



Étude sur
le vieillissement
de la
main-d'œuvre
de l'Abitibi-Témiscamingue
et d'une partie du Nord-du-Québec

Coordination de l'étude

Luc Blanchette, économiste, Développement des ressources humaines Canada (DRHC) - Centre des ressources humaines du Canada de l'Abitibi-Témiscamingue.

Guy Perron, conseiller en développement de la main-d'œuvre et de l'emploi, Emploi-Québec, Direction régionale de l'Abitibi-Témiscamingue.

Mandataire

Lyne Bellerose du Centre technologique des résidus industriels du CÉGEP de l'Abitibi-Témiscamingue.

Cueillette des données

Lynn Dubois, agente de recherche à Rouyn-Noranda et responsable de l'équipe

Martine Lamarche, agente de recherche à Rouyn-Noranda

Marie-France Caron, agente de recherche à Val-d'Or

Marie-Lise Leclerc, agente de recherche à Val-d'Or

Sandra Bouchard, agente d'aide à la clientèle, DRHC

Analyse et rédaction

Luc Blanchette, économiste, DRHC – Centre des ressources humaines du Canada de l'Abitibi-Témiscamingue.

Saisie des données

Lynn Dubois, agente de recherche

Traitement des données

Sylvie Thévenin, adjointe à la recherche, DRHC

Le contenu de ce document découle d'analyse réalisée par son auteur et ne reflète pas nécessairement le point de vue de l'ensemble des partenaires associés à cette étude.

Pour obtenir des copies supplémentaires ou apporter des commentaires, veuillez vous adresser au Service d'information sur le marché du travail du CRHC de l'Abitibi-Témiscamingue (819) 764-6711 (poste 316) ou à la Direction régionale Abitibi-Témiscamingue d'Emploi-Québec (819) 763-3226.

Table des matières

| | |
|--|----|
| MESSAGE DES PARTENAIRES | 3 |
| INTRODUCTION | 4 |
| FAITS SAILLANTS | 5 |
| ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE | 7 |
| Une population en décroissance..... | 7 |
| Un bassin de main-d'œuvre vieillissant..... | 8 |
| Une solution au chômage des jeunes : la scolarisation | 8 |
| Un exode des jeunes professionnels | 9 |
| Une économie régionale en mutation | 9 |
| Les perspectives d'emplois | 10 |
| PRÉSENTATION DE L'ENQUÊTE | 11 |
| But et objectifs..... | 11 |
| Les utilisatrices et les utilisateurs | 11 |
| La préparation | 11 |
| L'univers de l'enquête | 11 |
| Le questionnaire..... | 12 |
| La lettre aux entreprises..... | 12 |
| RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE | 13 |
| Selon le nombre d'entreprises enquêtées | 13 |
| Selon le nombre d'emplois spécialisés..... | 14 |
| Selon l'âge et le secteur industriel | 15 |
| Selon l'âge et le diplôme | 15 |
| Selon le grand groupe professionnel | 16 |
| Selon le grand groupe professionnel et le sexe | 17 |
| Selon la profession et l'âge | 18 |
| Selon les politiques de retraite | 23 |
| LES PROFESSIONS EN DIFFICULTÉ DE RECRUTEMENT | 27 |
| Le diplôme d'études secondaires (DES)..... | 27 |
| Le diplôme d'études professionnelles (DEP) | 28 |
| Le diplôme d'études collégiales (DEC) | 29 |
| Le baccalauréat (Bac)..... | 29 |
| CONCLUSION | 31 |
| ANNEXES | 32 |

MESSAGE DES PARTENAIRES

Pour assurer leur positionnement dans une économie complexe, les organisations doivent pouvoir compter sur des ressources humaines qualifiées qui assureront leur compétitivité et leur capacité d'adaptation. Or, le marché du travail n'est plus ce qu'il était. Naguère en abondance, la main-d'oeuvre qualifiée se raréfie, et ce, en raison de divers facteurs, notamment du vieillissement de la main-d'oeuvre.

Considérables, les effets de ce phénomène sur le marché du travail se font déjà ressentir au sein de nombre d'organisations, lesquelles doivent composer avec les départs à la retraite de leurs ressources d'expérience et par conséquent, revoir leurs approches de gestion. Les travailleuses et travailleurs ainsi que les chercheurs d'emploi sont aussi concernés par cette tendance, laquelle tout en présentant de nouvelles opportunités professionnelles, influence aussi leurs plans de carrière et leur environnement de travail.

Le vieillissement de la main-d'oeuvre entraînera-t-il tôt ou tard, un problème de relève au sein des organisations? Voilà l'objet de cette *Étude sur le vieillissement de la main-d'oeuvre de l'Abitibi-Témiscamingue et d'une partie du Nord-du-Québec*. Cette vaste enquête, à laquelle ont participé 354 organisations qui génèrent plus de 43 % de l'emploi régional, est le fruit d'un étroit partenariat entre les commissions scolaires, le ministère de l'Éducation, le CÉGEP de l'Abitibi-Témiscamingue, l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, l'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue, Développement économique Canada, Développement des ressources humaines Canada et Emploi-Québec.

En tant qu'intervenant concerné par la main-d'oeuvre et l'emploi, nous croyons que cette étude vous sera d'une grande utilité dans l'accomplissement de votre mission et de vos mandats. En effet, plusieurs ouvrages et d'autres régions ont jusqu'ici traité du phénomène du vieillissement de la main-d'oeuvre, toutefois, cette étude est la première du genre à être réalisée sur notre territoire et à présenter des projections basées sur la situation actuelle d'organisations qui emploient plus de 20 employés.

Au nom de tous les partenaires associés à ce projet, nous sommes heureux de partager avec vous les résultats de cette étude qui contribueront à étoffer notre connaissance des problématiques propres à la main-d'oeuvre et à l'emploi. En tant qu'employeur, personne ou intervenant socioéconomique, notre capacité à prévoir les besoins de main-d'oeuvre attribuables aux départs à la retraite ne peut que favoriser une approche proactive afin de limiter, voire de contrer les problèmes de pénuries de main-d'oeuvre.

Nous vous invitons à utiliser ces données ainsi qu'à les diffuser au sein de votre réseau afin que nos actions convergent vers le développement et la vitalité de nos organisations et de nos territoires.



Cécile Landry, directrice
Centre des ressources humaines du Canada
de l'Abitibi-Témiscamingue
Développement des ressources humaines Canada



Denis Allard, directeur régional intérimaire
Emploi-Québec

INTRODUCTION

Le mandat d'analyser le vieillissement des travailleuses et des travailleurs, avec ses effets sur le marché du travail, trouve son origine dans la préoccupation de plusieurs organismes de cerner la problématique de pénurie de main-d'oeuvre et d'éviter des crises dans certains domaines, comme ce fut le cas pour les infirmières en 1998. Les professionnels du marché du travail qui planifient les besoins de main-d'oeuvre utilisent les hypothèses démographiques sur les décès, les départs à la retraite et même la mobilité de la main-d'oeuvre selon les tendances passées. Ces modèles fonctionnent relativement bien aux paliers canadien et québécois, mais ont aussi le défaut d'être généralement conservateurs. Ces modèles reflètent les tendances lourdes, mais ne permettent pas de bien apprécier les phénomènes locaux.

C'est en cherchant à comprendre le phénomène de vieillissement de la population que nous voulons d'une part, en mesurer l'impact sur le marché du travail, et d'autre part, agir sur l'orientation professionnelle des jeunes en fonction des besoins de remplacement de la main-d'oeuvre sur le marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue. La méthodologie de l'enquête a été développée sur la Côte-Nord par Claude Arsenault de DRHC et André Lepage d'Emploi-Québec. Les professionnels des autres régions de ressources qui ont déjà réalisé une telle étude ont démontré l'utilité et la pertinence d'un tel exercice, malgré un travail passablement exigeant.

Ces dernières années, les ouvrages québécois portant sur le vieillissement de la main-d'oeuvre deviennent chose courante. Les faits sont toutefois indéniables, les employeurs embauchent principalement des gens de formation professionnelle. Ces employeurs ont de la difficulté à recruter des gens qualifiés, les établissements de formation ne s'adaptent pas rapidement aux besoins du marché du travail et les organismes et les entreprises ne possèdent pas toujours les marges de manoeuvre pour former ou perfectionner leur main-d'oeuvre.

Dans un contexte de modernisation de l'économie, il faut également prendre en considération qu'une économie basée sur l'exportation, c'est aussi une économie basée sur l'innovation, sur la compétitivité internationale et sur le savoir. Les types de compétences recherchées par les employeurs changent donc et de nouveaux métiers se développent. Cette étude nous renseigne sur les emplois à combler, à la suite d'un départ, et qui exigeront de plus en plus une formation professionnelle et technique de tous ordres.

Cette étude comprend plusieurs sections dont la première est une présentation de l'environnement économique de l'Abitibi-Témiscamingue. Cette partie dresse un portrait des problématiques démographiques, économiques et professionnelles. La deuxième section fait une brève présentation de la méthodologie de l'enquête, suivie de ses principaux résultats qui constituent le cœur de cette étude. La troisième section traite des postes en difficulté de recrutement selon les entreprises enquêtées.

FAITS SAILLANTS

Selon le nombre d'entreprises enquêtées

Cette enquête regroupait 285 entreprises de plus de 20 employés et 69 autres entreprises comptant moins de 20 employés pour les secteurs d'activités sélectionnés. Des 385 entreprises avec lesquelles on a pris contact, 354 ont accepté de répondre à l'enquête, soit un pourcentage de réponse de près de 92 %. L'étude sur le vieillissement de la main-d'oeuvre a permis d'obtenir de l'information sur la main-d'oeuvre pour un total de 354 entreprises représentant 28 789 emplois, soit 43 % du bassin de main-d'oeuvre de la zone d'étude.

Selon le nombre d'emplois spécialisés

De l'ensemble des entreprises sélectionnées, 28 789 emplois existaient. De ce nombre, 18 729 emplois spécialisés exigent une formation professionnelle et 10 060 autres emplois ne requièrent aucun diplôme.

Selon l'âge et le secteur industriel

Selon une étude de Statistique Canada, l'âge de la retraite se situe à 61,2 ans pour les personnes possédant un diplôme d'études postsecondaires. En tenant compte de ce facteur, à court et à moyen terme (55-59 ans) et à long terme (50-54 ans), un problème de vieillissement est à entrevoir. Le nombre de travailleuses et de travailleurs âgés de 50 ans et plus totalise 4 489 et représente 24 % des emplois spécialisés recensés lors de l'enquête. Par ordre d'importance, le secteur d'activité de la construction (32 %), les secteurs de l'administration publique, l'éducation et la santé (25 %) et le secteur primaire (24 %) s'avèrent des domaines critiques puisque le quart des personnes de ces domaines serait admissible à la retraite. Pour l'ensemble des emplois spécialisés recensés, 1 641 soit 9 % des effectifs sont âgés de plus de 55 ans.

Selon l'âge et le diplôme

Les résultats globaux selon le type de diplôme et l'ordre d'enseignement répartissent les 18 639 emplois spécialisés à 46 % des exigences DEP, 29 % des exigences DEC et 25 % des exigences Bac. En considérant les groupes d'âge plus près de la retraite, on observe que les besoins à long terme (50 ans et plus) seraient le DEP (52 %), suivi par le Bac (26 %) et le DEC (22 %). Le DEP serait en plus forte demande (62 %), le Bac (21 %) et le DEC (17 %) pour les besoins à court et moyen terme.

Selon le grand groupe professionnel

En volume, le grand groupe 72/73, soit le personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel et de la machinerie, vient en tête de liste avec 3 706 emplois spécialisés, soit 20 % de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs recensés. Il comprend, entre autres métiers, les électriciens, les soudeurs, les charpentiers-menuisiers et les mécaniciens d'équipement lourd. Au deuxième rang, en volume, nous retrouvons le groupe 41 du personnel professionnel des sciences sociales et de l'enseignement avec 2 367 emplois spécialisés, soit 13 % du total. Ce grand groupe inclut, entre autres, les enseignants/enseignantes au secondaire et au primaire/préscolaire, les travailleurs sociaux et les travailleuses sociales. Le groupe 22 du personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées avec 1 585 emplois spécialisés ou 8 % de l'ensemble des emplois spécialisés arrive au troisième rang. Au quatrième rang, on retrouve le groupe 12 du personnel spécialisé en administration avec 1 502 emplois spécialisés et 8 % des effectifs recensés.

Selon le grand groupe professionnel et le sexe

Une analyse sexuée des domaines professionnels démontre clairement une préférence marquée pour les métiers traditionnels tant chez les hommes, que chez les femmes. En effet, même si les femmes représentent 43 % des emplois spécialisés, on retrouve moins de 2 % des effectifs femmes dans dix grands groupes professionnels des métiers de la mécanique, des transports, de la construction, des métiers du secteur primaire et des emplois reliés à la transformation et à la fabrication. Par ailleurs, les femmes se concentrent à plus de 80 % des effectifs dans cinq domaines professionnels, soit les emplois d'administration, de bureau, des soins de santé, de l'enseignement, du droit et des services sociaux.

Selon la profession et l'âge

Par ordre d'importance, en fonction du volume des employés de 55 ans et plus, nous retrouvons les conducteurs d'équipement lourd (7421) avec 121 personnes qui représentent 24 % des effectifs de cette profession, les charpentiers-menuisiers (7271) avec 104 personnes, soit 17 % des effectifs et ainsi de suite.

Selon les politiques de retraite

Parmi les entreprises enquêtées, 27 % de la main-d'oeuvre spécialisée n'avait aucune politique de retraite. La majorité des organisations, ayant toutefois une telle politique, offrait à leur personnel la possibilité d'admissibilité à une retraite anticipée. Il est important de rappeler que même si une personne est admissible à la retraite, qu'elle ne décide pas de la prendre pour autant, des facteurs financiers, psychologiques, familiaux et personnels peuvent influencer cette décision. Ces politiques ont été appliquées à chacune des professions selon les politiques de retraite, en vigueur dans leur organisation ou leur entreprise respective.

Prévision de retraite – Trois ans, 2006

En appliquant les politiques de retraite aux emplois spécialisés, nous obtenons une prévision dans trois ans, de 1 187 personnes admissibles à la retraite. Le secteur de l'administration publique (fédéral, provincial, municipal) et le secteur parapublic (santé, éducation et services sociaux) constituent les secteurs les plus susceptibles de voir leur personnel prendre leur retraite, au cours des trois prochaines années avec 647 personnes. Le secteur des transports, des communications et des services publics est le deuxième secteur d'activité en importance (206 personnes). Enfin, le secteur de la construction comptera 137 personnes admissibles à la retraite.

Prévision de retraite - Cinq ans, 2008

En appliquant les politiques de retraite aux emplois spécialisés, nous obtenons une prévision dans cinq ans, de 2 290 personnes admissibles à la retraite. Le secteur de l'administration publique (fédéral, provincial, municipal) et le secteur parapublic (santé, éducation et services sociaux) constituent les secteurs les plus susceptibles de voir leur personnel prendre leur retraite, au cours des cinq prochaines années avec 1 280 personnes. Le secteur des transports, des communications et des services publics est le deuxième secteur d'activité en importance (353 personnes). Enfin, le secteur de la construction comptera 308 personnes admissibles à la retraite.

Prévision de retraite - Sept ans, 2010

En appliquant les politiques de retraite aux emplois spécialisés, nous obtenons une prévision dans sept ans, de 3 502 personnes admissibles à la retraite. Le secteur de l'administration publique (fédéral, provincial, municipal) et le secteur parapublic (santé, éducation et services sociaux) constituent les secteurs les plus susceptibles de voir leur personnel prendre la retraite, au cours des sept prochaines années avec 1 886 personnes. Le secteur des transports, des communications et des services publics est le deuxième secteur d'activité en importance (539 personnes). Enfin, le secteur de la construction comptera 526 personnes admissibles à la retraite.

Les professions en difficulté de recrutement

Au cours de l'enquête sur le vieillissement de la main-d'oeuvre de l'Abitibi-Témiscamingue et d'une partie du Nord-du-Québec, les entreprises ont été interrogées sur leurs difficultés de recrutement actuelles et à venir. Des messages importants semblent déjà ressortir des besoins de main-d'oeuvre des entreprises, en ce qui a trait aux difficultés de recrutement. Malgré l'existence d'un bassin de main-d'oeuvre spécialisée, près de la moitié des 354 entreprises interrogées éprouvent de la difficulté à recruter dans certaines professions. Certains responsables d'entreprises mentionnent éprouver des difficultés à trouver de la main-d'oeuvre dans 113 professions différentes, représentant 705 postes. Les difficultés de recrutement sont en majorité liées à des emplois requérant un niveau de diplôme d'études professionnelles (DEP) avec 38 % des postes et un autre 19 % exigeant la formation générale du diplôme d'études secondaires (DES). Les emplois pour lesquels les entreprises ont des difficultés de recrutement se retrouvent également avec des exigences de baccalauréat (Bac) dans 27 % des cas, pour un total de 38 professions distinctes. Les difficultés de recrutement au collégial représentent un autre 16 % dans 29 professions.

Conclusion

Les données de cette enquête sont très significatives du vieillissement accéléré de l'offre de main-d'oeuvre en Abitibi-Témiscamingue. Selon les résultats, une prévision de trois ans, des départs potentiels à la retraite, représente 1 187 personnes soit 6 % des emplois spécialisés. À moyen et à long terme, c'est-à-dire cinq et sept ans, les résultats affichent des possibilités de retraite pour 2 290 et 3 502 personnes, soit 12 % et 19 % des emplois demandant des études professionnelles, collégiales ou universitaires. Selon le type de diplôme, la formation professionnelle exigeant un DEP arrive au premier rang de la prévision à long terme avec 52 % des emplois spécialisés de la main-d'oeuvre actuellement âgée de plus de 50 ans. La formation universitaire suit à 26 % et la formation collégiale à 22 %.

ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

L'analyse de l'environnement économique met en contexte cette étude sur le vieillissement de la main-d'œuvre en Abitibi-Témiscamingue. On y aborde les facteurs pouvant expliquer la décroissance de la population régionale de la natalité, de la mortalité et de la migration. Cette section traite de la main-d'œuvre vieillissante, de la scolarisation, de l'exode, de la transformation de l'économie régionale et des perspectives d'emplois.

Une population en décroissance

Au plan démographique, la population de l'Abitibi-Témiscamingue est en chute libre. De 1996 à 2001, selon Statistique Canada², la population est passée de 153 905 à 146 097 soit une perte de 7 808 habitants (- 5,1 %). Cela suit la tendance démographique des six régions de ressources qui ont pour la plupart connu une diminution de leur population. La population de ces six régions est aussi passée de 893 448 (1996) à 858 248 (2001), soit une perte de 35 200 (- 3,9 %) en cinq ans³. Trois facteurs influencent l'évolution démographique : la natalité, la mortalité et la migration. Une brève analyse de chacun de ces facteurs sera faite pour la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Évolution démographique selon le territoire en Abitibi-Témiscamingue

| Territoire | 1996 | 2001 | Variation en % |
|------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Abitibi | 25 280 | 24 613 | - 2,6 % |
| Abitibi-Ouest | 23 571 | 21 984 | - 6,7 % |
| Rouyn-Noranda | 42 638 | 39 621 | - 7,1 % |
| Témiscamingue | 18 027 | 17 504 | - 2,9 % |
| Vallée-de-l'Or | 44 389 | 42 375 | - 4,5 % |
| Abitibi-Témiscamingue | 153 905 | 146 097 | - 5,1 % |
| Partie du Nord-du-Québec | 5 659 | 5 175 | - 8,6 % |
| Ensemble du Québec | 7 138 795 | 7 237 479 | + 1,4 % |

Source : Service d'information sur le marché du travail, CRHC Abitibi-Témiscamingue, Recensement 2001 de Statistique Canada.

- La natalité : Selon les prévisions de 2002 de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ)⁴, les indices synthétiques de fécondité dans les régions de ressources sont supérieurs à la moyenne québécoise qui se situe à 1,448. À titre d'information, mentionnons l'indice de 1,468 sur la Côte-Nord, de 1,471 au Saguenay/Lac-Saint-Jean et de 1,473 en Abitibi-Témiscamingue. Deux régions affichent un indice inférieur à la moyenne québécoise, ce sont le Bas-Saint-Laurent (1,406) et la Gaspésie/Iles-de-la-Madeleine (1,140). C'est nettement insuffisant puisque le seuil de remplacement des générations est à 2,1 enfants par femme. Il n'y a pas de régénérescence naturelle de la population, en dessous de ce nombre. Fait à mentionner, la région Nord-du-Québec affiche un indice synthétique de fécondité très élevé à 2,4 enfants par femme et on attribue cette moyenne à l'indice de fécondité chez les femmes autochtones.
- La mortalité : L'espérance de vie des *baby-boomers*⁵ est aujourd'hui de 79 ans chez les hommes et de 83 ans chez les femmes⁶. Ces estimations permettent de prévoir, en 2024 et 2028, un nombre considérable de décès chez les *baby-boomers* qui auront atteint cet âge critique. Le vieillissement de la population mènera à un déclin démographique pour la durée d'une génération, soit une période de 20 ans; c'est inéluctable.
- La migration : De 1996 à 2001, le solde migratoire net est de 2 000 personnes en moins par année. Il faut considérer qu'il y a environ 3 000 personnes qui quittent, bon an mal an, l'Abitibi-Témiscamingue chaque année. En corollaire, si la conjoncture se porte bien, il y aura 2 000 personnes qui entreront en

² Données sur les recensements de 1996 et de 2001 de Statistique Canada.

³ De 1996 à 2001, selon Statistique Canada, par ordre d'importance, la Gaspésie/Iles-de-la-Madeleine a connu une diminution de 7,8 %, la Côte-Nord de 5,3 %, le Saguenay/Lac-Saint-Jean de 2,9 %, le Bas-Saint-Laurent de 2,6 % et seule la région du Nord-du-Québec a connu une augmentation de 0,5 %.

⁴ Voir site WEB de l'Institut de la statistique du Québec, www.stat.gouv.qc.ca.

⁵ Les *baby-boomers* sont toutes les personnes nées entre 1945 et 1965.

⁶ Données de l'Institut de la statistique du Québec, Situation démographique au Québec, Bilan 2002.

région. Si la conjoncture s'avère en difficulté, comme en ce moment, seulement 1 000 nouveaux arrivants entreront en Abitibi-Témiscamingue. C'est un solde de 2 000 personnes en moins chaque année, ce qui représente près de 700 familles par année en considérant trois personnes par ménage. Ce mouvement migratoire s'est accentué au cours des dernières années. Il faut le rappeler, le roulement de la main-d'oeuvre a toujours été plus important dans les régions périphériques que dans les centres urbains. Historiquement, ces départs étaient largement compensés par un indice élevé de fécondité, mais ce n'est plus le cas aujourd'hui.

Un bassin de main-d'oeuvre vieillissant

Le vieillissement de la main-d'oeuvre n'est pas sans effet sur le marché du travail. En 12 ans, de 1990 à 2002, le pourcentage des travailleuses et des travailleurs âgés de plus de 45 ans en Abitibi-Témiscamingue passe de 22 % à 32 %⁷. Dans les six régions de ressources, le pourcentage des 45 ans et plus évolue de 24 % à 38 %, ce sont sensiblement les mêmes pourcentages pour l'ensemble du Québec. Les départs à la retraite ne se font pas sans heurts puisque plusieurs secteurs d'activité en subissent les contrecoups. Ces départs des premiers *baby-boomers* sont prévus pour 2010 (2010 – 1945 = 65 ans), possiblement plus tôt si ces personnes bénéficient d'une politique de retraite.

Une autre publication, celle-ci d'Emploi-Québec⁸, annonçait que le marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue aurait besoin de 8 600 emplois entre 2000 et 2005. Plusieurs intervenants ont fait de telles analyses. Il s'agissait toutefois de la première étude officielle en Abitibi-Témiscamingue à mettre en lumière les besoins en main-d'oeuvre, non seulement pour combler les emplois, mais aussi pour remplacer les besoins en main-d'oeuvre, à la suite de départs à la retraite. Le renouvellement des emplois attribuables au vieillissement de la main-d'oeuvre actuelle compte pour 76 % des besoins, soit 6 500 emplois (soit 10 % du bassin de main-d'oeuvre régional). Par ailleurs, les autres études sur l'érosion⁹ de la main-d'oeuvre réalisées sur la Côte-Nord¹⁰, au Saguenay¹¹ et au Lac-Saint-Jean¹² parviennent à des résultats encore plus importants. Leurs conclusions prévoient le remplacement de 17 % à 20 % de la main-d'oeuvre spécialisée d'ici sept ans.

La pyramide des âges de la population du Québec montre un nombre croissant de personnes âgées de 45 ans et plus. Ce phénomène est suivi d'un rétrécissement du bassin de main-d'oeuvre des 15 à 44 ans, dont une bonne partie prendra la relève suite au départ à la retraite des premiers *baby-boomers*¹³. Les effets de ce déséquilibre sur le bassin de main-d'oeuvre, entre la population active actuelle et les besoins du marché du travail, pourraient durer une génération.

Une solution au chômage des jeunes : la scolarisation

En Abitibi-Témiscamingue, au recensement de 2001, le taux de chômage chez les jeunes de 20 à 29 ans présente un écart important entre les diplômés et les autres. Le taux de chômage variait, en effet, entre 8 % et 20 % avec un baccalauréat (Bac), un diplôme d'études collégiales (DEC), un diplôme d'études professionnelles (DEP). Le taux de chômage dépassait 30 % pour ceux qui n'avaient pas complété au moins un DES. La moyenne pour l'ensemble des jeunes était de 18 %. En portant une attention particulière au taux d'inactivité des jeunes de la catégorie « moins de 13 ans de scolarité et sans diplôme », on observe que ces jeunes vivent en majorité une situation d'inactivité. Il s'agit d'une situation relativement dramatique puisque 5,4 jeunes sur 10 se retrouvent parmi la population inactive.

⁷ Données tirées de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

⁸ Emploi-Québec, *Le marché du travail dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue – Perspectives professionnelles 2001-2005*, 2002.

⁹ Il s'agit du nombre de postes qui seront rendus disponibles en raison des retraites et des décès.

¹⁰ DRHC et Emploi-Québec, *Enquête sur l'érosion de la main-d'oeuvre dans les principales entreprises de la Côte-Nord*, mars 2002.

¹¹ DRHC, *Enquête sur l'érosion de la main-d'oeuvre au Saguenay*, novembre 2002.

¹² DRHC, *Enquête sur l'érosion de la main-d'oeuvre au Lac-Saint-Jean*, juin 2001.

¹³ De 1990 à 2002, selon l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, la proportion des 15-44 ans passe de 74 % à 65 % au Québec comparativement de 78 % à 68 % en Abitibi-Témiscamingue. En corollaire, le groupe des 45 ans et plus passe donc de 26 % à 35 % au Québec et de 22 % à 32 % en Abitibi-Témiscamingue au cours de la même période.

Indicateurs du marché du travail selon la scolarité pour les 20-29 ans de l'Abitibi-Témiscamingue

| Population active | Taux d'inactivité | Taux d'emploi | Taux de chômage | Plus haut niveau de scolarité atteint |
|-------------------|-------------------|---------------|-----------------|---------------------------------------|
| 13165 | 37% | 63% | 18% | Total |
| 3110 | 54% | 46% | 31% | Moins de 13 ans sans diplôme |
| 1730 | 39% | 61% | 20% | Études secondaires |
| 5535 | 31% | 69% | 15% | Études collégiales |
| 2 815 | 21% | 79% | 8% | Études universitaires |

Source : Service d'information sur le marché du travail, CRHC Abitibi-Témiscamingue, Recensement 2001 de Statistique Canada.

Un exode des jeunes professionnels

Il n'y a pas d'exode des jeunes, mais plutôt un exode des cerveaux ou des gens qualifiés détenant une formation professionnelle. Cette main-d'œuvre spécialisée est aussi la plus mobile. Dans le recensement 2001, les 15 à 29 ans représentaient 19 % de la population totale de l'Abitibi-Témiscamingue, le Québec affichait également le même pourcentage. Il faut toutefois noter une légère baisse par rapport au recensement de 1996 où les 15 à 29 ans représentaient 21 % de la population régionale, contre 20 % pour le Québec. Une analyse fine des groupes d'âges nous apprend l'existence réelle de l'exode des jeunes de 15 à 29 ans. Cet exode des jeunes s'effectue dans un contexte où les entreprises et les organismes éprouvent de la difficulté à recruter des gens qualifiés, ce qui est pour le moins paradoxal. Selon un groupe de chercheurs de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT), les chances de trouver un emploi pour les jeunes dépendent de l'étendue du réseau de contacts¹⁴. Cette étude sur l'insertion des jeunes sur le marché du travail révélait que 70 % des emplois trouvés l'étaient par l'entremise d'un réseau social (contact, tuyau) et que 30 % des jeunes utilisaient les guichets emplois, l'Internet ou les journaux pour dénicher un premier emploi. Même si les pourcentages peuvent évoluer à l'avantage d'Internet, il demeure que la majorité des emplois provient des contacts personnels de la candidate ou du candidat.

Une économie régionale en mutation

L'économie de l'Abitibi-Témiscamingue repose sur cinq filières de production : le bioalimentaire, l'eau, la forêt, les mines et l'industrie touristique. Il existe une volonté de diversification économique sur le territoire, malgré cette base économique. Au cours de la période 1990 à 2002, le pourcentage des emplois des secteurs primaire et secondaire¹⁵ pour la région passe de 36 % à 32 %, alors que le pourcentage des emplois du secteur tertiaire passait de 64 % à 68 %. Il s'agit d'un important mouvement de désindustrialisation et une tertiarisation des emplois dans le secteur des services et du commerce, c'est le lot des économies modernes. Cette tertiarisation favorise la création d'emplois chez les femmes. Dans l'ensemble des six régions de ressources du Québec, des 20 000 emplois créés au cours des 12 dernières années, les hommes perdaient 1 000 emplois et les femmes profitaient de la totalité des emplois créés soit 21 000; il y a de quoi réfléchir. À l'échelle de l'Abitibi-Témiscamingue pour cette même période, les hommes perdaient 1 100 emplois à temps plein et 1 900 nouveaux emplois à temps partiel étaient créés. Les femmes de la région bénéficiaient alors de la création de 4 800 emplois à temps plein et de 2 000 emplois supplémentaires à temps partiel. Il faut reconnaître que chez les femmes de la région, 77 % des emplois sont à temps plein et 23 % sont des emplois à temps partiel¹⁷. Les femmes, généralement plus scolarisées que les hommes, trouvent plus facilement des emplois dans la nouvelle économie que ce soit en bureautique, en télématique, en informatique et dans les domaines touristiques. Les emplois traditionnellement occupés par des femmes, dans les domaines de la santé, de l'éducation et de la fonction publique en général, devront être remplacés à cause du vieillissement de la population au cours des prochaines années.

¹⁴ CRDAT. *L'insertion sociale et l'intégration des jeunes en Abitibi-Témiscamingue*, mai 1999.

¹⁵ Se référer aux définitions à l'annexe pour les termes primaire, secondaire et tertiaire.

¹⁷ DRHC, *Bilan annuel 2002 – Évolution du marché du travail en Abitibi-Témiscamingue*, mai 2003.

L'année 1998 a été catastrophique pour le marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue avec un taux de chômage annuel de 14,9 % et aussi peu que 63 500 emplois. Les années 1999 à 2002, sauf en 2000, ont été pour l'économie de l'Abitibi-Témiscamingue des années de scepticisme pour les intervenants et pour les médias. Il s'agit plus spécifiquement d'une économie en reconversion. Cette reconversion s'explique par les phénomènes conjugués de désindustrialisation et de tertiarisation de l'économie. Les hommes maintiennent ou perdent leurs emplois dans les domaines des ressources naturelles, alors que les femmes trouvent des emplois dans les services et les commerces, des secteurs d'activités généralement moins rémunérateurs.

Les perspectives d'emplois

Les perspectives d'emplois permettent de porter un jugement sur les possibilités du marché du travail pour les prochaines années. Pour avoir une vue plus complète, nous devons également tenir compte du taux de croissance de l'emploi et du bassin de main-d'œuvre qualifiée et disponible pour les postes qui deviennent vacants. Développement des ressources humaines Canada (DRHC), région du Québec se sert d'un modèle permettant de poser un diagnostic sur l'évolution des professions en trois ans. L'analyse des possibilités d'emplois dans l'ensemble des professions est faite dans un horizon de trois ans, à partir des prévisions d'emplois par secteur d'activité, d'un modèle de perspective professionnelle, de la répartition des emplois selon les données du recensement et des tendances professionnelles du marché du travail québécois influençant invariablement la réalité régionale.

L'exercice a été fait pour l'ensemble des emplois et non seulement pour les professions dans lesquelles on retrouve les emplois spécialisés de l'enquête. Un tableau en annexe présente le titre de la profession, l'estimation des emplois par profession en 2002 et les prévisions du nombre d'emplois de 2003 à 2005 pour l'Abitibi-Témiscamingue. Une analyse comparée pourrait aussi être effectuée, à partir des données d'Emploi-Québec qui a développé son propre modèle de prévision de l'emploi. Le lecteur pourra s'y référer au besoin¹⁸.

Les principaux domaines d'activités offrant de bonnes occasions de développement sont l'industrie de la construction, avec la reprise des mégaprojets hydroélectriques et la signature de l'entente : « La Paix des braves. » Ces investissements mèneront à la construction de plusieurs projets d'infrastructures d'envergure nationale et de quelques projets d'infrastructures pour les communautés de la région du Nord-du-Québec, au cours de la prochaine décennie. Les bassins de main-d'œuvre qui devraient le plus en profiter sont : le Nord-du-Québec, l'Abitibi-Témiscamingue et le Saguenay/Lac-Saint-Jean. La Côte-Nord devrait aussi prospérer étant donné l'annonce de plusieurs projets de développement pour ce secteur géographique. Les efforts consacrés afin de maximiser les retombées économiques pourraient porter fruit à moyen terme.

Les secteurs de la santé, des services sociaux, de l'éducation et de la fonction publique en général, offrent un fort potentiel d'embauche, suite aux départs à la retraite des *baby-boomers* et du remplacement d'effectifs. Dans le domaine industriel, tous les métiers liés à la mécanique, à l'entretien, à l'électronique, à l'électricité, à la plomberie, à l'instrumentation et au contrôle, à l'informatique, à la bureautique et à la télématique seront en demande dans un proche avenir. Tous les domaines des arts, de la culture, des sports, du divertissement et des loisirs et des services personnels prendront aussi beaucoup d'importance avec la recherche d'une meilleure qualité de vie. Un tableau sur l'évolution des emplois dans les principales professions en Abitibi-Témiscamingue est présenté en annexe.

¹⁸ Emploi-Québec, *Le marché du travail dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue – Perspectives professionnelles 2001-2005*, 2002.

PRÉSENTATION DE L'ENQUÊTE

Cette section présente les buts et les objectifs de l'enquête, les utilisatrices et les utilisateurs de cette étude, la préparation méthodologique, l'univers de l'enquête, le questionnaire et la lettre envoyée aux responsables des entreprises.

But et objectifs

L'enquête sur le remplacement de la main-d'oeuvre dans les principales entreprises de l'Abitibi-Témiscamingue consiste essentiellement en une analyse de la structure détaillée des emplois de la région (nombre, âge des travailleurs, ancienneté, profession et exigences à l'embauche), de l'ampleur du vieillissement de la main-d'oeuvre spécialisée¹⁹ et des prévisions d'admissibilité à la retraite dans trois, cinq et sept ans. Les résultats de cette étude aideront à arrimer les besoins en formation avec les réels besoins du marché du travail d'ici l'an 2010.

Les utilisatrices et les utilisateurs

Les résultats serviront aux responsables des établissements d'enseignement et de formation professionnelle et aux responsables des différents paliers gouvernementaux. Le personnel en information scolaire et professionnelle, les conseillères et les conseillers en orientation, les agentes et les agents d'aide à l'emploi, les conseillères et les conseillers en emploi et les analystes du marché du travail pourront y puiser des renseignements leur permettant de mieux desservir leur clientèle. Les entreprises du territoire en tireront également une information précieuse qui servira à leur recrutement de nouvelle main-d'oeuvre, mais aussi à la planification stratégique des ressources humaines. Finalement, tous les organismes oeuvrant à l'amélioration de l'employabilité des personnes en quête d'emplois y trouveront leur compte, puisqu'ils connaîtront mieux les besoins futurs des employeurs de la région de l'Abitibi-Témiscamingue. Les principaux bénéficiaires des résultats de cette étude sont notamment, les jeunes qui pourront mieux prévoir les possibilités locales d'emplois.

Tout travail de recherche comporte des expressions peu familières. L'annexe des définitions facilitera la lecture et la compréhension de vocabulaire utilisé dans ce texte.

La préparation

Pour réaliser une telle enquête, différentes étapes ont dû être franchies afin d'obtenir les résultats souhaités. En premier lieu, nous avons élaboré une grille de saisie de données (voir en annexe) dans le but de recenser les renseignements sur l'âge, l'ancienneté, la profession et les exigences de l'embauche. Nous avons privilégié la méthode par entrevue téléphonique afin de recueillir les résultats auprès de chacune des entreprises visées. Le Centre technologique des résidus industriels (CTRI) a embauché quatre agentes de recherche qui se sont partagées le territoire. Une personne de DRHC s'est ajoutée en cours de projet pour une courte période. Chacune des agentes de recherche avait pour mandat de prendre contact, de recueillir les données auprès des entreprises et de compiler les résultats. Elles devaient également codifier chaque profession, selon la Classification nationale des professions (CNP). Après avoir terminé l'enquête, une seule personne a procédé à la saisie des données recueillies par voie électronique afin d'éviter les erreurs de saisie.

L'univers de l'enquête

La zone d'analyse de cette étude correspond à la région administrative de l'Abitibi-Témiscamingue comprenant la ville de Rouyn-Noranda et les municipalités régionales de comtés (MRC) d'Abitibi, d'Abitibi-Ouest, de Témiscamingue et de la Vallée-de-l'Or et une partie du territoire de la région Nord-du-Québec (Lebel-sur-Quévillon et Matagami). La plupart des secteurs industriels en font partie, sauf le commerce de détail, de l'hébergement, de la restauration, des divertissements et loisirs, des services personnels et domestiques. Les

¹⁹ La main-d'oeuvre spécialisée couvre les occupations qui exigent une formation professionnelle soit d'ordre secondaire (DEP), d'ordre collégial (DEC) ou d'ordre universitaire (Bac ou plus).

autres services, comme les associations religieuses, professionnelles et commerciales et les services de location et de voyages sont aussi exclus. Les industries de concessionnaires automobiles, des marchands de véhicules de loisir, des magasins de pièces et des ateliers de réparation de véhicules automobiles ont été toutefois retenus dans la présente enquête, car on y retrouve des emplois spécialisés. Les industries, ne faisant pas partie de l'enquête, ont été exclues parce qu'elles constituent des secteurs d'entrée sur le marché du travail et que la main-d'oeuvre y demeure relativement jeune. Un secteur comme celui du commerce de détail emploie une main-d'oeuvre qui change régulièrement.

La zone d'étude comptait, au début de l'enquête, 6 393 entreprises pour un total de 66 625 employés. L'enquête a ciblé les entreprises de plus de 20 employés des secteurs d'activités sélectionnés. Cette sélection représentait 385 entreprises qui regroupaient 32 431 personnes. De cette façon, nous ciblons près de la moitié des emplois de l'Abitibi-Témiscamingue et d'une partie de la région Nord-du-Québec. Nous avons ensuite conservé les entreprises qui avaient perdu des emplois et qui en comptaient moins de 20 au moment de l'enquête. Cette enquête a été réalisée de novembre 2002 à mai 2003.

| CTI | SCIAN | Secteurs d'activité sélectionnés |
|-------------|---------------|--|
| 0000 à 0999 | 11 À 21 | Secteur Primaire |
| 1000 à 4499 | 31 À 33 et 23 | Secteur Secondaire |
| 1000 à 3999 | 31 à 33 | Secteur Manufacturier |
| 4000 à 4499 | 23 | Secteur Construction |
| 4500 à 8699 | 41 à 91 et 22 | Secteur Tertiaire |
| 4500 à 4999 | 48 à 51 et 22 | Transport, Communications, Autres services publics |
| 5000 à 6533 | 41 à 44 | Commerce |
| 7000 à 7799 | 52 à 54 | Finance, Assurance, Services immobiliers et Services aux entreprises |
| 8000 à 8399 | 61 à 62 et 91 | Administration fédérale, provinciale, locale, Éducation et Santé |

Le questionnaire

En plus de la grille de saisie de données, un questionnaire (annexe 2) a été élaboré afin de connaître les différentes clauses régissant la ou les politiques de retraite en vigueur dans l'entreprise. Cette information est capitale aux fins de l'enquête, puisqu'elle permet de prévoir les départs à la retraite. Ce questionnaire permet d'identifier le nombre total d'employés par entreprise qui sert de base pour établir la proportion d'emplois spécialisés au sein de chacune d'elles. Le questionnaire offre également la possibilité d'obtenir des renseignements sur les difficultés de recrutement des entreprises.

La lettre aux entreprises

Après avoir ciblé les entreprises et élaboré les outils d'enquête, une lettre a été envoyée pour annoncer l'étude et un contact prochain des agentes de recherche. Les coordonnateurs du projet de recherche, respectivement du Centre des ressources humaines du Canada (CRHC) Abitibi-Témiscamingue et d'Emploi-Québec, ont signé cette lettre. Celle-ci présentait les buts et objectifs de l'enquête, assurait la confidentialité du traitement des renseignements recueillis et demandait qu'on désigne une personne-ressource avec qui l'agente de recherche allait travailler. Un formulaire de réponse visant à identifier une personne-ressource au sein de l'entreprise était joint à la lettre. L'envoi des documents aux entreprises s'est effectué par courrier ou par télécopie, par lot de 30 à 40 au début, et en totalité après un certain temps. Chaque lettre était adressée au responsable des ressources humaines. Nous avons également accordé un délai d'une à deux semaines aux employeurs pour nous retourner le formulaire de réponse. Après ce délai, un nouveau contact a été établi avec ceux qui n'avaient pas répondu. Il était généralement facile d'obtenir par téléphone, l'information de la part des entreprises.

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

Cette partie présente les résultats de l'enquête. D'abord, selon le nombre d'entreprises enquêtées de façon à établir un pourcentage qui soit représentatif du marché du travail de la zone d'étude et ensuite pour obtenir une proportion d'emplois spécialisés, par rapport au total des emplois dans l'entreprise. Cette section se concentre sur les emplois spécialisés recensés au cours de cette enquête. Ces emplois spécialisés seront analysés sous l'angle du secteur d'activité, du territoire et du groupe d'âge. Une répartition du nombre d'emplois spécialisés, par type de diplôme selon le territoire, complète l'analyse. Le cœur de l'étude présente les emplois spécialisés selon la profession. Cette section comprend également une compilation des différentes politiques de retraite que l'on retrouve parmi les entreprises enquêtées. En appliquant ces politiques de retraite aux professions spécialisées, nous obtenons alors des prévisions de main-d'œuvre spécialisée admissible à la retraite selon le territoire pour des scénarios de trois ans (2006), cinq ans (2008) et sept ans (2010).

Selon le nombre d'entreprises enquêtées

Tableau 1
Nombre d'entreprises et d'emplois par secteur d'activité pour l'Abitibi-Témiscamingue

| Secteur industriel | Entreprises | Emplois |
|--|-------------|---------------|
| Primaire | 42 | 3 435 |
| Industries agricoles | 2 | 45 |
| Industries forestières | 23 | 1 218 |
| Industries des mines, carrières et sablières | 17 | 2 172 |
| Secondaire | 69 | 8 075 |
| Industries des aliments, des boissons et de l'habillement | 5 | 297 |
| Industries du bois | 28 | 3 251 |
| Industries du papier, imprimerie, édition et connexes | 6 | 1 074 |
| Industries de la machinerie et des produits métalliques | 11 | 385 |
| Industries de la construction | 19 | 3 068 |
| Tertiaire | 243 | 17 279 |
| Industries du transport et de l'entreposage | 31 | 1 404 |
| Industries des communications et autres services publics | 17 | 1 519 |
| Industries du commerce de gros | 19 | 754 |
| Industries du commerce de détail | 23 | 901 |
| Industries de la finance, assurances et immobiliers | 29 | 671 |
| Industries des services aux entreprises | 24 | 1 243 |
| Industries des services gouvernementaux | 55 | 2 567 |
| Industries des services d'enseignement | 9 | 3 223 |
| Industries des services des soins de santé et des services sociaux | 36 | 4 997 |
| Ensemble des industries | 354 | 28 789 |

Étude sur le vieillissement de la main-d'oeuvre de l'Abitibi-Témiscamingue et d'une partie du Nord-du-Québec, juin 2003.

L'étude sur le vieillissement de la main-d'oeuvre a permis d'obtenir de l'information sur la main-d'oeuvre pour un total de 354 entreprises représentant 28 789 emplois, soit 43 % du bassin de main-d'oeuvre de la zone d'étude. Cette enquête regroupait 285 entreprises de plus de 20 employés et 69 autres entreprises comptant moins de 20 employés pour les secteurs d'activités sélectionnés. Des 385 entreprises avec lesquelles un contact a été établi, 354 ont accepté de répondre à l'enquête, soit un pourcentage de réponse de près de 92 %²⁰. Il y a également eu 31 refus de participer à l'enquête. Le tableau 1 vous présente la répartition du nombre d'entreprises et d'emplois spécialisés par secteur industriel. Nous pouvons constater que parmi les 354 entreprises de l'enquête, 42 appartiennent au secteur primaire regroupant 3 435 emplois. Le secteur secondaire monopolise 69 entreprises et 8 075 emplois, alors que le tertiaire était composé de 243 entreprises et 17 279 emplois.

Des 28 789 emplois répertoriés dans les 354 entreprises enquêtées, les hommes représentaient 64 % des emplois totaux et les femmes 36 %. Cette moyenne ne reflète toutefois pas la réalité, puisque les hommes se concentrent davantage dans les secteurs primaire (93 %) et secondaire (90 %) dont le secteur de la construction (97 %). Les femmes représentent 54 % des effectifs du secteur tertiaire. Ces dernières se retrouvent principalement dans le secteur de la finance, des assurances, de l'immobilier, des services aux entreprises (50 % des effectifs totaux), mais surtout dans l'administration publique, l'éducation, la santé et les services sociaux où les femmes comptent pour 67 % des effectifs totaux (voir le tableau en annexe).

Selon le nombre d'emplois spécialisés

Dans l'enquête sur le vieillissement de la main-d'oeuvre, l'agente de recherche devait remplir une grille de saisie pour obtenir, de la part de l'entreprise, chaque profession dont l'exercice exige l'obtention d'un diplôme d'études professionnelles, collégiales ou universitaires. Pour alléger le texte, nous appellerons ces professions exigeant un diplôme professionnel une « main-d'oeuvre spécialisée. » Le tableau 2 présente une répartition de ces 18 729 emplois spécialisés, soit 65 % des emplois de ces entreprises qui comptaient au moment de l'enquête 28 789 emplois totaux, de ce nombre, 18 729 emplois spécialisés exigent une formation professionnelle et 10 060 autres emplois ne requièrent aucun diplôme professionnel. L'analyse professionnelle n'a donc pas été effectuée pour les autres emplois n'exigeant aucune formation professionnelle. Seules quelques statistiques se réfèrent au DES lorsque ces exigences des employeurs sont requises. À partir de cette partie de l'étude, tous les tableaux traiteront de ces 18 729 emplois spécialisés de la zone à l'étude.

Tableau 2
Nombre d'emplois spécialisés par secteur d'activité et par territoire

| Secteur activité économique | ABIT | A-O | R-N | TEM | V-O | N-Q | TOTAL | % |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|---------------|-------------|
| Secteur primaire | 647 | 57 | 104 | 22 | 793 | 259 | 1 882 | 10% |
| Secteur secondaire | 1 256 | 277 | 1 894 | 284 | 927 | 54 | 4 692 | 25% |
| Secteur manufacturier | 475 | 277 | 118 | 284 | 860 | 21 | 2 035 | 11% |
| Secteur construction | 781 | 0 | 1 776 | 0 | 67 | 33 | 2 657 | 14% |
| Secteur tertiaire | 1 710 | 1 200 | 4 473 | 957 | 3 266 | 549 | 12 155 | 65% |
| Transport, Communications, Autres services publics | 82 | 92 | 469 | 100 | 439 | 398 | 1 580 | 8% |
| Commerce | 142 | 94 | 275 | 37 | 174 | 0 | 722 | 4% |
| Finance, Assurance, Immobiliers & Services aux entreprises | 169 | 53 | 333 | 30 | 438 | 0 | 1 023 | 5% |
| Administration publique, Éducation & Santé | 1 317 | 961 | 3 396 | 790 | 2 215 | 151 | 8 830 | 47% |
| Ensemble des secteurs d'activité | 3 613 | 1 534 | 6 471 | 1 263 | 4 986 | 862 | 18 729 | 100% |

Étude sur le vieillissement de la main-d'oeuvre de l'Abitibi-Témiscamingue et d'une partie du Nord-du-Québec, juin 2003.

Fait à souligner, les données fournies par la Commission de la construction du Québec (CCQ) représentent 92 %²¹ des emplois du secteur d'activité et ont été arbitrairement répartis dans Rouyn-Noranda qui regroupe les secteurs géographiques du Témiscamingue, de Rouyn-Noranda et de Val-d'Or. L'Abitibi regroupait Amos,

²⁰ Vingt-sept (27) dossiers ont été rejetés en raison d'une fermeture, d'une faillite ou d'un déménagement à l'extérieur.

²¹ Il s'agit de 2 449 membres de la CCQ sur les 2 657 emplois de l'industrie de la construction.

La Sarre, Senneterre, Lebel-sur-Quévillon et Matagami. Ce découpage territorial est celui de la CCQ sur lequel nous n'avons aucune prise. Des 18 729 emplois spécialisés recensés, 1 882 (10 %) appartiennent au secteur primaire, 4 692 (25 %) au secteur secondaire alors que le secteur tertiaire regroupe 12 155 travailleuses et travailleurs, soit 65 % de l'ensemble des emplois.

Selon l'âge et le secteur industriel

Le tableau suivant reprend la même structure par activité économique en intégrant la variable « Groupe d'âge. » Ainsi, les données présentées au tableau 3, illustrent que 7 840 personnes faisant partie de la main-d'oeuvre spécialisée de la zone d'étude sont âgées de 45 ans et plus, soit 42 % du total. Les résultats par grand secteur industriel et par groupe d'âge sont particulièrement intéressants pour les 55-59 ans et surtout pour les 50-54 ans où les départs à la retraite sont importants dans les domaines de l'administration publique, de l'éducation, de la santé et de la construction. Ces groupes d'âge ont été retenus car, selon une étude de Statistique Canada²², l'âge de la retraite se situe à 61,2 ans pour les personnes possédant un diplôme d'études postsecondaires. En tenant compte de ce facteur, à court et moyen terme (55-59 ans) et à long terme (50-54 ans), un problème de vieillissement de la main-d'oeuvre et de départs à la retraite est donc à prévoir, compte tenu que le nombre de personnes pouvant prendre la relève est moins important.

Tableau 3
Nombre d'emplois spécialisés selon le secteur d'activité et selon le groupe d'âge

| Secteur activité économique | Groupe d'âge | | | | | | TOTAL | % |
|--|---------------|--------------|--------------|--------------|------------|-----------|---------------|-------------|
| | - 44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60-64 | + 65 | | |
| Secteur primaire | 1 094 | 331 | 273 | 155 | 28 | 1 | 1 882 | 10% |
| Secteur secondaire | 2 606 | 817 | 660 | 418 | 159 | 32 | 4 692 | 25% |
| Secteur manufacturier | 1 266 | 355 | 243 | 129 | 37 | 5 | 2 035 | 11% |
| Secteur construction | 1 340 | 462 | 417 | 289 | 122 | 27 | 2 657 | 14% |
| Secteur tertiaire | 7 189 | 2 203 | 1 915 | 714 | 122 | 12 | 12 155 | 65% |
| Transport, Communications, Autres services publics | 952 | 329 | 198 | 78 | 19 | 4 | 1 580 | 8% |
| Commerce | 504 | 102 | 73 | 32 | 11 | 0 | 722 | 4% |
| Finance, Assurance, Immobiliers & Services aux entreprises | 739 | 171 | 80 | 23 | 8 | 2 | 1 023 | 5% |
| Administration publique, Éducation & Santé | 4 994 | 1 601 | 1 564 | 581 | 84 | 6 | 8 830 | 47% |
| Ensemble des secteurs d'activité | 10 889 | 3 351 | 2 848 | 1 287 | 309 | 45 | 18 729 | 100% |

Étude sur le vieillissement de la main-d'oeuvre de l'Abitibi-Témiscamingue et d'une partie du Nord-du-Québec, juin 2003.

Le nombre de travailleuses et de travailleurs âgés de 50 ans et plus totalise 4 489 et représente 24 % des emplois spécialisés recensés lors de l'enquête. Par ordre d'importance, le secteur d'activité de la construction (32 %), les secteurs de l'administration publique, l'éducation et la santé (25 %) et le secteur primaire (24 %) s'avèrent des domaines critiques puisque le quart des personnes de ces domaines serait admissible à la retraite. Ces gens qualifiés et d'expérience constituent sans aucun doute, une masse critique d'expertise pour les opérations et les activités des entreprises ou des organismes. En ce qui a trait aux travailleurs âgés de 55 ans et plus dans les métiers spécialisés, la palme revient une nouvelle fois au secteur de la construction avec 16 % des effectifs qui seront admissibles à la retraite²³. Pour l'ensemble des 1641 emplois spécialisés recensés, 9 % des effectifs sont âgés de plus de 55 ans.

Selon l'âge et le diplôme

Les résultats globaux selon le type de diplôme et l'ordre d'enseignement répartissent les 18 639 emplois spécialisés²⁴ à 46 % des exigences DEP, 29 % des exigences DEC et 25 % des exigences Bac. En considérant

²² Statistique Canada, *L'observateur économique canadien*, juillet 1997, no : 11-XPB.

²³ Pour le secteur de la construction, après consultation auprès du Service de recherche de la CCQ, la politique de retraite appliquée est le critère du 25 ans x 1 400 heures/années (35 000 heures) et l'âge de 60 ans minimum.

²⁴ Il manque un solde de 90 emplois spécialisés (18 729 – 18 639 = 90) en raison des exigences particulières des employeurs telles permis de pilotage, AEC ou ASP.

les groupes d'âge plus près de la retraite, on observe que les besoins à long terme (50 ans et plus) seraient le DEP (52 %), suivi par le Bac (26 %) et le DEC (22 %). De même pour les besoins à court et moyen terme, le DEP serait en plus forte demande (62 %), le Bac (21 %) et le DEC (17 %).

Tableau 4
Nombre d'emplois spécialisés selon le type de diplôme pour certains groupes d'âge par territoire

| Nombre d'emplois spécialisés | | | | | | | | |
|------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|---------------|-------------|
| Type de diplôme | Abit | A-O | R-N | Tem | V-O | N-Q | Total | % |
| DEP | 2 130 | 566 | 2 914 | 424 | 2 080 | 473 | 8 587 | 46% |
| DEC | 765 | 472 | 1 823 | 384 | 1 679 | 289 | 5 412 | 29% |
| Bac | 700 | 487 | 1 683 | 454 | 1 216 | 100 | 4 640 | 25% |
| TOTAL: | 3 595 | 1 525 | 6 420 | 1 262 | 4 975 | 862 | 18 639 | 100% |
| Nombre 50 ans et plus | | | | | | | | |
| | Abit | A-O | R-N | Tem | V-O | N-Q | Total | % |
| DEP | 618 | 148 | 858 | 114 | 462 | 131 | 2 331 | 52% |
| DEC | 143 | 71 | 323 | 72 | 307 | 73 | 989 | 22% |
| Bac | 156 | 137 | 445 | 120 | 280 | 19 | 1 157 | 26% |
| TOTAL: | 917 | 356 | 1 626 | 306 | 1 049 | 223 | 4 477 | 100% |
| Nombre 55 ans et plus | | | | | | | | |
| | Abit | A-O | R-N | Tem | V-O | N-Q | Total | % |
| DEP | 292 | 57 | 400 | 37 | 166 | 63 | 1 015 | 62% |
| DEC | 34 | 11 | 92 | 21 | 98 | 24 | 280 | 17% |
| Bac | 50 | 29 | 123 | 39 | 98 | 5 | 344 | 21% |
| TOTAL: | 376 | 97 | 615 | 97 | 362 | 92 | 1 639 | 100% |

Étude sur le vieillissement de la main-d'oeuvre de l'Abitibi-Témiscamingue et d'une partie du Nord-du-Québec, juin 2003.

Selon le grand groupe professionnel

Les données du tableau 5-A illustrent les résultats pour les 26 grands groupes professionnels de la CNP. Les deux chiffres utilisés désignent le grand groupe correspondant au genre et au niveau de compétence. Le niveau de compétence est généralement défini selon le niveau et le type d'études et de formation requis pour accéder à un emploi et en assurer les fonctions.

En volume, le grand groupe 72/73, soit le personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel et de la machinerie, vient en tête de liste avec 3 706 emplois spécialisés, soit 20 % de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs recensés. Il comprend, entre autres métiers, les électriciens, les soudeurs, les charpentiers-menuisiers et les mécaniciens d'équipement lourd. Au deuxième rang, en volume, nous retrouvons le groupe 41 du personnel professionnel des sciences sociales et de l'enseignement avec 2 367 emplois spécialisés, soit 13 % du total. Ce grand groupe inclut, entre autres, les enseignants/enseignantes au secondaire et au primaire/préscolaire, les travailleurs sociaux et les travailleuses sociales. Le groupe 22, du personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées, avec 1 585 emplois spécialisés ou 8 % de l'ensemble des emplois spécialisés occupe le troisième rang. Au quatrième rang, on retrouve le groupe 12 du personnel spécialisés en administration avec 1 502 emplois spécialisés et 8 % des effectifs recensés. Puis, le groupe 14 du personnel de bureau, dont les secrétaires avec 1 312 emplois spécialisés, soit 7 % de l'ensemble des effectifs spécialisés. Les autres grands groupes suivent au Tableau 5-A.

Tableau 5-A
Nombre d'emplois spécialisés selon le grand groupe professionnel et selon le territoire

| CNP | Titre | Abit | A-O | R-N | Tem | V-O | N-Q | Emplois | % |
|--------------|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|---------------|-------------|
| 00 | Cadres supérieurs | 7 | 3 | 24 | 18 | 13 | 2 | 67 | 0% |
| 01/09 | Cadres intermédiaires et autre personnel de gestion | 121 | 57 | 203 | 78 | 184 | 19 | 662 | 4% |
| 11 | Personnel professionnel en gestion et en finance | 82 | 42 | 162 | 35 | 133 | 5 | 459 | 2% |
| 12 | Personnel spécialisé en administration | 162 | 86 | 681 | 102 | 407 | 64 | 1 502 | 8% |
| 14 | Personnel de bureau | 212 | 132 | 377 | 68 | 504 | 19 | 1 312 | 7% |
| 21 | Personnel professionnel des sciences naturelles/appliquées | 77 | 24 | 172 | 27 | 181 | 40 | 521 | 3% |
| 22 | Personnel technique relié aux sciences naturelles/appliquées | 206 | 107 | 514 | 82 | 468 | 208 | 1 585 | 8% |
| 31 | Personnel professionnel des soins de santé | 205 | 155 | 440 | 152 | 418 | 23 | 1 393 | 7% |
| 32 | Personnel technique et spécialisé du secteur de la santé | 89 | 75 | 137 | 64 | 283 | 9 | 657 | 4% |
| 34 | Personnel de soutien des services de santé | 123 | 77 | 162 | 60 | 203 | 0 | 625 | 3% |
| 41 | Personnel professionnel des sciences sociales/enseignement | 378 | 340 | 832 | 255 | 527 | 35 | 2 367 | 13% |
| 42 | Personnel paraprofessionnel du droit/services sociaux | 124 | 59 | 242 | 46 | 172 | 9 | 652 | 3% |
| 51 | Personnel professionnel des arts et de culture | 2 | 1 | 32 | 5 | 10 | 3 | 53 | 0% |
| 52 | Personnel technique et spécialisé des arts/culture/sports/loisirs | 7 | 9 | 35 | 4 | 28 | 1 | 84 | 0% |
| 62 | Personnel spécialisé de la vente et des services | 18 | 22 | 323 | 14 | 45 | 14 | 436 | 2% |
| 64 | Personnel intermédiaire de la vente et des services | 78 | 24 | 30 | 28 | 21 | 1 | 182 | 1% |
| 66 | Personnel élémentaire de la vente et des services | 16 | 22 | 10 | 10 | 48 | 8 | 114 | 1% |
| 72/73 | Personnel des métiers et spécialisé de la machinerie | 893 | 242 | 1 472 | 161 | 636 | 302 | 3 706 | 20% |
| 74 | Personnel intermédiaire en transport/machinerie/réparation | 207 | 33 | 330 | 11 | 51 | 23 | 655 | 3% |
| 76 | Personnel de soutien des métiers/manœuvres/construction | 86 | 0 | 210 | 0 | 0 | 0 | 296 | 2% |
| 82 | Personnel spécialisé du secteur primaire | 261 | 12 | 29 | 5 | 261 | 57 | 625 | 3% |
| 84/86 | Personnel intermédiaire et élémentaire du secteur primaire | 97 | 0 | 12 | 1 | 167 | 0 | 277 | 1% |
| 92 | Personnel de supervision dans transformation/utilité publique | 21 | 11 | 4 | 5 | 196 | 0 | 237 | 1% |
| 94/95 | Personnel relié à la transformation, à la fabrication et au montage | 141 | 1 | 38 | 32 | 30 | 20 | 262 | 1% |
| TOTAL | | 3 613 | 1 534 | 6 471 | 1 263 | 4 986 | 862 | 18 729 | 100% |

Étude sur le vieillissement de la main-d'oeuvre de l'Abitibi-Témiscamingue et d'une partie du Nord-du-Québec, juin 2003.

Selon le grand groupe professionnel et le sexe

Une analyse sexuée des domaines professionnels (Tableau 5-B) démontre clairement une préférence marquée pour les métiers traditionnels, tant chez les hommes que chez les femmes. En effet, même si les femmes représentent 43 % des emplois spécialisés, on retrouve moins de 2 % des effectifs femmes dans dix grands groupes professionnels des métiers de la mécanique, des transports, de la construction, des métiers du secteur primaire et des emplois reliés à la transformation et à la fabrication. Par ailleurs, les femmes se concentrent à plus de 80 % des effectifs dans cinq domaines professionnels, soit les emplois d'administration, de bureau, des

soins de santé, de l'enseignement, du droit et des services sociaux. Une liste des professions spécialisées selon le sexe est présentée en annexe de cette étude.

Tableau 5-B**Nombre d'emplois spécialisés selon le grand groupe professionnel et le sexe**

| CNP | Titre | HOMME | FEMME | TOTAL | % femmes |
|--------------|---|---------------|--------------|---------------|------------|
| 00 | Cadres supérieurs | 60 | 7 | 67 | 12% |
| 01/09 | Cadres intermédiaires et autre personnel de gestion | 453 | 209 | 662 | 32% |
| 11 | Personnel professionnel en gestion et en finance | 189 | 270 | 459 | 59% |
| 12 | Personnel spécialisé en administration | 253 | 1 249 | 1 502 | 83% |
| 14 | Personnel de bureau | 225 | 1 087 | 1 312 | 83% |
| 21 | Personnel professionnel des sciences naturelles/appliquées | 423 | 98 | 521 | 19% |
| 22 | Personnel technique relié aux sciences naturelles/appliquées | 1 357 | 228 | 1 585 | 14% |
| 31 | Personnel professionnel des soins de santé | 163 | 1 230 | 1 393 | 88% |
| 32 | Personnel technique et spécialisé du secteur de la santé | 136 | 521 | 657 | 79% |
| 34 | Personnel de soutien des services de santé | 108 | 517 | 625 | 83% |
| 41 | Personnel professionnel des sciences sociales/enseignement | 746 | 1 621 | 2 367 | 68% |
| 42 | Personnel paraprofessionnel du droit/services sociaux | 114 | 538 | 652 | 83% |
| 51 | Personnel professionnel des arts et de culture | 24 | 29 | 53 | 55% |
| 52 | Personnel technique et spécialisé des arts/culture/sports/loisirs | 18 | 66 | 84 | 79% |
| 62 | Personnel spécialisé de la vente et des services | 293 | 143 | 436 | 33% |
| 64 | Personnel intermédiaire de la vente et des services | 95 | 87 | 182 | 48% |
| 66 | Personnel élémentaire de la vente et des services | 72 | 42 | 114 | 37% |
| 72/73 | Personnel des métiers et spécialisé de la machinerie | 3 672 | 34 | 3 706 | 1% |
| 74 | Personnel intermédiaire en transport/machinerie/réparation | 650 | 5 | 655 | 1% |
| 76 | Personnel de soutien des métiers/manœuvres/construction | 294 | 2 | 296 | 1% |
| 82 | Personnel spécialisé du secteur primaire | 623 | 2 | 625 | 0% |
| 84/86 | Personnel intermédiaire et élémentaire du secteur primaire | 273 | 4 | 277 | 1% |
| 92 | Personnel de supervision dans transformation/utilité publique | 233 | 4 | 237 | 2% |
| 94/95 | Personnel relié à la transformation, à la fabrication et au montage | 258 | 4 | 262 | 2% |
| TOTAL | | 10 732 | 7 997 | 18 729 | 43% |

Étude sur le vieillissement de la main-d'oeuvre de l'Abitibi-Témiscamingue et d'une partie du Nord-du-Québec, juin 2003.

Selon la profession et l'âge

Le tableau 6 présente les résultats de l'enquête par profession. Parmi les quelque 300 professions spécialisées, nous avons retenu les professions qui comptaient plus de 20 personnes. Au total, 162 professions ont été sélectionnées, soit 17 811 emplois spécialisés, représentant 95 % de l'ensemble. Par la suite, nous avons inscrit au tableau 6, les occupations selon le volume de travailleurs de 55 ans et plus. Pour illustrer ces propos, prenons une occupation, soit les enseignants/enseignantes au niveau primaire/préscolaire (4142). Cette occupation comprend 827 personnes, de ce nombre, 53 avaient 55 ans et plus et 194 avaient plus de 50 ans. Ces 53 personnes représentaient 6 % des effectifs pour cette profession, alors que les 194 personnes de plus de 50 ans représentent 23 % des effectifs de la profession. Par la suite, par ordre d'importance en fonction du volume des employés de 55 ans et plus, nous retrouvons les conducteurs d'équipement lourd (7421) avec 121 personnes qui représentent 24 % des effectifs de cette profession, les charpentiers-menuisiers (7271) avec 104 personnes représentant 17 % des effectifs et ainsi de suite.

Cet exercice peut être refait selon les domaines professionnels ou les sphères d'activités.

Tableau 6

Nombre d'emplois spécialisés selon la profession et certains groupes d'âge

Le masculin est utilisé dans le but d'alléger le texte

| PROFESSION SELON LA CNP-2001 | TOTAL | 50 + | % | 55 + | % |
|--|-------|------|-----|------|-----|
| 7421 Conducteur d'équipement lourd (sauf grues) | 513 | 211 | 41% | 121 | 24% |
| 7271 Charpentier-menuisier | 610 | 195 | 32% | 104 | 17% |
| 4141 Enseignant au niveau secondaire | 674 | 241 | 36% | 71 | 11% |
| 8231 Mineur d'extraction | 542 | 132 | 24% | 60 | 11% |
| 3152 Infirmier autorisé | 1 073 | 247 | 23% | 58 | 5% |
| 7241 Électricien | 325 | 104 | 32% | 55 | 17% |
| 4142 enseignant au niveau primaire/préscolaire | 827 | 194 | 23% | 53 | 6% |
| 7611 Aide soutien métiers et manoeuvres construction | 296 | 96 | 32% | 49 | 17% |
| 7311 Mécanicien de chantier industriel | 481 | 124 | 26% | 47 | 10% |
| 3413 Aide infirmier/Préposé aux bénéficiaires | 591 | 129 | 22% | 50 | 8% |
| 1241 Secrétaire (sauf juridique et médical) | 673 | 154 | 23% | 43 | 6% |
| 3233 Infirmier auxiliaire | 245 | 103 | 42% | 33 | 13% |
| 4131 Enseignant au niveau collégial et instr. Form. Prof. | 249 | 88 | 35% | 32 | 13% |
| 7411 Conducteur de camions | 118 | 47 | 40% | 28 | 24% |
| 1431 Commis à la comptabilité | 435 | 74 | 17% | 28 | 6% |
| 6663 Concierge d'immeubles | 112 | 53 | 47% | 25 | 22% |
| 2241 Technicien en génie électronique électrique | 407 | 92 | 23% | 25 | 6% |
| 6242 Cuisinier | 75 | 40 | 53% | 23 | 31% |
| 7251 Plombier | 101 | 44 | 44% | 21 | 21% |
| 1221 Agent administration | 248 | 68 | 27% | 20 | 8% |
| 7264 Monteurs de charpentes métalliques | 105 | 37 | 35% | 17 | 16% |
| 7321 Mécanicien et réparateur véhicules automobiles | 302 | 48 | 16% | 17 | 6% |
| 4121 Professeur d'université | 95 | 36 | 38% | 16 | 17% |
| 7265 Soudeur et opérateur machines à souder | 161 | 32 | 20% | 16 | 10% |
| 7312 Mécanicien d'équipement lourd | 227 | 48 | 21% | 16 | 7% |
| 8411 Personnel d'entretien mines souterraines | 166 | 38 | 23% | 15 | 9% |
| 7383 Autre personnel spécialisé des métiers/Serrurier | 52 | 19 | 37% | 14 | 27% |
| 1472 Magasinier et commis aux pièces | 133 | 29 | 22% | 13 | 10% |
| 7242 Électricien industriel | 187 | 32 | 17% | 13 | 7% |
| 7281 Briqueteur-maçon | 50 | 22 | 44% | 12 | 24% |
| 7216 Entrepreneur en mécanique | 76 | 22 | 29% | 12 | 16% |
| 7294 Peintre et décorateur | 90 | 32 | 36% | 12 | 13% |
| 6261 Policier (sauf cadre) | 260 | 31 | 12% | 12 | 5% |
| 9432 Opérateur machines usines de pâte à papier | 98 | 20 | 20% | 11 | 11% |
| 4214 Éducateur de la petite enfance | 112 | 18 | 16% | 11 | 10% |
| 2212 Technicien géologie et minéralogie | 151 | 32 | 21% | 11 | 7% |
| 1225 Agent aux achats | 54 | 26 | 48% | 10 | 19% |
| 7252 Tuyauteur/Monteur appareils de chauffage gicleurs | 93 | 27 | 29% | 10 | 11% |
| 0313 Directeur d'école et administrateur | 100 | 43 | 43% | 10 | 10% |
| 7244 Monteur lignes électriques et câbles | 102 | 27 | 26% | 10 | 10% |
| 7371 Grutier | 35 | 16 | 46% | 9 | 26% |

*Étude sur le vieillissement de la main-d'oeuvre de l'Abitibi-Témiscamingue et d'une partie du Nord-du-Québec, juin 2003.
La trame grise représente des professions pour lesquelles un programme de formation professionnelle est offert en région.*

Tableau 6 (suite)**Nombre d'emplois spécialisés selon la profession et certains groupes d'âge***Le masculin est utilisé dans le but d'alléger le texte*

| PROFESSION SELON LA CNP-2001 | TOTAL | 50 + | % | 55 + | % |
|---|-------|------|-----|------|-----|
| 0112 Directeur ressources humaines | 48 | 16 | 33% | 9 | 19% |
| 0411 Gestionnaire programmes sociaux santé | 44 | 20 | 45% | 8 | 18% |
| 6471 Aide familial et soutien à domicile | 53 | 14 | 26% | 8 | 15% |
| 9215 Surveillant transformation produits forestiers | 71 | 26 | 37% | 8 | 11% |
| 1243 Secrétaire médical | 72 | 27 | 38% | 8 | 11% |
| 2223 Technicien sciences forestières | 228 | 29 | 13% | 8 | 4% |
| 7422 Conducteur de machinerie d'entretien public | 20 | 13 | 65% | 7 | 35% |
| 7351 Mécanicien machines fixes et opérateur | 49 | 17 | 35% | 7 | 14% |
| 8422 Ouvrier sylvicole et exploitation forestière | 58 | 11 | 19% | 7 | 12% |
| 2211 Technicien en chimie | 65 | 12 | 18% | 7 | 11% |
| 4166 Agent programme politique enseignement | 78 | 20 | 26% | 7 | 9% |
| 9233 Opérateur contrôle pâtes et papiers | 122 | 14 | 11% | 7 | 6% |
| 1228 Agent immigration assurance-emploi revenu | 126 | 31 | 25% | 7 | 6% |
| 2231 Technicien en génie civil | 159 | 30 | 19% | 7 | 4% |
| 7261 Tôlier/Ferblantier | 71 | 13 | 18% | 6 | 8% |
| 3234 Ambulancier et personnel paramédical | 73 | 12 | 16% | 6 | 8% |
| 1222 Adjoint de direction | 80 | 21 | 26% | 6 | 8% |
| 3211 Technologue médical et anatomopathologie | 89 | 20 | 22% | 6 | 7% |
| 3151 Infirmier en chef et superviseur | 104 | 28 | 27% | 6 | 6% |
| 4153 Conseiller familial et matrimonial | 112 | 17 | 15% | 6 | 5% |
| 1433 Représentant services financiers | 167 | 24 | 14% | 6 | 4% |
| 1111 Vérificateur/Comptable | 210 | 37 | 18% | 6 | 3% |
| 0014 Cadre supérieur santé enseign. services | 22 | 15 | 68% | 5 | 23% |
| 0012 Cadre supérieur admin. pub. | 23 | 9 | 39% | 5 | 22% |
| 0713 Directeur transports | 34 | 11 | 32% | 5 | 15% |
| 4143 Conseiller orientation et information scolaire prof. | 51 | 14 | 27% | 5 | 10% |
| 4151 Psychologue | 54 | 17 | 31% | 5 | 9% |
| 2243 Technicien/Mécanicien instrument industriel | 63 | 12 | 19% | 5 | 8% |
| 2263 Inspecteur santé pub. Environ. hygiène séc. travail | 64 | 21 | 33% | 5 | 8% |
| 1121 Spécialiste ressources humaines | 91 | 16 | 18% | 5 | 5% |
| 7292 Vitrier | 27 | 8 | 30% | 4 | 15% |
| 7291 Couvreur/Poseur de bardeaux | 30 | 7 | 23% | 4 | 13% |
| 7372 Foreur/Dynamiteur | 30 | 10 | 33% | 4 | 13% |
| 0314 Directeur serv. sociaux communautaire et correct. | 32 | 12 | 38% | 4 | 13% |
| 3111 Médecin spécialiste | 32 | 6 | 19% | 4 | 13% |
| 1215 Superviseur des commis transcrip. distrib. horaires | 45 | 13 | 29% | 4 | 9% |
| 6421 Commis-vendeur commerce de détail | 45 | 8 | 18% | 4 | 9% |
| 7322 Débosseleur et réparateur de carrosserie | 53 | 9 | 17% | 4 | 8% |
| 3215 Technologue en radiation médical | 64 | 13 | 20% | 4 | 6% |
| 2131 Ingénieur civil | 69 | 10 | 14% | 4 | 6% |

*Étude sur le vieillissement de la main-d'oeuvre de l'Abitibi-Témiscamingue et d'une partie du Nord-du-Québec, juin 2003.**La trame grise représente des professions pour lesquelles un programme de formation professionnelle est offert en région.*

Tableau 6 (suite)**Nombre d'emplois spécialisés selon la profession et certains groupes d'âge***Le masculin est utilisé dans le but d'alléger le texte*

| PROFESSION SELON LA CNP-2001 | TOTAL | 50 + | % | 55 + | % |
|--|-------|------|-----|------|-----|
| 1411 Commis de bureau général | 144 | 21 | 15% | 4 | 3% |
| 4215 Éducateur spécialisée | 309 | 35 | 11% | 4 | 1% |
| 0811 Directeur production primaire (sauf agri) | 23 | 6 | 26% | 3 | 13% |
| 7295 Poseur de revêtements d'intérieur | 27 | 8 | 30% | 3 | 11% |
| 6231 Agent et courtier d'assurance | 33 | 4 | 12% | 3 | 9% |
| 7284 Plâtrier/Latteur/Poseur systèmes intérieurs | 35 | 12 | 34% | 3 | 9% |
| 5124 Professionnel relation pub. communications | 39 | 12 | 31% | 3 | 8% |
| 0122 Directeur banque crédit placements | 48 | 7 | 15% | 3 | 6% |
| 8421 Conducteur scies à chaîne et engins de débardage | 50 | 7 | 14% | 3 | 6% |
| 9511 Opérateur machines d'usinage | 53 | 9 | 17% | 3 | 6% |
| 9436 Classeur bois d'œuvre/Vérificateur transf. du bois | 56 | 12 | 21% | 3 | 5% |
| 1114 Autre agent financiers | 58 | 9 | 16% | 3 | 5% |
| 7212 Entrepreneur en électricité et télécomm. | 61 | 11 | 18% | 3 | 5% |
| 2133 Ingénieur électricien et électronicien | 69 | 9 | 13% | 3 | 4% |
| 4152 Travailleur social | 75 | 17 | 23% | 3 | 4% |
| 1414 Réceptionniste/Standardiste | 81 | 11 | 14% | 3 | 4% |
| 4212 Travailleur serv. communautaire et social | 176 | 31 | 18% | 3 | 2% |
| 7282 Cimentier-finiisseur | 21 | 3 | 14% | 2 | 10% |
| 1122 Professionnel services aux entreprises | 23 | 5 | 22% | 2 | 9% |
| 1223 Agent personnel recruteurs | 24 | 9 | 38% | 2 | 8% |
| 2113 Géologue géochimiste et géophysicien | 25 | 3 | 12% | 2 | 8% |
| 0114 Directeur serv. administratifs | 27 | 6 | 22% | 2 | 7% |
| 1474 Commis aux achats et inventaire | 29 | 8 | 28% | 2 | 7% |
| 0111 Directeur financier | 31 | 10 | 32% | 2 | 6% |
| 8221 Surveillant exploitation mines et carrières | 35 | 9 | 26% | 2 | 6% |
| 3112 Omnipraticien et médecine familiale | 38 | 7 | 18% | 2 | 5% |
| 0621 Directeur commerce détail | 40 | 8 | 20% | 2 | 5% |
| 2224 Technicien milieu naturel et pêche | 43 | 7 | 16% | 2 | 5% |
| 8211 Surveillant exploitation forestière | 44 | 5 | 11% | 2 | 5% |
| 1232 Agent de prêts | 45 | 6 | 13% | 2 | 4% |
| 1432 Commis à la paye | 45 | 6 | 13% | 2 | 4% |
| 2232 Technicien génie mécanique | 48 | 10 | 21% | 2 | 4% |
| 2143 Ingénieur minier | 52 | 4 | 8% | 2 | 4% |
| 1231 Teneur de livres | 55 | 5 | 9% | 2 | 4% |
| 1112 Analyste financier et placements | 62 | 7 | 11% | 2 | 3% |
| 3214 Inhalothérapeute/perfusionniste cardio-vasculaire | 62 | 4 | 6% | 2 | 3% |
| 1422 Commis saisie de données | 20 | 3 | 15% | 1 | 5% |
| 5254 Animateur et responsable sports et loisirs | 20 | 2 | 10% | 1 | 5% |
| 3212 Technicien de laboratoire médical | 24 | 5 | 21% | 1 | 4% |
| 1211 Superviseur des commis de bureau | 25 | 3 | 12% | 1 | 4% |
| 7352 Opérateur centrale et réseaux électriques | 25 | 4 | 16% | 1 | 4% |

Étude sur le vieillissement de la main-d'oeuvre de l'Abitibi-Témiscamingue et d'une partie du Nord-du-Québec, juin 2003.
 La trame grise représente des professions pour lesquelles un programme de formation professionnelle est offert en région.

Tableau 6 (suite)**Nombre d'emplois spécialisés selon la profession et certains groupes d'âge***Le masculin est utilisé dans le but d'alléger le texte*

| PROFESSION SELON LA CNP-2001 | TOTAL | 50 + | % | 55 + | % |
|--|---------------|--------------|------------|--------------|-----------|
| 0414 Autre gestionnaire fonction pub. | 26 | 8 | 31% | 1 | 4% |
| 3219 Autre technologue science santé (sauf dentaire) | 26 | 6 | 23% | 1 | 4% |
| 3414 Autre personnel soutien serv. de santé | 27 | 4 | 15% | 1 | 4% |
| 7333 Électromécanicien | 27 | 3 | 11% | 1 | 4% |
| 2271 Pilote navigateur instructeur pilotage trans. aérien | 30 | 1 | 3% | 1 | 3% |
| 4163 Agent développement économique marketing | 30 | 2 | 7% | 1 | 3% |
| 9231 Opérateur procédé industriel traitement minerais | 32 | 4 | 13% | 1 | 3% |
| 7231 Machiniste usinage et outillage | 33 | 4 | 12% | 1 | 3% |
| 7313 Mécanicien en réfrigération et climatisation | 35 | 8 | 23% | 1 | 3% |
| 0911 Directeur fabrication | 36 | 10 | 28% | 1 | 3% |
| 4164 Agent programme/expert-conseil politique sociale | 36 | 6 | 17% | 1 | 3% |
| 2132 Ingénieur mécanicien | 37 | 3 | 8% | 1 | 3% |
| 4165 Agent programme politique santé | 41 | 14 | 34% | 1 | 2% |
| 2242 Électronicien d'entretien | 52 | 3 | 6% | 1 | 2% |
| 2122 Ingénieur forestier | 90 | 7 | 8% | 1 | 1% |
| 1453 Commis serv. à la clientèle et information | 103 | 10 | 10% | 1 | 1% |
| 6411 Représentant commerce en gros | 20 | 3 | 15% | 0 | 0% |
| 9424 Opérateur assainissement eau traitement déchets | 20 | 2 | 10% | 0 | 0% |
| 3131 Pharmaciens | 21 | 4 | 19% | 0 | 0% |
| 3222 Hygiéniste et thérapeute dentaire | 21 | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 3141 Audiologistes et orthophonistes | 22 | 2 | 9% | 0 | 0% |
| 2121 Biologiste et autre scientifique | 24 | 1 | 4% | 0 | 0% |
| 2253 Technicien en dessin | 24 | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 7246 Installateur/Réparateur de matériel de télécomm. | 24 | 3 | 13% | 0 | 0% |
| 2244 Technicien/Mécanicien instr. Appareillage aéronefs | 25 | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 3143 Ergothérapeutes | 27 | 2 | 7% | 0 | 0% |
| 1212 Superviseur des commis finance assurance | 28 | 5 | 18% | 0 | 0% |
| 1441 Commis soutien administratif | 30 | 4 | 13% | 0 | 0% |
| 3142 Physiothérapeutes | 30 | 1 | 3% | 0 | 0% |
| 5211 Technicien et assistant bibliothèque et archives | 32 | 4 | 13% | 0 | 0% |
| 3132 Diététistes et nutritionnistes | 33 | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 2171 Analyste et consultant informatique | 38 | 3 | 8% | 0 | 0% |
| 3235 Autre personnel technique thérapie diagnostic | 40 | 1 | 3% | 0 | 0% |
| 7243 Électricien de réseaux électriques | 40 | 4 | 10% | 0 | 0% |
| 1434 Commis de banque assurance serv. financiers | 42 | 5 | 12% | 0 | 0% |
| 4213 Conseiller en emploi | 46 | 14 | 30% | 0 | 0% |
| 6462 Agent serv. correctionnels | 54 | 9 | 17% | 0 | 0% |
| 2282 Agent soutien aux utilisateurs | 64 | 6 | 9% | 0 | 0% |
| 2281 Opérateur en informatique | 73 | 4 | 5% | 0 | 0% |
| Autres professions (138) | 918 | 225 | 25% | 83 | 9% |
| TOTAL | 18 729 | 4 489 | 24% | 1 641 | 9% |

Étude sur le vieillissement de la main-d'oeuvre de l'Abitibi-Témiscamingue et d'une partie du Nord-du-Québec, juin 2003.
La trame grise représente des professions pour lesquelles un programme de formation professionnelle est offert en région.

Selon les politiques de retraite

Parmi les entreprises de l'enquête, 27 % de la main-d'œuvre spécialisée n'avait aucune politique de retraite. La majorité des organisations, avec une telle politique, offrait à leur personnel la possibilité d'admissibilité à une retraite anticipée. Il est important de le rappeler que même si une personne est admissible à la retraite, qu'elle ne décide pas de la prendre pour autant, des facteurs financiers, psychologiques, familiaux et personnels peuvent influencer cette décision. Ces politiques ont été appliquées à chacune des professions selon les politiques de retraite en vigueur dans leur organisation ou leur entreprise respective. Tous les cas d'espèces peuvent exister, le travailleur de plus de 65 ans qui décide de poursuivre sa carrière, la personne qui attend d'obtenir la pension maximum et la personne qui décide de partir dès qu'elle devient admissible à une retraite anticipée. Il faudra donc prendre en considération que les professions spécialisées sont admissibles à la retraite et non qu'il s'agit d'un départ réel.

À titre d'exemple, l'organisation qui a une politique de retraite « Facteur 90 (55 + 35) » offre à son personnel l'admissibilité à la retraite dès qu'il satisfait aux deux conditions : 55 ans d'âge et 35 ans de service. Cela ne signifie nullement que l'individu prendra sa retraite, mais que celui-ci est admissible à une retraite anticipée. Cette admissibilité n'a aussi rien à voir avec les sommes d'argent allouées et les conditions de retraite qui relèvent plutôt du nombre d'années de cotisations à un régime et du salaire moyen des dernières années de service aux fins de calcul du régime de pension. Le terme facteur est également utilisé pour être le résultat d'une addition. Dans certaines organisations, la personne peut être admissible selon le facteur 90, soit 60 ans d'âge et 30 ans de service. Des vérifications ont été faites auprès de plusieurs établissements lorsque les politiques de retraite n'étaient pas suffisamment explicites. Le tableau 7 illustre le nombre total d'emplois spécialisés des entreprises de l'enquête, selon le type de politique de retraite en vigueur. Comme la décision de prendre sa retraite est généralement volontaire, on ne peut déduire que chacune des personnes concernées prendra sa retraite, selon les normes établies. L'analyse prévisionnelle des départs à la retraite est un exercice qui exige du discernement. Il faut prendre en considération plusieurs éléments pouvant influencer ces prévisions, en voici quelques-uns :

- la mobilité interrégionale déplace la main-d'œuvre au gré de l'activité économique;
- la mobilité interprofessionnelle déplace la main-d'œuvre à l'intérieur d'un bassin de main-d'œuvre;
- l'âge de la retraite ne signifie pas nécessairement une prise de retraite;
- l'abolition de poste après une retraite peut se faire par une réorganisation du travail ou la technologie;
- rien n'empêche un individu de poursuivre une carrière après sa retraite.

Par ailleurs, les organisations seront peut-être tentées de rehausser l'âge de la retraite et d'établir des moyens pour repousser les départs anticipés de certains de leurs employés/employées. Les pistes de solution envisagées pour répondre aux pénuries de compétence anticipées sont multiples. Ces solutions ont été conciliées par Madame Tania Saba²⁵, mentionnons :

- **Prévoir des départs à la retraite flexibles.** Si l'on part du principe que les travailleurs et les travailleuses plus âgés ne voudront pas tous rester et que l'organisation ne voudra pas non plus tous les garder, la retraite et la retraite anticipée restent des issues inévitables. Il faudra toutefois envisager des départs à la retraite qui concilieront les intérêts de l'organisation et les choix personnels.
- **Envisager l'extension de la vie professionnelle par des ententes personnalisées.** Cette solution consiste à inciter les travailleurs ou les travailleuses ayant atteint l'âge de la retraite à demeurer en poste plus longtemps. Cette offre d'extension apparaît comme une option pour combler des besoins en main-d'œuvre ou même préparer ou encadrer une relève.
- **Procéder au rappel des retraités.** Il s'agit de remettre au service de l'organisation une main-d'œuvre expérimentée et prête à travailler.
- **Miser sur l'organisation du travail.** Il faut poursuivre les efforts entrepris au cours des dernières années pour impliquer les membres du personnel et organiser plus intelligemment le travail.

²⁵ Pour approfondir ce sujet, voir Tania Saba, *La gestion prévisionnelle dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre*, Écoles de relations industrielles, Université de Montréal, février 2003.

- **Planifier la relève selon les compétences recherchées et non les titres d'emplois.** Une planification des besoins futurs, plutôt que selon les titres d'emplois actuels, permet à l'organisation de se concentrer davantage sur les compétences-clés requises pour permettre d'accomplir avec succès la mission de l'organisation. De plus, une gestion de la relève risque de mieux préparer les individus à occuper des postes qui soient pertinents à l'organisation future et non à répondre aux besoins passés.

Tableau 7
Nombre d'emplois spécialisés selon le type de politique de retraite

| POLITIQUE DE RETRAITE | NOMBRE D'EMPLOIS SPÉCIALISÉS | % |
|-----------------------|------------------------------|---------------|
| Aucune | 4 982 | 26,6% |
| Facteur 90 (55+35) | 5 117 | 27,3% |
| Construction | 2 449 | 13,1% |
| Facteur 80 (50+30) | 1 238 | 6,6% |
| Âge 55 ans | 982 | 5,2% |
| Facteur 88 (55+33) | 933 | 5,0% |
| Facteur 85 (55+30) | 512 | 2,7% |
| Âge 60 ans | 430 | 2,3% |
| Âge 58 ans | 420 | 2,2% |
| Facteur 80 (60+20) | 285 | 1,5% |
| Ancienneté 25 | 271 | 1,4% |
| Facteur 77 (55+22) | 239 | 1,3% |
| Facteur 83 (50+33) | 150 | 0,8% |
| Facteur 85 (59+26) | 120 | 0,6% |
| Âge 62 ans | 113 | 0,6% |
| Facteur 85 (60+25) | 90 | 0,5% |
| Facteur 60 (50+10) | 79 | 0,4% |
| Ancienneté 35 | 53 | 0,3% |
| Facteur 75 (55+20) | 53 | 0,3% |
| Facteur 83 (58+25) | 44 | 0,2% |
| Facteur 85 (65+20) | 37 | 0,2% |
| Facteur 78 (58+20) | 36 | 0,2% |
| Facteur 80 (55+25) | 33 | 0,2% |
| Facteur 85 (57+28) | 22 | 0,1% |
| Facteur 85 (50+35) | 13 | 0,1% |
| Facteur 64 (54+10) | 10 | 0,1% |
| Facteur 80 (58+22) | 9 | 0,0% |
| Facteur 87 (55+32) | 5 | 0,0% |
| Facteur 90 (60+30) | 4 | 0,0% |
| TOTAL | 18 729 | 100,0% |

Étude sur le vieillissement de la main-d'oeuvre de l'Abitibi-Témiscamingue et d'une partie du Nord-du-Québec, juin 2003.

Prévision de retraite – Trois ans, 2006

En appliquant les politiques de retraite aux emplois spécialisés, nous obtenons une prévision dans trois ans, de 1 187 personnes admissibles à la retraite. Le secteur de l'administration publique (fédéral, provincial, municipal) et le secteur parapublic (santé, éducation et services sociaux) constituent les secteurs les plus susceptibles de voir leur personnel prendre leur retraite, au cours des trois prochaines années avec 647 personnes. Le secteur des transports, des communications et des services publics est le deuxième secteur d'activité en importance (206 personnes). Le secteur de la construction comptera 137 personnes admissibles à la retraite.

Tableau 8
Nombre d'emplois spécialisés selon le type d'activité par territoire - Prévion trois ans (2006)

| Secteur activité économique | Emplois 2003 | Prévion 3 ans – 2006 | | | | | | | |
|--|---------------|----------------------|-----------|------------|-----------|------------|------------|--------------|-------------|
| | | Abit | A-O | R-N | Tem | V-O | N-Q | Total | % |
| Secteur primaire | 1 882 | 2 | 0 | 1 | 0 | 27 | 37 | 67 | 6% |
| Secteur secondaire | 4 692 | 56 | 1 | 95 | 3 | 12 | 48 | 215 | 18% |
| Secteur manufacturier | 2 035 | 16 | 1 | 0 | 3 | 12 | 46 | 78 | 7% |
| Secteur construction | 2 657 | 40 | 0 | 95 | 0 | 0 | 2 | 137 | 12% |
| Secteur tertiaire | 12 155 | 140 | 69 | 373 | 79 | 160 | 84 | 905 | 76% |
| Transport, Communications, Autres services publics | 1 580 | 3 | 0 | 56 | 11 | 60 | 76 | 206 | 17% |
| Commerce | 722 | 1 | 2 | 33 | 0 | 0 | 0 | 36 | 3% |
| Finance, Assurance, Immobiliers & Services aux entreprises | 1 023 | 3 | 0 | 2 | 2 | 4 | 5 | 16 | 1% |
| Administration publique, Éducation & Santé | 8 830 | 133 | 67 | 282 | 66 | 96 | 3 | 647 | 55% |
| Ensemble des secteurs d'activité | 18 729 | 198 | 70 | 469 | 82 | 199 | 169 | 1 187 | 100% |

Étude sur le vieillissement de la main-d'oeuvre de l'Abitibi-Témiscamingue et d'une partie du Nord-du-Québec, juin 2003.

Prévion de retraite – Cinq ans, 2008

En appliquant les politiques de retraite aux emplois spécialisés, nous obtenons une prévion dans cinq ans, de 2 290 personnes admissibles à la retraite. Le secteur de l'administration publique (fédéral, provincial, municipal) et le secteur parapublic (santé, éducation et services sociaux) constituent les secteurs les plus susceptibles de voir leur personnel prendre leur retraite, au cours des cinq prochaines années avec 1 280 personnes. Le secteur des transports, des communications et des services publics est le deuxième secteur d'activité en importance (353 personnes). Le secteur de la construction comptera 308 personnes admissibles à la retraite.

Tableau 9
Nombre d'emplois spécialisés selon le type d'activité par territoire - Prévion cinq ans (2008)

| Secteur activité économique | Emplois 2003 | Prévion 5 ans – 2008 | | | | | | | |
|--|---------------|----------------------|------------|--------------|------------|------------|------------|--------------|-------------|
| | | Abit | A-O | R-N | Tem | V-O | N-Q | Total | % |
| Secteur primaire | 1 882 | 6 | 0 | 6 | 1 | 59 | 59 | 131 | 6% |
| Secteur secondaire | 4 692 | 126 | 11 | 215 | 6 | 25 | 75 | 458 | 20% |
| Secteur manufacturier | 2 035 | 34 | 11 | 1 | 6 | 25 | 73 | 150 | 7% |
| Secteur construction | 2 657 | 92 | 0 | 214 | 0 | 0 | 2 | 308 | 13% |
| Secteur tertiaire | 12 155 | 221 | 111 | 832 | 129 | 277 | 131 | 1 701 | 74% |
| Transport, Communications, Autres services publics | 1 580 | 6 | 2 | 113 | 18 | 96 | 118 | 353 | 15% |
| Commerce | 722 | 1 | 4 | 37 | 0 | 1 | 0 | 43 | 2% |
| Finance, Assurance, Immobiliers & Services aux entreprises | 1 023 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 8 | 25 | 1% |
| Administration publique, Éducation & Santé | 8 830 | 210 | 104 | 678 | 107 | 176 | 5 | 1 280 | 56% |
| Ensemble des secteurs d'activité | 18 729 | 353 | 122 | 1 053 | 136 | 361 | 265 | 2 290 | 100% |

Étude sur le vieillissement de la main-d'oeuvre de l'Abitibi-Témiscamingue et d'une partie du Nord-du-Québec, juin 2003.

Prévision de retraite – Sept ans, 2010

En appliquant les politiques de retraite aux emplois spécialisés, nous obtenons une prévision dans sept ans, de 3 502 personnes admissibles à la retraite. Le secteur de l'administration publique (fédéral, provincial, municipal) et le secteur parapublic (santé, éducation et services sociaux) constituent les secteurs les plus susceptibles de voir leur personnel prendre leur retraite, au cours des sept prochaines années avec 1 886 personnes. Le secteur des transports, des communications et des services publics est le deuxième secteur d'activité en importance (539 personnes). Le secteur de la construction comptera 526 personnes admissibles à la retraite.

Tableau 10
Nombre d'emplois spécialisés selon le type d'activité par territoire - Prévision sept ans (2010)

| Secteur activité économique | Emplois 2003 | Prévision 7 ans – 2010 | | | | | | | |
|--|---------------|------------------------|------------|--------------|------------|------------|------------|--------------|-------------|
| | | Abit | A-O | R-N | Tem | V-O | N-Q | Total | % |
| Secteur primaire | 1 882 | 19 | 0 | 11 | 1 | 84 | 87 | 202 | 6% |
| Secteur secondaire | 4 692 | 217 | 17 | 358 | 13 | 34 | 99 | 738 | 21% |
| Secteur manufacturier | 2 035 | 49 | 17 | 2 | 13 | 34 | 97 | 212 | 6% |
| Secteur construction | 2 657 | 168 | 0 | 356 | 0 | 0 | 2 | 526 | 15% |
| Secteur tertiaire | 12 155 | 336 | 189 | 1 171 | 195 | 462 | 209 | 2 562 | 73% |
| Transport, Communications, Autres services publics | 1 580 | 10 | 6 | 166 | 31 | 140 | 186 | 539 | 15% |
| Commerce | 722 | 2 | 5 | 84 | 0 | 2 | 0 | 93 | 3% |
| Finance, Assurance, Immobiliers & Services aux entreprises | 1 023 | 8 | 1 | 8 | 6 | 8 | 13 | 44 | 1% |
| Administration publique, Éducation & Santé | 8 830 | 316 | 177 | 913 | 158 | 312 | 10 | 1 886 | 54% |
| Ensemble des secteurs d'activité | 18 729 | 572 | 206 | 1 540 | 209 | 580 | 395 | 3 502 | 100% |

Étude sur le vieillissement de la main-d'oeuvre de l'Abitibi-Témiscamingue et d'une partie du Nord-du-Québec, juin 2003.

LES PROFESSIONS EN DIFFICULTÉ DE RECRUTEMENT

Au cours de notre enquête sur le vieillissement de la main-d'oeuvre de l'Abitibi-Témiscamingue et d'une partie du Nord-du-Québec, les entreprises ont été interrogées sur leurs difficultés de recrutement actuelles et à venir. Des messages importants semblent déjà ressortir pour les besoins de main-d'oeuvre des entreprises, en ce qui a trait aux difficultés de recrutement. Malgré l'existence d'un bassin de main-d'oeuvre spécialisée, près de la moitié des 354 entreprises interrogées éprouvent de la difficulté à recruter dans certaines professions. Certains responsables d'entreprises mentionnent avoir de la difficulté à trouver de la main-d'oeuvre dans 113 professions différentes, représentant 704 postes. Les difficultés de recrutement sont en majorité liées à des emplois requérant un niveau de diplôme d'études professionnelles (DEP) avec 38 % des postes et un autre 19 % exigeant la formation générale du diplôme d'études secondaires (DES). Les emplois pour lesquels les entreprises éprouvent des difficultés de recrutement se retrouvent également avec des exigences de baccalauréat (Bac) dans 27 % des cas, pour un total de 38 professions distinctes. Les difficultés de recrutement au collégial représentent un autre 16 % dans 29 professions.

Tableau 11
Nombre de professions en difficulté de recrutement selon le type de diplôme

| PROFESSION EN DIFFICULTÉ DE RECRUTEMENT | NOMBRE DE POSTE | % | EXIGENCE |
|---|-----------------|-------------|----------|
| 8 professions | 136 | 19% | DES |
| 38 professions | 267 | 38% | DEP |
| 29 professions | 113 | 16% | DEC |
| 38 professions | 188 | 27% | Bac |
| Ensemble des professions (113) | 704 | 100% | |

Étude sur le vieillissement de la main-d'oeuvre de l'Abitibi-Témiscamingue et d'une partie du Nord-du-Québec, juin 2003.

Le diplôme d'études secondaires (DES)

Les emplois pour lesquels les entreprises éprouvent des difficultés de recrutement se retrouvent principalement dans huit professions notamment, celles du personnel de protection, de conduite de camions, de représentant des services financiers et de conduite d'autobus. Dans ces professions, le nombre de postes identifiés représente 136 postes, soit 19 % des postes pour lesquels il y a des difficultés de recrutement.

Tableau 12
Nombre de professions en difficulté de recrutement selon le diplôme d'études secondaires

| CNP | PROFESSION EN DIFFICULTÉ DE RECRUTEMENT | NOMBRE DE POSTE | EXIGENCE |
|----------------|--|-----------------|------------|
| 1433 | Représentant services financiers | 25 | DES |
| 1453 | Commis serv. à la clientèle et information | 8 | DES |
| 1475 | Répartiteur et opérateur radio | 1 | DES |
| 3414 | Autre personnel soutien serv. de santé | 1 | DES |
| 6465 | Autre personnel des serv. de protection | 55 | DES |
| 7411 | Conducteur de camions | 30 | DES |
| 7412 | Conducteur autobus | 15 | DES |
| 7452 | Manutentionnaire | 1 | DES |
| Total : | 8 professions | 136 | DES |

Étude sur le vieillissement de la main-d'oeuvre de l'Abitibi-Témiscamingue et d'une partie du Nord-du-Québec, juin 2003.

Le diplôme d'études professionnelles (DEP)

Les difficultés de recrutement se retrouvent en forte proportion dans 26 des 38 cas de professions où une formation professionnelle s'offre dans l'une des cinq commissions scolaires de la région. Les entreprises enquêtées reconnaissent connaître des difficultés de recrutement dans le traitement des pâtes et papiers/transformation du bois (45), en exploitation forestière (32), en mécanique de véhicules automobiles (29), pour le métier de mineur d'extraction (25) et en mécanique d'équipement lourd (23).

Tableau 13

Nombre de professions en difficulté de recrutement selon le diplôme d'études professionnelles

| CNP | PROFESSION EN DIFFICULTÉ DE RECRUTEMENT | NOMBRE DE POSTE | EXIGENCE |
|----------------|---|-----------------|------------|
| 1241 | Secrétaire (sauf juridique et médical) | 14 | DEP |
| 1414 | Réceptionniste/Standardiste | 2 | DEP |
| 1431 | Commis à la comptabilité | 7 | DEP |
| 1472 | Magasinier et commis aux pièces | 3 | DEP |
| 2253 | Technicien en dessin | 1 | DEP |
| 3233 | Infirmier auxiliaire | 3 | DEP |
| 3413 | Aide infirmier/Préposé aux bénéficiaires | 4 | DEP |
| 6242 | Cuisinier | 3 | DEP |
| 6411 | Représentant commerce en gros | 1 | DEP |
| 6421 | Commis - vendeur commerce de détail | 10 | DEP |
| 6471 | Aide familiale et soutien à domicile | 1 | DEP |
| 7241 | Électricien | 1 | DEP |
| 7242 | Électricien industriel | 1 | DEP |
| 7251 | Plombier | 1 | DEP |
| 7252 | Tuyauteur/Monteur appareils de chauffage gicleurs | 3 | DEP |
| 7261 | Tôlier/Ferblantier | 3 | DEP |
| 7265 | Soudeur et opérateur machines à souder | 5 | DEP |
| 7271 | Charpentier – menuisier | 4 | DEP |
| 7311 | Mécanicien de chantier industriel | 1 | DEP |
| 7312 | Mécanicien d'équipement lourd | 23 | DEP |
| 7313 | Mécanicien en réfrigération et climatisation | 2 | DEP |
| 7321 | Mécanicien et réparateur véhicules automobiles | 29 | DEP |
| 7322 | Débosselleur et réparateur de carrosserie | 1 | DEP |
| 7333 | Électromécanicien | 3 | DEP |
| 7351 | Mécanicien machines fixes et opérateur | 3 | DEP |
| 7372 | Foreur/Dynamiteur | 10 | DEP |
| 7383 | Autre personnel spécialisé des métiers/Serrurier | 4 | DEP |
| 7421 | Conducteur d'équipement lourd (sauf grues) | 14 | DEP |
| 8231 | Mineur d'extraction | 25 | DEP |
| 8241 | Conducteur de machines d'abattage | 1 | DEP |
| 8422 | Ouvrier sylvicole et exploitation forestière | 2 | DEP |
| 8431 | Ouvrier agricole | 1 | DEP |
| 8612 | Manoeuvre aménagement paysager | 1 | DEP |
| 8616 | Manoeuvre exploitation forestière | 32 | DEP |
| 9411 | Opérateur machine traitement métaux et minerais | 1 | DEP |
| 9424 | Opérateur assainissement eau traitement déchets | 1 | DEP |
| 9436 | Classeur bois d'oeuvre/Vérificateur transf. du bois | 1 | DEP |
| 9614 | Manoeuvre traitement pâtes papiers et transf. Bois | 45 | DEP |
| Total : | 38 professions | 267 | DEP |

Étude sur le vieillissement de la main-d'oeuvre de l'Abitibi-Témiscamingue et d'une partie du Nord-du-Québec, juin 2003.

La trame grise représente des professions pour lesquelles un programme de formation professionnelle est offert en région.

Le diplôme d'études collégiales (DEC)

Les difficultés de recrutement se retrouvent dans une faible proportion pour 13 des 29 cas de professions où une formation professionnelle s'offre dans l'un des pavillons du CÉGEP de l'Abitibi-Témiscamingue. Par ordre d'importance, les entreprises enquêtées reconnaissent avoir des difficultés de recrutement dans les techniques forestières (20), les sciences infirmières (13) et le génie électrique et électronique (11). Ces professions représentent 39 % des postes DEC en difficulté de recrutement.

Tableau 14
Nombre de professions en difficulté de recrutement selon le diplôme d'études collégiales

| CNP | PROFESSION EN DIFFICULTÉ DE RECRUTEMENT | NOMBRE DE POSTE | EXIGENCE |
|----------------|--|-----------------|------------|
| 632 | Directeur hébergement | 1 | DEC |
| 1228 | Agent immigration assurance-emploi revenu | 6 | DEC |
| 1231 | Teneur de livres | 3 | DEC |
| 1435 | Agent recouvrement | 1 | DEC |
| 2211 | Technicien en chimie | 3 | DEC |
| 2212 | Technicien géologie et minéralogie | 2 | DEC |
| 2221 | Technicien biologie | 2 | DEC |
| 2222 | Inspecteur produit agricole et pêche | 1 | DEC |
| 2223 | Technicien sciences forestières | 20 | DEC |
| 2225 | Spécialiste aménagement paysager horticulture | 1 | DEC |
| 2231 | Technicien en génie civil | 2 | DEC |
| 2232 | Technicien génie mécanique | 6 | DEC |
| 2241 | Technicien en génie électronique électrique | 11 | DEC |
| 2242 | Électronicien d'entretien | 1 | DEC |
| 2244 | Technicien/Mécanicien instr. Appareillage aéronefs | 1 | DEC |
| 2254 | Technicien en arpentage géodésique | 3 | DEC |
| 2282 | Agent soutien aux utilisateurs | 1 | DEC |
| 3152 | Infirmier autorisé | 13 | DEC |
| 3211 | Technologue médical et anatomopathologie | 1 | DEC |
| 3214 | Inhalothérapeute/perfusionniste cardio-vasculaire | 1 | DEC |
| 3222 | Hygiéniste et thérapeute dentaire | 3 | DEC |
| 3234 | Ambulancier et personnel paramédical | 7 | DEC |
| 4212 | Travailleur serv. communautaire et social | 1 | DEC |
| 4214 | Éducateur de la petite enfance | 6 | DEC |
| 5223 | Technicien en graphisme | 2 | DEC |
| 6233 | Acheteur commerces gros et détail | 1 | DEC |
| 6462 | Agent serv. Correctionnels | 9 | DEC |
| 7216 | Entrepreneur en mécanique | 1 | DEC |
| 8211 | Surveillant exploitation forestière | 3 | DEC |
| Total : | 29 professions | 113 | DEC |

*Étude sur le vieillissement de la main-d'oeuvre de l'Abitibi-Témiscamingue et d'une partie du Nord-du-Québec, juin 2003.
La trame grise représente des professions pour lesquelles un programme de formation professionnelle est offert en région.*

Le baccalauréat (Bac)

Les difficultés de recrutement se retrouvent dans une faible proportion de 13 des 38 cas de professions où une formation professionnelle s'offre à l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT). Par ordre d'importance, les entreprises enquêtées éprouvent des difficultés de recrutement en enseignement au primaire/préscolaire (50), en enseignement universitaire (25), en enseignement au secondaire (20), chez les

omnipraticiens et médecins de famille (10), les médecins spécialistes (9) et les ingénieurs civils (9). Ces professions représentent 65 % des postes.

Tableau 15
Nombre de professions en difficulté de recrutement selon le diplôme d'études universitaires

| CNP | PROFESSION EN DIFFICULTÉ DE RECRUTEMENT | NOMBRE DE POSTE | EXIGENCE |
|----------------|--|-----------------|------------|
| 16 | Cadre supérieur Prod. Utilité pub. Transp. Constr. | 1 | Bac |
| 311 | Directeur soins de santé | 1 | Bac |
| 411 | Gestionnaire programmes sociaux santé | 1 | Bac |
| 1111 | Vérificateur/Comptable | 2 | Bac |
| 1114 | Autres agents financiers | 3 | Bac |
| 1122 | Professionnel services aux entreprises | 1 | Bac |
| 2113 | Géologue géochimiste et géophysicien | 1 | Bac |
| 2121 | Biologiste et autre scientifique | 1 | Bac |
| 2122 | Ingénieur forestier | 6 | Bac |
| 2123 | Agronome conseiller et spécialiste en agri | 1 | Bac |
| 2131 | Ingénieur civil | 9 | Bac |
| 2132 | Ingénieur mécanicien | 2 | Bac |
| 2133 | Ingénieur électricien et électronicien | 1 | Bac |
| 2134 | Ingénieur chimiste | 3 | Bac |
| 2142 | Ingénieur métallurgiste et matériaux | 2 | Bac |
| 2143 | Ingénieur minier | 2 | Bac |
| 2144 | Ingénieur géologue | 3 | Bac |
| 2153 | Urbaniste et planificateur utilisation sol | 1 | Bac |
| 2263 | Inspecteur santé pub. Environ. Hygiène séc. Travail | 2 | Bac |
| 3111 | Médecin spécialiste | 9 | Bac |
| 3112 | Omnipraticien et médecine familiale | 10 | Bac |
| 3132 | Diététiste/Nutritionniste | 1 | Bac |
| 3141 | Audiologiste/Orthophoniste | 1 | Bac |
| 3142 | Physiothérapeute | 2 | Bac |
| 3143 | Ergothérapeute | 1 | Bac |
| 4121 | Professeur d'université | 25 | Bac |
| 4131 | Enseignant au niveau collégial et instr. Form. Prof. | 1 | Bac |
| 4141 | Enseignant au niveau secondaire | 20 | Bac |
| 4142 | Enseignant au niveau primaire/préscolaire | 50 | Bac |
| 4143 | Conseiller orientation et information scolaire prof. | 4 | Bac |
| 4151 | Psychologue | 4 | Bac |
| 4152 | Travailleur social | 6 | Bac |
| 4153 | Conseiller familial et matrimonial | 4 | Bac |
| 4161 | Expert-conseil sciences naturelles et appliquées | 1 | Bac |
| 4165 | Agent programme politique santé | 4 | Bac |
| 4167 | Superviseur et expert-conseil sport et loisir | 1 | Bac |
| 5124 | Professionnel relation pub. Communications | 1 | Bac |
| 5212 | Personnel technique musées et galeries d'art | 1 | Bac |
| Total : | 38 professions | 189 | Bac |

Étude sur le vieillissement de la main-d'oeuvre de l'Abitibi-Témiscamingue et d'une partie du Nord-du-Québec, juin 2003.
La trame grise représente des professions pour lesquelles un programme de formation professionnelle est offert en région.

CONCLUSION

Cette étude a permis d'approfondir le phénomène du vieillissement de la main-d'œuvre dans les différentes entreprises de l'Abitibi-Témiscamingue et d'une partie de la région Nord-du-Québec. Le questionnement initial était le suivant : le vieillissement de la main-d'œuvre entraînera-t-il tôt ou tard un problème de relève au sein des entreprises qui se sont privées de l'arrivée de jeunes et de l'expérience de la main-d'œuvre plus âgée?

Les données de cette enquête sont très significatives du vieillissement accéléré de l'offre de main-d'œuvre en Abitibi-Témiscamingue. Selon les résultats, une prévision de trois ans des départs potentiels à la retraite représente 1 187 personnes, soit 6 % des emplois spécialisés. À moyen et long terme, c'est-à-dire cinq et sept ans, les résultats affichent des possibilités de retraite pour 2 290 et 3 502 personnes, soit 12 % et 19 % des emplois demandant des études professionnelles, collégiales ou universitaires. Selon le type de diplôme, la formation professionnelle exigeant un DEP arrive au premier rang de la prévision à long terme avec 52 % des emplois spécialisés de la main-d'œuvre actuellement âgée de plus de 50 ans. La formation universitaire suit à 26 % et la formation collégiale à 22 %.

En comparant les résultats de l'enquête selon les différentes industries, le secteur de l'administration publique et parapublique compte le plus grand nombre d'effectifs âgés de plus de 50 ans, avec 2 235 individus admissibles à la retraite d'ici dix ans. Le secteur de la construction suit avec 855 personnes âgées de plus de 50 ans. Les secteurs manufacturiers et le secteur primaire (mines et forêts) regroupent également un nombre important de personnes de plus de 50 ans admissibles à la retraite d'ici dix ans.

Il serait irréaliste d'affirmer que toutes ces personnes quitteront le marché du travail et encore plus utopique de croire qu'elles seront toutes remplacées. Les réorganisations du travail grugeront sans aucun doute une partie de ces départs. Il est toutefois exact de mentionner que les débouchés pour les cinq prochaines années proviendront en grande majorité des départs à la retraite, par rapport à la croissance de l'emploi. Mentionnons également que l'univers de notre enquête ne couvrait pas la totalité du bassin de main-d'œuvre spécialisée de l'Abitibi-Témiscamingue.

Des facteurs rendront cependant difficile le recrutement de nouveaux employés. La baisse du bassin de main-d'œuvre de la région, concentrée chez les moins de 30 ans, est un des éléments pouvant causer des difficultés d'embauche dans les différentes entreprises. L'exode des jeunes professionnels viendra amplifier ces problèmes de recrutement. Cette dernière tendance privera la région de cette main-d'œuvre qualifiée et compétente, car ceux-ci nous quittent en grand nombre pour étudier, ou pour exercer leur profession dans les grands centres. En ce sens, les agents de migration dans les régions de ressources viseront à contrer en partie cet exode de jeunes cerveaux.

Bref, les entreprises régionales devront faire face au double défi du vieillissement de leur main-d'œuvre et de la réduction du bassin de relève. Si l'économie des régions périphériques continue aussi d'éprouver des difficultés de recrutement, une concurrence de plus en plus vive pourrait voir le jour pour attirer les travailleuses et les travailleurs les plus qualifiés. Il faut s'attendre également à ce que des mesures appropriées soient retenues, permettant d'éviter des impacts négatifs que le phénomène du vieillissement de la main-d'œuvre spécialisée pourrait avoir sur notre développement économique.

ANNEXES

Prévision des emplois pour les principales professions en Abitibi-Témiscamingue Période 2002 à 2005

Le masculin est utilisé dans le but d'alléger le texte

| Code CNP (2001) et nom de la profession | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | Croissance |
|--|-------|-------|-------|-------|------------|
| 0011 Membre corps législatifs | 55 | 55 | 49 | 49 | -10,9% |
| 0012 Cadre supérieur admin. pub. | 43 | 43 | 40 | 40 | -7,0% |
| 0013 Cadre supérieur serv. financiers télécom. | 56 | 52 | 52 | 52 | -7,1% |
| 0014 Cadre supérieur santé enseign. services | 65 | 63 | 61 | 59 | -9,2% |
| 0016 Cadre sup. prod. utilité pub. trans. constr. | 71 | 69 | 67 | 67 | -5,6% |
| 0111 Directeur financier | 249 | 248 | 229 | 219 | -12,0% |
| 0112 Directeur ressources humaines | 125 | 124 | 125 | 132 | 5,6% |
| 0114 Directeur serv. administratifs | 53 | 53 | 51 | 49 | -7,5% |
| 0121 Directeur assurances immobilier courtage | 61 | 60 | 60 | 54 | -11,5% |
| 0122 Directeur banque crédit placements | 300 | 284 | 289 | 289 | -3,7% |
| 0123 Directeur autres services aux entreprises | 38 | 36 | 38 | 39 | 2,6% |
| 0131 Directeur transmission télécom. | 37 | 35 | 35 | 40 | 8,1% |
| 0213 Directeur systèmes informatiques | 76 | 77 | 76 | 79 | 3,9% |
| 0311 Directeur soins de santé | 87 | 87 | 87 | 88 | 1,1% |
| 0312 Administrateur ens. postsec. format. prof. | 22 | 22 | 22 | 21 | -4,5% |
| 0313 Directeur d'école et administrateur | 167 | 167 | 164 | 161 | -3,6% |
| 0314 Directeur serv. sociaux comm. et correct. | 142 | 144 | 150 | 157 | 10,6% |
| 0414 Autre gestionnaire fonction pub. | 132 | 138 | 135 | 137 | 3,8% |
| 0513 Directeur programmes sports loisirs | 33 | 33 | 34 | 34 | 3,0% |
| 0611 Directeur ventes marketing publicité | 202 | 200 | 197 | 196 | -3,0% |
| 0621 Directeur commerce détail | 1 565 | 1 545 | 1 528 | 1 510 | -3,5% |
| 0631 Directeur restauration et serv. aliment. | 561 | 562 | 575 | 588 | 4,8% |
| 0632 Directeur hébergement | 242 | 242 | 245 | 249 | 2,9% |
| 0642 Chef et officier des serv. d'incendie | 35 | 34 | 34 | 33 | -5,7% |
| 0651 Directeur d'autres services | 63 | 65 | 68 | 70 | 11,1% |
| 0711 Directeur construction | 198 | 230 | 238 | 247 | 24,7% |
| 0712 Constructeur/Rénovateur construc. Dom. | 112 | 120 | 128 | 135 | 20,5% |
| 0713 Directeur transports | 174 | 174 | 175 | 178 | 2,3% |
| 0721 Directeur exploitation entretien imm. | 112 | 112 | 114 | 113 | 0,9% |
| 0811 Directeur production primaire (sauf agri) | 61 | 59 | 59 | 59 | -3,3% |
| 0911 Directeur fabrication | 193 | 192 | 193 | 193 | 0,0% |
| 0912 Directeur des serv. utilité pub. | 34 | 35 | 36 | 38 | 11,8% |
| 1111 Vérificateur/Comptable | 533 | 531 | 520 | 513 | -3,8% |
| 1112 Analyste financier et placements | 37 | 36 | 35 | 35 | -5,4% |
| 1114 Autre agent financiers | 369 | 367 | 363 | 362 | -1,9% |
| 1121 Spécialiste ressources humaines | 184 | 188 | 186 | 189 | 2,7% |
| 1122 Professionnel services aux entreprises | 52 | 52 | 51 | 49 | -5,8% |
| 1211 Superviseur des commis de bureau | 82 | 81 | 79 | 77 | -6,1% |
| 1212 Superviseur des commis finance ass. | 133 | 124 | 121 | 121 | -9,0% |
| 1214 Surveillants serv. postaux messageries | 93 | 82 | 80 | 85 | -8,6% |
| 1215 Superviseur des commis transcrip. distrib. horaires | 113 | 114 | 117 | 120 | 6,2% |
| 1221 Agent administration | 261 | 262 | 261 | 270 | 3,4% |
| 1222 Adjoint de direction | 107 | 107 | 107 | 97 | -9,3% |
| 1223 Agent personnel recruteurs | 126 | 130 | 138 | 151 | 19,8% |
| 1224 Agent gestion immobilière | 76 | 76 | 76 | 77 | 1,3% |
| 1225 Agent aux achats | 54 | 55 | 55 | 56 | 3,7% |
| 1227 Juge de paix/Officier de justice | 28 | 28 | 27 | 26 | -7,1% |
| 1228 Agent immigration assurance-emploi rev. | 56 | 57 | 57 | 48 | -14,3% |
| 1231 Teneur de livres | 536 | 544 | 545 | 550 | 2,6% |
| 1232 Agent de prêts | 137 | 127 | 128 | 128 | -6,6% |
| 1233 Expert en sinistres | 87 | 90 | 92 | 80 | -8,0% |
| 1234 Assureur | 49 | 50 | 50 | 43 | -12,2% |
| 1241 Secrétaire (sauf juridique et médical) | 1 860 | 1 807 | 1 749 | 1 676 | -9,9% |
| 1242 Secrétaire juridique | 148 | 147 | 140 | 130 | -12,2% |

Source : Service d'information sur le marché du travail, CRHC Abitibi-Témiscamingue, Exercice de déséquilibre 2002-2005.
La trame grise représente des professions pour lesquelles un programme de formation professionnelle est offert en région.

**Prévision des emplois pour les principales professions en Abitibi-Témiscamingue (suite)
Période 2002 à 2005**

Le masculin est utilisé dans le but d'alléger le texte

| Code CNP (2001) et nom de la profession | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | Croissance |
|---|------|------|------|------|------------|
| 1243 Secrétaire médical | 271 | 266 | 257 | 252 | -7,0% |
| 1411 Commis de bureau général | 139 | 137 | 131 | 122 | -12,2% |
| 1413 Commis classement gestion documents | 79 | 76 | 74 | 73 | -7,6% |
| 1414 Réceptionniste/Standardiste | 427 | 417 | 412 | 400 | -6,3% |
| 1422 Commis saisie de données | 68 | 61 | 62 | 63 | -7,4% |
| 1424 Téléphoniste | 26 | 25 | 24 | 24 | -7,7% |
| 1431 Commis à la comptabilité | 757 | 773 | 804 | 835 | 10,3% |
| 1432 Commis à la paye | 113 | 111 | 111 | 112 | -0,9% |
| 1433 Représentant services financiers | 488 | 451 | 442 | 435 | -10,9% |
| 1434 Commis de banque assurance serv. fin. | 151 | 143 | 144 | 146 | -3,3% |
| 1435 Agent recouvrement | 48 | 48 | 44 | 43 | -10,4% |
| 1441 Commis soutien administratif | 356 | 352 | 349 | 349 | -2,0% |
| 1442 Commis services du personnel | 51 | 46 | 46 | 47 | -7,8% |
| 1453 Commis serv. à la clientèle et information | 197 | 202 | 213 | 224 | 13,7% |
| 1454 Intervieweur enquête/Commis aux stat. | 88 | 87 | 71 | 71 | -19,3% |
| 1461 Commis courrier et serv. postaux | 127 | 112 | 110 | 117 | -7,9% |
| 1462 Facteur | 119 | 108 | 108 | 118 | -0,8% |
| 1463 Messenger/Distributeur | 124 | 123 | 123 | 126 | 1,6% |
| 1471 Expéditeur/Réceptionnaire | 307 | 307 | 310 | 328 | 6,8% |
| 1472 Magasinier et commis aux pièces | 387 | 382 | 383 | 384 | -0,8% |
| 1473 Commis à la production | 40 | 40 | 39 | 41 | 2,5% |
| 1474 Commis aux achats et inventaire | 137 | 139 | 146 | 153 | 11,7% |
| 1475 Répartiteur et opérateur radio | 117 | 118 | 120 | 123 | 5,1% |
| 2112 Chimiste | 33 | 32 | 31 | 31 | -6,1% |
| 2113 Géologue géochimiste et géophysicien | 78 | 74 | 73 | 74 | -5,1% |
| 2121 Biologiste et autre scientifique | 21 | 21 | 21 | 22 | 4,8% |
| 2122 Ingénieur forestier | 39 | 37 | 37 | 36 | -7,7% |
| 2123 Agronome conseiller en agriculture | 98 | 99 | 96 | 92 | -6,1% |
| 2131 Ingénieur civil | 50 | 49 | 46 | 45 | -10,0% |
| 2132 Ingénieur mécanicien | 33 | 32 | 32 | 32 | -3,0% |
| 2133 Ingénieur électricien et électronicien | 36 | 37 | 38 | 40 | 11,1% |
| 2141 Ingénieur industrie et fabrication | 26 | 26 | 26 | 26 | 0,0% |
| 2142 Ingénieur métallurgiste et matériaux | 29 | 25 | 25 | 25 | -13,8% |
| 2143 Ingénieur minier | 58 | 55 | 55 | 57 | -1,7% |
| 2154 Arpenteur-géomètre | 25 | 22 | 22 | 22 | -12,0% |
| 2171 Analyste et consultant informatique | 233 | 258 | 260 | 271 | 16,3% |
| 2174 Progr. /Développeur média interactif | 52 | 52 | 50 | 51 | -1,9% |
| 2211 Technicien en chimie | 124 | 121 | 124 | 128 | 3,2% |
| 2212 Technicien géologie et minéralogie | 227 | 217 | 217 | 224 | -1,3% |
| 2223 Technicien sciences forestières | 351 | 345 | 340 | 330 | -6,0% |
| 2224 Technicien milieu naturel et pêche | 71 | 70 | 69 | 67 | -5,6% |
| 2225 Spéc. Aménag. paysager horticulture | 25 | 27 | 28 | 29 | 16,0% |
| 2231 Technicien en génie civil | 131 | 132 | 130 | 133 | 1,5% |
| 2233 Technicien génie industriel et fabrication | 41 | 39 | 37 | 37 | -9,8% |
| 2241 Technicien en génie électronique élect. | 97 | 97 | 101 | 109 | 12,4% |
| 2242 Électronicien d'entretien | 274 | 275 | 281 | 296 | 8,0% |
| 2244 Technicien/Mécanicien instr. app. aéronefs | 29 | 29 | 30 | 31 | 6,9% |
| 2253 Technicien en dessin | 83 | 80 | 77 | 80 | -3,6% |
| 2254 Technicien en arpentage géodésique | 36 | 34 | 33 | 33 | -8,3% |
| 2262 Inspecteur ingénierie/Officier régl. | 23 | 23 | 23 | 25 | 8,7% |
| 2263 Inspecteur santé pub. env. hyg. séc. travail | 93 | 93 | 91 | 90 | -3,2% |
| 2264 Inspecteur en construction | 36 | 37 | 34 | 34 | -5,6% |
| 2271 Pilote instructeur pilotage trans. aérien | 41 | 41 | 41 | 42 | 2,4% |
| 2272 Spécialiste contrôle aérien | 56 | 57 | 58 | 60 | 7,1% |

Source : Service d'information sur le marché du travail, CRHC Abitibi-Témiscamingue, Exercice de déséquilibre 2002-2005.
La trame grise représente des professions pour lesquelles un programme de formation professionnelle est offert en région.

**Prévision des emplois pour les principales professions en Abitibi-Témiscamingue (suite)
Période 2002 à 2005**

Le masculin est utilisé dans le but d'alléger le texte

| Code CNP (2001) et nom de la profession | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | Croissance |
|--|-------|-------|-------|-------|------------|
| 3111 Médecin spécialiste | 68 | 68 | 68 | 68 | 0,0% |
| 3112 Omnipraticien et médecine familiale | 110 | 111 | 110 | 110 | 0,0% |
| 3113 Dentiste | 41 | 41 | 42 | 42 | 2,4% |
| 3121 Optométriste | 45 | 45 | 46 | 46 | 2,2% |
| 3131 Pharmacien | 67 | 68 | 68 | 69 | 3,0% |
| 3132 Diététiste/Nutritionniste | 25 | 25 | 25 | 25 | 0,0% |
| 3141 Audiologiste/Orthophoniste | 30 | 32 | 33 | 35 | 16,7% |
| 3142 Physiothérapeute | 77 | 79 | 79 | 80 | 3,9% |
| 3143 Ergothérapeute | 25 | 25 | 27 | 28 | 12,0% |
| 3151 Infirmier en chef et superviseur | 30 | 29 | 29 | 28 | -6,7% |
| 3152 Infirmier autorisé | 1 115 | 1 114 | 1 094 | 1 099 | -1,4% |
| 3211 Technologue méd. et anatomopathologie | 95 | 96 | 97 | 99 | 4,2% |
| 3212 Technicien de laboratoire médical | 179 | 180 | 178 | 179 | 0,0% |
| 3214 Inhalothérapeute/perf. cardio-vasculaire | 48 | 49 | 50 | 51 | 6,3% |
| 3215 Technologue en radiation médical | 108 | 111 | 110 | 113 | 4,6% |
| 3219 Autre technologue science santé | 26 | 26 | 26 | 26 | 0,0% |
| 3222 Hygiéniste et thérapeute dentaire | 41 | 41 | 42 | 43 | 4,9% |
| 3233 Infirmier auxiliaire | 394 | 386 | 371 | 364 | -7,6% |
| 3234 Ambulancier et personnel paramédical | 130 | 131 | 135 | 137 | 5,4% |
| 3235 Autre pers. technique thérapie diagnostic | 86 | 86 | 88 | 89 | 3,5% |
| 3411 Assistant dentaire | 85 | 85 | 85 | 86 | 1,2% |
| 3413 Aide infirmier/Préposé aux bénéficiaires | 712 | 718 | 717 | 722 | 1,4% |
| 3414 Autre personnel soutien serv. de santé | 143 | 145 | 146 | 150 | 4,9% |
| 4111 Juge | 42 | 43 | 42 | 41 | -2,4% |
| 4112 Avocat et notaire | 157 | 158 | 145 | 133 | -15,3% |
| 4121 Professeur d'université | 72 | 73 | 72 | 71 | -1,4% |
| 4122 Professeur adjoint/assistant enseign. | 68 | 69 | 68 | 67 | -1,5% |
| 4131 Enseignant au collégial et form. prof. | 449 | 449 | 442 | 440 | -2,0% |
| 4141 Enseignant au secondaire | 1 160 | 1 181 | 1 179 | 1 175 | 1,3% |
| 4142 enseignant au primaire/préscolaire | 1 299 | 1 294 | 1 264 | 1 234 | -5,0% |
| 4143 Conseiller orientation et inf. scolaire prof. | 70 | 71 | 70 | 69 | -1,4% |
| 4151 Psychologue | 124 | 124 | 124 | 124 | 0,0% |
| 4152 Travailleur social | 406 | 408 | 414 | 419 | 3,2% |
| 4153 Conseiller familial et matrimonial | 36 | 35 | 34 | 33 | -8,3% |
| 4154 Ministre du culte | 36 | 36 | 36 | 22 | -38,9% |
| 4155 Agent probation et libération cond. | 77 | 77 | 73 | 69 | -10,4% |
| 4163 Agent dév. économique marketing | 90 | 117 | 115 | 118 | 31,1% |
| 4165 Agent prog./expert-conseil pol. santé | 97 | 99 | 94 | 95 | -2,1% |
| 4168 Agent programme administration pub. | 41 | 41 | 38 | 37 | -9,8% |
| 4169 Autre professionnel science sociale | 42 | 42 | 41 | 42 | 0,0% |
| 4211 Technicien juridique | 34 | 35 | 33 | 32 | -5,9% |
| 4212 Travailleur serv. comm. et social | 615 | 622 | 623 | 616 | 0,2% |
| 4213 Conseiller en emploi | 197 | 197 | 181 | 180 | -8,6% |
| 4215 Éducateur spécialisée | 302 | 303 | 306 | 310 | 2,6% |
| 4216 Autre instructeur | 38 | 39 | 39 | 36 | -5,3% |
| 5123 Journaliste | 34 | 33 | 33 | 34 | 0,0% |
| 5124 Professionnel relation pub. comm. | 52 | 51 | 51 | 52 | 0,0% |
| 5131 Producteur réalisateur chorégraphe | 37 | 36 | 40 | 42 | 13,5% |
| 5133 Musicien et chanteur | 33 | 33 | 32 | 31 | -6,1% |
| 5211 Technicien/assistant biblio. et archives | 70 | 71 | 69 | 68 | -2,9% |
| 5226 Autre pers. tech. cinéma radiotél. et arts | 40 | 38 | 37 | 39 | -2,5% |
| 5231 Annonceur et pers. radio et télév. | 44 | 41 | 42 | 43 | -2,3% |
| 5241 Designeur graphique et artiste illustrateur | 59 | 59 | 59 | 60 | 1,7% |
| 5243 Ensemblier théâtre des. mode con. art. | 35 | 35 | 37 | 38 | 8,6% |

Source : Service d'information sur le marché du travail, CRHC Abitibi-Témiscamingue, Exercice de déséquilibre 2002-2005.
La trame grise représente des professions pour lesquelles un programme de formation professionnelle est offert en région.

**Prévision des emplois pour les principales professions en Abitibi-Témiscamingue (suite)
Période 2002 à 2005**

Le masculin est utilisé dans le but d'alléger le texte

| Code CNP (2001) et nom de la profession | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | Croissance |
|--|-------|-------|-------|-------|------------|
| 5252 Entraîneur | 30 | 29 | 32 | 31 | 3,3% |
| 5254 Animateur et responsable sports et loisirs | 292 | 295 | 309 | 313 | 7,2% |
| 6211 Superviseur commerce de détail | 552 | 559 | 572 | 578 | 4,7% |
| 6212 Superviseur services alimentaires | 97 | 100 | 104 | 107 | 10,3% |
| 6214 Surveillant blanchissage nettoyage à sec | 25 | 25 | 26 | 26 | 4,0% |
| 6215 Surveillant services de nettoyage | 55 | 52 | 50 | 51 | -7,3% |
| 6221 Spécialiste ventes techniques et en gros | 396 | 401 | 416 | 441 | 11,4% |
| 6231 Agent et courtier d'assurance | 181 | 181 | 180 | 161 | -11,0% |
| 6232 Agent et vendeur en immobilier | 31 | 31 | 31 | 31 | 0,0% |
| 6233 Acheteur commerces gros et détail | 88 | 87 | 90 | 91 | 3,4% |
| 6241 Chef | 79 | 78 | 79 | 79 | 0,0% |
| 6242 Cuisinier | 791 | 788 | 802 | 806 | 1,9% |
| 6251 Boucher/Coupeur viande commerce | 123 | 123 | 124 | 124 | 0,8% |
| 6252 Boulanger-pâtissier | 72 | 72 | 72 | 78 | 8,3% |
| 6261 Policier (sauf cadre) | 520 | 519 | 492 | 476 | -8,5% |
| 6271 Coiffeur et barbier | 518 | 518 | 553 | 552 | 6,6% |
| 6411 Représentant commerce en gros | 402 | 403 | 412 | 429 | 6,7% |
| 6421 Commis-vendeur commerce de détail | 1 946 | 1 951 | 1 966 | 1 984 | 2,0% |
| 6431 Conseiller voyages | 35 | 35 | 34 | 36 | 2,9% |
| 6433 Agent billetterie et aux serv. aérien | 102 | 104 | 106 | 111 | 8,8% |
| 6434 Agent billetterie et fret dans transport | 34 | 35 | 35 | 34 | 0,0% |
| 6435 Réceptionniste d'hôtel | 209 | 209 | 212 | 215 | 2,9% |
| 6451 Maître d'hôtel et hôtes | 33 | 33 | 33 | 34 | 3,0% |
| 6452 Barman | 238 | 223 | 219 | 212 | -10,9% |
| 6453 Serveur aliments et boissons | 757 | 767 | 802 | 835 | 10,3% |
| 6462 Agent serv. correctionnels | 42 | 42 | 39 | 38 | -9,5% |
| 6470 Éducateur de la petite enfance | 633 | 632 | 641 | 645 | 1,9% |
| 6471 Aide familial et soutien à domicile | 255 | 255 | 262 | 269 | 5,5% |
| 6472 Aide-enseignant primaire et secondaire | 456 | 449 | 436 | 424 | -7,0% |
| 6474 Gardien d'enfants | 181 | 172 | 172 | 166 | -8,3% |
| 6482 Esthéticien/Électrolyste | 190 | 194 | 211 | 215 | 13,2% |
| 6483 Soigneur d'animaux | 70 | 73 | 74 | 75 | 7,1% |
| 6611 Caissier | 1 569 | 1 573 | 1 589 | 1 595 | 1,7% |
| 6621 Préposé station-service | 185 | 182 | 179 | 176 | -4,9% |
| 6622 Commis d'épicerie commerce détail | 662 | 667 | 673 | 679 | 2,6% |
| 6623 Autre personnel élémentaire vente | 92 | 92 | 99 | 106 | 15,2% |
| 6631 Aide méd./assistant en milieu hospitalier | 54 | 55 | 54 | 54 | 0,0% |
| 6641 Serveur au comptoir | 311 | 286 | 269 | 255 | -18,0% |
| 6642 Aide-cuisinier services alimentaires | 526 | 526 | 533 | 543 | 3,2% |
| 6651 Gardien de sécurité | 334 | 329 | 315 | 308 | -7,8% |
| 6661 Préposé entretien ménager | 999 | 997 | 1 007 | 1 005 | 0,6% |
| 6662 Nettoyeur spécialisé | 191 | 188 | 187 | 193 | 1,0% |
| 6663 Concierge d'immeubles | 750 | 742 | 733 | 740 | -1,3% |
| 6671 Opérateur/Préposé sports loisirs et parcs | 60 | 60 | 66 | 66 | 10,0% |
| 6681 Pers. de blanchisserie et nettoyage à sec | 99 | 97 | 97 | 95 | -4,0% |
| 6683 Autre pers. élémentaire serv. personnels | 53 | 55 | 62 | 62 | 17,0% |
| 7212 Entrepreneur en électricité et télécomm. | 100 | 100 | 103 | 111 | 11,0% |
| 7216 Entrepreneur en mécanique | 205 | 198 | 195 | 194 | -5,4% |
| 7217 Entrepreneur construction lourde | 131 | 132 | 132 | 135 | 3,1% |
| 7219 Entrepreneur const. serv. répar. et inst. | 30 | 30 | 32 | 33 | 10,0% |
| 7222 Surveillant transport routier et en commun | 63 | 61 | 59 | 57 | -9,5% |
| 7231 Machiniste usinage et outillage | 185 | 184 | 187 | 198 | 7,0% |
| 7241 Électricien | 421 | 426 | 437 | 451 | 7,1% |
| 7242 Électricien industriel | 252 | 244 | 241 | 242 | -4,0% |

Source : Service d'information sur le marché du travail, CRHC Abitibi-Témiscamingue, Exercice de déséquilibre 2002-2005.
La trame grise représente des professions pour lesquelles un programme de formation professionnelle est offert en région.

**Prévision des emplois pour les principales professions en Abitibi-Témiscamingue (suite)
Période 2002 à 2005**

Le masculin est utilisé dans le but d'alléger le texte

| Code CNP (2001) et nom de la profession | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | Croissance |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------------|
| 7243 Électricien de réseaux électriques | 137 | 138 | 137 | 151 | 10,2% |
| 7244 Monteur lignes électriques et câbles | 98 | 99 | 101 | 108 | 10,2% |
| 7245 Monteur de lignes et câbles de télécomm. | 60 | 55 | 56 | 62 | 3,3% |
| 7246 Installateur/Réparateur mat. de télécomm. | 70 | 64 | 65 | 71 | 1,4% |
| 7247 Technicien mont. et entr. Instal. câblodist. | 55 | 53 | 55 | 61 | 10,9% |
| 7251 Plombier | 122 | 123 | 125 | 130 | 6,6% |
| 7252 Tuyauteur/Monteur appareils de chauffage | 101 | 104 | 107 | 111 | 9,9% |
| 7253 Monteur installations au gaz | 22 | 23 | 23 | 22 | 0,0% |
| 7261 Tôlier/Ferblantier | 97 | 94 | 96 | 105 | 8,2% |
| 7264 Monteurs de charpentes métalliques | 137 | 149 | 162 | 172 | 25,5% |
| 7265 Soudeur et opérateur machines à souder | 895 | 893 | 906 | 946 | 5,7% |
| 7271 Charpentier-menuisier | 445 | 485 | 504 | 528 | 18,7% |
| 7272 Ébéniste | 97 | 95 | 95 | 94 | -3,1% |
| 7284 Plâtrier/Latteur/Poseur systèmes int. | 27 | 28 | 29 | 30 | 11,1% |
| 7291 Couvreur/Poseur de bardeaux | 28 | 30 | 31 | 32 | 14,3% |
| 7294 Peintre et décorateur | 101 | 103 | 105 | 107 | 5,9% |
| 7295 Poseur de revêtements d'intérieur | 20 | 21 | 22 | 23 | 15,0% |
| 7311 Mécanicien de chantier industriel | 568 | 549 | 544 | 547 | -3,7% |
| 7312 Mécanicien d'équipement lourd | 1 007 | 1 002 | 1 032 | 1 071 | 6,4% |
| 7314 Réparateur de wagons | 21 | 21 | 21 | 21 | 0,0% |
| 7315 Mécanicien et contrôleur d'aéronefs | 38 | 38 | 37 | 38 | 0,0% |
| 7321 Mécanicien/réparateur véhicules auto. | 1 074 | 1 077 | 1 084 | 1 099 | 2,3% |
| 7322 Débosseleur/réparateur de carrosserie | 180 | 175 | 170 | 164 | -8,9% |
| 7332 Réparateur d'appareils électroménagers | 30 | 30 | 31 | 31 | 3,3% |
| 7333 Électromécanicien | 34 | 34 | 34 | 36 | 5,9% |
| 7341 Tapissier-garnisseur | 23 | 23 | 22 | 21 | -8,7% |
| 7342 Tailleur couturier fourreur et modiste | 80 | 81 | 85 | 85 | 6,3% |
| 7351 Mécanicien machines fixes et opérateur | 168 | 153 | 147 | 150 | -10,7% |
| 7352 Opérateur centrale et réseaux électriques | 31 | 31 | 31 | 34 | 9,7% |
| 7361 Mécanicien locomotive et cour de triage | 73 | 71 | 71 | 71 | -2,7% |
| 7362 Chef de train et serre-freins | 66 | 65 | 65 | 66 | 0,0% |
| 7371 Grutier | 62 | 64 | 67 | 69 | 11,3% |
| 7372 Foreur/Dynamiteur | 30 | 29 | 29 | 30 | 0,0% |
| 7381 Conducteur de presse à imprimer | 51 | 51 | 51 | 51 | 0,0% |
| 7383 Autre pers. Spéc. des métiers/Serrurier | 40 | 41 | 40 | 39 | -2,5% |
| 7411 Conducteur de camions | 2 684 | 2 667 | 2 680 | 2 712 | 1,0% |
| 7412 Conducteur autobus | 465 | 468 | 464 | 476 | 2,4% |
| 7413 Chauffeur de taxi ou limousine | 217 | 217 | 215 | 220 | 1,4% |
| 7414 Chauffeur-livreur | 643 | 635 | 640 | 662 | 3,0% |
| 7421 Conducteur d'équipement lourd | 972 | 997 | 1 007 | 1 020 | 4,9% |
| 7422 Conducteur machinerie d'entretien public | 117 | 117 | 115 | 119 | 1,7% |
| 7431 Mécanicien gare de triage transp. fer. | 24 | 24 | 23 | 24 | 0,0% |
| 7432 Ouvrier à l'entretien voie ferrée | 26 | 26 | 26 | 27 | 3,8% |
| 7437 Agent de piste transport aérien | 50 | 50 | 50 | 51 | 2,0% |
| 7441 Personnel installation entr. répar. équip. | 29 | 30 | 31 | 32 | 10,3% |
| 7443 Préposé entretien méc. automobiles | 56 | 54 | 54 | 53 | -5,4% |
| 7445 Autre réparateur | 28 | 28 | 28 | 28 | 0,0% |
| 7452 Manutentionnaire | 516 | 505 | 507 | 509 | -1,4% |
| 7611 Aide soutien métiers/manoeuvres const. | 240 | 243 | 256 | 272 | 13,3% |
| 7621 Manoeuvre à l'entretien travaux publics | 125 | 126 | 118 | 120 | -4,0% |
| 8211 Surveillant exploitation forestière | 253 | 248 | 246 | 241 | -4,7% |
| 8221 Surveillant exploitation mines et carrières | 482 | 463 | 464 | 486 | 0,8% |
| 8231 Mineur d'extraction | 1 649 | 1 589 | 1 597 | 1 684 | 2,1% |
| 8241 Conducteur de machines d'abattage | 945 | 916 | 912 | 882 | -6,7% |

Source : Service d'information sur le marché du travail, CRHC Abitibi-Témiscamingue, Exercice de déséquilibre 2002-2005.
La trame grise représente des professions pour lesquelles un programme de formation professionnelle est offert en région.

Prévision des emplois pour les principales professions en Abitibi-Témiscamingue (suite)
Période 2002 à 2005

Le masculin est utilisé dans le but d'alléger le texte

| Code CNP (2001) et nom de la profession | 2 002 | 2 003 | 2 004 | 2 005 | Croissance |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|
| 8251 Exploitant agricole | 859 | 907 | 904 | 902 | 5,0% |
| 8255 Entrepreneur aménagement paysager | 68 | 69 | 68 | 67 | -1,5% |
| 8256 Surveillant aménagement paysager | 126 | 130 | 133 | 139 | 10,3% |
| 8411 Personnel d'entretien mines souterraines | 59 | 57 | 56 | 59 | 0,0% |
| 8421 Conducteur scies à chaîne et engins déb. | 191 | 185 | 183 | 177 | -7,3% |
| 8422 Ouvrier sylvicole et exploit. forestière | 199 | 190 | 188 | 179 | -10,1% |
| 8431 Ouvrier agricole | 342 | 359 | 357 | 355 | 3,8% |
| 8432 Ouvrier pépinières et serres | 163 | 168 | 170 | 168 | 3,1% |
| 8612 Manoeuvre aménagement paysager | 127 | 128 | 133 | 135 | 6,3% |
| 8614 Manoeuvre dans les mines | 139 | 127 | 124 | 126 | -9,4% |
| 8616 Manoeuvre exploitation forestière | 369 | 358 | 357 | 346 | -6,2% |
| 9211 Surveillant transformation métaux et min. | 90 | 83 | 82 | 85 | -5,6% |
| 9212 Surveillant pétr. gaz chim. serv. utilité pub. | 40 | 41 | 41 | 43 | 7,5% |
| 9213 Surveillant transformation aliments bois. | 27 | 28 | 28 | 29 | 7,4% |
| 9215 Surveillant transformation produits for. | 249 | 243 | 242 | 237 | -4,8% |
| 9221 Surveillant fab. de véhicules automobiles | 21 | 21 | 21 | 21 | 0,0% |
| 9226 Surveillant fab. produits métal. et méc. | 27 | 27 | 27 | 27 | 0,0% |
| 9411 Opérateur traitement métaux et min. | 149 | 142 | 142 | 146 | -2,0% |
| 9414 Opérateur façonn. prod. béton argile pierre | 30 | 32 | 34 | 37 | 23,3% |
| 9415 Contrôleur/Essayeur transf. métaux min. | 23 | 21 | 20 | 20 | -13,0% |
| 9423 Opérateur transformation caoutchouc | 78 | 79 | 79 | 80 | 2,6% |
| 9431 Opérateur machines à scier | 626 | 617 | 623 | 611 | -2,4% |
| 9432 Opérateur machines usines pâte papier | 101 | 101 | 101 | 101 | 0,0% |
| 9434 Autre opérateur machines transf. du bois | 208 | 207 | 210 | 205 | -1,4% |
| 9436 Classeur bois d'œuvre/Vér. transf. du bois | 252 | 251 | 255 | 251 | -0,4% |
| 9461 Opérateur proc. ind. transf. aliments bois. | 84 | 85 | 86 | 96 | 14,3% |
| 9486 Monteur/contrôleur de matériel méc. | 30 | 29 | 29 | 33 | 10,0% |
| 9492 Monteur et contrôleur meubles et d'acc. | 66 | 69 | 71 | 73 | 10,6% |
| 9493 Monteur et contrôleur produits en bois | 82 | 80 | 80 | 79 | -3,7% |
| 9496 Peintre enduiseur fabrication industrielle | 123 | 121 | 120 | 125 | 1,6% |
| 9511 Opérateur machines d'usinage | 24 | 24 | 24 | 24 | 0,0% |
| 9513 Opérateur machines à travailler le bois | 26 | 26 | 26 | 25 | -3,8% |
| 9514 Opérateur machines à travailler métaux | 50 | 50 | 50 | 50 | 0,0% |
| 9516 Conducteur machines produits métal. | 25 | 25 | 27 | 27 | 8,0% |
| 9611 Manoeuvre traitement métaux et min. | 138 | 128 | 128 | 131 | -5,1% |
| 9612 Manoeuvre en métallurgie | 24 | 22 | 22 | 22 | -8,3% |
| 9613 Manoeuvre trait. chim. serv. utilité pub. | 20 | 20 | 20 | 21 | 5,0% |
| 9614 Manoeuvre trait. pâtes papiers transf. bois | 511 | 507 | 515 | 507 | -0,8% |
| 9617 Manoeuvre transformation aliments bois. | 140 | 140 | 140 | 156 | 11,4% |
| 9619 Autre man. transf. Fab. serv. utilité pub. | 34 | 34 | 35 | 35 | 2,9% |
| Autres professions (104) | 1 145 | 1 129 | 1 130 | 1 120 | -2,2% |
| Ensemble des professions en Abitibi-Témiscamingue | 66 586 | 66 290 | 66 408 | 66 904 | 0,5% |

Source : Service d'information sur le marché du travail, CRHC Abitibi-Témiscamingue, Exercice de déséquilibre 2002-2005.

La trame grise représente des professions pour lesquelles un programme de formation professionnelle est offert en région.

Liste des principales professions spécialisées selon le sexe

Emplois totaux selon le sexe, le type d'emplois et le secteur d'activité pour l'Abitibi-Témiscamingue

| Secteur activité économique | Homme | | | | Femme | | | | TOTAL | | | |
|--|---------------|--------------|---------------|------------|--------------|--------------|---------------|------------|---------------|--------------|---------------|-------------|
| | TC | tp | Total | % | TC | tp | Total | % | TC | tp | Total | % |
| Secteur primaire | 2 517 | 677 | 3 194 | 93% | 212 | 29 | 241 | 7% | 2 729 | 706 | 3 435 | 100% |
| Secteur secondaire | 6 587 | 712 | 7 299 | 90% | 684 | 92 | 776 | 10% | 7 271 | 804 | 8 075 | 100% |
| Secteur manufacturier | 3 828 | 501 | 4 329 | 86% | 598 | 80 | 678 | 14% | 4 426 | 581 | 5 007 | 100% |
| Secteur construction | 2 759 | 211 | 2 970 | 97% | 86 | 12 | 98 | 3% | 2 845 | 223 | 3 068 | 100% |
| Secteur tertiaire | 6 369 | 1 608 | 7 977 | 46% | 6 171 | 3 131 | 9 302 | 54% | 12 540 | 4 739 | 17 279 | 100% |
| Transport, Communications & Autres services publics | 1 894 | 342 | 2 236 | 76% | 501 | 186 | 687 | 24% | 2 395 | 528 | 2 923 | 100% |
| Commerce | 1 167 | 97 | 1 264 | 76% | 324 | 67 | 391 | 24% | 1 491 | 164 | 1 655 | 100% |
| Finance, Assurance, Immobiliers & Services aux entreprises | 512 | 448 | 960 | 50% | 702 | 252 | 954 | 50% | 1 214 | 700 | 1 914 | 100% |
| Administration publique, Éducation & Santé | 2 796 | 721 | 3 517 | 33% | 4 644 | 2 626 | 7 270 | 67% | 7 440 | 3 347 | 10 787 | 100% |
| Ensemble des secteurs d'activité | 15 473 | 2 997 | 18 470 | 64% | 7 067 | 3 252 | 10 319 | 36% | 22 540 | 6 249 | 28 789 | 100% |

Étude sur le vieillissement de la main-d'œuvre de l'Abitibi-Témiscamingue et d'une partie du Nord-du-Québec.

TC : Temps complet, tp : temps partiel

Liste de principales professions spécialisées selon le sexe

Le masculin est utilisé dans le but d'alléger le texte

| PROFESSION | HOMME | FEMME | TOTAL | % de femmes |
|---|-------|-------|-------|-------------|
| 0012 Cadres supérieurs administration publique | 20 | 3 | 23 | 13% |
| 0014 Cadres supérieurs santé, ens., services sociaux | 18 | 4 | 22 | 18% |
| 0111 Directeurs financiers | 24 | 7 | 31 | 23% |
| 0112 Directeurs ressources humaines | 34 | 14 | 48 | 29% |
| 0114 Directeurs services administratifs | 24 | 3 | 27 | 11% |
| 0122 Directeurs de banque et du crédit | 17 | 31 | 48 | 65% |
| 0313 Directeurs d'école et administrateurs | 52 | 48 | 100 | 48% |
| 0314 Directeurs services sociaux et communautaires | 18 | 14 | 32 | 44% |
| 0411 Fonctionnaires pol. prog. sociaux et santé | 16 | 28 | 44 | 64% |
| 0414 Autres fonctionnaires | 11 | 15 | 26 | 58% |
| 0621 Directeurs de la vente au détail | 37 | 3 | 40 | 8% |
| 0713 Directeurs des transports | 28 | 6 | 34 | 18% |
| 0811 Directeurs de la production primaire | 22 | 1 | 23 | 4% |
| 0911 Directeurs de la fabrication | 35 | 1 | 36 | 3% |
| 1111 Vérificateurs et comptables | 104 | 106 | 210 | 50% |
| 1112 Analystes financiers et en placements | 25 | 37 | 62 | 60% |
| 1114 Autres agents financiers | 15 | 43 | 58 | 74% |
| 1121 Spécialistes des ressources humaines | 24 | 67 | 91 | 74% |
| 1122 Professionnels services entreprises de gestion | 14 | 9 | 23 | 39% |
| 1211 Superviseurs des commis de bureau et soutien | 5 | 20 | 25 | 80% |
| 1212 Superviseurs des commis de finance et d'assurance | 6 | 22 | 28 | 79% |
| 1215 Superviseurs des commis trans., dist. et horaires | 38 | 7 | 45 | 16% |
| 1221 Agents d'administration | 49 | 199 | 248 | 80% |
| 1222 Adjoints de direction | 1 | 79 | 80 | 99% |
| 1223 Agents du personnel et recruteurs | 8 | 16 | 24 | 67% |
| 1225 Agents aux achats | 43 | 11 | 54 | 20% |
| 1228 Agents immigration, assurance-chômage et revenu | 45 | 81 | 126 | 64% |
| 1231 Teneurs de livres | 9 | 46 | 55 | 84% |
| 1232 Agents de prêts | 6 | 39 | 45 | 87% |
| 1241 Secrétaires | 32 | 641 | 673 | 95% |
| 1243 Secrétaires médicales | 0 | 72 | 72 | 100% |
| 1411 Commis de bureau généraux | 7 | 137 | 144 | 95% |
| 1414 Réceptionnistes et standardistes | 1 | 80 | 81 | 99% |
| 1422 Opérateurs à la saisie des données | 3 | 17 | 20 | 85% |
| 1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé | 56 | 379 | 435 | 87% |
| 1432 Commis à la paye | 3 | 42 | 45 | 93% |
| 1433 Caissiers des services financiers | 4 | 163 | 167 | 98% |
| 1434 Commis banque, ass. et des services financiers | 1 | 41 | 42 | 98% |
| 1441 Commis de soutien administratif | 0 | 30 | 30 | 100% |
| 1453 Commis au service à la clientèle et renseignements | 7 | 96 | 103 | 93% |
| 1472 Magasiniers et commis aux pièces | 110 | 23 | 133 | 17% |
| 1474 Commis aux achats et à l'inventaire | 11 | 18 | 29 | 62% |
| 2113 Géologues, géochimistes et géophysiciens | 23 | 2 | 25 | 8% |
| 2121 Biologistes et autres scientifiques | 11 | 13 | 24 | 54% |
| 2122 Professionnels des sciences forestières | 70 | 20 | 90 | 22% |
| 2131 Ingénieurs civils | 61 | 8 | 69 | 12% |
| 2132 Ingénieurs mécaniciens | 36 | 1 | 37 | 3% |
| 2133 Ingénieurs électriciens et électroniciens | 62 | 7 | 69 | 10% |
| 2143 Ingénieurs miniers | 40 | 12 | 52 | 23% |
| 2171 Analystes et consultants en informatique | 32 | 6 | 38 | 16% |
| 2211 Technologues en chimie appliquée | 39 | 26 | 65 | 40% |
| 2212 Technologues en géologie et en minéralogie | 142 | 9 | 151 | 6% |
| 2223 Technologues en sciences forestières | 181 | 47 | 228 | 21% |
| 2224 Techniciens du milieu naturel et de la pêche | 40 | 3 | 43 | 7% |
| 2231 Technologues en génie civil | 129 | 30 | 159 | 19% |

Étude sur le vieillissement de la main-d'œuvre de l'Abitibi-Témiscamingue et d'une partie du Nord-du-Québec, juin 2003.

La trame grise représente des professions pour lesquelles un programme de formation professionnelle est offert en région.

Liste des principales professions spécialisées selon le sexe (suite)

Le masculin est utilisé dans le but d'alléger le texte

| PROFESSION | HOMME | FEMME | TOTAL | % de femmes |
|--|-------|-------|-------|-------------|
| 2232 Technologues en génie mécanique | 44 | 4 | 48 | 8% |
| 2241 Technologues en génie électronique et électrique | 375 | 32 | 407 | 8% |
| 2242 Électroniciens d'entretien | 52 | 0 | 52 | 0% |
| 2243 Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels | 61 | 2 | 63 | 3% |
| 2244 Mécaniciens et tech. avionique instrument app. | 25 | 0 | 25 | 0% |
| 2253 Technologues et techniciens en dessin | 23 | 1 | 24 | 4% |
| 2263 Inspecteurs santé pub., env. hyg., sécurité travail | 47 | 17 | 64 | 27% |
| 2271 Pilotes, navigateurs et instructeurs de pilotage | 29 | 1 | 30 | 3% |
| 2281 Opérateurs en informatique, réseau et Web | 53 | 20 | 73 | 27% |
| 2282 Agent de soutien aux utilisateurs | 48 | 16 | 64 | 25% |
| 3111 Médecins spécialistes | 23 | 9 | 32 | 28% |
| 3112 Omnipraticiens et médecine familiale | 15 | 23 | 38 | 61% |
| 3131 Pharmaciens/pharmaciennes | 4 | 17 | 21 | 81% |
| 3132 Diététistes et nutritionnistes | 1 | 32 | 33 | 97% |
| 3141 Audiologistes et orthophonistes | 4 | 18 | 22 | 82% |
| 3142 Physiothérapeutes | 7 | 23 | 30 | 77% |
| 3143 Ergothérapeutes | 3 | 24 | 27 | 89% |
| 3151 Infirmiers en chef et superviseurs | 18 | 86 | 104 | 83% |
| 3152 Infirmiers diplômés | 84 | 989 | 1 073 | 92% |
| 3211 Technologues de laboratoire médical et pathologie | 12 | 77 | 89 | 87% |
| 3212 Techniciens de laboratoire médical | 3 | 21 | 24 | 88% |
| 3214 Inhalothérapeutes et perf. cardio-vasculaires | 13 | 49 | 62 | 79% |
| 3215 Technologues en radiologie | 10 | 54 | 64 | 84% |
| 3219 Autres tech. sciences de la santé | 7 | 19 | 26 | 73% |
| 3222 Hygiénistes et thérapeutes dentaires | 0 | 21 | 21 | 100% |
| 3233 Infirmiers auxiliaires et autorisés | 25 | 220 | 245 | 90% |
| 3234 Ambulanciers et autre personnel paramédical | 59 | 14 | 73 | 19% |
| 3235 Autre personnel tech. en thérapie et en diagnostic | 4 | 36 | 40 | 90% |
| 3413 Aides et auxiliaires médicaux | 108 | 483 | 591 | 82% |
| 3414 Autre personnel de soutien des services de santé | 0 | 27 | 27 | 100% |
| 4121 Professeurs d'université | 57 | 38 | 95 | 40% |
| 4131 Professeurs au collégial et écoles de form. profes. | 150 | 99 | 249 | 40% |
| 4141 Professeurs au niveau secondaire | 289 | 385 | 674 | 57% |
| 4142 Instituteurs à la maternelle et au niveau primaire | 73 | 754 | 827 | 91% |
| 4143 Conseillers péd. et conseillers en orientation | 18 | 33 | 51 | 65% |
| 4151 Psychologues | 20 | 34 | 54 | 63% |
| 4152 Travailleurs sociaux | 16 | 59 | 75 | 79% |
| 4153 Conseillers familiaux et matrimoniaux | 29 | 83 | 112 | 74% |
| 4163 Experts-conseils en développement éco. marketing | 11 | 19 | 30 | 63% |
| 4164 Agents de prog. rech. experts-conseils politiques soc. | 12 | 24 | 36 | 67% |
| 4165 Agents de prog. rech. experts-conseils politiques santé | 13 | 28 | 41 | 68% |
| 4166 Agents de prog. rech. experts-conseils politiques ens. | 29 | 49 | 78 | 63% |
| 4212 Travailleurs services comm. et soc. | 22 | 154 | 176 | 88% |
| 4213 Conseillers en emploi | 12 | 34 | 46 | 74% |
| 4214 Éducateurs et aides à la petite enfance | 4 | 108 | 112 | 96% |
| 4215 Professeurs et instr. en éducation spécialisée | 74 | 235 | 309 | 76% |
| 5124 Professionnels rel. pub. et comm. | 18 | 21 | 39 | 54% |
| 5211 Techniciens et assistants bibliothèques et archives | 1 | 31 | 32 | 97% |
| 5254 Instructeursprogrammes sports et loisirs | 5 | 15 | 20 | 75% |
| 6231 Agents et courtiers d'assurance | 10 | 23 | 33 | 70% |
| 6242 Cuisiniers | 15 | 60 | 75 | 80% |
| 6261 Agents de police | 220 | 40 | 260 | 15% |
| 6411 Représentants des ventes non techniques | 14 | 6 | 20 | 30% |
| 6421 Vendeurs et commis-vendeurs, vente au détail | 38 | 7 | 45 | 16% |
| 6462 Agents des services correctionnels | 33 | 21 | 54 | 39% |

Étude sur le vieillissement de la main-d'œuvre de l'Abitibi-Témiscamingue et d'une partie du Nord-du-Québec, juin 2003.

La trame grise représente des professions pour lesquelles un programme de formation professionnelle est offert en région.

Liste des principales professions spécialisées selon le sexe (suite)

Le masculin est utilisé dans le but d'alléger le texte

| PROFESSION | HOMME | FEMME | TOTAL | % de femmes |
|---|---------------|--------------|---------------|-------------|
| 6471 Aides familiaux et soutien à domicile | 3 | 50 | 53 | 94% |
| 6663 Concierges et concierges d'immeubles | 72 | 40 | 112 | 36% |
| 7212 Entrepreneurs en électricité et en télécommunications | 59 | 2 | 61 | 3% |
| 7216 Entrepreneurs en mécanique | 75 | 1 | 76 | 1% |
| 7231 Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage | 33 | 0 | 33 | 0% |
| 7241 Électriciens | 321 | 4 | 325 | 1% |
| 7242 Électriciens industriels | 185 | 2 | 187 | 1% |
| 7243 Électriciens de réseaux électriques | 38 | 2 | 40 | 5% |
| 7244 Monteurs de lignes électriques et de câbles | 102 | 0 | 102 | 0% |
| 7246 Installateurs et réparateurs matériel télécommunications | 24 | 0 | 24 | 0% |
| 7251 Plombiers | 101 | 0 | 101 | 0% |
| 7252 Tuyauteurs, monteurs app. chauffage et gicleurs | 93 | 0 | 93 | 0% |
| 7261 Tôliers | 70 | 1 | 71 | 1% |
| 7264 Monteurs de charpentes métalliques | 105 | 0 | 105 | 0% |
| 7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder | 160 | 1 | 161 | 1% |
| 7271 Charpentiers-menuisiers | 607 | 3 | 610 | 0% |
| 7281 Briqueteurs-maçons | 50 | 0 | 50 | 0% |
| 7282 Cimentiers-finisseries | 21 | 0 | 21 | 0% |
| 7284 Plâtriers, latteurs et poseurs de systèmes intérieurs | 35 | 0 | 35 | 0% |
| 7291 Couvreurs et poseurs de bardeaux | 30 | 0 | 30 | 0% |
| 7292 Vitriers | 27 | 0 | 27 | 0% |
| 7294 Peintres et décorateurs | 86 | 4 | 90 | 4% |
| 7295 Poseurs de revêtements d'intérieur | 25 | 2 | 27 | 7% |
| 7311 Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriel | 478 | 3 | 481 | 1% |
| 7312 Mécaniciens d'équipement lourd | 227 | 0 | 227 | 0% |
| 7313 Mécaniciens en réfrigération et en climatisation | 35 | 0 | 35 | 0% |
| 7321 Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles | 301 | 1 | 302 | 0% |
| 7322 Débosseleurs et réparateurs de carrosserie | 53 | 0 | 53 | 0% |
| 7333 Électromécaniciens | 27 | 0 | 27 | 0% |
| 7351 Mécaniciens machines fixes et opérateurs de machines | 49 | 0 | 49 | 0% |
| 7352 Opérateurs de centrales et de réseaux électriques | 25 | 0 | 25 | 0% |
| 7371 Grutiers | 35 | 0 | 35 | 0% |
| 7372 Foreurs et dynamiseurs des mines et des carrières | 30 | 0 | 30 | 0% |
| 7383 Autre personnel spécialisé des métiers | 52 | 0 | 52 | 0% |
| 7411 Conducteurs de camions | 118 | 0 | 118 | 0% |
| 7421 Conducteurs d'équipement lourd | 508 | 5 | 513 | 1% |
| 7422 Conducteurs de machinerie d'entretien public | 20 | 0 | 20 | 0% |
| 7611 Aides des métiers et manoeuvres en construction | 294 | 2 | 296 | 1% |
| 8211 Surveillants exploitation forestière | 43 | 1 | 44 | 2% |
| 8221 Surveillants exploitation des mines et des carrières | 35 | 0 | 35 | 0% |
| 8231 Mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines | 542 | 0 | 542 | 0% |
| 8411 Personnel d'entretien et de soutien des mines souterraines | 165 | 1 | 166 | 1% |
| 8421 Conducteurs de scies à chaîne et d'engins de débardage | 50 | 0 | 50 | 0% |
| 8422 Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière | 56 | 2 | 58 | 3% |
| 9215 Surveillants transformation des produits forestiers | 71 | 0 | 71 | 0% |
| 9231 Opérateurs conduite procédé industriel/métaux | 32 | 0 | 32 | 0% |
| 9233 Opérateurs au contrôle en pâtes et papiers | 118 | 4 | 122 | 3% |
| 9424 Opérateurs inst. assainissement eau et trait. déchets | 19 | 1 | 20 | 5% |
| 9432 Conducteurs de machines usines de pâte à papier | 98 | 0 | 98 | 0% |
| 9436 Classeurs de bois d'oeuvre et vérific. transf. bois | 55 | 1 | 56 | 2% |
| 9511 Conducteurs de machines d'usinage | 52 | 1 | 53 | 2% |
| Autres professions (138) | 633 | 285 | 918 | 31% |
| Ensemble des emplois spécialisés (300) | 10 732 | 7 997 | 18 729 | 43% |

Étude sur le vieillissement de la main-d'œuvre de l'Abitibi-Témiscamingue et d'une partie du Nord-du-Québec, juin 2003.

La trame grise représente des professions pour lesquelles un programme de formation professionnelle est offert en région.

LISTE DES INDUSTRIES SELON LA CTI ET LE SCIAN

Secteur primaire :

| <i>CTI conversion en SCIAN</i> | | <i>Titre de l'industrie :</i> |
|--------------------------------|----|---|
| 01 | 11 | Industries agricoles |
| 04 | 11 | Industries de l'exploitation forestière |
| 05 | 11 | Industries des services forestiers |
| 06 | 21 | Industries des mines |
| 09 | 21 | Industries des services miniers |

Secteur secondaire :

Industries manufacturières :

| <i>CTI conversion en SCIAN</i> | | <i>Titre de l'industrie :</i> |
|--------------------------------|----|--|
| 10 | 31 | Industries des aliments |
| 24 | 31 | Industries de l'habillement |
| 25 | 32 | Industries du bois |
| 27 | 32 | Industries du papier et produits connexes |
| 28 | 32 | Imprimerie, édition et industries connexes |
| 30 | 33 | Industries de la fabrication des produits métalliques (sauf transport) |
| 31 | 33 | Industries de la machinerie (sauf électrique) |
| 35 | 32 | Industries des produits minéraux non métalliques |

Industries de la construction :

| <i>CTI conversion en SCIAN</i> | | <i>Titre de l'industrie</i> |
|--------------------------------|----|---|
| 40 | 23 | Industries des constructeurs, promoteurs et entrepreneurs généraux |
| 41 | 23 | Industries de la construction lourde et industrielle (travaux de génie) |
| 42 | 23 | Industries des entrepreneurs spécialisés |
| 44 | 23 | Industries des services relatifs à la construction |

Secteur tertiaire :

| <i>CTI conversion en SCIAN</i> | | <i>Titre de l'industrie</i> |
|--------------------------------|----|---|
| 45 | 48 | Industries du transport |
| 48 | 51 | Industries des communications |
| 49 | 22 | Autres industries de services publics |
| 52 | 41 | Industries alimentaires, boissons, médicaments, commerce de gros |
| 55 | 41 | Industries automobiles, pièces et accessoires, commerce de gros |
| 56 | 41 | Industries des métaux, articles de quincaillerie, commerce de gros |
| 57 | 41 | Industries des machines, matériel et fournitures, commerce de gros |
| 59 | 41 | Industries de produits divers, commerce de gros |
| 631 | 44 | Industries des concessionnaires automobiles |
| 633 | 44 | Industries des stations-service |
| 634 | 44 | Industries de pièces et d'accessoires pour véhicules automobiles |
| 635 | 44 | Industries des ateliers de réparation de véhicules automobiles |
| 70 | 52 | Industries des intermédiaires financiers de dépôts |
| 73 | 52 | Industries des assurances |
| 76 | 52 | Industries des agences d'assurances et agences immobilières |
| 77 | 54 | Industries des services aux entreprises |
| 81 | 91 | Industries des services de l'administration fédérale |
| 82 | 91 | Industries des services des administrations provinciales et territoriales |
| 83 | 91 | Industries des services des administrations locales |
| 85 | 61 | Industries des services d'enseignement |
| 86 | 62 | Industries des services de soins de santé et des services sociaux |

DÉFINITIONS

| | |
|---|--|
| Attrition | Diminution du nombre de postes, au sein d'une entreprise, causée par le non remplacement du personnel qui a quitté. |
| Classification nationale des professions (CNP-2001) | La CNP-2001 donne une description générale des professions du marché du travail canadien. Elle décrit les fonctions principales de chaque profession, la formation et l'expérience requises pour exercer cette profession, et fournit d'autres renseignements. La CNP compte 522 codes à 4 chiffres qui regroupent 25 000 appellations d'emploi. |
| Classification type des industries (CTI) | La CTI classe et résume les activités des entreprises par secteur industriel. Elle permet aux organismes comme Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada d'analyser et de comparer la situation des différentes industries. |
| Conjoncture | Ensemble des variations à court terme qui déterminent la situation économique d'une province, d'un pays ou d'une région du monde. Les variations peuvent porter sur les prix, les taux d'intérêt, les taux de chômage, les taux de change ou la production. |
| Désindustrialisation | Fait d'une économie dans laquelle le secteur secondaire (les industries manufacturières et l'industrie de la construction) perd de son importance par rapport au secteur tertiaire de l'économie. |
| Érosion | Il s'agit du nombre de postes qui seront rendus disponibles en raison des retraites et des décès. |
| Espérance de vie | L'espérance de vie est une moyenne arithmétique des âges de décès des personnes nées à une année donnée. Elle équivaut à l'âge moyen qu'un enfant né à une année de référence pourrait espérer atteindre. Cette espérance s'accroît avec les progrès technologiques liés à la santé. |
| Indice synthétique de fécondité Profession | Nombre moyen d'enfants par femme en âge de procréer selon les conditions de fécondité d'une période donnée, somme des taux de fécondité par âge. Désigne le genre de travail, établi en fonction du genre d'emploi déclaré et de la description des tâches les plus importantes, que faisaient les salariés au sein de l'entreprise lors de l'enquête. Pour la codification, nous avons utilisé la CNP-2001. |
| Reconversion | On emploie ce mot reconversion d'une façon inexacte, pour désigner une transformation rendue nécessaire par l'évolution économique. C'est d'une conversion qu'il s'agit alors, puisque l'on ne retourne pas à une activité antérieure. Au contraire on cherche une voie nouvelle. |
| Secteur primaire | Ce secteur comprend l'ensemble des activités reliées à l'extraction et la production de matières premières. On y retrouve les secteurs de l'agriculture, la forêt, les mines, la chasse et la pêche. |
| Secteur secondaire | Le secteur secondaire regroupe les activités de transformation de matières premières en produits semi-finis ou finis. Ce secteur comprend essentiellement l'industrie manufacturière et celle de la construction. |
| Secteur tertiaire | On y retrouve toutes les activités à l'intérieur desquelles aucun bien n'est produit. Le secteur tertiaire n'offre que des services. Il comprend le commerce, les services personnels, l'hébergement et la restauration, le transport, les communications, les services d'assurance, de finances et aux entreprises, l'enseignement, les services sociaux, gouvernementaux, de santé et l'administration publique. |
| SCIAN | Système de Classification des Industries de l'Amérique du Nord – 1997 de Statistique-Canada. |
| Tertiarisation | Ce phénomène qu'on a appelé la tertiarisation de l'économie s'observe dans la plupart des économies occidentales et reflète le développement des emplois dans les domaines des services et du commerce. |

Questionnaire

Enquête sur l'attrition et le remplacement de la main-d'œuvre en Abitibi-Témiscamingue

Nom de l'enquêteur(se)

Date de la visite

Nom de l'entreprise

CTI

Adresse

Personne rencontrée

TC : Temps complet
TP : Temps partiel

| Hommes | | Femmes | |
|--------|----|--------|----|
| TC | TP | TC | TP |
| | | | |

Nombre total d'employés(es) dans l'entreprise

Nombre d'employés(es) qui occupent un poste requérant :

Une formation spécialisée telle que:

DEP
 DEC
 UNIVERSITAIRE

| Spécialité | |
|------------|--|
| | |
| | |
| | |

Une formation non spécialisée telle que : DES général
 DEC général

| | |
|--|--|
| | |
| | |
| | |

Aucun diplôme

Quelle est la politique de retraite ou de préretraite en vigueur dans votre entreprise, pour chaque groupe d'employés(es) cadres ou syndiqués(es)?

Selon l'âge (inscrire l'âge de retraite)

Selon l'ancienneté (inscrire le nombre d'années nécessaires)

Aucune politique de retraite

Selon l'âge et l'ancienneté

| | | | | |
|-----|---|------------|---|---------|
| Âge | + | ancienneté | = | facteur |
| | + | | = | |

Autres

Au cours des 6 derniers mois, y a-t-il eu des postes pour lesquels vous avez recruté du personnel?

OUI NON

Si oui, complétez cette partie :

| | | | |
|--------------------|--|--|--|
| Poste | | | |
| Nombre | | | |
| Exigences | | | |
| Compétences | | | |
| CNP | | | |

Avez-vous eu des difficultés de recrutement pour ces postes? OUI NON

Si oui, lesquelles?

Prévoyez-vous avoir des difficultés de recrutement éventuellement? OUI NON

Si oui, complétez cette partie :

| | | | |
|--------------------|--|--|--|
| Poste | | | |
| Nombre | | | |
| Exigences | | | |
| Compétences | | | |
| CNP | | | |

Informations additionnelles

L'étude sur le vieillissement de la main-d'œuvre

de l'Abitibi-Témiscamingue et d'une
partie du Nord-du-Québec est le fruit
d'une étroite collaboration entre les
partenaires suivants :

Juin 2003



Commission scolaire
Harricana



Commission scolaire
du Lac-Abitibi



Commission scolaire
du Lac-Témiscamingue



Commission scolaire
de l'Or-et-des-Bois



Commission scolaire
de Rouyn-Noranda



Cégep de
l'Abitibi-Témiscamingue



Université du Québec
en Abitibi-Témiscamingue



l'observatoire
de l'Abitibi-Témiscamingue



Avec la participation de :
• Emploi-Québec
• Ministère de l'Éducation

