



**Jolicoeur
& Associés**
ÉTUDES ET SONDAGES

EVALUATIONCONSEIL.COM
Bureau d'évaluation de programmes

CENTRE NATIONAL DE SONDAGE
www.sondagecns.com

**ENQUÊTE SUR LES BESOINS DE
MAIN-D'ŒUVRE DES
ÉTABLISSEMENTS DE CINQ
EMPLOYÉS ET PLUS DE LA LISTE
DES INDUSTRIES ET COMMERCE
DE L'OUTAOUAIS**

MRC DE PONTIAC

Présenté à :

**EMPLOI-QUÉBEC
DIRECTION RÉGIONALE DE L'OUTAOUAIS**

MARS 2011

PRÉAMBULE

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

Les données sont présentées en cinq (5) sections :

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

Le lecteur trouvera en annexe le tableau administratif des appels, le questionnaire et la description des secteurs. Nous rappelons au lecteur que, dans les graphiques et les tableaux du présent document, la somme des pourcentages, calculée à partir de chiffres arrondis, ne correspond pas forcément à 100. Ainsi, une variation maximale de plus ou moins 1 % peut être observée.

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	2
TABLE DES MATIÈRES	3
MÉTHODOLOGIE	5
CONTEXTE DE L'ÉTUDE.....	5
PLAN D'ÉCHANTILLONNAGE ET POPULATION	6
QUESTIONNAIRE	8
GESTION DES APPELS.....	8
COLLECTE DES DONNÉES	9
PONDÉRATION ET TRAITEMENT DES DONNÉES	10
1. DESCRIPTION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'OUTAOUAIS	11
1.1. RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA MRC	11
1.2. RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS RÉMUNÉRÉS.....	12
1.3. RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LES REGROUPEMENTS SECTORIELS	13
2. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS	14
2.1. ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS RÉMUNÉRÉS AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS (EN DIMINUTION, STABLE OU EN AUGMENTATION)	15
2.2. EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS	16
2.3. EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS, SELON LE REGROUPEMENT SECTORIEL	17
2.4. CNP LES PLUS SOUVENT MENTIONNÉES CONCERNANT L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS	19
2.5. RAISONS DE L'EMBAUCHE DES NOUVEAUX TRAVAILLEURS	20
2.6. NOMBRE DE TRAVAILLEURS EMBAUCHÉS AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS SELON LA RAISON DE L'EMBAUCHE	21
2.7. SCOLARITÉ MINIMALE EXIGÉE À L'EMBAUCHE	22
2.8. EXPÉRIENCE MINIMALE EXIGÉE À L'EMBAUCHE.....	23
2.9. COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES EXIGÉES À L'EMBAUCHE	24
2.10. DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS	25
2.11. DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS, SELON LE REGROUPEMENT SECTORIEL	26
2.12. CNP LES PLUS SOUVENT MENTIONNÉES CONCERNANT LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS	28
2.13. CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RENCONTRÉES	29
2.14. EMBAUCHE DES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS	30
3. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS	31
3.1. PRÉVISIONS D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS	32
3.2. PRÉVISIONS D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS, SELON LE REGROUPEMENT SECTORIEL.....	33

3.3. CNP LES PLUS SOUVENT MENTIONNÉES CONCERNANT LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS	35
3.4. NOMBRE DE MISES À PIED PRÉVUES AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS	36
3.5. CNP LES PLUS SOUVENT MENTIONNÉES CONCERNANT LES MISES À PIED PRÉVUES AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS	37
3.6. NOMBRE DE DÉPARTS À LA RETRAITE AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS.....	38
3.7. CNP LES PLUS SOUVENT MENTIONNÉES CONCERNANT LES DÉPARTS À LA RETRAITE AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS.....	39
4. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	40
4.1. RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA PRÉSENCE D'UN RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES.....	41
4.2. POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	42
4.3. DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	43
4.4. STRATÉGIES D'AFFAIRES ENVISAGÉES POUR LES DOUZE PROCHAINS MOIS	44
4.5. MOYENS MIS EN PLACE POUR ASSURER LE REMPLACEMENT DES DÉPARTS À LA RETRAITE	45
5. SYNTHÈSE DES RÉSULTATS	46
ANNEXES.....	47
ANNEXE I - TABLEAU ADMINISTRATIF DES APPELS.....	47
ANNEXE II - QUESTIONNAIRE	48
ANNEXE III - DESCRIPTION DES SECTEURS.....	52

MÉTHODOLOGIE

CONTEXTE DE L'ÉTUDE

La mission d'Emploi-Québec est de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion sociale et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social. Afin d'offrir des services adaptés aux besoins des personnes et des employeurs en fonction des priorités et des particularités régionales de l'Outaouais, Emploi-Québec désire réaliser une enquête sur les besoins de main-d'œuvre des entreprises de cinq employés et plus de la région. Cette enquête contribue à l'atteinte des objectifs opérationnels que s'est fixée la Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Outaouais dans son plan d'action régional, soit :

- Accroître la connaissance du marché du travail local et régional ;
- Soutenir les planifications stratégiques et opérationnelles ;
- Favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre ;
- Soutenir le démarchage et l'intervention auprès des entreprises ;
- Conseiller la main-d'œuvre selon les besoins du marché du travail ;
- Identifier les besoins de nouvelle main-d'œuvre ainsi que les difficultés de recrutement et les mises à pied anticipées à court terme ;
- Alimenter les processus de production des perspectives sectorielles et professionnelles.

Ainsi, dans la poursuite de son mandat, la Direction régionale d'Emploi-Québec de l'Outaouais désire dresser un portrait de la situation des entreprises de la région. Pour ce faire, elle voulait donc réaliser une enquête téléphonique auprès de toutes les entreprises de cinq (5) employés et plus de la région de l'Outaouais. Cette enquête lui permettrait notamment d'identifier leurs besoins et de mieux orienter ses actions en matière de main-d'œuvre.

L'enquête a donc porté sur les thèmes suivants :

- Le profil et les tendances de l'emploi ;
- L'embauche de nouveaux travailleurs au cours des 12 derniers mois ;
- Les difficultés de recrutement au cours des 12 derniers mois ;
- Les intentions d'embauche anticipées pour les 12 prochains mois ;
- Les mises à pied anticipées au cours des 12 prochains mois ;
- La gestion des ressources humaines ;
- Les départs à la retraite.

PLAN D'ÉCHANTILLONNAGE ET POPULATION

Au total, le requérant nous a fourni une liste en format Excel de ± 3 038 entreprises de cinq (5) employés et plus de la région de l'Outaouais. Cette liste incluait le nom de l'établissement, sa classification SCIAN (Système de classification des industries d'Amérique du Nord 2002), ses coordonnées (y compris la MRC), le nombre d'employés, le numéro de téléphone ainsi que l'adresse Internet, le cas échéant.

Bien que la liste de numéros de téléphone ait récemment fait l'objet d'une mise à jour par SoftConcept Canada, nous avons estimé qu'il y aurait quelques numéros (peut-être une dizaine ou plus) qui n'allaient plus être valides. Nous avons donc prévu du temps pour la recherche des nouveaux numéros. Nous avons transmis au requérant la liste des entreprises dont les coordonnées ne permettaient pas de les rejoindre et dont il était impossible de trouver un numéro de téléphone valide dans les différents répertoires. Les outils utilisés pour la recherche des numéros de téléphone étaient les suivants : <http://www.canada411.ca> et <http://www.pagesjaunes.ca>.

Bien que l'objectif de l'étude consistait à rejoindre le plus grand nombre possible d'établissements présents dans la liste, les refus de répondre ou autres non-réponses ont fait en sorte que nous n'avons pas pu compléter le questionnaire avec l'ensemble des entreprises présentes dans la liste initiale. Néanmoins, 1 838 entreprises de cinq (5) employés et plus de la région de l'Outaouais ont

accepté de répondre au questionnaire. Ainsi, nous avons atteint un taux de réponse de 63,1 % (Voir l'annexe I). Par ailleurs, nous avons réussi à garantir la représentativité de l'échantillon en vue de produire des données selon les variables de stratification suivantes :

Ville de Gatineau et (4) municipalités régionales de comté (MRC) :

- La MRC La Vallée-de-la-Gatineau (environ 215 établissements)
- La MRC Pontiac (environ 145 établissements)
- La MRC Papineau (environ 250 établissements)
- La MRC Les-Collines-de-l'Outaouais (environ 160 établissements)
- La ville de Gatineau (environ 2 268 établissements)

Trois (3) catégories de taille :

- 5 à 19 employés
- 20 à 49 employés
- 50 et plus employés

Douze (12) regroupements sectoriels :

- Agroalimentaire
- Forêt, bois et papier et mines
- Fabrication - Autres secteurs de fabrication
- Services publics et construction
- Commerce de gros et commerce de détail
- Information
- Finance, assurances et services immobiliers
- Transport et entreposage
- Arts et spectacles, loisirs et hébergement, restauration
- Services professionnels, scientifiques et techniques
- Services d'enseignement et de soins de santé, assistance sociale et administrations publiques
- Services administratifs, services de soutien et services de gestion et autres services (sauf les administrations publiques)

QUESTIONNAIRE

Le questionnaire a été fourni par Emploi-Québec, Direction régionale de l'Outaouais, en anglais et en français, et a été informatisé à l'aide du logiciel Interviewer Windows de l'éditeur Voxco. Ce logiciel permet la numérotation automatique des numéros de téléphone et une saisie des données fiable et précise en cours d'entrevue. Une fois le questionnaire programmé dans les deux langues, des tests de programmation ont été effectués en fonction de différents scénarios puis le questionnaire a été validé et approuvé avant de débiter le prétest. Le questionnaire a été administré en français et en anglais. Le questionnaire se trouve à l'annexe II.

GESTION DES APPELS

Des outils de gestion du logiciel Interviewer Windows ont été utilisés pour le suivi du taux de réponse. Le système automatisé des appels a été programmé pour favoriser une distribution des rappels dans le temps, en s'assurant de la répartition des appels l'avant-midi, l'après-midi et en soirée. Les résultats des appels vous sont présentés dans le rapport administratif des appels, à l'annexe I.

COLLECTE DES DONNÉES

La session de formation des intervieweurs a eu lieu le 17 janvier 2011. En tout, vingt-six intervieweurs ont participé à la collecte de données. Un prétest du questionnaire français a été effectué avec l'équipe de supervision le 12 janvier 2011 auprès de 20 établissements dans le but de s'assurer du bon déroulement du questionnaire. De ce nombre, 17 questionnaires furent complétés auprès d'établissements de cinq à dix-neuf travailleurs et 3 auprès d'établissements de vingt à quarante-neuf travailleurs. Des 20 entrevues réalisées lors du prétest, 2 l'ont été en anglais, ce qui a permis de valider la version anglaise du questionnaire.

Le sondage téléphonique auprès de tous les établissements de la région de l'Outaouais inscrits à la Liste des Industries et Commerces de l'Outaouais (LIC) a été effectué du 12 janvier 2011 au 15 mars 2011 entre 9h00 à 21h30 tous les jours de la semaine, de 10h00 à 18h00 le samedi et de 12h00 à 20h00 le dimanche. Les fréquences aux questions ainsi que les résultats de collecte ont été mis à jour régulièrement. Des 1 838 entrevues téléphoniques complétées, 1 720 ont été administrées en français et 118 en anglais. Le temps moyen d'entrevue s'est avéré être d'environ 10 minutes. Le taux de réponse, calculé selon la formule de l'AIRMS, est de 63,1 % et le taux de validité de la liste est de 97,3 %.

Pour assurer la qualité des entrevues et des données recueillies, de l'écoute a été effectuée par les superviseurs tout au long de la collecte, en plus d'une validation d'au moins 10 % de toutes les entrevues.

PONDÉRATION ET TRAITEMENT DES DONNÉES

Les entrevues ont été compilées dans le logiciel Interviewer Windows de Voxco et traitées à partir du logiciel Stat-XP.

L'échantillon a été pondéré pour corriger la non-réponse selon la région (quatre (4) MRC et une (1) ville), le nombre de travailleurs (trois (3) catégories) et le regroupement sectoriel (douze (12) regroupements sectoriels). Les données pondérées permettent de refléter l'importance relative de ces trois variables, elles représentent donc adéquatement la situation de l'emploi dans la région de l'Outaouais. Dans les tableaux, ' N ' représente le nombre pondéré d'établissements ou de travailleurs concernés, tandis que ' N non-pondéré ' fait référence au nombre de répondants. Ces chiffres peuvent varier d'un tableau à l'autre en fonction des réponses manquantes à certaines questions. Les pourcentages présentés sont calculés sur la base des réponses valides à chacune des questions.

1. DESCRIPTION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'OUTAOUAIS

1.1. Répartition des établissements selon la MRC

Le tableau 1 présente la répartition des établissements entre la MRC de Pontiac, la Ville de Gatineau et les autres MRC. Les résultats sont présentés en fonction de la taille de l'établissement.

La MRC de Pontiac regroupe 5,5 % de tous les établissements de petite taille (5 à 19 travailleurs rémunérés) et 3,8 % des établissements de taille moyenne (20 à 49 travailleurs rémunérés).

Tableau 1 : Répartition des établissements selon la MRC

		MRC de Pontiac	Autres MRC	Ville de Gatineau	Total	
		%	%	%	N	N (Non pondéré)
Établissements selon le nombre de travailleurs rémunérés	5 à 19	5,5%	21,9%	72,5%	2204	1337
	20 à 49	3,8%	17,9%	78,4%	559	353
	50 et plus	,4%	14,7%	85,0%	273	148

1.2. Répartition des établissements selon le nombre de travailleurs rémunérés

Le tableau 2 rend compte de la répartition des établissements par taille, pour la MRC de Pontiac, les autres MRC et la Ville de Gatineau.

Les établissements de 5 à 19 travailleurs rémunérés représentent 84,7 % de tous les établissements de la MRC de Pontiac, un pourcentage légèrement plus élevé que celui observé dans la totalité des établissements sondés (72,6 %). En revanche, la MRC de Pontiac compte une très faible proportion d'établissements de 50 travailleurs et plus (0,7 %). Cette proportion est même plus faible que celle observée parmi l'ensemble des établissements de 50 travailleurs et plus de la région de l'Outaouais (9 %).

Tableau 2 : Répartition des établissements selon le nombre de travailleurs rémunérés

	Établissements selon le nombre de travailleurs rémunérés				
	5 à 19	20 à 49	50 et plus	Total	
	%	%	%	N	N (Non pondéré)
MRC de Pontiac	84,7%	14,6%	,7%	144	100
Autres MRC	77,5%	16,1%	6,4%	623	411
Ville de Gatineau	70,5%	19,3%	10,2%	2269	1327
Total	72,6%	18,4%	9,0%	3036	1838

1.3. Répartition des établissements selon les regroupements sectoriels

Le tableau 3 présente la répartition des établissements selon le regroupement sectoriel, pour la MRC de Pontiac, les autres MRC et la Ville de Gatineau.

La MRC de Pontiac regroupe 11,8 % des établissements du secteur de l'agroalimentaire et 11,8 % des établissements du secteur de la forêt, bois et papier. En revanche, la MRC de Pontiac ne regroupe que 0,6 % des établissements de services professionnels, scientifiques et techniques et 0,9 % des établissements de fabrication et autres secteurs de fabrication.

Tableau 3 : Répartition des établissements selon les regroupements sectoriels

Secteur d'activité		MRC de Pontiac	Autres MRC	Ville de Gatineau	Total	
		%	%	%	N	N (Non pondéré)
Secteur d'activité	Agro-alimentaire	11,8%	52,9%	35,3%	51	36
	Forêt, bois et papier	11,8%	56,9%	31,4%	51	34
	Fabrication et autres secteurs de fabrication	,9%	17,9%	81,1%	106	71
	Services publics et construction	4,3%	24,0%	71,7%	254	162
	Commerce de gros et de détail	4,2%	18,0%	77,8%	806	501
	Information	7,9%	5,3%	86,8%	38	22
	Finances, assurances et services immobiliers	4,1%	11,9%	83,9%	193	78
	Transport et entreposage	8,6%	32,3%	59,1%	93	51
	Arts et spectacles, loisirs et hébergement, restauration	4,4%	23,7%	71,9%	524	312
	Services professionnels, scientifiques et techniques	,6%	15,2%	84,3%	178	96
	Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	7,7%	22,8%	69,5%	443	286
	Services administratifs, services de soutien et services de gestion, autres services	3,0%	11,7%	85,3%	299	189
	Total	4,7%	20,5%	74,7%	3036	1838

2. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS

Cette section présente les tableaux concernant l'évolution de l'emploi dans les établissements sondés au cours des douze derniers mois, elle contient les tableaux suivants :

- Évolution du nombre de travailleurs rémunérés (tableau 4) ;
- Embauche de nouveaux travailleurs (tableaux 5, 6 et CNP 1) ;
- Raisons de l'embauche de nouveaux travailleurs (tableau 7) ;
- Nombre de travailleurs embauchés selon la raison de l'embauche (tableau 8) ;
- Profil des candidats embauchés – scolarité exigée (tableau 9) ;
- Profil des candidats embauchés – expérience exigée (tableau 10) ;
- Profil des candidats embauchés – compétences et connaissances exigées (tableau 11) ;
- Difficultés de recrutement (tableaux 12, 13 et CNP 2) ;
- Causes des difficultés de recrutement (tableau 14) ;
- Embauche de travailleurs immigrants (tableau 15).

2.1. Évolution du nombre de travailleurs rémunérés au cours des douze derniers mois (en diminution, stable ou en augmentation)

Le tableau 4 fait état de l'évolution du nombre de travailleurs rémunérés au cours des douze derniers mois dans les établissements sondés de la MRC de Pontiac, des autres MRC et de la Ville de Gatineau.

Près des trois quarts des établissements sondés de la MRC de Pontiac (73,7 %) ont connu une stabilité de leur nombre de travailleurs. Ce taux est supérieur à ce qui peut être observé dans la totalité des établissements sondés (67 %). De même, 17,9 % ont connu une augmentation et 8,4 % ont connu une diminution du nombre de travailleurs.

Tableau 4 : Évolution du nombre de travailleurs rémunérés au cours des douze derniers mois (en diminution, stable ou en augmentation)

	Évolution du nombre de travailleurs (au cours des douze derniers mois)				
	En croissance	Stable	En décroissance	Total	
	%	%	%	N	N (Non pondéré)
MRC de Pontiac	17,9%	73,7%	8,4%	144	100
Autres MRC	22,4%	67,9%	9,7%	623	411
Ville de Gatineau	23,4%	66,3%	10,3%	2257	1320
Total	23,0%	67,0%	10,1%	3024	1831

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

Le tableau 5 présente la proportion d'établissements ayant embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois ainsi que le nombre de travailleurs embauchés, pour la MRC de Pontiac, les autres MRC et la Ville de Gatineau.

On constate que 64 % des établissements sondés de la MRC de Pontiac ont procédé à de nouvelles embauches au cours des douze derniers mois, ce qui représente 315 nouveaux travailleurs dans la MRC. Ce taux est inférieur à ce qui peut être observé dans la totalité des établissements sondés (76,4 %).

Tableau 5 : Embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois

	Embauche de nouveaux travailleurs (au cours des 12 derniers mois)		Embauche de nouveaux travailleurs (au cours des 12 derniers mois)	
	Oui	Non	N	N (non-pondéré)
	%	%		
MRC de Pontiac	64,0%	36,0%	315	226
Autres MRC	71,1%	28,9%	2380	1671
Ville de Gatineau	78,6%	21,4%	14401	8429
Total	76,4%	23,6%	17096	10326

2.3. Embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois, selon le regroupement sectoriel

Le tableau 6 présente la proportion d'établissements de la MRC de Pontiac ayant embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois ainsi que le nombre de travailleurs embauchés, en fonction du regroupement sectoriel.

On constate que, dans la MRC de Pontiac, tous les établissements sondés (100 %) du secteur de l'agroalimentaire, du secteur de la fabrication et autres secteurs de fabrication, du secteur des finances, assurances et services immobiliers ainsi que du secteur des services professionnels, scientifiques et techniques ont embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois. Cependant, c'est dans le secteur de l'enseignement, santé, assistance sociale et administration publique qu'il y a eu le plus grand nombre de nouveaux travailleurs, avec 80 embauches au cours des douze derniers mois.

Tableau 6 : Embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois, selon le regroupement sectoriel

Secteur d'activité	Embauche de nouveaux travailleurs (au cours des 12 derniers mois)		Embauche de nouveaux travailleurs (au cours des 12 derniers mois)	
	Oui	Non	N	N (non-pondéré)
	%	%		
Agro-alimentaire	100,0%	---	45	27
Forêt, bois et papier	33,3%	66,7%	4	4
Fabrication et autres secteurs de fabrication	100,0%	---	2	2
Services publics et construction	50,0%	50,0%	14	10
Commerce de gros et de détail	54,1%	45,9%	75	69
Information	66,7%	33,3%	4	4
Finances, assurances et services immobiliers	100,0%	---	8	2
Transport et entreposage	66,7%	33,3%	5	2
Arts et spectacles, loisirs et hébergement, restauration	69,6%	30,4%	68	38
Services professionnels, scientifiques et techniques	100,0%	---	3	3
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	64,0%	36,0%	80	59
Services administratifs, services de soutien et services de gestion, autres services	57,1%	42,9%	8	6
Total	64,0%	36,0%	315	226

2.4. Professions les plus souvent mentionnées concernant l'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois

Le tableau suivant présente les dix professions les plus souvent mentionnées concernant l'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois.

CNP 1 : Professions les plus souvent mentionnées concernant l'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois

CNP	Nombre de mentions
6442 Guides d'activités récréatives et sportives de plein air	21
8422 Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	20
6453 Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	17
6242 Cuisiniers/cuisinières	13
6611 Caissiers/caissières	13
6641 Serveurs au comptoir, aide de cuisine et personnel assimilé	11
9619 Autres manœuvres des services de la transformation et de la fabrication	10
1411 Commis de bureau généraux/commis de bureau générales	9
3413 Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires	9
8431 Ouvriers/ouvrières agricoles	9

CNP : Classification nationale des professions.

2.5. Raisons de l'embauche des nouveaux travailleurs

Le tableau 7 présente les raisons de l'embauche de nouveaux travailleurs dans les établissements de la MRC de Pontiac, des autres MRC et de la Ville de Gatineau. Plusieurs raisons pouvant motiver l'embauche de nouveaux travailleurs qui occuperont un même poste, les totaux horizontaux peuvent être supérieurs à 100 %.

Plus de la moitié des établissements de la MRC de Pontiac sondés ont expliqué l'embauche de nouveaux travailleurs par le roulement de personnel (52,6 %) en comparaison avec 60,9 % de la totalité des établissements sondés, et près du tiers d'entre eux par la création de nouveaux postes (en comparaison avec 23,7 % de tous les établissements sondés).

Tableau 7 : Raisons de l'embauche des nouveaux travailleurs

	Raisons de l'embauche (choix multiples)			
	Roulement de personnel	Remplacement à la suite d'une prise de retraite	Création d'un nouveau poste	Autre raison
	%	%	%	%
MRC de Pontiac	52,6%	3,1%	31,6%	15,8%
Autres MRC	62,6%	3,9%	19,9%	21,4%
Ville de Gatineau	60,8%	4,2%	24,4%	20,8%
Total	60,9%	4,1%	23,7%	20,7%

2.6. Nombre de travailleurs embauchés au cours des douze derniers mois selon la raison de l'embauche

Le tableau 8 expose le nombre de travailleurs embauchés au cours des douze derniers mois en fonction de la raison de leur embauche, pour la MRC de Pontiac, les autres MRC et la Ville de Gatineau.

Parmi les 315 travailleurs embauchés au cours des douze derniers mois dans la MRC de Pontiac, 171 ont été recrutés en raison du roulement du personnel, 75 grâce à la création de nouveaux postes et 4 seulement en raison des départs à la retraite.

Tableau 8 : Nombre de travailleurs embauchés au cours des douze derniers mois, selon la raison de l'embauche

	Roulement de personnel		Départ à la retraite		Nouveau poste	
	N	N (non-pondéré)	N	N (non-pondéré)	N	N (non-pondéré)
MRC de Pontiac	171	128	4	2	75	46
Autres MRC	1348	939	72	64	290	190
Ville de Gatineau	9083	5229	211	135	1700	1005
Total	10602	6296	287	201	2065	1241

2.7. Scolarité minimale exigée à l'embauche

Le tableau 9 affiche la répartition des niveaux de scolarité exigée à l'embauche au cours des douze derniers mois dans les établissements sondés de la MRC de Pontiac, des autres MRC et de la Ville de Gatineau.

Dans la MRC de Pontiac, 43,5 % des postes n'exigeaient aucun diplôme à l'embauche, comparativement à 46 % dans les autres MRC et à 40,1 % dans la Ville de Gatineau. Soulignons qu'une plus forte proportion de postes impliquait un DES dans la MRC de Pontiac (32,2 %) comparativement à l'ensemble des établissements sondés de l'Outaouais (27,7 %).

Tableau 9 : Scolarité minimale exigée à l'embauche

	Scolarité minimale exigée à l'embauche							
	Aucun diplôme	DES	DEP	ASP	AEP	DEC / Général	DEC / Technique	Diplôme universitaire
	%	%	%	%	%	%	%	%
MRC de Pontiac	43,5%	32,2%	7,2%	3,8%	---	3,4%	4,9%	5,0%
Autres MRC	46,0%	25,5%	9,3%	---	---	4,2%	8,1%	6,7%
Ville de Gatineau	40,1%	28,1%	8,6%	,4%	,3%	3,3%	10,2%	9,2%
Total	41,4%	27,7%	8,7%	,4%	,2%	3,5%	9,6%	8,6%

Légende : DES : Diplôme d'études secondaires.
 DEP : Diplôme d'études professionnelles.
 ASP : Attestation de spécialisation professionnelle.

AEP : Attestation d'études professionnelles.
 DEC : Diplôme d'études collégiales.

2.8. Expérience minimale exigée à l'embauche

Le tableau 10 apporte un éclairage sur l'expérience minimale exigée à l'embauche par les établissements de la MRC de Pontiac, des autres MRC et de la Ville de Gatineau.

Plus des deux tiers (68,8 %) des postes de la MRC de Pontiac n'exigent aucune expérience à l'embauche, en comparaison avec 58 % des postes des établissements sondés de l'Outaouais. Notons également que 5,9 % des postes de cette MRC exigent plus de 3 ans d'expérience en comparaison avec 10,7 % dans la totalité des établissements sondés de l'Outaouais.

Tableau 10 : Expérience minimale exigée à l'embauche

	Expérience minimale exigée à l'embauche			
	Aucune expérience	Moins d'un an	De 1 à 3 ans	Plus de 3 ans
	%	%	%	%
MRC de Pontiac	68,8%	3,1%	22,2%	5,9%
Autres MRC	64,7%	2,9%	21,5%	10,9%
Ville de Gatineau	55,9%	6,4%	26,9%	10,8%
Total	58,0%	5,6%	25,7%	10,7%

2.9. Compétences et connaissances exigées à l'embauche

Le tableau 11 présente les compétences et connaissances exigées à l'embauche dans les établissements sondés de la MRC de Pontiac, des autres MRC et de la Ville de Gatineau. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui ont mentionné exiger ce type de compétence. Un employeur peut exiger plus d'une compétence ou connaissance à l'embauche pour un même poste, ainsi les totaux horizontaux peuvent être supérieurs à 100 %.

Les principales compétences mentionnées par les établissements de la MRC de Pontiac sont les compétences interpersonnelles, exigées par 50,6 % des établissements sondés lors de l'embauche, ainsi que les compétences techniques (24,3 %). En revanche, aucun établissement sondé de cette MRC n'a mentionné les connaissances en gestion.

Tableau 11 : Compétences et connaissances exigées à l'embauche

	Compétences et connaissances exigées à l'embauche (choix multiples)							
	Aucune compétence	Compétences de base	Compétences techniques	Compétences interpersonnelles	Connaissances linguistiques	Connaissances en informatique	Connaissances en gestion	Autres compétences et connaissances
	%	%	%	%	%	%	%	%
MRC de Pontiac	15,6%	10,8%	24,3%	50,6%	12,4%	7,3%	---	12,4%
Autres MRC	12,4%	5,3%	28,2%	47,1%	5,0%	5,7%	2,0%	21,6%
Ville de Gatineau	11,9%	5,0%	27,8%	48,2%	12,2%	6,8%	1,3%	19,6%
Total	12,1%	5,2%	27,7%	48,1%	10,9%	6,6%	1,4%	19,7%

2.10. Difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois

Le tableau 12 expose la proportion des établissements qui ont rencontré des difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois, pour la MRC de Pontiac, les autres MRC et la Ville de Gatineau.

Plus des trois quarts des établissements de la MRC de Pontiac (77,1 %) n'ont rencontré aucune difficulté de recrutement au cours des douze derniers mois, une proportion supérieure à celle de l'ensemble des établissements sondés (66,2 %).

Tableau 12 : Difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois

	Difficultés de recrutement (au cours des douze derniers mois)			
	Oui	Non	Total	
	%	%	N	N (Non pondéré)
MRC de Pontiac	22,9%	77,1%	144	100
Autres MRC	35,4%	64,6%	623	411
Ville de Gatineau	34,1%	65,9%	2264	1324
Total	33,8%	66,2%	3031	1835

2.11. Difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois, selon le regroupement sectoriel

Le tableau 13 expose la proportion des établissements de la MRC de Pontiac qui ont rencontré des difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois selon le regroupement sectoriel.

Parmi les 144 établissements de la MRC de Pontiac, 22,9 % ont rencontré des difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois. Les deux (2) secteurs d'activité qui ont le plus grand nombre d'établissements dans la MRC de Pontiac, commerce de gros et commerce de détail (34 établissements) et enseignement, santé, assistance sociale et administration publique (34 établissements) comptent respectivement 19,6 % et 20 % d'établissements qui ont rencontré des difficultés de recrutement, au cours des douze derniers mois.

Tableau 13 : Difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois, selon le regroupement sectoriel

Secteur d'activité		Difficultés de recrutement (au cours des douze derniers mois)			
		Oui	Non	Total	
		%	%	N	N (Non pondéré)
Agro-alimentaire	44,4%	55,6%	6	4	
Forêt, bois et papier	16,7%	83,3%	6	4	
Fabrication et autres secteurs de fabrication	---	100,0%	1	1	
Services publics et construction	---	100,0%	11	8	
Commerce de gros et de détail	19,6%	80,4%	34	29	
Information	33,3%	66,7%	3	3	
Finances, assurances et services immobiliers	50,0%	50,0%	8	2	
Transport et entreposage	---	100,0%	8	3	
Arts et spectacles, loisirs et hébergement, restauration	31,5%	68,5%	23	13	
Services professionnels, scientifiques et techniques	100,0%	---	1	1	
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	20,0%	80,0%	34	25	
Services administratifs, services de soutien et services de gestion, autres services	28,6%	71,4%	9	7	
Total	22,9%	77,1%	144	100	

2.12. Professions les plus souvent mentionnées concernant les difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois

Le tableau suivant présente les dix professions les plus souvent mentionnées concernant les difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois.

CNP 2 : Professions les plus souvent mentionnés concernant les difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois

CNP	Nombre de mentions
6611 Caissiers/caissières	4
6661 Préposés à l'entretien ménager et nettoyage/travaux légers	4
5123 Journalistes	3
6242 Cuisiniers/cuisinières	3
7411 Conducteurs/conductrices de camions	3
1114 Autres agents financiers/agentes financières	2
2281 Opérateurs en information, opérateurs réseau et techniciens Web	2
4164 Agents de programmes en politiques sociales	2
4212 Travailleurs des services communautaires et sociaux	2
6251 Bouchers et coupeurs de viande - commerce de gros/détail	2

CNP : Classification nationale des professions.

2.13. Causes des difficultés de recrutement rencontrées

Le tableau 14 expose les raisons engendrant des difficultés de recrutement dans les établissements sondés de la MRC de Pontiac, dans les autres MRC et la Ville de Gatineau. Onze causes de difficultés ont été proposées lors de l'enquête et pour chacune, le tableau indique la proportion des établissements ayant rencontré chacune des difficultés lors du recrutement. Un employeur peut rencontrer plusieurs difficultés lors du recrutement, ainsi les totaux horizontaux peuvent être supérieurs à 100 %.

Dans la MRC de Pontiac, les principales raisons expliquant les difficultés de recrutement des établissements sont le manque de candidats qualifiés (formation) (30,3 %) ainsi que le salaire (21 %). La MRC de Pontiac se distingue des autres MRC et de la ville de Gatineau au niveau de deux problématiques qui semblent plus présentes dans cette MRC : la durée du travail (8,6 % contre 1,9 % pour l'ensemble des établissements de l'Outaouais) et le lieu de travail (15,1 % contre 4,6 % pour l'ensemble des établissements de l'Outaouais).

Tableau 14 : Causes des difficultés de recrutement rencontrées

	Causes des difficultés de recrutement (choix multiples)										
	Durée du travail	Lieu de travail (lieu éloigné ou isolé)	Salaire	Milieu de travail	Horaire 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	Connaissances linguistiques	Autres
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
MRC de Pontiac	8,6%	15,1%	21,0%	---	4,8%	30,3%	9,9%	7,7%	4,9%	---	40,2%
Autres MRC	2,8%	13,0%	13,0%	2,9%	8,4%	31,1%	17,0%	13,8%	6,2%	1,0%	36,3%
Ville de Gatineau	1,3%	1,7%	14,9%	3,1%	11,2%	35,7%	23,6%	13,5%	7,7%	2,3%	34,4%
Total	1,9%	4,6%	14,7%	3,0%	10,3%	34,5%	21,7%	13,4%	7,3%	1,9%	35,0%

2.14. Embauche des travailleurs immigrants

Le tableau 15 expose la proportion des établissements qui ont embauché des travailleurs immigrants au cours des douze derniers mois ainsi que le nombre de travailleurs immigrants embauchés, pour la MRC de Pontiac, les autres MRC et la Ville de Gatineau.

Seuls 4,7 % des établissements de la MRC de Pontiac ont recruté une main d'œuvre immigrante au cours des douze derniers mois, ce qui représente 23 nouveaux employés. Ce taux est très inférieur à celui observé dans les établissements sondés de l'Outaouais puisque 17,4 % d'entre eux ont embauché des employés étrangers au cours des douze derniers mois.

Tableau 15 : Embauche des travailleurs immigrants (au cours des douze derniers mois)

	Embauche de travailleurs immigrants (au cours des douze derniers mois)				Nombre de travailleurs immigrants embauchés	
	Oui	Non	Nombre d'établissements		N	N (Non-pondéré)
	%	%	N	N (Non pondéré)		
MRC de Pontiac	4,7%	95,3%	144	100	23	14
Autres MRC	7,9%	92,1%	619	408	73	45
Ville de Gatineau	20,8%	79,2%	2225	1302	1164	691
Total	17,4%	82,6%	2988	1810	1260	750

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

Cette section présente les tableaux concernant l'évolution de l'emploi dans les établissements sondés au cours des douze **prochains** mois, elle contient les tableaux suivants :

- Les prévisions d'embauche (tableaux 16, 17 et CNP 3) ;
- Les prévisions de mises à pied (tableaux 18 et CNP 4) ;
- Les prévisions de départs à la retraite (tableaux 19 et CNP 5).

3.1. Prévisions d'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois

Le tableau 16 présente la proportion des établissements qui prévoit embaucher de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois ainsi que le nombre de postes à combler, dans la MRC de Pontiac, dans les autres MRC et dans la Ville de Gatineau.

On note que 38,9 % des établissements de la MRC de Pontiac envisagent de procéder à de nouvelles embauches au cours des douze prochains mois, ce qui représente 162 postes à combler. Ce taux de prévision d'embauches est inférieur à celui des établissements sondés de la région de l'Outaouais (49,2 %). Toutefois, il est important de souligner que 16,3 % des établissements de la MRC de Pontiac sont indécis à cet égard, tout comme 17,3 % des établissements sondés de l'Outaouais.

Tableau 16 : Prévisions d'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois

	Embauche de nouveaux travailleurs (au cours des douze prochains mois)			Nombre de postes à combler	
	Oui	Non	Ne sait pas / pas répondu	N	N (Non-pondéré)
	%	%	%		
MRC de Pontiac	38,9%	44,8%	16,3%	162	114
Autres MRC	48,2%	36,6%	15,2%	1304	882
Ville de Gatineau	50,1%	31,9%	18,0%	6107	3613
Total	49,2%	33,5%	17,3%	7573	4609

3.2. Prévisions d'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois, selon le regroupement sectoriel

Le tableau 17 présente la proportion des établissements de la MRC de Pontiac qui prévoit embaucher de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois ainsi que le nombre de postes à combler, en fonction du regroupement sectoriel.

Plus des trois quarts des établissements sondés du secteur agroalimentaire (77,8 %), plus des deux tiers des établissements du secteur de la forêt, bois et papier (66,7 %) et du secteur de l'information (66,7 %) ainsi que 55,9 % du secteur de l'enseignement, de la santé, assistance sociale et administration publique de la MRC de Pontiac prévoient embaucher de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois.

Tableau 17 : Prévisions d'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois, selon le regroupement sectoriel

Secteur d'activité	Embauche de nouveaux travailleurs (au cours des douze prochains mois)			Nombre de postes à combler	
	Oui	Non	Ne sait pas / pas répondu	N	N (Non-pondéré)
	%	%	%		
Agro-alimentaire	77,8%	22,2%	---	9	5
Forêt, bois et papier	66,7%	33,3%	---	7	6
Fabrication et autres secteurs de fabrication	---	---	100,0%	---	---
Services publics et construction	25,0%	25,0%	50,0%	7	5
Commerce de gros et de détail	30,3%	49,5%	20,2%	23	20
Information	66,7%	33,3%	---	3	3
Finances, assurances et services immobiliers	---	100,0%	---	---	---
Transport et entreposage	---	100,0%	---	---	---
Arts et spectacles, loisirs et hébergement, restauration	46,7%	15,2%	38,0%	46	26
Services professionnels, scientifiques et techniques	---	100,0%	---	---	---
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	55,9%	44,1%	---	56	41
Services administratifs, services de soutien et services de gestion, autres services	28,6%	57,1%	14,3%	10	8
Total	38,9%	44,8%	16,3%	162	114

3.3. Professions les plus souvent mentionnées concernant les prévisions d'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois

Le tableau suivant présente les dix professions les plus souvent mentionnées concernant les prévisions d'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois.

CNP 3 : Professions les plus souvent mentionnées concernant les prévisions d'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois

CNP	Nombre de mentions
8422 Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	20
6453 Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	12
6661 Préposés à l'entretien ménager et nettoyage/travaux légers	9
6611 Caissiers/caissières	8
6242 Cuisiniers/cuisinières	7
8432 Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres	6
7312 Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	5
6641 Serveurs au comptoir, aide de cuisine et personnel assimilé	4
7411 Conducteurs/conductrices de camions	4
8431 Ouvriers/ouvrières agricoles	4

CNP : Classification nationale des professions.

3.4. Nombre de mises à pied prévues au cours des douze prochains mois

Le tableau 18 présente la proportion des établissements qui ont mentionné avoir l'intention d'effectuer des mises à pied au cours des douze prochains mois ainsi que le nombre de travailleurs visés par les mises à pied, pour la MRC de Pontiac, les autres MRC et la Ville de Gatineau.

Plus de huit (8) établissements sur dix (10) de la MRC de Pontiac ne comptent faire aucune mise à pied au cours des douze prochains mois (81,1 %), un taux similaire à celui des établissements sondés de l'Outaouais (83 %). Cependant, 112 mises à pied seront réalisées dans la MRC de Pontiac.

Tableau 18 : Nombre de mises à pied prévues au cours des douze prochains mois

	Mises à pied prévues (au cours des douze prochains mois)			Nombre de mises à pied prévu	
	Oui	Non	Ne sait pas / pas répondu	N	N (non-pondéré)
	%	%	%		
MRC de Pontiac	13,0%	81,1%	5,9%	112	71
Autres MRC	13,7%	83,6%	2,7%	327	225
Ville de Gatineau	9,8%	82,9%	7,3%	758	453
Total	10,7%	83,0%	6,3%	1197	749

3.5. Professions les plus souvent mentionnées concernant les mises à pied prévues au cours des douze prochains mois

Le tableau suivant présente les dix professions les plus souvent mentionnées concernant les mises à pied prévues au cours des douze prochains mois.

CNP 4 : Professions les plus souvent mentionnées concernant les mises à pied prévues au cours des douze prochains mois

CNP	Nombre de mentions
8422 Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	20
9434 Autres opérateurs de machines dans la transformation du bois	20
0712 Constructeurs et rénovateurs en construction domiciliaire	4
5254 animateurs et responsables de programmes de sports et de loisirs	3
7411 Conducteurs/conductrices de camions	3
2281 Opérateurs en information, opérateurs réseau et techniciens Web	2
6453 Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	2
6611 Caissiers/caissières	2
6641 Serveurs au comptoir, aide de cuisine et personnel assimilé	2
7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	2

CNP : Classification nationale des professions.

3.6. Nombre de départs à la retraite au cours des douze prochains mois

Le tableau 19 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 et le nombre de remplacements, pour la MRC de Pontiac, les autres MRC et la Ville de Gatineau.

Parmi les établissements de la MRC de Pontiac, 9,3 % anticipent des départs à la retraite au cours des douze prochains mois. Ainsi, la MRC comptera, au cours des douze prochains mois, 21 travailleurs à la retraite et 19 remplacements, ce qui représente un taux de remplacement de 90,4 %.

Tableau 19 : Nombre de départs à la retraite au cours des douze prochains mois

	Départs à la retraite (au cours des douze prochains mois)		Départs à la retraite (au cours des douze prochains mois)		Remplacement de départs à la retraite (au cours des douze prochains mois)	
	Oui	Non	N	N (non pondéré)	N	N (non pondéré)
	%	%				
MRC de Pontiac	9,3%	90,7%	21	13	19	11
Autres MRC	10,0%	90,0%	127	99	76	53
Ville de Gatineau	9,4%	90,6%	823	515	411	249
Total	9,5%	90,5%	971	627	505	313

3.7. Professions les plus souvent mentionnées concernant les départs à la retraite au cours des douze prochains mois

Le tableau suivant présente les dix professions les plus souvent mentionnées concernant les départs à la retraite au cours des douze prochains mois.

CNP 5 : Professions les plus souvent mentionnées concernant les départs à la retraite au cours des douze prochains mois

CNP	Nombre de mentions
9434 Autres opérateurs de machines dans la transformation du bois	3
7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	2
0911 Directeur de la fabrication	1
1235 Estimateurs et évaluateurs	1
1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	1
2254 Techniciens en arpentage et en techniques géodésiques	1
4214 Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	1
7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	1
8422 Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	1
9496 Peintres et enduiseurs/enduiseuses - secteur industriel	1

CNP : Classification nationale des professions.

4. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Cette section présente les données concernant la gestion des ressources humaines au sein des établissements sondés, elle contient les tableaux suivants :

- La présence d'un responsable des ressources humaines (tableau 20) ;
- Les politiques de gestion des ressources humaines (tableau 21) ;
- Les difficultés en matière de gestion des ressources humaines (tableau 22) ;
- Les stratégies d'affaires envisagées au cours des douze prochains mois (tableau 23) ;
- Les moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite (tableau 24).

4.1. Répartition des établissements selon la présence d'un responsable des ressources humaines

Le tableau 20 montre la proportion des établissements ayant un responsable des ressources humaines ainsi que la proportion de la tâche de ce responsable effectivement consacrée à la gestion des ressources humaines, pour la MRC de Pontiac, les autres MRC et la Ville de Gatineau.

Près des deux tiers des établissements de la MRC de Pontiac sondés ont un responsable des ressources humaines (64,9 %) et ce dernier consacre en moyenne 20,8 % de son temps de travail à la gestion des ressources humaines. Ces résultats s'inscrivent dans la tendance observée dans les établissements sondés de la région de l'Outaouais où 63,7 % d'entre eux ont un responsable des ressources humaines. Toutefois, ce dernier consacre en moyenne plus de temps de travail à la gestion des ressources humaines que dans la MRC de Pontiac (32,4 % contre 20,8 %).

Tableau 20 : Répartition des établissements selon la présence d'un responsable des ressources humaines

	Employé responsable de la gestion des ressources humaines				Pourcentage moyen de la tâche du responsable des ressources humaines effectivement consacrée à la GRH
	Oui	Non	Total		
	%	%	N	N (non pondéré)	
MRC de Pontiac	64,9%	35,1%	144	100	20,8%
Autres MRC	61,9%	38,1%	623	411	29,1%
Ville de Gatineau	64,1%	35,9%	2269	1327	34,0%
Total	63,7%	36,3%	3036	1838	32,4%

4.2. Politiques de gestion des ressources humaines

Le tableau 21 rend compte des politiques de gestion des ressources humaines appliquées dans les établissements de la MRC de Pontiac, dans les autres MRC et dans la Ville de Gatineau. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui ont mentionné appliquer une politique de gestion des ressources humaines. Un employeur pouvant appliquer plus d'une politique au sein de son établissement, les totaux horizontaux peuvent être supérieurs à 100 %.

Dans la MRC de Pontiac, 32,6 % des établissements n'ont aucune politique de gestion des ressources humaines, une proportion supérieure aux 19,2 % des établissements sondés de l'Outaouais. Les trois (3) politiques les plus communes dans la MRC de Pontiac sont :

- Une politique de description des tâches (48,4 %) ;
- Une politique de formation (45,9 %) ;
- Une politique d'accueil et d'entraînement à la tâche (37,6 %).

Tableau 21 : Politiques de gestion des ressources humaines

	Politiques de gestion des ressources humaines (choix multiples)										Total	
	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 description des tâches	Politique de formation	Politique de mise à la retraite	Aucune	Autres	N	N (Non pondéré)
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%		
MRC de Pontiac	11,7%	21,2%	37,6%	34,9%	34,0%	48,4%	45,9%	8,8%	32,6%	2,7%	141	99
Autres MRC	20,2%	29,0%	48,7%	44,2%	44,6%	54,7%	47,9%	9,1%	27,7%	2,2%	616	406
Ville de Gatineau	28,0%	41,1%	65,0%	61,7%	56,9%	65,6%	63,7%	13,2%	16,1%	4,5%	2252	1317
Total	25,6%	37,7%	60,3%	56,8%	53,3%	62,5%	59,6%	12,2%	19,2%	3,9%	3009	1822

4.3. Difficultés en matière de gestion des ressources humaines

Le tableau 22 illustre les données relatives aux difficultés en matière de gestion des ressources humaines dans les établissements de la MRC de Pontiac, des autres MRC et de la Ville de Gatineau. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui ont mentionné faire face à une difficulté en matière de ressources humaines. Un employeur pouvant faire face à plus d'une difficulté au sein de son établissement, les totaux horizontaux peuvent être supérieurs à 100 %.

Parmi les établissements sondés de la MRC de Pontiac, 52,7 % ne rencontrent pas de difficulté en matière de gestion des ressources humaines, tout comme 45,1 % des établissements sondés de l'Outaouais. Les établissements qui connaissent des problèmes à cet égard mentionnent surtout le recrutement, la sélection et l'embauche (27,7 %) ainsi que le roulement et la rétention (17,8 %) comme étant les principales difficultés rencontrées.

Tableau 22 : Difficultés en matière de gestion des ressources humaines

	Difficultés en matière de gestion des ressources humaines (choix multiples)										Total	
	Formation	Recrutement, sélection et embauche	Roulement et rétention	Motivation, mobilisation et reconnaissance	Mises à pied, licenciement et congédiement	Coaching, encadrement	Relations et climat de travail	Planification de la relève, gestion prévisionnelle des RH	Aucune	Autres	N	N (Non pondéré)
	%	%	%	%	%	%	%	%	%			
MRC de Pontiac	9,4%	27,7%	17,8%	10,4%	4,6%	4,7%	5,4%	16,0%	52,7%	,7%	143	99
Autres MRC	11,5%	36,5%	19,6%	17,8%	4,4%	9,3%	7,4%	20,1%	42,5%	3,0%	621	410
Ville de Gatineau	11,2%	33,3%	20,5%	14,5%	3,6%	8,5%	5,5%	13,3%	45,4%	3,7%	2263	1323
Total	11,2%	33,7%	20,2%	14,9%	3,8%	8,5%	5,8%	14,8%	45,1%	3,4%	3027	1832

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

Le tableau 23 rend compte des stratégies d'affaires envisagées pour les douze prochains mois dans les établissements de la MRC de Pontiac, des autres MRC et de la Ville de Gatineau. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui ont mentionné envisager une stratégie d'affaires. Un établissement pouvant appliquer plus d'une stratégie d'affaires, les totaux horizontaux peuvent être supérieurs à 100 %.

On constate que 41,7 % des établissements sondés de la MRC de Pontiac planifient une stratégie de croissance pour les douze prochains mois (en comparaison avec 49,7 % des établissements sondés de l'Outaouais). Il est toutefois important de mentionner que 36,2 % des établissements de la MRC de Pontiac n'ont aucune stratégie pour les douze prochains mois.

Tableau 23 : Stratégies d'affaires envisagées pour les douze prochains mois

	Stratégies d'affaires envisagées pour les douze prochains mois (choix multiples)							Total	
	Restructuration et réorganisation	Croissance	Diversification	Rationalisation et/ou désinvestissement	Aucune	Autres	N	N (Non pondéré)	
	%	%	%	%	%	%			
MRC de Pontiac	17,2%	41,7%	17,0%	8,7%	36,2%	4,4%	143	99	
Autres MRC	26,6%	46,6%	20,6%	8,2%	34,4%	7,4%	617	407	
Ville de Gatineau	23,9%	51,1%	18,8%	8,3%	33,0%	5,4%	2190	1282	
Total	24,1%	49,7%	19,1%	8,3%	33,4%	5,8%	2951	1788	

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

Le tableau 24 présente les données relatives aux moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite dans les établissements de la MRC de Pontiac, des autres MRC et de la Ville de Gatineau. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui ont mentionné avoir en place les moyens suivants pour assurer le remplacement des départs à la retraite. Un établissement pouvant être doté de plus d'un moyen, les totaux horizontaux peuvent être supérieurs à 100 %.

Plus de deux (2) établissements sur dix (10) de la MRC de Pontiac (21,6 %) n'ont aucune stratégie pour assurer le remplacement des départs à la retraite. Ce taux est légèrement inférieur à celui de l'ensemble des établissements sondés de l'Outaouais (25,5 %). Parmi les établissements de la MRC de Pontiac ayant mis en œuvre des moyens pour combler les départs, 10,7 % évoquent un plan de relève et 59,9 % déclarent qu'ils disposent d'autres moyens. Notons que seuls 7,8 % des établissements de la MRC de Pontiac ont évoqué la transmission des connaissances des plus vieux vers les jeunes travailleurs comme étant un moyen mis en œuvre pour assurer le remplacement des départs à la retraite, en comparaison avec 25,1 % de l'ensemble des établissements sondés de l'Outaouais.

Tableau 24 : Moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite

	Moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite (choix multiples)						Total
	Aucun	Plan de relève	Transmission des connaissances des plus vieux vers les jeunes travailleurs	Aménagement de l'organisation du travail	Autres		
	%	%	%	%	%	N (Non pondéré)	
MRC de Pontiac	21,6%	10,7%	7,8%	7,8%	59,9%	13	9
Autres MRC	28,7%	7,6%	19,7%	6,0%	46,5%	60	43
Ville de Gatineau	24,8%	12,5%	27,8%	4,0%	44,6%	203	118
Total	25,5%	11,3%	25,1%	4,6%	45,8%	276	170

5. SYNTHÈSE DES RÉSULTATS

Dans la présente section, nous présentons une synthèse des éléments qui sont particulièrement ressortis au cours de l'analyse des résultats :

- La MRC de Pontiac regroupe 11,8 % des établissements du secteur agroalimentaire ainsi que 11,8 % des établissements du secteur de la forêt, bois et papier ;
- Lors de l'embauche, les établissements de la MRC de Pontiac requièrent une scolarité minimale de DES dans une proportion supérieure (32,2 %) aux établissements des autres MRC (25,5 %) et de la ville de Gatineau (28,1 %) ;
- En ce qui concerne les difficultés de recrutement, 77,1 % des établissements de la MRC de Pontiac disent n'avoir rencontré aucune difficulté contre 66,2 % pour l'ensemble des établissements sondés de l'Outaouais ;
- Parmi les raisons expliquant les difficultés de recrutement des établissements de la MRC de Pontiac, le salaire a été plus fréquemment mentionné que dans l'ensemble des établissements sondés de l'Outaouais (21,0 % contre 14,7 %) ;
- Seuls 4,7 % des établissements de la MRC de Pontiac ont recruté une main d'œuvre immigrante au cours des douze derniers mois, contre 17,4 % dans pour l'ensemble des établissements sondés de l'Outaouais ;
- Dans la MRC de Pontiac, 32,6 % des établissements n'ont aucune politique de gestion des ressources humaines, contre 19,2 % pour l'ensemble des établissements sondés de l'Outaouais.

ANNEXES

ANNEXE I - TABLEAU ADMINISTRATIF DES APPELS

	Papineau	Gatineau	Les-Collines-de-l'Outaouais	La Vallée-de-la-Gatineau	Pontiac	TOTAL	%
GÉNÉRÉS	250	2268	160	215	145	3038	
UTILISÉS	250	2268	160	215	145	3038	100,00%
Pas de service	1	8	1	2	0	12	0,39%
Résidentiel	0	2	2	0	0	4	0,13%
Problème de ligne	0	31	2	2	0	35	1,15%
Fax	3	10	2	2	0	17	0,56%
Mauvais no. de tél.	0	3	1	0	0	4	0,13%
Entreprises fermées	0	9	1	0	0	10	0,33%
Entreprises déménagées	0	0	0	0	0	0	0,00%
A, NON VALIDE	4	63	9	6	0	82	2,70%
VALIDE	246	2205	151	209	145	2956	97,30%
Non éligible	4	5	1	0	1	11	0,37%
Problème de langue	0	1	0	0	0	1	0,03%
Age et maladie	1	0	0	0	0	1	0,03%
Doublons	4	18	0	1	2	25	0,85%
B, HORS ÉCHANTILLON	9	24	1	1	3	38	1,29%
ÉCHANTILLON	237	2181	150	208	142	2918	96,05%
C, Refus RÉCEPTION	3	80	6	6	3	98	3,36%
D, Refus SÉLECTION	17	264	12	18	7	318	10,90%
D, Abs. Prolongée	3	32	3	3	0	41	1,41%
D, Incomplet	1	5	1	0	0	7	0,24%
C, Pas de réponse	5	101	11	3	4	124	4,25%
D, Rendez-vous	41	372	19	32	28	492	16,86%
ENTREVUES COMPLÉTÉES	167	1327	98	146	100	1838	62,99%
Objectif	140	1270	90	120	81	1701	
Manquant	-27	-57	-8	-26	-19	-137	
% REFUS	8,44%	15,77%	12,00%	11,54%	7,04%	14,26%	
% COMPLÉTÉS	70,46%	60,84%	65,33%	70,19%	70,42%	62,99%	
TAUX D'ÉLIGIBILITÉ	96,22%	98,81%	99,25%	99,50%	97,83%	98,61%	
TAUX DE RÉPONSE A IRMS	70,55%	60,90%	65,39%	70,21%	70,50%	63,06%	
A. NON VALIDE	Aucun contact possible avec le répondant à ces numéros de téléphone						
B. HORS ÉCHANTILLON	Les répondants ne sont pas éligibles ou aptes à répondre à l'étude						
ÉCHANTILLON	Numéros travaillables						
C.	ÉLIGIBILITÉ NON-ÉTABLIE: Pas de réponse et refus ménage						
D.	ÉLIGIBILITÉ ÉTABLIE: Refus personne, Abs. Prolongée, Incomplet et rendez-vous						
% REFUS	Somme des refus sur l'échantillon.						
% COMPLÉTÉS	Entrevues complétées sur l'échantillon.						
TAUX D'ÉLIGIBILITÉ (T.É.)	D+Complétés/B+D+Complétés						
TAUX DE RÉPONSE A IRMS	Complétés/C*(T.É.)+D+Complétés						
Données en date du :	15-mars-11						

ANNEXE II - QUESTIONNAIRE

Questionnaire pour l'enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des entreprises de cinq (5) employés et plus

1. IDENTIFICATION DU RÉPONDANT / IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT

1.1 Nom et prénom de la personne à l'enquête



1.2 Nom de l'établissement



Les renseignements que vous nous transmettez pour les questions suivantes demeureront confidentiels et permettront d'offrir des services de main-d'œuvre adaptés aux besoins et aux réalités des entreprises de la région

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

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

2.1 Au cours des 12 derniers mois, le nombre maximal de travailleurs rémunérés dans votre établissement était-il en croissance, stable ou en décroissance?	En croissance	<input type="checkbox"/>
	Stable	<input type="checkbox"/>
	En décroissance	<input type="checkbox"/>

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

3.1 Au cours des 12 derniers mois, avez-vous embauché des nouveaux travailleurs? Oui Passez à la question 3.2

Non Passez à la question 4.1

(Référer à la définition « Travailleur rémunéré » au début du questionnaire)

Ne le sais pas Passez à la question 4.1

3.2 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
3.2.1 Titre de la profession CNP 4 <i>(si nécessaire, préciser les principales fonctions pour des fins de classification)</i>	()	()	()	Programmeur
3.2.2 Nombre de postes comblés par profession	()	()	()	2
3.2.3 Raison(s) de l'embauche				
Roulement de personnel <i>(précisez le nombre de postes à combler pour cette raison)</i>	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/>
Remplacement à la suite d'une prise de retraite <i>(précisez le nombre de postes à combler pour cette raison)</i>	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input checked="" type="checkbox"/>
Nouveau poste <i>(précisez le nombre de postes à combler pour cette raison)</i>	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/>
3.2.4 Scolarité exigée à l'embauche				
Aucun diplôme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Diplôme d'études secondaires (DES)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diplôme d'études professionnelles au secondaire (DEP)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diplôme d'études collégiales (DEC général ou technique) (précisez la spécialisation)	()	()	()	()
Diplôme universitaire (certificat, baccalauréat ou plus) (précisez la spécialisation)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	()	()	()	()
3.2.5 Expérience exigée à l'embauche				
Aucune expérience	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moins d'un an	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
De 1 à 3 ans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Plus de 3 ans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

4. DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (au cours des 12 derniers mois)

- 4.1 Au cours des 12 derniers mois, avez-vous rencontré des difficultés de recrutement dans votre établissement? Oui Passez à la question 4.2
Non Passez à la question 5.1
Ne le sais pas Passez à la question 6.1

(Une difficulté de recrutement est observée lorsque, malgré les efforts de recrutement, un poste demeure ou est demeuré vacant pendant plus de 4 mois)

4.2 Indiquez le titre de la profession et les raisons pour lesquelles vous avez rencontré des difficultés de recrutement?

	(1) COMPLÉTER	(2) COMPLÉTER	(3) COMPLÉTER	Exemple
4.2.1 Titre de la profession (si nécessaire, préciser les principales fonctions pour des fins de classification)	()	()	()	Programmeur
4.2.2 Causes des difficultés de recrutement rencontrées				
Durée du travail irrégulière (saisonnier ou temporaire)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Lieu de travail (lieu éloigné ou isolé)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conditions de travail (s: salaire; mt: milieu de travail; ht: horaire de travail)	s <input type="checkbox"/> mt <input type="checkbox"/> ht <input type="checkbox"/>	s <input type="checkbox"/> mt <input type="checkbox"/> ht <input type="checkbox"/>	s <input type="checkbox"/> mt <input type="checkbox"/> ht <input type="checkbox"/>	s <input type="checkbox"/> mt <input type="checkbox"/> ht <input type="checkbox"/>
Manque de candidats qualifiés (formation)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Manque de candidats expérimentés (expérience)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Manque de candidats compétents (qualité du travail exécuté)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lacunes dans les qualités personnelles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Connaissances linguistiques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres (précisez)	()	()	()	()

5. EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS (au cours des 12 derniers mois)

- 5.1 Au cours des 12 derniers mois, avez-vous embauché des travailleurs immigrants dans votre établissement? Oui Combien () Passez à la question 6.1
Non Passez à la question 6.1
Ne le sais pas Passez à la question 6.1

Diversification	<input type="checkbox"/>
Rationalisation et/ou désinvestissement	<input type="checkbox"/>
Autres (<i>précisez</i>)	<input type="checkbox"/>
Aucune	<input type="checkbox"/>

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

9.1 Au cours des 12 prochains mois, prévoyez-vous que des travailleurs rémunérés prendront leur retraite dans votre établissement? **Oui** **Passez à la question 9.2**

Non **Passez à la question 10.1**

(*Référez à la définition « Travailleur rémunéré» au début du questionnaire*)

Ne le sais pas **Passez à la question 10.1**

9.2 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 (<i>par profession</i>)	Nombre de remplacements prévus (<i>par profession</i>)	Ne le sais pas
			<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>
Total des départs à la retraite			<input type="checkbox"/>

9.3 Quels sont les moyens mis en place pour assurer le remplacement ou la relève des travailleurs rémunérés qui prendront leur retraite dans votre établissement?	Aucun	<input type="checkbox"/>
	Plan de relève	<input type="checkbox"/>
	Transmission des connaissances des plus vieux vers les jeunes travailleurs rémunérés	<input type="checkbox"/>
	Aménagement de l'organisation du travail (ex. : répartir les tâches autrement)	<input type="checkbox"/>
	Autre (<i>précisez</i>)	<input type="checkbox"/>
	Ne le sais pas	<input type="checkbox"/>

ANNEXE III - DESCRIPTION DES SECTEURS

Agroalimentaire

111	Cultures agricoles
112	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
212	Extraction minière et exploitation en carrière (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
321	Fabrication de produits en bois
322	Fabrication du papier

Fabrication autres secteurs de fabrication

314	Usines de produits textiles
315	Fabrication de vêtements
323	Impression et activités connexes de soutien
324	Fabrication de produits du pétrole et du charbon
325	Fabrication de produits chimiques
327	Fabrication de produits minéraux non métalliques
331	Première transformation des métaux
332	Fabrication de produits métalliques
333	Fabrication de machines
334	Fabrication de produits informatiques et électroniques
335	Fabrication de matériel, d'appareils et de composants électriques
336	Fabrication de matériel de transport
337	Fabrication de meubles et de produits connexes
339	Activités diverses de fabrication

Services publics et construction

221	Services publics
23	Construction

Commerce de gros et de détail

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

Information

511	Édition (sauf par Internet)
512	Industrie du film et de l'enregistrement sonore
515	Radiotélévision (sauf par Internet)
517	Télécommunications

Finance, assurances et services immobiliers

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
531	Services immobiliers
532	Services de location et de location à bail

Transport et entreposage

481	Transport aérien
483	Transport par eau
484	Transport par camion
485	Transport en commun et transport terrestre de voyageurs
487	Transport de tourisme et d'agrément
488	Activités de soutien au transport
493	Entreposage

Arts et spectacles, loisirs et hébergement, restauration

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

Services professionnels, scientifiques et techniques

541	Services professionnels, scientifiques et techniques
-----	--

Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique

611	Services d'enseignement
621	Services de soins ambulatoires
622	Hôpitaux
623	Établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes
624	Assistance sociale
913	Administrations publiques locales, municipales et régionales
914	Administration publique autochtone

Services administratifs, services de soutien et services de gestion, autres services

561	Services administratifs et services de soutien
562	Services de gestion des déchets et d'assainissement
811	Réparation et entretien
812	Services personnels et services de blanchissage
813	Organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles et similaires
814	Ménages privés