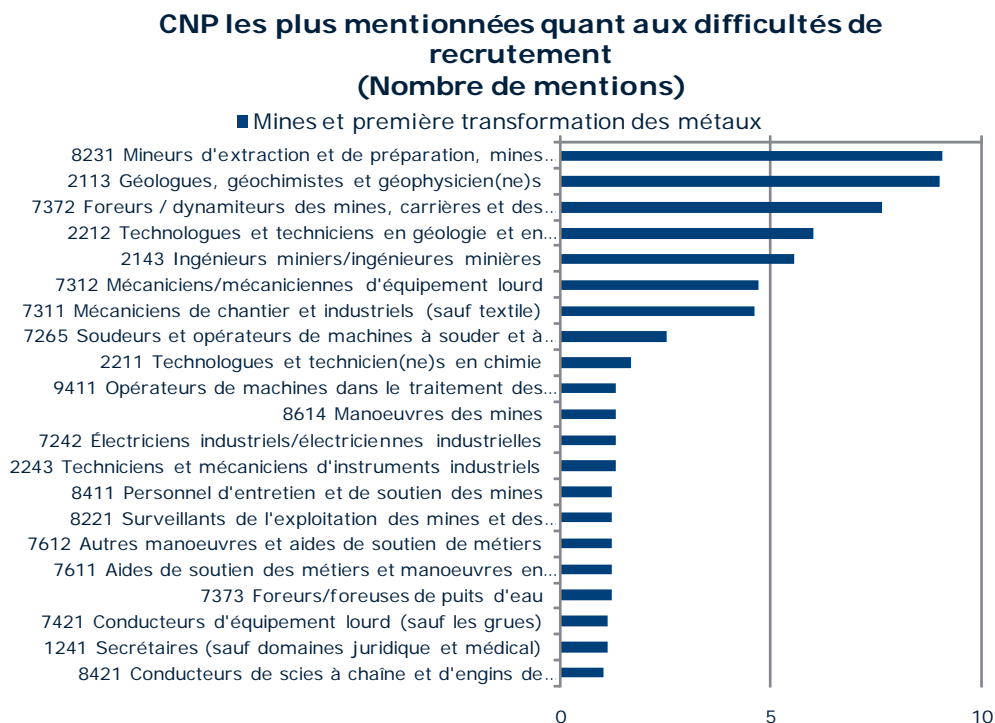
Section 3.4c – CNP le plus souvent mentionnées quant aux difficultés de recrutement dans le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux

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	
Nombre de CNP différentes mentionnées	21

Figure 16



Les professions où l'embauche s'avère la plus difficile sont celles de mineurs et de géologues, géochimistes et géophysiciens. La liste complète des CNP est présentée à l'annexe 3.

Section 3.4d – Causes des difficultés de recrutement rencontrées

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

Tableau 26

Causes des difficultés de recrutement rencontrées			
	Mines et première transformation des métaux	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Durée du travail (saisonnier ou temporaire)	---	7,7%	7,4%
Lieu de travail (éloigné ou isolé)	8,3%	8,5%	8,5%
Salaire	3,8%	15,0%	14,6%
Milieu de travail	4,8%	2,7%	2,8%
Horaire de travail	3,1%	13,8%	13,4%
Manque de candidats qualifiés (formation)	54,9%	48,9%	49,1%
Manque de candidats expérimentés (expérience)	63,6%	25,7%	27,1%
Manque de candidats compétents (qualité du travail exécuté)	17,7%	26,9%	26,6%
Lacunes dans les qualités personnelles	---	7,6%	7,3%
Connaissances linguistiques	1,7%	1,6%	1,6%
Autres	18,4%	22,0%	21,9%
Effectifs	65	1796	1861

Dans le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux, les raisons le plus souvent invoquées pour expliquer les difficultés de recrutement sont le manque de candidats expérimentés (63,6 %) et qualifiés (54,9 %). L'absence de candidats expérimentés se fait sentir plus fréquemment au sein des établissements des Mines et première transformation des métaux qu'au sein des autres regroupements sectoriels.

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

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

Tableau 27

Conséquences de la persistance des difficultés de recrutement			
	Mines et première transformation des métaux	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Vous devrez réorganiser le travail	45,4%	46,9%	46,8%
Vous devrez embaucher des candidats moins qualifiés	39,6%	45,0%	44,8%
Vous devrez former vos employés en place	47,0%	43,1%	43,2%
Vous devrez prolonger les heures supplémentaires	36,8%	35,6%	35,7%
Vous devrez faire appel à la sous-traitance	26,0%	16,2%	16,5%
Vous perdrez des contrats	24,6%	30,4%	30,2%
Vous déménagerez une partie ou la totalité de vos activités	3,7%	2,9%	2,9%
Vous fermerez votre établissement et cesserez vos activités	3,2%	5,8%	5,7%
Aucune	11,4%	12,8%	12,7%
Autres	17,7%	11,1%	11,3%
Effectifs	38	1188	1226

Les conséquences le plus souvent mentionnées découlant des difficultés de recrutement sont l'obligation de former les employés en place (47 %), la réorganisation du travail (45,4 %) et l'embauche de candidats moins qualifiés (39,6 %).

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

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

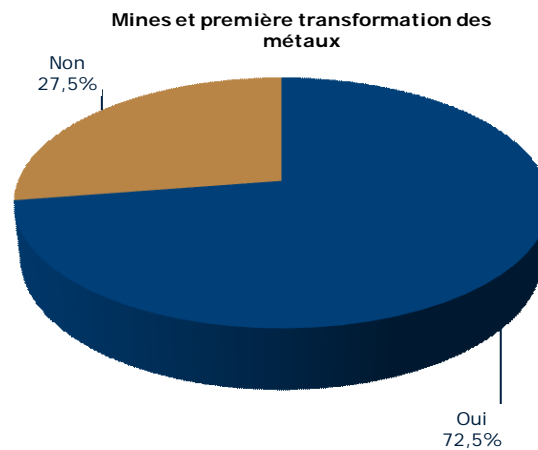
- Les prévisions d'embauche (Section 4.1);
- Les intentions de mises à pied (Section 4.2);
- Les intentions de formation (Section 4.3);
- Les départs à la retraite (Section 4.4).

Section 4.1 – Les prévisions d'embauche

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

Figure 17

Intention d'embauche de nouveaux travailleurs



Le tableau suivant présente les données pour le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 28

Intention d'embauche de nouveaux travailleurs

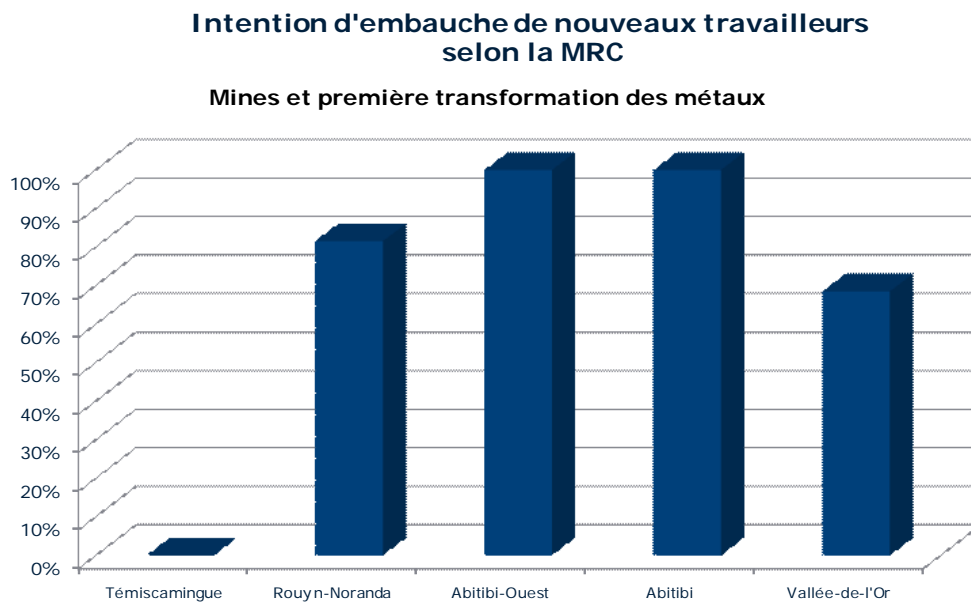
	Mines et première transformation des métaux	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	72,5%	56,4%	56,8%
Non	27,5%	43,6%	43,2%
Effectifs	47	2183	2230

Près des trois quarts des établissements du regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux prévoient embaucher de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois. Cette proportion est plus élevée que celle observée dans les autres regroupements sectoriels.

Section 4.1b – Prédiction d'embauche de nouveaux travailleurs dans le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux selon la MRC

La section 4.1b expose la proportion des établissements œuvrant dans le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux qui prévoient embaucher de nouveaux travailleurs selon la MRC.

Figure 18



Les établissements de quatre territoires sur cinq du regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux prévoient embaucher de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois. Seule la MRC de Témiscamingue ne compte aucun établissement prévoyant embaucher.

Tableau 29

		Mines et première transformation des métaux	
		Oui	Non
	Témiscamingue	---	100,0%
	Rouyn-Noranda	81,5%	18,5%
	Abitibi-Ouest	100,0%	---
	Abitibi	100,0%	---
	Vallée-de-l'Or	68,5%	31,5%
	Effectifs	34	13

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

Tableau 30

		Mines et première transformation des métaux	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
	Témiscamingue	---	358	358
	Rouyn-Noranda	83	1373	1456
	Abitibi-Ouest	6	375	381
	Abitibi	---	841	841
	Vallée-de-l'Or	177	1616	1793
	Nombre total de travailleurs	266	4564	4830

La MRC de La Vallée-de-l'Or est responsable de 66,5 % des embauches prévues dans le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux. Le nombre d'embauches prévu dans ce regroupement sectoriel représente 5,5 % 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 des Mines et première transformation des métaux

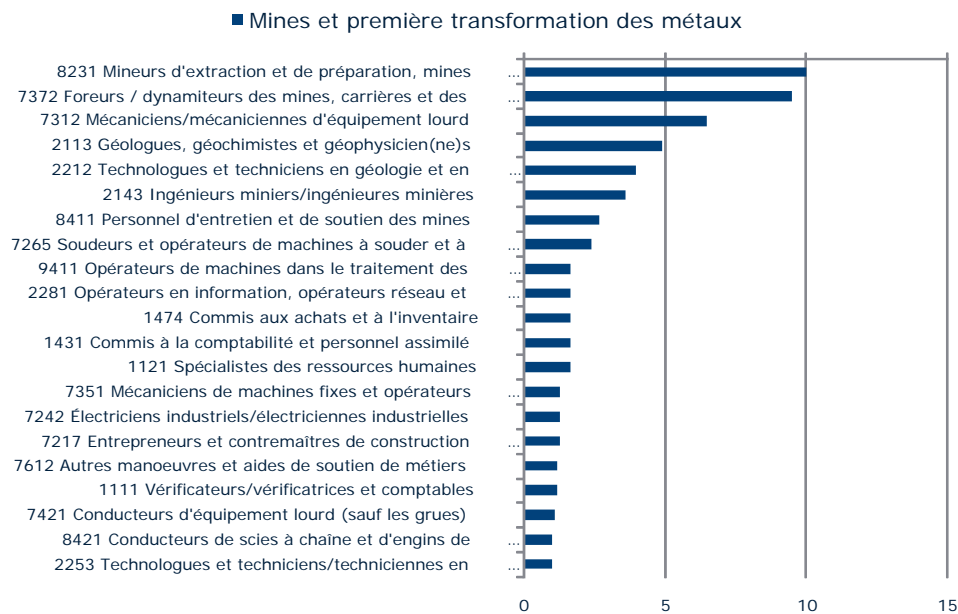
La section 4.1c présente les CNP le plus souvent mentionnées quant aux prévisions d'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois.

Tableau 31

Nombre de CNP visées	
	Mines et première transformation des métaux
Nombre de CNP différentes mentionnées	21

Figure 19

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

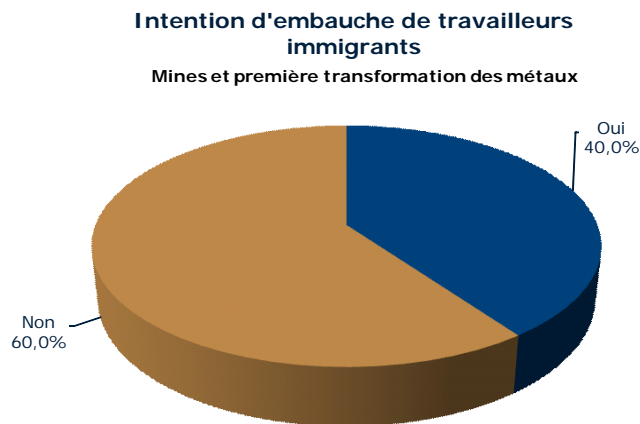


La profession la plus recherchée par les employeurs est celle de mineurs, suivie de foreurs / dynamiteurs des mines. La liste complète des CNP est présentée à l'annexe 3.

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 20



Les données du tableau sont affichées pour le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux, 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

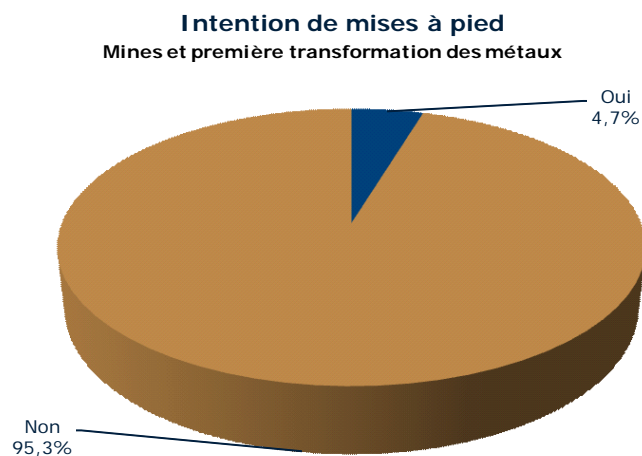
	Mines et première transformation des métaux	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	40,0%	16,8%	17,3%
Non	60,0%	83,2%	82,7%
Effectifs	45	2083	2127

Les établissements du regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux sont plus nombreux (40 %) 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 21



Le tableau expose les données pour le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 33

Intention de mises à pied

	Mines et première transformation des métaux	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	4,7%	10,4%	10,3%
Non	95,3%	89,6%	89,7%
Effectifs	50	2318	2367

Les établissements du regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux sont moins nombreux (4,7 %) que les autres regroupements sectoriels à prévoir des mises à pied.

Section 4.2b – Mises à pied prévues dans le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux selon la MRC

La section 4.2b comprend la proportion des établissements du regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux 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

	Mines et première transformation des métaux	
	Oui	Non
Témiscamingue	---	100,0%
Rouyn-Noranda	9,2%	90,8%
Abitibi-Ouest	---	100,0%
Abitibi	---	100,0%
Vallée-de-l'Or	3,8%	96,2%
Effectifs	2	47

La ville de Rouyn-Noranda présente la plus forte proportion d'établissements prévoyant des mises à pied dans le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux au cours des douze prochains mois.

Le tableau 35 présente le nombre de travailleurs qui sont visés par les mises à pied prévues au cours des douze prochains mois en fonction de la MRC.

Tableau 35

Nombre de mises à pied prévues selon la MRC

	Mines et première transformation des métaux	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Témiscamingue	---	284	284
Rouyn-Noranda	---	236	236
Abitibi-Ouest	---	133	133
Abitibi	---	510	510
Vallée-de-l'Or	14	219	232
Nombre total de travailleurs	14	1381	1395

Seulement 1 % des 1 395 mises à pied prévues se produiront au sein d'établissements œuvrant dans le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux. Toutes surviendront dans la MRC de La Vallée-de-l'Or.

Section 4.2c – CNP le plus souvent mentionnées quant aux prévisions de mises à pied dans le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux

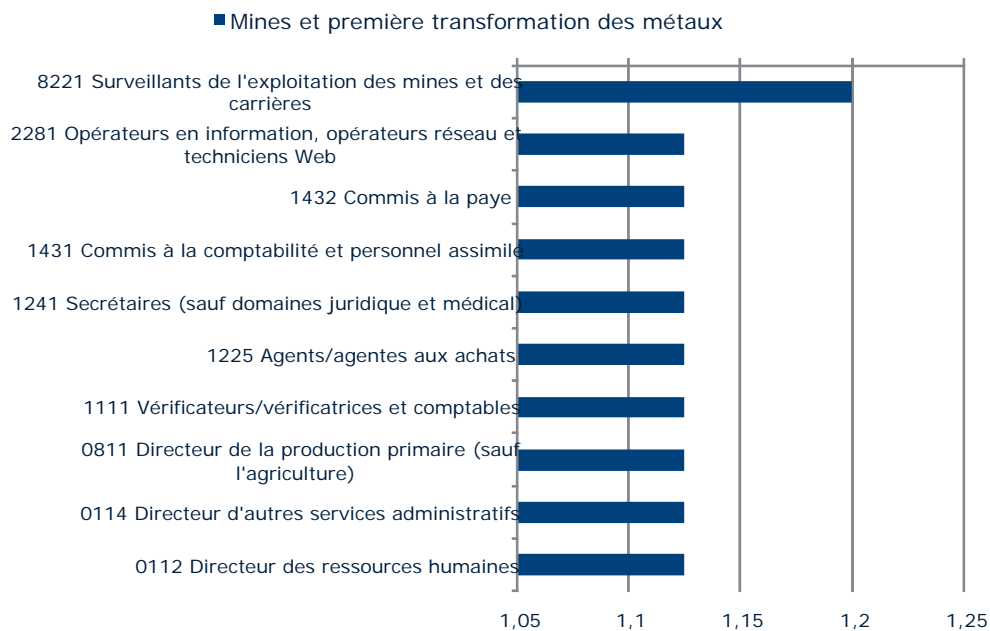
La section 4.2c présente les CNP le plus souvent mentionnées quant aux prévisions de mises à pied au cours des douze prochains mois.

Tableau 36

Nombre de CNP visées	
	Mines et première transformation des métaux
Nombre de CNP différentes mentionnées	10

Figure 22

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

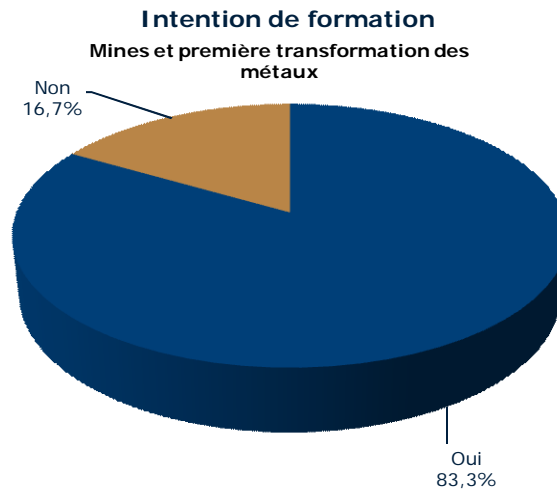


La profession le plus souvent visée par les mises à pied est celle de surveillants de l'exploitation des mines. La liste complète des CNP est présentée à l'annexe 3.

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 23



Les résultats du tableau sont présentés pour le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 37

Intention de formation

	Mines et première transformation des métaux	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	83,3%	56,5%	57,1%
Non	16,7%	43,5%	42,9%
Effectifs	50	2287	2337

La grande majorité des établissements œuvrant dans l'industrie minière, soit 83,3 % du total, a manifesté l'intention d'offrir une formation à leurs employés. Cette proportion est plus forte qu'au sein des autres regroupements sectoriels.

Section 4.3b – Intention de formation dans le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux selon la MRC

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

Tableau 38

		Mines et première transformation des métaux	
		Oui	Non
	Témiscamingue	100,0%	---
	Rouyn-Noranda	75,4%	24,6%
	Abitibi-Ouest	100,0%	---
	Abitibi	66,7%	33,3%
	Vallée-de-l'Or	86,2%	13,8%
	Effectifs	41	8

Dans la plupart des MRC et notamment dans celles de Témiscamingue et d'Abitibi-Ouest, une proportion significative d'établissements œuvrant dans le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux se montrent disposés à offrir une formation à leurs employés.

Le tableau suivant 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

	Mines et première transformation des métaux	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Témiscamingue	110	996	1106
Rouyn-Noranda	100	3288	3388
Abitibi-Ouest	28	1157	1185
Abitibi	160	1858	2018
Vallée-de-l'Or	227	3276	3503
Nombre total de travailleurs	626	10575	11201

Ensemble, les MRC d'Abitibi et de La Vallée-de-l'Or regroupent près des deux tiers (61,8 %) des travailleurs visés par la formation.

Les travailleurs du regroupement sectoriel des Mines et première transformation de métaux représentent 5,6 % de tous les travailleurs de la région visés par la formation.

Section 4.3c – CNP le plus souvent mentionnées quant à l'intention de formation dans le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux

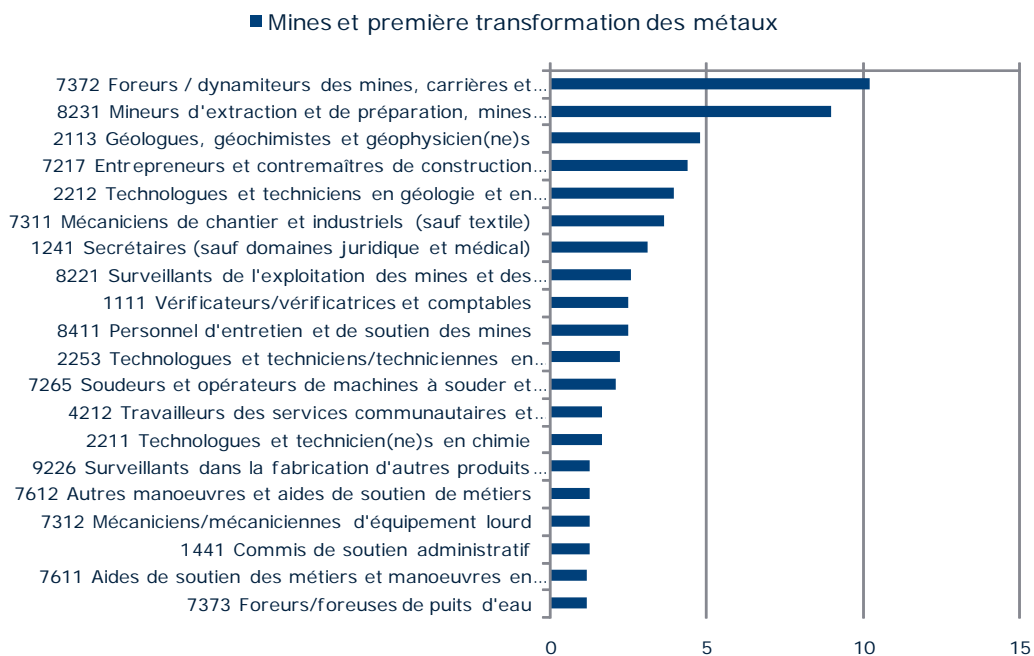
La section 4.3c présente les CNP le plus souvent mentionnées quant à l'intention de formation au cours des douze prochains mois.

Tableau 40

Nombre de CNP visées	
	Mines et première transformation des métaux
Nombre de CNP différentes mentionnées	26

Figure 24

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

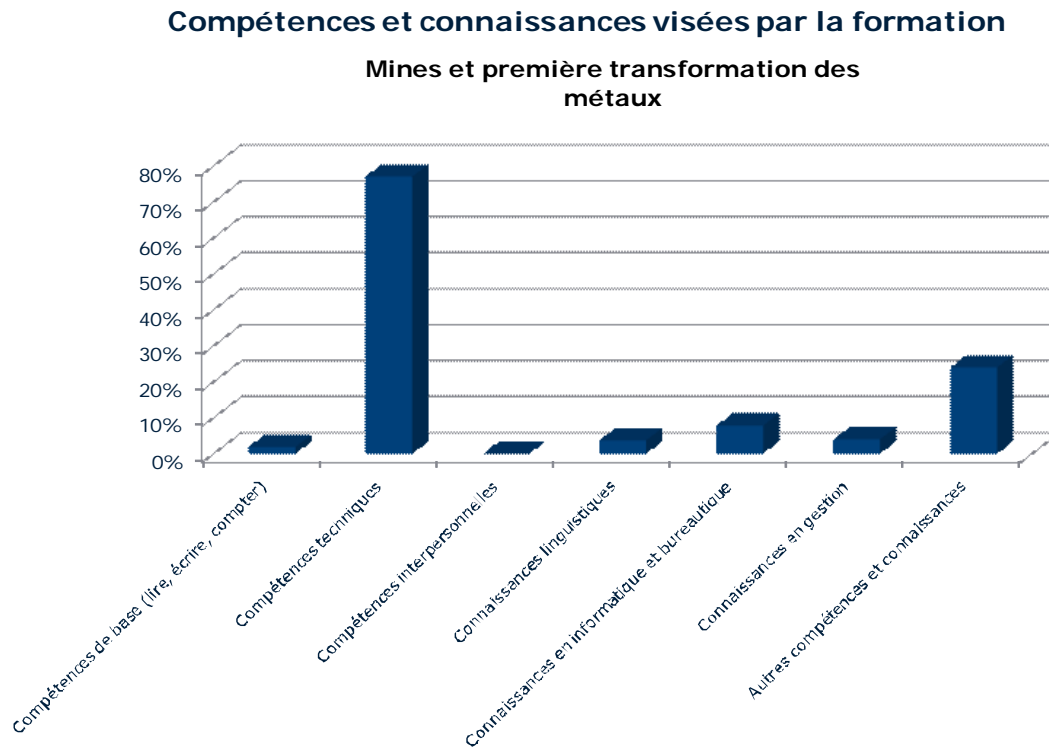


Ce sont les professions de foreurs / dynamiteurs suivies de mineurs d'extraction qui sont le plus souvent mentionnées relativement à l'intention de formation. La liste complète des CNP est présentée à l'annexe 3.

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 25



Avec 77,1 % des établissements l'ayant mentionné, les compétences techniques sont de loin le plus souvent visées par la formation concernant le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux.

Tableau 41

Compétences et connaissances visées par la formation

	Mines et première transformation des métaux	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Compétences de base (lire, écrire, compter)	1,9%	,1%	,2%
Compétences techniques	77,1%	80,5%	80,4%
Compétences interpersonnelles	---	2,7%	2,6%
Connaissances linguistiques	3,7%	2,0%	2,0%
Connaissances en informatique et bureautique	7,8%	10,1%	10,0%
Connaissances en gestion	4,0%	3,2%	3,2%
Autres compétences et connaissances	24,0%	7,6%	8,1%
Effectifs	60	2164	2224

Section 4.4 – 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 26

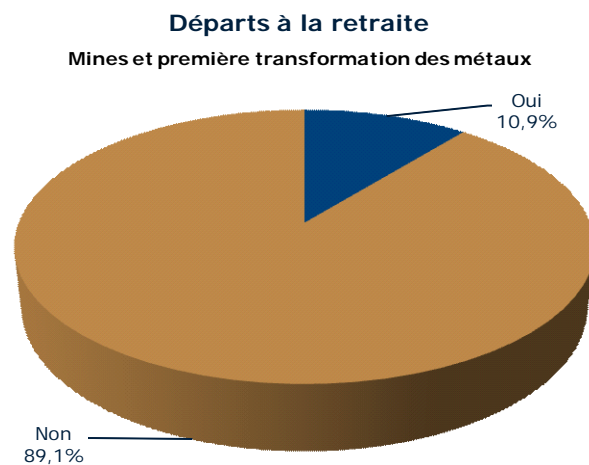


Tableau 42

Départs à la retraite

	Mines et première transformation des métaux	Autres regroupements sectoriels	Abitibi- Témiscamingue
Oui	10,9%	12,4%	12,4%
Non	89,1%	87,6%	87,6%
Effectifs	51	2366	2417

Au total, 10,9 % des établissements du regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux prévoient des départs à la retraite au cours des douze prochains mois; un pourcentage un peu moins élevé que dans les autres regroupements sectoriels.

Section 4.4b – Départs à la retraite dans le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux selon la MRC

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

Tableau 43

Départs à la retraite selon la MRC

	Mines et première transformation des métaux	
	Oui	Non
Témiscamingue	---	100,0%
Rouyn-Noranda	12,8%	87,2%
Abitibi-Ouest	---	100,0%
Abitibi	---	100,0%
Vallée-de-l'Or	12,5%	87,5%
Effectifs	6	46

Dans le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux, les établissements qui prévoient des départs à la retraite au cours de la prochaine année se retrouvent exclusivement dans la ville de Rouyn-Noranda et la MRC de La Vallée-de-l'Or.

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

	Mines et première transformation des métaux		Autres regroupements sectoriels		Abitibi-Témiscamingue	
	Départs à la retraite	Remplacements	Départs à la retraite	Remplacements	Départs à la retraite	Remplacements
Témiscamingue	---	---	42	30	42	30
Rouyn-Noranda	8	8	155	142	164	150
Abitibi-Ouest	---	---	40	29	40	29
Abitibi	---	---	88	76	88	76
Vallée-de-l'Or	16	16	165	146	181	161
Nombre total de travailleurs	24	24	491	423	515	447

Une faible part (4,7 %) de tous les travailleurs de la région qui partiront à la retraite sont à l'emploi d'établissements du regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux.

Tous les travailleurs quittant pour la retraite seront remplacés.

Section 4.4c – CNP le plus souvent mentionnées quant aux départs à la retraite dans le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux

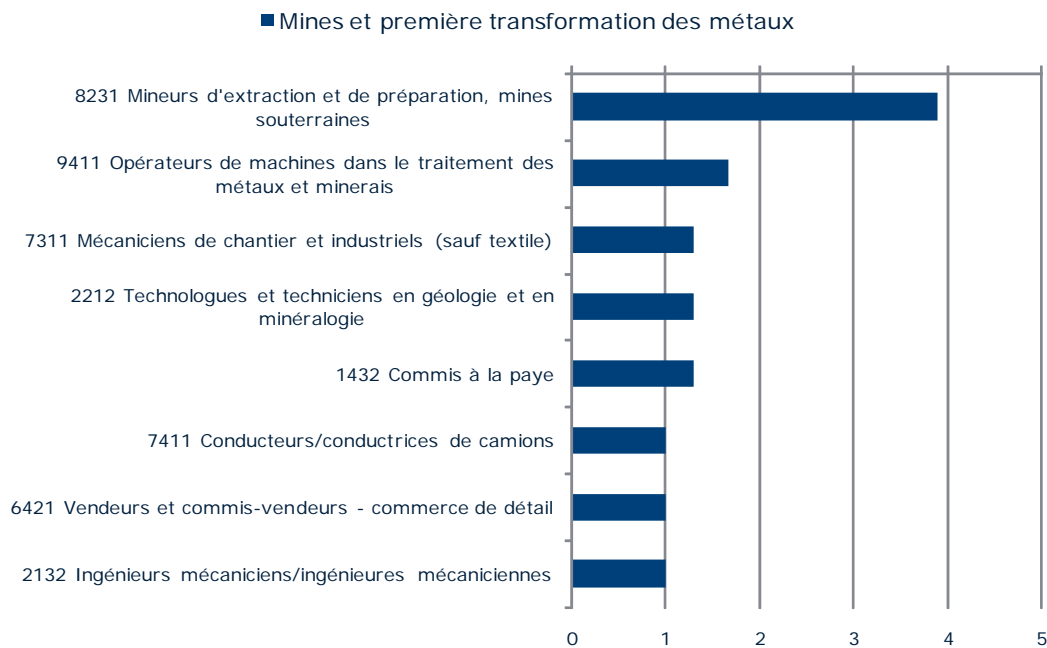
La section 4.4c présente les CNP le plus souvent mentionnées quant aux départs à la retraite au cours des douze prochains mois.

Tableau 45

Nombre de CNP visées	
	Mines et première transformation des métaux
Nombre de CNP différentes mentionnées	5

Figure 27

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



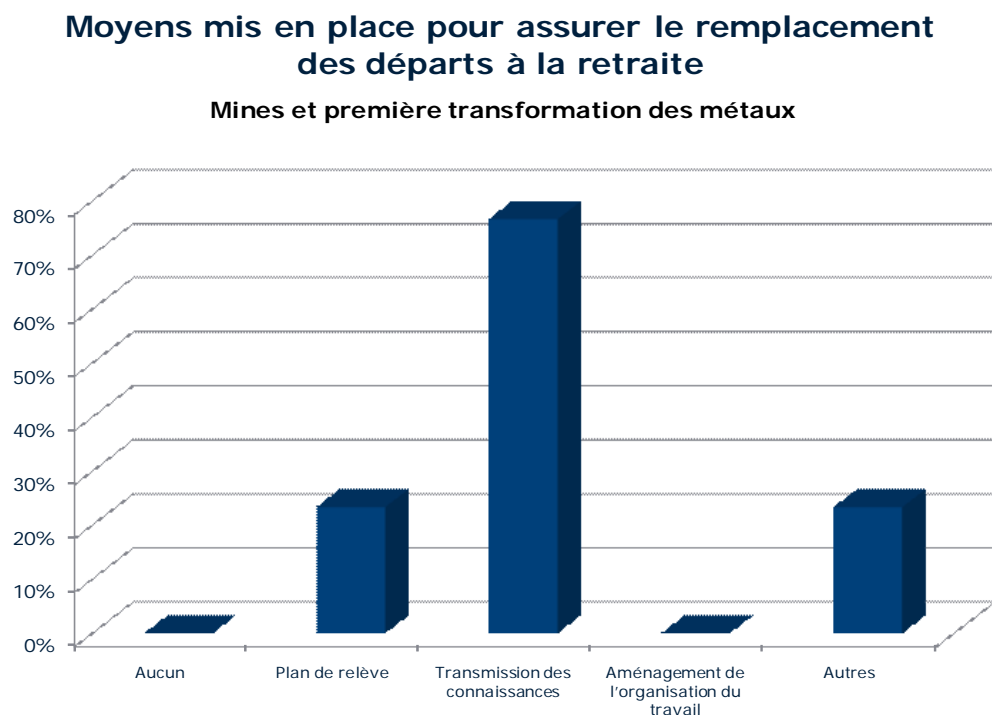
La profession de mineurs est le plus souvent mentionnée relativement à la prévision des départs à la retraite. La liste complète des CNP est présentée à l'annexe 3.

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

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

L'histogramme présente les données pour le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux.

Figure 28



Un établissement pouvant être doté de plus d'un moyen, les totaux verticaux peuvent être supérieurs à 100 %. Les données sont présentées pour les établissements du regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux, 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

	Mines et première transformation des métaux	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Aucun	---	27,4%	26,9%
Plan de relève	23,4%	29,6%	29,5%
Transmission des connaissances	76,6%	34,8%	35,6%
Aménagement de l'organisation du travail	---	15,1%	14,8%
Autres	23,4%	21,3%	21,3%
Effectifs	6	281	287

Dans le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux, 76,6 % des établissements misent sur la transmission des connaissances pour assurer le remplacement des départs à la retraite. Cette proportion est beaucoup plus élevée que dans les autres regroupements sectoriels.

5 – GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

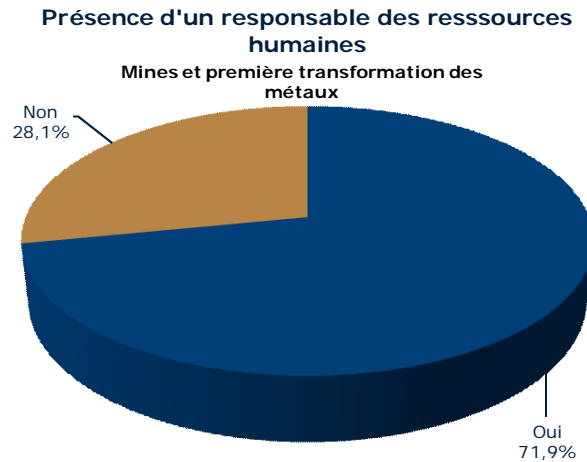
Ce chapitre renferme les données touchant à la gestion des ressources humaines au sein des établissements enquêtés. Il contient les tableaux suivants :

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

Section 5.1 – Présence d'un responsable des ressources humaines

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

Figure 29



Les résultats sont présentés pour l'industrie minière, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 47

Présence d'un responsable des ressources humaines

	Mines et première transformation des métaux	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	71,9%	52,9%	53,3%
Non	28,1%	47,1%	46,7%
Effectifs	51	2433	2484

Dans le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux, 71,9 % des établissements disposent d'un employé responsable de la gestion des ressources humaines. Cette proportion est plus forte 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 GRH ainsi que la proportion où ce responsable y consacre moins de 50 %.

Figure 30

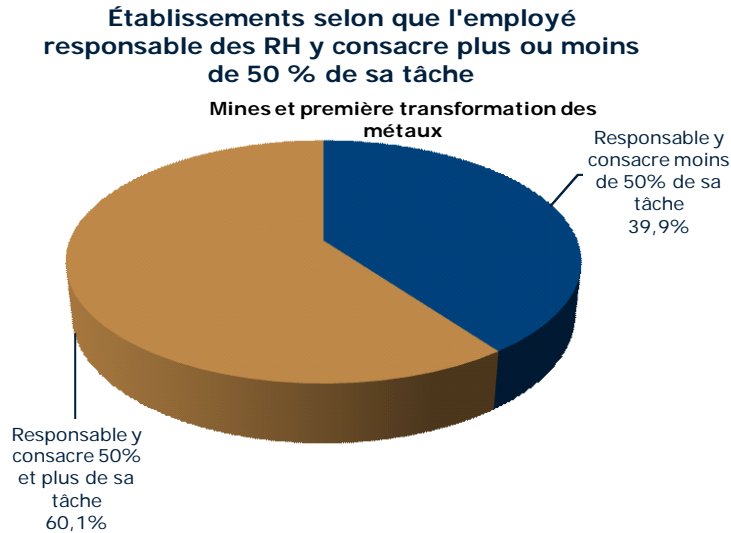


Tableau 48

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

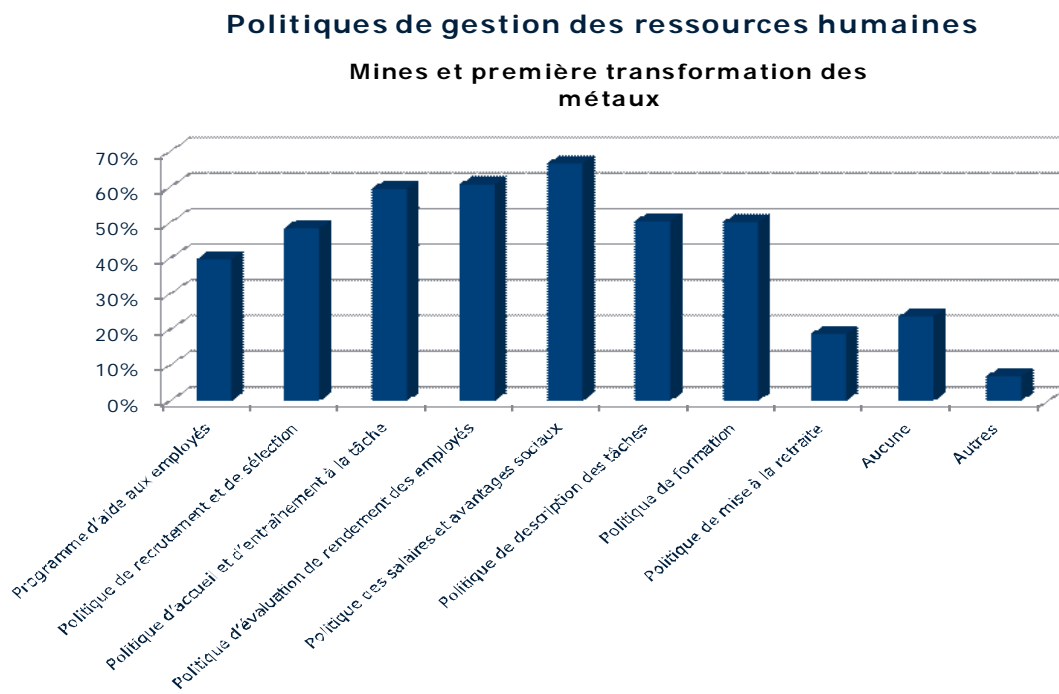
	Mines et première transformation des métaux	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Responsable y consacre moins de 50% de sa tâche	39,9%	71,7%	70,8%
Responsable y consacre 50% et plus de sa tâche	60,1%	28,3%	29,2%
Effectifs	36	1180	1216

Dans les établissements du regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux, 39,9 % des responsables des ressources humaines consacrent moins de 50 % de leur temps à cette tâche. Cette proportion est beaucoup plus élevée au sein des établissements des autres regroupements sectoriels (71,7 %).

Section 5.2 – Politiques de gestion des ressources humaines

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

Figure 31



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

Tableau 49**Politiques de gestion des ressources humaines**

	Mines et première transformation des métaux	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Programme d'aide aux employés	39,8%	28,0%	28,2%
Politique de recrutement et de sélection	48,4%	35,8%	36,0%
Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche	59,5%	45,7%	46,0%
Politique d'évaluation de rendement des employés	60,7%	41,7%	42,1%
Politique des salaires et avantages sociaux	66,7%	43,7%	44,2%
Politique de description des tâches	50,4%	45,4%	45,5%
Politique de formation	50,1%	38,0%	38,2%
Politique de mise à la retraite	18,7%	16,1%	16,2%
Aucune	23,7%	43,8%	43,4%
Autres	6,9%	1,7%	1,8%
Effectifs	51	2414	2465

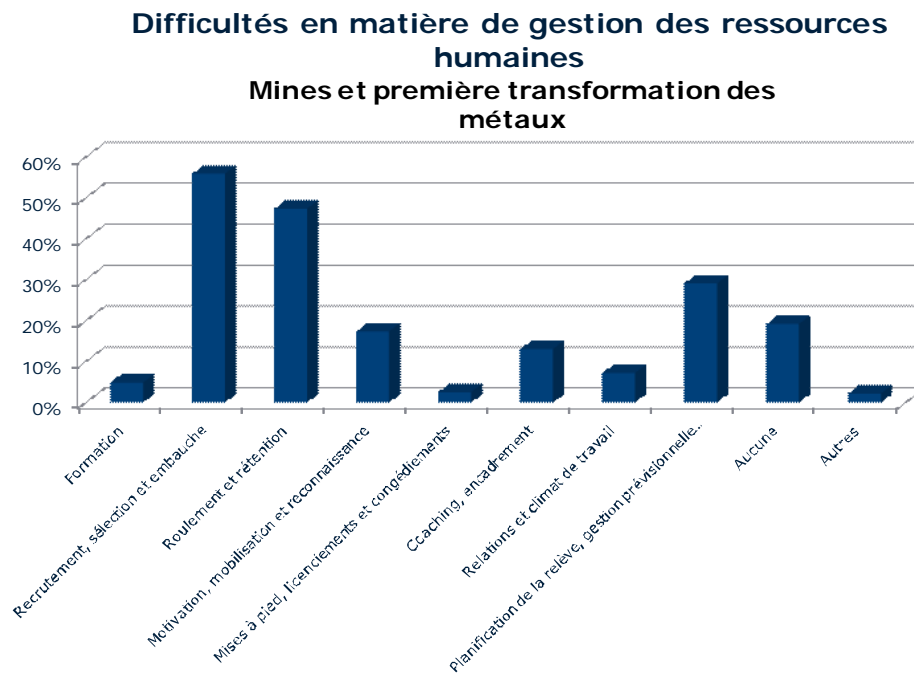
Plusieurs établissements du regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux ont différentes politiques de gestion des ressources humaines. Ces proportions sont généralement plus élevées que celles observées dans les autres regroupements sectoriels.

Les établissements qui déclarent n'avoir aucune politique de gestion des ressources humaines sont proportionnellement moins nombreux dans l'industrie minière (23,7 %) que dans les autres regroupements sectoriels (43,8 %).

Section 5.3 – Difficultés en matière de gestion des ressources humaines

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

Figure 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 l'industrie minière, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 50

Difficultés en matière de gestion des ressources humaines

	Mines et première transformation des métaux	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Formation	4,9%	11,1%	11,0%
Recrutement, sélection et embauche	56,0%	46,3%	46,5%
Roulement et rétention	47,4%	27,2%	27,6%
Motivation, mobilisation et reconnaissance	17,4%	15,6%	15,6%
Mises à pied, licenciements et congédiements	2,5%	6,0%	5,9%
Coaching, encadrement	13,1%	12,1%	12,1%
Relations et climat de travail	7,2%	6,3%	6,3%
Planification de la relève, gestion prévisionnelle des RH	29,1%	19,7%	19,9%
Aucune	19,2%	37,9%	37,6%
Autres	2,2%	2,0%	2,0%
Effectifs	51	2426	2477

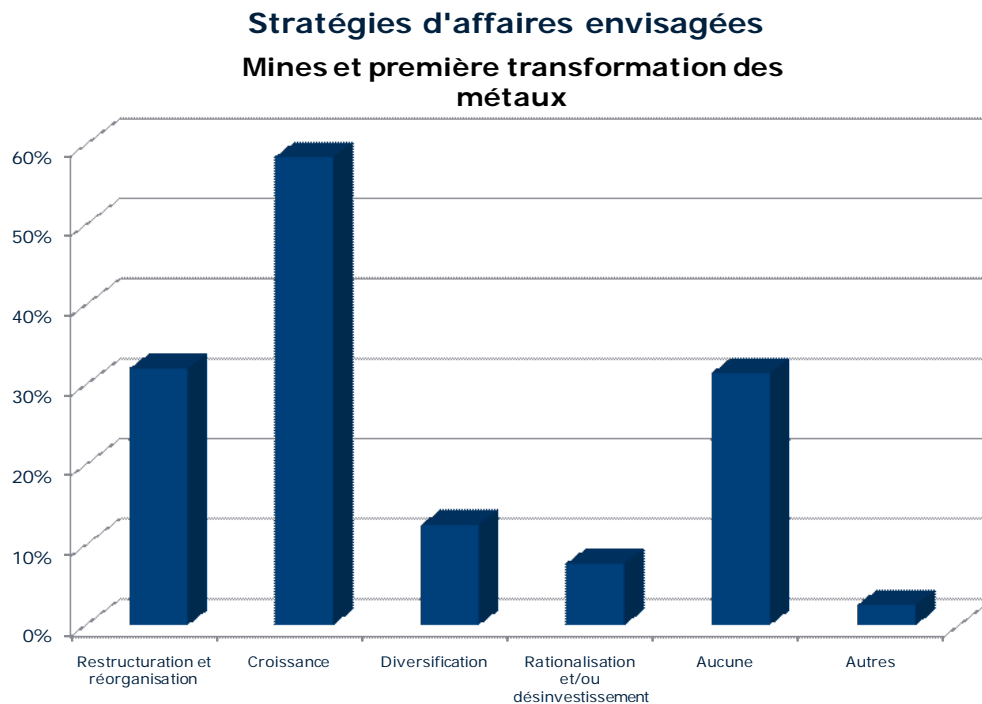
La difficulté de gestion des ressources humaines le plus souvent mise de l'avant par tous les établissements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue, incluant ceux de l'industrie minière, a trait au recrutement, à la sélection et à l'embauche du personnel.

Le taux de roulement et de rétention est un problème rencontré par une plus forte proportion d'établissements œuvrant au sein du regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux (47,4 %) qu'au sein des autres regroupements sectoriels (27,2 %).

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 33



Un établissement pouvant appliquer plus d'une stratégie d'affaires, les totaux verticaux peuvent être supérieurs à 100 %.

Les données sont présentées pour le regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 51**Stratégies d'affaires envisagées**

	Mines et première transformation des métaux	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Restructuration et réorganisation	32,1%	25,5%	25,6%
Croissance	58,5%	45,6%	45,9%
Diversification	12,5%	22,6%	22,4%
Rationalisation et/ou désinvestissement	7,7%	11,6%	11,5%
Aucune	31,5%	36,0%	35,9%
Autres	2,5%	2,8%	2,8%
Effectifs	51	2387	2438

La stratégie d'affaires la plus souvent déclarée par les établissements de toute la région de l'Abitibi-Témiscamingue est celle de la croissance. Elle est envisagée par 58,5 % des établissements du regroupement sectoriel des Mines et première transformation des métaux.

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) <i>(L'établissement se définit comme étant une unité de production où se fait l'activité économique (produits fabriqués ou services offerts) et pour laquelle il est possible d'obtenir un minimum de données en matière d'emploi (travailleur rémunéré ou pas, incluant le propriétaire, le cadre, l'actionnaire, le travailleur à commission, le locateur d'équipement, etc.))</i>	
2.1 * Le nom usuel de votre établissement est-il? ☞ <i>(Le nom usuel de l'établissement se définit comme étant le nom commercial sous lequel l'établissement se fait connaître de sa clientèle ou qu'il s'affiche ou que le public en général emploie. Ce nom se distingue dans bien des cas de la dénomination sociale ou de la raison sociale de l'établissement)</i>	
2.2 Le nom légal de votre établissement est-il? ☞ Le même <input type="checkbox"/> Précisez le nom légal de l'établissement si celui-ci est différent du nom usuel <i>(Le nom légal de l'établissement se définit comme étant la dénomination sociale ou la raison sociale qui a été enregistrée officiellement au Registre des entreprises du Québec ou à Corporation Canada ou à une série de chiffres (1234-5678 Québec inc. ou 12345678 Canada inc.))</i>	
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 ☞ <i>(Ensemble des indications qui permettent de situer un lieu dans une municipalité)</i>	3.2 L'adresse postale de votre établissement est-elle la même que l'adresse municipale (physique)? Oui <input type="checkbox"/> Passez à la question 3.4 Non <input type="checkbox"/> Passez à la question 3.3 Ne le sais pas <input type="checkbox"/> Passez à la question 3.4 3.3 L'adresse postale de l'établissement est-elle? * Numéro municipal et rue ☞ Étage ☞ Case postale ☞ * Ville, province et code postal ☞ <i>(Ensemble des indications qui permettent de situer un lieu utilisé pour la livraison de courrier)</i>
3.4 Le numéro de téléphone général de l'établissement est-il? * Numéro de téléphone ☞ <i>(Numéro de téléphone le plus utilisé ou en lien avec les informations générales lorsque l'établissement possède plusieurs numéros de téléphone (division, direction, département, etc.). Le numéro de téléphone des ambulanciers, policiers et/ou pompiers ne doit pas être celui de l'urgence.</i>	
3.5 Le numéro de télécopieur général de l'établissement est-il? Numéro de télécopieur ☞	

<p>3.6 Le courriel général de l'établissement est-il? Courriel ➔ <i>(Courriel général de l'établissement et non celui d'un travailleur rémunéré sauf exception)</i></p>
<p>3.7 L'adresse Internet de l'établissement est-elle? Adresse Internet (site Web) ➔</p>
<p>4. CONTACT EN RESSOURCES HUMAINES DE L'ÉTABLISSEMENT</p>
<p>4.1 Le nom du contact en ressources humaines dans votre établissement est-il? * Civilité * Prénom * Nom * Fonction (titre) Numéro de téléphone Courriel ➔</p> <p style="text-align: right;">Précisez le courriel si celui-ci est différent du courriel de l'établissement</p> <p><i>(La personne contact n'est pas nécessairement celle qui a répondu au questionnaire, c'est principalement le propriétaire, gérant, président-directeur général)</i></p>
<p>5. FORME JURIDIQUE ET DÉPENDANCE (Un choix unique pour 5.1 et 5.2)</p>
<p>5.1 Votre établissement est-il? (Forme juridique) Compagnie (société par actions ou personne morale à but lucratif) ➔ Coopérative ➔ Entreprise individuelle (enregistrée au REQ) ➔ Entreprise individuelle (non enregistrée = travailleur autonome ou indépendant) ➔ Personne morale à but non lucratif ➔ S.E.N.C. - Société en nom collectif ➔ Autres, si différents des précédents ➔</p>
<p>5.2 Votre établissement est-il? (Dépendance) Établissement unique (sans succursale) ➔ Siège social ➔ Succursale ➔ Filiale ➔</p>
<p>5.3 Votre établissement est-il ? À but lucratif ➔ À but non lucratif ➔</p>
<p>5.4 Votre établissement est-il de type ? Public ➔ Parapublic ➔ Privé ➔</p>
<p>5.5 Votre établissement est-il? Une entreprise de concession ➔ Une entreprise d'économie sociale ➔ Une entreprise à caractère familiale ➔ Une entreprise gouvernementale ➔ Une franchise ➔ Une société d'État ➔</p>
<p>6. ACTIVITÉ PRINCIPALE ET/OU SECONDAIRE</p>
<p>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></p>
<p>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></p>
<p>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 comptabilisés 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></p>

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

PROFIL ET TENDANCES DE L'EMPLOI

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

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

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

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	<input type="checkbox"/>
	Stable	<input type="checkbox"/>
	En décroissance	<input type="checkbox"/>

(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 <input type="checkbox"/> Passez à la question 9.2			
	Non <input type="checkbox"/> Passez à la question 10.1			
	Ne le sais pas <input type="checkbox"/> Passez à la question 10.1			
9.2 Indiquez le titre de la profession et le nombre de travailleurs que vous avez embauché. Précisez la scolarité, l'expérience ainsi que les compétences et connaissances requises à l'embauche.				
	(1) COMPLÉTER	(2) COMPLÉTER	(3) COMPLÉTER	Exemple
9.2.1 Titre de la profession CNP 4 (si nécessaire, préciser les principales fonctions pour des fins de classification)	(_____)	(_____)	(_____)	Programmeur
9.2.2 Nombre de postes comblés par profession	(_____)	(_____)	(_____)	2
9.2.3 Raison(s) de l'embauche				
Roulement de personnel (précisez le nombre de postes à combler pour cette raison)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/>
Remplacement à la suite d'une prise de retraite (précisez le nombre de postes à combler pour cette raison)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	✓
Nouveau poste (précisez le nombre de postes à combler pour cette raison)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/>
9.2.4 Scolarité exigée à l'embauche				
Aucun diplôme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diplôme d'études secondaires (DES)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diplôme d'études professionnelles au secondaire (DEP)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)
Diplôme d'études collégiales (DEC général ou technique) (précisez la spécialisation)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	✓ (informatique)
Diplôme universitaire (certificat, baccalauréat ou plus) (précisez la spécialisation)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)
9.2.5 Expérience exigée à l'embauche				
Aucune expérience	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	✓
Moins d'un an	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De 1 à 3 ans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Plus de 3 ans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	(1) COMPLÉTER	(2) COMPLÉTER	(3) COMPLÉTER	Exemple
9.2.6 Compétences et connaissances exigées à l'embauche				
Aucune	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/>
Compétences de base (<i>lire, écrire, compter</i>) (<i>précisez</i>)	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input checked="" type="checkbox"/> (réseautique)
Compétences techniques propres à l'exercice de la profession (<i>précisez</i>)	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> (autonomie)
Compétences interpersonnelles et personnelles (<i>précisez</i>)	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input checked="" type="checkbox"/> (anglais)
Connaissances linguistiques (<i>précisez</i>)	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input checked="" type="checkbox"/> (Windows)
Connaissances en informatique et en bureautique (<i>précisez</i>)	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()
Connaissances en planification et en gestion (<i>précisez</i>)	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()
Autres compétences et connaissances (<i>précisez</i>)				

10. DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (au cours des 12 derniers mois)				
10.1 Au cours des 12 derniers mois, avez-vous rencontré des difficultés de recrutement dans votre établissement?		Oui <input type="checkbox"/> Passez à la question 10.2 Non <input type="checkbox"/> Passez à la question 11.1 Ne le sais pas <input type="checkbox"/> Passez à la question 11.1		
<i>(Une difficulté de recrutement est observée lorsque, malgré les efforts de recrutement, un poste demeure ou est demeuré vacant pendant plus de 4 mois)</i>				
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Lieu de travail (lieu éloigné ou isolé)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conditions de travail (s: salaire; mt: milieu de travail; ht: horaire de travail)	s <input type="checkbox"/> mt <input type="checkbox"/> ht <input type="checkbox"/>	s <input type="checkbox"/> mt <input type="checkbox"/> ht <input type="checkbox"/>	s <input type="checkbox"/> mt <input type="checkbox"/> ht <input type="checkbox"/>	s <input type="checkbox"/> mt <input type="checkbox"/> ht <input type="checkbox"/>
Manque de candidats qualifiés (formation)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Manque de candidats expérimentés (expérience)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Manque de candidats compétents (qualité du travail exécuté)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lacunes dans les qualités personnelles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Travail temporaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres (<i>précisez</i>)	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()
10.3 Si vos difficultés de recrutement persistent, à quelle(s) conséquence(s) votre établissement pourrait-il faire face dans les 12 prochains mois?				<i>(Choix multiple)</i>
Vous devrez réorganiser le travail				<input type="checkbox"/>
Vous devrez embaucher des candidats moins qualifiés				<input type="checkbox"/>
Vous devrez former vos employés en place				<input type="checkbox"/>
Vous devrez prolonger les heures supplémentaires				<input type="checkbox"/>
Vous devrez faire appel à la sous-traitance				<input type="checkbox"/>
Vous perdrez des contrats				<input type="checkbox"/>
Vous déménagerez une partie ou la totalité de vos activités				<input type="checkbox"/>
Vous fermerez votre établissement et cesserez vos activités				<input type="checkbox"/>
Aucune				<input type="checkbox"/>
Autres (<i>précisez</i>)				

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

11.1 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 <input type="checkbox"/> Si oui, combien : _____
	Non <input type="checkbox"/> Passez à la question 12.1
	Ne le sais pas <input type="checkbox"/> Passez à la question 12.1

12. INTENTIONS D'EMBAUCHE (<i>au cours des 12 prochains mois</i>)	
12.1 Au cours des 12 prochains mois, embaucherez-vous des nouveaux travailleurs dans votre établissement?	Oui <input type="checkbox"/> Passez à la question 12.2 Non <input type="checkbox"/> Passez à la question 13.1 Ne le sais pas <input type="checkbox"/> Passez à la question 13.1
12.2 Indiquez le titre de la profession et le nombre de nouveaux travailleurs que vous prévoyez embaucher au cours des 12 prochains mois.	
Titre de la profession (CNP 4)	Nombre d'intentions d'embauche (<i>par profession</i>)
Total des intentions d'embauche	

13. MISES À PIED (<i>au cours des 12 prochains mois</i>)	
13.1 Au cours des 12 prochains mois, prévoyez-vous effectuer des mises à pied permanentes ou à durée indéterminée dans votre établissement?	Oui <input type="checkbox"/> Passez à la question 13.2 Non <input type="checkbox"/> Passez à la question 14.1 Ne le sais pas <input type="checkbox"/> Passez à la question 14.1
<i>(Référer à la définition « Travailleur rémunéré » au #7)</i>	
13.2 Indiquez le titre de la profession et le nombre de travailleurs rémunérés que vous prévoyez mettre à pied au cours des 12 prochains mois.	
Titre de la profession (CNP 4)	Nombre de mises à pied prévues (<i>par profession</i>)
Total des mises à pied	

14. Intention de formation (<i>au cours des 12 prochains mois</i>)	
14.1 Au cours des 12 prochains mois, prévoyez-vous offrir des activités de formation à vos employés?	Oui <input type="checkbox"/> Passez à la question 14.2 Non <input type="checkbox"/> Passez à la question 15.1 Ne le sais pas <input type="checkbox"/> Passez à la question 15.1
<i>(Référer à la définition « Travailleur rémunéré » au #7)</i>	

14.2 Indiquez quelles formations vous prévoyez offrir à votre personnel et à quel groupe d'employé elles s'adresseront. (<i>Exemples : PowerPoint pour les secrétaires, lecture de plans pour les soudeurs, etc.</i>)				
	(1) <i>(cochez et précisez)</i>	(2) <i>(cochez et précisez)</i>	(3) <i>(cochez et précisez)</i>	EXEMPLE <i>(cochez et précisez)</i>
1. Profession visée CNP 4 (<i>si nécessaire, préciser les principales fonctions pour des fins de classification</i>)	()	()	()	Programmeur analyste
2. Nombre de personnes visées par la formation	()	()	()	5
3. Nature de la formation ou des formations planifiées				
Compétences de base (précisez)	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> savoir lire
Compétences techniques propres à l'exercice de la profession (précisez)	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> programmation avancée
Compétences interpersonnelles et personnelles (précisez)	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> gestion du stress
Connaissances linguistiques (précisez)	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> anglais
Connaissances en informatique (précisez)	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> Word
Connaissances en planification et en gestion (précisez)	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> anglais
Autres (précisez)	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()

15. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES			
15.1 Avez-vous une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans votre établissement?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>	Si oui, quel pourcentage de sa tâche y consacre-t-elle?	(_____ %)
15.2 Quelles politiques de gestion des ressources humaines avez-vous dans votre établissement?			(Choix multiple)
Programme d'aide aux employés			<input type="checkbox"/>
Politique de recrutement et de sélection			<input type="checkbox"/>
Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche			<input type="checkbox"/>
Politique d'évaluation de rendement des employés			<input type="checkbox"/>
Politique des salaires et avantages sociaux			<input type="checkbox"/>
Politique de descriptions des tâches			<input type="checkbox"/>
Politique de plan de formation			<input type="checkbox"/>
Politique de mise à la retraite			<input type="checkbox"/>
Autres (précisez)			<input type="checkbox"/>
Aucune			<input type="checkbox"/>
15.3 Quelles sont les difficultés éprouvées en matière de gestion des ressources humaines dans votre établissement?			(Choix multiple)
Formation			<input type="checkbox"/>
Recrutement, sélection et embauche, congédiement			<input type="checkbox"/>
Roulement et rétention			<input type="checkbox"/>
Motivation, mobilisation et reconnaissance			<input type="checkbox"/>
Coaching, encadrement			<input type="checkbox"/>
Relations et climat de travail			<input type="checkbox"/>
Planification de la relève, gestion prévisionnelle des ressources humaines et succession d'entreprise			<input type="checkbox"/>
Autres (précisez)			<input type="checkbox"/>
15.4 Quelle(s) stratégie(s) d'affaires envisagez-vous pour les 12 prochains mois dans votre établissement?			(Choix multiple)
Restructuration et réorganisation			<input type="checkbox"/>
Croissance			<input type="checkbox"/>
Diversification			<input type="checkbox"/>
Rationalisation et/ou désinvestissement			<input type="checkbox"/>
Autres (précisez)			<input type="checkbox"/>
Aucune			<input type="checkbox"/>
16. DÉPARTS À LA RETRAITE (au cours des 12 prochains mois)			
16.1 Au cours des 12 prochains mois, prévoyez-vous que des travailleurs rémunérés prendront leur retraite dans votre établissement? (Référer à la définition « Travailleur rémunéré » au #7)	Oui <input type="checkbox"/> Passez à la question 16.2 Non <input type="checkbox"/> Passez à la question 17.1 Ne le sais pas <input type="checkbox"/> Passez à la question 17.1		
16.2 Indiquez le titre de la profession et le nombre de travailleurs rémunérés qui partiront à la retraite au cours des 12 prochains mois. (Commencez par les professions pour lesquelles vous prévoyez le plus grand nombre de départs à la retraite)			
Titre de la profession (CNP 4)	Nombre de départs à la retraite prévus (par profession)	Nombre de remplacements prévus (par profession)	Ne le sais pas
			<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>
Total des départs à la retraite			<input type="checkbox"/>
16.3 Quels sont les moyens mis en place pour assurer le remplacement ou la relève des travailleurs rémunérés qui prendront leur retraite dans votre établissement?	Aucun		<input type="checkbox"/>
	Plan de relève		<input type="checkbox"/>
	Transmission des connaissances des plus vieux vers les jeunes travailleurs rémunérés		<input type="checkbox"/>
	Aménagement de l'organisation du travail (ex. : répartir les tâches autrement)		<input type="checkbox"/>
	Autre (précisez)		<input type="checkbox"/>
	Ne le sais pas		<input type="checkbox"/>
17. MESURES ET SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC			
17.1 Au cours des 12 derniers mois, avez-vous utilisé les mesures ou les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec? (Placement en ligne, formation, coaching de gestion, programme d'apprentissage, etc.)	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Passez à la question 17.2 Ne le sais pas <input type="checkbox"/>		
17.2 Êtes-vous intéressé à recevoir de l'information sur les mesures et services offerts aux entreprises par Emploi-Québec?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Ne le sais pas <input type="checkbox"/>		

Annexe 2 – Description des regroupements sectoriels

Annexe 2 - Description des regroupements sectoriels**Agroalimentaire**

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

Forêt, bois et papier

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

Mines et première transformation des métaux

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

Services publics et construction

221	Services publics
23	Construction

Fabrication autres secteurs de fabrication

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

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

Commerce de gros et de détail

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

Transport et entreposage

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

492	Messageries et services de messagers
493	Entreposage

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

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

Finances, assurances et services immobiliers

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

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

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

Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique

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

Autres services

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

Annexe 3 – Listes des CNP mentionnées

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

		Mines et première transformation des métaux	
		%	N
CNP	8231 Mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines	10,1 %	11
	7372 Foreurs / dynamiteurs des mines, carrières et des chantiers	9,8 %	11
	8411 Personnel d'entretien et de soutien des mines	7,7 %	9
	2212 Technologues et techniciens en géologie et en minéralogie	6,2 %	7
	7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	6,1 %	7
	2143 Ingénieurs miniers	5,9 %	7
	2113 Géologues, géochimistes et géophysiciens	5,8 %	7
	1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	4,9 %	5
	7217 Entrepreneurs et contremaitres de construction lourde	3,9 %	4
	7312 Mécaniciens d'équipement lourd	3,8 %	4
	1111 Vérificateurs et comptables	3,7 %	4
	2281 Opérateurs en information, opérateurs réseau et techniciens Web	3,5 %	4
	8221 Surveillants de l'exploitation des mines et des carrières	3,1 %	4
	9411 Opérateurs de machines dans le traitement des métaux et minerais	2,6 %	3
	1472 Magasiniers et commis aux pièces	2,6 %	3
	1474 Commis aux achats et à l'inventaire	2,4 %	3
	1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé	2,3 %	3
	7242 Électriciens industriels	2,0 %	2
	7611 Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construction	1,8 %	2
	2132 Ingénieurs mécaniciens	1,5 %	2
	1442 Commis des services du personnel	1,5 %	2
	1432 Commis à la paye	1,5 %	2
	6221 Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	1,2 %	1
	8614 Manoeuvres des mines	1,1 %	1
	2243 Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	1,1 %	1
	7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	1,0 %	1
	7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	1,0 %	1
	0213 Gestionnaires de systèmes informatiques	1,0 %	1
	8421 Conducteurs de scies à chaîne et d'engins de débardage	,9 %	1

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

		Mines et première transformation des métaux	
		%	N
CNP	8231 Mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines	13,9 %	9
	2113 Géologues, géochimistes et géophysiciens	13,8 %	9
	7372 Foreurs / dynamiteurs des mines, carrières et des chantiers	11,7 %	8
	2212 Technologues et techniciens en géologie et en minéralogie	9,2 %	6
	2143 Ingénieurs miniers	8,5 %	6
	7312 Mécaniciens d'équipement lourd	7,2 %	5
	7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	7,0 %	5
	7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	3,9 %	3
	2211 Technologues et techniciens en chimie	2,6 %	2
	9411 Opérateurs de machines dans le traitement des métaux et minerais	2,0 %	1
	8614 Manoeuvres des mines	2,0 %	1
	7242 Électriciens industriels	2,0 %	1
	2243 Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	2,0 %	1
	8411 Personnel d'entretien et de soutien des mines	1,8 %	1
	8221 Surveillants de l'exploitation des mines et des carrières	1,8 %	1
	7612 Autres manoeuvres et aides de soutien de métiers	1,8 %	1
	7611 Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construction	1,8 %	1
	7373 Foreurs de puits d'eau	1,8 %	1
	7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	1,7 %	1
	1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	1,7 %	1
	8421 Conducteurs de scies à chaîne et d'engins de débardage	1,5 %	1

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

		Mines et première transformation des métaux	
		%	N
CNP	8231 Mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines	16,3 %	10
	7372 Foreurs / dynamiteurs des mines, carrières et des chantiers	15,5 %	9
	7312 Mécaniciens d'équipement lourd	10,6 %	6
	2113 Géologues, géochimistes et géophysiciens	8,0 %	5
	2212 Technologues et techniciens en géologie et en minéralogie	6,5 %	4
	2143 Ingénieurs miniers	5,9 %	4
	8411 Personnel d'entretien et de soutien des mines	4,4 %	3
	7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	3,9 %	2
	9411 Opérateurs de machines dans le traitement des métaux et minerais	2,7 %	2
	2281 Opérateurs en information, opérateurs réseau et techniciens Web	2,7 %	2
	1474 Commis aux achats et à l'inventaire	2,7 %	2
	1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé	2,7 %	2
	1121 Spécialistes des ressources humaines	2,7 %	2
	7351 Mécaniciens de machines fixes et opérateurs auxiliaires	2,1 %	1
	7242 Électriciens industriels	2,1 %	1
	7217 Entrepreneurs et contremaîtres de construction lourde	2,1 %	1
	7612 Autres manoeuvres et aides de soutien de métiers	2,0 %	1
	1111 Vérificateurs et comptables	2,0 %	1
	7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	1,8 %	1
	8421 Conducteurs de scies à chaîne et d'engins de débardage	1,6 %	1
	2253 Technologues et techniciens en dessin	1,6 %	1

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

		Mines et première transformation des métaux	
		%	N
CNP	8221 Surveillants de l'exploitation des mines et des carrières	10,6 %	1
	2281 Opérateurs en information, opérateurs réseau et techniciens Web	9,9 %	1
	1432 Commis à la paye	9,9 %	1
	1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé	9,9 %	1
	1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	9,9 %	1
	1225 Agents aux achats	9,9 %	1
	1111 Vérificateurs et comptables	9,9 %	1
	0811 Directeurs de la production primaire (sauf l'agriculture)	9,9 %	1
	0114 Directeurs d'autres services administratifs	9,9 %	1
	0112 Directeurs des ressources humaines	9,9 %	1

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

		Mines et première transformation des métaux	
		%	N
CNP	7372 Foreurs / dynamiteurs des mines, carrières et des chantiers	14,9 %	10
	8231 Mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines	13,1 %	9
	2113 Géologues, géochimistes et géophysiciens	7,0 %	5
	7217 Entrepreneurs et contremaîtres de construction lourde	6,4 %	4
	2212 Technologues et techniciens en géologie et en minéralogie	5,8 %	4
	7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	5,3 %	4
	1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	4,5 %	3
	8221 Surveillants de l'exploitation des mines et des carrières	3,8 %	3
	1111 Vérificateurs et comptables	3,7 %	3
	8411 Personnel d'entretien et de soutien des mines	3,6 %	3
	2253 Technologues et techniciens en dessin	3,3 %	2
	7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	3,1 %	2
	4212 Travailleurs des services communautaires et sociaux	2,4 %	2
	2211 Technologues et techniciens en chimie	2,4 %	2
	9226 Surveillants dans la fabrication d'autres produits métallique	1,9 %	1
	7612 Autres manoeuvres et aides de soutien de métiers	1,9 %	1
	7312 Mécaniciens d'équipement lourd	1,9 %	1
	1441 Commis de soutien administratif	1,9 %	1
	7611 Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construction	1,7 %	1
	7373 Foreurs de puits d'eau	1,7 %	1
	9415 Contrôleurs dans la transformation des métaux et minerais	1,6 %	1
	7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	1,6 %	1
	1432 Commis à la paye	1,6 %	1
	1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé	1,6 %	1
	0112 Directeurs des ressources humaines	1,6 %	1
	9611 Manoeuvres dans le traitement des métaux et des minerais	1,5 %	1

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

		Mines et première transformation des métaux	
		%	N
CNP	8231 Mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines	41,2 %	4
	9411 Opérateurs de machines dans le traitement des métaux et minerais	17,6 %	2
	7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	13,7 %	1
	2212 Technologues et techniciens en géologie et en minéralogie	13,7 %	1
	1432 Commis à la paye	13,7 %	1