



**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

FORÊT, BOIS ET PAPIER

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 978-2-550-54454-8 (version imprimée)

ISBN 978-2-550-54477-7 (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 DE TRAVAILLEURS DANS LE REGROUPEMENT FORÊT, BOIS ET PAPIER SELON LA MRC, LE STATUT D'EMPLOI ET LE SEXE	29
SECTION 3.2 – ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS	31
SECTION 3.3 – EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	32
SECTION 3.3B – EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DE LA FORÊT, BOIS ET PAPIER SELON LA MRC	33
SECTION 3.3C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES CONCERNANT L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DE LA FORÊT, BOIS ET PAPIER	35
SECTION 3.3D – RAISONS DE L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	36
SECTION 3.3E – EXIGENCES À L'EMBAUCHE	37
SECTION 3.4 – DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	40
SECTION 3.4B – DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DE LA FORÊT, BOIS ET PAPIER SELON LA MRC.....	41

SECTION 3.4C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DE LA FORÊT, BOIS ET PAPIER	42
SECTION 3.4D – CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RENCONTRÉES	43
SECTION 3.4E – CONSÉQUENCES DE LA PERSISTANCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT.....	44
4 – ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS	45
SECTION 4.1 – LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE.....	46
SECTION 4.1B – PRÉVISION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DE LA FORÊT, BOIS ET PAPIER SELON LA MRC	47
SECTION 4.1C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT AUX PRÉVISIONS D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DE LA FORÊT, BOIS ET PAPIER	49
SECTION 4.1D – EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS	50
SECTION 4.2 – LES INTENTIONS DE MISES À PIED.....	51
SECTION 4.2B – MISES À PIED PRÉVUES DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DE LA FORÊT, BOIS ET PAPIER SELON LA MRC	52
SECTION 4.2C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT AUX PRÉVISIONS DE MISES À PIED DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DE LA FORÊT, BOIS ET PAPIER.....	53
SECTION 4.3 – LES INTENTIONS DE FORMATION	54
SECTION 4.3B – INTENTION DE FORMATION DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DE LA FORÊT, BOIS ET PAPIER SELON LA MRC	55
SECTION 4.3C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT À L'INTENTION DE FORMATION DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DE LA FORÊT, BOIS ET PAPIER.....	56
SECTION 4.3D – COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES VISÉES PAR LA FORMATION	57
SECTION 4.4 – DÉPARTS À LA RETRAITE	58
SECTION 4.4B – DÉPARTS À LA RETRAITE DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DE LA FORÊT, BOIS ET PAPIER SELON LA MRC	59
SECTION 4.4C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT AUX DÉPARTS À LA RETRAITE DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DE LA FORÊT, BOIS ET PAPIER.....	61
SECTION 4.4D – MOYENS MIS EN PLACE POUR ASSURER LE REMPLACEMENT DES DÉPARTS À LA RETRAITE	62
5 – GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	65
SECTION 5.1 – PRÉSENCE D'UN RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES	66
SECTION 5.2 – POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	68
SECTION 5.3 – DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	70
SECTION 5.4 – STRATÉGIES D'AFFAIRES ENVISAGÉES POUR LES DOUZE PROCHAINS MOIS	72
ANNEXES.....	75
ANNEXE 1 – QUESTIONNAIRE	76
ANNEXE 2 – DESCRIPTION DES REGROUPEMENTS SECTORIELS.....	83
ANNEXE 3 – LISTES DES CNP MENTIONNÉES.....	88

LISTE DES FIGURES

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

LISTE DES TABLEAUX

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

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

FAITS SAILLANTS

Portrait des établissements

Le regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier compte **261 établissements**, dont **105 établissements** de cinq travailleurs et plus. Le regroupement compte aussi **5 507 travailleurs**, dont 5 215 dans les établissements de cinq travailleurs et plus.

Bien que les établissements de cinq travailleurs et plus représentent 40 % de l'ensemble des établissements, ils emploient 95 % de tous les travailleurs du regroupement sectoriel.

Au cours des douze derniers mois

Embauche (douze derniers mois)

- **86 %** des travailleurs du regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier étaient employés à **temps plein**;
- Parmi les travailleurs à **temps partiel**, **25 % sont des femmes**;
- **65 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier **ont embauché de nouveaux travailleurs**; **69 %** des établissements invoquent le roulement comme **raison d'embauche**.

Difficultés de recrutement (douze derniers mois)

- **41 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier **ont rencontré des difficultés de recrutement**;
- Le **manque de candidats qualifiés** est la principale cause des difficultés de recrutement.

Au cours des douze prochains mois

Embauche (douze prochains mois)

- **56 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier **comptent embaucher** au cours des douze prochains mois;
- Ces prévisions d'embauche concernent quelque **351 nouveaux travailleurs** dans le regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier.

Mises à pied (douze prochains mois)

- **36 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier **prévoient effectuer des mises à pied** au cours des douze prochains mois;
- Dans l'ensemble, ce sont **348 travailleurs** qui seront **visés** par ces mises à pied.

Formation (douze prochains mois)

- **48 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier **ont l'intention d'offrir de la formation** à leurs travailleurs.

Retraite (douze prochains mois)

- **15 %** des établissements de cinq employés et plus de l'Abitibi-Témiscamingue anticipent que certains de leurs travailleurs **prendront leur retraite** au cours des douze prochains mois.

Gestion des ressources humaines

- **59 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier **ont un travailleur attitré à la gestion des ressources humaines**;
- Dans **65 %** des établissements, le **travailleur attitré** à la gestion des ressources humaines **y consacre moins de 50 %** de l'ensemble de sa tâche;
- **Quatre établissements sur dix** n'ont **aucune politique de gestion des ressources humaines**.

INTRODUCTION

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

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

Les données sont présentées en cinq (5) chapitres :

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

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

1 – MÉTHODOLOGIE

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

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

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

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

Section 1.1 – Représentativité des établissements

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

Tableau 1 : Taux de réponse

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

2 – DESCRIPTION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

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

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

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

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

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

Tableau 2

Répartition des établissements selon la MRC, la taille et le regroupement sectoriel

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

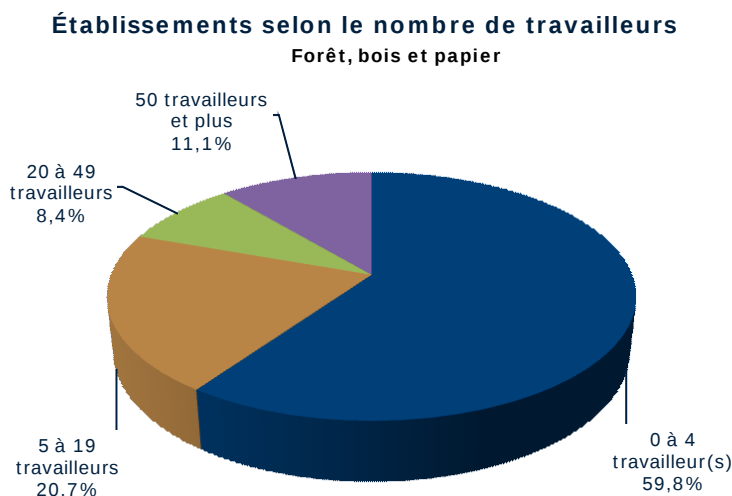
Les 6 151 établissements présents dans la région administrative de l'Abitibi-Témiscamingue sont assez bien répartis entre les différentes municipalités régionales de comté. Avec 30,4 % du total, la MRC de La Vallée-de-l'Or est celle qui en contient le plus. Le regroupement sectoriel Forêt, bois et papier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

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

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

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

Figure 1



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

Tableau 3

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

	Forêt, bois et papier	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
0 à 4 travailleur(s)	59,8%	59,7%	59,7%
5 à 19 travailleurs	20,7%	29,5%	29,1%
20 à 49 travailleurs	8,4%	7,1%	7,2%
50 travailleurs et plus	11,1%	3,7%	4,0%
Effectifs	261	5890	6151

La proportion des établissements de petite taille comprenant moins de cinq travailleurs est la même dans le regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier (59,8 %) et dans les autres regroupements sectoriels. Les établissements de grande taille, comprenant 50 travailleurs et plus, y sont proportionnellement plus nombreux.

Section 2.3 – Les établissements selon la MRC

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

Figure 2

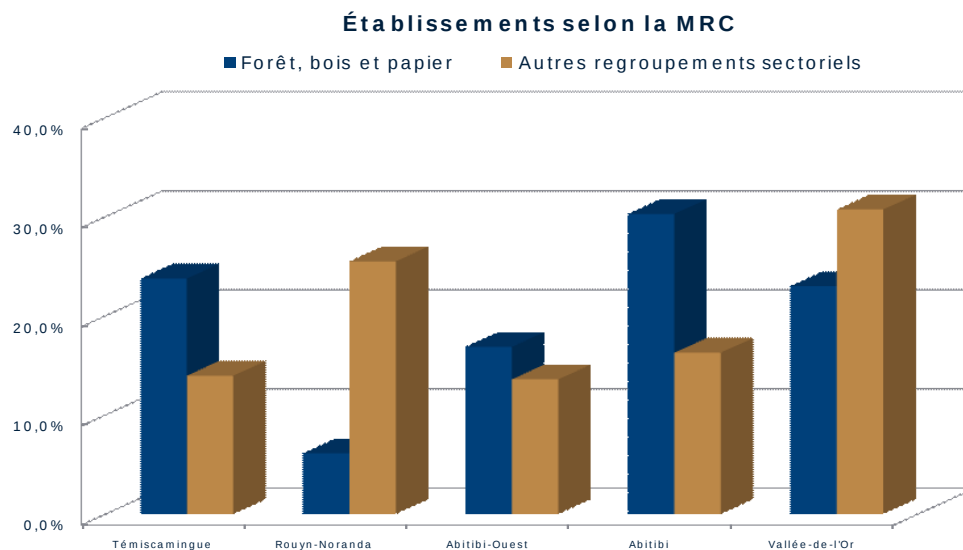


Tableau 4

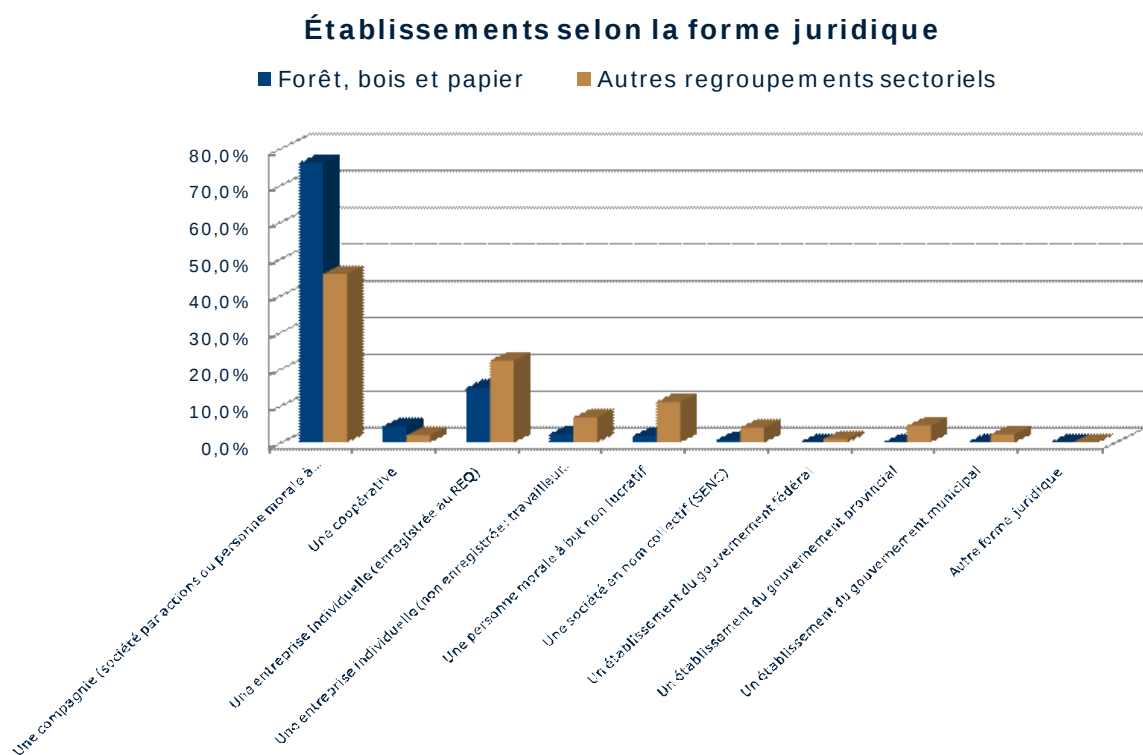
	Forêt, bois et papier	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Témiscamingue	23,8%	14,0%	14,4%
Rouyn-Noranda	6,1%	25,5%	24,7%
Abitibi-Ouest	16,9%	13,6%	13,7%
Abitibi	30,3%	16,3%	16,9%
Vallée-de-l'Or	23,0%	30,7%	30,4%
Effectifs	261	5890	6151

La MRC dans laquelle on trouve le plus grand nombre d'établissements du regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier est celle d'Abitibi (30,3 %), suivie des MRC de Témiscamingue (23,8 %) et de La Vallée-de-l'Or (23 %).

Section 2.4 – Les établissements selon la forme juridique

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

Figure 3



Les données contenues dans le tableau suivant sont présentées pour le regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

La forme juridique des établissements que l'on trouve le plus fréquemment dans le regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier, plus encore que dans les autres regroupements sectoriels, est celle de la compagnie (76 %) suivie de l'entreprise individuelle enregistrée au REQ (14,8 %).

Tableau 5

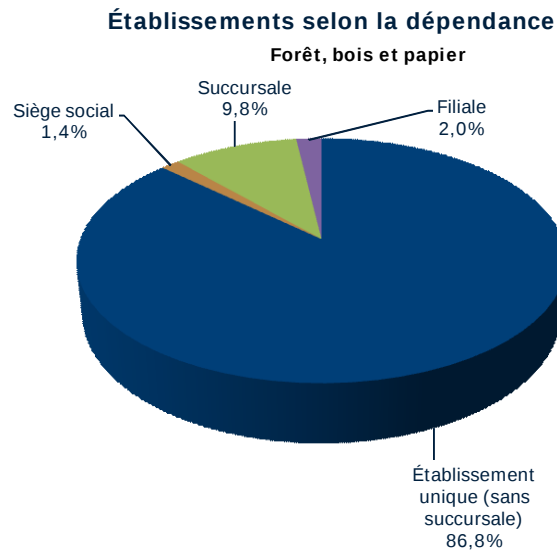
Répartition des établissements selon la forme juridique

	Forêt, bois et papier	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Une compagnie (société par actions ou personne morale à but lucratif)	76,0%	45,9%	47,1%
Une coopérative	4,4%	2,0%	2,1%
Une entreprise individuelle (enregistrée au REQ)	14,8%	22,3%	22,0%
Une entreprise individuelle (non enregistrée: travailleur autonome ou indépendant)	2,3%	6,8%	6,6%
Une personne morale à but non lucratif	1,8%	11,1%	10,7%
Une société en nom collectif (SENC)	,7%	4,0%	3,9%
Un établissement du gouvernement fédéral	---	1,0%	1,0%
Un établissement du gouvernement provincial	---	4,6%	4,4%
Un établissement du gouvernement municipal	---	2,2%	2,1%
Autre forme juridique	---	,1%	,1%
Effectifs	261	5890	6151

Section 2.5 – Les établissements selon la dépendance juridique

Cette section expose la répartition des établissements selon la dépendance.

Figure 4



Les données du tableau suivant sont affichées pour l'industrie forestière, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 6

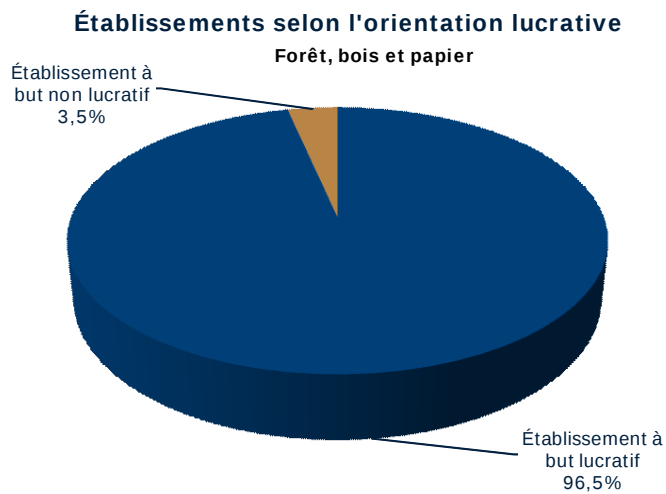
Répartition des établissements selon la dépendance			
	Forêt, bois et papier	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Établissement unique (sans succursale)	86,8%	77,9%	78,3%
Siège social	1,4%	4,1%	4,0%
Succursale	9,8%	16,7%	16,4%
Filiale	2,0%	1,3%	1,3%
Effectifs	261	5890	6151

Presque tous les établissements du regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier sont du type établissement unique sans succursale.

Section 2.6 – Les établissements selon l'orientation lucrative

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

Figure 5



Le tableau 7 contient les données pour le regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 7

Répartition des établissements selon l'orientation lucrative			
	Forêt, bois et papier	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Établissement à but lucratif	96,5%	81,1%	81,7%
Établissement à but non lucratif	3,5%	18,9%	18,3%
Effectifs	261	5890	6151

La proportion des établissements à but non lucratif est beaucoup moins élevée dans l'industrie forestière (3,5 %) comparée aux autres regroupements sectoriels (18,9 %).

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

		Forêt, bois et papier		Autres regroupements sectoriels		Abitibi-Témiscamingue	
		Effectifs	Nb de travailleurs	Effectifs	Nb de travailleurs	Effectifs	Nb de travailleurs
0 à 4 travailleur(s)		156	292	3516	7385	3672	7676
5 à 19 travailleurs		54	478	1739	15599	1793	16077
20 à 49 travailleurs		22	673	418	12078	440	12751
50 travailleurs et plus		29	4064	217	30176	246	34240
Effectifs		261	5507	5890	65237	6151	70744

Le regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier compte 156 établissements de moins de cinq travailleurs (59,8 %) et 105 établissements de cinq travailleurs et plus. Parmi tous les établissements inscrits à la Liste des Industries et Commerces (LIC), 3 672 comptent moins de cinq travailleurs (59,7 %) et 2 479 comptent cinq travailleurs et plus.

Le regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier comptait 5 507 travailleurs au cours des douze derniers mois, ce qui représente 7,8 % de tous les travailleurs de la région de l'Abitibi-Témiscamingue. La majorité d'entre eux (73,8 %) œuvrait dans les établissements de 50 travailleurs et plus.

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

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

Figure 6

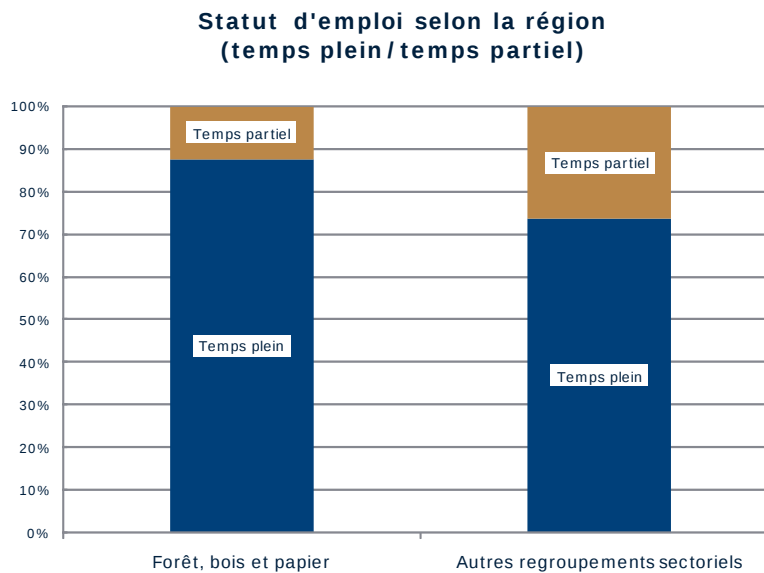
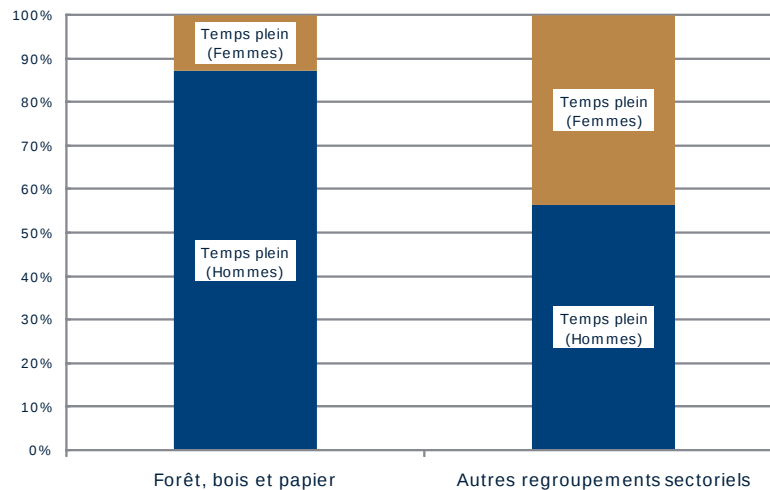


Tableau 9

Statut d'emploi des travailleurs (temps plein / temps partiel)			
	Forêt, bois et papier	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Temps plein	86,1%	73,9%	74,9%
Temps partiel	13,9%	26,1%	25,1%

Dans le regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier, 86,1 % des travailleurs occupaient un emploi à temps plein. Cette proportion est plus élevée que celle observée dans les autres regroupements sectoriels.

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

	Forêt, bois et papier	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Temps plein (Hommes)	87,2%	56,4%	59,2%
Temps plein (Femmes)	12,8%	43,6%	40,8%
Temps partiel (Hommes)	74,9%	40,5%	42,8%
Temps partiel (Femmes)	25,1%	59,5%	57,2%

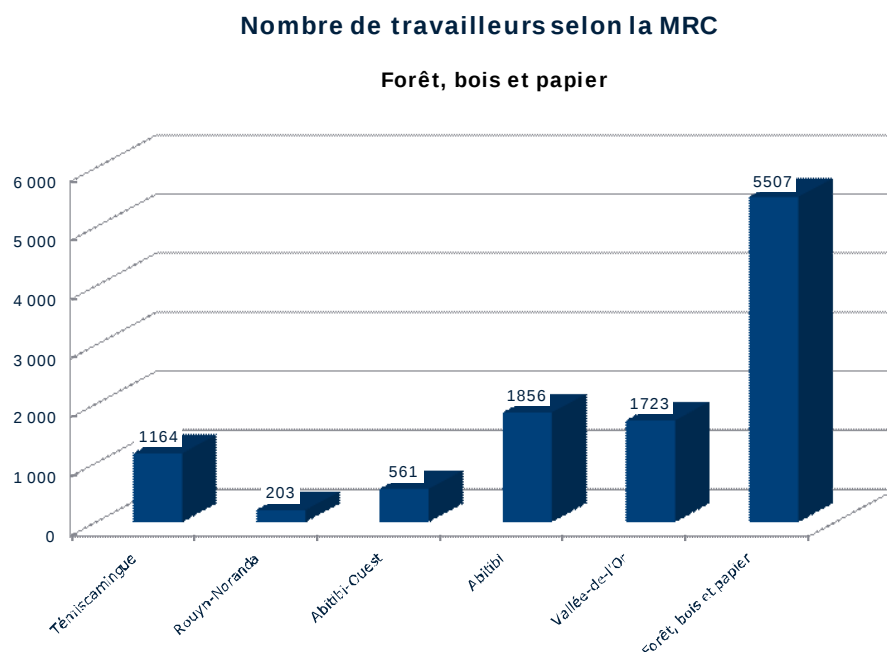
De tous les travailleurs à temps plein du regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier, 87,2 % sont des hommes et 12,8 % des femmes. La proportion des hommes est aussi plus élevée parmi les travailleurs à temps partiel.

La distribution des emplois entre les hommes et les femmes se distingue ici de celle observée dans les autres regroupements sectoriels. Il semble en effet que ce regroupement sectoriel soit composé de plus fortes proportions d'hommes que de femmes.

Section 3.1b – Ventilation du nombre de travailleurs dans le regroupement Forêt, bois et papier selon la MRC, le statut d'emploi et le sexe

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

Figure 8



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

Tableau 11

Nombre d'établissements et de travailleurs selon la MRC		
	Forêt, bois et papier	
	Nb d'établissements	Nb de travailleurs
Témiscamingue	62	1164
Rouyn-Noranda	16	203
Abitibi-Ouest	44	561
Abitibi	79	1856
Vallée-de-l'Or	60	1723
Forêt, bois et papier	261	5507

C'est dans la MRC d'Abitibi que l'on trouve le plus grand nombre d'établissements du regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier ainsi que le plus grand nombre de travailleurs, ceux-ci représentant 33,7 % du total. Les MRC de Témiscamingue et de La Vallée-de-l'Or sont également très actives dans ce regroupement sectoriel.

Tableau 12

Statut d'emploi selon la MRC

	Forêt, bois et papier	
	Temps plein	Temps partiel
Témiscamingue	89,6%	10,4%
Rouyn-Noranda	94,0%	6,0%
Abitibi-Ouest	99,1%	,9%
Abitibi	73,9%	26,1%
Vallée-de-l'Or	92,0%	8,0%
Forêt, bois et papier	86,1%	13,9%

Dans la MRC d'Abitibi-Ouest, presque tous les travailleurs (hommes et femmes) du regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier travaillent à temps plein. Cette proportion va en décroissant jusqu'à atteindre 73,9 % dans la MRC d'Abitibi.

Tableau 13

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

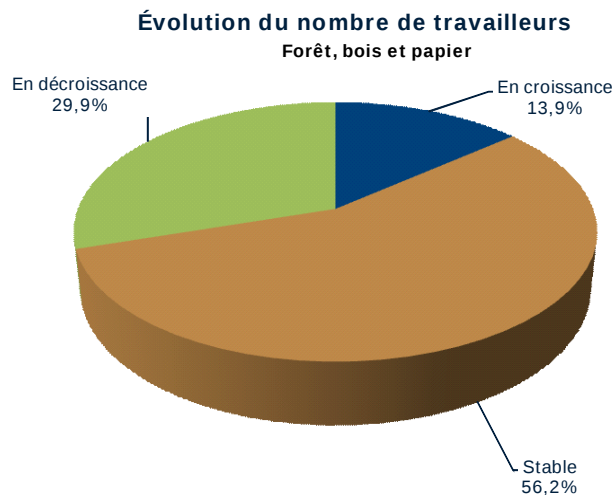
	Forêt, bois et papier			
	Hommes Temps plein	Hommes Temps partiel	Femmes Temps plein	Femmes Temps partiel
Témiscamingue	89,1%	10,9%	94,0%	6,0%
Rouyn-Noranda	94,5%	5,5%	91,4%	8,6%
Abitibi-Ouest	99,1%	,9%	95,8%	4,2%
Abitibi	74,9%	25,1%	66,2%	33,8%
Vallée-de-l'Or	92,7%	7,3%	80,7%	19,3%
Forêt, bois et papier	86,6%	13,4%	80,7%	19,3%

En Abitibi, la proportion des hommes et des femmes qui travaillent à temps partiel est plus élevée que dans les autres MRC. Elle est plus faible dans la MRC d'Abitibi-Ouest.

Section 3.2 – Évolution du nombre de travailleurs

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

Figure 9



Les données du tableau sont présentées pour l'industrie forestière, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 14

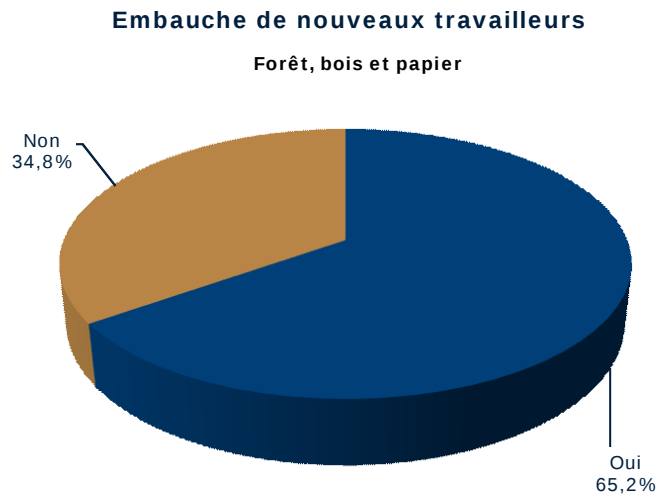
Évolution du nombre de travailleurs rémunérés			
	Forêt, bois et papier	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
En croissance	13,9%	27,0%	26,4%
Stable	56,2%	64,9%	64,6%
En décroissance	29,9%	8,1%	9,0%
Effectifs	105	2372	2477

On observe, dans le regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier, un pourcentage élevé d'établissements dont le nombre de travailleurs s'est avéré stable au cours des douze derniers mois (56,2 %). Cependant, soulignons que 29,9 % des établissements de l'industrie forestière ont connu une décroissance du nombre de travailleurs au cours des douze derniers mois contre seulement 8,1 % pour les autres regroupements.

Section 3.3 – Embauche de nouveaux travailleurs

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

Figure 10



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

Tableau 15

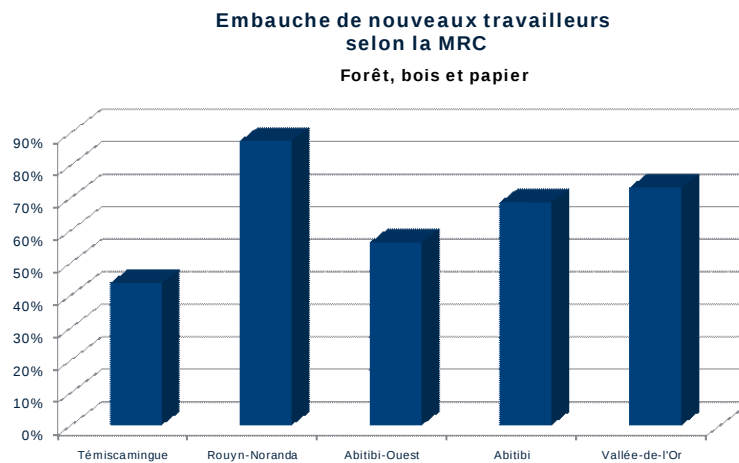
Embauche de nouveaux travailleurs			
	Forêt, bois et papier	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	65,2 %	71,7 %	71,4 %
Non	34,8 %	28,3 %	28,6 %
Effectifs	105	2379	2484

Une majorité (65,2 %) des établissements du regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier a embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois, ce qui est inférieur aux autres regroupements sectoriels (71,7 %).

Section 3.3b – Embauche de nouveaux travailleurs dans le regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier selon la MRC

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

Figure 11



Les MRC où les établissements du regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier ont été les plus actifs en matière d'embauche au cours des douze derniers mois sont, en ordre d'importance, la ville de Rouyn-Noranda (87,5 %) et la MRC de La Vallée-de-l'Or (73,2 %).

Le tableau suivant indique les proportions d'établissements ayant effectué des embauches pour le regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier, 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		Forêt, bois et papier	
		Oui	Non
Témiscamingue		43,8%	56,3%
Rouyn-Noranda		87,5%	12,5%
Abitibi-Ouest		56,3%	43,8%
Abitibi		68,6%	31,4%
Vallée-de-l'Or		73,2%	26,8%
Effectifs		69	36

Tableau 17

Nombre de travailleurs embauchés selon la MRC			
	Forêt, bois et papier	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Témiscamingue	78	619	698
Rouyn-Noranda	53	3751	3804
Abitibi-Ouest	86	1025	1111
Abitibi	249	1584	1833
Vallée-de-l'Or	295	3981	4276
Nombre total de travailleurs	761	10960	11722

Les travailleurs embauchés dans le regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier représentent 6,5 % de tous les travailleurs embauchés dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Ensemble, les MRC de La Vallée-de-l'Or et d'Abitibi sont responsables de 71,5 % de toutes les nouvelles embauches effectuées dans le regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier.

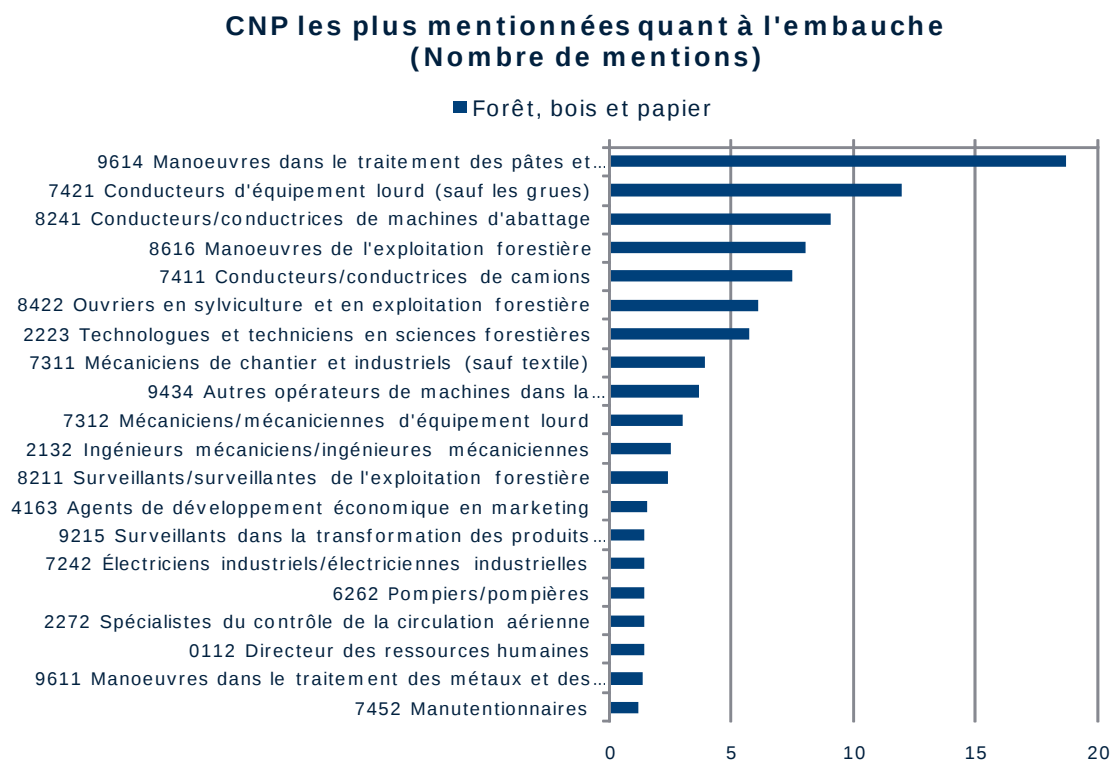
Section 3.3c – CNP le plus souvent mentionnées concernant l'embauche de nouveaux travailleurs dans le regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier

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	
	Forêt, bois et papier
Nombre de CNP différentes mentionnées	30

Figure 12



La profession faisant le plus souvent l'objet d'embauche est celle de manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers, suivie de conducteurs d'équipements lourds. 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 l'industrie forestière, pour les autres regroupements ainsi que pour l'ensemble de la région.

Figure 13

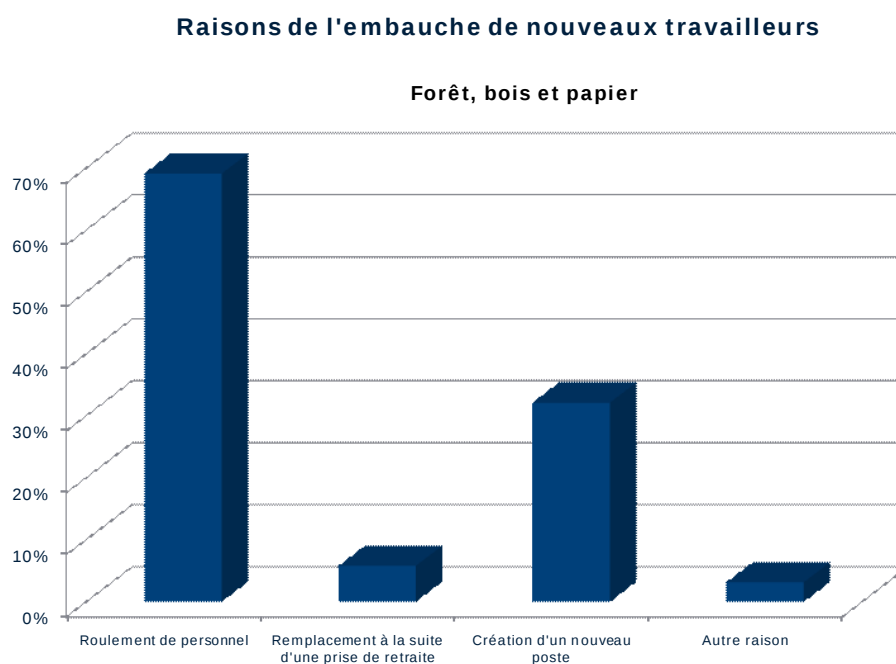


Tableau 19

Raisons de l'embauche de nouveaux travailleurs			
	Forêt, bois et papier	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Roulement de personnel	69,1%	58,6%	59,0%
Remplacement à la suite d'une prise de retraite	5,8%	3,3%	3,4%
Création d'un nouveau poste	32,1%	41,9%	41,5%
Autre raison	3,2%	5,4%	5,3%
Effectifs	104	3028	3132

La raison d'embauche la plus souvent invoquée par les établissements du regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier est le roulement de personnel; elle est suivie par la création d'un nouveau poste.

Section 3.3e – Exigences à l'embauche

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

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

Tableau 20

Scolarité minimale exigée à l'embauche

	Forêt, bois et papier	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Aucun diplôme	42,7%	30,3%	30,7%
Secondaire III	1,0%	4,6%	4,5%
DES	20,0%	27,7%	27,5%
DEP	16,2%	13,2%	13,3%
ASP	1,1%	,3%	,3%
AEP	---	,3%	,2%
DEC/ général	2,0%	2,8%	2,7%
DEC/ techniques	11,2%	11,9%	11,9%
Bacc. et plus	5,8%	9,1%	9,0%
Effectifs	104	3044	3148

Dans le regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier, 42,7 % des établissements n'exigent aucun diplôme à l'embauche et 19 % demandent des études postsecondaires. Les exigences de scolarité y sont généralement plus faibles que celles requises dans les autres regroupements sectoriels.

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

Figure 14

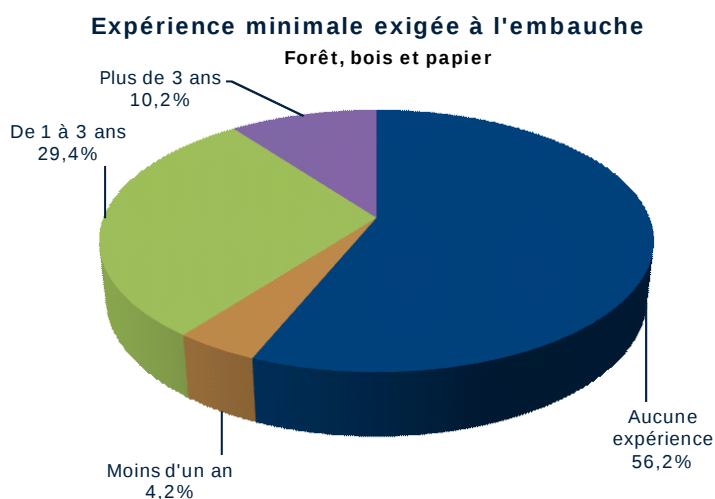


Tableau 21

Expérience minimale exigée à l'embauche			
	Forêt, bois et papier	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Aucune expérience	56,2%	57,9%	57,9%
Moins d'un an	4,2%	6,8%	6,7%
De 1 à 3 ans	29,4%	22,2%	22,4%
Plus de 3 ans	10,2%	13,1%	13,0%
Effectifs	104	3018	3122

La majorité des établissements (56,2 %) de l'industrie forestière ne demande aucune expérience à l'embauche. Ils sont proportionnellement légèrement moins nombreux que les établissements des autres regroupements sectoriels dans cette situation.

Le tableau 22 présente les compétences et connaissances exigées à l'embauche. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui ont mentionné exiger ce type de compétence. Un employeur pouvant exiger plus d'une compétence ou connaissance à l'embauche pour un même poste, les totaux verticaux du tableau suivant peuvent être supérieurs à 100 %. Les données y sont présentées pour le regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 22**Compétences et connaissances exigées à l'embauche**

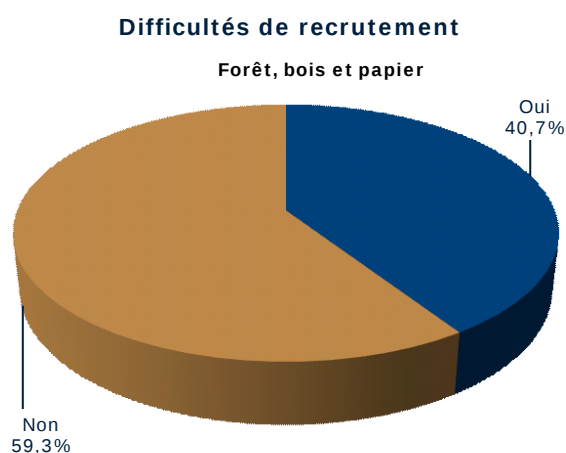
	Forêt, bois et papier	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Aucune compétence	14,1%	10,1%	10,2%
Compétences de base (lire, écrire, compter)	2,6%	9,7%	9,5%
Compétences techniques	49,6%	33,4%	33,9%
Compétences interpersonnelles	40,5%	55,5%	55,0%
Connaissances linguistiques	4,5%	7,2%	7,1%
Connaissances en informatique et bureautique	7,0%	8,7%	8,6%
Connaissances en gestion	1,3%	2,0%	2,0%
Autres compétences et connaissances	3,7%	4,9%	4,9%
Effectifs	104	3036	3140

Les établissements du regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier, comme ceux des autres regroupements sectoriels, exigent de leurs nouveaux travailleurs surtout des compétences interpersonnelles (40,5 %) et techniques (49,6 %). Relativement peu d'entre eux exigent des connaissances linguistiques, informatiques ou en gestion.

Section 3.4 – Difficultés de recrutement

La section 3.4 expose la proportion des établissements œuvrant dans le regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier qui ont rencontré des difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois.

Figure 15



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

Tableau 23

Difficultés de recrutement			
	Forêt, bois et papier	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	40,7%	50,4%	50,0%
Non	59,3%	49,6%	50,0%
Effectifs	105	2378	2483

La proportion d'établissements du regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier ayant rencontré des difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois est moins élevée (40,7 %) que celle des autres regroupements sectoriels (50,4 %).

Section 3.4b – Difficultés de recrutement dans le regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier selon la MRC

La section 3.4b expose la proportion des établissements œuvrant dans l'industrie forestière qui ont rencontré des difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois selon la MRC.

Figure 16

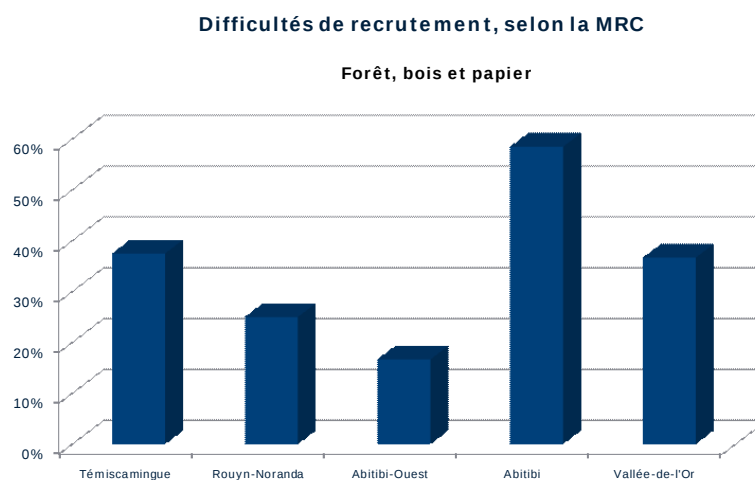


Tableau 24

Difficultés de recrutement selon la MRC		
	Forêt, bois et papier	
	Oui	Non
Témiscamingue	37,5%	62,5%
Rouyn-Noranda	25,0%	75,0%
Abitibi-Ouest	16,7%	83,3%
Abitibi	58,5%	41,5%
Vallée-de-l'Or	36,7%	63,3%
Effectifs	43	62

Les difficultés de recrutement semblent très variables d'une MRC à l'autre dans l'industrie forestière; les taux passent de 16,7 % en Abitibi-Ouest à 58,5 % dans la MRC d'Abitibi.

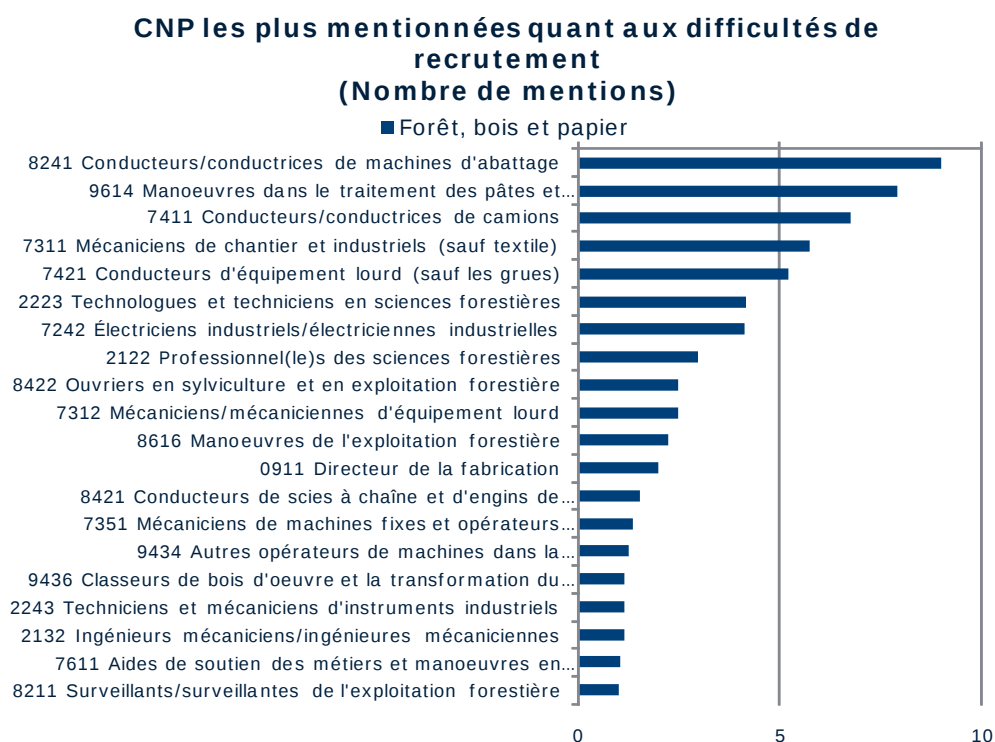
Section 3.4c – CNP le plus souvent mentionnées quant aux difficultés de recrutement dans le regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier

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	
	Forêt, bois et papier
Nombre de CNP différentes mentionnées	20

Figure 17



Les professions où l'embauche s'avère la plus difficile sont celles de conducteurs de machines d'abattage, manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers ainsi que conducteurs de camions. La liste complète des CNP est présentée à l'annexe 3.

Section 3.4d – Causes des difficultés de recrutement rencontrées

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

Tableau 26

Causes des difficultés de recrutement rencontrées

	Forêt, bois et papier	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Durée du travail (saisonnier ou temporaire)	23,3%	6,8%	7,4%
Lieu de travail (éloigné ou isolé)	20,1%	8,1%	8,5%
Salaire	18,8%	14,4%	14,6%
Milieu de travail	4,7%	2,7%	2,8%
Horaire de travail	4,8%	13,7%	13,4%
Manque de candidats qualifiés (formation)	52,2%	49,0%	49,1%
Manque de candidats expérimentés (expérience)	40,9%	26,6%	27,1%
Manque de candidats compétents (qualité du travail exécuté)	32,1%	26,4%	26,6%
Lacunes dans les qualités personnelles	6,2%	7,4%	7,3%
Connaissances linguistiques	---	1,6%	1,6%
Autres	23,6%	21,8%	21,9%
Effectifs	65	1796	1861

Les raisons le plus souvent invoquées pour expliquer les difficultés de recrutement sont le manque de candidats qualifiés (52,2 %), expérimentés (40,9 %) et compétents (32,1 %).

Soulignons que plus de 20 % des établissements du regroupement Forêt, bois et papier ont connu des difficultés de recrutement liées à la durée du travail et au lieu de travail, alors que ces proportions sont nettement plus faibles dans les 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 de la Forêt, bois et papier, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 27

Conséquences de la persistance des difficultés de recrutement			
	Forêt, bois et papier	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Vous devrez réorganiser le travail	53,9%	46,6%	46,8%
Vous devrez embaucher des candidats moins qualifiés	51,5%	44,6%	44,8%
Vous devrez former vos employés en place	52,7%	42,9%	43,2%
Vous devrez prolonger les heures supplémentaires	43,2%	35,4%	35,7%
Vous devrez faire appel à la sous-traitance	31,3%	16,0%	16,5%
Vous perdrez des contrats	42,0%	29,8%	30,2%
Vous déménagerez une partie ou la totalité de vos activités	8,5%	2,7%	2,9%
Vous fermerez votre établissement et cesserez vos activités	10,7%	5,5%	5,7%
Aucune	5,6%	13,0%	12,7%
Autres	5,1%	11,5%	11,3%
Effectifs	43	1184	1226

Les conséquences le plus souvent mentionnées découlant des difficultés de recrutement sont la réorganisation du travail (53,9 %), l'obligation de former les employés en place (52,7 %) et l'embauche de candidats moins qualifiés (51,5 %).

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

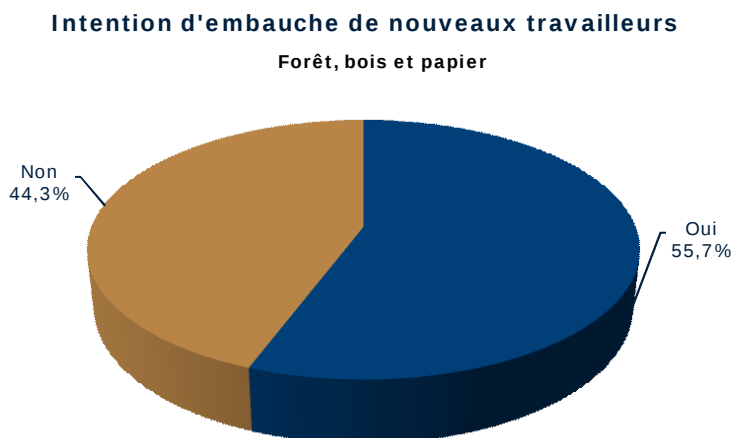
Ce chapitre comprend les tableaux liés à l'évolution de l'emploi dans les établissements du regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier au cours des douze **prochains** mois. Il contient les tableaux suivants :

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

Section 4.1 – Les prévisions d'embauche

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

Figure 18



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

Tableau 28

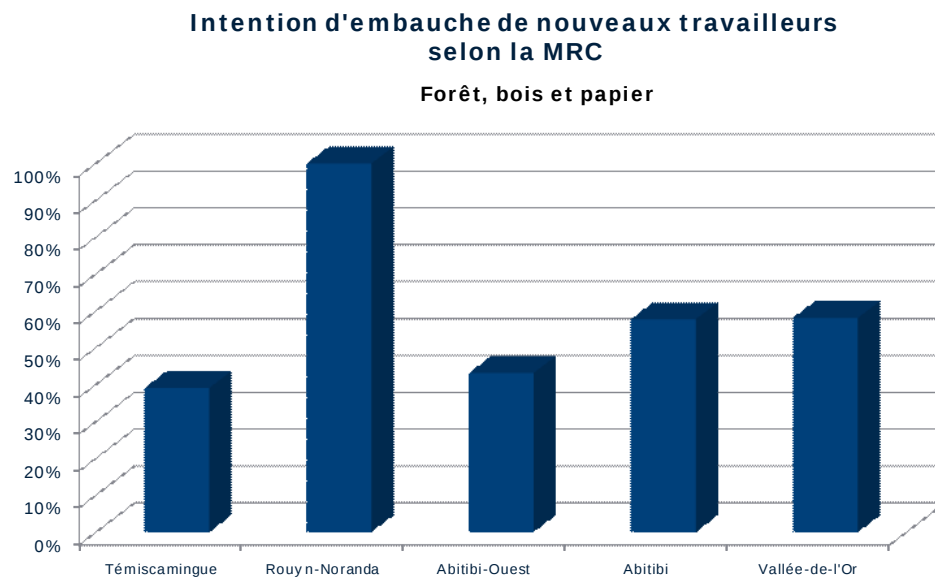
Intention d'embauche de nouveaux travailleurs				
		Forêt, bois et papier	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
	Oui	55,7%	56,8%	56,8%
	Non	44,3%	43,2%	43,2%
Effectifs		87	2143	2230

Plus de la moitié des établissements du regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier (55,7 %) prévoient embaucher de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois. Cette proportion est semblable à celle observée dans les autres regroupements sectoriels.

Section 4.1b – Prévission d'embauche de nouveaux travailleurs dans le regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier selon la MRC

La section 4.1b expose la proportion des établissements œuvrant dans le regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier qui prévoient embaucher de nouveaux travailleurs selon la MRC.

Figure 19



Dans toutes les MRC et notamment à Rouyn-Noranda, une bonne proportion des établissements du regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier prévoient embaucher de nouveaux travailleurs au cours de l'année qui vient.

Tableau 29

Intention d'embauche de nouveaux travailleurs selon la MRC		
	Forêt, bois et papier	
	Oui	Non
Témiscamingue	39,1%	60,9%
Rouyn-Noranda	100,0%	---
Abitibi-Ouest	43,2%	56,8%
Abitibi	57,7%	42,3%
Vallée-de-l'Or	58,1%	41,9%
Effectifs	49	39

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

Tableau 30

Nombre d'embauches prévues selon la MRC			
	Forêt, bois et papier	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Témiscamingue	25	333	358
Rouyn-Noranda	44	1412	1456
Abitibi-Ouest	70	312	381
Abitibi	115	726	841
Vallée-de-l'Or	96	1697	1793
Nombre total de travailleurs	351	4479	4830

À elle seule, la MRC d'Abitibi est responsable de 32,8 % de toutes les embauches prévues dans le regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier.

Le nombre d'embauches prévu dans ce regroupement sectoriel représente 7,3 % de toutes les embauches prévues dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

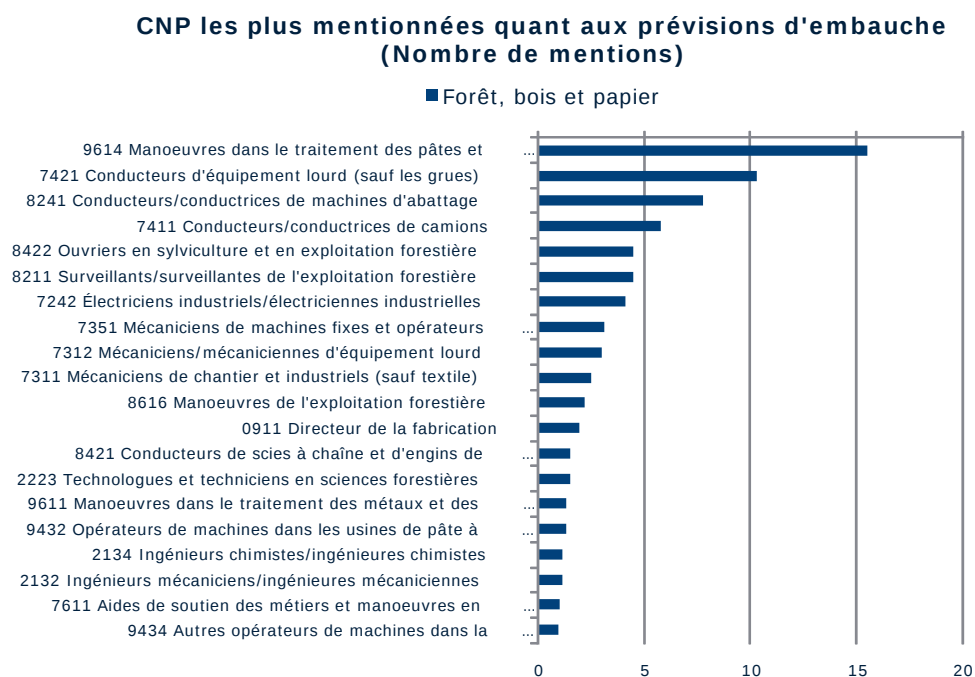
Section 4.1c – CNP le plus souvent mentionnées quant aux prévisions d'embauche de nouveaux travailleurs dans le regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier

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	
	Forêt, bois et papier
Nombre de CNP différentes mentionnées	20

Figure 20

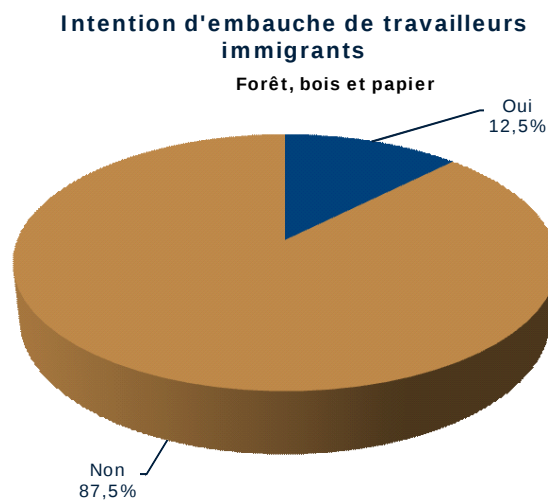


La profession la plus recherchée par les employeurs est celle de manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers, suivie de conducteurs d'équipements lourds. La liste complète des CNP est présentée à l'annexe 3.

Section 4.1d – Embauche de travailleurs immigrants

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

Figure 21



Les données du tableau sont affichées pour le regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier, 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

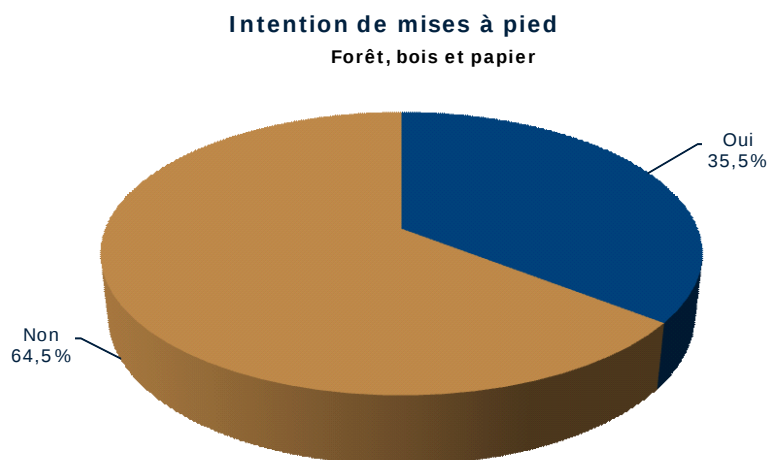
Embauche de travailleurs immigrants			
	Forêt, bois et papier	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	12,5%	17,5%	17,3%
Non	87,5%	82,5%	82,7%
Effectifs	89	2038	2127

Les établissements du regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier sont moins nombreux (12,5 %) que ceux des autres regroupements sectoriels à vouloir embaucher des travailleurs immigrants au cours des douze prochains mois.

Section 4.2 – Les intentions de mises à pied

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

Figure 22



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

Tableau 33

Intention de mises à pied			
	Forêt, bois et papier	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	35,5%	9,3%	10,3%
Non	64,5%	90,7%	89,7%
Effectifs	93	2274	2367

Les établissements du regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier sont beaucoup plus nombreux (35,5 %) que les autres regroupements sectoriels à prévoir des mises à pied.

Section 4.2b – Mises à pied prévues dans le regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier selon la MRC

La section 4.2b comprend la proportion des établissements œuvrant dans l'industrie forestière 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			
		Forêt, bois et papier	
		Oui	Non
	Témiscamingue	75,4%	24,6%
	Rouyn-Noranda	25,0%	75,0%
	Abitibi-Ouest	9,1%	90,9%
	Abitibi	17,3%	82,7%
	Vallée-de-l'Or	42,9%	57,1%
	Effectifs	33	60

La MRC de Témiscamingue présente la plus forte proportion d'établissements (75,4 %) prévoyant des mises à pied.

Tableau 35

Nombre de mises à pied prévues selon la MRC				
		Forêt, bois et papier	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
	Témiscamingue	188	96	284
	Rouyn-Noranda	1	235	236
	Abitibi-Ouest	---	133	133
	Abitibi	95	415	510
	Vallée-de-l'Or	65	167	232
	Nombre total de travailleurs	348	1047	1395

Une proportion de 24,9 % des 1 395 mises à pied prévues se produira dans l'industrie forestière et la majorité de celles-ci (54 %) surviendra dans la MRC de Témiscamingue.

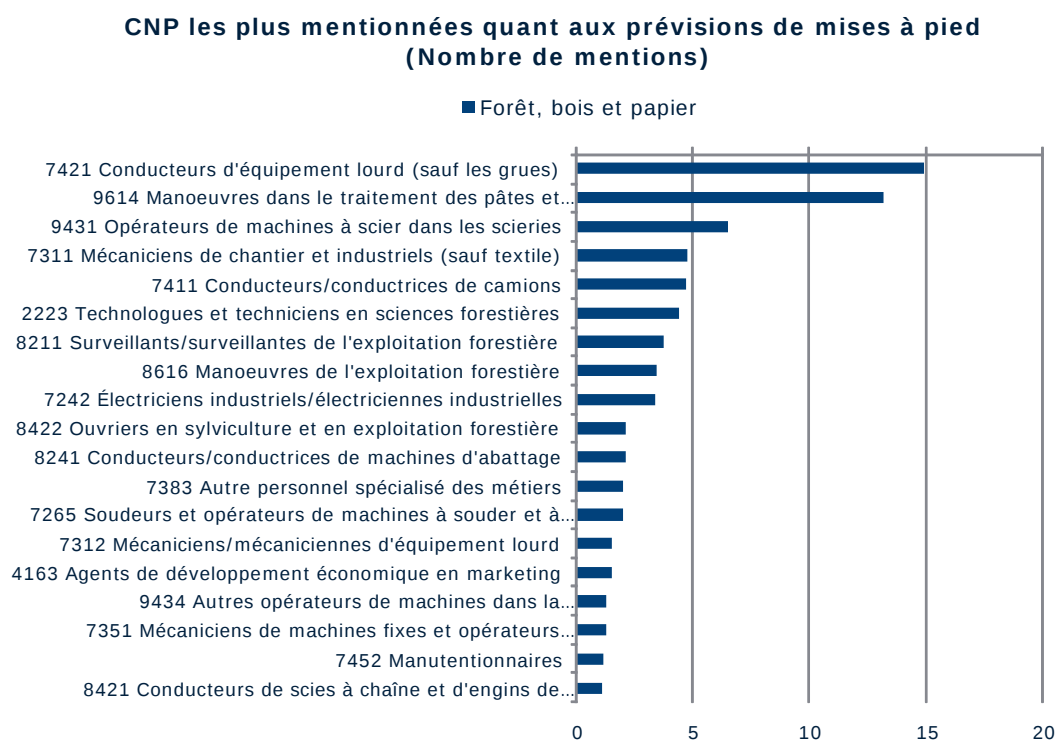
Section 4.2c – CNP le plus souvent mentionnées quant aux prévisions de mises à pied dans le regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier

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	
	Forêt, bois et papier
Nombre de CNP différentes mentionnées	19

Figure 23

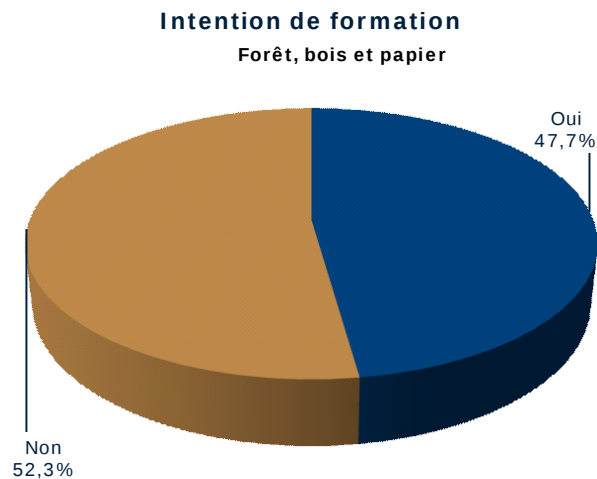


Les professions de conducteurs d'équipements lourds et de manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers sont les plus susceptibles de mises à pied. La liste complète des CNP est présentée à l'annexe 3.

Section 4.3 – Les intentions de formation

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

Figure 24



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

Tableau 37

Intention de formation			
	Forêt, bois et papier	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	47,7 %	57,5 %	57,1 %
Non	52,3 %	42,5 %	42,9 %
Effectifs	96	2241	2337

Plusieurs établissements du regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier (47,7 %) ont manifesté leur intention d'offrir une formation à leurs employés. Cette proportion est plus faible qu'au sein des autres regroupements sectoriels.

Section 4.3b – Intention de formation dans le regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier selon la MRC

La section 4.3b contient la proportion des établissements de l'industrie forestière qui prévoient offrir une formation à certains travailleurs dans les douze prochains mois selon la MRC.

Tableau 38

Intention de formation selon la MRC		
	Forêt, bois et papier	
	Oui	Non
Témiscamingue	27,8 %	72,2 %
Rouyn-Noranda	50,0 %	50,0 %
Abitibi-Ouest	34,1 %	65,9 %
Abitibi	60,0 %	40,0 %
Vallée-de-l'Or	51,8 %	48,2 %
Effectifs	46	50

La MRC où la proportion des établissements se montrant disposés à offrir une formation à leurs employés est la plus élevée est la MRC d'Abitibi (60 %).

Tableau 39

Nombre de travailleurs visés par la formation selon la MRC			
	Forêt, bois et papier	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Témiscamingue	36	1070	1106
Rouyn-Noranda	48	3340	3388
Abitibi-Ouest	68	1118	1185
Abitibi	175	1844	2018
Vallée-de-l'Or	147	3356	3503
Nombre total de travailleurs	473	10728	11201

Ensemble, les MRC d'Abitibi et de La Vallée-de-l'Or regroupent 68,1 % des travailleurs visés par la formation que les établissements prévoient offrir. Les travailleurs de l'industrie forestière représentent 4,2 % de tous les travailleurs visés par la formation.

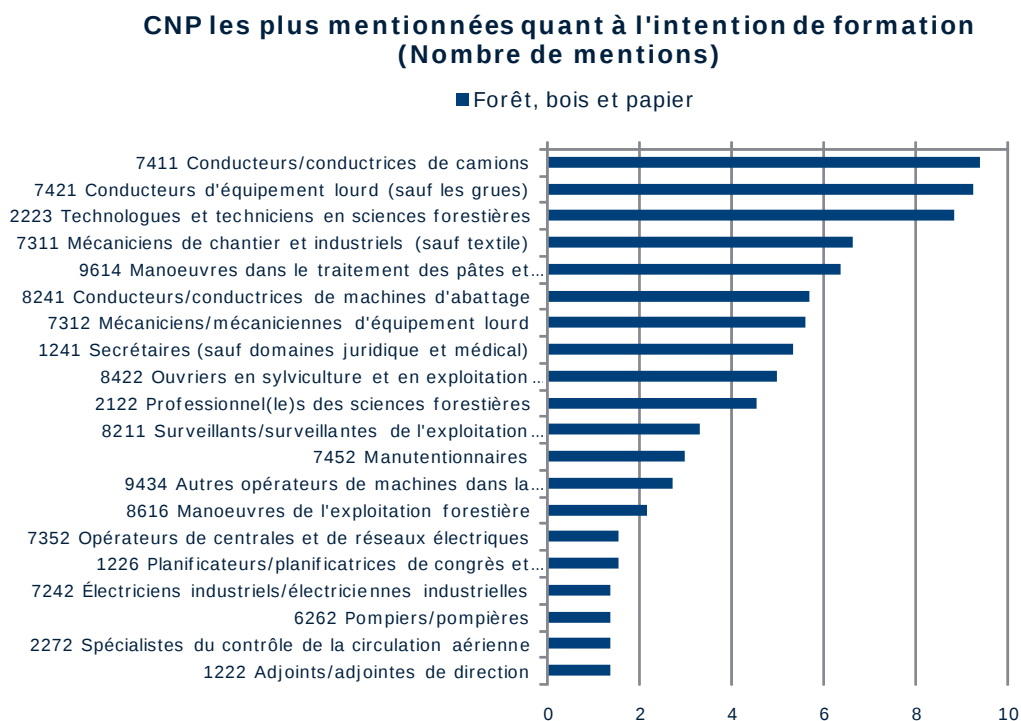
Section 4.3c – CNP le plus souvent mentionnées quant à l'intention de formation dans le regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier

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	
	Forêt, bois et papier
Nombre de CNP différentes mentionnées	34

Figure 25



Ce sont les professions de conducteurs de camions, conducteurs d'équipements lourds, technologues et techniciens en sciences forestières 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 26

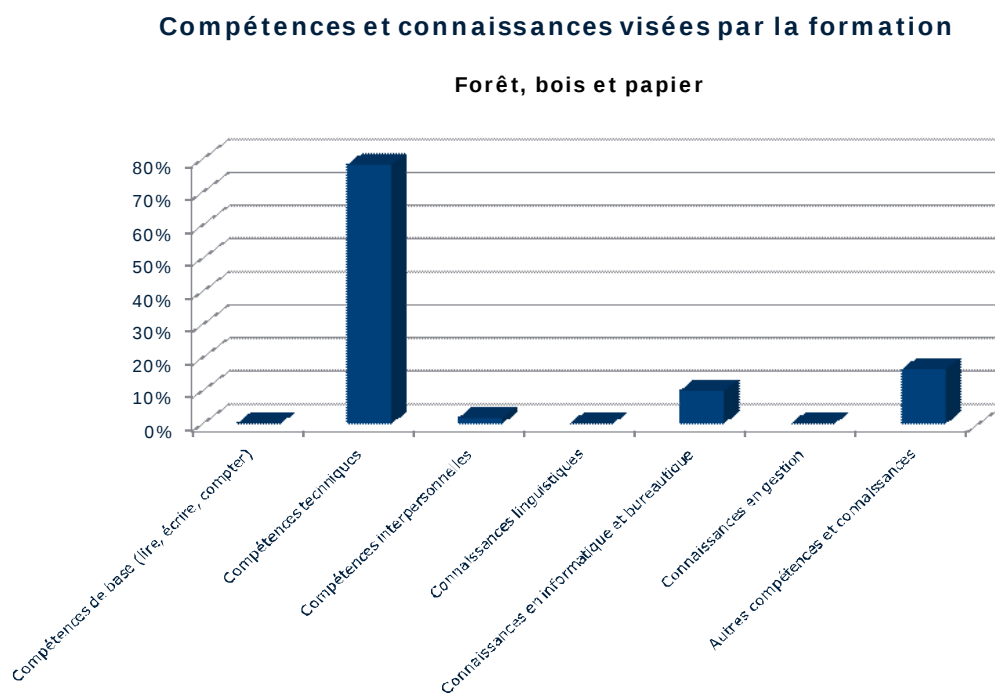


Tableau 41

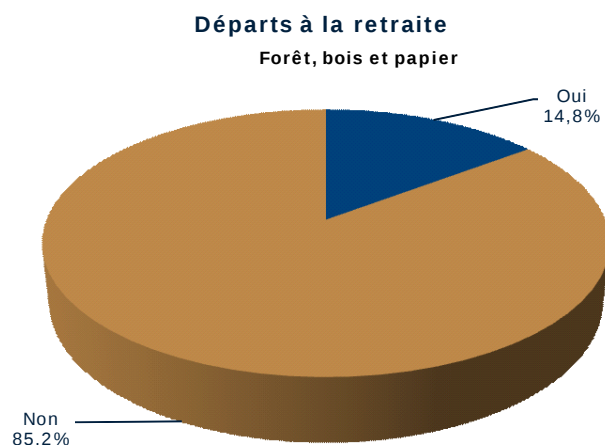
	Forêt, bois et papier	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Compétences de base (lire, écrire, compter)	---	,2%	,2%
Compétences techniques	78,2%	80,5%	80,4%
Compétences interpersonnelles	1,7%	2,7%	2,6%
Connaissances linguistiques	---	2,1%	2,0%
Connaissances en informatique et bureautique	10,0%	10,0%	10,0%
Connaissances en gestion	---	3,3%	3,2%
Autres compétences et connaissances	16,5%	7,7%	8,1%
Effectifs	90	2135	2224

Avec 78,2 % des établissements l'ayant mentionné, les compétences techniques sont de loin le plus souvent visées par la formation visant l'industrie forestière.

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 27



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

Tableau 42

Départs à la retraite			
	Forêt, bois et papier	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	14,8%	12,3%	12,4%
Non	85,2%	87,7%	87,6%
Effectifs	97	2320	2417

Une proportion de 14,8 % des établissements œuvrant dans le regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier prévoient des départs à la retraite au cours des douze prochains mois. On observe un pourcentage un peu moins élevé dans les autres regroupements sectoriels.

Section 4.4b – Départs à la retraite dans le regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier selon la MRC

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

Tableau 43

Départs à la retraite selon la MRC		
	Forêt, bois et papier	
	Oui	Non
Témiscamingue	10,0%	90,0%
Rouyn-Noranda	---	100,0%
Abitibi-Ouest	8,3%	91,7%
Abitibi	19,9%	80,1%
Vallée-de-l'Or	19,9%	80,1%
Effectifs	14	82

Les établissements qui prévoient des départs à la retraite au cours de la prochaine année se retrouvent principalement dans les MRC d'Abitibi et de La Vallée-de-l'Or.

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

Tableau 44

Nombre de départs à la retraite selon la MRC

	Forêt, bois et papier		Autres regroupements sectoriels		Abitibi-Témiscamingue	
	Départs à la retraite	Remplacements	Départs à la retraite	Remplacements	Départs à la retraite	Remplacements
Témiscamingue	8	8	34	22	42	30
Rouyn-Noranda	---	---	164	150	164	150
Abitibi-Ouest	5	5	35	24	40	29
Abitibi	19	15	69	61	88	76
Vallée-de-l'Or	12	12	169	149	181	161
Nombre total de travailleurs	45	40	471	407	515	447

Une faible part (8,7 %) de tous les travailleurs de la région qui partiront à la retraite sont à l'emploi d'établissements du regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier.

Des 45 travailleurs quittant pour la retraite, 40 (88 %) seront remplacés.

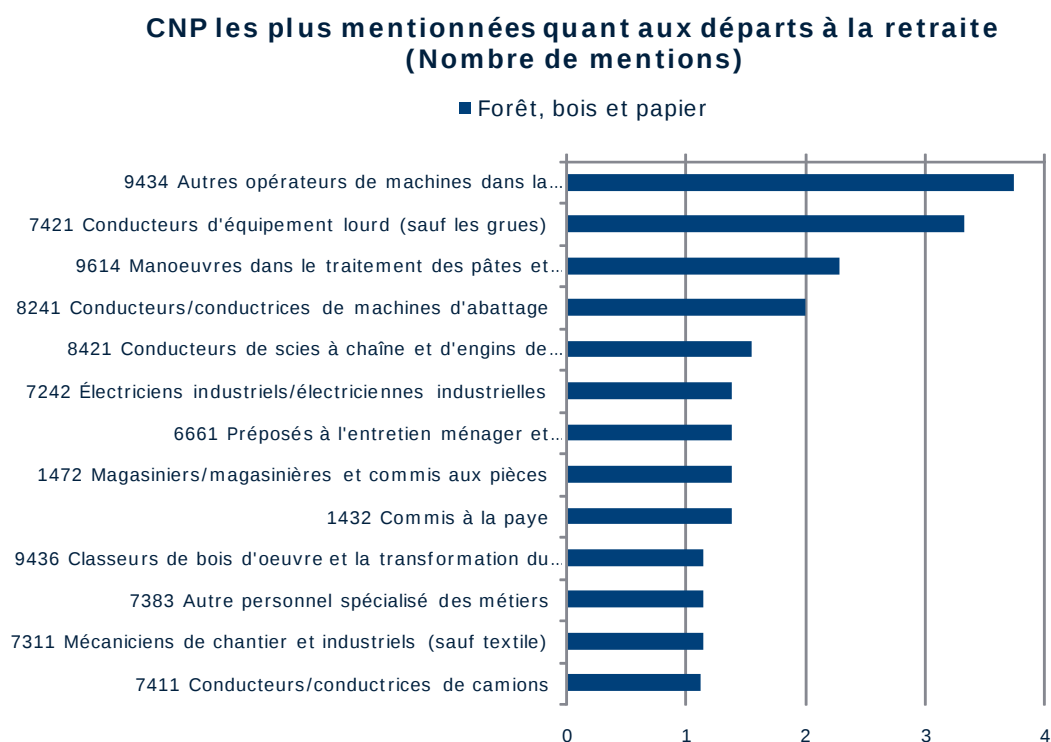
Section 4.4c – CNP le plus souvent mentionnées quant aux départs à la retraite dans le regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier

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	
	Forêt, bois et papier
Nombre de CNP différentes mentionnées	13

Figure 28



Les professions d'autres opérateurs de machines dans la transformation du bois ainsi que conducteurs d'équipements lourds sont le plus souvent mentionnées relativement à la prévision des départs à la retraite. La liste complète des CNP est présentée à l'annexe 3.

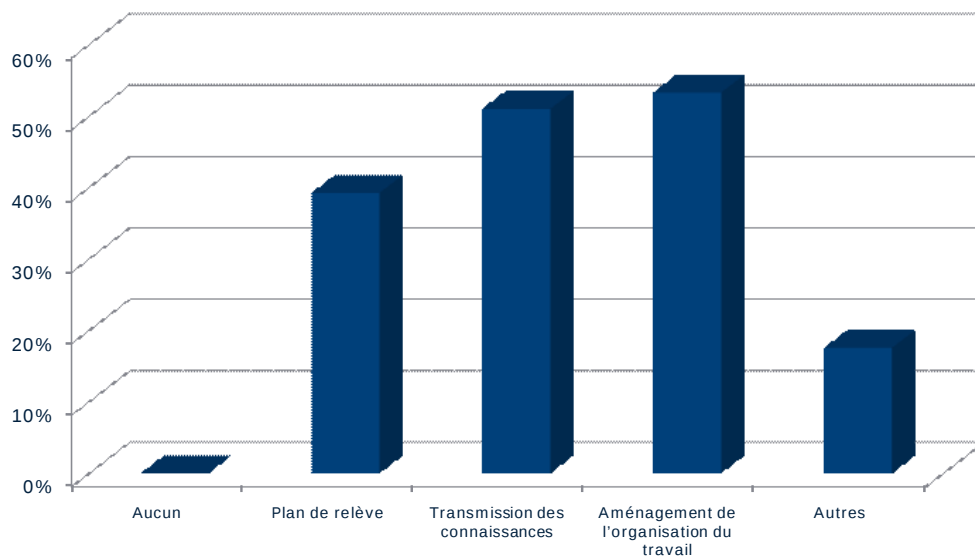
Section 4.4d – Moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite

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

L'histogramme présente les données pour le regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier.

Figure 29

Moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite **Forêt, bois et papier**



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

	Forêt, bois et papier	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Aucun	---	28,1 %	26,9 %
Plan de relève	39,3 %	29,0 %	29,5 %
Transmission des connaissances	51,0 %	34,9 %	35,6 %
Aménagement de l'organisation du travail	53,3 %	13,0 %	14,8 %
Autres	17,6 %	21,5 %	21,3 %
Effectifs	13	274	287

Les moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite dans le regroupement sectoriel Forêt, bois et papier divergent de façon importante des autres regroupements sectoriels. Ainsi, tous les établissements de ce regroupement ont mis des moyens en place, alors que dans les autres regroupements, 28,1 % des établissements n'en ont prévu aucun. Également, 53,3 % des établissements ont eu recours à l'aménagement du temps de travail dans le regroupement sectoriel Forêt, bois et papier contre seulement 13 % pour les établissements des autres regroupements sectoriels.

5 – GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

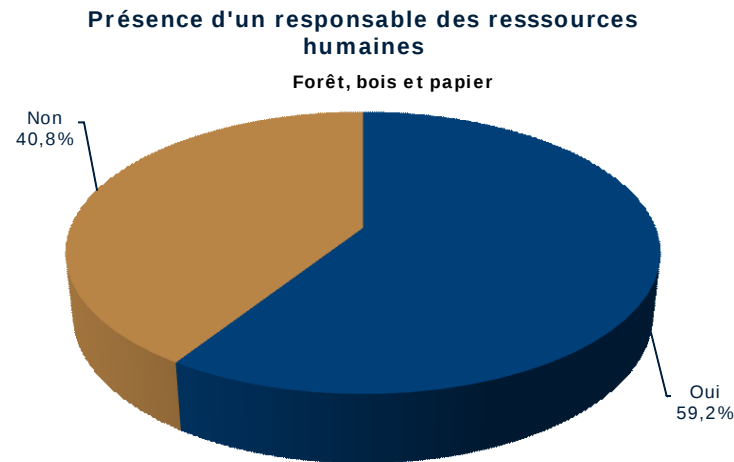
Ce chapitre renferme les données touchant à la gestion des ressources humaines au sein des établissements enquêtés. Il contient les tableaux suivants :

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

Section 5.1 - Présence d'un responsable des ressources humaines

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

Figure 30



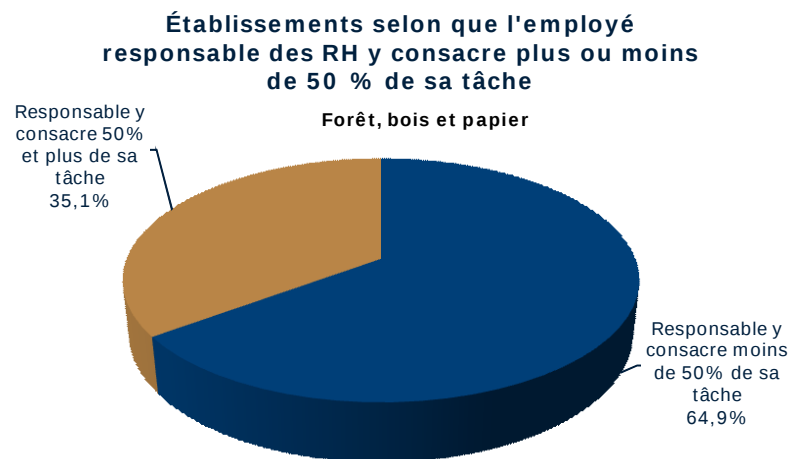
Les résultats sont présentés pour le regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 47

Présence d'un responsable des ressources humaines			
	Forêt, bois et papier	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	59,2%	53,0%	53,3%
Non	40,8%	47,0%	46,7%
Effectifs	105	2379	2484

Dans l'industrie forestière, plus de la moitié des établissements (59,2 %) 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 gestion des ressources humaines ainsi que la proportion où ce responsable y consacre moins de 50 %.

Figure 31**Tableau 48**

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

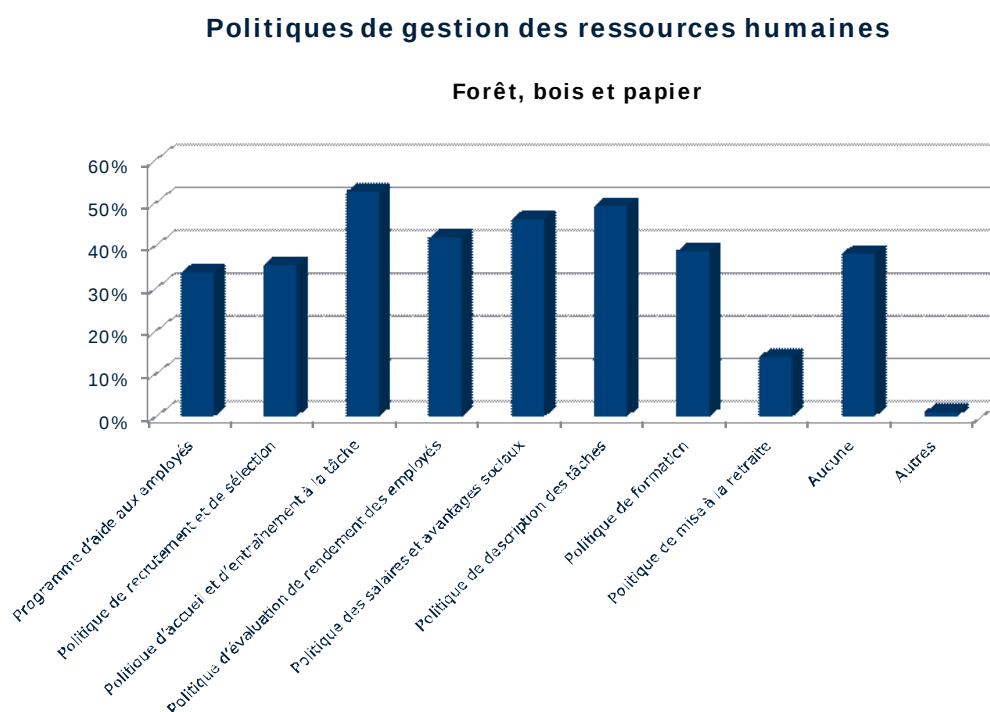
	Forêt, bois et papier	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Responsable y consacre moins de 50% de sa tâche	64,9%	71,1%	70,8%
Responsable y consacre 50% et plus de sa tâche	35,1%	28,9%	29,2%
Effectifs	56	1 160	1 216

Dans le regroupement sectoriel à l'étude, 64,9 % des responsables des ressources humaines consacrent moins de 50 % de leur temps à cette tâche. Cette proportion est inférieure à celle des autres regroupements sectoriels.

Section 5.2 – Politiques de gestion des ressources humaines

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

Figure 32



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

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

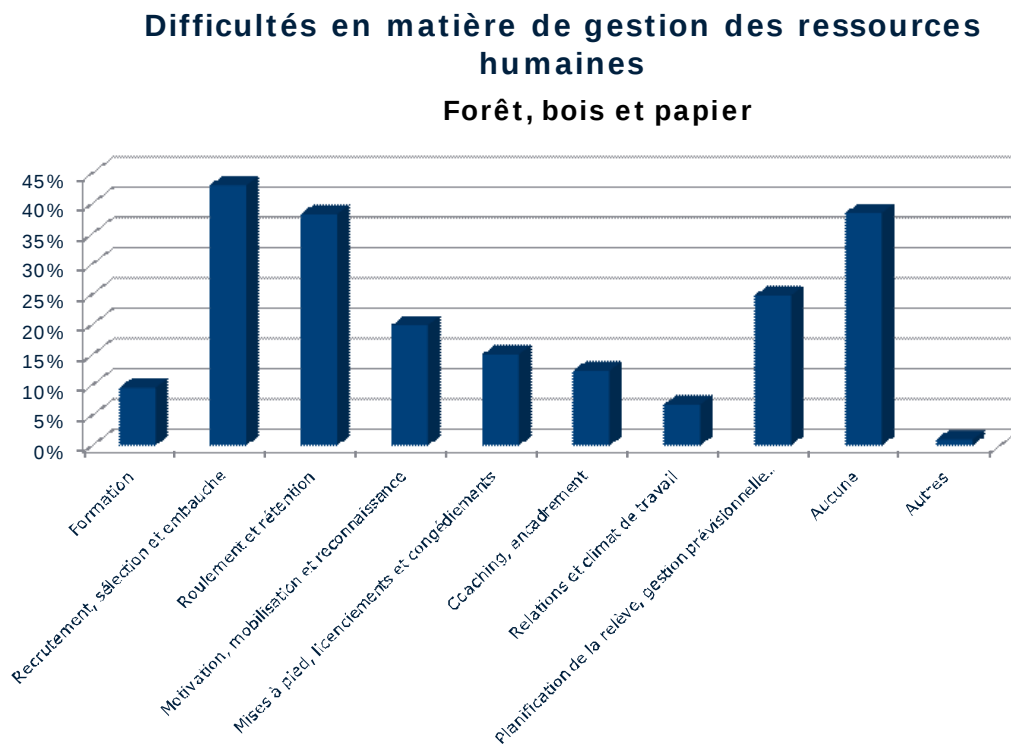
	Forêt, bois et papier	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Programme d'aide aux employés	33,7%	28,0%	28,2%
Politique de recrutement et de sélection	35,4%	36,1%	36,0%
Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche	52,5%	45,7%	46,0%
Politique d'évaluation de rendement des employés	41,8%	42,1%	42,1%
Politique des salaires et avantages sociaux	46,1%	44,1%	44,2%
Politique de description des tâches	49,2%	45,4%	45,5%
Politique de formation	38,7%	38,2%	38,2%
Politique de mise à la retraite	13,9%	16,3%	16,2%
Aucune	38,0%	43,6%	43,4%
Autres	1,0%	1,9%	1,8%
Effectifs	105	2360	2465

Plus d'un établissement sur trois (38 %) n'ont aucune politique de gestion des ressources humaines dans le regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier. Cette proportion est moins élevée que celle observée dans les autres regroupements sectoriels.

Section 5.3 – Difficultés en matière de gestion des ressources humaines

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

Figure 33



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

Tableau 50

Difficultés en matière de gestion des ressources humaines

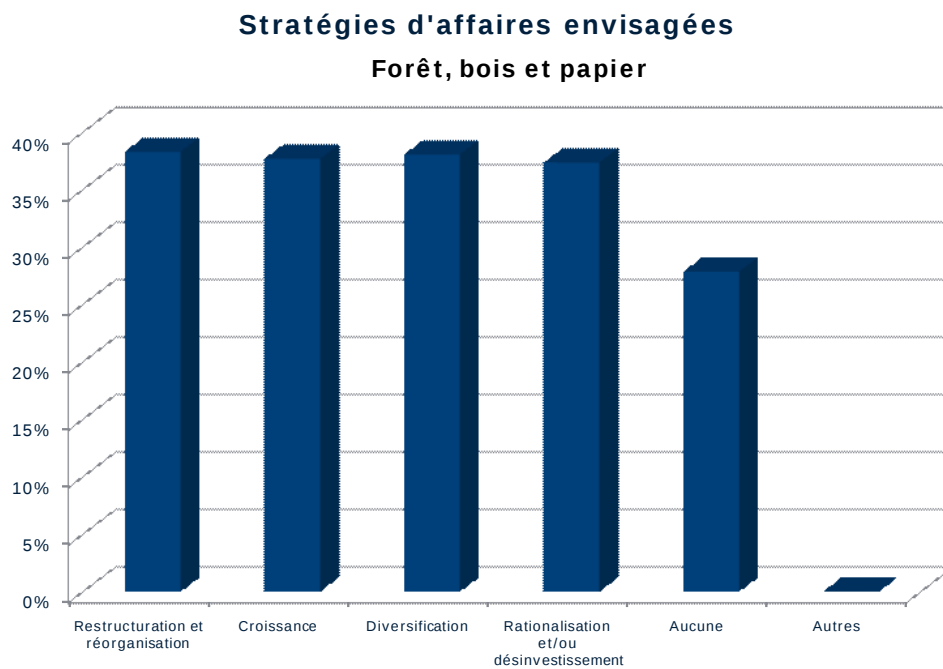
	Forêt, bois et papier	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Formation	9,6%	11,0%	11,0%
Recrutement, sélection et embauche	43,0%	46,6%	46,5%
Roulement et rétention	38,2%	27,2%	27,6%
Motivation, mobilisation et reconnaissance	19,9%	15,4%	15,6%
Mises à pied, licenciements et congédiements	15,1%	5,5%	5,9%
Coaching, encadrement	12,4%	12,1%	12,1%
Relations et climat de travail	6,8%	6,3%	6,3%
Planification de la relève, gestion prévisionnelle des RH	24,8%	19,6%	19,9%
Aucune	38,4%	37,5%	37,6%
Autres	1,0%	2,1%	2,0%
Effectifs	105	2372	2477

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

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

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

Figure 34



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

Tableau 51

Stratégies d'affaires envisagées			
	Forêt, bois et papier	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Restructuration et réorganisation	38,3%	25,1%	25,6%
Croissance	37,7%	46,3%	45,9%
Diversification	38,1%	21,7%	22,4%
Rationalisation et/ou désinvestissement	37,4%	10,4%	11,5%
Aucune	27,9%	36,3%	35,9%
Autres	---	2,9%	2,8%
Effectifs	103	2335	2438

La stratégie d'affaires la plus souvent déclarée par les établissements de toute la région de l'Abitibi-Témiscamingue est celle de la diversification. Elle est envisagée par 38,1 % des établissements du regroupement sectoriel de la Forêt, bois et papier. Soulignons les proportions importantes d'établissements ayant comme stratégies la restructuration et réorganisation ou encore la rationalisation et/ou désinvestissement. De même, la stratégie de croissance est moins prisée par les entreprises de l'industrie forestière.

ANNEXES

Annexe 1 – Questionnaire

Annexe 1 - Questionnaire

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

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

3.6 Le courriel général de l'établissement est-il? Courriel ➞ <i>(Courriel général de l'établissement et non celui d'un travailleur rémunéré sauf exception)</i>
3.7 L'adresse Internet de l'établissement est-elle? Adresse Internet (site Web) ➞
4. CONTACT EN RESSOURCES HUMAINES DE L'ÉTABLISSEMENT
4.1 Le nom du contact en ressources humaines dans votre établissement est-il? * Civilité * Prénom * Nom * Fonction (titre) Numéro de téléphone Courriel ➞ Précisez le courriel si celui-ci est différent du courriel de l'établissement <i>(La personne contact n'est pas nécessairement celle qui a répondu au questionnaire, c'est principalement le propriétaire, gérant, président-directeur général)</i>
5. FORME JURIDIQUE ET DÉPENDANCE (Un choix unique pour 5.1 et 5.2)
5.1 Votre établissement est-il? (Forme juridique) Compagnie (société par actions ou personne morale à but lucratif) ➞ Coopérative ➞ Entreprise individuelle (enregistrée au REQ) ➞ Entreprise individuelle (non enregistrée = travailleur autonome ou indépendant) ➞ Personne morale à but non lucratif ➞ S.E.N.C. - Société en nom collectif ➞ Autres, si différents des précédents ➞
5.2 Votre établissement est-il? (Dépendance) Établissement unique (sans succursale) ➞ Siège social ➞ Succursale ➞ Filiale ➞
5.3 Votre établissement est-il ? À but lucratif ➞ À but non lucratif ➞
5.4 Votre établissement est-il de type ? Public ➞ Parapublic ➞ Privé ➞
5.5 Votre établissement est-il? Une entreprise de concession ➞ Une entreprise d'économie sociale ➞ Une entreprise à caractère familiale ➞ Une entreprise gouvernementale ➞ Une franchise ➞ Une société d'État ➞
6. ACTIVITÉ PRINCIPALE ET/OU SECONDAIRE
6.1 L'activité principale de votre établissement est-elle? ➞ <i>(La production de biens ou de services qui génère le chiffre d'affaires le plus élevé à l'établissement)</i>
6.2 L'activité secondaire de votre établissement est-elle? (S'il y a lieu seulement) ➞ <i>(La production de biens ou de services qui génère un chiffre d'affaires additionnel à l'établissement)</i>
7. TRAVAILLEUR RÉMUNÉRÉ <i>(Le travailleur rémunéré se définit comme étant un employé ou un cadre qui travaille à un emploi principal ou unique moyennant un salaire, un traitement, une commission, une prime, un pourboire ou un propriétaire actif d'une entreprise constituée en société, d'une exploitation agricole ou d'un bureau professionnel (constitués ou non constitués en société) ou un travailleur autonome ou indépendant qui n'a pas d'entreprise. Lorsque le travailleur rémunéré a plus d'un emploi, l'emploi auquel il travaille habituellement le plus grand nombre d'heures est considéré comme étant son emploi principal. S'ajoute à cela l'actionnaire, le travailleur à commission (ex. : l'agent libre en immeuble) et le locateur d'équipement (ex. : chaise dans un salon de coiffure). Note : Le nombre de travailleurs rémunérés comptabilisé sont les travailleurs permanents, temporaires/occasionnels et saisonniers, oeuvrant à temps plein (30 heures et plus) ou à temps partiel (moins de 30 heures), durant la période la plus active de l'établissement et exclut les travailleurs familiaux non</i>

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

PROFIL ET TENDANCES DE L'EMPLOI

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

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

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

8. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI (au cours des 12 derniers mois)

8.1 Au cours des 12 derniers mois, le nombre maximal de travailleurs rémunérés dans votre établissement était-il en croissance, stable ou en décroissance?	En croissance	☐
	Stable	☐
	En décroissance	☐

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

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

9.1 Au cours des 12 derniers mois, avez-vous embauché des nouveaux travailleurs?	Oui ☐ Passez à la question 9.2 Non ☐ Passez à la question 10.1 Ne le sais pas ☐ Passez à la question 10.1			
9.2 Indiquez le titre de la profession et le nombre de travailleurs que vous avez embauché. Précisez la scolarité, l'expérience ainsi que les compétences et connaissances requises à l'embauche.				
	(1) COMPLÉTER	(2) COMPLÉTER	(3) COMPLÉTER	Exemple
9.2.1 Titre de la profession CNP 4 (si nécessaire, précisez les principales fonctions pour des fins de classification)	()	()	()	Programmeur
9.2.2 Nombre de postes comblés par profession	()	()	()	2
9.2.3 Raison(s) de l'embauche				
Roulement de personnel (précisez le nombre de postes à combler pour cette raison)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐
Remplacement à la suite d'une prise de retraite (précisez le nombre de postes à combler pour cette raison)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	✓
Nouveau poste (précisez le nombre de postes à combler pour cette raison)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐
9.2.4 Scolarité exigée à l'embauche				
Aucun diplôme	☐	☐	☐	☐
Diplôme d'études secondaires (DES)	☐	☐	☐	☐
Diplôme d'études professionnelles au secondaire (DEP)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐ ()
Diplôme d'études collégiales (DEC général ou technique) (précisez la spécialisation)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	✓ (informatique)
Diplôme universitaire (certificat, baccalauréat ou plus) (précisez la spécialisation)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐ ()
9.2.5 Expérience exigée à l'embauche				
Aucune expérience	☐	☐	☐	✓
Moins d'un an	☐	☐	☐	☐
De 1 à 3 ans	☐	☐	☐	☐
Plus de 3 ans				

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

10. DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (au cours des 12 derniers mois)				
10.1 Au cours des 12 derniers mois, avez-vous rencontré des difficultés de recrutement dans votre établissement? (Une difficulté de recrutement est observée lorsque, malgré les efforts de recrutement, un poste demeure ou est demeuré vacant pendant plus de 4 mois)	Oui ☐ Passez à la question 10.2			
	Non ☐ Passez à la question 11.1			
	Ne le sais pas ☐ Passez à la question 11.1			
10.2 Indiquez le titre de la profession et les raisons pour lesquelles vous avez rencontré des difficultés de recrutement?				
	(1) COMPLÉTER	(2) COMPLÉTER	(3) COMPLÉTER	Exemple
10.2.1 Titre de la profession (si nécessaire, préciser les principales fonctions pour des fins de classification)	()	()	()	Programmeur
10.2.2 Causes des difficultés de recrutement rencontrées				
Activités saisonnières	☐	☐	☐	☒
Lieu de travail (lieu éloigné ou isolé)	☐	☐	☐	☐
Conditions de travail (s: salaire; mt: milieu de travail; ht: horaire de travail)	s ☐ mt ☐ ht ☐	s ☐ mt ☐ ht ☐	s ☐ mt ☐ ht ☐	s ☐ mt ☐ ht ☐
Manque de candidats qualifiés (formation)	☐	☐	☐	☒
Manque de candidats expérimentés (expérience)	☐	☐	☐	☐
Manque de candidats compétents (qualité du travail exécuté)	☐	☐	☐	☐
Lacunes dans les qualités personnelles	☐	☐	☐	☐
Travail temporaire	☐	☐	☐	☐
Autres (<i>précisez</i>)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐ ()
10.3 Si vos difficultés de recrutement persistent, à quelle(s) conséquence(s) votre établissement pourrait-il faire face dans les 12 prochains mois? (Choix multiple)				
Vous devrez réorganiser le travail				☐
Vous devrez embaucher des candidats moins qualifiés				☐
Vous devrez former vos employés en place				☐
Vous devrez prolonger les heures supplémentaires				☐
Vous devrez faire appel à la sous-traitance				☐
Vous perdrez des contrats				☐
Vous déménagerez une partie ou la totalité de vos activités				☐
Vous fermerez votre établissement et cesserez vos activités				☐
Aucune				☐
Autres (<i>précisez</i>)				

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

11.1 Envisagez-vous embaucher de la main-d'œuvre immigrante au cours des prochaines années? <i>(Une personne qui est au pays depuis moins de cinq ans et qui a sa résidence permanente, ce qui implique que le candidat a un certificat de sélection du Québec).</i>	Oui ☐ Si oui, combien : _____
	Non ☐ Passez à la question 12.1
	Ne le sais pas ☐ Passez à la question 12.1

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

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

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

14.2 Indiquez quelles formations vous prévoyez offrir à votre personnel et à quel groupe d'employé elles s'adresseront. *(Exemples : PowerPoint pour les secrétaires, lecture de plans pour les soudeurs, etc.)*

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

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

Annexe 2 – Description des regroupements sectoriels

Annexe 2 - Description des regroupements sectoriels

Agroalimentaire

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

Forêt, bois et papier

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

Mines et première transformation des métaux

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

Services publics et construction

221	Services publics
23	Construction

Fabrication autres secteurs de fabrication

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

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

Commerce de gros et de détail

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

Transport et entreposage

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

492	Messageries et services de messagers
493	Entreposage

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

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

Finances, assurances et services immobiliers

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

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

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

Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique

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

Autres services

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

Annexe 3 – Listes des CNP mentionnées

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

		Forêt, bois et papier	
		%	N
CNP	9614 Manoeuvres dans le traitement des pâtes et papiers et du bois	18,0 %	19
	7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	11,5 %	12
	8241 Conducteurs de machines d'abattage	8,7 %	9
	8616 Manoeuvres de l'exploitation forestière	7,7 %	8
	7411 Conducteurs de camions	7,2 %	7
	8422 Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	5,9 %	6
	2223 Technologues et techniciens en sciences forestières	5,5 %	6
	7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	3,7 %	4
	9434 Autres opérateurs de machines dans la transformation du bois	3,5 %	4
	7312 Mécaniciens d'équipement lourd	2,9 %	3
	2132 Ingénieurs mécaniciens	2,4 %	3
	8211 Surveillants de l'exploitation forestière	2,3 %	2
	4163 Agents de développement économique en marketing	1,4 %	2
	9215 Surveillants dans la transformation des produits forestiers	1,3 %	1
	7242 Électriciens industriels	1,3 %	1
	6262 Pompiers	1,3 %	1
	2272 Spécialistes du contrôle de la circulation aérienne	1,3 %	1
	0112 Directeurs des ressources humaines	1,3 %	1
	9611 Manœuvres dans le traitement des métaux et des minerais	1,3 %	1
	7452 Manutentionnaires	1,1 %	1
	2243 Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	1,1 %	1
	2233 Techniciens en génie industriel et en génie de fabrication	1,1 %	1
	2134 Ingénieurs chimistes	1,1 %	1
	0621 Directeurs - commerce de détail	1,1 %	1
	9431 Opérateurs de machines à scier dans les scieries	1,0 %	1
	9411 Opérateurs de machines dans le traitement des métaux et minerais	1,0 %	1
	7612 Autres manoeuvres et aides de soutien de métiers	1,0 %	1
	7271 Charpentiers-menuisiers	1,0 %	1
	2122 Professionnels des sciences forestières	1,0 %	1
	1432 Commis à la paye	1,0 %	1

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

		Forêt, bois et papier	
		%	N
CNP	8241 Conducteurs de machines d'abattage	13,9 %	9
	9614 Manoeuvres dans le traitement des pâtes et papiers et du bois	12,2 %	8
	7411 Conducteurs de camions	10,4 %	7
	7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	8,9 %	6
	7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	8,1 %	5
	2223 Technologues et techniciens en sciences forestières	6,4 %	4
	7242 Électriciens industriels	6,4 %	4
	2122 Professionnels des sciences forestières	4,6 %	3
	8422 Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	3,8 %	3
	7312 Mécaniciens d'équipement lourd	3,8 %	3
	8616 Manoeuvres de l'exploitation forestière	3,5 %	2
	0911 Directeurs de la fabrication	3,1 %	2
	8421 Conducteurs de scies à chaîne et d'engins de débardage	2,4 %	2
	7351 Mécaniciens de machines fixes et opérateurs auxiliaires	2,1 %	1
	9434 Autres opérateurs de machines dans la transformation du bois	1,9 %	1
	9436 Classeurs de bois d'oeuvre et la transformation du bois	1,8 %	1
	2243 Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	1,8 %	1
	2132 Ingénieurs mécaniciens	1,8 %	1
	7611 Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construction	1,6 %	1
	8211 Surveillants de l'exploitation forestière	1,5 %	1

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

		Forêt, bois et papier	
		%	N
CNP	9614 Manoeuvres dans le traitement des pâtes et papiers et du bois	20,5 %	15
	7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	13,7 %	10
	8241 Conducteurs de machines d'abattage	10,3 %	8
	7411 Conducteurs de camions	7,7 %	6
	8422 Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	6,0 %	5
	8211 Surveillants de l'exploitation forestière	6,0 %	5
	7242 Électriciens industriels	5,5 %	4
	7351 Mécaniciens de machines fixes et opérateurs auxiliaires	4,1 %	3
	7312 Mécaniciens d'équipement lourd	4,0 %	3
	7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	3,3 %	3
	8616 Manoeuvres de l'exploitation forestière	3,0 %	2
	0911 Directeurs de la fabrication	2,6 %	2
	8421 Conducteurs de scies à chaîne et d'engins de débardage	2,0 %	2
	2223 Technologues et techniciens en sciences forestières	2,0 %	2
	9611 Manoeuvres dans le traitement des métaux et des minerais	1,8 %	1
	9432 Opérateurs de machines dans les usines de pâte à papier	1,8 %	1
	2134 Ingénieurs chimistes	1,5 %	1
	2132 Ingénieurs mécaniciens	1,5 %	1
	7611 Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construction	1,4 %	1
	9434 Autres opérateurs de machines dans la transformation du bois	1,3 %	1

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

		Forêt, bois et papier	
		%	N
CNP	7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	19,9 %	15
	9614 Manoeuvres dans le traitement des pâtes et papiers et du bois	17,6 %	13
	9431 Opérateurs de machines à scier dans les scieries	8,7 %	7
	7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	6,3 %	5
	7411 Conducteurs de camions	6,2 %	5
	2223 Technologues et techniciens en sciences forestières	5,8 %	4
	8211 Surveillants de l'exploitation forestière	5,0 %	4
	8616 Manoeuvres de l'exploitation forestière	4,6 %	3
	7242 Électriciens industriels	4,5 %	3
	8422 Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	2,8 %	2
	8241 Conducteurs de machines d'abattage	2,8 %	2
	7383 Autre personnel spécialisé des métiers	2,7 %	2
	7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	2,7 %	2
	7312 Mécaniciens d'équipement lourd	2,0 %	2
	4163 Agents de développement économique en marketing	2,0 %	2
	9434 Autres opérateurs de machines dans la transformation du bois	1,7 %	1
	7351 Mécaniciens de machines fixes et opérateurs auxiliaires	1,7 %	1
	7452 Manutentionnaires	1,5 %	1
	8421 Conducteurs de scies à chaîne et d'engins de débardage	1,4 %	1

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

		Forêt, bois et papier	
		%	N
CNP	7411 Conducteurs de camions	9,2 %	9
	7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	9,1 %	9
	2223 Technologues et techniciens en sciences forestières	8,7 %	9
	7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	6,5 %	7
	9614 Manoeuvres dans le traitement des pâtes et papiers et du bois	6,2 %	6
	8241 Conducteurs de machines d'abattage	5,6 %	6
	7312 Mécaniciens d'équipement lourd	5,5 %	6
	1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	5,2 %	5
	8422 Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	4,9 %	5
	2122 Professionnels des sciences forestières	4,5 %	5
	8211 Surveillants de l'exploitation forestière	3,2 %	3
	7452 Manutentionnaires	2,9 %	3
	9434 Autres opérateurs de machines dans la transformation du bois	2,7 %	3
	8616 Manoeuvres de l'exploitation forestière	2,1 %	2
	7352 Opérateurs de centrales et de réseaux électriques	1,5 %	2
	1226 Planificateurs de congrès et d'événements	1,5 %	2
	7242 Électriciens industriels	1,3 %	1
	6262 Pompiers	1,3 %	1
	2272 Spécialistes du contrôle de la circulation aérienne	1,3 %	1
	1222 Adjointes de direction	1,3 %	1
	0621 Directeurs - commerce de détail	1,2 %	1
	9433 Opérateurs de machines dans la fabrication / finition du papier	1,1 %	1
	9431 Opérateurs de machines à scier dans les scieries	1,1 %	1
	7414 Chauffeurs-livreurs - services de livraison et de messagerie	1,1 %	1
	2241 Techniciens en génie électronique et électrique	1,1 %	1
	2233 Techniciens en génie industriel et en génie de fabrication	1,1 %	1
	2132 Ingénieurs mécaniciens	1,1 %	1
	1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé	1,1 %	1
	1221 Agents d'administration	1,1 %	1
	8421 Conducteurs de scies à chaîne et d'engins de débardage	1,0 %	1
	4131 Enseignants au niveau collégial et écoles de formation professionnelle	1,0 %	1
	2255 Techniciens en cartographie et personnel assimilé	1,0 %	1
	0314 Directeurs des services sociaux, communautaire et correctionnels	1,0 %	1
	0212 Directeurs de services d'architecture et de sciences	1,0 %	1

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

		Forêt, bois et papier	
		%	N
CNP	9434 Autres opérateurs de machines dans la transformation du bois	16,3 %	4
	7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	14,5 %	3
	9614 Manoeuvres dans le traitement des pâtes et papiers et du bois	10,0 %	2
	8241 Conducteurs de machines d'abattage	8,7 %	2
	8421 Conducteurs de scies à chaîne et d'engins de débardage	6,7 %	2
	7242 Électriciens industriels	6,0 %	1
	6661 Préposés à l'entretien ménager et nettoyage/travaux légers	6,0 %	1
	1472 Magasiniers et commis aux pièces	6,0 %	1
	1432 Commis à la paye	6,0 %	1
	9436 Classeurs de bois d'oeuvre et la transformation du bois	5,0 %	1
	7383 Autre personnel spécialisé des métiers	5,0 %	1
	7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	5,0 %	1
	7411 Conducteurs de camions	4,9 %	1