



**Enquête sur les besoins de main-d'œuvre
et de compétences des établissements de
l'Abitibi-Témiscamingue
2010**

**Portrait territorial
MRC Témiscamingue**



Réalisé par :

SEGMA 
RECHERCHE

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

ISBN 978-2-550-61234-6 (imprimé)
ISBN 978-2-550-61235-3 (pdf)

© Gouvernement du Québec

TABLE DES MATIÈRES

1. FAITS SAILLANTS REGROUPEMENT TERRITORIAL « MRC TÉMISCAMINGUE »	8
2. INTRODUCTION	11
3. MÉTHODOLOGIE	12
3.1. REPRÉSENTATIVITÉ DES ÉTABLISSEMENTS	13
4. DESCRIPTION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	14
4.1. LES ÉTABLISSEMENTS SELON LA MRC, LA TAILLE ET LE REGROUPEMENT SECTORIEL	15
4.2. LES ÉTABLISSEMENTS SELON LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS (PROPORTIONS)	16
4.3. LES ÉTABLISSEMENTS SELON LE REGROUPEMENT SECTORIEL	17
4.4. LES ÉTABLISSEMENTS SELON LA FORME JURIDIQUE	19
4.5. LES ÉTABLISSEMENTS SELON LA DÉPENDANCE JURIDIQUE	20
4.6. LES ÉTABLISSEMENTS SELON L'ORIENTATION LUCRATIVE	21
5. EMPLOI AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS	23
5.1. NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET DE TRAVAILLEURS	24
5.2. ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS	26
5.3. EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS	27
5.3.1. <i>CNP les plus souvent mentionnés concernant l'embauche de nouveaux travailleurs dans le regroupement territorial « MRC Témiscamingue »</i>	30
5.3.2. <i>Raisons de l'embauche de nouveaux travailleurs</i>	32
5.3.3. <i>Exigences à l'embauche</i>	33
5.4. DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS	36
5.4.1. <i>CNP les plus souvent mentionnés quant aux difficultés de recrutement dans le regroupement territorial « MRC Témiscamingue » au cours des douze derniers mois</i>	38
5.4.2. <i>Causes des difficultés de recrutement rencontrées</i>	40
5.4.3. <i>Conséquences de la persistance des difficultés de recrutement</i>	41
6. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS	43
6.1. INTENTION D'EMBAUCHE	44
6.1.1. <i>CNP les plus souvent mentionnés quant aux prévisions d'embauche de nouveaux travailleurs dans le regroupement territorial « MRC Témiscamingue »</i>	47
6.1.2. <i>Embauche de travailleurs immigrants</i>	49
6.2. INTENTION DE MISES À PIED	50
6.2.1. <i>CNP les plus souvent mentionnés quant aux prévisions de mises à pied dans le regroupement territorial « MRC Témiscamingue »</i>	53

6.3. INTENTION DE FORMATION	55
6.3.1. <i>CNP les plus souvent mentionnés quant à l'intention de formation parmi les établissements du regroupement territorial « MRC Témiscamingue »</i>	58
6.3.2. <i>Compétences et connaissances visées par la formation</i>	60
6.4. DÉPARTS À LA RETRAITE	62
6.4.1. <i>CNP les plus souvent mentionnés quant aux départs à la retraite dans le regroupement territorial « MRC Témiscamingue »</i>	65
6.4.2. <i>Moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite</i>	67
7. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	69
7.1. PRÉSENCE D'UN RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES	70
7.2. POLITIQUE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	73
7.3. DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	76
7.4. STRATÉGIES D'AFFAIRES ENVISAGÉES POUR LES DOUZE PROCHAINS MOIS	78
ANNEXE 1 - QUESTIONNAIRE	80
ANNEXE 2 - REGROUPEMENTS SECTORIELS	92
ANNEXE 3 - LEXIQUE	96
ANNEXE 4 - LISTE COMPLÈTE DES CNP RELIÉS À L'EMBAUCHE	99
ANNEXE 5 - LISTE COMPLÈTE DES CNP RELIÉS AUX PRÉVISIONS D'EMBAUCHE	103
ANNEXE 6 - LISTE COMPLÈTE DES CNP RELIÉS À L'INTENTION DE FORMATION	106

LISTE DES FIGURES

FIGURE 1 - ÉTABLISSEMENTS SELON LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS	16
FIGURE 2 - ÉTABLISSEMENTS SELON LE REGROUPEMENT TERRITORIAUX	17
FIGURE 3 - ÉTABLISSEMENTS SELON LA FORME JURIDIQUE	19
FIGURE 4 - ÉTABLISSEMENTS SELON LA DÉPENDANCE	20
FIGURE 5 - ÉTABLISSEMENTS SELON L'ORIENTATION LUCRATIVE	21
FIGURE 6 - ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS	26
FIGURE 7 - EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	27
FIGURE 8 - EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS DANS LA MRC TÉMISCAMINGUE SELON LE REGROUPEMENT SECTORIEL	28
FIGURE 9 - CNP LES PLUS MENTIONNÉS QUANT À L'EMBAUCHE (NOMBRE DE MENTIONS)	31
FIGURE 10 - RAISONS DE L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	32
FIGURE 11 - EXPÉRIENCE MINIMALE EXIGÉE À L'EMBAUCHE	34
FIGURE 12 - DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	36
FIGURE 13 - DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DANS LA MRC TÉMISCAMINGUE SELON LE REGROUPEMENT SECTORIEL	37
FIGURE 14 - CNP LES PLUS MENTIONNÉS QUANT AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (NOMBRE DE MENTIONS)	39
FIGURE 15 - CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RENCONTRÉES	40
FIGURE 16 - CONSÉQUENCES DE LA PERSISTANCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	41
FIGURE 17 - INTENTION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	44
FIGURE 18 - INTENTION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS DANS LA MRC TÉMISCAMINGUE SELON LE REGROUPEMENT SECTORIEL	45
FIGURE 19 - CNP LES PLUS MENTIONNÉS QUANT AUX PRÉVISIONS D'EMBAUCHE (NOMBRE DE MENTIONS)	48
FIGURE 20 - ÉTABLISSEMENTS N'AYANT PAS BESOIN D'EMBAUCHER	50
FIGURE 21 - ÉTABLISSEMENTS AYANT BESOIN D'EMBAUCHER	49
FIGURE 22 - INTENTION DE MISES À PIED DANS LA MRC TÉMISCAMINGUE SELON LE REGROUPEMENT SECTORIEL	50
FIGURE 23 - CNP LES PLUS MENTIONNÉS QUANT AUX PRÉVISIONS DE MISES À PIED (NOMBRE DE MENTIONS)	54
FIGURE 24 - INTENTION DE FORMATION DANS LA MRC TÉMISCAMINGUE SELON LE REGROUPEMENT SECTORIEL	55
FIGURE 25 - CNP LES PLUS MENTIONNÉS QUANT À L'INTENTION DE FORMATION (NOMBRE DE MENTIONS)	59
FIGURE 26 - COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES VISÉES PAR LA FORMATION	60
FIGURE 27 - DÉPARTS À LA RETRAITE DANS LA MRC TÉMISCAMINGUE SELON LE REGROUPEMENT SECTORIEL	62
FIGURE 28 - CNP LES PLUS MENTIONNÉS QUANT AUX DÉPARTS À LA RETRAITE (NOMBRE DE MENTIONS)	66
FIGURE 29 - MOYENS MIS EN PLACE POUR ASSURER LE REMPLACEMENT DES DÉPARTS À LA RETRAITE	67
FIGURE 30 - PRÉSENCE D'UN RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES	70
FIGURE 31 - ÉTABLISSEMENTS SELON QUE LA PERSONNE RESPONSABLE DES RH Y CONSACRE PLUS OU MOINS DE 50 % DE SA TÂCHE	71
FIGURE 32 - PRÉSENCE DES POLITIQUES EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	73
FIGURE 33 - POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	74
FIGURE 34 - DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	76
FIGURE 35 - STRATÉGIES D'AFFAIRES ENVISAGÉES	78

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1 - TAUX DE RÉPONSE	13
TABLEAU 2 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA MRC, LA TAILLE ET LE REGROUPEMENT SECTORIEL	15
TABLEAU 3 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS (PROPORTIONS)	16
TABLEAU 4 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LE REGROUPEMENT TERRITORIAL	18
TABLEAU 5 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA FORME JURIDIQUE	20
TABLEAU 6 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA DÉPENDANCE	21
TABLEAU 7 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON L'ORIENTATION LUCRATIVE	22
TABLEAU 8 - RÉPARTITION DES ENTREPRISES ET DES EMPLOYÉS EN NOMBRE ET POURCENTAGE	24
TABLEAU 9 - STATUT D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS	25
TABLEAU 10 - ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS RÉMUNÉRÉS	27
TABLEAU 11 - EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	28
TABLEAU 12 - NOMBRE DE TRAVAILLEURS EMBAUCHÉS	29
TABLEAU 13 - NOMBRE DE CNP VISÉS	30
TABLEAU 14 - RAISONS DE L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	33
TABLEAU 15 - SCOLARITÉ MINIMALE EXIGÉE À L'EMBAUCHE	34
TABLEAU 16 - EXPÉRIENCE MINIMALE EXIGÉE À L'EMBAUCHE	35
TABLEAU 17 - COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES EXIGÉES À L'EMBAUCHE	35
TABLEAU 18 - DIFFICULTÉ DE RECRUTEMENT	38
TABLEAU 19 - NOMBRE DE CNP VISÉS	38
TABLEAU 20 - CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RENCONTRÉES	41
TABLEAU 21 - CONSÉQUENCES DE LA PERSISTANCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	42
TABLEAU 22 - INTENTION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	45
TABLEAU 23 - NOMBRE D'EMBAUCHES PRÉVUES	46
TABLEAU 24 - NOMBRE DE CNP VISÉS	47
TABLEAU 25 - EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS	50
TABLEAU 26 - INTENTION DE MISES À PIED	51
TABLEAU 27 - NOMBRE DE MISES À PIED PRÉVUES	52
TABLEAU 28 - NOMBRE DE CNP VISÉS	53
TABLEAU 29 - INTENTION DE FORMATION	56
TABLEAU 30 - NOMBRE DE TRAVAILLEURS VISÉS PAR LA FORMATION	57
TABLEAU 31 - NOMBRE DE CNP VISÉS	58
TABLEAU 32 - COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES VISÉES PAR LA FORMATION	61
TABLEAU 33 - DÉPARTS À LA RETRAITE	63
TABLEAU 34 - NOMBRE DE DÉPARTS À LA RETRAITE	64
TABLEAU 35 - NOMBRE DE CNP VISÉS	65
TABLEAU 36 - MOYENS MIS EN PLACE POUR ASSURER LE REMPLACEMENT DES DÉPARTS À LA RETRAITE	68
TABLEAU 37 - PRÉSENCE D'UN RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES	71

TABLEAU 38 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON QUE L'EMPLOYÉ RESPONSABLE DES RH Y CONSACRE PLUS OU MOINS 50 % DE SA TÂCHE 72

TABLEAU 39 - POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES 75

TABLEAU 40 - DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES..... 77

TABLEAU 41 - STRATÉGIES D'AFFAIRES ENVISAGÉES 79

1. FAITS SAILLANTS REGROUPEMENT TERRITORIAL « MRC TÉMISCAMINGUE »

Portrait des établissements

Le regroupement territorial « MRC Témiscamingue » de l'Abitibi-Témiscamingue compte 741 établissements, dont 282 établissements de cinq travailleurs et plus. Le regroupement compte 6 458 travailleurs.

- x 72,2 % des travailleurs du regroupement territorial « MRC Témiscamingue » de l'Abitibi-Témiscamingue étaient employés à temps plein;
- x Parmi les travailleurs, 40,5 % sont des femmes.

Au cours des douze derniers mois

Embauche (douze derniers mois) :

- x 71,8 % des établissements de cinq employés et plus de la MRC Témiscamingue ont embauché de nouveaux travailleurs;
- x Nous estimons à 748 le nombre de travailleurs embauchés pour 77 professions ou métiers différents;
- x 59,1 % des établissements invoquent le roulement de personnel comme raison d'embauche, c'est la principale raison évoquée;
- x 31,3 % des établissements invoquent la création de nouveau poste comme raison d'embauche.

Difficultés de recrutement (douze derniers mois) :

- x 23,7 % des établissements de cinq employés et plus du regroupement territorial « MRC Témiscamingue » de l'Abitibi-Témiscamingue ont rencontré des difficultés de recrutement;
- x Le manque de candidats qualifiés est la principale cause des difficultés de recrutement (55,6 % des raisons évoquées);
- x Les principales conséquences sont la réorganisation du travail (50,0 %), la formation des employés en place (35,7 %), le prolongement des heures supplémentaires (25,0 %) et l'embauche de candidats moins qualifiés (25,0 %).

Au cours des douze prochains mois

Embauche (douze prochains mois) :

- x 48,2 % des établissements de cinq employés et plus du regroupement territorial « MRC Témiscamingue » de l'Abitibi-Témiscamingue comptent embaucher du nouveau personnel au cours des douze prochains mois;
- x Ces prévisions d'embauche concernent quelque 321 nouveaux travailleurs dans la MRC Témiscamingue et concernent 47 professions ou métiers.

Mises à pied (douze prochains mois) :

- x 11,5 % des établissements de cinq employés et plus du regroupement territorial « MRC Témiscamingue » de l'Abitibi-Témiscamingue prévoient effectuer des mises à pied au cours des douze prochains mois;
- x Dans l'ensemble, ce sont 116 travailleurs qui seront visés par ces mises à pied pour dix-huit professions ou métiers.

Formation (douze prochains mois) :

- x 48,2 % des établissements de cinq employés et plus du regroupement territorial « MRC Témiscamingue » de l'Abitibi-Témiscamingue ont l'intention d'offrir de la formation à leurs travailleurs;
- x 623 travailleurs seront formés dans ce regroupement comprenant 47 professions ou métiers.

Retraite (douze prochains mois) :

- x 13,0 % des établissements de cinq employés et plus du regroupement « MRC Témiscamingue » de l'Abitibi-Témiscamingue anticipent que certains de leurs travailleurs prendront leur retraite au cours des douze prochains mois;
- x Ainsi, 162 travailleurs prendront leur retraite;
- x Ces retraites sont constituées de 17 professions ou métiers différents.

Gestion des ressources humaines

- x 77,2 % des établissements de cinq employés et plus du regroupement territorial « MRC Témiscamingue » de l'Abitibi-Témiscamingue ont une personne attitrée à la gestion des ressources humaines;
- x Dans 61,4 % des établissements, la personne attitrée à la gestion des ressources humaines y consacre moins de 50 % de l'ensemble de sa tâche.

2. INTRODUCTION

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

L'enquête a permis de contacter 4 466 établissements inscrits à la Liste des Industries et Commerces de l'Abitibi-Témiscamingue (LIC), ce qui représente un taux de réponse de 85,7 %. Le nombre réel d'établissements est estimé à 5 209¹. Parmi les établissements enquêtés, 46,4 % (2 415) sont des établissements de cinq employés et plus. Ce document parle spécifiquement des résultats du regroupement territorial « MRC Témiscamingue ».

Les données sont présentées en six chapitres :

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

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

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

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

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

3. MÉTHODOLOGIE

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

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

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

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

3.1. Représentativité des établissements

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

Tableau 1 - Taux de réponse

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

4. DESCRIPTION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

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

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

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

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

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

Tableau 2 - Répartition des établissements selon la MRC, la taille et le regroupement sectoriel²

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

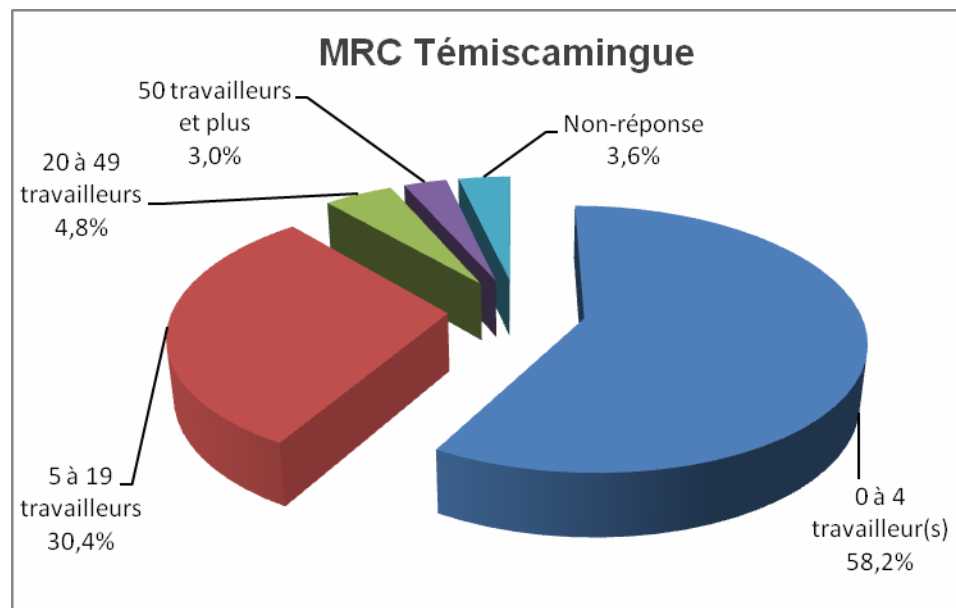
Le regroupement territorial « MRC Témiscamingue » compte pour 14,2 % des établissements et pour 10,0 % des emplois de la région Abitibi-Témiscamingue.

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

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

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

Figure 1 - Établissements selon le nombre de travailleurs



Le tableau suivant contient les données pour le regroupement territorial « MRC Témiscamingue » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

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

	0 à 4 employés	5 à 19 employés	20 à 49 employés	50 employés et plus
MRC Témiscamingue	58,2 %	30,4 %	4,8 %	3,0 %
Abitibi-Témiscamingue	50,8 %	33,9 %	8,1 %	4,4 %

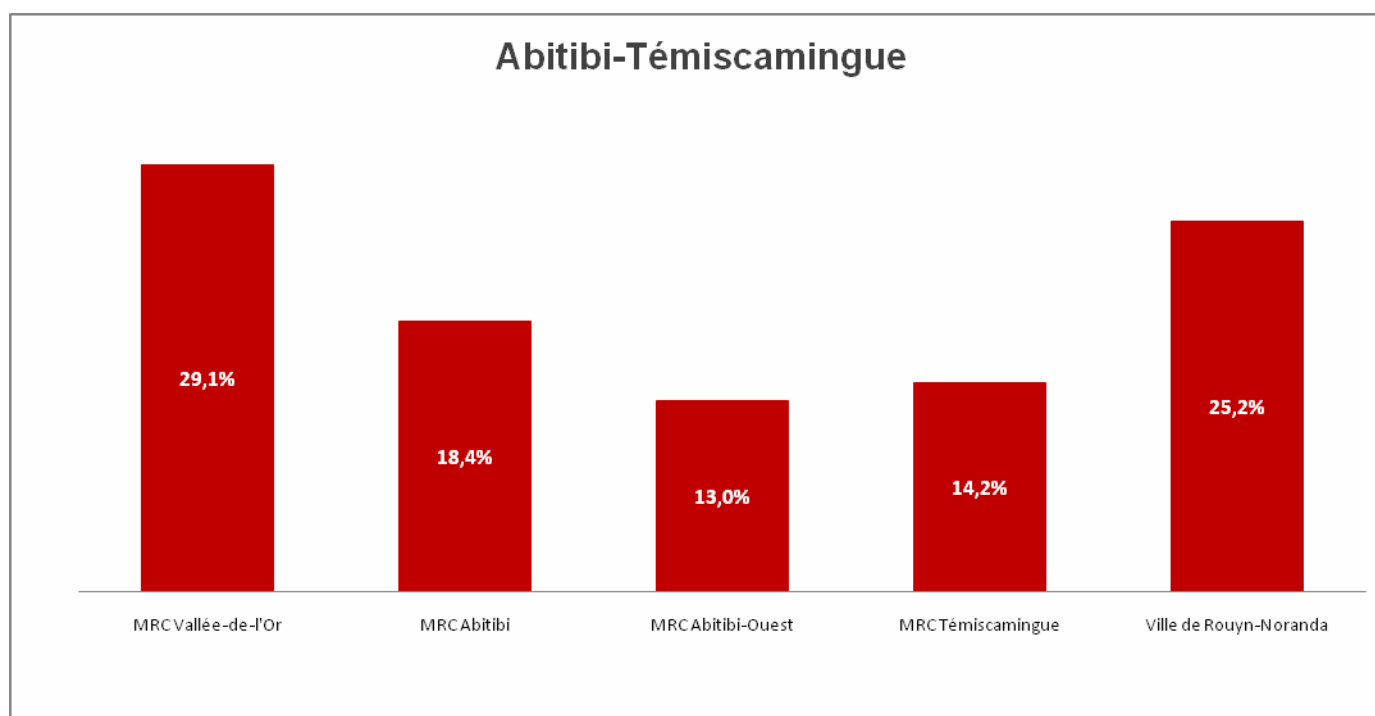
Dans le regroupement territorial « MRC Témiscamingue », la répartition selon le nombre de travailleurs est sous la moyenne de l'ensemble des établissements de la région. La moyenne par entreprise pour ce regroupement est de 9,0 travailleurs contre 12,8 pour l'ensemble des établissements tous regroupements confondus.

4.3. Les établissements selon le regroupement sectoriel

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

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

Figure 2 - Établissements selon le regroupement territoriaux



Le regroupement territorial « MRC Témiscamingue » compte pour 14,2 % des établissements.

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement territorial « MRC Témiscamingue » ainsi que pour l'ensemble des regroupements sectoriels de la MRC Témiscamingue.

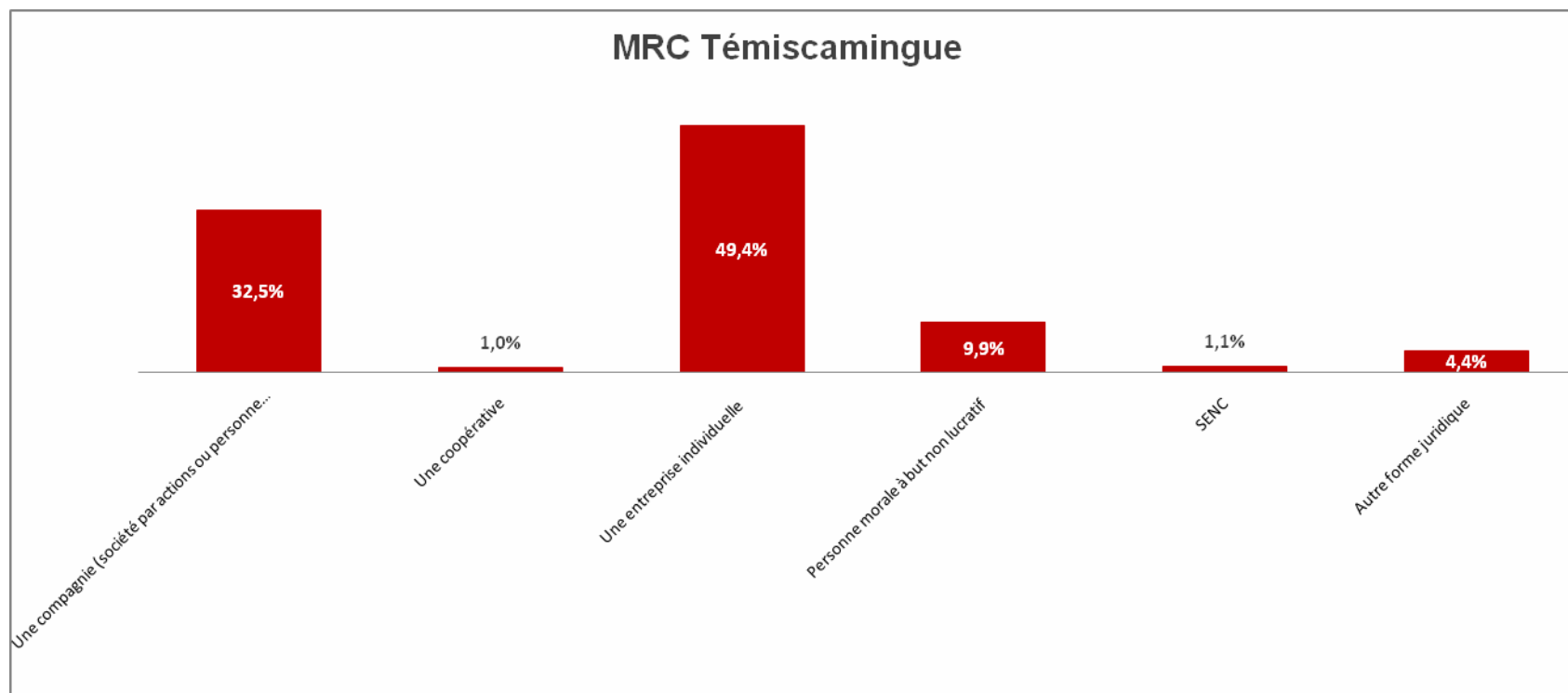
Tableau 4 - Répartition des établissements selon le regroupement territorial

	Témiscamingue Total d'entreprises		Témiscamingue Total d'employés	
	Nombre pondérés	Répartition	Nombre pondérés	Répartition
Total	741	100,0 %	6 458	100,0 %
0 à 4 travailleur(s)	431	58,2 %	811	12,6%
5 à 19 travailleurs	225	30,4 %	1 965	30,4%
20 à 49 travailleurs	35	4,7 %	1 046	16,2%
50 travailleurs et plus	22	3,0 %	2 636	40,8%
Agroalimentaire	176	23,8 %	562	8,7%
Forêt, bois et papier	34	4,6 %	1 241	19,2%
Mines et première transformation des métaux	2	0,3%	22	0,3%
Services publics et construction	35	4,8%	400	6,2%
Fabrication autre qu'alimentaire, bois et première transformation des métaux	15	2,1 %	264	4,1%
Commerce de gros et de détail	94	12,5 %	743	11,5%
Transport et entreposage	41	5,5 %	286	4,4%
Hébergement, restauration, communications et information, industrie culturelle et arts et spectacles	70	9,5%	551	8,5%
Finance, assurances et services immobiliers	29	4,0%	154	2,4%
Services professionnels, administratifs et gestion des déchets	32	4,3 %	353	5,5%
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	98	13,3 %	1 697	26,3%
Autres services	64	8,7 %	181	2,8%

4.4. Les établissements selon la forme juridique

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

Figure 3 - Établissements selon la forme juridique



La forme juridique des établissements que l'on trouve le plus fréquemment dans le regroupement territorial « MRC Témiscamingue » est celle d'une entreprise individuelle avec 49,4 %.

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement territorial « MRC Témiscamingue » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

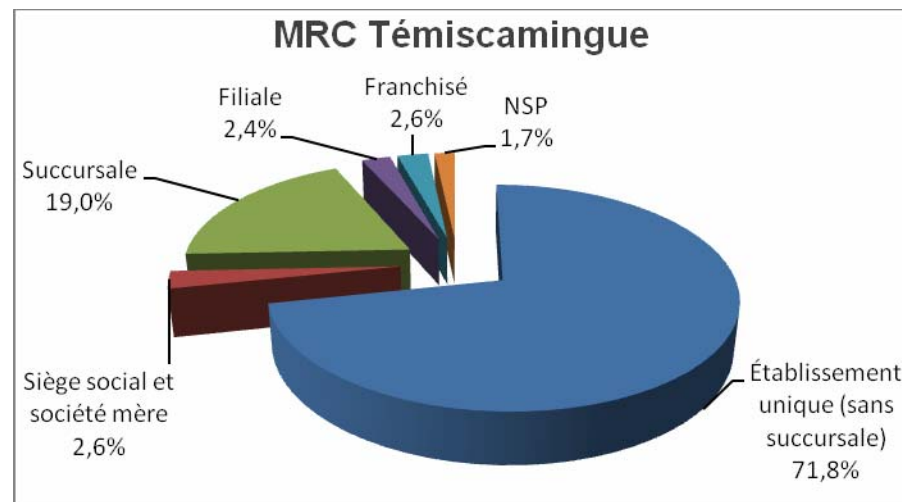
Tableau 5 - Répartition des établissements selon la forme juridique

	Compagnie (société par actions ou personne morale à but lucratif)	Coopérative	Entreprise individuelle	Personne morale à but non lucratif	S.E.N.C. Société en nom collectif	Autres si différents des précédents/spécif iez	*NSP
MRC Témiscamingue	32,5 %	1,0 %	49,4 %	9,9 %	1,1 %	4,4 %	1,6 %
Abitibi-Témiscamingue	29,4 %	1,9 %	48,9 %	12,1 %	1,9 %	3,7 %	2,1 %

4.5. Les établissements selon la dépendance juridique

Cette section expose la répartition des établissements selon la dépendance juridique. Près des trois quarts des entreprises du regroupement (71,8 %) sont des établissements uniques et 19,0 % sont des succursales.

Figure 4 - Établissements selon la dépendance



Le tableau suivant contient les données pour le regroupement territorial « MRC Témiscamingue » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

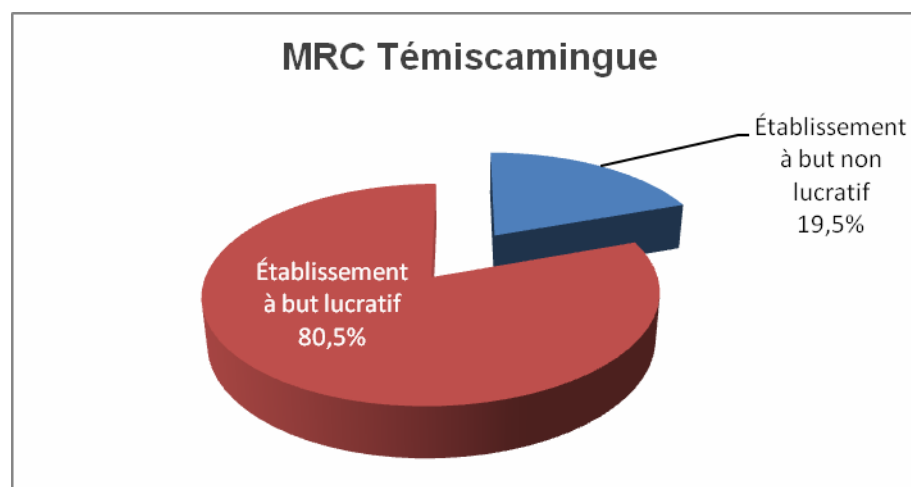
Tableau 6 - Répartition des établissements selon la dépendance

	Établissement unique (sans succursale)	Siège social et société mère	Succursale	Filiale	Franchisé	*Ne sait pas
MRC Témiscamingue	71,8 %	2,6 %	19,0 %	2,4 %	2,6 %	1,7 %
Abitibi-Témiscamingue	74,3 %	3,2 %	16,1 %	1,9 %	2,4 %	2,1 %

4.6. Les établissements selon l'orientation lucrative

Cette section expose la répartition des établissements selon l'orientation lucrative. La majorité (80,5 %) des entreprises dans le regroupement territorial « MRC Témiscamingue » sur le territoire de l'Abitibi-Témiscamingue est à but lucratif.

Figure 5 - Établissements selon l'orientation lucrative



Le tableau suivant contient les données pour le regroupement territorial « MRC Témiscamingue » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 7 - Répartition des établissements selon l'orientation lucrative

	Établissement à but lucratif	Établissement à but non lucratif
MRC Témiscamingue	80,5 %	19,5 %
Abitibi-Témiscamingue	82,4 %	17,6 %

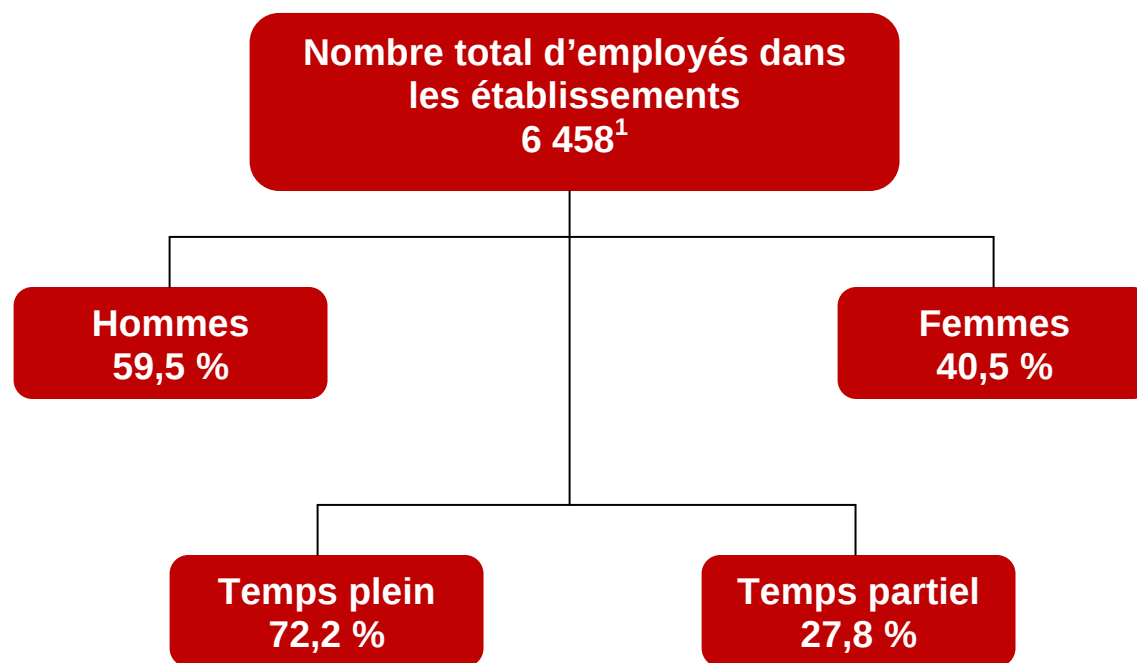
5. EMPLOI AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS

Ce chapitre contient les tableaux concernant l'emploi au cours des douze **derniers** mois dans les établissements du regroupement territorial « MRC Témiscamingue ».

On évalue à 6 458 le nombre d'employés total dans les entreprises d'un employé et plus.

Les hommes constituent 59,5 % de la main-d'œuvre et les femmes 40,5 %. Le pourcentage de travailleurs à temps plein est de 72,2 % et celui des travailleurs à temps partiel est de 27,8 %.

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



¹ Données pondérées

5.1. Nombre d'établissements et de travailleurs

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement territorial « MRC Témiscamingue » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

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

	Total d'entreprises (pondéré)	Répartition des entreprises	Nombre total d'employés (pondéré)	Répartition des emplois
MRC Témiscamingue	741	14,2 %	6 458	10,0 %
Abitibi-Témiscamingue	5 209	100 %	64 529	100 %

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement territorial «MRC Témiscamingue», les regroupements territoriaux ainsi que pour la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

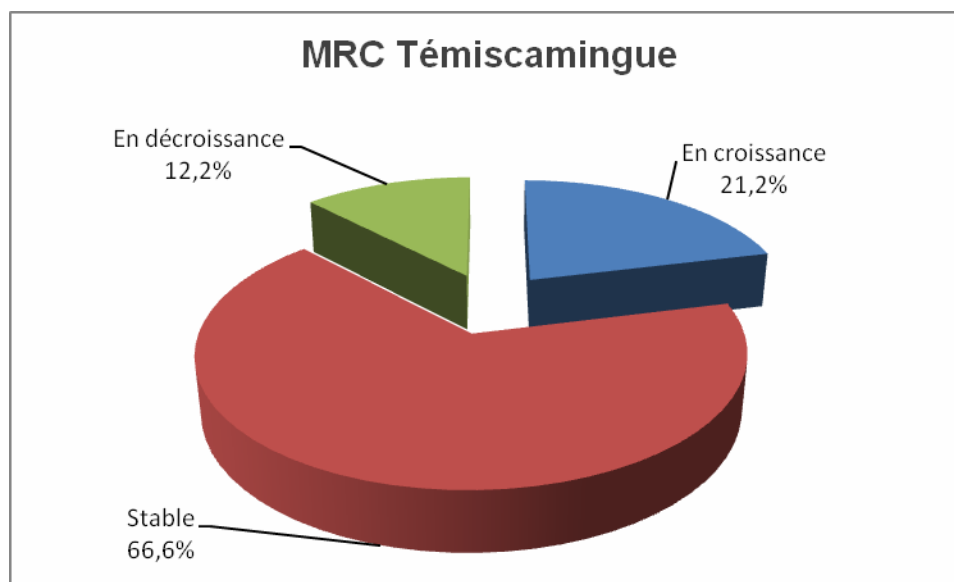
Tableau 9 - Statut d'emploi des travailleurs

	Plein	Partiel	Homme	Femme
Répartition au sein de la MRC Témiscamingue				
0 à 4 travailleur(s)	76,5%	23,5%	55,9%	44,1%
5 à 19 travailleurs	70,2%	29,8%	45,1%	54,9%
20 à 49 travailleurs	75,7%	24,3%	52,9%	47,1%
50 travailleurs et plus	73,3%	26,7%	48,4%	51,6%
Agroalimentaire	69,5%	30,5%	64,9%	35,1%
Forêt, bois et papier	92,5%	7,5%	79,4%	20,6%
Mines et première transformation des métaux	52,2%	47,8%	66,7%	33,3%
Services publics et construction	91,3%	8,8%	94,3%	5,7%
Fabrication autre qu'alimentaire, bois et première transformation des métaux	95,1%	4,9%	88,8%	11,2%
Commerce de gros et de détail	64,6%	35,4%	47,8%	52,2%
Transport et entreposage	68,5%	31,5%	77,2%	22,8%
Hébergement, restauration, communications et information, industrie culturelle et arts et spectacles	60,2%	39,8%	29,9%	70,1%
Finance, assurances et services immobiliers	78,6%	21,4%	27,8%	72,2%
Services professionnels, administratifs et gestion des déchets	94,9%	5,1%	53,0%	47,0%
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	57,4%	42,6%	27,3%	72,7%
Autres services	64,4%	35,6%	52,7%	47,3%
MRC Témiscamingue	72,2 %	27,8 %	59,5%	40,5%
Effectifs	4 663	1 795	3 843	2 615
Abitibi-Témiscamingue	74,5 %	25,5 %	58,2 %	41,8 %

5.2. Évolution du nombre de travailleurs³

La section suivante fait état de l'évolution du nombre de travailleurs au cours des douze derniers mois pour les entreprises de cinq employés et plus. Le nombre d'entreprises concernées est évalué à 282.

Figure 6 - Évolution du nombre de travailleurs



La « MRC Témiscamingue » est le secteur où la croissance du nombre de travailleurs a été la moins forte avec 21,2 %. Pour 66,7 % des établissements de ce regroupement, le nombre maximal de travailleurs rémunérés au cours des douze mois précédant l'enquête est demeuré stable. Pour 12,2 % des établissements, le nombre de travailleurs a diminué.

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

Parmi toutes les MRC analysées, le secteur « MRC Témiscamingue » est celui dont la proportion d'entreprises en croissance de main-d'œuvre est la plus basse, l'effet net est tout de même positif (+ 9,0 points). En effet, en soustrayant la proportion des établissements en décroissance de celles des établissements en croissance, on obtient un facteur positif (21,2 % - 12,2 % = 9,0 points de pourcentage).

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement territorial « MRC Témiscamingue » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

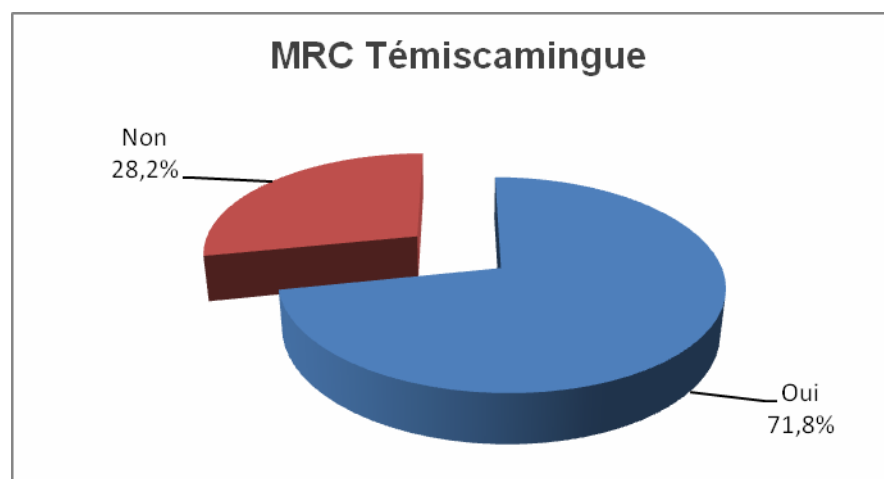
Tableau 10 - Évolution du nombre de travailleurs rémunérés

	En croissance	Stable	En décroissance	Ne sait pas
MRC Témiscamingue	21,2 %	66,7 %	12,2 %	--
Abitibi-Témiscamingue	27,6 %	63,3 %	8,6 %	0,5 %

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

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

Figure 7 - Embauche de nouveaux travailleurs



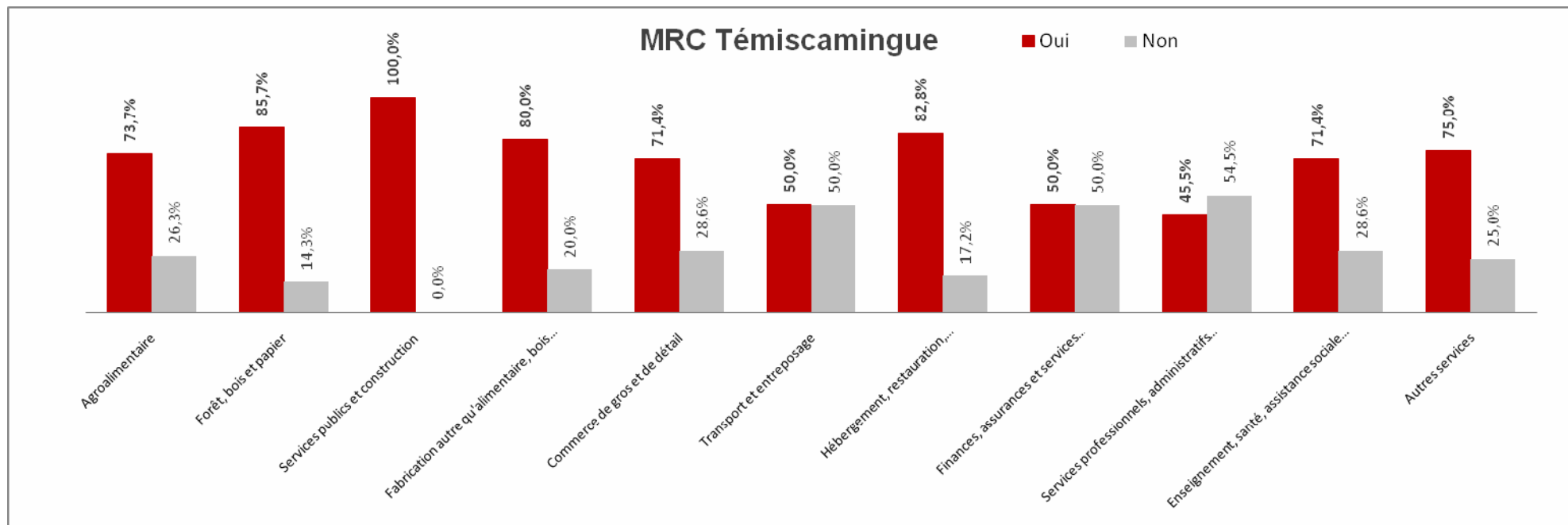
Les établissements du regroupement « MRC Témiscamingue » sont légèrement sous la moyenne régionale d'embauche en termes de nombre d'établissements (71,8 % versus 75,9 %)

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement territorial « MRC Témiscamingue » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 11 - Embauche de nouveaux travailleurs

	Oui	Non
MRC Témiscamingue	71,8 %	28,2 %
Abitibi-Témiscamingue	75,9 %	24,1 %

Figure 8 - Embauche de nouveaux travailleurs dans la MRC Témiscamingue selon le regroupement sectoriel



Pour les 71,8 % des entreprises ayant embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois, nous estimons à 748 le nombre de travailleurs embauchés pour les 282 entreprises concernées.

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement territorial « MRC Témiscamingue » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 12 - Nombre de travailleurs embauchés

	Somme
MRC Témiscamingue	748
Agroalimentaire	32
Forêt, bois et papier	43
Mines et première transformation des métaux	0
Services publics et construction	77
Fabrication autre qu'alimentaire, bois et première transformation des métaux	14
Commerce de gros et de détail	80
Transport et entreposage	22
Hébergement, restauration, communications et information, industrie culturelle et arts et spectacles	117
Finance, assurances et services immobiliers	8
Services professionnels, administratifs et gestion des déchets	7
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	323
Autres services	25
Abitibi-Témiscamingue	9 289

5.3.1. CNP les plus souvent mentionnés concernant l'embauche de nouveaux travailleurs dans le regroupement territorial « MRC Témiscamingue »

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

Tableau 13 - Nombre de CNP visés

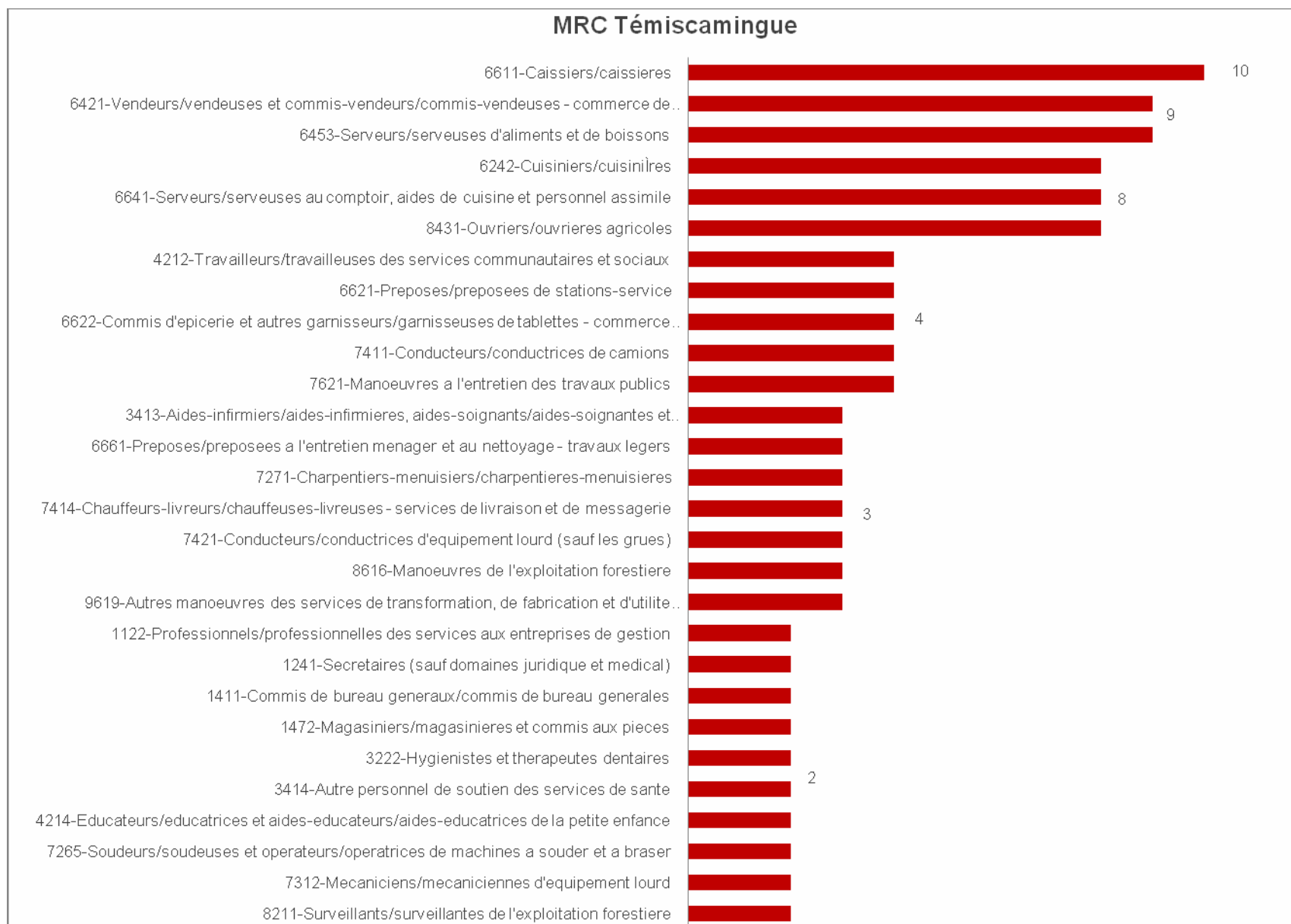
	MRC Témiscamingue
Nombre de CNP différents mentionnés	77

Au total, l'embauche des 748 nouveaux travailleurs concerne 77 professions ou métiers différents (CNP).

Les professions ou métiers pour lesquels des établissements du regroupement territorial « MRC Témiscamingue » ont le plus embauché (en nombre de mentions) sont caissiers/caissières (10 mentions), vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses dans le commerce de détail (9 mentions), serveurs/serveuses d'aliments et de boissons (9 mentions), cuisiniers/cuisinières (8 mentions), serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé (8 mentions) et ouvriers/ouvrières agricoles (8 mentions).

La liste complète des CNP mentionnés se retrouve en annexe.

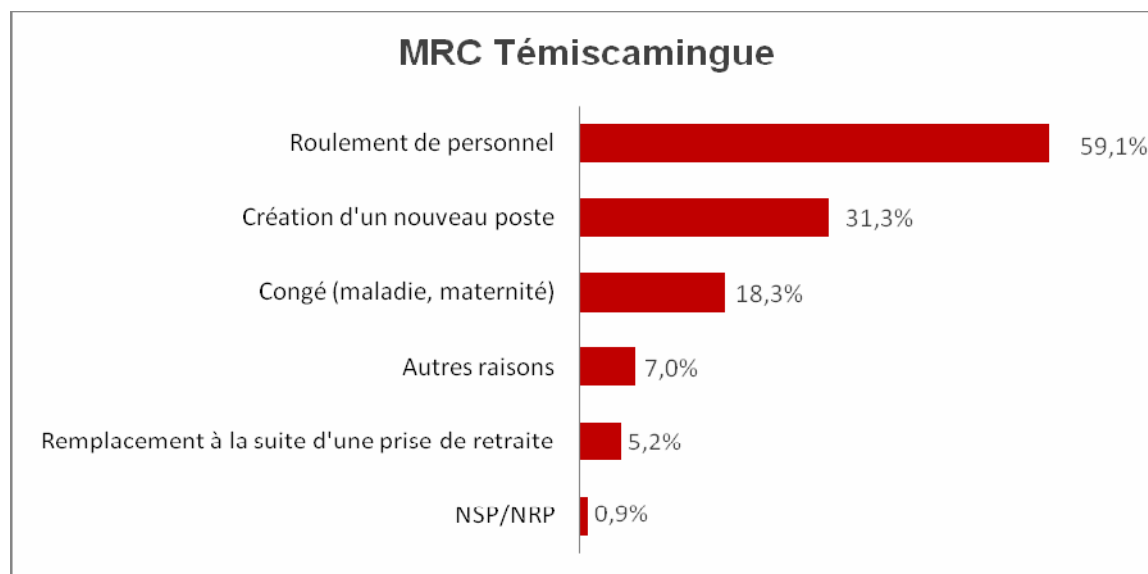
Figure 9 - CNP les plus mentionnés quant à l'embauche (nombre de mentions)



5.3.2. Raisons de l'embauche de nouveaux travailleurs

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

Figure 10 - Raisons de l'embauche de nouveaux travailleurs



Alors que 59,1 % des raisons d'embauche sont liées au roulement de personnel, 31,3 % le sont pour la création d'un nouveau poste. Les congés de maladie ou de maternité constituent 18,3 % des raisons d'embauche. La prise de retraite est évoquée comme raison d'embauche par 5,2 % des établissements.

Alors qu'en moyenne la création de nouveaux postes compte pour 39,7 % des raisons d'embauche pour l'ensemble des établissements de la région, 31,3 % des établissements du secteur « MRC Témiscamingue » énoncent cette raison.

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement territorial « MRC Témiscamingue » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 14 - Raisons de l'embauche de nouveaux travailleurs

	Roulement de personnel	Remplacement à la suite d'une prise de retraite	Nouveau poste (en raison de la croissance ou autre)	Congé (maladie, maternité, etc.,)	*Autre raison, précisez	* Nsp/nrp
MRC Témiscamingue	59,1 %	5,2 %	31,3 %	18,3 %	7,0 %	0,9 %
Abitibi-Témiscamingue	62,4 %	6,1 %	39,7 %	14,4 %	7,1 %	0,3 %

5.3.3. Exigences à l'embauche

La présente section contient les différentes exigences quant à l'embauche exprimées par les établissements enquêtés, le regroupement territorial « MRC Témiscamingue ».

Le regroupement territorial « MRC Témiscamingue », détient un fort pourcentage des postes faisant l'objet d'une embauche qui n'exigent aucun diplôme avec 43,9 %, 26,3 % demandent des études secondaires, 14,6 % un DEC et 8,7 % un DEP. Le diplôme universitaire concerne 5,1 % des conditions d'embauche.

Le regroupement « MRC Témiscamingue » est celui dont les exigences en matière de diplomation est le deuxième moins élevé avec 5,1 % des postes dont l'exigence est le niveau universitaire (pour l'ensemble des regroupements, l'exigence de ce niveau d'études est de 8,0 %).

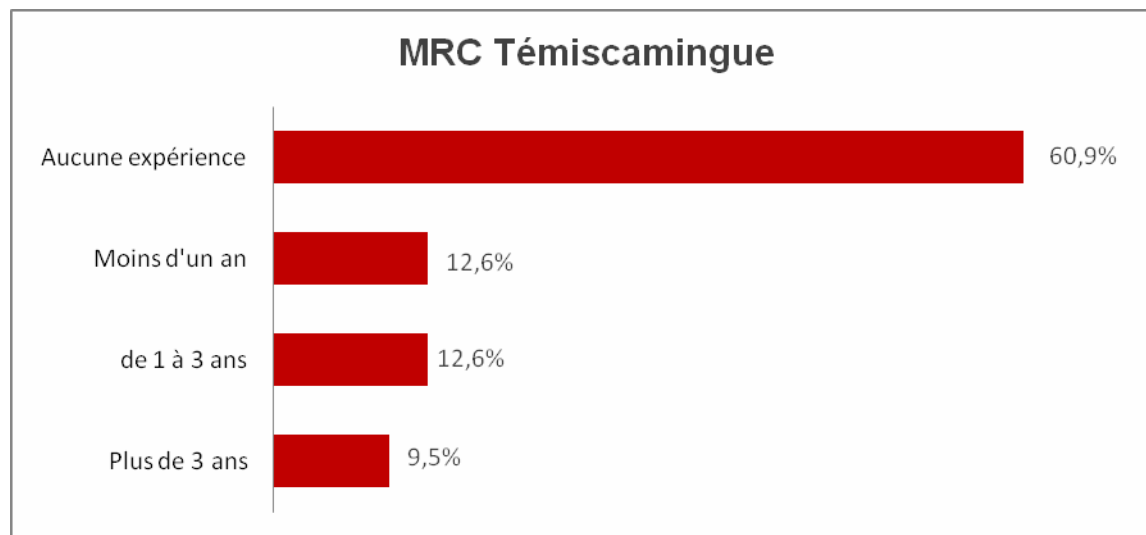
Le tableau suivant contient les données pour le regroupement territorial « MRC Témiscamingue » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 15 - Scolarité minimale exigée à l'embauche

	Aucun diplôme	Diplôme d'études secondaire (DES)	Diplôme d'études professionnel au secondaire (DEP)	Diplôme d'études collégiales générales ou techniques (DEC)	Diplôme d'études universitaires	Autre scolarité	* Nsp/nrp
MRC Témiscamingue	43,9 %	26,3 %	8,7 %	14,6 %	5,1 %	0,8 %	0,8 %
Abitibi-Témiscamingue	33,9 %	26,4 %	15,0 %	13,9 %	8,0 %	2,1 %	0,8 %

La figure ci-dessous illustre l'expérience minimale exigée à l'embauche. Les pourcentages indiquent la proportion des postes qui requiert ou non de l'expérience lors de l'embauche. Les résultats contenus dans le graphique concernent le regroupement territorial « MRC Témiscamingue ».

Figure 11 - Expérience minimale exigée à l'embauche



Le tableau suivant contient les données pour le regroupement territorial « MRC Témiscamingue » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 16 - Expérience minimale exigée à l'embauche

	Aucune expérience	Moins d'un an	de 1 à 3 ans	Plus de 3 ans	* Nsp/nrp
MRC Témiscamingue	60,9 %	12,6 %	12,6 %	9,5 %	4,7 %
Abitibi-Témiscamingue	53,3 %	11,5 %	19,9 %	12,9 %	2,8 %

Les établissements du regroupement « MRC Témiscamingue » exigent de leurs nouveaux travailleurs surtout les compétences interpersonnelles (61,7 %). Les compétences techniques font partie de celles recherchées pour 58,3 % des postes soumis à l'embauche et les compétences de base pour 55,7 %. Près de la moitié des postes soumis à l'embauche (43,5 %) exigent des compétences linguistiques.

Les compétences informatique et bureautique sont exigées pour 26,1 % des nouveaux postes et 13,0 % exigent des compétences en gestion.

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement territorial « MRC Témiscamingue » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

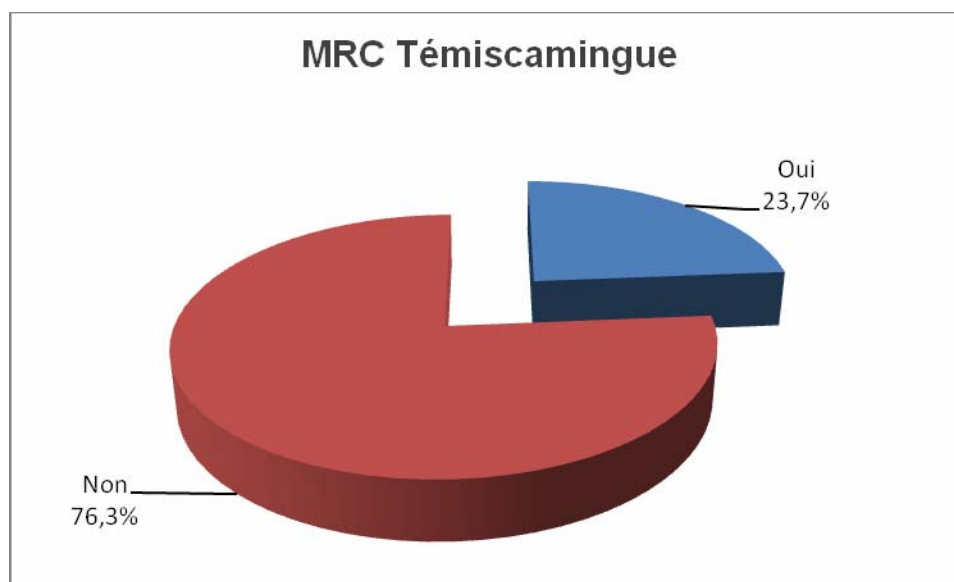
Tableau 17 - Compétences et connaissances exigées à l'embauche

	Compétences de base	Compétences techniques	Compétences interpersonnelles	Compétences linguistiques	Connaissance informatique et bureautique	Connaissance en gestion	Autres compétences et connaissances
MRC Témiscamingue	55,7 %	58,3 %	61,7 %	43,5 %	26,1 %	13,0 %	10,4 %
Abitibi-Témiscamingue	63,6 %	64,1 %	61,0 %	30,1 %	33,4 %	14,8 %	13,9 %

5.4. Difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois

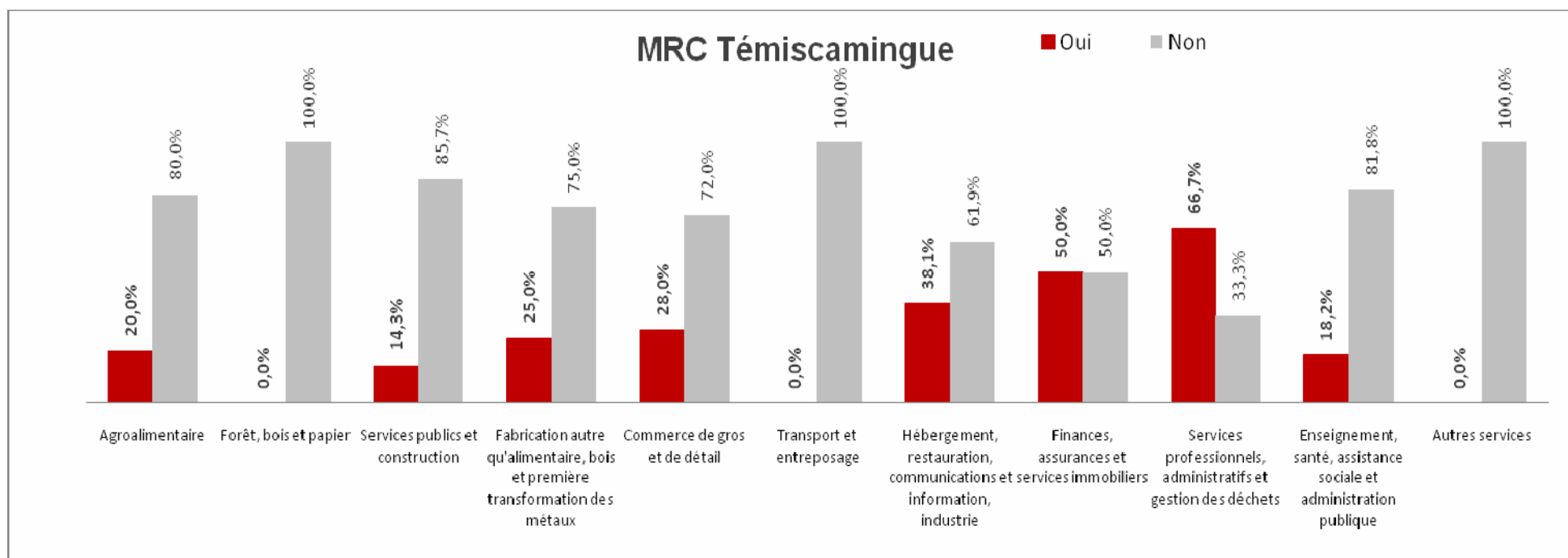
La présente section expose la proportion des établissements du regroupement territorial « MRC Témiscamingue » de l'Abitibi-Témiscamingue qui a rencontré des difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois, c'est-à-dire qu'un poste demeure ou est demeuré vacant pendant plus de quatre mois.

Figure 12 - Difficultés de recrutement



Avec 23,7 % des établissements de son territoire qui ont eu des difficultés de recrutement, Le regroupement « MRC Témiscamingue » se situe dans la moyenne régionale.

Figure 13 - Difficultés de recrutement dans la MRC Témiscamingue selon le regroupement sectoriel



Le tableau suivant contient les données pour le regroupement territorial « MRC Témiscamingue » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 18 - Difficulté de recrutement

	Oui	Non	NSP	Répartition des emplois
MRC Témiscamingue	23,7 %	76,3 %	--	10,0 %
Abitibi-Témiscamingue	23,9 %	75,7 %	0,4 %	100 %

5.4.1. CNP les plus souvent mentionnés quant aux difficultés de recrutement dans le regroupement territorial « MRC Témiscamingue » au cours des douze derniers mois

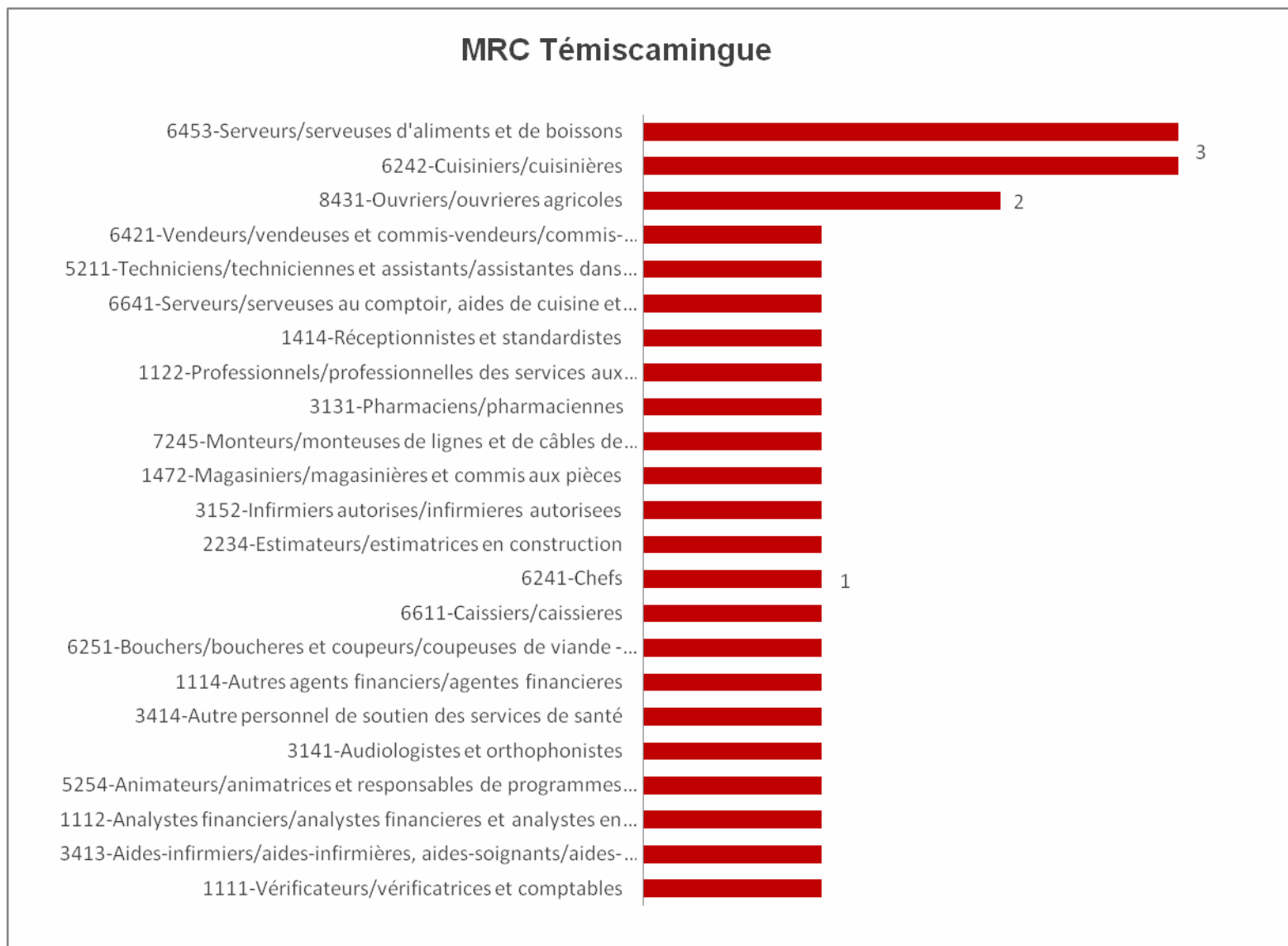
La section suivante présente les dix CNP ayant été mentionnés quant à l'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois.

Tableau 19 - Nombre de CNP visés

	MRC Témiscamingue
Nombre de CNP différents mentionnés	23

Au total, 23 professions ou métiers différents ont été l'objet de difficultés de recrutement. En nombre de mentions, ce sont les postes de serveurs/serveuses d'aliments et de boissons (N=3), de cuisiniers/cuisinières (N=3) et de d'ouvriers/ouvrières agricoles (N=2) qui sont les plus identifiés.

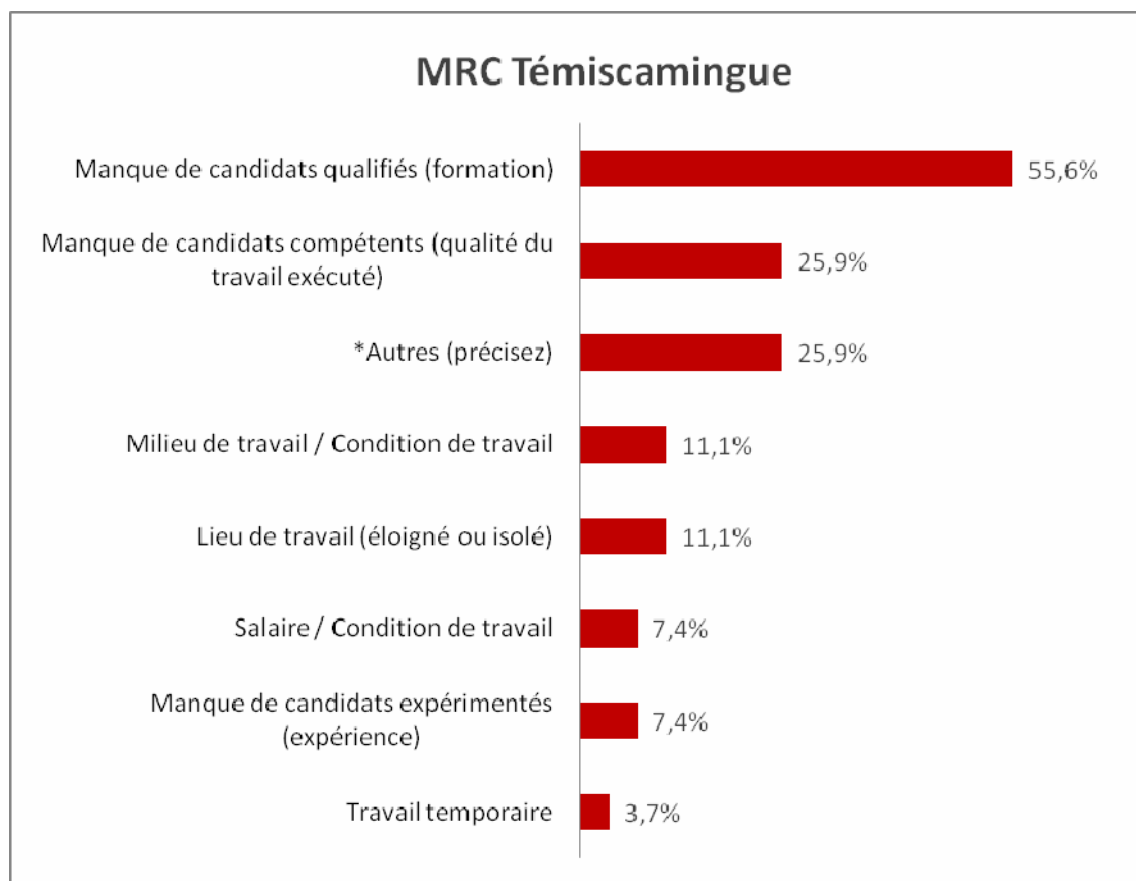
Figure 14 - CNP les plus mentionnés quant aux difficultés de recrutement (nombre de mentions)



5.4.2. Causes des difficultés de recrutement rencontrées

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

Figure 15 - Causes des difficultés de recrutement rencontrées



Dans le regroupement territorial « MRC Témiscamingue », les raisons les plus souvent évoquées pour expliquer les difficultés de recrutement sont le manque de candidats qualifiés (55,6 % des mentions) et compétents (25,9 %).

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement territorial « MRC Témiscamingue » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

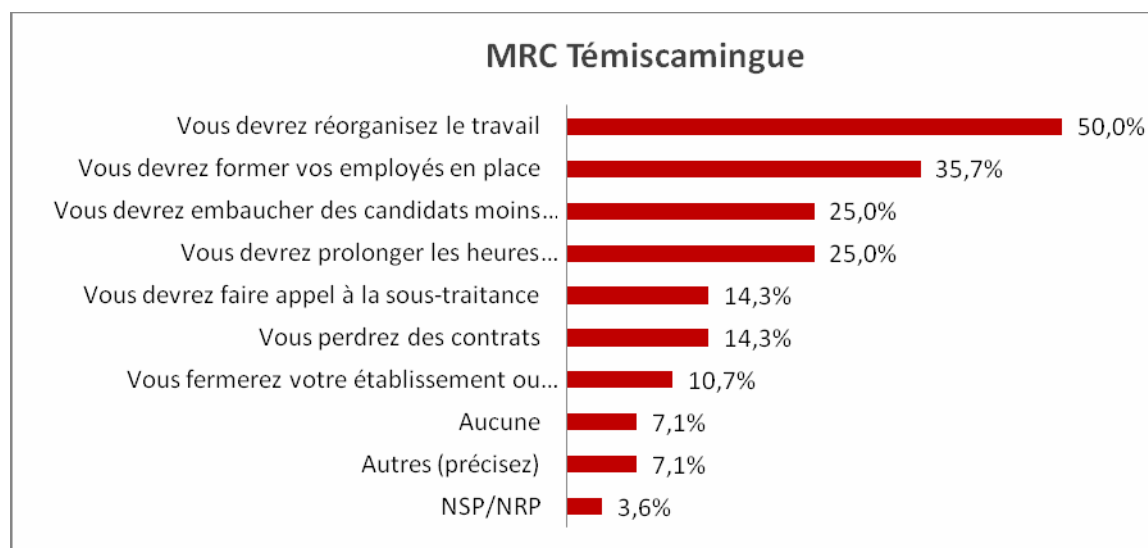
Tableau 20 - Causes des difficultés de recrutement rencontrées

	Activité saisonnière (selon la saison)	Lieu de travail (éloigné ou isolé)	Travail temporaire	Salaire / Condition de travail	Milieu de travail / Condition de travail	Horaire de travail / Condition de travail	Manque de candidats qualifiés (FORMATION)	Manque de candidats expérimentés (EXPÉRIENCE)	Manque de candidats compétents (qualité du travail exécuté)	Lacunes dans les qualités personnelles	*Autres (précisez)
MRC Témiscamingue	--	11,1%	3,7 %	7,4 %	11,1 %	--	55,6 %	7,4 %	25,9 %	--	25,9 %
Abitibi-Témiscamingue	3,3 %	7,3 %	4,0 %	10,1 %	3,6 %	7,3 %	56,7 %	28,0 %	21,9 %	1,8 %	18,9 %

5.4.3. Conséquences de la persistance des difficultés de recrutement

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

Figure 16 - Conséquences de la persistance des difficultés de recrutement



L'étude des données du tableau permet de voir que les conséquences les plus souvent mentionnées découlant des difficultés de recrutement, soit la réorganisation du travail (50,0 %), la formation des employés en place (35,7 %), le prolongement des heures supplémentaires (25,0 %) et l'embauche de candidats moins qualifiés (25,0 %).

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement territorial « MRC Témiscamingue » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 21 - Conséquences de la persistance des difficultés de recrutement

	Vous devrez réorganisez le travail	Vous devrez embaucher des candidats moins qualifiés	Vous devrez former vos employés en place	Vous devrez prolonger les heures supplémentaires	Vous devrez faire appel à la sous-traitance	Vous perdrez des contrats	Vous déménagerez une partie ou une totalité de vos activités	Vous fermerez votre établissement ou cesserez vos activités	*Aucune	*Autres (précisez)	*NSP/NRP
MRC Témiscamingue	50,0%	25,0%	35,7%	25,0%	14,3%	14,3%	--	10,7%	7,1%	7,1%	3,6%
Abitibi-Témiscamingue	37,1 %	33,8 %	37,1 %	24,0 %	16,0 %	21,9 %	1,5 %	5,1 %	6,9 %	11,3 %	1,1 %

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

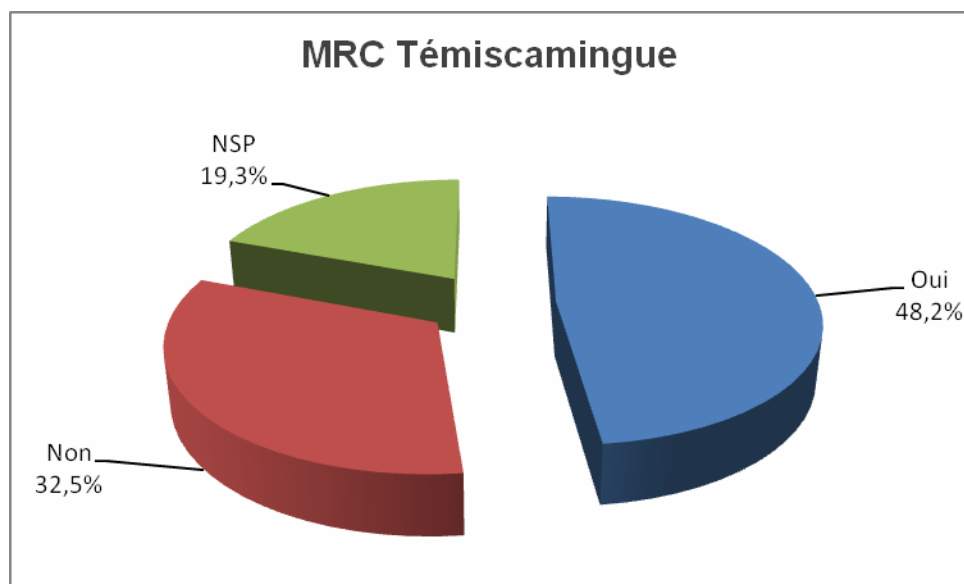
Ce chapitre comprend les tableaux liés à l'évolution de l'emploi dans les établissements du regroupement territorial « MRC Témiscamingue » de la région de l'Abitibi-Témiscamingue au cours des douze prochains mois. Il contient les tableaux suivants :

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

6.1. Intention d'embauche

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

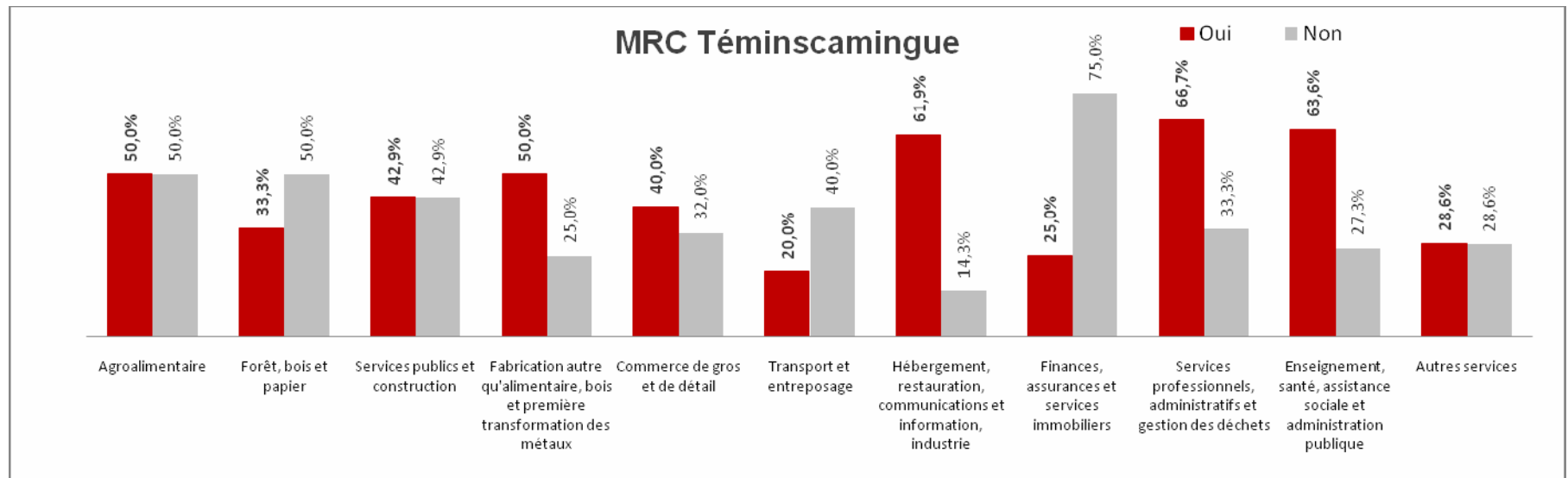
Figure 17 - Intention d'embauche de nouveaux travailleurs



Parmi les établissements de cinq employés et plus, une proportion de 48,2 % prévoit embaucher de nouveaux travailleurs dans les douze prochains mois.

La figure suivante démontre la proportion des établissements du regroupement territorial « MRC Témiscamingue » qui prévoient embaucher de nouveaux travailleurs selon le regroupement sectoriel.

Figure 18 - Intention d'embauche de nouveaux travailleurs dans la MRC Témiscamingue selon le regroupement sectoriel



Le tableau suivant contient les données pour le regroupement territorial « MRC Témiscamingue » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 22 - Intention d'embauche de nouveaux travailleurs

	Oui	Non	*Ne sais pas
MRC Témiscamingue	48,2 %	32,5 %	19,3 %
Abitibi-Témiscamingue	53,0 %	26,7 %	20,3 %

Au total, les établissements de cinq employés et plus du regroupement territorial « MRC Témiscamingue » de l'Abitibi-Témiscamingue devraient embaucher 321 nouveaux travailleurs, soit 7,6 % des prévisions d'embauche de l'ensemble des établissements du territoire.

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement territorial « MRC Témiscamingue » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 23 - Nombre d'embauches prévues

	Nombre total de travailleurs	Prévision d'embauche
Agroalimentaire	30	9,3%
Forêt, bois et papier	16	5,0%
Mines et première transformation des métaux	0	--
Services publics et construction	136	42,4%
Fabrication autre qu'alimentaire, bois et première transformation des métaux	6	1,9%
Commerce de gros et de détail	29	9,0%
Transport et entreposage	2	0,6%
Hébergement, restauration, communications et information, industrie culturelle et arts et spectacles	49	15,3%
Finance, assurances et services immobiliers	1	0,3%
Services professionnels, administratifs et gestion des déchets	2	0,6%
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	45	14,0%
Autres services	5	1,6%
MRC Témiscamingue	321	7,6 %
Abitibi-Témiscamingue	4 239⁴	100,0 %

⁴ Données pondérées.

6.1.1. CNP les plus souvent mentionnés quant aux prévisions d'embauche de nouveaux travailleurs dans le regroupement territorial « MRC Témiscamingue »

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

Tableau 24 - Nombre de CNP visés

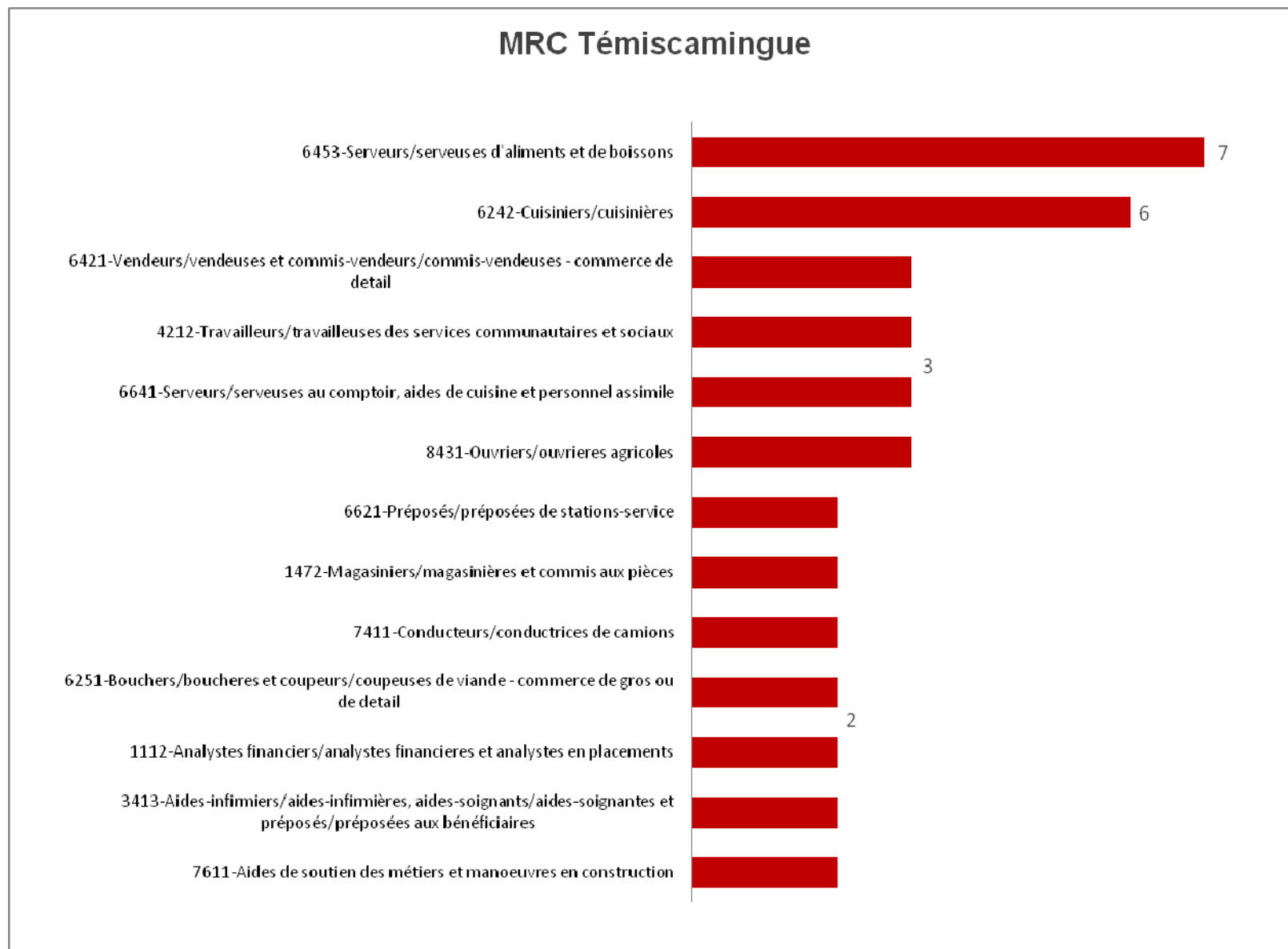
	MRC Témiscamingue
Nombre de CNP différents mentionnés	47

Au total, 47 professions ou métiers feront l'objet d'une embauche au cours des douze prochains mois.

La profession la plus recherchée par les employeurs est celle de serveurs/serveuses d'aliments et de boissons (7 mentions) et celle de cuisiniers/cuisinières (6 mentions).

La liste complète des CNP mentionnés se retrouve en annexe.

Figure 19 - CNP les plus mentionnés quant aux prévisions d'embauche (nombre de mentions)



6.1.2. Embauche de travailleurs immigrants

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

Figure 20 - Établissements n'ayant pas besoin d'embaucher

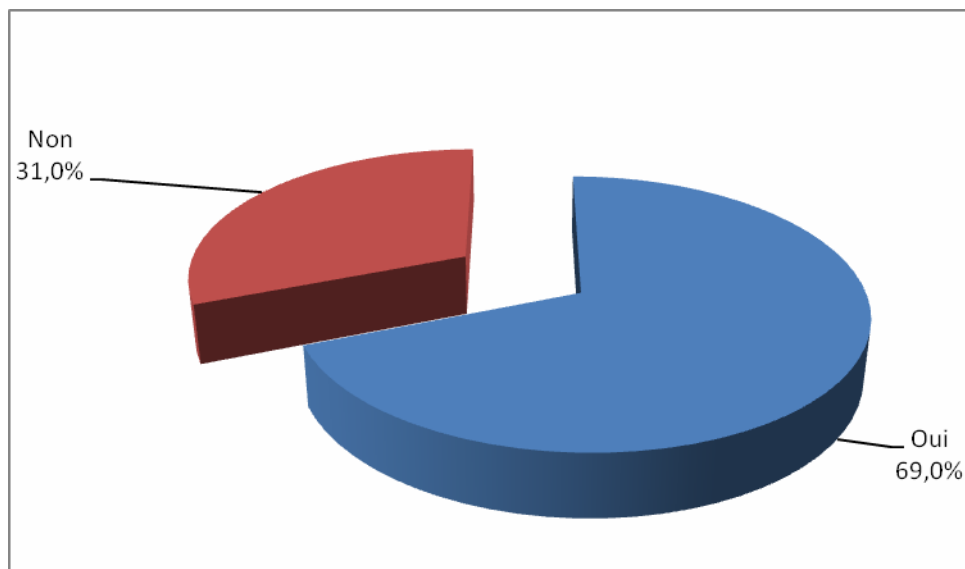
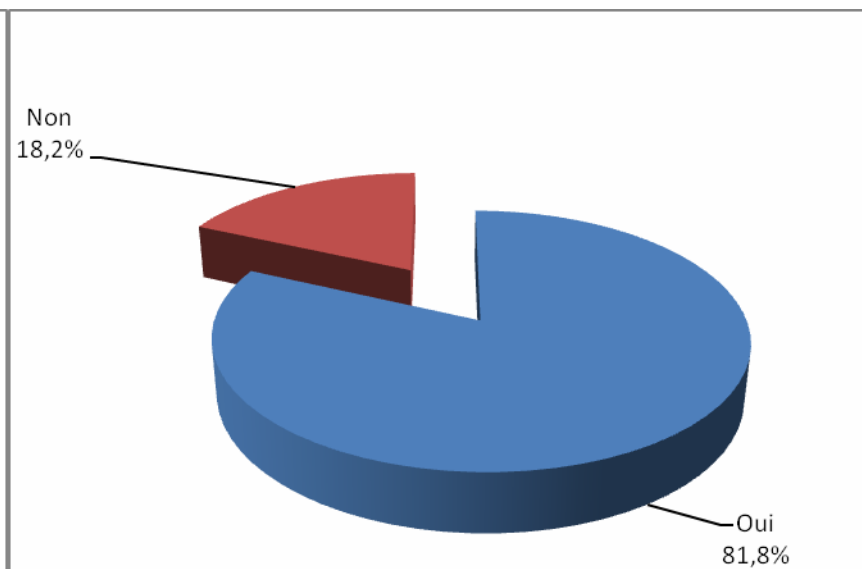


Figure 21 - Établissements ayant besoin d'embaucher



Parmi les entreprises du secteur n'ayant pas l'intention d'embaucher de nouveaux travailleurs, près de 70 % des établissements seraient disposés à employer un travailleur immigrant. Cette proportion est beaucoup plus élevée chez ceux ayant des besoins de travailleurs (81,8 %).

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement territorial « MRC Témiscamingue » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

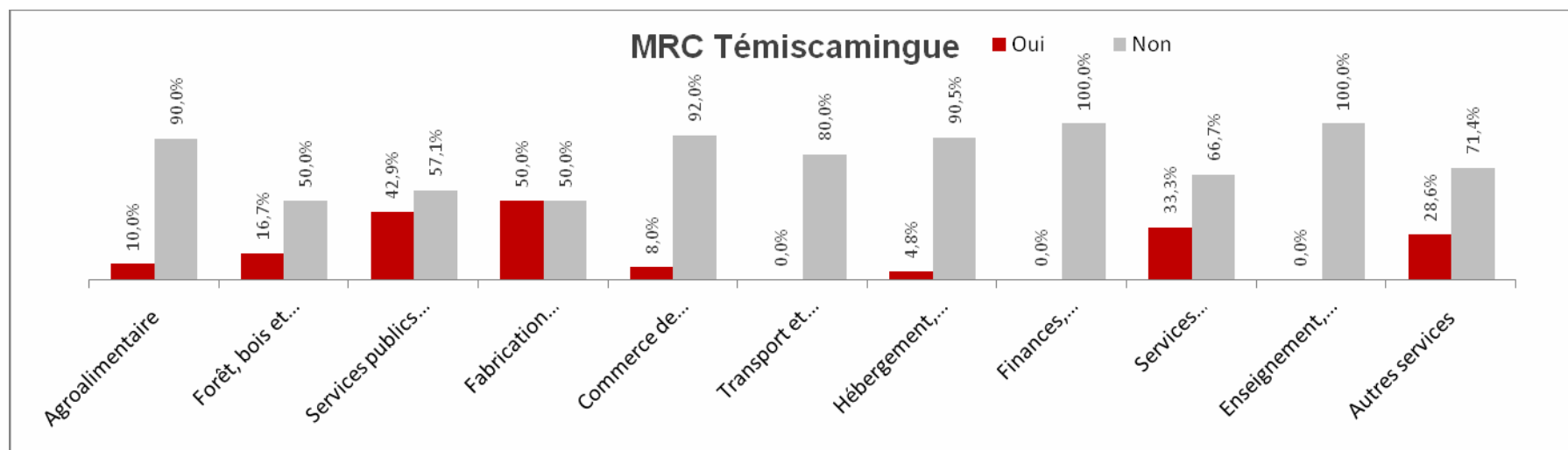
Tableau 25 - Embauche de travailleurs immigrants⁵

	Établissements sans embauche	Établissements avec embauche
	Oui	Oui
MRC Témiscamingue	69,0 %	81,8 %
Abitibi-Témiscamingue	78,6 %	79,0 %

6.2. Intention de mises à pied

Cette section présente la proportion des établissements ayant mentionné avoir l'intention d'effectuer des mises à pied au cours des douze prochains mois ainsi que le nombre de travailleurs visés par ces mises à pied dans la MRC Témiscamingue. 11,5 % des établissements ont des prévisions de mises à pied au cours des douze prochains mois.

Figure 22 - Intention de mises à pied dans la MRC Témiscamingue selon le regroupement sectoriel



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

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement territorial « MRC Témiscamingue » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 26 - Intention de mises à pied

	Oui	Non	*Ne sais pas
MRC Témiscamingue	11,5%	85,0%	3,5%
Abitibi-Témiscamingue	12,0 %	80,6 %	7,4 %

L'évaluation du nombre de travailleurs qui sera mis à pied est de 116 travailleurs⁶.

⁶ Données pondérées.

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement territorial « MRC Témiscamingue » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 27 - Nombre de mises à pied prévues

	Nombre total de travailleurs
MRC Témiscamingue	116
Agroalimentaire	5
Forêt, bois et papier	38
Mines et première transformation des métaux	0
Services publics et construction	45
Fabrication autre qu'alimentaire, bois et première transformation des métaux	5
Commerce de gros et de détail	4
Transport et entreposage	0
Hébergement, restauration, communications et information, industrie culturelle et arts et spectacles	6
Finance, assurances et services immobiliers	0
Services professionnels, administratifs et gestion des déchets	5
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	0
Autres services	8
Abitibi-Témiscamingue	1 256

6.2.1. CNP les plus souvent mentionnés quant aux prévisions de mises à pied dans le regroupement territorial « MRC Témiscamingue »

La section suivante présente les quatre CNP les plus souvent mentionnés quant aux prévisions de mises à pied au cours des douze prochains mois.

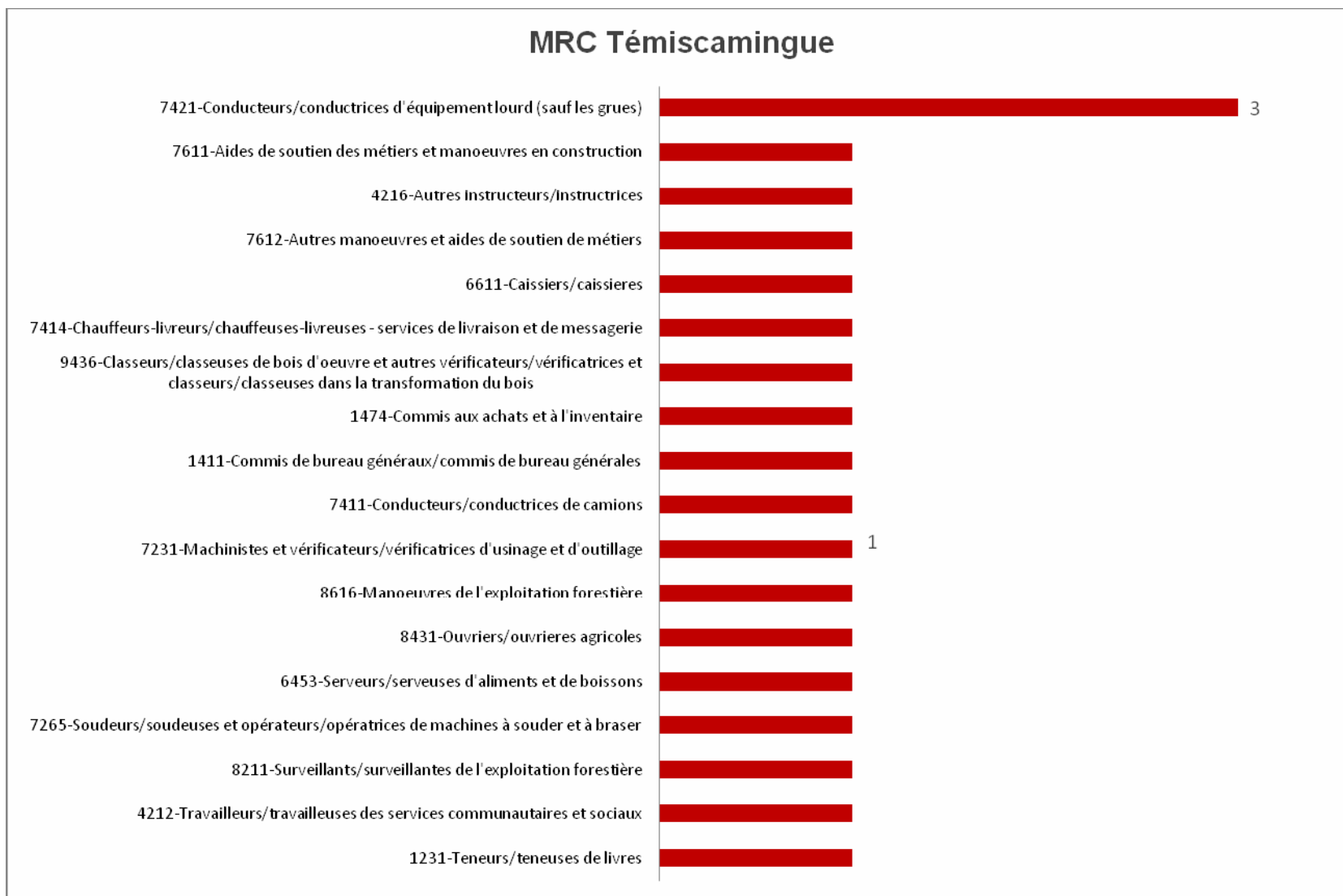
Tableau 28 - Nombre de CNP visés

	MRC Témiscamingue
Nombre de CNP différents mentionnés	18

Au total, ce sont 18 professions ou métiers qui feront l'objet de mises à pied dans les douze prochains mois.

La profession conducteurs/conductrices d'équipement lourd (sauf les grues) est celle qui sera la plus affectée par les mises à pied (3 mentions).

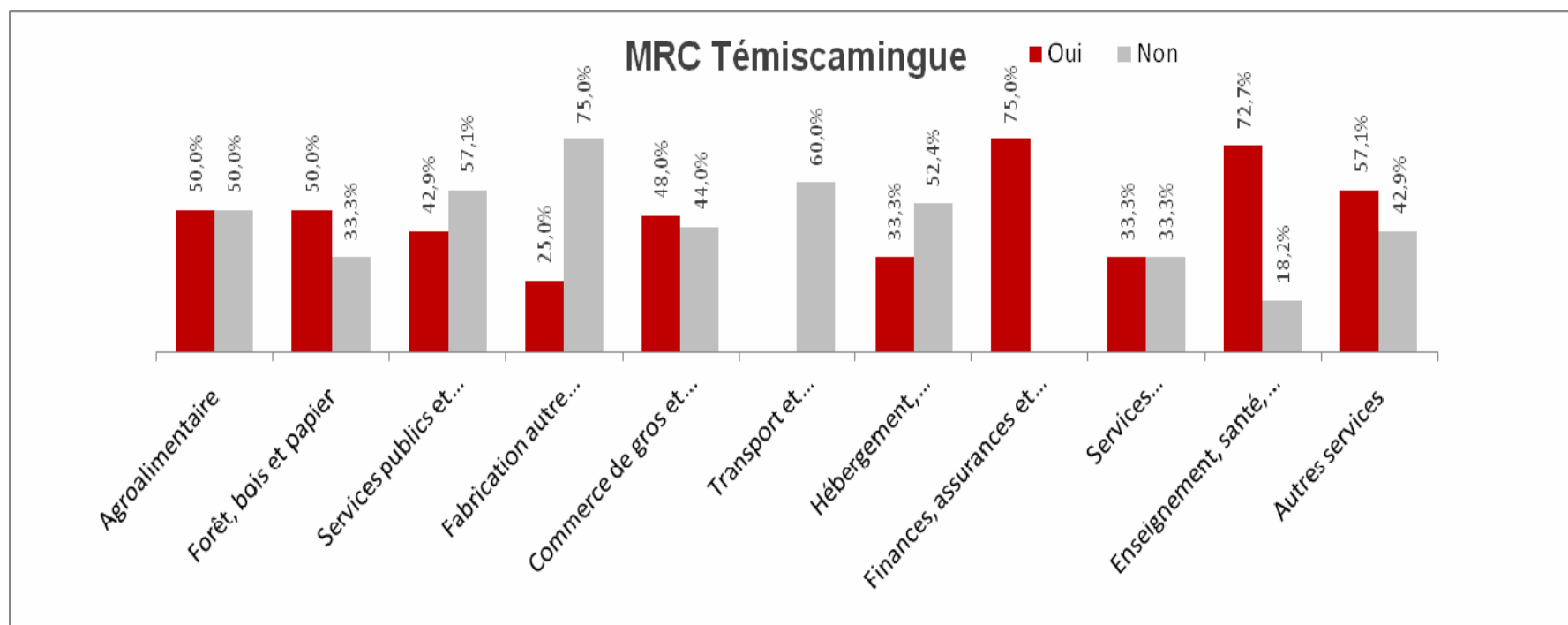
Figure 23 - CNP les plus mentionnés quant aux prévisions de mises à pied (nombre de mentions)



6.3. Intention de formation

Cette section présente la proportion des établissements ayant l'intention d'offrir de la formation au cours des douze prochains mois ainsi que le nombre de travailleurs visés par ces formations. Près de la moitié (48,2 %) des établissements du regroupement territorial « MRC Témiscamingue » de l'Abitibi-Témiscamingue offriront de la formation à leurs employés au cours des douze prochains mois.

Figure 24 - Intention de formation dans la MRC Témiscamingue selon le regroupement sectoriel



Le tableau suivant contient les données pour le regroupement territorial « MRC Témiscamingue » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 29 - Intention de formation

	Oui	Non	* Nsp/nrp
MRC Témiscamingue	48,2 %	41,2 %	10,5 %
Abitibi-Témiscamingue	59,8 %	29,8 %	10,4 %

Au total, 623 travailleurs⁷ recevront de la formation au cours des douze prochains mois sur les 6 458 employés du regroupement, ce qui représente 5,1 % des employés de l'ensemble des établissements de la région qui offriront de la formation.

⁷ Données pondérées.

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement territorial « MRC Témiscamingue » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 30 - Nombre de travailleurs visés par la formation

	Nombre total de travailleurs
Agroalimentaire	38
Forêt, bois et papier	63
Mines et première transformation des métaux	0
Services publics et construction	57
Fabrication autre qu'alimentaire, bois et première transformation des métaux	29
Commerce de gros et de détail	90
Transport et entreposage	0
Hébergement, restauration, communications et information, industrie culturelle et arts et spectacles	48
Finance, assurances et services immobiliers	46
Services professionnels, administratifs et gestion des déchets	27
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	200
Autres services	25
MRC Témiscamingue	623
Abitibi-Témiscamingue	12 138

6.3.1. CNP les plus souvent mentionnés quant à l'intention de formation parmi les établissements du regroupement territorial « MRC Témiscamingue »

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

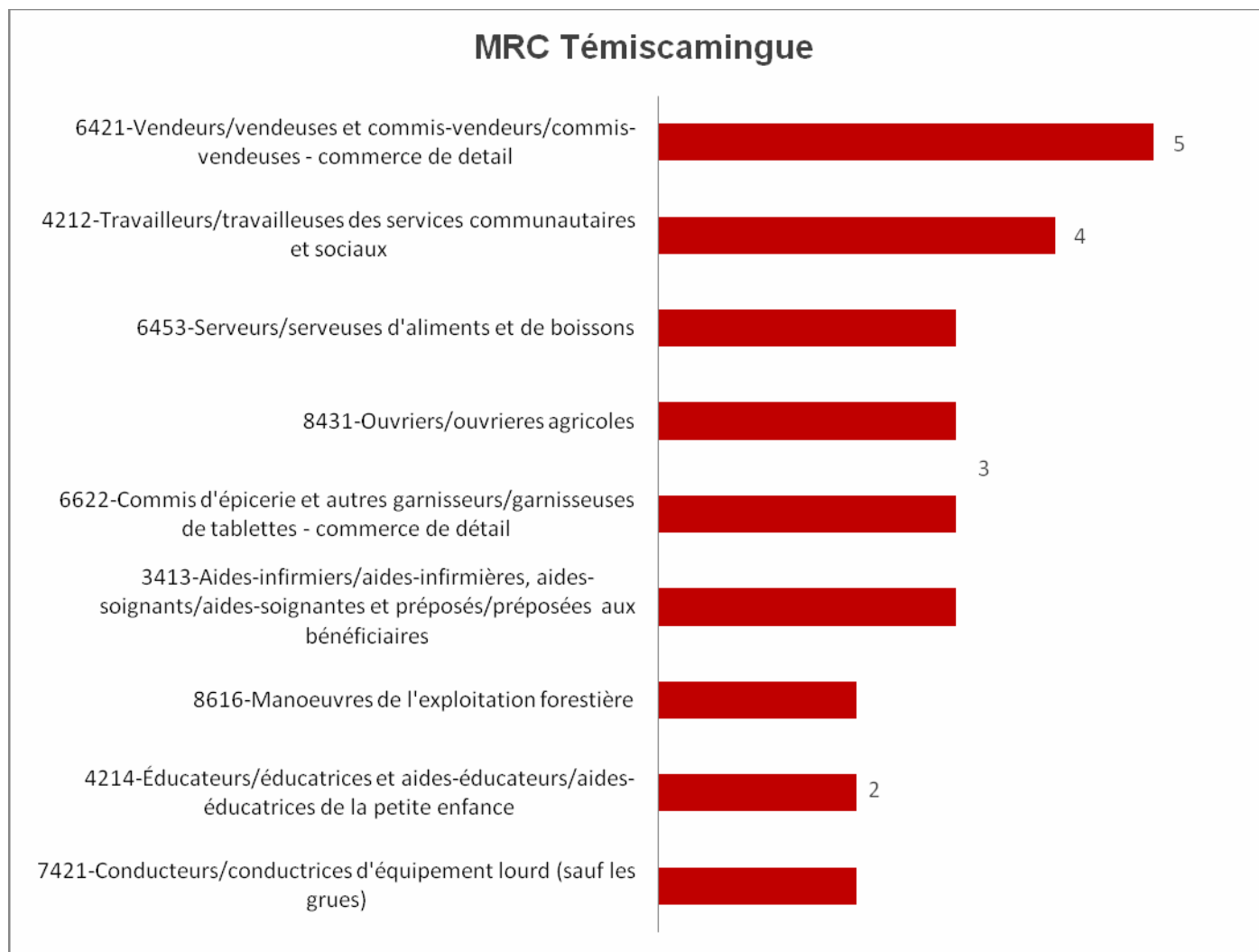
Tableau 31 - Nombre de CNP visés

	MRC Témiscamingue
Nombre de CNP différents mentionnés	47

Au total, 47 professions et métiers seront concernés par la formation. Ce sont les professions de vendeurs/vendeuses et commis/vendeurs/commis-vendeuses de commerce de détail (5 mentions) et les travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux (4 mentions) qui sont les plus souvent mentionnées relativement à l'intention de formation.

La liste complète des CNP mentionnés se retrouve en annexe.

Figure 25 - CNP les plus mentionnés quant à l'intention de formation (nombre de mentions)

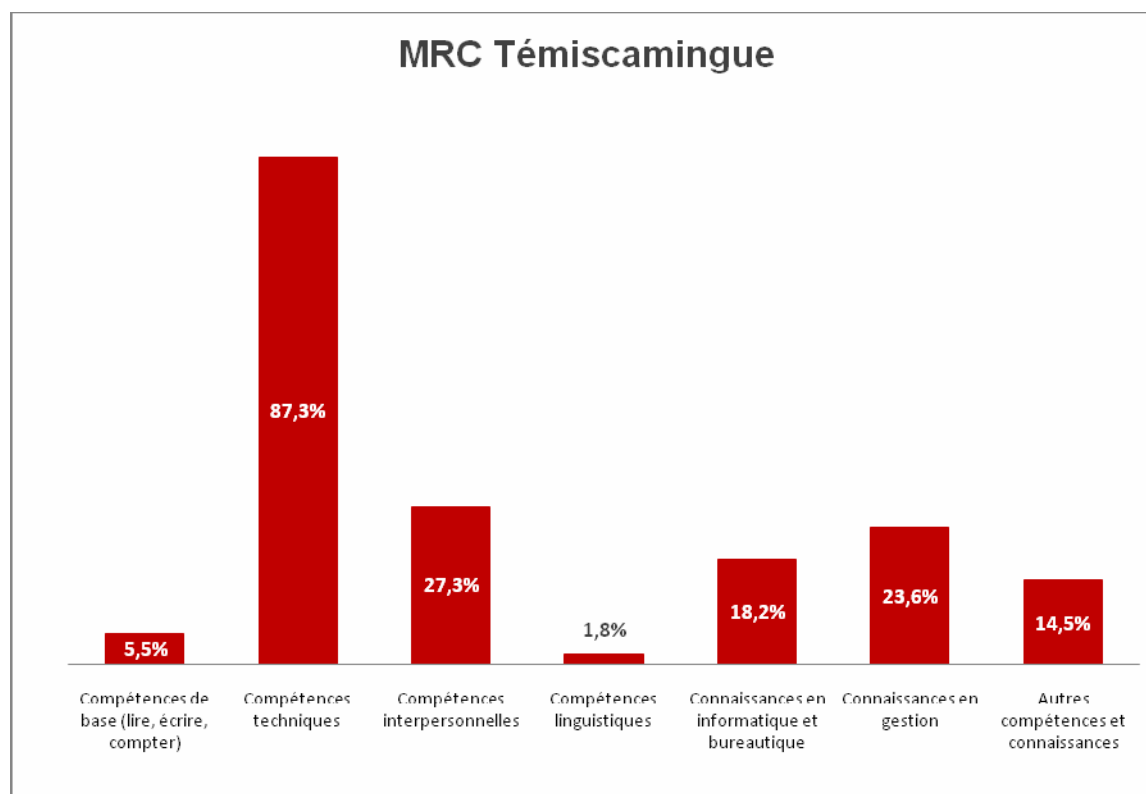


6.3.2. Compétences et connaissances visées par la formation

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

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

Figure 26 - Compétences et connaissances visées par la formation



La majorité des formations qui seront données visera l'acquisition de compétences techniques (87,3 %).

Près de neuf établissements sur dix (87,3 %) du secteur « MRC Témiscamingue » entendent offrir de la formation technique, c'est la principale compétence que ce secteur veut développer.

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement territorial « MRC Témiscamingue » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

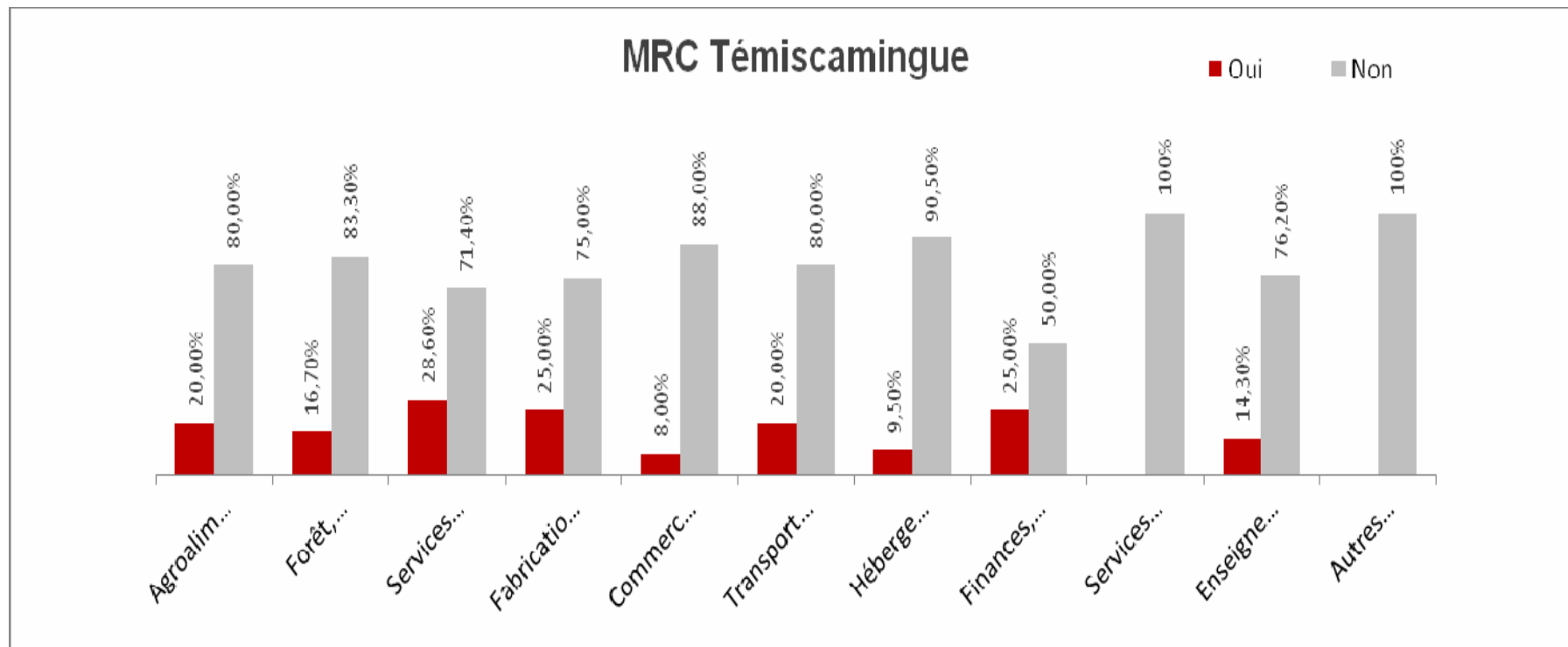
Tableau 32 - Compétences et connaissances visées par la formation

	Compétences de base	Compétences techniques	Compétences interpersonnelles	Connaissances linguistiques	Connaissance en informatique et bureautique	Connaissances en gestion	Autres compétences ou connaissances
MRC Témiscamingue	5,5 %	87,3 %	27,3 %	1,8 %	18,2 %	23,6 %	14,5 %
Abitibi-Témiscamingue	5,9 %	84,5 %	27,3 %	5,5 %	17,9 %	18,2 %	11,7 %

6.4. Départs à la retraite

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

Figure 27 - Départs à la retraite dans la MRC Témiscamingue selon le regroupement sectoriel



Parmi les entreprises de cinq employés et plus, 13,0 % verront de leurs travailleurs prendre leur retraite. Nous évaluons à 162 le nombre de travailleurs qui prendront leur retraite et les établissements prévoient remplacer 157 de ces retraités.

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement territorial « MRC Témiscamingue » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 33 - Départs à la retraite

	Oui	Non	*Ne sais pas
MRC Témiscamingue	13,0 %	83,2 %	3,5 %
Abitibi-Témiscamingue	14,9 %	82,1 %	3,0 %

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement territorial « MRC Témiscamingue » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 34 - Nombre de départs à la retraite

	Départs à la retraite	Remplacement
Agroalimentaire	2	1
Forêt, bois et papier	1	1
Mines et première transformation des métaux	0	0
Services publics et construction	135	135
Fabrication autre qu'alimentaire, bois et première transformation des métaux	1	1
Commerce de gros et de détail	4	4
Transport et entreposage	1	1
Hébergement, restauration, communications et information, industrie culturelle et arts et spectacles	4	4
Finance, assurances et services immobiliers	1	0
Services professionnels, administratifs et gestion des déchets	0	0
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	13	11
Autres services	0	0
MRC Témiscamingue	162	157
Abitibi-Témiscamingue	503	408

6.4.1. CNP les plus souvent mentionnés quant aux départs à la retraite dans le regroupement territorial « MRC Témiscamingue »

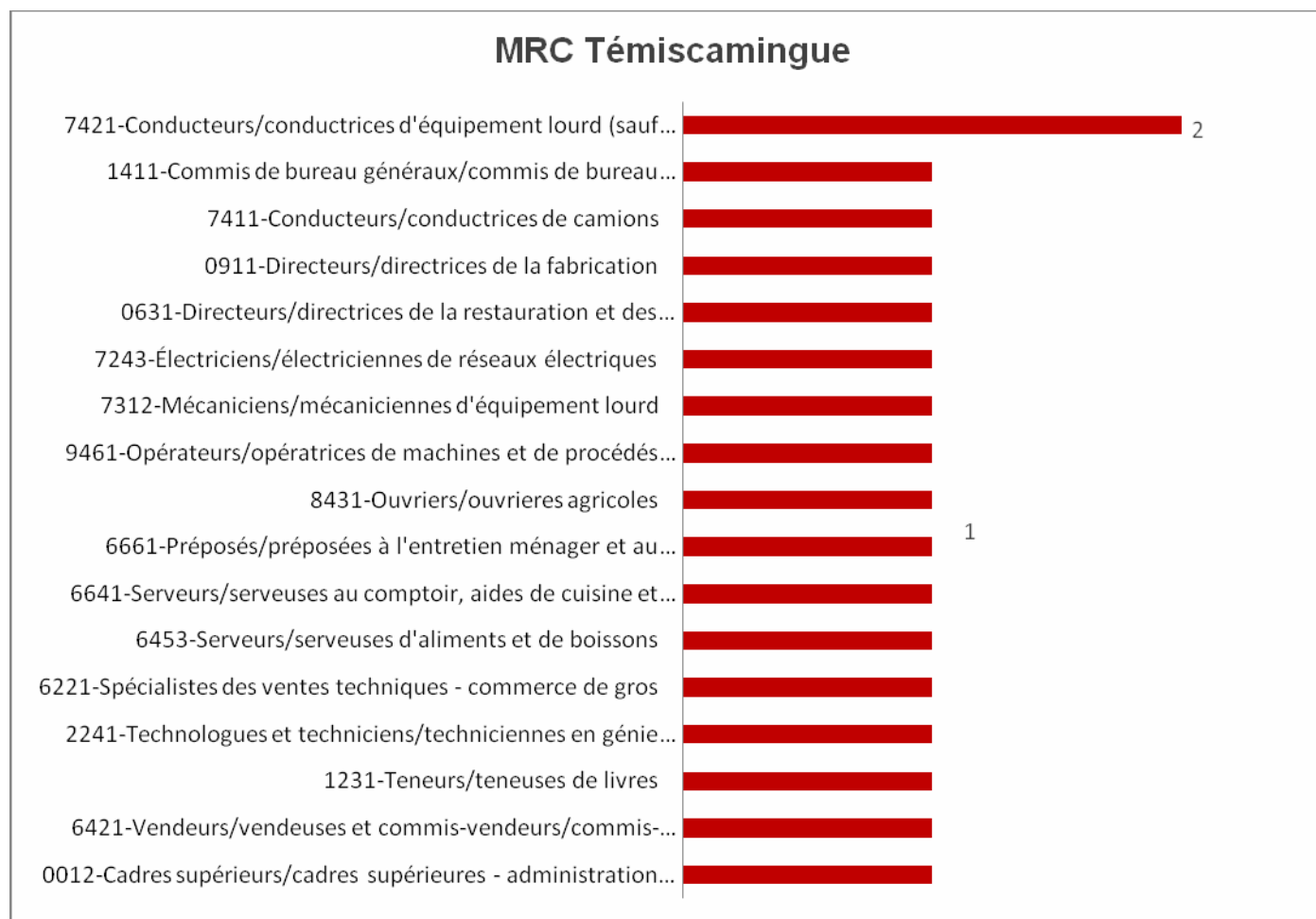
La section suivante présente les dix-sept CNP les plus souvent mentionnés quant aux départs à la retraite au cours des douze prochains mois.

Tableau 35 - Nombre de CNP visés

	MRC Témiscamingue
Nombre de CNP différents mentionnés	17

Au total, 17 professions ou métiers verront un ou plusieurs travailleurs prendre leur retraite.

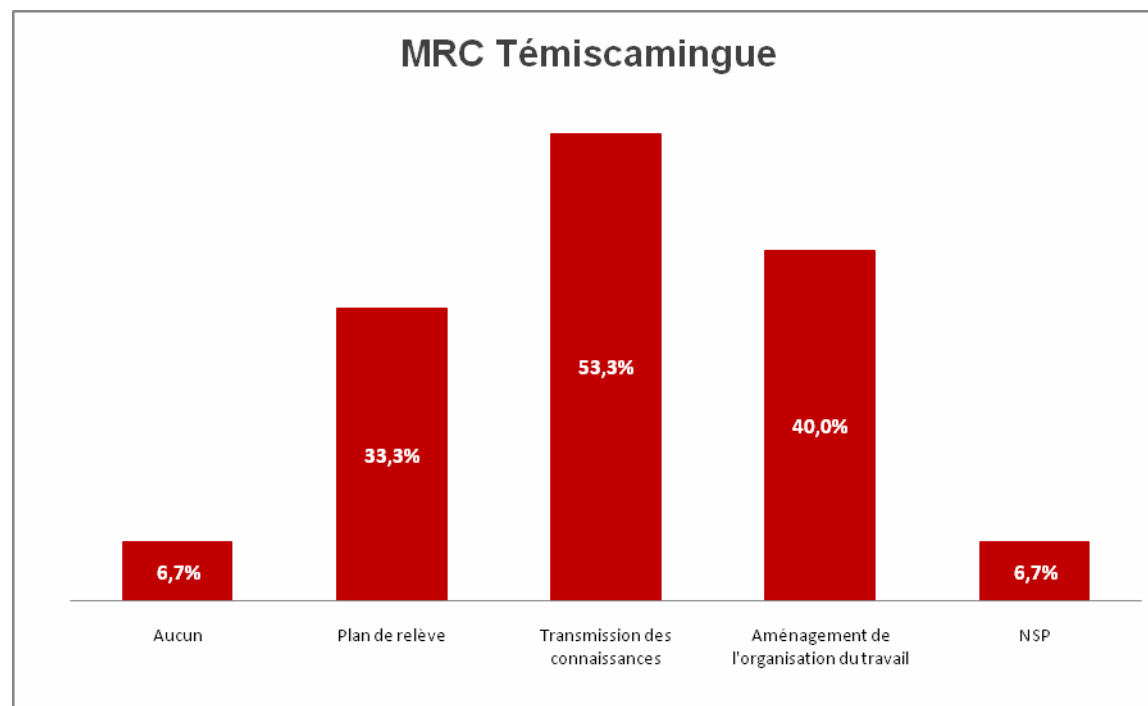
Figure 28 - CNP les plus mentionnés quant aux départs à la retraite (nombre de mentions)



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

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

Figure 29 - Moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite



Parmi les établissements, 6,7 % ne mettront aucun plan en place pour assurer les départs à la retraite.

Ainsi, 53,3 % des répondants ont énoncé qu'un des moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite sera la transmission de connaissance. L'aménagement de l'organisation du travail est identifié comme moyen par 40,0 % des établissements.

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

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement territorial « MRC Témiscamingue » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

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

	Aucun	Plan de relève	Transmission des connaissances des plus vieux vers les jeunes travailleurs rémunérés	Aménagement de l'organisation du travail (ex.: répartir les tâches autrement)	Autre (précisez)	*NSP
MRC Témiscamingue	6,7 %	33,3 %	53,3 %	40,0 %	--	6,7 %
Abitibi-Témiscamingue	12,4 %	33,1 %	58,6 %	26,7 %	5,9 %	5,3 %

7. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

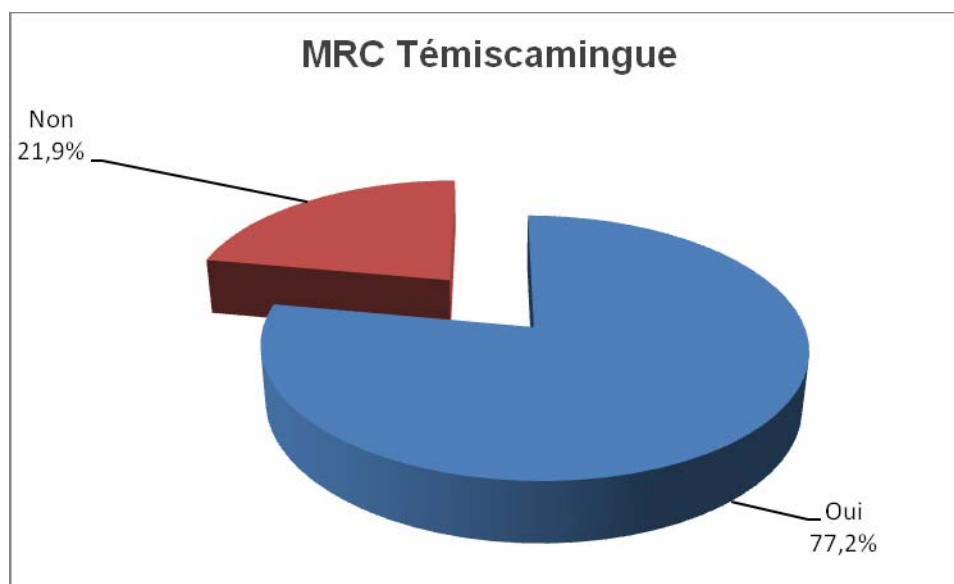
Ce chapitre renferme les données touchant à la gestion des ressources humaines (GRH) au sein des établissements enquêtés. Il contient les tableaux suivants :

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

7.1. Présence d'un responsable des ressources humaines

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

Figure 30 - Présence d'un responsable des ressources humaines



Dans les établissements de cinq employés et plus de l'Abitibi-Témiscamingue, 77,2 % ont au moins une personne désignée qui assurera la fonction ressources humaines pour l'entreprise

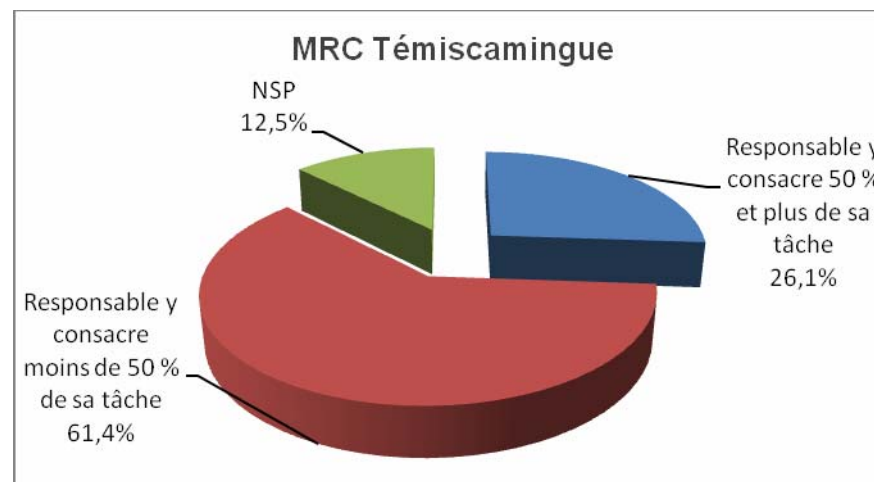
Le tableau suivant contient les données pour le regroupement territorial « MRC Témiscamingue » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 37 - Présence d'un responsable des ressources humaines

	Oui	Non
MRC Témiscamingue	77,2 %	21,9 %
Abitibi-Témiscamingue	74,9 %	24,8 %

Le graphique suivant indique la proportion des établissements où le responsable des ressources humaines consacre 50 % et plus de sa tâche à la gestion des ressources humaines ainsi que la proportion d'établissements dans lesquels ce responsable y consacre moins de 50 % de sa tâche. Ainsi, pour près deux entreprises sur trois (61,4 %), le responsable des ressources humaines, quand il y en a un, consacre moins de 50 % de sa tâche à cette fonction. 26,1 % des établissements ont un responsable des ressources humaines qui consacrent plus de 50 % de son temps de travail à cette tâche.

Figure 31 - Établissements selon que la personne responsable des RH y consacre plus ou moins de 50 % de sa tâche



Le tableau suivant contient les données pour le regroupement territorial « MRC Témiscamingue » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

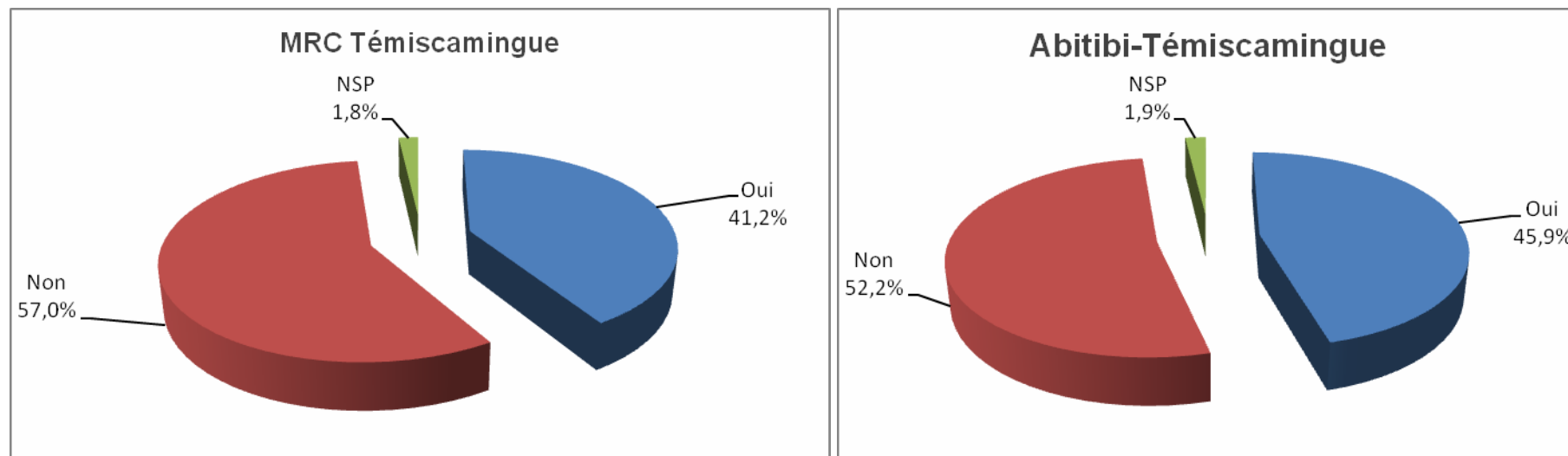
Tableau 38 - Répartition des établissements selon que l'employé responsable des RH y consacre plus ou moins 50 % de sa tâche

	0-10 %	11-49 %	50-100 %	*Ne sais pas / NRP
MRC Témiscamingue	33,0 %	28,4 %	26,1 %	12,5 %
5 à 19 employés	35,9 %	29,7 %	21,9 %	12,5 %
20 à 49 employés	20,0 %	33,3 %	26,7 %	20,0 %
50 employés et plus	33,3 %	11,1 %	55,6 %	--
Abitibi-Témiscamingue	25,4 %	38,5 %	25,5 %	10,5 %

7.2. Politique de gestion des ressources humaines

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

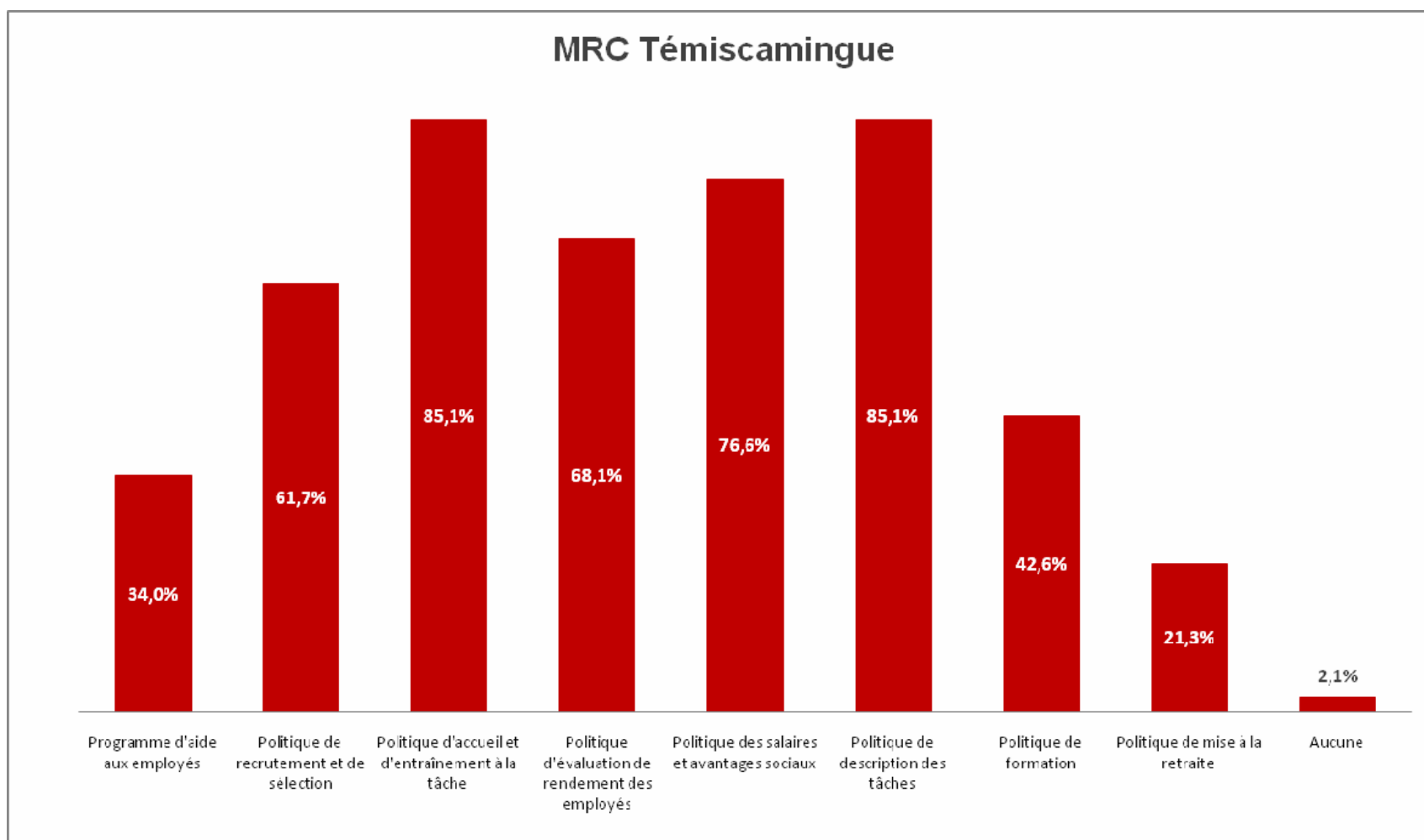
Figure 32 - Présence des politiques en gestion des ressources humaines



Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui ont mentionné appliquer la politique de gestion des ressources humaines proposée. Ainsi, près de huit entreprises sur dix (77,2 %) ont des politiques de gestion des ressources humaines.

La figure suivante démontre que trois des huit politiques énoncées sont adoptées par plus de trois entreprises sur quatre (>75 %). Parmi celles-ci, nous retrouvons : la politique d'accueil et d'entraînement à la tâche (85,1 %), la politique de description des tâches (85,1 %) et la politique des salaires et avantages sociaux (76,6 %).

Figure 33 - Politiques de gestion des ressources humaines



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

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement territorial « MRC Témiscamingue » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

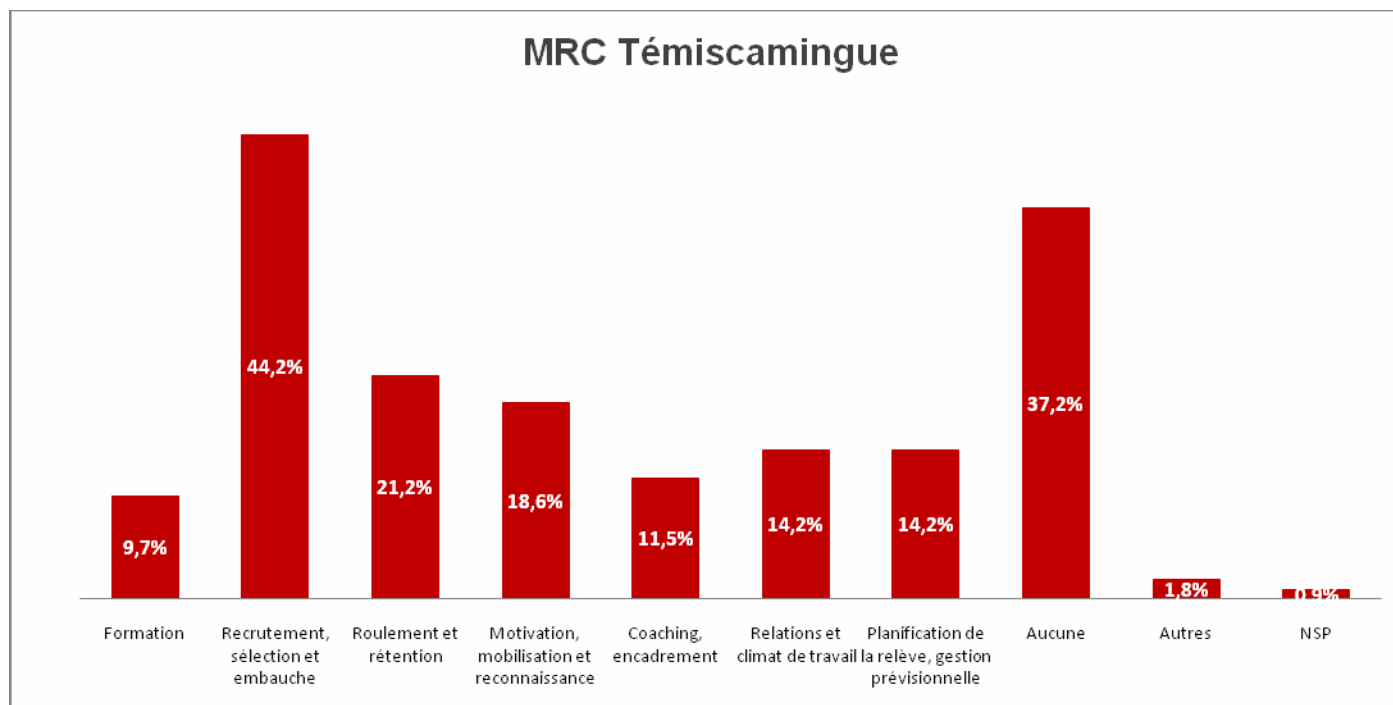
Tableau 39 - Politiques de gestion des ressources humaines

	Programme d'aide aux employés	Politique de recrutement et de sélection	Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche	Politique d'évaluation de rendement des employés	Politique des salaires et avantages sociaux	Politique de descriptions des tâches	Politique de plan de formation	Politique de mise à la retraite	*Aucune	Autres (précisez)
MRC Témiscamingue	34,0 %	61,7 %	85,1 %	68,1 %	76,6 %	85,1 %	42,6 %	21,3 %	2,1 %	6,4 %
Abitibi-Témiscamingue	49,5 %	70,6 %	86,1 %	79,7 %	79,6 %	84,7 %	57,0 %	23,4 %	2,3 %	3,0 %

7.3. Difficultés en matière de gestion des ressources humaines

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

Figure 34 - Difficultés en matière de gestion des ressources humaines



Ainsi, 62,8 % des établissements ont identifié une ou des difficultés rencontrées dans leur entreprise concernant les ressources humaines. De toutes les difficultés, ce sont celles liées au recrutement, sélection et embauche (44,2 %) qui sont les plus mentionnées.

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement territorial « MRC Témiscamingue » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

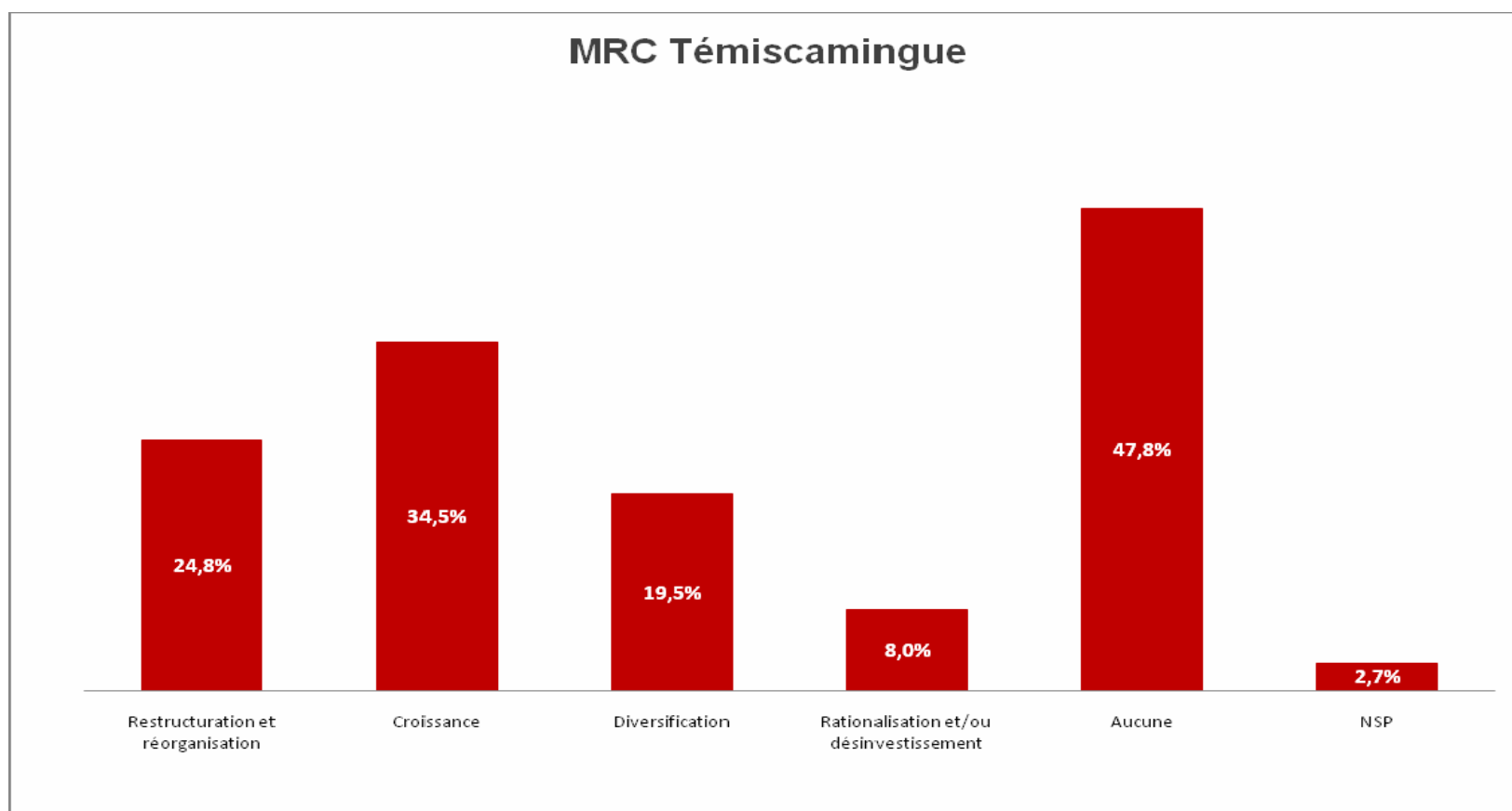
Tableau 40 - Difficultés en matière de gestion des ressources humaines

	*Aucune	Formation	Recrutement, sélection et embauche, congédiement	Roulement et rétention	Motivation, mobilisation et reconnaissance	Coaching, encadrement	Relations et climat de travail	Planification de la relève, gestion prévisionnelle des RH et succession d'entreprise	Autres (précisez)	*NSP/NRP
MRC Témiscamingue	37,2 %	9,7 %	44,2 %	21,2 %	18,6 %	11,5 %	14,2 %	14,2 %	1,8 %	0,9 %
Abitibi-Témiscamingue	36,3 %	11,9 %	42,2 %	25,0 %	19,4 %	15,0 %	13,5 %	16,6 %	1,0 %	1,9 %

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

La section suivante rend compte des stratégies d'affaires envisagées pour les douze prochains mois dans les établissements enquêtés. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui a mentionné envisager une stratégie d'affaires. Parmi les établissements, 52,2 % appliqueront une ou plusieurs stratégies d'affaires qui leur étaient proposées.

Figure 35 - Stratégies d'affaires envisagées



La principale stratégie envisagée est la croissance (34,5 %).

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement territorial « MRC Témiscamingue » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 41 - Stratégies d'affaires envisagées

	Restructuration et réorganisation	Croissance	Diversification	Rationalisation et/ou désinvestissement	*Aucune	Autres (précisez)	*NSP/NRP
MRC Témiscamingue	24,8 %	34,5 %	19,5 %	8,0 %	47,8 %	--	2,7 %
Abitibi-Témiscamingue	19,8 %	46,5 %	20,0 %	7,1 %	36,3 %	1,2 %	2,8 %

ANNEXE 1 - QUESTIONNAIRE

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

1. IDENTIFICATION DU RÉPONDANT

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

➞ _____

(Les champs marqués d'un astérisque sont obligatoires)

2. IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT

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

2.1 * Nom usuel de votre établissement est-il?

➞ _____

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

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

➞ _____

➞ Le même que le nom usuel ☐

2.3 Votre établissement est-il toujours en activité

➞ OUI ☐ si oui continuez à la section 3

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

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

➞ OUI ☐ NON ☐

3. COORDONNÉES DE L'ÉTABLISSEMENT

(Les champs marqués d'un astérisque sont obligatoires)

3.1 Adresse municipale (physique) de l'établissement :

* Numéro municipal



* Rue, boulevard, chemin, etc.



* Nom de la rue, du boulevard, etc.



* Type d'unité (bureau, local, etc.)



* Unité (chiffre)



* Étage



* Ville



* Code postal



Succursale postale (nom de la succursale)



Type de succursale (comptoir postal, succursale, etc.)



Route rural



Case postale



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

Oui

☐ Passez à la question 3.4

Non

☐ Passez à la question 3.3

Ne le sais pas ☐ Passez à la question 3.4

Inscrire l'adresse postale de l'entreprise

* Numéro municipal et rue



* Étage



* Case postale



* Ville, province et code postal ➡

3.4 Le numéro de téléphone général de l'établissement :

* Numéro de téléphone ➡ () -

3.5 Le numéro de télécopieur général de l'établissement :

Numéro de télécopieur ➡ () -

3.6 Le courriel général de l'établissement :

Courriel ➡ @

3.7 L'adresse Internet de l'établissement :

Adresse Internet (site Web)

➡

4. CONTACT EN RESSOURCES HUMAINES DE L'ÉTABLISSEMENT

4.1 Le nom du contact en ressources humaines dans votre établissement :

Madame ☐

Monsieur ☐

* Prénom

* Nom

* Fonction (titre)

Numéro de téléphone () -

Courriel (*si différent de celui de l'établissement*) ➡

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

5.1 Quelle est la forme juridique de votre établissement?

☐ Compagnie (société par actions ou personne morale à but lucratif)

☐ Coopérative

☐ Entreprise individuelle (enregistrée au REQ)

☐ Entreprise individuelle (non enregistrée = travailleur autonome ou indépendant)

☐ Personne morale à but non lucratif

☐ S.E.N.C. - Société en nom collectif

☐ Autres, si différents des précédents

5.2 Votre établissement est-il? (Dépendance) (*Un choix unique*)

☐ Établissement unique (sans succursale)

☐ Siège social

☐ Société mère

☐ Succursale

☐ Filiale

5.3 Votre établissement est-il ?

- ☐ À but lucratif
- ☐ À but non lucratif

5.4 Votre établissement est-il de type ?

- ☐ Administration publique fédérale
- ☐ Administration publique provinciale
- ☐ Administration publique municipale
- ☐ Entreprise parapublique
- ☐ Entreprise Privé
- ☐ Société d'État

5.5 Votre établissement est-il ?

- ☐ Une entreprise de concession
- ☐ Une entreprise d'économie sociale
- ☐ Une entreprise à caractère familiale
- ☐ Une entreprise gouvernementale
- ☐ Une franchise
- ☐ Une société d'État

6. ACTIVITÉ PRINCIPALE ET/OU SECONDAIRE

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



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



7. TRAVAILLEUR RÉMUNÉRÉ

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

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

PROFIL ET TENDANCES DE L'EMPLOI

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

Veillez détailler le nombre d'hommes et de femmes ainsi que le nombre de personnes qui travaillent à temps plein (30 heures et plus par semaine) et à temps partiel (29 heures et moins par semaine). (Ne considérez pas les postes qui sont réservés au rappel d'employés mis à pied temporairement ni les postes qui doivent être comblés par promotion ou mutation à l'intérieur de l'établissement)

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

Les renseignements que vous avez fournis aux questions 1 à 7 seront partagés avec certains organismes socioéconomiques et pourraient être publiés dans un répertoire d'entreprises. Or, pour les prochaines questions, les renseignements que vous nous 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?

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

En croissance	☐
Stable	☐
En décroissance	☐

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

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

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

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

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

Compétences de base (<i>lire, écrire, compter</i>) (<i>précisez</i>)	☐	☐	☐	☒
Compétences techniques propres à l'exercice de la profession (<i>précisez</i>)	☐	☐	☐	☐
Compétences interpersonnelles et personnelles (<i>précisez</i>)	☐	☐	☐	☒
Connaissances linguistiques (<i>précisez</i>)	☐	☐	☐	☒
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 (<i>au cours des 12 derniers mois</i>)				
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) COMPLÉTE R	(2) COMPLÉTE R	(3) COMPLÉTE R	Exemple
10.2.1 Titre de la profession (<i>si nécessaire, préciser les principales fonctions pour des fins de classification</i>)	()	()	()	Programmeu r
10.2.2 Causes des difficultés de recrutement rencontrées				
Activités saisonnières	☐	☐	☐	☒
Lieu de travail (lieu éloigné ou isolé)	☐	☐	☐	☐
Conditions de travail (s: salaire; mt: milieu de travail; ht: horaire de travail)	s ☐ mt ☐ ht ☐	s ☐ mt ☐ ht ☐	s ☐ mt ☐ ht ☐	s ☐ mt ☐ ht ☐
Manque de candidats qualifiés (formation)	☐	☐	☐	☒
Manque de candidats expérimentés (expérience)	☐	☐	☐	☐
Manque de candidats compétents (qualité du travail exécuté)	☐	☐	☐	☐
Lacunes dans les qualités personnelles	☐	☐	☐	☐
Travail temporaire	☐	☐	☐	☐

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

11. EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS

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

Oui ☐ Passez à la question 12.1

Combien ()

Non ☐ Passez à la question 12.1

Ne le sais pas ☐ Passez à la question 12.1

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

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

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

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

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

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

Titre de la profession (CNP 4)	Nombre d'intentions d'embauche (par profession)
Total des intentions d'embauche	
12.3 Envisageriez-vous embaucher de main d'oeuvre immigrante pour ce poste ou métier?	Oui ☐ Passez à la question 13.1
Est-ce que vous pensez, un jour peut-être... (pas obligatoire d'être certain...)	
(Une personne qui est au pays depuis moins de cinq ans et qui a sa résidence permanente, ce qui implique que le candidat a un certificat de sélection du Québec).	
	Non ☐ Passez à la question 13.1
	Ne le sais pas ☐ Passez à la question 13.1

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

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

Oui ☐ Passez à la question 13.2
 Non ☐ Passez à la question 14.1
 Ne le sais pas ☐ Passez à la question 14.1

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

13.2 Indiquez le titre de la profession et le nombre de travailleurs rémunérés que vous prévoyez mettre à pied au cours des 12 prochains mois.

Titre de la profession (CNP 4)	Nombre de mises à pied prévues (par profession)
Total des mises à pied	

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

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

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

Oui ☐ Passez à la question 14.2

Non ☐ Passez à la question 15.1

Ne le sais pas ☐ Passez à la question 15.1

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

	(1) (cochez et précisez)	(2) (cochez et précisez)	(3) (cochez et précisez)	EXEMPLE (cochez et précisez)
1. Profession visée CNP 4 (si nécessaire, préciser les principales fonctions pour des fin de classification)	()	()	()	Programmeur r 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 (<i>précisez</i>)			☐
Aucune			☐
15.3 Avez-vous une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans votre établissement?		Oui ☐ Passez à la question 15.4 Non ☐ Passez à la question 15.5	
15.4 Quelles sont les difficultés éprouvez en matière de gestion des ressources humaines dans votre établissement?			(Choix multiple)
Formation			☐
Recrutement, sélection et embauche, congédiement			☐
Roulement et rétention			☐
Motivation, mobilisation et reconnaissance			☐
Coaching, encadrement			☐
Relations et climat de travail			☐
Planification de la relève, gestion prévisionnelle des ressources humaines et succession d'entreprise			☐
Autres (<i>précisez</i>)			☐
15.5 Quelle(s) stratégie(s) d'affaires envisagez-vous pour les 12 prochains mois dans votre établissement?			(Choix multiple)
Restructuration et réorganisation			☐
Croissance			☐
Diversification			☐
Rationalisation et/ou désinvestissement			☐
Autres (<i>précisez</i>)			☐
Aucune			☐

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

16.1 Au cours des 12 prochains mois, prévoyez-vous que des travailleurs rémunérés prendront leur retraite dans votre établissement?

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

Oui ☐ Passez à la question 16.2

Non ☐ Passez à la question 17.1

Ne le sais pas ☐ Passez à la question 17.1

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

Titre de la profession (CNP 4)	Nombre de départs à la retraite prévus (par profession)	Nombre de remplacements prévus (par profession)	Ne le sais pas
			☐
			☐
Total des départs à la retraite			☐
16.3 Quels sont les moyens mis en place pour assurer le remplacement ou la relève des travailleurs rémunérés qui prendront leur retraite dans votre établissement?	Aucun		☐
	Plan de relève		☐
	Transmission des connaissances des plus vieux vers les jeunes travailleurs rémunérés		☐
	Aménagement de l'organisation du travail (ex. : répartir les tâches autrement)		☐
	Autre (précisez)		☐
	Ne le sais pas		☐

17. MESURES ET SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC

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

Oui ☐

Non ☐ Passez à la question 17.2

Ne le sais pas ☐

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

Oui ☐

Non ☐

Ne le sais pas ☐

ANNEXE 2 - REGROUPEMENTS SECTORIELS

Agroalimentaire	
111	Cultures agricoles
112	Élevage
114	Pêche, chasse et piégeage
1151	Activités de soutien aux cultures agricoles
1152	Activités de soutien à l'élevage
311	Fabrication d'aliments
312	Fabrication de boissons et de produits du tabac
Forêt, bois et papier	
113	Foresterie et exploitation forestière
1153	Activités de soutien à la foresterie
321	Fabrication de produits en bois
322	Fabrication du papier
Mines et première transformation des métaux	
211	Extraction de pétrole et de gaz
212	Extraction minière (sauf l'extraction de pétrole et de gaz)
213	Activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction de pétrole et de gaz
331	Première transformation des métaux

Services publics et construction	
221	Services publics
23	Construction

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

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

Finances, assurances et services immobiliers	
521	Autorités monétaires – banque centrale
522	Intermédiation financière et activités connexes
523	Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes
524	Sociétés d'assurance et activités connexes
526	Fonds et autres instruments financiers
531	Services immobiliers
532	Services de location et de location à bail
533	Bailleurs de biens incorporels non financiers (sauf les oeuvres protégées par le droit d'auteur)
Services professionnels, scientifiques et techniques et gestion de sociétés et services administratifs et gestion des déchets	
541	Services professionnels, scientifiques et techniques
551	Gestion de sociétés et d'entreprises
561	Services administratifs et services de soutien
562	Services de gestion des déchets et d'assainissement

ANNEXE 3 - LEXIQUE

Terme : ÉTABLISSEMENT

Définition

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

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

Terme : FILIALE

Définition

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

Terme : ÉTABLISSEMENT UNIQUE

Définition

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

Terme : SIÈGE SOCIAL

Définition

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

Terme : SOCIÉTÉ MÈRE

Définition

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

Terme : SUCCURSALE

Définition

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

Terme : FRANCHISE

Définition

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

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

CNP reliés à l'embauche	Nombre
6611-Caissiers/caissières	10
6421-Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses - commerce de détail	9
6453-Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	9
6242-Cuisiniers/cuisinières	8
6641-Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	8
8431-Ouvriers/ouvrières agricoles	8
4212-Travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux	4
6621-Préposés/préposées de stations-service	4
6622-Commis d'épicerie et autres garnisseurs/garnisseuses de tablettes - commerce de détail	4
7411-Conducteurs/conductrices de camions	4
7621-Manœuvres à l'entretien des travaux publics	4
3413-Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	3
6661-Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	3
7271-Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	3
7414-Chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses - services de livraison et de messagerie	3
7421-Conducteurs/conductrices d'équipement lourd (sauf les grues)	3
8616-Manœuvres de l'exploitation forestière	3

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

CNP reliés à l'embauche	Nombre
9619-Autres manoeuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilite publique	3
1122-Professionnels/professionnelles des services aux entreprises de gestion	2
1241-Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	2
1411-Commis de bureau généraux/commis de bureau générales	2
1472-Magasiniers/magasinières et commis aux pièces	2
3222-Hygiénistes et thérapeutes dentaires	2
3414-Autre personnel de soutien des services de santé	2
4214-Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	2
7265-Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	2
7312-Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	2
8211-Surveillants/surveillantes de l'exploitation forestière	2
0513-Directeurs/directrices de programmes et de services de sports et de loisirs	1
0651-Directeurs/directrices d'autres services	1
1112-Analystes financiers/analystes financières et analystes en placements	1
1114-Autres agents financiers/agentes financières	1
1221-Agents/agentes d'administration	1
1231-Teneurs/teneuses de livres	1
1433-Représentants/représentantes au service à la clientèle - services financiers	1
1471-Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires	1
2131-Ingénieurs civils/ingénieures civiles	1

CNP reliés à l'embauche	Nombre
2132-Ingénieurs mécaniciens/ingénieures mécaniciennes	1
2211-Technologues et techniciens/techniciennes en chimie	1
2223-Technologues et techniciens/techniciennes en sciences forestières	1
2224-Techniciens/techniciennes du milieu naturel et de la pêche	1
2231-Technologues et techniciens/techniciennes en génie civil	1
2241-Technologues et techniciens/techniciennes en génie électronique et électrique	1
3131-Pharmaciens/pharmaciennes	1
3152-Infirmiers autorisés/infirmières autorisées	1
3212-Techniciens/techniciennes de laboratoire médical	1
3213-Technologues et techniciens/techniciennes en santé animale	1
3234-Ambulanciers/ambulancières et autre personnel paramédical	1
3411-Assistants/assistantes dentaires	1
4152-Travailleurs sociaux/travailleuses sociales	1
4162-Économistes, recherchistes et analystes des politiques économiques	1
4215-Éducateurs spécialisés/éducatrices spécialisées	1
4216-Autres instructeurs/instructrices	1
5225-Techniciens/techniciennes en enregistrement audio et vidéo	1
5254-Animateurs/animateuses et responsables de programmes de sports et de loisirs	1
6221-Specialistes des ventes techniques - commerce de gros	1
6251-Bouchers/bouchères et coupeurs/coupeuses de viande - commerce de gros ou de détail	1

CNP reliés à l'embauche	Nombre
6252-Boulangers-pâtissiers/boulangères-pâtissières	1
6261-Policiers/policières (sauf cadres supérieurs)	1
6435-Réceptionnistes d'hôtel	1
6441-Guides touristiques et guides itinérants/guides itinérantes	1
6662-Nettoyeurs spécialisés/nettoyeuses spécialisées	1
7241-Électriciens/électriciennes (sauf électriciens industriels et de réseaux électriques)	1
7246-Installateurs/installatrices et réparateurs/réparatrices de matériel de télécommunications	1
7281-Briqueteurs-maçons/briqueuses-maçonnes	1
7316-Ajusteurs/ajusteuses de machines	1
7334-Mécaniciens/mécaniciennes de motocyclettes et personnel assimilé	1
7412-Conducteurs/conductrices d'autobus et opérateurs/opératrices de métro et autres transports en commun	1
7452-Manutentionnaires	1
7611-Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construction	1
8241-Conducteurs/conductrices de machines d'abattage	1
8432-Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres	1
8611-Manoeuvres agricoles	1
9436-Classeurs/classeuses de bois d'oeuvre et autres vérificateurs/vérificatrices et classeurs/classeuses dans la transformation du bois	1
9612-Manoeuvres en métallurgie	1
9617-Manoeuvres dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	1
0122-Directeurs/directrices de banque, du crédit et d'autres services de placements	1

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

CNP reliés aux prévisions d'embauche	Nombre
6453-Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	7
6242-Cuisiniers/cuisinières	6
6421-Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses - commerce de détail	3
4212-Travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux	3
6641-Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	3
8431-Ouvriers/ouvrières agricoles	3
6621-Préposés/préposées de stations-service	2
1472-Magasiniers/magasinières et commis aux pièces	2
7411-Conducteurs/conductrices de camions	2
6251-Bouchers/bouchères et coupeurs/coupeuses de viande - commerce de gros ou de détail	2
1112-Analystes financiers/analystes financières et analystes en placements	2
3413-Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	2
7611-Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construction	2
4152-Travailleurs sociaux/travailleuses sociales	1
2223-Technologues et techniciens/techniciennes en sciences forestières	1
2241-Technologues et techniciens/techniciennes en génie électronique et électrique	1
2231-Technologues et techniciens/techniciennes en génie civil	1

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

CNP reliés aux prévisions d'embauche	Nombre
5211-Techniciens/techniciennes et assistants/assistantes dans les bibliothèques et les services d'archives	1
6221-Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	1
7265-Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	1
1414-Réceptionnistes et standardistes	1
6661-Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	1
6261-Policiers/policières (sauf cadres supérieurs)	1
3131-Pharmaciens/pharmaciennes	1
7245-Monteurs/monteuses de lignes et de câbles de télécommunications	1
8612-Manoeuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	1
8616-Manoeuvres de l'exploitation forestière	1
9617-Manoeuvres dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	1
8431-Manoeuvres agricoles	1
7621-Manoeuvres à l'entretien des travaux publics	1
2132-Ingénieurs mécaniciens/ingénieures mécaniciennes	1
2131-Ingénieurs civils/ingénieures civiles	1
3152-Infirmiers autorisés/infirmières autorisées	1
1471-Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires	1
4214-Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	1
7272-Ébénistes	1

CNP reliés aux prévisions d'embauche	Nombre
7421-Conducteurs/conductrices d'équipement lourd (sauf les grues)	1
6622-Commis d'épicerie et autres garnisseurs/garnisseuses de tablettes - commerce de détail	1
1411-Commis de bureau généraux/commis de bureau générales	1
6611-Caissiers/caissières	1
6252-Boulangers-pâtisseries/boulangères-pâtisseries	1
9619-Autres manoeuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	1
3234-Ambulanciers/ambulancières et autre personnel paramédical	1
6471-Aides familiaux/aides familiales, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	1
4163-Agents/agentes de développement économique, recherchistes et experts-conseils/expertes-conseils en marketing	1
1221-Agents/agentes d'administration	1
1111-Vérificateurs/vérificatrices et comptables	1

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

CNP reliés à l'intention d'embauche	Nombre
6421-Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses - commerce de détail	5
4212-Travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux	4
6453-Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	3
8431-Ouvriers/ouvrières agricoles	3
6622-Commis d'épicerie et autres garnisseurs/garnisseuses de tablettes - commerce de détail	3
3413-Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	3
8616-Manoeuvres de l'exploitation forestière	2
4214-Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	2
7421-Conducteurs/conductrices d'équipement lourd (sauf les grues)	2
1111-Vérificateurs/vérificatrices et comptables	1
4152-Travailleurs sociaux/travailleuses sociales	1
2241-Technologues et techniciens/techniciennes en génie électronique et électrique	1
5211-Techniciens/techniciennes et assistants/assistantes dans les bibliothèques et les services d'archives	1
2224-Techniciens/techniciennes du milieu naturel et de la pêche	1
6221-Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	1
7265-Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	1
6641-Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	1

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

CNP reliés à l'intention d'embauche	Nombre
1241-Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	1
6411-Représentants/représentantes des ventes non techniques - commerce de gros	1
1414-Réceptionnistes et standardistes	1
6661-Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	1
6261-Policiers/policières (sauf cadres supérieurs)	1
7321-Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	1
7234-Mécaniciens/mécaniciennes de motocyclettes et personnel assimilé	1
8612-Manoeuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	1
9617-Manoeuvres dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	1
8431-Manoeuvres agricoles	1
1472-Magasiniers/magasinières et commis aux pièces	1
3152-Infirmiers autorisés/infirmières autorisées	1
3222-Hygiénistes et thérapeutes dentaires	1
7241-Électriciens/électriciennes (sauf électriciens industriels et de réseaux électriques)	1
4215-Éducateurs spécialisés/éducatrices spécialisées	1
0621-Directeurs/directrices - commerce de détail	1
3113-Dentistes	1
6242-Cuisiniers/cuisinières	1
1411-Commis de bureau généraux/commis de bureau générales	1

CNP reliés à l'intention d'embauche	Nombre
1431-Commis à la comptabilité et personnel assimilé	1
7271-Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	1
6251-Bouchers/bouchères et coupeurs/coupeuses de viande - commerce de gros ou de détail	1
9619-Autres manoeuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	1
4216-Autres instructeurs/instructrices	1
5254-Animateurs/animatrices et responsables de programmes de sports et de loisirs	1
1112-Analystes financiers/analystes financières et analystes en placements	1
3234-Ambulanciers/ambulancières et autre personnel paramédical	1
7316-Ajusteurs/ajusteuses de machines	1
1221-Agents/agentes d'administration	1
0016-Cadres supérieurs/cadres supérieures - production de biens, services d'utilité publique, transport et construction	1