



**Jolicoeur
& Associés**
ÉTUDES ET SONDAGES

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

CENTRE NATIONAL DE SONDAGE
www.sondagecns.com

ENQUÊTE SUR LES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE ET DE COMPÉTENCES DES ÉTABLISSEMENTS DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE 2008

SECTEUR MANUFACTURIER

Rapport préparé pour :

Emploi-Québec

Direction régionale de l'Abitibi-Témiscamingue

© Gouvernement du Québec

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2008

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2008

ISBN 978-2-550-54466-1 (version imprimée)

ISBN 978-2-550-54489-0 (version pdf)

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	3
LISTE DES FIGURES.....	5
LISTE DES TABLEAUX.....	7
FAITS SAILLANTS.....	9
INTRODUCTION	11
1 – MÉTHODOLOGIE	13
SECTION 1.1 – REPRÉSENTATIVITÉ DES ÉTABLISSEMENTS	14
2 – DESCRIPTION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	15
SECTION 2.1 – LES ÉTABLISSEMENTS SELON LA MRC, LA TAILLE ET LE REGROUPEMENT SECTORIEL	16
SECTION 2.2 – LES ÉTABLISSEMENTS SELON LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS (PROPORTIONS)	18
SECTION 2.3 – LES ÉTABLISSEMENTS SELON LA MRC.....	19
SECTION 2.4 – LES ÉTABLISSEMENTS SELON LA FORME JURIDIQUE	20
SECTION 2.5 – LES ÉTABLISSEMENTS SELON LA DÉPENDANCE JURIDIQUE	21
SECTION 2.6 – LES ÉTABLISSEMENTS SELON L'ORIENTATION LUCRATIVE	22
3 – ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS	23
SECTION 3.0 – NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET DE TRAVAILLEURS SELON LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS	24
SECTION 3.1 – VENTILATION DES TRAVAILLEURS À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL (STATUT D'EMPLOI) SELON LA RÉGION ET LE SEXE	25
SECTION 3.1B – VENTILATION DU NOMBRE MAXIMAL DE TRAVAILLEURS DANS LE SECTEUR MANUFACTURIER SELON LA MRC, LE STATUT D'EMPLOI ET LE SEXE	27
SECTION 3.2 – ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS	29
SECTION 3.3 – EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	30
SECTION 3.3B – EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS DANS LE SECTEUR MANUFACTURIER SELON LA MRC	31
SECTION 3.3C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES CONCERNANT L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS DANS LE SECTEUR MANUFACTURIER	33
SECTION 3.3D – RAISONS DE L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	34
SECTION 3.3E – EXIGENCES À L'EMBAUCHE	35
SECTION 3.4 – DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	38
SECTION 3.4B – DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DANS LE SECTEUR MANUFACTURIER SELON LA MRC	39

SECTION 3.4C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DANS LE SECTEUR MANUFACTURIER	40
SECTION 3.4D – CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RENCONTRÉES	41
SECTION 3.4E – CONSÉQUENCES DE LA PERSISTANCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	42
4 – ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS	43
SECTION 4.1 – LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE.....	44
SECTION 4.1B – PRÉVISION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS DANS LE SECTEUR MANUFACTURIER SELON LA MRC.....	45
SECTION 4.1C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT AUX PRÉVISIONS D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS DANS LE SECTEUR MANUFACTURIER.....	47
SECTION 4.1D – EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS	48
SECTION 4.2 – LES INTENTIONS DE MISES À PIED	49
SECTION 4.2B – MISES À PIED PRÉVUES DANS LE SECTEUR MANUFACTURIER SELON LA MRC	50
SECTION 4.2C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT AUX PRÉVISIONS DE MISES À PIED DANS LE SECTEUR MANUFACTURIER ..	51
SECTION 4.3 – LES INTENTIONS DE FORMATION	52
SECTION 4.3B – INTENTION DE FORMATION DANS LE SECTEUR MANUFACTURIER SELON LA MRC	53
SECTION 4.3C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT À L'INTENTION DE FORMATION DANS LE SECTEUR MANUFACTURIER	54
SECTION 4.3D – COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES VISÉES PAR LA FORMATION	55
SECTION 4.4 – LES DÉPARTS À LA RETRAITE.....	56
SECTION 4.4B – DÉPARTS À LA RETRAITE DU SECTEUR MANUFACTURIER SELON LA MRC.....	57
SECTION 4.4C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT AUX DÉPARTS À LA RETRAITE DANS LE SECTEUR MANUFACTURIER	58
SECTION 4.4D – MOYENS MIS EN PLACE POUR ASSURER LE REMPLACEMENT DES DÉPARTS À LA RETRAITE	59
5 – GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	61
SECTION 5.1 – PRÉSENCE D'UN RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES	62
SECTION 5.2 – POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	64
SECTION 5.3 – DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	66
SECTION 5.4 – STRATÉGIES D'AFFAIRES ENVISAGÉES POUR LES DOUZE PROCHAINS MOIS.....	68
ANNEXES.....	71
ANNEXE 1 – QUESTIONNAIRE	72
ANNEXE 2 – DESCRIPTION DES REGROUPEMENTS SECTORIELS.....	79
ANNEXE 3 – LISTES DES CNP MENTIONNÉES.....	84

LISTE DES FIGURES

FIGURE 1 : ÉTABLISSEMENTS SELON LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS.....	18
FIGURE 2 : ÉTABLISSEMENTS SELON LA MRC.....	19
FIGURE 3 : ÉTABLISSEMENTS SELON LA FORME JURIDIQUE	20
FIGURE 4 : ÉTABLISSEMENTS SELON LA DÉPENDANCE	21
FIGURE 5 : ÉTABLISSEMENTS SELON L'ORIENTATION LUCRATIVE.....	22
FIGURE 6 : STATUT D'EMPLOI SELON LA RÉGION (TEMPS PLEIN/TEMPS PARTIEL)	25
FIGURE 7 : RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS À TEMPS PLEIN SELON LE SEXE	26
FIGURE 8 : NOMBRE DE TRAVAILLEURS SELON LA MRC	27
FIGURE 9 : ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS	29
FIGURE 10 : EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	30
FIGURE 11 : EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS SELON LA MRC	31
FIGURE 12 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT À L'EMBAUCHE	33
FIGURE 13 : RAISONS DE L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	34
FIGURE 14 : EXPÉRIENCE MINIMALE EXIGÉE À L'EMBAUCHE	36
FIGURE 15 : DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	38
FIGURE 16 : DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SELON LA MRC	39
FIGURE 17 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	40
FIGURE 18 : INTENTION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	44
FIGURE 19 : INTENTION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS SELON LA MRC	45
FIGURE 20 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT AUX PRÉVISIONS D'EMBAUCHE.....	47
FIGURE 21 : INTENTION D'EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS	48
FIGURE 22 : INTENTION DE MISES À PIED	49
FIGURE 23 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT AUX PRÉVISIONS DE MISES À PIED	51
FIGURE 24 : INTENTION DE FORMATION	52
FIGURE 25 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT À L'INTENTION DE FORMATION	54
FIGURE 26 : COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES VISÉES PAR LA FORMATION	55
FIGURE 27 : DÉPARTS À LA RETRAITE	56
FIGURE 28 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT AUX DÉPARTS À LA RETRAITE.....	58
FIGURE 29 : MOYENS MIS EN PLACE POUR ASSURER LE REMPLACEMENT DES DÉPARTS À LA RETRAITE.....	59
FIGURE 30 : PRÉSENCE D'UN RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES	62
FIGURE 31 : ÉTABLISSEMENTS SELON QUE L'EMPLOYÉ RESPONSABLE DES RH Y CONSACRE PLUS OU MOINS DE 50 % DE SA TÂCHE.....	63
FIGURE 32 : POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	64
FIGURE 33 : DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	66
FIGURE 34 : STRATÉGIES D'AFFAIRES ENVISAGÉES.....	68

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1 : TAUX DE RÉPONSE	14
TABLEAU 2 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA MRC, LA TAILLE ET LE REGROUPEMENT SECTORIEL.....	16
TABLEAU 3 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS (PROPORTIONS).....	18
TABLEAU 4 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA MRC.....	19
TABLEAU 5 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA FORME JURIDIQUE	20
TABLEAU 6 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA DÉPENDANCE	21
TABLEAU 7 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON L'ORIENTATION LUCRATIVE.....	22
TABLEAU 8 : NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET NOMBRE DE TRAVAILLEURS SELON LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS.....	24
TABLEAU 9 : STATUT D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS (TEMPS PLEIN/TEMPS PARTIEL).....	25
TABLEAU 10 : STATUT D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS SELON LE SEXE	26
TABLEAU 11 : NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET DE TRAVAILLEURS SELON LA MRC.....	27
TABLEAU 12 : STATUT D'EMPLOI SELON LA MRC	28
TABLEAU 13 : STATUT D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS SELON LE SEXE ET LA MRC	28
TABLEAU 14 : ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS RÉMUNÉRÉS.....	29
TABLEAU 15 : EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS.....	30
TABLEAU 16 : EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS SELON LA MRC	32
TABLEAU 17 : NOMBRE DE TRAVAILLEURS EMBAUCHÉS SELON LA MRC.....	32
TABLEAU 18 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT À L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS.....	33
TABLEAU 19 : RAISONS DE L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	34
TABLEAU 20 : SCOLARITÉ MINIMALE EXIGÉE À L'EMBAUCHE	35
TABLEAU 21 : EXPÉRIENCE MINIMALE EXIGÉE À L'EMBAUCHE.....	36
TABLEAU 22 : COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES EXIGÉES À L'EMBAUCHE	37
TABLEAU 23 : DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT.....	38
TABLEAU 24 : DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SELON LA MRC	39
TABLEAU 25 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	40
TABLEAU 26 : CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RENCONTRÉES	41
TABLEAU 27 : CONSÉQUENCES DE LA PERSISTANCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	42
TABLEAU 28 : INTENTION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS.....	44
TABLEAU 29 : INTENTION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS SELON LA MRC	45
TABLEAU 30 : NOMBRE D'EMBAUCHES PRÉVUES SELON LA MRC	46
TABLEAU 31 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT AUX PRÉVISIONS D'EMBAUCHE	47
TABLEAU 32 : EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS	48

TABLEAU 33 : INTENTION DE MISES À PIED	49
TABLEAU 34 : MISES À PIED PRÉVUES SELON LA MRC	50
TABLEAU 35 : NOMBRE DE MISES À PIED PRÉVUES SELON LA MRC	50
TABLEAU 36 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT AUX PRÉVISIONS DE MISES À PIED	51
TABLEAU 37 : INTENTION DE FORMATION	52
TABLEAU 38 : INTENTION DE FORMATION SELON LA MRC	53
TABLEAU 39 : NOMBRE DE TRAVAILLEURS VISÉS PAR LA FORMATION SELON LA MRC	53
TABLEAU 40 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT À L'INTENTION DE FORMATION	54
TABLEAU 41 : COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES VISÉES PAR LA FORMATION	55
TABLEAU 42 : DÉPARTS À LA RETRAITE	56
TABLEAU 43 : DÉPARTS À LA RETRAITE SELON LA MRC	57
TABLEAU 44 : NOMBRE DE DÉPARTS À LA RETRAITE SELON LA MRC	57
TABLEAU 45 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT AUX DÉPARTS À LA RETRAITE	58
TABLEAU 46 : MOYENS MIS EN PLACE POUR ASSURER LE REMPLACEMENT DES DÉPARTS À LA RETRAITE	60
TABLEAU 47 : PRÉSENCE D'UN RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES	62
TABLEAU 48 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON QUE L'EMPLOYÉ RESPONSABLE DES RH Y CONSACRE PLUS OU MOINS DE 50 % DE SA TÂCHE	63
TABLEAU 49 : POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	65
TABLEAU 50 : DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	67
TABLEAU 51 : STRATÉGIES D'AFFAIRES ENVISAGÉES	69

FAITS SAILLANTS

Portrait des établissements

Le secteur manufacturier compte **299 établissements**, dont **139 établissements** de cinq travailleurs et plus. Le secteur compte aussi **6 768 travailleurs**, dont 6 463 dans les établissements de cinq travailleurs et plus.

Bien que les établissements de cinq travailleurs et plus représentent 47 % de l'ensemble des établissements, ils emploient 96 % de tous les travailleurs du regroupement sectoriel.

Au cours des douze derniers mois

Embauche (douze derniers mois)

- **92 %** des travailleurs du secteur manufacturier étaient employés à **temps plein**;
- Parmi les travailleurs à **temps partiel**, **28 % sont des femmes**;
- **76 %** des établissements de cinq employés et plus du secteur manufacturier **ont embauché de nouveaux travailleurs**; **44 %** des établissements invoquent la création d'un nouveau poste comme **raison d'embauche**.

Difficultés de recrutement (douze derniers mois)

- **60 %** des établissements de cinq employés et plus du secteur manufacturier **ont rencontré des difficultés de recrutement**;
- Le **manque de candidats qualifiés** est la principale cause des difficultés de recrutement.

Au cours des douze prochains mois

Embauche (douze prochains mois)

- **63 %** des établissements de cinq employés et plus du secteur manufacturier **comptent embaucher** au cours des douze prochains mois;
- Ces prévisions d'embauche concernent quelque **374 nouveaux travailleurs** dans le secteur manufacturier.

Mises à pied (douze prochains mois)

- **12 %** des établissements de cinq employés et plus du secteur manufacturier **prévoient effectuer des mises à pied** au cours des douze prochains mois;
- Dans l'ensemble, ce sont **65 travailleurs** qui seront **visés** par ces mises à pied.

Formation (douze prochains mois)

- **51 %** des établissements de cinq employés et plus du secteur manufacturier **ont l'intention d'offrir de la formation** à leurs travailleurs.

Retraite (douze prochains mois)

- **10 %** des établissements de cinq employés et plus du secteur manufacturier anticipent que certains de leurs travailleurs **prendront leur retraite** au cours des douze prochains mois.

Gestion des ressources humaines

- **60 %** des établissements de cinq employés et plus du secteur manufacturier **ont un travailleur attitré à la gestion des ressources humaines**;
- Dans **69 %** des établissements, le **travailleur attitré** à la gestion des ressources humaines **y consacre moins de 50 %** de l'ensemble de sa tâche;
- **Deux établissements sur cinq** n'ont **aucune politique de gestion des ressources humaines**.

INTRODUCTION

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

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

Les données sont présentées en cinq (5) chapitres :

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

NOTE : À PARTIR DE LA SECTION 3.2 ET POUR TOUS LES CHAPITRES SUIVANTS, **L'ENSEMBLE DES TABLEAUX CONTIENT UNIQUEMENT LES DONNÉES RÉCOLTÉES AUPRÈS DES ÉTABLISSEMENTS DE CINQ TRAVAILLEURS ET PLUS. LES 2 396 ÉTABLISSEMENTS DE MOINS DE CINQ TRAVAILLEURS RECENSÉS DANS LE CADRE DE CETTE ENQUÊTE SONT DONC EXCLUS DES TABLEAUX SUIVANTS.**

1 – MÉTHODOLOGIE

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

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

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

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

Section 1.1 – Représentativité des établissements

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

Tableau 1 : Taux de réponse

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

2 – DESCRIPTION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

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

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

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

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

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

Tableau 2

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

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

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

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

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

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

Figure 1

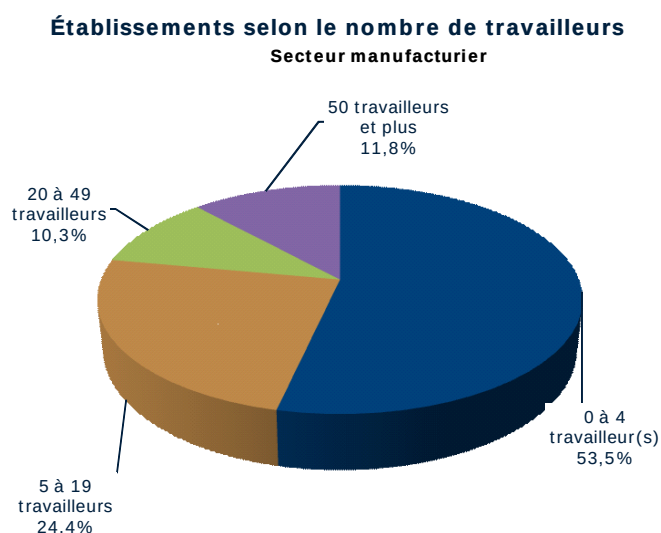


Tableau 3

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

	Secteur manufacturier	Hors du secteur manufacturier	Abitibi-Témiscamingue
0 à 4 travailleur(s)	53,5%	60,0%	59,7%
5 à 19 travailleurs	24,4%	29,4%	29,1%
20 à 49 travailleurs	10,3%	7,0%	7,2%
50 travailleurs et plus	11,8%	3,6%	4,0%
Effectifs	299	5852	6151

La proportion des établissements de petite taille comprenant moins de cinq travailleurs est moins élevée dans le secteur manufacturier (53,5 %) que hors du secteur manufacturier (60 %). Les établissements de grande taille, comprenant 50 travailleurs et plus, y sont proportionnellement plus nombreux.

Section 2.3 – Les établissements selon la MRC

La section 2.3 présente la répartition des établissements selon la MRC. L'histogramme compare les données du secteur manufacturier et des autres regroupements sectoriels.

Figure 2

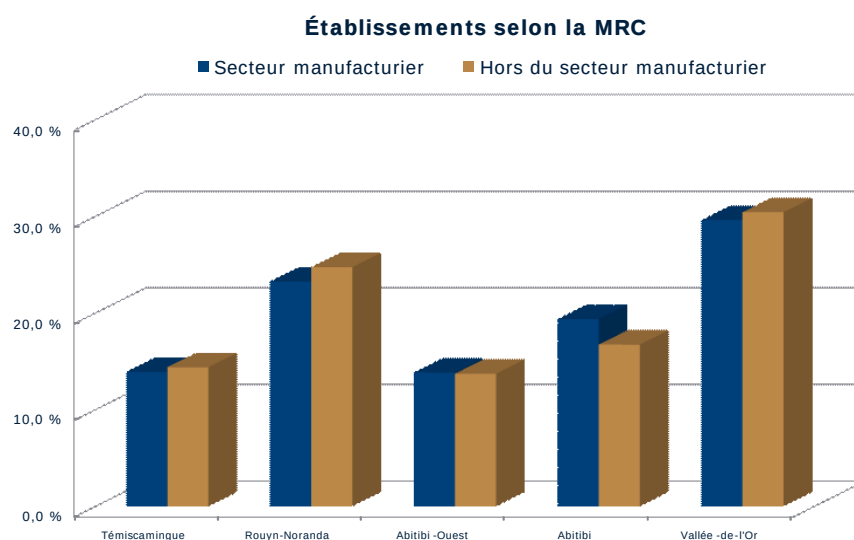


Tableau 4

Répartition des établissements selon la MRC

	Secteur manufacturier	Hors du secteur manufacturier	Abitibi-Témiscamingue
Témiscamingue	13,9%	14,4%	14,4%
Rouyn-Noranda	23,3%	24,7%	24,7%
Abitibi-Ouest	13,8%	13,7%	13,7%
Abitibi	19,4%	16,7%	16,9%
Vallée-de-l'Or	29,6%	30,4%	30,4%
Effectifs	299	5852	6151

Les MRC dans lesquelles on trouve le plus grand nombre d'établissements du secteur manufacturier sont La Vallée-de-l'Or (29,6 %) et la ville de Rouyn-Noranda (23,3 %).

Section 2.4 – Les établissements selon la forme juridique

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

Figure 3

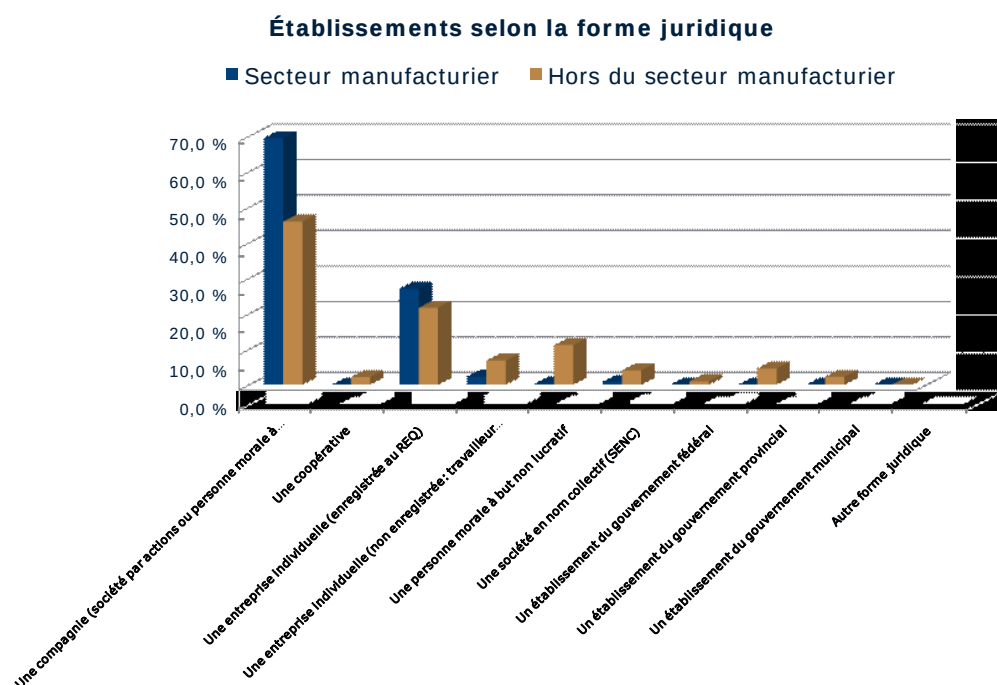


Tableau 5

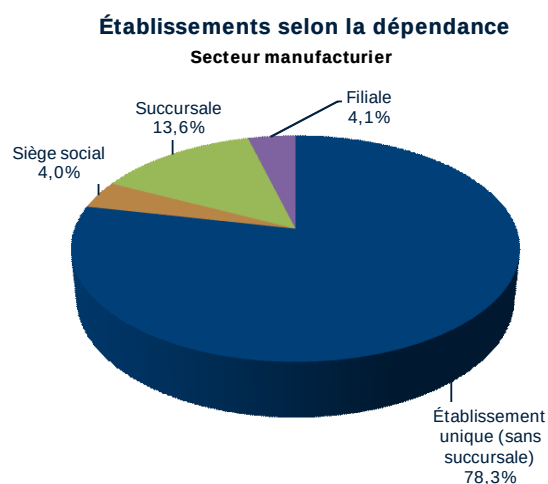
Répartition des établissements selon la forme juridique			
	Secteur manufacturier	Hors du secteur manufacturier	Abitibi-Témiscamingue
Une compagnie (société par actions ou personne morale à but lucratif)	69,5%	46,0%	47,1%
Une coopérative	---	2,2%	2,1%
Une entreprise individuelle (enregistrée au REQ)	27,0%	21,7%	22,0%
Une entreprise individuelle (non enregistrée: travailleur autonome ou indépendant)	2,3%	6,8%	6,6%
Une personne morale à but non lucratif	,3%	11,2%	10,7%
Une société en nom collectif (SENC)	,8%	4,1%	3,9%
Un établissement du gouvernement fédéral	---	1,0%	1,0%
Un établissement du gouvernement provincial	---	4,6%	4,4%
Un établissement du gouvernement municipal	---	2,3%	2,1%
Autre forme juridique	---	,1%	,1%
Effectifs	299	5852	6151

La forme juridique des établissements que l'on trouve le plus fréquemment dans le secteur manufacturier, est celle de la compagnie (69,5 %), suivie de l'entreprise individuelle enregistrée au REQ (27 %).

Section 2.5 – Les établissements selon la dépendance juridique

Cette section expose la répartition des établissements selon la dépendance.

Figure 4



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

Tableau 6

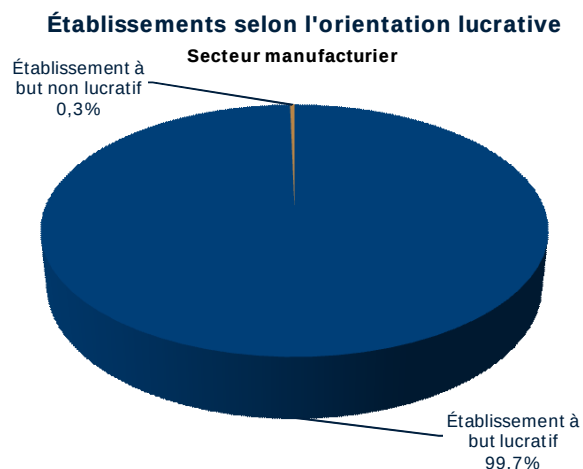
Répartition des établissements selon la dépendance				
	Secteur manufacturier	Hors du secteur manufacturier	Abitibi-Témiscamingue	
Établissement unique (sans succursale)	78,3%	78,3%	78,3%	
Siège social	4,0%	4,0%	4,0%	
Succursale	13,6%	16,5%	16,4%	
Filiale	4,1%	1,2%	1,3%	
Effectifs	299	5852	6151	

La majorité des établissements du secteur manufacturier est du type établissement unique sans succursale. Les proportions sont comparables à celles hors du secteur manufacturier.

Section 2.6 – Les établissements selon l'orientation lucrative

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

Figure 5



Le tableau suivant contient les données pour le secteur manufacturier, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 7

Répartition des établissements selon l'orientation lucrative

	Secteur manufacturier	Hors du secteur manufacturier	Abitibi-Témiscamingue
Établissement à but lucratif	99,7%	80,8%	81,7%
Établissement à but non lucratif	,3%	19,2%	18,3%
Effectifs	299	5852	6151

La quasi-totalité des établissements du secteur manufacturier sont à vocation lucrative. En fait, un seul établissement est à but non lucratif dans le secteur manufacturier, alors que 19,2 % des établissements le sont en-dehors de ce secteur.

3 – ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS

Ce chapitre contient les tableaux concernant l'évolution de l'emploi au cours des **douze derniers mois** dans les établissements de l'Abitibi-Témiscamingue. Il comprend les tableaux suivants :

- Nombre d'établissements et de travailleurs selon la taille des établissements (Section 3.0);
- Ventilation des travailleurs à temps plein et à temps partiel (statut d'emploi) selon la région et le sexe (Section 3.1);
- Évolution du nombre de travailleurs (Section 3.2);
- Embauche de nouveaux travailleurs (Section 3.3);
- Difficultés de recrutement (Section 3.4).

NOTE : À PARTIR DE LA SECTION 3.2 ET POUR TOUS LES CHAPITRES SUIVANTS, **L'ENSEMBLE DES TABLEAUX CONTIENT UNIQUEMENT LES DONNÉES RÉCOLTÉES AUPRÈS DES ÉTABLISSEMENTS DE CINQ TRAVAILLEURS ET PLUS. LES 2 396 ÉTABLISSEMENTS DE MOINS DE CINQ TRAVAILLEURS RECENSÉS DANS LE CADRE DE CETTE ENQUÊTE SONT DONC EXCLUS DES TABLEAUX SUIVANTS.**

Section 3.0 – Nombre d'établissements et de travailleurs selon la taille des établissements

La section 3.0 indique le nombre d'établissements et de travailleurs selon la taille des établissements.

Tableau 8

Nombre d'établissements et nombre de travailleurs selon la taille des établissements

		Secteur manufacturier		Hors du secteur manufacturier		Abitibi-Témiscamingue	
		Effectifs	Nb de travailleurs	Effectifs	Nb de travailleurs	Effectifs	Nb de travailleurs
0 à 4 travailleur(s)		160	305	3512	7371	3672	7676
5 à 19 travailleurs		73	669	1720	15407	1793	16077
20 à 49 travailleurs		31	837	409	11914	440	12751
50 travailleurs et plus		35	4956	211	29284	246	34240
Effectifs		299	6768	5852	63977	6151	70744

Le secteur manufacturier compte 160 établissements de moins de cinq travailleurs (54 %) et 139 établissements de cinq travailleurs et plus. Parmi tous les établissements inscrits à la Liste des Industries et Commerces (LIC), 3 672 comptent moins de cinq travailleurs (60 %) et 2 479 comptent cinq travailleurs et plus.

Le secteur manufacturier comptait 6 768 travailleurs au cours des douze derniers mois, ce qui représente 10 % de tous les travailleurs de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

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

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

Figure 6

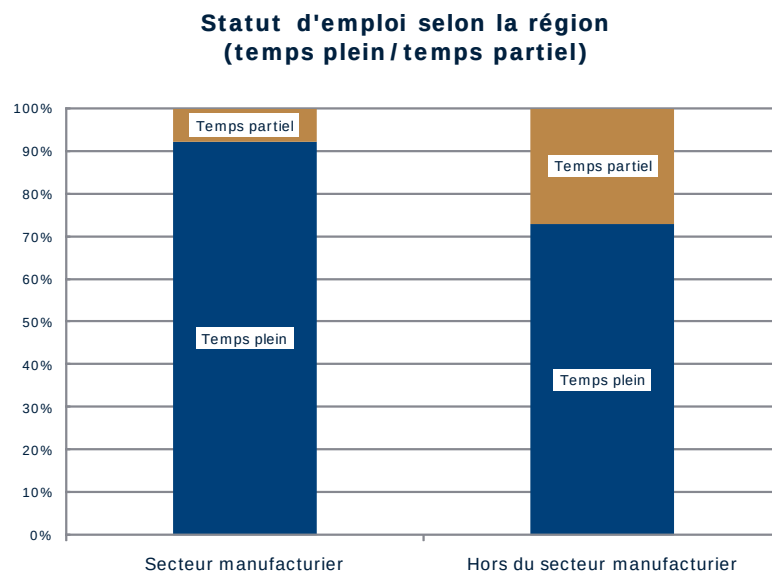
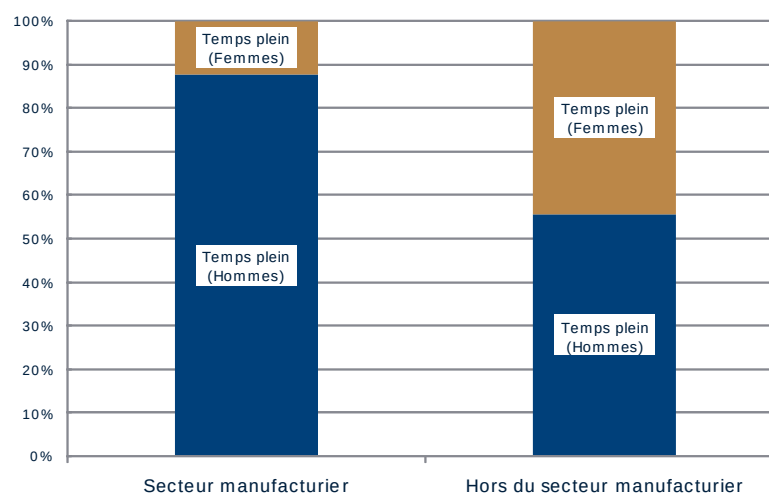


Tableau 9

Statut d'emploi des travailleurs (temps plein / temps partiel)			
	Secteur manufacturier	Hors du secteur manufacturier	Abitibi-Témiscamingue
Temps plein	91,7%	72,9%	74,9%
Temps partiel	8,3%	27,1%	25,1%

Dans le secteur manufacturier, 91,7 % des travailleurs occupaient un emploi à temps plein. Cette proportion est plus élevée que celle observée hors du secteur manufacturier (72,9 %).

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

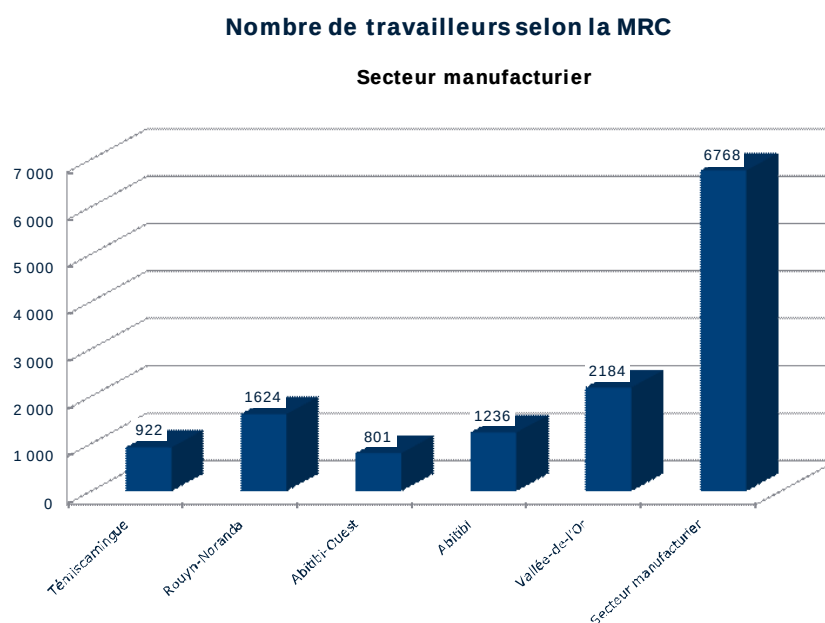
	Secteur manufacturier	Hors du secteur manufacturier	Abitibi-Témiscamingue
Temps plein (Hommes)	87,9%	55,6%	59,2%
Temps plein (Femmes)	12,1%	44,4%	40,8%
Temps partiel (Hommes)	71,6%	40,1%	42,8%
Temps partiel (Femmes)	28,4%	59,9%	57,2%

De tous les travailleurs à temps plein du secteur manufacturier, 87,9 % sont des hommes et 12,1 % des femmes. La proportion des hommes est aussi plus élevée parmi les travailleurs à temps partiel. La distribution des emplois entre les hommes et les femmes se distingue ici de celle observée hors du secteur manufacturier.

Section 3.1b – Ventilation du nombre maximal de travailleurs dans le secteur manufacturier selon la MRC, le statut d'emploi et le sexe

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

Figure 8



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

Tableau 11

Nombre d'établissements et de travailleurs selon la MRC		
	Secteur manufacturier	
	Nb d'établissements	Nb de travailleurs
Témiscamingue	42	922
Rouyn-Noranda	70	1624
Abitibi-Ouest	41	801
Abitibi	58	1236
Vallée-de-l'Or	88	2184
Secteur manufacturier	299	6768

C'est dans la MRC de La Vallée-de-l'Or que l'on trouve le plus grand nombre d'établissements du secteur manufacturier ainsi que le plus grand nombre de travailleurs, ceux-ci représentant 32 % du total de la région. La ville de Rouyn-Noranda est également très active dans ce secteur d'activité économique.

Tableau 12**Statut d'emploi selon la MRC**

	Secteur manufacturier	
	Temps plein	Temps partiel
Témiscamingue	98,5%	1,5%
Rouyn-Noranda	96,0%	4,0%
Abitibi-Ouest	86,7%	13,3%
Abitibi	88,8%	11,2%
Vallée-de-l'Or	89,0%	11,0%
Secteur manufacturier	91,7 %	8,3 %

Dans toutes les MRC, presque tous les travailleurs (hommes et femmes) du secteur manufacturier travaillent à temps plein.

Tableau 13**Statut d'emploi des travailleurs selon le sexe et la MRC**

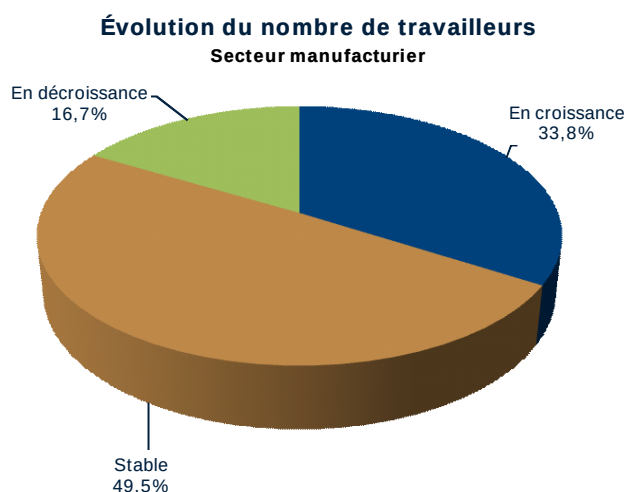
	Secteur manufacturier			
	Hommes Temps plein	Hommes Temps partiel	Femmes Temps plein	Femmes Temps partiel
Témiscamingue	97,9%	2,1%	99,7%	,3%
Rouyn-Noranda	97,1%	2,9%	96,1%	3,9%
Abitibi-Ouest	87,5%	12,5%	94,2%	5,8%
Abitibi	90,4%	9,6%	80,2%	19,8%
Vallée-de-l'Or	89,6%	10,4%	77,9%	22,1%
Secteur manufacturier	92,4 %	7,6 %	87,5 %	12,5 %

Dans l'ensemble du secteur manufacturier, la proportion des hommes qui travaillent à temps plein (92,4 %) est un peu plus élevée que celle des femmes qui travaillent à temps plein (87,5 %).

Section 3.2 – Évolution du nombre de travailleurs

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

Figure 9



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

Tableau 14

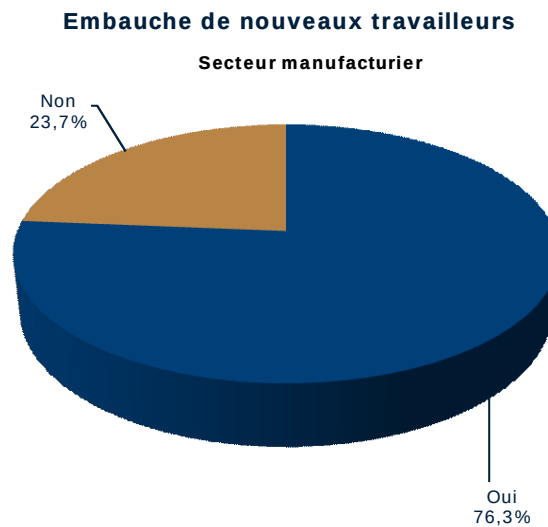
Évolution du nombre de travailleurs rémunérés			
	Secteur manufacturier	Hors du secteur manufacturier	Abitibi-Témiscamingue
En croissance	33,8%	26,0%	26,4%
Stable	49,5%	65,5%	64,6%
En décroissance	16,7%	8,5%	9,0%
Effectifs	139	2338	2477

Dans le secteur manufacturier, la moitié des établissements ont un nombre de travailleurs qui s'est avéré stable au cours des douze derniers mois. Même si la croissance du nombre de travailleurs (33,8 %) est plus marquée que son contraire (16,7 %) à l'intérieur du secteur manufacturier, la décroissance y est plus fréquente que dans les autres secteurs.

Section 3.3 – Embauche de nouveaux travailleurs

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

Figure 10



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

Tableau 15

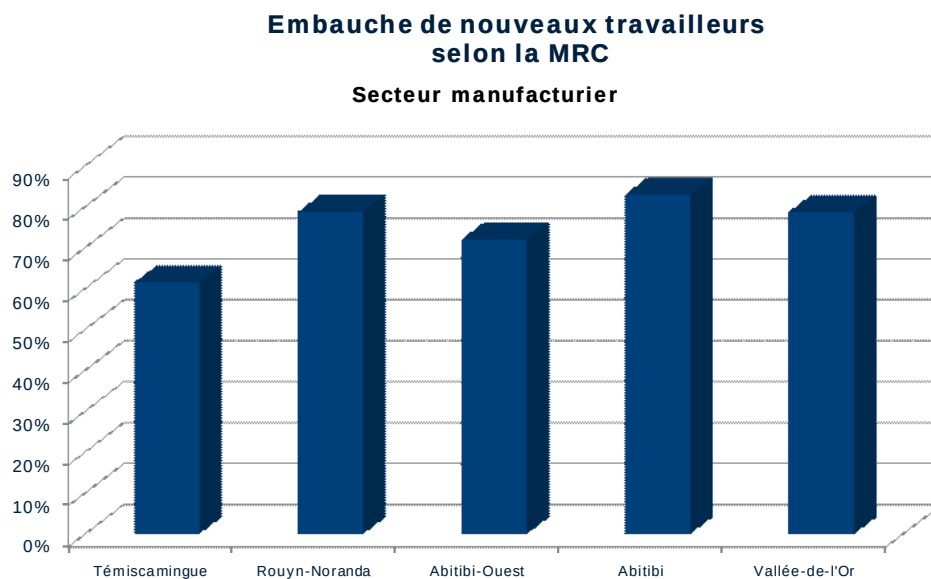
Embauche de nouveaux travailleurs			
	Secteur manufacturier	Hors du secteur manufacturier	Abitibi-Témiscamingue
Oui	76,3%	71,1%	71,4%
Non	23,7%	28,9%	28,6%
Effectifs	139	2345	2484

Une majorité (76,3 %) des établissements du secteur manufacturier a embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois, ce qui est supérieur à ce qui se produit hors du secteur manufacturier (71,1 %).

Section 3.3b – Embauche de nouveaux travailleurs dans le secteur manufacturier selon la MRC

La section 3.3b présente la proportion d'établissements ayant embauché des nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois et œuvrant dans le secteur manufacturier. Les données sont affichées pour les différentes MRC.

Figure 11



Le tableau suivant indique les proportions d'embauche pour le secteur manufacturier, pour chaque MRC, alors que le tableau 17 contient le nombre de travailleurs embauchés selon la région.

Tableau 16

Embauche de nouveaux travailleurs selon la MRC			
		Secteur manufacturier	
		Oui	Non
	Témiscamingue	61,5%	38,5%
	Rouyn-Noranda	78,7%	21,3%
	Abitibi-Ouest	72,0%	28,0%
	Abitibi	83,0%	17,0%
	Vallée-de-l'Or	78,7%	21,3%
	Effectifs	106	33

Au cours des douze derniers mois, les établissements du secteur manufacturier ont été actifs dans toutes les MRC de la région, et plus particulièrement en Abitibi (83 %).

Tableau 17

Nombre de travailleurs embauchés selon la MRC							
		Secteur manufacturier		Hors du secteur manufacturier		Abitibi-Témiscamingue	
	Témiscamingue	41		656		698	
	Rouyn-Noranda	195		3610		3804	
	Abitibi-Ouest	149		962		1111	
	Abitibi	174		1659		1833	
	Vallée-de-l'Or	316		3960		4276	
	Nombre total de travailleurs	875		10847		11722	

Les travailleurs embauchés dans le secteur manufacturier représentent 8 % de tous les travailleurs embauchés dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue. À elle seule, la MRC de La Vallée-de-l'Or est responsable de 36 % de toutes les nouvelles embauches effectuées dans le secteur manufacturier.

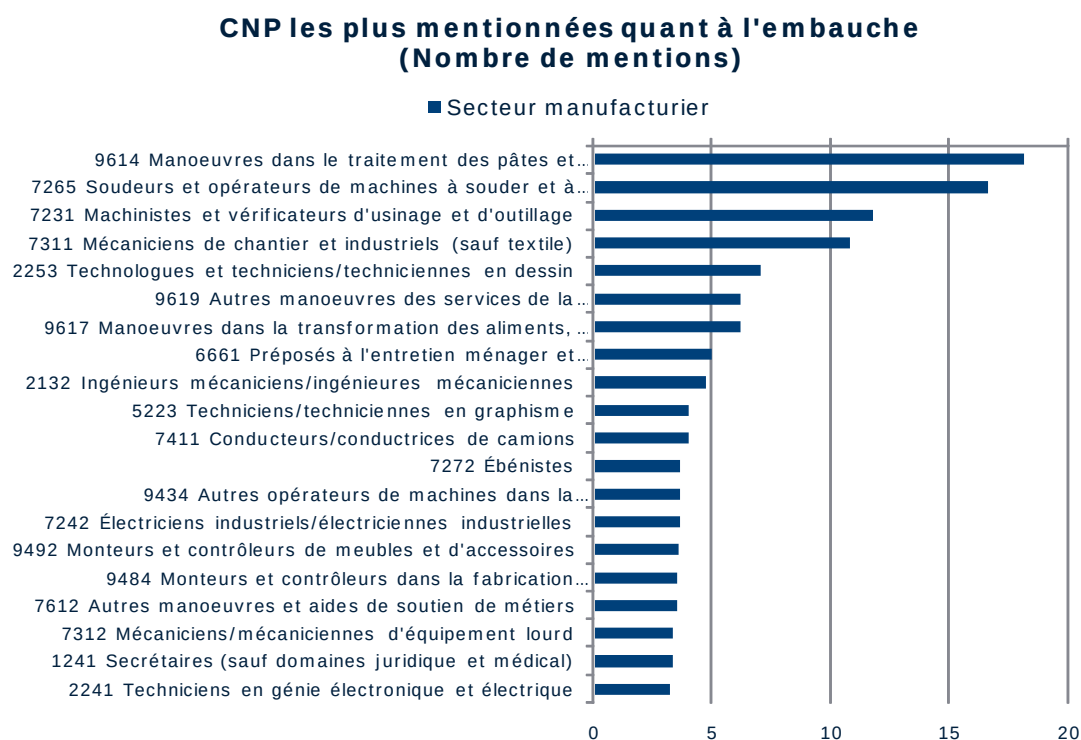
Section 3.3c – CNP le plus souvent mentionnées concernant l'embauche de nouveaux travailleurs dans le secteur manufacturier

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

Tableau 18

Nombre de CNP visées	
	Secteur manufacturier
Nombre de CNP différentes mentionnées	76

Figure 12



Les professions ayant fait le plus souvent l'objet d'embauche au cours des douze derniers mois sont celles de manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et de soudeurs et opérateurs de machines à souder. La liste des CNP est présentée à l'annexe 3.

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

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

Figure 13

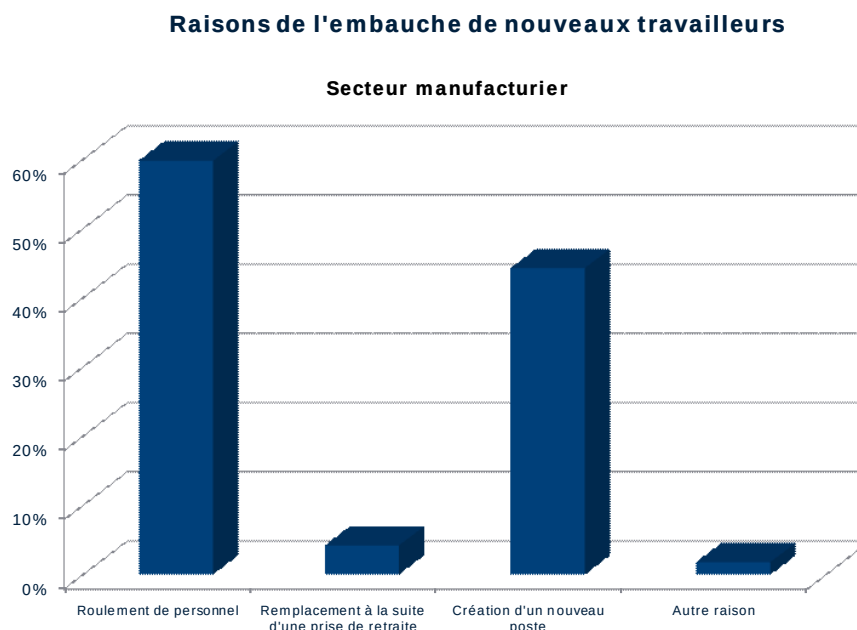


Tableau 19

Raisons de l'embauche de nouveaux travailleurs			
	Secteur manufacturier	Hors du secteur manufacturier	Abitibi-Témiscamingue
Roulement de personnel	59,8%	58,9%	59,0%
Remplacement à la suite d'une prise de retraite	4,2%	3,3%	3,4%
Création d'un nouveau poste	44,3%	41,3%	41,5%
Autre raison	1,8%	5,6%	5,3%
Effectifs	214	2918	3132

La raison d'embauche la plus souvent invoquée par les établissements du secteur manufacturier est le roulement de personnel (59,8 %); elle est suivie par la création d'un nouveau poste (44,3 %).

Section 3.3e – Exigences à l'embauche

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

Le tableau 20 concerne la répartition des niveaux de scolarité exigés à l'embauche. Les données sont présentées pour le secteur manufacturier, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

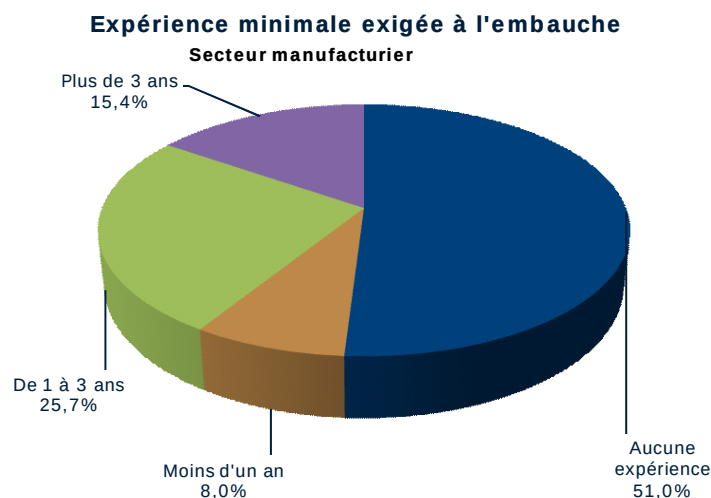
Tableau 20

Scolarité minimale exigée à l'embauche

	Secteur manufacturier	Hors du secteur manufacturier	Abitibi-Témiscamingue
Aucun diplôme	30,3%	30,7%	30,7%
Secondaire III	3,1%	4,6%	4,5%
DES	24,9%	27,6%	27,5%
DEP	23,3%	12,5%	13,3%
ASP	---	,3%	,3%
AEP	---	,3%	,2%
DEC/ général	1,4%	2,8%	2,7%
DEC/ techniques	12,6%	11,8%	11,9%
Bacc. et plus	4,4%	9,3%	9,0%
Effectifs	213	2935	3148

Dans le secteur manufacturier, 30,3 % des établissements n'exigent aucun diplôme à l'embauche et 18,4 % demandent des études postsecondaires. Les exigences de scolarité y sont comparables à celles requises hors du secteur manufacturier.

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

Figure 14**Tableau 21**

Expérience minimale exigée à l'embauche			
	Secteur manufacturier	Hors du secteur manufacturier	Abitibi-Témiscamingue
Aucune expérience	51,0%	58,4%	57,9%
Moins d'un an	8,0%	6,6%	6,7%
De 1 à 3 ans	25,7%	22,2%	22,4%
Plus de 3 ans	15,4%	12,9%	13,0%
Effectifs	212	2910	3122

Un peu plus de la moitié des établissements (51 %) du secteur manufacturier ne demandent aucune expérience à l'embauche. Les établissements hors du secteur manufacturier sont un peu plus nombreux dans cette situation.

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

Tableau 22

Compétences et connaissances exigées à l'embauche

	Secteur manufacturier	Hors du secteur manufacturier	Abitibi-Témiscamingue
Aucune compétence	12,1%	10,1%	10,2%
Compétences de base (lire, écrire, compter)	12,4%	9,3%	9,5%
Compétences techniques	42,4%	33,3%	33,9%
Compétences interpersonnelles	50,2%	55,4%	55,0%
Connaissances linguistiques	7,8%	7,0%	7,1%
Connaissances en informatique et bureautique	9,7%	8,6%	8,6%
Connaissances en gestion	2,2%	2,0%	2,0%
Autres compétences et connaissances	5,5%	4,9%	4,9%
Effectifs	214	2926	3140

Les établissements du secteur manufacturier, comme ceux hors du secteur manufacturier, exigent de leurs nouveaux travailleurs surtout des compétences interpersonnelles (50,2 %) et techniques (42,4 %). À l'exception des compétences techniques, les proportions sont comparables avec celles des établissements hors secteur manufacturier.

Section 3.4 – Difficultés de recrutement

La section 3.4 expose la proportion des établissements du secteur manufacturier qui ont rencontré des difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois.

Figure 15

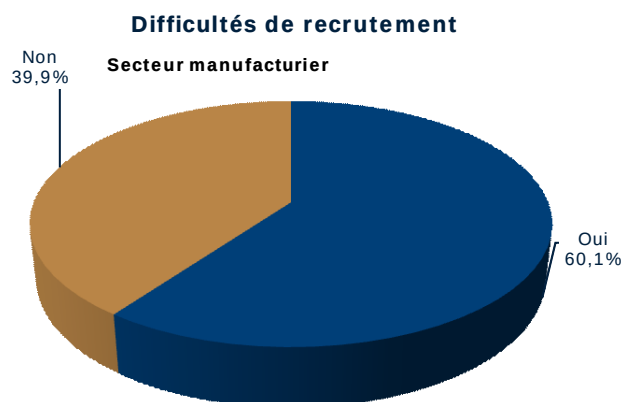


Tableau 23

Difficultés de recrutement			
	Secteur manufacturier	Hors du secteur manufacturier	Abitibi-Témiscamingue
Oui	60,1%	49,4%	50,0%
Non	39,9%	50,6%	50,0%
Effectifs	139	2344	2483

Le nombre d'établissements du secteur manufacturier ayant rencontré des difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois est proportionnellement plus élevé (60,1 %) que hors du secteur manufacturier (49,4 %).

Section 3.4b – Difficultés de recrutement dans le secteur manufacturier selon la MRC

La section 3.4b expose la proportion des établissements du secteur manufacturier qui ont rencontré des difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois. Les résultats sont ventilés selon les différentes MRC.

Figure 16

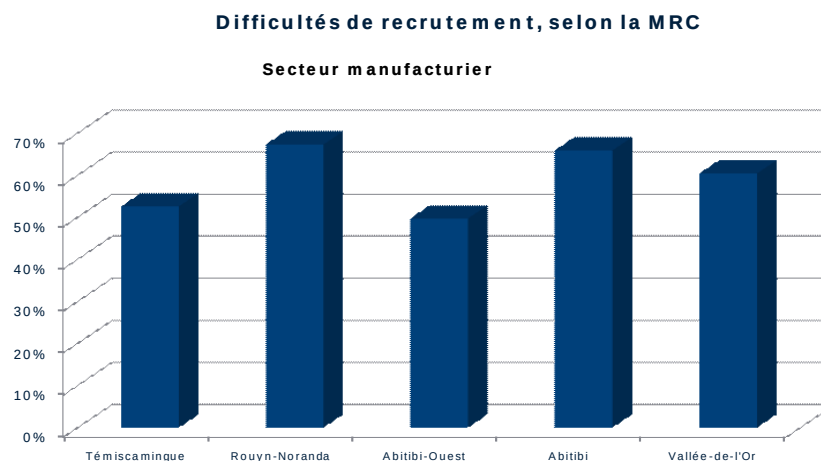


Tableau 24

Difficultés de recrutement selon la MRC		
	Secteur manufacturier	
	Oui	Non
Témiscamingue	52,6%	47,4%
Rouyn-Noranda	67,3%	32,7%
Abitibi-Ouest	49,7%	50,3%
Abitibi	65,9%	34,1%
Vallée-de-l'Or	60,4%	39,6%
Effectifs	83	55

Dans toutes les MRC, on trouve un pourcentage élevé d'établissements disant rencontrer des difficultés de recrutement, notamment pour la ville de Rouyn-Noranda et la MRC d'Abitibi.

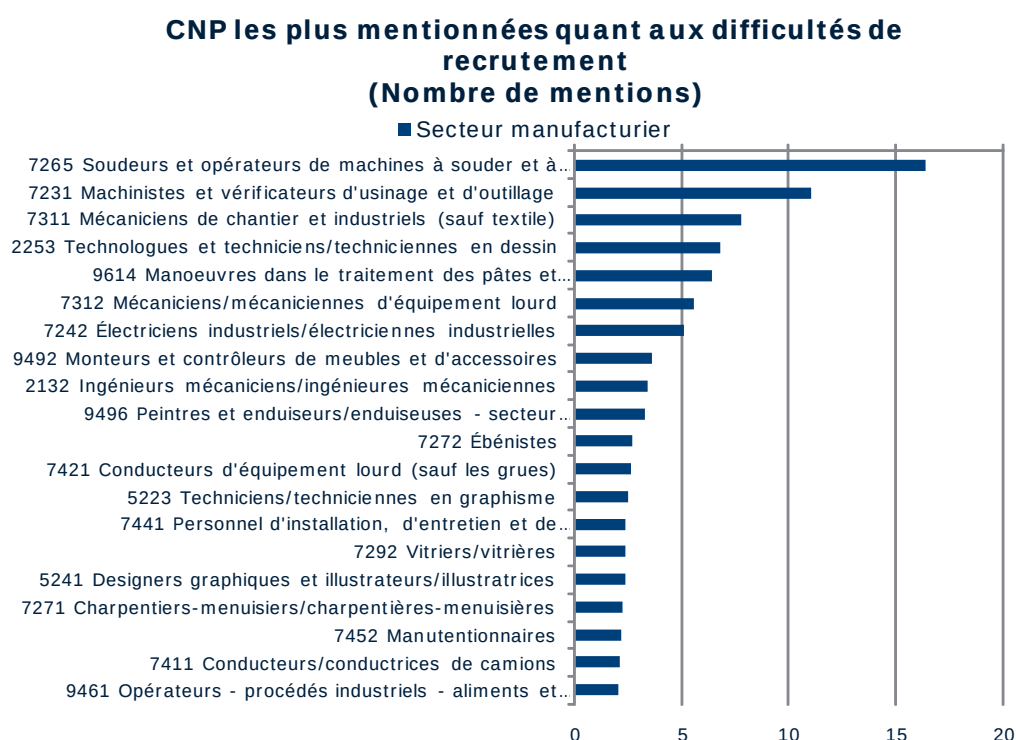
Section 3.4c – CNP le plus souvent mentionnées quant aux difficultés de recrutement dans le secteur manufacturier

La section 3.4c présente les CNP le plus souvent mentionnées quant aux difficultés de recrutement de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois.

Tableau 25

Nombre de CNP visées	
	Secteur manufacturier
Nombre de CNP différentes mentionnées	49

Figure 17



La profession où l'embauche s'est avérée la plus difficile au cours des douze derniers mois est celle de soudeurs et opérateurs de machines à souder, suivie de machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage. La liste des CNP est présentée à l'annexe 3.

Section 3.4d – Causes des difficultés de recrutement rencontrées

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

Tableau 26

Causes des difficultés de recrutement rencontrées

	Secteur manufacturier	Hors du secteur manufacturier	Abitibi-Témiscamingue
Durée du travail (saisonnier ou temporaire)	3,6%	7,7%	7,4%
Lieu de travail (éloigné ou isolé)	8,8%	8,5%	8,5%
Salaire	10,7%	14,8%	14,6%
Milieu de travail	---	3,0%	2,8%
Horaire de travail	1,0%	14,3%	13,4%
Manque de candidats qualifiés (formation)	47,4%	49,3%	49,1%
Manque de candidats expérimentés (expérience)	33,2%	26,6%	27,1%
Manque de candidats compétents (qualité du travail exécuté)	31,0%	26,3%	26,6%
Lacunes dans les qualités personnelles	7,1%	7,3%	7,3%
Connaissances linguistiques	---	1,7%	1,6%
Autres	19,6%	22,1%	21,9%
Effectifs	128	1733	1861

Dans le secteur manufacturier, les raisons le plus souvent invoquées pour expliquer les difficultés de recrutement sont le manque de candidats qualifiés (47,4 %), expérimentés (33,2 %) et compétents (31 %).

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

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

Tableau 27

Conséquences de la persistance des difficultés de recrutement

	Secteur manufacturier	Hors du secteur manufacturier	Abitibi-Témiscamingue
Vous devrez réorganiser le travail	54,8%	46,3%	46,8%
Vous devrez embaucher des candidats moins qualifiés	58,1%	43,9%	44,8%
Vous devrez former vos employés en place	56,3%	42,3%	43,2%
Vous devrez prolonger les heures supplémentaires	48,3%	34,8%	35,7%
Vous devrez faire appel à la sous-traitance	38,2%	14,9%	16,5%
Vous perdrez des contrats	50,0%	28,7%	30,2%
Vous déménagerez une partie ou la totalité de vos activités	2,7%	3,0%	2,9%
Vous fermerez votre établissement et cesserez vos activités	1,8%	6,0%	5,7%
Aucune	4,0%	13,4%	12,7%
Autres	10,7%	11,3%	11,3%
Effectifs	83	1143	1226

Les conséquences le plus souvent mentionnées découlant des difficultés de recrutement sont l'embauche de candidats moins qualifiés (58,1 %), l'obligation de former les employés en place (56,3 %), la réorganisation du travail (54,8 %) et la perte de contrats (50 %).

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

Ce chapitre comprend les tableaux liés à l'évolution de l'emploi dans les établissements du secteur manufacturier au cours des douze **prochains** mois. Il contient les tableaux suivants :

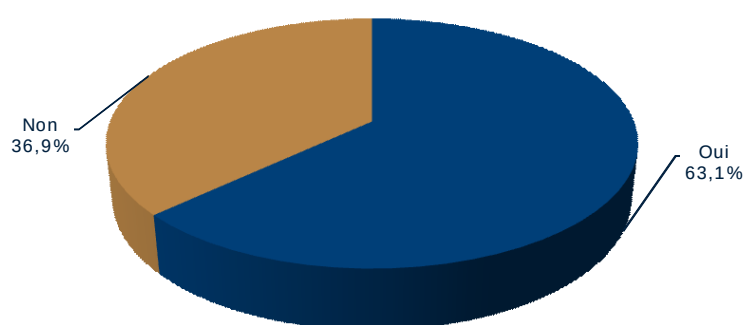
- Les prévisions d'embauche (Section 4.1);
- Les intentions de mises à pied (Section 4.2);
- Les intentions de formation (Section 4.3);
- Les départs à la retraite (Section 4.4).

Section 4.1 – Les prévisions d'embauche

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

Figure 18

Intention d'embauche de nouveaux travailleurs
Secteur manufacturier



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

Tableau 28

Intention d'embauche de nouveaux travailleurs

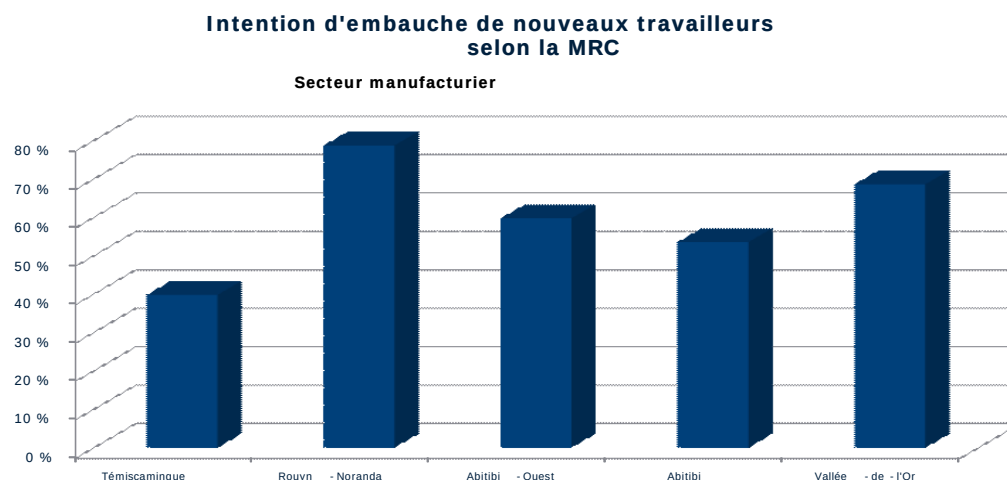
	Secteur manufacturier	Hors du secteur manufacturier	Abitibi-Témiscamingue
Oui	63,1%	56,4%	56,8%
Non	36,9%	43,6%	43,2%
Effectifs	128	2103	2230

Plus de la moitié des établissements du secteur manufacturier (63,1 %) prévoient embaucher de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois. Cette proportion est plus élevée que celle observée hors du secteur manufacturier (56,4 %).

Section 4.1b – Prévvision d'embauche de nouveaux travailleurs dans le secteur manufacturier selon la MRC

La section 4.1b expose la proportion des établissements œuvrant dans le secteur manufacturier qui prévoient embaucher de nouveaux travailleurs selon la MRC.

Figure 19



À l'exception de la MRC de Témiscamingue, dans toutes les MRC et notamment à Rouyn-Noranda, une bonne proportion des établissements du secteur manufacturier prévoient embaucher de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois.

Tableau 29

Intention d'embauche de nouveaux travailleurs selon la MRC		
	Secteur manufacturier	
	Oui	Non
Témiscamingue	39,8%	60,2%
Rouyn-Noranda	78,7%	21,3%
Abitibi-Ouest	59,8%	40,2%
Abitibi	53,6%	46,4%
Vallée-de-l'Or	68,6%	31,4%
Effectifs	81	47

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

Tableau 30

Nombre d'embauches prévues selon la MRC

	Secteur manufacturier	Hors du secteur manufacturier	Abitibi-Témiscamingue
Témiscamingue	31	327	358
Rouyn-Noranda	82	1374	1456
Abitibi-Ouest	38	343	381
Abitibi	55	786	841
Vallée-de-l'Or	168	1626	1793
Nombre total de travailleurs	374	4457	4830

À elle seule, la MRC de La Vallée-de-l'Or est responsable de 45 % de toutes les embauches prévues dans le secteur manufacturier. Le nombre d'embauches prévues dans ce secteur d'activité économique représente 8 % de toutes les embauches prévues dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

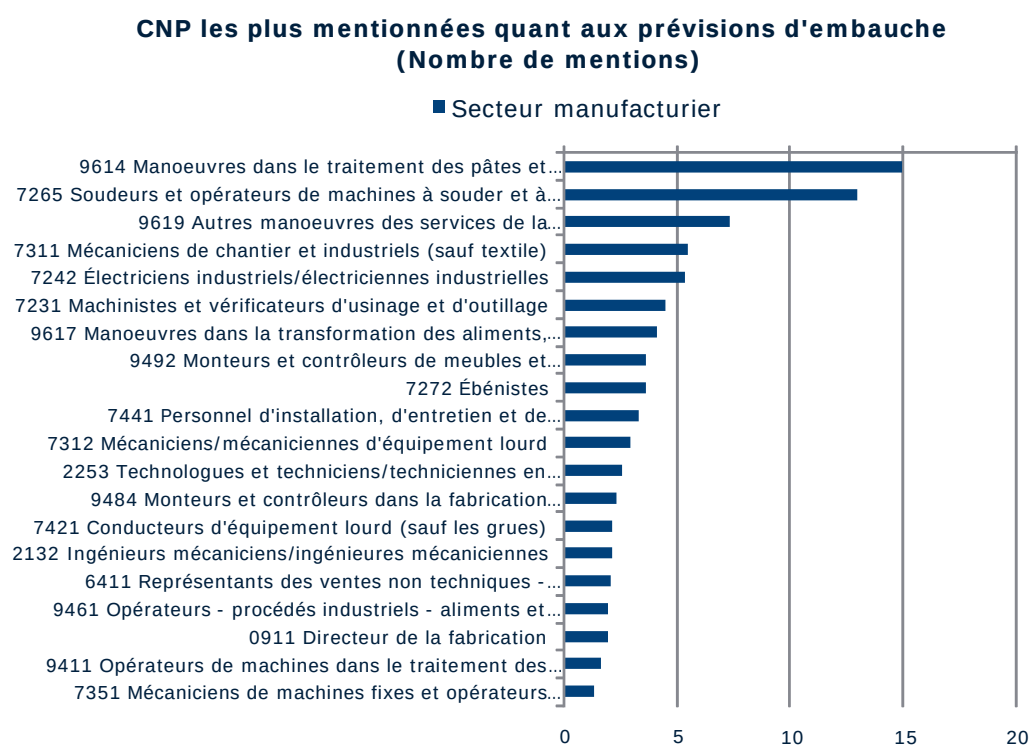
Section 4.1c – CNP le plus souvent mentionnées quant aux prévisions d'embauche de nouveaux travailleurs dans le secteur manufacturier

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

Tableau 31

Nombre de CNP visées	
	Secteur manufacturier
Nombre de CNP différentes mentionnées	43

Figure 20

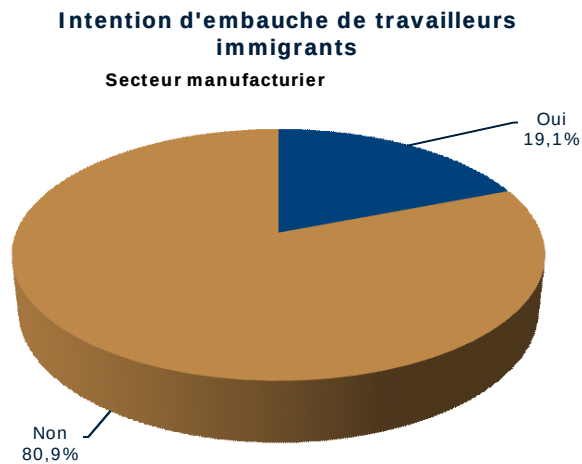


Les professions les plus recherchées par les employeurs sont celles de manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et de soudeurs et opérateurs de machines à souder. La liste des CNP est présentée à l'annexe 3.

Section 4.1d – Embauche de travailleurs immigrants

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

Figure 21



Les données du tableau sont affichées pour le secteur manufacturier, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région. Ce dernier contient également le nombre de travailleurs qui sont visés par l'intention d'embauche.

Tableau 32

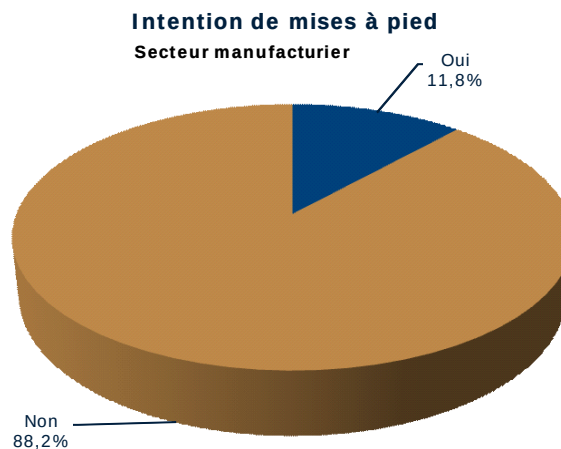
Embauche de travailleurs immigrants			
	Secteur manufacturier	Hors du secteur manufacturier	Abitibi-Témiscamingue
Oui	19,1%	17,2%	17,3%
Non	80,9%	82,8%	82,7%
Effectifs	120	2007	2127

Les établissements du secteur manufacturier sont plus nombreux (19,1 %) que ceux hors du secteur manufacturier à vouloir embaucher des travailleurs immigrants au cours des douze prochains mois.

Section 4.2 – Les intentions de mises à pied

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

Figure 22



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

Tableau 33

Intention de mises à pied			
	Secteur manufacturier	Hors du secteur manufacturier	Abitibi-Témiscamingue
Oui	11,8%	10,2%	10,3%
Non	88,2%	89,8%	89,7%
Effectifs	130	2237	2367

Les établissements du secteur manufacturier sont un peu plus nombreux (11,8 %) que ceux hors du secteur manufacturier à prévoir des mises à pied.

Section 4.2b – Mises à pied prévues dans le secteur manufacturier selon la MRC

La section 4.2b comprend la proportion des établissements du secteur manufacturier qui prévoient effectuer des mises à pied au cours des douze prochains mois selon la MRC.

Tableau 34

Mises à pied prévues selon la MRC

	Secteur manufacturier	
	Oui	Non
Témiscamingue	34,1%	65,9%
Rouyn-Noranda	4,1%	95,9%
Abitibi-Ouest	---	100,0%
Abitibi	4,8%	95,2%
Vallée-de-l'Or	18,4%	81,6%
Effectifs	15	115

La MRC de Témiscamingue présente la plus forte proportion d'établissements (34,1 %) prévoyant des mises à pied dans le secteur manufacturier au cours des douze prochains mois, alors que les établissements de la MRC d'Abitibi-Ouest n'en prévoient aucune.

Tableau 35

Nombre de mises à pied prévues selon la MRC

	Secteur manufacturier	Hors du secteur manufacturier	Abitibi-Témiscamingue
Témiscamingue	---	284	284
Rouyn-Noranda	3	233	236
Abitibi-Ouest	---	133	133
Abitibi	18	492	510
Vallée-de-l'Or	43	189	232
Nombre total de travailleurs	65	1330	1395

Seulement 5 % des 1 395 mises à pied prévues se produiront au sein d'établissements œuvrant dans le secteur manufacturier. La majorité de celles-ci (66 %) surviendra dans la MRC de La Vallée-de-l'Or.

Section 4.2c – CNP le plus souvent mentionnées quant aux prévisions de mises à pied dans le secteur manufacturier

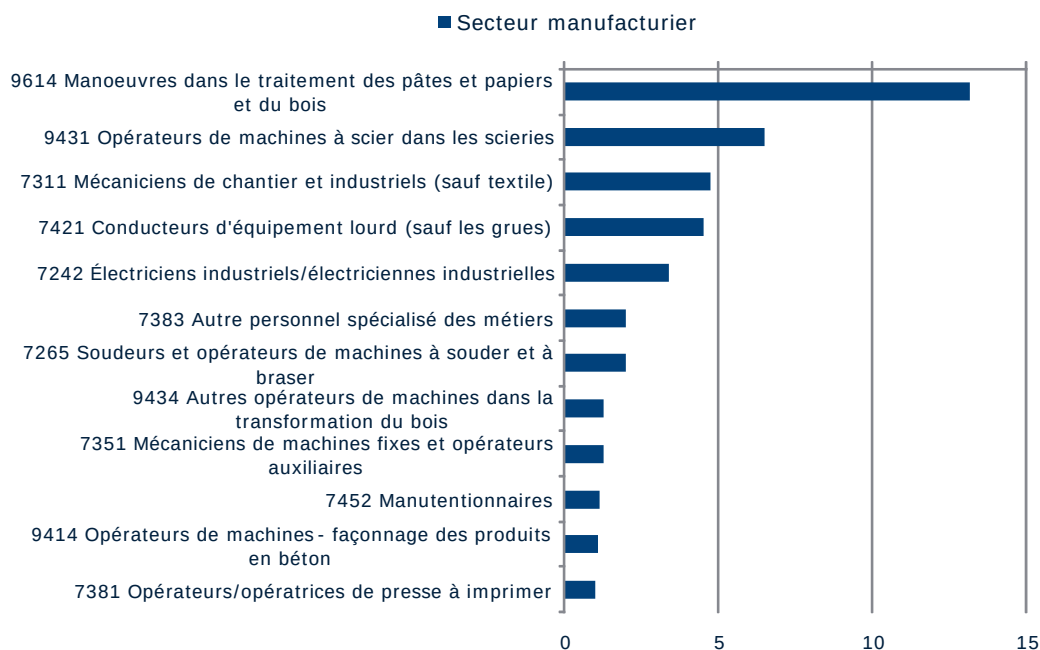
La section 4.2c présente les CNP le plus souvent mentionnées quant aux prévisions de mises à pied au cours des douze prochains mois.

Tableau 36

Nombre de CNP visées	
	Secteur manufacturier
Nombre de CNP différentes mentionnées	12

Figure 23

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

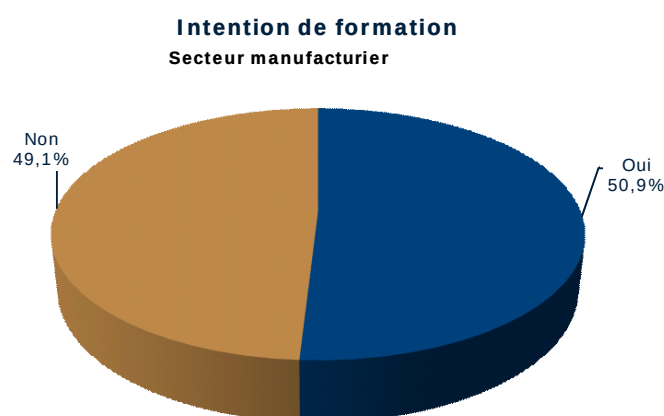


La profession de manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers est la plus susceptible de mises à pied au cours des douze prochains mois. La liste des CNP est présentée à l'annexe 3.

Section 4.3 – Les intentions de formation

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

Figure 24



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

Tableau 37

Intention de formation			
	Secteur manufacturier	Hors du secteur manufacturier	Abitibi-Témiscamingue
Oui	50,9%	57,4%	57,1%
Non	49,1%	42,6%	42,9%
Effectifs	129	2208	2337

Plusieurs établissements œuvrant dans le secteur manufacturier, soit 50,9 % du total, ont manifesté leur intention d'offrir une formation à leurs employés. Cette proportion est plus faible que celle observée hors du secteur manufacturier.

Section 4.3b – Intention de formation dans le secteur manufacturier selon la MRC

La section 4.3b contient la proportion des établissements du secteur manufacturier qui prévoient offrir une formation à des travailleurs dans les douze prochains mois selon la MRC.

Tableau 38

Intention de formation selon la MRC		
	Secteur manufacturier	
	Oui	Non
Témiscamingue	34,5%	65,5%
Rouyn-Noranda	57,5%	42,5%
Abitibi-Ouest	42,7%	57,3%
Abitibi	46,7%	53,3%
Vallée-de-l'Or	58,9%	41,1%
Effectifs	66	63

Dans le secteur manufacturier, tous les territoires ont une proportion significative d'établissements disposés à offrir une formation à leurs employés, notamment La Vallée-de-l'Or et Rouyn-Noranda.

Tableau 39

Nombre de travailleurs visés par la formation selon la MRC			
	Secteur manufacturier	Hors du secteur manufacturier	Abitibi-Témiscamingue
Témiscamingue	54	1052	1106
Rouyn-Noranda	128	3260	3388
Abitibi-Ouest	181	1004	1185
Abitibi	127	1892	2018
Vallée-de-l'Or	190	3313	3503
Nombre total de travailleurs	680	10521	11201

Les MRC de La Vallée-de-l'Or et d'Abitibi-Ouest regroupent plus de la moitié (55 %) des travailleurs visés par la formation dans le secteur manufacturier. Les travailleurs du secteur manufacturier représentent 6 % de tous les travailleurs visés par la formation dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Section 4.3c – CNP le plus souvent mentionnées quant à l'intention de formation dans le secteur manufacturier

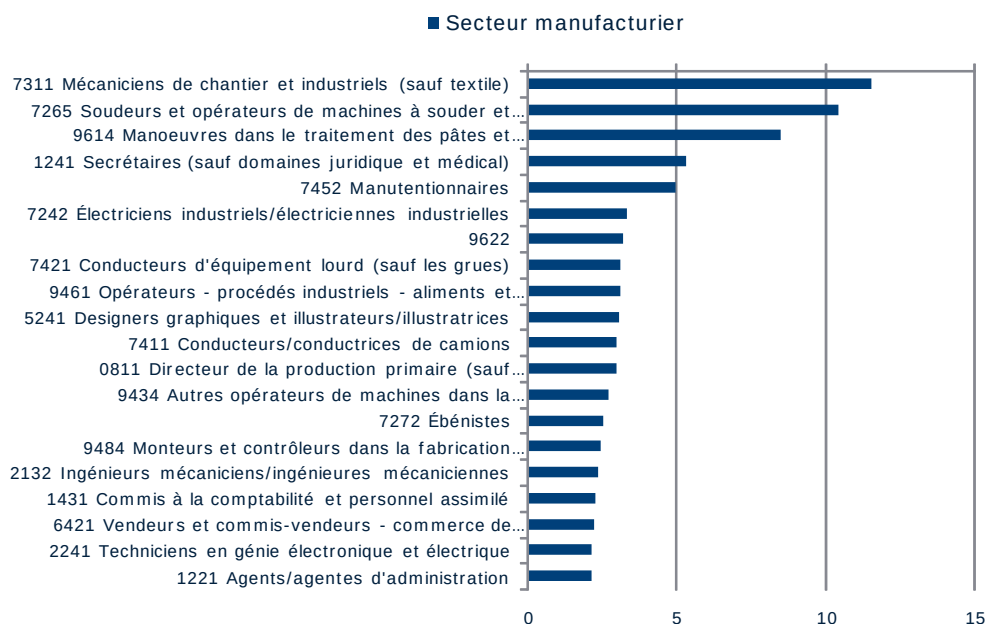
La section 4.3c présente les CNP le plus souvent mentionnées quant à l'intention de formation au cours des douze prochains mois.

Tableau 40

Nombre de CNP visées	
	Secteur manufacturier
Nombre de CNP différentes mentionnées	59

Figure 25

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



C'est la profession de mécaniciens de chantier et industriels qui est le plus souvent mentionnée relativement à l'intention de formation, suivie de soudeurs et opérateurs de machines à souder et de manœuvres dans le traitement des pâtes et papier. La liste des CNP est présentée à l'annexe 3.

Section 4.3d – Compétences et connaissances visées par la formation

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

Figure 26

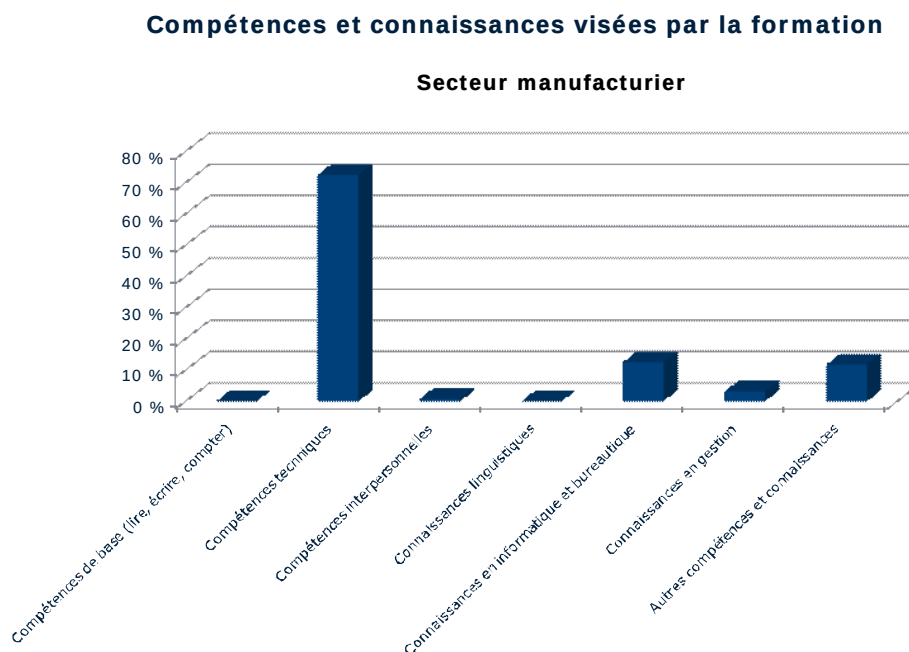


Tableau 41

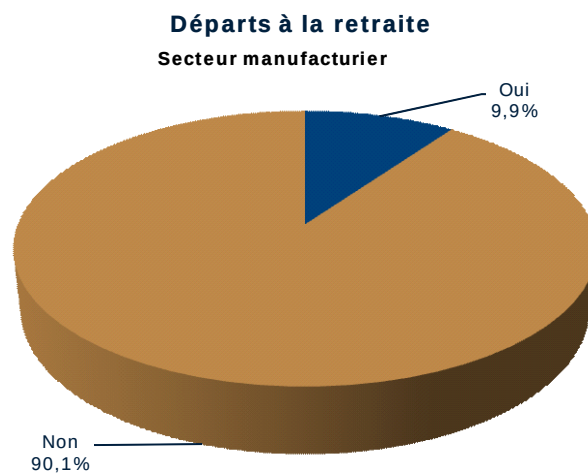
Compétences et connaissances visées par la formation			
	Secteur manufacturier	Hors du secteur manufacturier	Abitibi-Témiscamingue
Compétences de base (lire, écrire, compter)	---	,2%	,2%
Compétences techniques	72,5%	80,9%	80,4%
Compétences interpersonnelles	,8%	2,7%	2,6%
Connaissances linguistiques	---	2,1%	2,0%
Connaissances en informatique et bureautique	12,5%	9,9%	10,0%
Connaissances en gestion	3,2%	3,2%	3,2%
Autres compétences et connaissances	11,8%	7,9%	8,1%
Effectifs	127	2098	2224

Avec 72,5 % des établissements l'ayant mentionné, les compétences techniques sont de loin le plus souvent visées par la formation concernant le secteur manufacturier.

Section 4.4 – Les départs à la retraite

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

Figure 27



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

Tableau 42

Départs à la retraite			
	Secteur manufacturier	Hors du secteur manufacturier	Abitibi-Témiscamingue
Oui	9,9%	12,5%	12,4%
Non	90,1%	87,5%	87,6%
Effectifs	132	2285	2417

Seulement 9,9 % des établissements œuvrant dans le secteur manufacturier prévoient des départs à la retraite au cours des douze prochains mois. On observe un pourcentage plus élevé hors du secteur manufacturier.

Section 4.4b – Départs à la retraite du secteur manufacturier selon la MRC

La section 4.4b indique la proportion des établissements œuvrant dans le secteur manufacturier qui prévoient que certains de leurs travailleurs quitteront pour la retraite au cours des douze prochains mois.

Tableau 43

Départs à la retraite selon la MRC		
	Secteur manufacturier	
	Oui	Non
Témiscamingue	17,8%	82,2%
Rouyn-Noranda	6,2%	93,8%
Abitibi-Ouest	4,5%	95,5%
Abitibi	10,0%	90,0%
Vallée-de-l'Or	11,9%	88,1%
Effectifs	13	119

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

Tableau 44

Nombre de départs à la retraite selon la MRC						
	Secteur manufacturier		Hors du secteur manufacturier		Abitibi-Témiscamingue	
	Départs à la retraite	Remplacements	Départs à la retraite	Remplacements	Départs à la retraite	Remplacements
Témiscamingue	3	1	39	29	42	30
Rouyn-Noranda	8	8	155	142	164	150
Abitibi-Ouest	5	5	35	24	40	29
Abitibi	11	11	77	65	88	76
Vallée-de-l'Or	12	12	169	149	181	161
Nombre total de travailleurs	40	38	475	409	515	447

Au total, 8 % de tous les travailleurs de la région qui partiront à la retraite sont à l'emploi d'établissements du secteur manufacturier. Des 40 travailleurs quittant pour la retraite, 38 seront remplacés.

Section 4.4c – CNP le plus souvent mentionnées quant aux départs à la retraite dans le secteur manufacturier

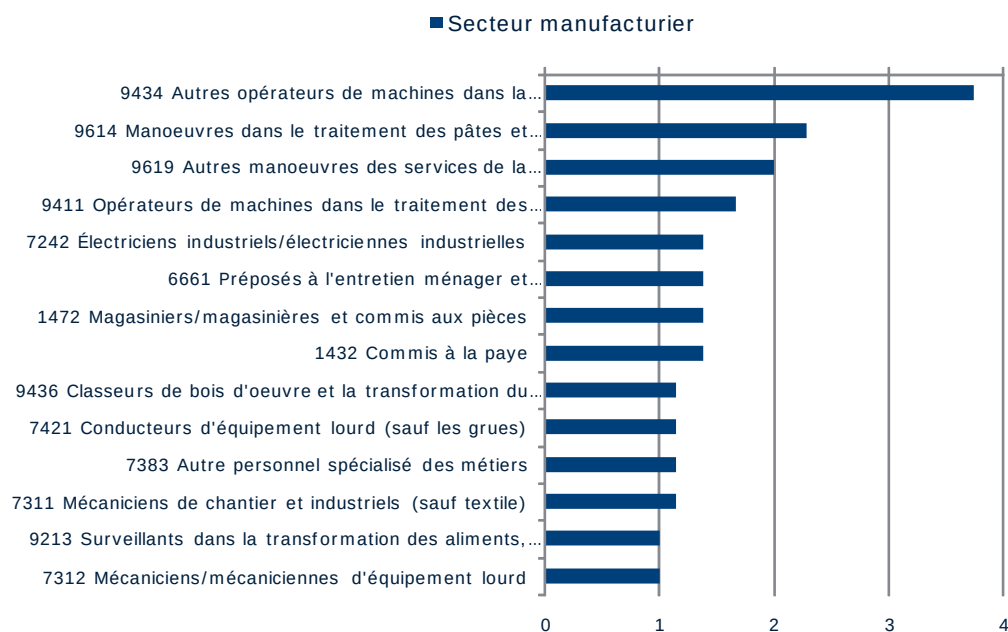
La section 4.4c présente les CNP le plus souvent mentionnées quant aux départs à la retraite au cours des douze prochains mois.

Tableau 45

Nombre de CNP visées	
	Secteur manufacturier
Nombre de CNP différentes mentionnées	14

Figure 28

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



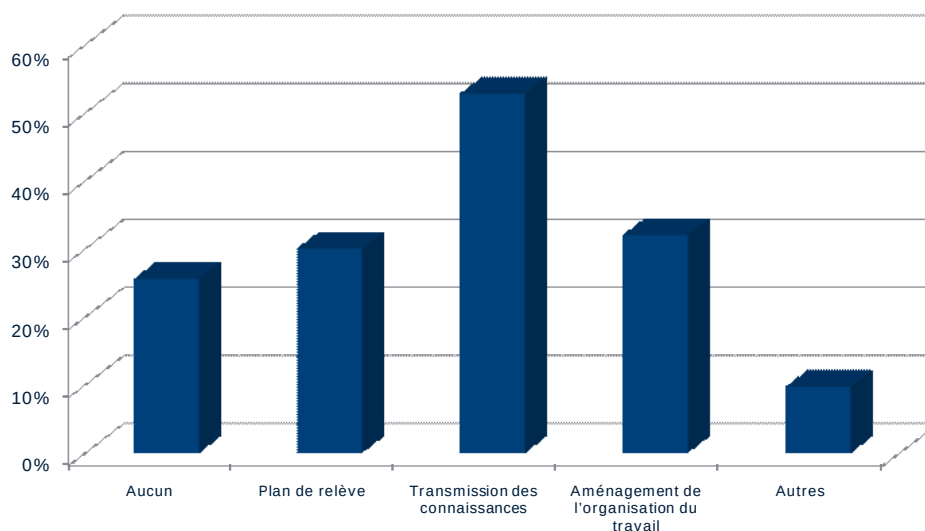
Les professions d'autres opérateurs de machines dans la transformation du bois et de manœuvres dans le traitement des pâtes et papier sont le plus souvent mentionnées relativement à la prévision des départs à la retraite. La liste des CNP est présentée à l'annexe 3.

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

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

Figure 29

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



Un établissement pouvant être doté de plus d'un moyen, les totaux verticaux peuvent être supérieurs à 100 %. Les données sont présentées pour les établissements du secteur manufacturier, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 46**Moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite**

	Secteur manufacturier	Hors du secteur manufacturier	Abitibi-Témiscamingue
Aucun	25,6%	26,9%	26,9%
Plan de relève	30,1%	29,4%	29,5%
Transmission des connaissances	52,8%	34,9%	35,6%
Aménagement de l'organisation du travail	32,0%	14,1%	14,8%
Autres	9,8%	21,8%	21,3%
Effectifs	12	275	287

Dans le secteur manufacturier, 52,8 % des établissements comptent sur la transmission des connaissances pour assurer le remplacement des départs à la retraite. Cette proportion est plus élevée que hors du secteur manufacturier (34,9 %).

5 – GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

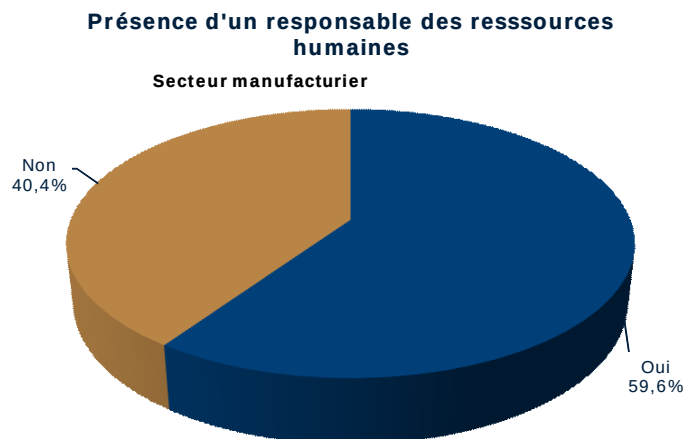
Ce chapitre renferme les données touchant à la gestion des ressources humaines au sein des établissements enquêtés. Il contient les tableaux suivants :

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

Section 5.1 – Présence d'un responsable des ressources humaines

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

Figure 30



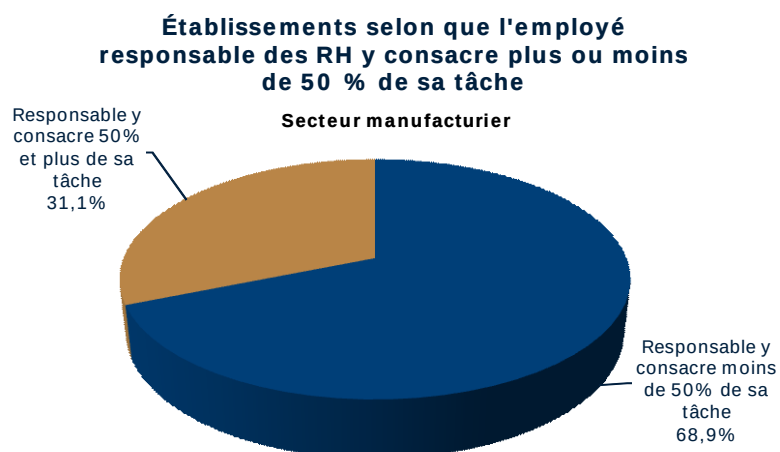
Les résultats sont présentés pour le secteur manufacturier, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 47

Présence d'un responsable des ressources humaines			
	Secteur manufacturier	Hors du secteur manufacturier	Abitibi-Témiscamingue
Oui	59,6%	52,9%	53,3%
Non	40,4%	47,1%	46,7%
Effectifs	139	2345	2484

Dans le secteur manufacturier, plus de la moitié des établissements (59,6 %) disposent d'un employé responsable de la gestion des ressources humaines. Cette proportion est plus forte que celle observée hors du secteur manufacturier.

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

Figure 31**Tableau 48**

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

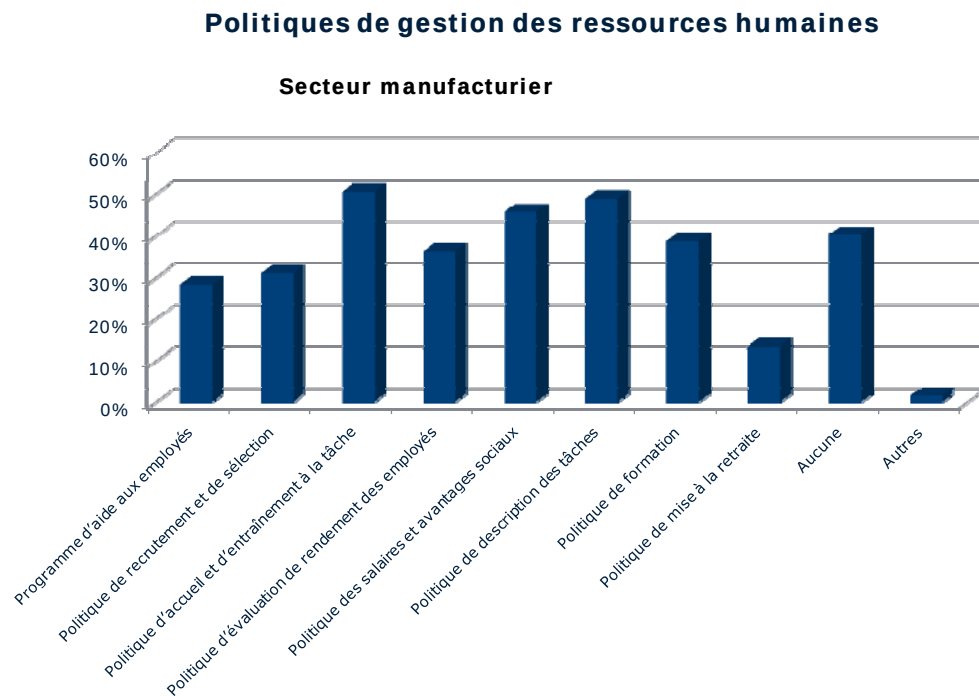
	Secteur manufacturier	Hors du secteur manufacturier	Abitibi-Témiscamingue
Responsable y consacre moins de 50% de sa tâche	68,9%	70,9%	70,8%
Responsable y consacre 50% et plus de sa tâche	31,1%	29,1%	29,2%
Effectifs	78	1138	1216

Dans les établissements du secteur manufacturier, 68,9 % des responsables des ressources humaines consacrent moins de 50 % de leur temps à cette tâche. Cette situation est comparable à celle qui prévaut hors du secteur manufacturier.

Section 5.2 – Politiques de gestion des ressources humaines

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

Figure 32



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

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

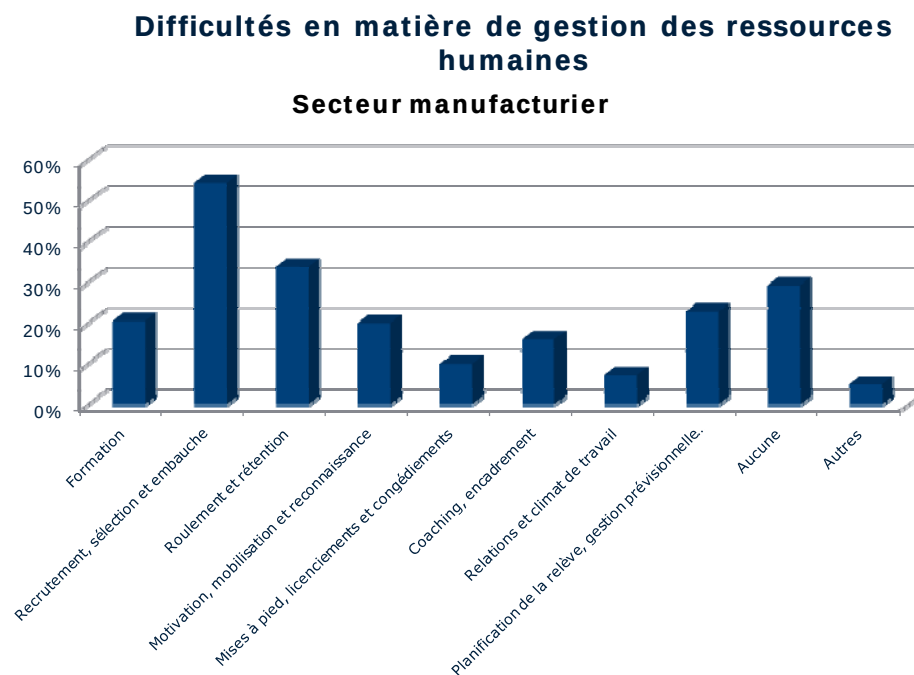
	Secteur manufacturier	Hors du secteur manufacturier	Abitibi-Témiscamingue
Programme d'aide aux employés	28,4%	28,2%	28,2%
Politique de recrutement et de sélection	31,1%	36,3%	36,0%
Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche	50,5%	45,7%	46,0%
Politique d'évaluation de rendement des employés	36,3%	42,5%	42,1%
Politique des salaires et avantages sociaux	45,6%	44,1%	44,2%
Politique de description des tâches	48,9%	45,3%	45,5%
Politique de formation	38,7%	38,2%	38,2%
Politique de mise à la retraite	13,3%	16,3%	16,2%
Aucune	40,3%	43,6%	43,4%
Autres	1,6%	1,8%	1,8%
Effectifs	139	2326	2465

Plusieurs établissements du secteur manufacturier ont différentes politiques de gestion des ressources humaines. Celles qui reviennent le plus souvent concernent la politique d'accueil et d'entraînement à la tâche (50,5 %), la politique de description des tâches (48,9 %) et la politique des salaires et avantages sociaux (45,6 %).

Section 5.3 – Difficultés en matière de gestion des ressources humaines

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

Figure 33



Un employeur pouvant rencontrer plusieurs difficultés au sein de son établissement, les totaux verticaux peuvent être supérieurs à 100 %. Les données sont présentées pour le secteur manufacturier, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 50**Difficultés en matière de gestion des ressources humaines**

	Secteur manufacturier	Hors du secteur manufacturier	Abitibi-Témiscamingue
Formation	20,5%	10,4%	11,0%
Recrutement, sélection et embauche	54,4%	46,0%	46,5%
Roulement et rétention	33,8%	27,3%	27,6%
Motivation, mobilisation et reconnaissance	20,0%	15,4%	15,6%
Mises à pied, licenciements et congédiements	9,9%	5,7%	5,9%
Coaching, encadrement	15,9%	11,9%	12,1%
Relations et climat de travail	7,1%	6,3%	6,3%
Planification de la relève, gestion prévisionnelle des RH	22,8%	19,7%	19,9%
Aucune	29,2%	38,1%	37,6%
Autres	4,8%	1,9%	2,0%
Effectifs	139	2338	2477

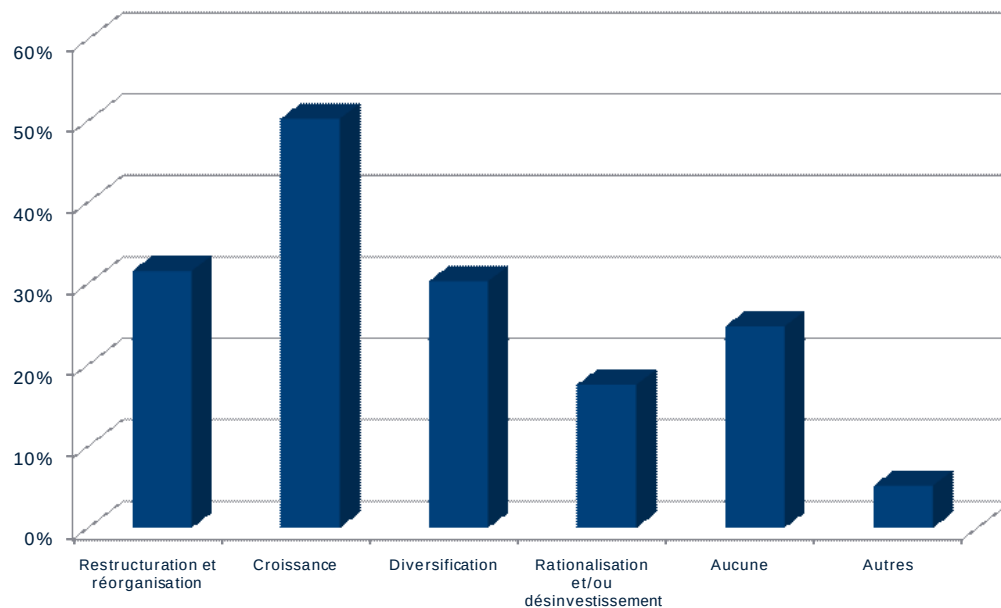
La difficulté de gestion des ressources humaines le plus souvent mise de l'avant par tous les établissements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue, incluant ceux du secteur manufacturier, a trait au recrutement, à la sélection et à l'embauche du personnel.

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

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

Figure 34

Stratégies d'affaires envisagées Secteur manufacturier



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

Tableau 51**Stratégies d'affaires envisagées**

	Secteur manufacturier	Hors du secteur manufacturier	Abitibi-Témiscamingue
Restructuration et réorganisation	31,6%	25,3%	25,6%
Croissance	50,3%	45,6%	45,9%
Diversification	30,3%	21,9%	22,4%
Rationalisation et/ou désinvestissement	17,6%	11,1%	11,5%
Aucune	24,8%	36,6%	35,9%
Autres	5,2%	2,7%	2,8%
Effectifs	138	2300	2438

La stratégie d'affaires la plus souvent déclarée par les établissements de toute la région de l'Abitibi-Témiscamingue est celle de la croissance. Elle est envisagée par 50,3 % des établissements du secteur manufacturier.

ANNEXES

Annexe 1 – Questionnaire

Annexe 1 - Questionnaire

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

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

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

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

PROFIL ET TENDANCES DE L'EMPLOI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11.1 Envisagez-vous embaucher de la main-d'œuvre immigrante au cours des prochaines années? (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).	Oui ☐ Si oui, combien : _____
	Non ☐ Passez à la question 12.1
	Ne le sais pas ☐ Passez à la question 12.1

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

13. MISES À PIED (au cours des 12 prochains mois)	
13.1 Au cours des 12 prochains mois, prévoyez-vous effectuer des mises à pied permanentes ou à durée indéterminée dans votre établissement?	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 fins de classification)	()	()	()	Programmeur analyste
2. Nombre de personnes visées par la formation	()	()	()	5
3. Nature de la formation ou des formations planifiées				
Compétences de base (précisez)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐ savoir lire
Compétences techniques propres à l'exercice de la profession (précisez)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐ programmation avancée
Compétences interpersonnelles et personnelles (précisez)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐ gestion du stress
Connaissances linguistiques (précisez)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐ anglais
Connaissances en informatique (précisez)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐ Word
Connaissances en planification et en gestion (précisez)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐ anglais
Autres (précisez)	☐ ()	☐ ()	☐ ()	☐ ()

15. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES			
15.1 Avez-vous une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans votre établissement?	Oui ☐ Non ☐	Si oui, quel pourcentage de sa tâche y consacre-t-elle?	(_____ %)
15.2 Quelles politiques de gestion des ressources humaines avez-vous dans votre établissement?			(Choix multiple)
Programme d'aide aux employés			☐
Politique de recrutement et de sélection			☐
Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche			☐
Politique d'évaluation de rendement des employés			☐
Politique des salaires et avantages sociaux			☐
Politique de descriptions des tâches			☐
Politique de plan de formation			☐
Politique de mise à la retraite			☐
Autres (précisez)			☐
Aucune			☐
15.3 Quelles sont les difficultés éprouvées en matière de gestion des ressources humaines dans votre établissement?			(Choix multiple)
Formation			☐
Recrutement, sélection et embauche, congédiement			☐
Roulement et rétention			☐
Motivation, mobilisation et reconnaissance			☐
Coaching, encadrement			☐
Relations et climat de travail			☐
Planification de la relève, gestion prévisionnelle des ressources humaines et succession d'entreprise			☐
Autres (précisez)			☐
15.4 Quelle(s) stratégie(s) d'affaires envisagez-vous pour les 12 prochains mois dans votre établissement?			(Choix multiple)
Restructuration et réorganisation			☐
Croissance			☐
Diversification			☐
Rationalisation et/ou désinvestissement			☐
Autres (précisez)			☐
Aucune			☐

16. DÉPARTS À LA RETRAITE (au cours des 12 prochains mois)			
16.1 Au cours des 12 prochains mois, prévoyez-vous que des travailleurs rémunérés prendront leur retraite dans votre établissement?	Oui ☐ Passez à la question 16.2 Non ☐ Passez à la question 17.1 Ne le sais pas ☐ Passez à la question 17.1	(Référer à la définition « Travailleur rémunéré » au #7)	
16.2 Indiquez le titre de la profession et le nombre de travailleurs rémunérés qui partiront à la retraite au cours des 12 prochains mois. (Commencez par les professions pour lesquelles vous prévoyez le plus grand nombre de départs à la retraite)			
Titre de la profession (CNP 4)	Nombre de départs à la retraite prévus (par profession)	Nombre de remplacements prévus (par profession)	Ne le sais pas
			☐
			☐
Total des départs à la retraite			☐
16.3 Quels sont les moyens mis en place pour assurer le remplacement ou la relève des travailleurs rémunérés qui prendront leur retraite dans votre établissement?	☐ Aucun ☐ Plan de relève ☐ Transmission des connaissances des plus vieux vers les jeunes travailleurs rémunérés ☐ Aménagement de l'organisation du travail (ex. : répartir les tâches autrement) ☐ Autre (précisez) ☐ Ne le sais pas		

17. MESURES ET SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC	
17.1 Au cours des 12 derniers mois, avez-vous utilisé les mesures ou les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec? (Placement en ligne, formation, coaching de gestion, programme d'apprentissage, etc.)	Oui ☐ Non ☐ Passez à la question 17.2 Ne le sais pas ☐
17.2 Êtes-vous intéressé à recevoir de l'information sur les mesures et services offerts aux entreprises par Emploi-Québec?	Oui ☐ Non ☐ Ne le sais pas ☐

Annexe 2 – Description des regroupements sectoriels

Annexe 2 - Description des regroupements sectoriels

Agroalimentaire

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

Forêt, bois et papier

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

Mines et première transformation des métaux

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

Services publics et construction

221	Services publics
23	Construction

Fabrication autres secteurs de fabrication

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

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

Commerce de gros et de détail

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

Transport et entreposage

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

492	Messageries et services de messagers
493	Entreposage

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

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

Finances, assurances et services immobiliers

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

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

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

Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique

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

Autres services

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

Annexe 3 – Listes des CNP mentionnées

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

		Secteur manufacturier	
		%	N
CNP	9614 Manoeuvres dans le traitement des pâtes et papiers et du bois	8,5 %	18
	7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	7,8 %	17
	7231 Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	5,5 %	12
	7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	5,0 %	11
	2253 Technologues et techniciens en dessin	3,3 %	7
	9619 Autres manoeuvres des services de la transformation et de la fabrication	2,9 %	6
	9617 Manoeuvres dans la transformation des aliments, boissons et tabac	2,9 %	6
	6661 Préposés à l'entretien ménager et nettoyage/travaux légers	2,3 %	5
	2132 Ingénieurs mécaniciens	2,2 %	5
	5223 Techniciens en graphisme	1,9 %	4
	7411 Conducteurs de camions	1,9 %	4
	7272 Ébénistes	1,7 %	4
	9434 Autres opérateurs de machines dans la transformation du bois	1,7 %	4
	7242 Électriciens industriels	1,7 %	4
	9492 Monteurs et contrôleurs de meubles et d'accessoires	1,7 %	4
	9484 Monteurs et contrôleurs dans la fabrication d'appareils électriques	1,7 %	4
	7612 Autres manoeuvres et aides de soutien de métiers	1,6 %	4
	7312 Mécaniciens d'équipement lourd	1,6 %	3
	1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	1,6 %	3
	2241 Techniciens en génie électronique et électrique	1,5 %	3
	9511 Opérateurs de machines d'usinage	1,5 %	3
	9495 Assembleurs, finisseurs, contrôleurs de produits en plastique	1,5 %	3
	7452 Manutentionnaires	1,5 %	3
	1471 Expéditeurs et réceptionnaires	1,4 %	3
	1411 Commis de bureau généraux	1,4 %	3
	5244 Artisans	1,2 %	3
	1472 Magasiniers et commis aux pièces	1,2 %	3
	7292 Vitriers	1,1 %	2
	5241 Designers graphiques et illustrateurs	1,1 %	2
	9493 Monteurs et contrôleurs d'autres produits en bois	1,1 %	2
	9496 Peintres et enduiseurs - secteur industriel	,9 %	2
	9461 Opérateurs - procédés industriels - aliments et boissons	,9 %	2
	7611 Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construction	,9 %	2
	7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	,9 %	2
	7271 Charpentiers-menuisiers	,9 %	2
	7216 Entrepreneurs et contremaîtres en mécanique	,9 %	2
	6233 Acheteurs des commerces de gros et de détail	,9 %	2
	1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé	,9 %	2
	0811 Directeurs de la production primaire (sauf l'agriculture)	,9 %	2
	9411 Opérateurs de machines dans le traitement des métaux et minerais	,8 %	2
	9423 Opérateurs de machines de transformation du caoutchouc	,7 %	2

	Secteur manufacturier	
	%	N
6221 Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	,7 %	2
9215 Surveillants dans la transformation des produits forestiers	,6 %	1
0112 Directeurs des ressources humaines	,6 %	1
9611 Manœuvres dans le traitement des métaux et des minerais	,6 %	1
8211 Surveillants de l'exploitation forestière	,6 %	1
7441 Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement	,6 %	1
7414 Chauffeurs-livreurs - services de livraison et de messagerie	,6 %	1
6662 Nettoyeurs spécialisés	,6 %	1
6411 Représentants des ventes non techniques - commerce de gros	,6 %	1
1221 Agents d'administration	,6 %	1
2243 Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	,5 %	1
2233 Techniciens en génie industriel et en génie de fabrication	,5 %	1
2223 Technologues et techniciens en sciences forestières	,5 %	1
2134 Ingénieurs chimistes	,5 %	1
0621 Directeurs - commerce de détail	,5 %	1
9615 Manœuvres dans la fabrication des produits en caoutchouc - plastique	,5 %	1
9431 Opérateurs de machines à scier dans les scieries	,5 %	1
9612 Manœuvres en métallurgie	,5 %	1
9498 Autres monteurs et contrôleurs	,5 %	1
9494 Vernisseurs en finition et en réparation de meubles	,5 %	1
9473 Opérateurs de machines à relier et de finition	,5 %	1
9414 Opérateurs de machines - façonnage des produits en béton	,5 %	1
7381 Opérateurs de presse à imprimer	,5 %	1
7351 Mécaniciens de machines fixes et opérateurs auxiliaires	,5 %	1
7342 Tailleurs, couturiers, fourreurs et modistes	,5 %	1
7333 Électromécaniciens	,5 %	1
6641 Serveurs au comptoir, aide de cuisine et personnel assimilé	,5 %	1
6453 Serveurs d'aliments et de boissons	,5 %	1
6252 Boulangers-pâtisseries	,5 %	1
5242 Designers d'intérieur	,5 %	1
2281 Opérateurs en information, opérateurs réseau et techniciens Web	,5 %	1
2231 Technologues et techniciens en génie civil	,5 %	1
2174 Programmeurs et développeurs en médias interactifs	,5 %	1
2131 Ingénieurs civils	,5 %	1
0911 Directeurs de la fabrication	,5 %	1

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

		Secteur manufacturier	
		%	N
CNP	7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	12,8 %	16
	7231 Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	8,6 %	11
	7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	6,1 %	8
	2253 Technologues et techniciens en dessin	5,3 %	7
	9614 Manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et du bois	5,0 %	6
	7312 Mécaniciens d'équipement lourd	4,4 %	6
	7242 Électriciens industriels	4,0 %	5
	9492 Monteurs et contrôleurs de meubles et d'accessoires	2,8 %	4
	2132 Ingénieurs mécaniciens	2,6 %	3
	9496 Peintres et enduiseurs - secteur industriel	2,5 %	3
	7272 Ébénistes	2,1 %	3
	7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	2,0 %	3
	5223 Techniciens en graphisme	1,9 %	2
	7441 Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement	1,8 %	2
	7292 Vitriers	1,8 %	2
	5241 Designers graphiques et illustrateurs	1,8 %	2
	7271 Charpentiers-menuisiers	1,8 %	2
	7452 Manutentionnaires	1,7 %	2
	7411 Conducteurs de camions	1,6 %	2
	9461 Opérateurs - procédés industriels - aliments et boissons	1,6 %	2
	1411 Commis de bureau généraux	1,6 %	2
	0911 Directeurs de la fabrication	1,6 %	2
	0811 Directeurs de la production primaire (sauf l'agriculture)	1,6 %	2
	2211 Technologues et techniciens en chimie	1,3 %	2
	9423 Opérateurs de machines de transformation du caoutchouc	1,2 %	2
	7351 Mécaniciens de machines fixes et opérateurs auxiliaires	1,1 %	1
	9434 Autres opérateurs de machines dans la transformation du bois	1,0 %	1
	9484 Monteurs et contrôleurs dans la fabrication d'appareils électriques	1,0 %	1
	7612 Autres manoeuvres et aides de soutien de métiers	1,0 %	1
	6662 Nettoyeurs spécialisés	1,0 %	1
	9436 Classeurs de bois d'oeuvre et la transformation du bois	,9 %	1
	2243 Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	,9 %	1
	9617 Manoeuvres dans la transformation des aliments, boissons et tabac	,9 %	1
	9495 Assembleurs, finisseurs, contrôleurs de produits en plastique	,9 %	1
	7264 Monteurs de charpentes métalliques	,9 %	1
	7222 Surveillants du transport routier et en commun	,9 %	1
	5244 Artisans	,9 %	1
	7611 Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construction	,8 %	1
	9619 Autres manoeuvres des services de la transformation et de la fabrication	,8 %	1
	9494 Vernisseurs en finition et en réparation de meubles	,8 %	1
	7381 Opérateurs de presse à imprimer	,8 %	1

		Secteur manufacturier	
		%	N
	7342 Tailleurs, couturiers, fourreurs et modistes	,8 %	1
	6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	,8 %	1
	5242 Designers d'intérieur	,8 %	1
	2241 Techniciens en génie électronique et électrique	,8 %	1
	2174 Programmeurs et développeurs en médias interactifs	,8 %	1
	1453 Commis aux services à la clientèle, commis à l'information	,8 %	1
	1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé	,8 %	1
	1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	,8 %	1

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

		Secteur manufacturier	
		%	N
CNP	9614 Manoeuvres dans le traitement des pâtes et papiers et du bois	13,0 %	15
	7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	11,3 %	13
	9619 Autres manoeuvres des services de la transformation et de la fabrication	6,4 %	7
	7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	4,8 %	6
	7242 Électriciens industriels	4,7 %	5
	7231 Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	3,9 %	4
	9617 Manœuvres dans la transformation des aliments, boissons et tabac	3,6 %	4
	9492 Monteurs et contrôleurs de meubles et d'accessoires	3,2 %	4
	7272 Ébénistes	3,2 %	4
	7441 Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement	2,9 %	3
	7312 Mécaniciens d'équipement lourd	2,6 %	3
	2253 Technologues et techniciens en dessin	2,2 %	3
	9484 Monteurs et contrôleurs dans la fabrication d'appareils électriques	2,0 %	2
	7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	1,9 %	2
	2132 Ingénieurs mécaniciens	1,9 %	2
	6411 Représentants des ventes non techniques - commerce de gros	1,8 %	2
	9461 Opérateurs - procédés industriels - aliments et boissons	1,7 %	2
	0911 Directeurs de la fabrication	1,7 %	2
	9411 Opérateurs de machines dans le traitement des métaux et minerais	1,5 %	2
	7351 Mécaniciens de machines fixes et opérateurs auxiliaires	1,2 %	1
	9611 Manoeuvres dans le traitement des métaux et des minerais	1,2 %	1
	9432 Opérateurs de machines dans les usines de pâte à papier	1,2 %	1
	9496 Peintres et enduiseurs - secteur industriel	1,1 %	1
	5123 Journalistes	1,1 %	1
	2241 Techniciens en génie électronique et électrique	1,1 %	1
	0512 Directeurs - édition, cinéma, radio, télévision et arts de la scène	1,1 %	1
	9481 Monteurs d'aéronefs et contrôleurs de montage d'aéronefs	1,1 %	1
	9451 Opérateurs de machines à coudre industrielles	1,1 %	1
	7292 Vitriers	1,1 %	1
	6623 Autre personnel élémentaire de la vente	1,1 %	1
	5241 Designers graphiques et illustrateurs	1,1 %	1
	5223 Techniciens en graphisme	1,1 %	1
	1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé	1,1 %	1
	2134 Ingénieurs chimistes	1,0 %	1
	9615 Manoeuvres dans la fabrication des produits en caoutchouc - plastique	1,0 %	1
	9511 Opérateurs de machines d'usinage	1,0 %	1
	9495 Assembleurs, finisseurs, contrôleurs de produits en plastique	1,0 %	1
	6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	1,0 %	1
	7611 Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construction	,9 %	1
	9434 Autres opérateurs de machines dans la transformation du bois	,9 %	1
	7452 Manutentionnaires	,9 %	1

		Secteur manufacturier	
		%	N
	7411 Conducteurs de camions	,9 %	1
	7342 Tailleurs, couturiers, fourreurs et modistes	,9 %	1

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

		Secteur manufacturier	
		%	N
CNP	9614 Manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et du bois	31,4 %	13
	9431 Opérateurs de machines à scier dans les scieries	15,5 %	7
	7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	11,3 %	5
	7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	10,7 %	5
	7242 Électriciens industriels	8,0 %	3
	7383 Autre personnel spécialisé des métiers	4,8 %	2
	7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	4,8 %	2
	9434 Autres opérateurs de machines dans la transformation du bois	3,0 %	1
	7351 Mécaniciens de machines fixes et opérateurs auxiliaires	3,0 %	1
	7452 Manutentionnaires	2,7 %	1
	9414 Opérateurs de machines - façonnage des produits en béton	2,6 %	1
	7381 Opérateurs de presse à imprimer	2,4 %	1

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

		Secteur manufacturier	
		%	N
CNP	7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	8,4 %	12
	7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	7,6 %	10
	9614 Manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et du bois	6,2 %	9
	1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	3,9 %	5
	7452 Manutentionnaires	3,6 %	5
	7242 Électriciens industriels	2,5 %	3
	7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	2,3 %	3
	9461 Opérateurs - procédés industriels - aliments et boissons	2,3 %	3
	5241 Designers graphiques et illustrateurs	2,3 %	3
	7411 Conducteurs de camions	2,2 %	3
	0811 Directeurs de la production primaire (sauf l'agriculture)	2,2 %	3
	9434 Autres opérateurs de machines dans la transformation du bois	2,0 %	3
	7272 Ébénistes	1,9 %	3
	9484 Monteurs et contrôleurs dans la fabrication d'appareils électriques	1,8 %	2
	2132 Ingénieurs mécaniciens	1,7 %	2
	1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé	1,7 %	2
	6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	1,6 %	2
	2241 Techniciens en génie électronique et électrique	1,6 %	2
	1221 Agents d'administration	1,6 %	2
	9617 Manœuvres dans la transformation des aliments, boissons et tabac	1,5 %	2
	7611 Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	1,5 %	2
	0651 Directeurs d'autres services	1,5 %	2
	9619 Autres manœuvres des services de la transformation et de la fabrication	1,5 %	2
	7231 Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	1,5 %	2
	2263 Inspecteurs de la santé publique, de l'environnement et de la sécurité	1,5 %	2
	2253 Technologues et techniciens en dessin	1,5 %	2
	1411 Commis de bureau généraux	1,5 %	2
	1111 Vérificateurs et comptables	1,5 %	2
	4212 Travailleurs des services communautaires et sociaux	1,2 %	2
	2212 Technologues et techniciens en géologie et en minéralogie	1,2 %	2
	2211 Technologues et techniciens en chimie	1,2 %	2
	9423 Opérateurs de machines de transformation du caoutchouc	1,1 %	2
	1222 Adjoints de direction	1,0 %	1
	7381 Opérateurs de presse à imprimer	,9 %	1
	1432 Commis à la paye	,9 %	1
	0312 Administrateurs - enseignement post-secondaire et formation professionnelle	,9 %	1
	9481 Monteurs d'aéronefs et contrôleurs de montage d'aéronefs	,9 %	1
	7441 Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement	,9 %	1
	7292 Vitriers	,9 %	1
	6662 Nettoyeurs spécialisés	,9 %	1
	6221 Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	,9 %	1

		Secteur manufacturier	
		%	N
	5227 Personnel de soutien du cinéma, de la radio télédiffusion	,9 %	1
	5223 Techniciens en graphisme	,9 %	1
	9433 Opérateurs de machines dans la fabrication / finition du papier	,8 %	1
	9431 Opérateurs de machines à scier dans les scieries	,8 %	1
	7414 Chauffeurs-livreurs - services de livraison et de messagerie	,8 %	1
	2233 Techniciens en génie industriel et en génie de fabrication	,8 %	1
	9615 Manoeuvres dans la fabrication des produits en caoutchouc - plastique	,8 %	1
	9511 Opérateurs de machines d'usinage	,8 %	1
	9495 Assembleurs, finisseurs, contrôleurs de produits en plastique	,8 %	1
	9611 Manoeuvres dans le traitement des métaux et des minerais	,7 %	1
	9496 Peintres et enduiseurs - secteur industriel	,7 %	1
	9494 Vernisseurs en finition et en réparation de meubles	,7 %	1
	9492 Monteurs et contrôleurs de meubles et d'accessoires	,7 %	1
	2231 Technologues et techniciens en génie civil	,7 %	1
	2221 Technologues et techniciens en biologie	,7 %	1
	1472 Magasiniers et commis aux pièces	,7 %	1
	1471 Expéditeurs et réceptionnaires	,7 %	1
	0123 Directeurs d'autres services aux entreprises	,7 %	1

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

		Secteur manufacturier	
		%	N
CNP	9434 Autres opérateurs de machines dans la transformation du bois	17,2 %	4
	9614 Manoeuvres dans le traitement des pâtes et papiers et du bois	10,5 %	2
	9619 Autres manoeuvres des services de la transformation et de la fabrication	9,2 %	2
	9411 Opérateurs de machines dans le traitement des métaux et minerais	7,7 %	2
	7242 Électriciens industriels/électriciennes industrielles	6,3 %	1
	6661 Préposés à l'entretien ménager et nettoyage/travaux légers	6,3 %	1
	1472 Magasiniers/magasinières et commis aux pièces	6,3 %	1
	1432 Commis à la paye	6,3 %	1
	9436 Classeurs de bois d'oeuvre et la transformation du bois	5,2 %	1
	7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	5,2 %	1
	7383 Autre personnel spécialisé des métiers	5,2 %	1
	7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	5,2 %	1
	9213 Surveillants dans la transformation des aliments, boissons et tabac	4,6 %	1
	7312 Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	4,6 %	1