



**Jolicoeur  
& Associés**  
ÉTUDES ET SONDAGES

EVALUATIONCONSEIL.COM  
Bureau d'évaluation de programmes

CENTRE NATIONAL DE SONDAGE  
www.sondagecns.com

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

**RAPPORT SECTORIEL**

**FINANCE, ASSURANCES ET  
SERVICES IMMOBILIERS**

Présenté à :

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

**MARS 2011**

## PRÉAMBULE

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

Les données sont présentées en cinq (5) sections :

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

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

# TABLE DES MATIÈRES

<b>PRÉAMBULE</b> .....	<b>2</b>
<b>TABLE DES MATIÈRES</b> .....	<b>3</b>
<b>MÉTHODOLOGIE</b> .....	<b>5</b>
CONTEXTE DE L'ÉTUDE.....	5
PLAN D'ÉCHANTILLONNAGE ET POPULATION .....	6
QUESTIONNAIRE .....	7
GESTION DES APPELS.....	8
COLLECTE DES DONNÉES .....	8
PONDÉRATION ET TRAITEMENT DES DONNÉES .....	9
<b>1. DESCRIPTION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'OUTAOUAIS</b> .....	<b>10</b>
1.1. RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA MRC .....	11
1.2. RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS RÉMUNÉRÉS.....	12
1.3. RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LES GROUPEMENTS SECTORIELS .....	13
<b>2. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS</b> .....	<b>14</b>
2.1. ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS RÉMUNÉRÉS AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS (EN DIMINUTION, STABLE OU EN AUGMENTATION) .....	15
2.2. EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS .....	16
2.3. CNP LES PLUS SOUVENT MENTIONNÉES CONCERNANT L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS .....	17
2.4. RAISONS DE L'EMBAUCHE DES NOUVEAUX TRAVAILLEURS .....	18
2.5. NOMBRE DE TRAVAILLEURS EMBAUCHÉS AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS SELON LA RAISON DE L'EMBAUCHE .....	19
2.6. SCOLARITÉ MINIMALE EXIGÉE À L'EMBAUCHE .....	20
2.7. EXPÉRIENCE MINIMALE EXIGÉE À L'EMBAUCHE.....	21
2.8. COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES EXIGÉES À L'EMBAUCHE .....	22
2.9. DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS .....	23
2.10. CNP LES PLUS SOUVENT MENTIONNÉES CONCERNANT LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS	24
2.11. CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RENCONTRÉES .....	25
2.12. EMBAUCHE DES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS .....	26
<b>3. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS</b> .....	<b>27</b>
3.1. PRÉVISIONS D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS .....	28
3.2. CNP LES PLUS SOUVENT MENTIONNÉES CONCERNANT LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS .....	29
3.3. NOMBRE DE MISES À PIED PRÉVUES AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS .....	30
3.4. CNP LES PLUS SOUVENT MENTIONNÉES CONCERNANT LES MISES À PIED PRÉVUES AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS .....	31

3.5. NOMBRE DE DÉPARTS À LA RETRAITE AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS.....	32
3.6. CNP LES PLUS SOUVENT MENTIONNÉES CONCERNANT LES DÉPARTS À LA RETRAITE AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS.....	33
<b>4. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES .....</b>	<b>34</b>
4.1. RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA PRÉSENCE D'UN RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES.....	35
4.2. POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES .....	36
4.3. DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	37
4.4. STRATÉGIES D'AFFAIRES ENVISAGÉES POUR LES DOUZE PROCHAINS MOIS .....	38
4.5. MOYENS MIS EN PLACE POUR ASSURER LE REMPLACEMENT DES DÉPARTS À LA RETRAITE .....	39
<b>5. SYNTHÈSE DES RÉSULTATS .....</b>	<b>40</b>
<b>ANNEXES.....</b>	<b>41</b>
ANNEXE I - TABLEAU ADMINISTRATIF DES APPELS.....	41
ANNEXE II - QUESTIONNAIRE.....	42
ANNEXE III - DESCRIPTION DES SECTEURS.....	46

# MÉTHODOLOGIE

## CONTEXTE DE L'ÉTUDE

---

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

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

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

L'enquête a donc porté sur les thèmes suivants :

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

## PLAN D'ÉCHANTILLONNAGE ET POPULATION

---

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

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

Bien que l'objectif de l'étude consistait à rejoindre le plus grand nombre possible d'établissements présents dans la liste, les refus de répondre ou autres non-réponses ont fait en sorte que nous n'avons pas pu compléter le questionnaire avec l'ensemble des entreprises présentes dans la liste initiale. Néanmoins, 1 838 entreprises de cinq (5) employés et plus de la région de l'Outaouais ont accepté de répondre au questionnaire. Ainsi, nous avons atteint un taux de réponse de 63,1 % (Voir l'annexe I).

Par ailleurs, nous avons réussi à garantir la représentativité de l'échantillon en vue de produire des données selon les variables de stratification suivantes :

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

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

Trois (3) catégories de taille :

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

Douze (12) regroupements sectoriels :

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

## QUESTIONNAIRE

---

Le questionnaire a été fourni par Emploi-Québec, Direction régionale de l'Outaouais, en anglais et en français, et a été informatisé à l'aide du logiciel Interviewer Windows de l'éditeur Voxco. Ce logiciel permet la numérotation automatique des numéros de téléphone et une saisie des données fiable et précise en cours d'entrevue.

Une fois le questionnaire programmé dans les deux langues, des tests de programmation ont été effectués en fonction de différents scénarios puis le questionnaire a été validé et approuvé avant de débiter le prétest. Le questionnaire a été administré en français et en anglais. Le questionnaire se trouve à l'annexe II.

## GESTION DES APPELS

---

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

## COLLECTE DES DONNÉES

---

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

Le sondage téléphonique auprès de tous les établissements de la région de l'Outaouais inscrits à la Liste des Industries et Commerces de l'Outaouais (LIC) a été effectué du 12 janvier 2011 au 15 mars 2011 entre 9h00 à 21h30 tous les jours de la semaine, de 10h00 à 18h00 le samedi et de 12h00 à 20h00 le

dimanche. Les fréquences aux questions ainsi que les résultats de collecte ont été mis à jour régulièrement. Des 1 838 entrevues téléphoniques complétées, 1 720 ont été administrées en français et 118 en anglais. Le temps moyen d'entrevue s'est avéré être d'environ 10 minutes. Le taux de réponse, calculé selon la formule de l'AIRMS, est de 63,1 % et le taux de validité de la liste est de 97,3 %.

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

## PONDÉRATION ET TRAITEMENT DES DONNÉES

---

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

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

# 1. DESCRIPTION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'OUTAOUAIS

Tous les tableaux présentés dans cette section sont produits à partir des données recueillies auprès des établissements sondés. La section contient les tableaux suivants :

- Les établissements selon la MRC (tableau 1) ;
- Les établissements selon le nombre de travailleurs (tableau 2) ;
- Les établissements selon le regroupement sectoriel (tableau 3).

## 1.1. Répartition des établissements selon la MRC

Le tableau 1 présente la part des établissements du secteur de la finance, assurances et services immobiliers et des établissements des autres secteurs d'activité, par MRC.

Parmi toutes les MRC, la ville de Gatineau regroupe la plus forte proportion d'établissements œuvrant dans la finance, les assurances et les services immobiliers (83,9 %), tout comme dans les autres secteurs d'activité (74,1 %). Ce sont les MRC Les-Collines-de-l'Outaouais et La Vallée-de-la-Gatineau qui, avec 3,1 % chacune de tous les établissements de finance, assurances et services immobiliers, comptent les plus faibles proportions d'établissements œuvrant dans ce secteur d'activité.

**Tableau 1 : Répartition des établissements selon la MRC**

	Municipalité régionale de comté (MRC)						Total
	Papineau	Ville de Gatineau	Les-Collines-de-l'Outaouais	La Vallée-de-la-Gatineau	Pontiac		
	%	%	%	%	%	N (Non pondéré)	
Finances, assurances et services immobiliers	5,7%	83,9%	3,1%	3,1%	4,1%	193	78
Autres secteurs d'activité	8,4%	74,1%	5,4%	7,4%	4,8%	2843	1760
Total	8,2%	74,7%	5,2%	7,1%	4,7%	3036	1838

## 1.2. Répartition des établissements selon le nombre de travailleurs rémunérés

---

Le tableau 2 rend compte de la répartition des établissements du secteur de la finance, assurances et services immobiliers et des établissements des autres secteurs d'activité selon leur taille.

Les établissements comptant de 5 à 19 travailleurs rémunérés représentent 71,5 % de tous les établissements du secteur de la finance, assurances et services immobiliers sondés. En comparaison, seuls 6,2 % des établissements de ce secteur ont 50 travailleurs rémunérés et plus.

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

	Établissements selon le nombre de travailleurs rémunérés				
	5 à 19	20 à 49	50 et plus	Total	
	%	%	%	N	N (Non pondéré)
Finances, assurances et services immobiliers	71,5%	22,3%	6,2%	193	78
Autres secteurs d'activité	72,7%	18,1%	9,2%	2843	1760
Total	72,6%	18,4%	9,0%	3036	1838

### 1.3. Répartition des établissements selon les regroupements sectoriels

Le tableau 3 présente la répartition des établissements du secteur de la finance, assurances et services immobiliers et des établissements des autres secteurs d'activité au sein de chaque MRC et en fonction de la taille des établissements.

C'est dans la ville de Gatineau que les établissements œuvrant dans la finance, les assurances et les services immobiliers sont, en proportion, le plus amplement représentés étant donné qu'ils y représentent 7,1 % de tous les établissements de cette MRC. En comparaison, ils ne représentent que 2,8 % des établissements sondés de La Vallée-de-la-Gatineau.

Tableau 3 : Répartition des établissements selon les regroupements sectoriels

		Finances, assurances et services immobiliers	Autres secteurs d'activité	Total	
		%	%	N	N (Non pondéré)
Municipalité régionale de comté (MRC)	Papineau	4,4%	95,6%	249	167
	Ville de Gatineau	7,1%	92,9%	2269	1327
	Les-Collines-de- l'Outaouais	3,8%	96,2%	159	98
	La Vallée-de-la-Gatineau	2,8%	97,2%	215	146
	Pontiac	5,6%	94,4%	144	100
Établissements selon le nombre de travailleurs rémunérés	5 à 19	6,3%	93,7%	2204	1337
	20 à 49	7,7%	92,3%	559	353
	50 et plus	4,4%	95,6%	273	148
	Total	6,4%	93,6%	3036	1838

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

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

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

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

Le tableau 4 fait état de l'évolution du nombre de travailleurs rémunérés dans les établissements du secteur de la finance, assurances et services immobiliers et les établissements des autres secteurs d'activité au cours des douze derniers mois.

Près des deux tiers des établissements du secteur de la finance, assurances et services immobiliers sondés (63,9 %) ont connu une stabilité dans le nombre de leurs travailleurs au cours des douze derniers mois, un taux légèrement inférieur à celui des établissements des autres secteurs d'activité (67,2 %). En revanche, 27,1 % des établissements sondés de ce secteur ont connu une croissance du nombre de leurs travailleurs en comparaison avec 22,7 % des établissements des autres secteurs d'activité.

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

	Évolution du nombre de travailleurs (au cours des douze derniers mois)				
	En croissance	Stable	En décroissance	Total	
	%	%	%	N	N (Non pondéré)
Finances, assurances et services immobiliers	27,1%	63,9%	8,9%	193	78
Autres secteurs d'activité	22,7%	67,2%	10,2%	2831	1753
Total	23,0%	67,0%	10,1%	3024	1831

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

Le tableau 5 présente la proportion d'établissements du secteur de la finance, assurances et services immobiliers et des autres secteurs d'activité ayant embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois ainsi que le nombre de travailleurs embauchés.

Les deux tiers des établissements du secteur de la finance, assurances et services immobiliers (66,4 %) ont procédé à de nouvelles embauches au cours des douze derniers mois, ce qui représente 419 nouveaux travailleurs. Ce taux demeure toutefois inférieur à ce qui peut être observé dans les établissements des autres secteurs d'activité (77 % ont affirmé avoir embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois).

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

	Embauche de nouveaux travailleurs (au cours des 12 derniers mois)		Embauche de nouveaux travailleurs (au cours des 12 derniers mois)	
	Oui	Non	N	N (non-pondéré)
	%	%		
Finances, assurances et services immobiliers	66,4%	33,6%	419	172
Autres secteurs d'activité	77,0%	23,0%	16678	10154
Total	76,4%	23,6%	17096	10326

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

---

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

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

CNP	Nombre de mentions
1114 Autres agents financiers/agentes financières	20
1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	12
6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	10
0111 Directeur financiers/directrices financières	9
6231 Agents et courtiers/courtrières d'assurance	9
6651 Gardiens de sécurité et personnel assimilé	9
1112 Analystes financiers et analystes en placements	8
6611 Caissiers/caissières	8
1453 Commis aux services à la clientèle, commis à l'information	7
1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé	6

CNP : Classification nationale des professions.

## 2.4. Raisons de l'embauche des nouveaux travailleurs

---

Le tableau 6 présente les raisons de l'embauche de nouveaux travailleurs dans les établissements du secteur de la finance, assurances et services immobiliers et les établissements des autres secteurs d'activité. Plusieurs raisons pouvant simultanément motiver l'embauche de nouveaux travailleurs qui occuperont un même poste, les totaux horizontaux peuvent être supérieurs à 100 %.

La principale raison mentionnée par les établissements du secteur de la finance, assurances et services immobiliers sondés pour justifier l'embauche de nouveaux travailleurs est le roulement de personnel (61,5 %), tout comme dans 60,8 % des établissements des autres secteurs d'activité. Parallèlement, seuls 3,8 % des établissements du secteur de la finance, assurances et services immobiliers sondés ont mentionné le remplacement à la suite d'une prise de retraite comme raison de l'embauche de nouveaux travailleurs.

**Tableau 6 : Raisons de l'embauche des nouveaux travailleurs**

	Raisons de l'embauche (choix multiples)			
	Roulement de personnel	Remplacement à la suite d'une prise de retraite	Création d'un nouveau poste	Autre raison
	%	%	%	%
Finances, assurances et services immobiliers	61,5%	3,8%	34,3%	12,0%
Autres secteurs d'activité	60,8%	4,1%	23,2%	21,2%
Total	60,9%	4,1%	23,7%	20,7%

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

---

Le tableau 7 expose le nombre de travailleurs embauchés dans les établissements du secteur de la finance, assurances et services immobiliers et les établissements des autres secteurs d'activité selon la raison de l'embauche.

Parmi les 419 nouveaux travailleurs embauchés au cours des douze derniers mois dans les établissements du secteur de la finance, assurances et services immobiliers, 261 ont été recrutés en raison du roulement de personnel et 117 suite à l'ouverture d'un nouveau poste. En revanche, 7 seulement résultaient des départs à la retraite.

Tableau 7 : Nombre de travailleurs embauchés au cours des douze derniers mois selon la raison de l'embauche

	Roulement de personnel		Départ à la retraite		Nouveau poste	
	N	N (non-pondéré)	N	N (non-pondéré)	N	N (non-pondéré)
Finances, assurances et services immobiliers	261	106	7	3	117	48
Autres secteurs d'activité	10341	6190	280	198	1948	1193
Total	10602	6296	287	201	2065	1241

## 2.6. Scolarité minimale exigée à l'embauche

Le tableau 8 présente la répartition des niveaux de scolarité exigés à l'embauche dans les établissements du secteur de la finance, assurances et services immobiliers et les établissements des autres secteurs d'activité au cours des douze derniers mois.

Plus du tiers des embauches du secteur de la finance, assurances et services immobiliers sondés (37,2 %) au cours des douze derniers mois ont exigé au minimum un DES, une proportion supérieure à celle au sein des établissements des autres secteurs d'activité (27,2 %). De même, seuls 22,4 % des embauches n'ont exigé aucun diplôme, un taux inférieur à ce qui a été observé dans les établissements des autres secteurs d'activité (42,2 %).

**Tableau 8 : Scolarité minimale exigée à l'embauche**

	Scolarité minimale exigée à l'embauche							
	Aucun diplôme	DES	DEP	ASP	AEP	DEC / Général	DEC / Technique	Diplôme universitaire
	%	%	%	%	%	%	%	%
Finances, assurances et services immobiliers	22,4%	37,2%	10,7%	---	---	10,2%	10,9%	8,7%
Autres secteurs d'activité	42,2%	27,2%	8,6%	,4%	,2%	3,1%	9,6%	8,6%
Total	41,4%	27,7%	8,7%	,4%	,2%	3,5%	9,6%	8,6%

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

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

## 2.7. Expérience minimale exigée à l'embauche

---

Le tableau 9 apporte un éclairage sur l'expérience minimale exigée à l'embauche. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements requérant certains niveaux d'expérience.

Plus de la moitié des embauches du secteur de la finance, assurances et services immobiliers (56,8 %) n'ont exigé aucune expérience chez les personnes recrutées, une proportion similaire à celle au sein des établissements des autres secteurs d'activité (58,1 %). Parallèlement, 28 % des embauches ont demandé une expérience préalable de 1 à 3 ans et 15,2 %, une expérience de plus de 3 ans.

**Tableau 9 : Expérience minimale exigée à l'embauche**

	Expérience minimale exigée à l'embauche			
	Aucune expérience	Moins d'un an	De 1 à 3 ans	Plus de 3 ans
	%	%	%	%
Finances, assurances et services immobiliers	56,8%	---	28,0%	15,2%
Autres secteurs d'activité	58,1%	5,9%	25,6%	10,4%
Total	58,0%	5,6%	25,7%	10,7%

## 2.8. Compétences et connaissances exigées à l'embauche

Le tableau 10 présente les compétences et connaissances exigées à l'embauche. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui ont mentionné exiger ce type de compétence. Un employeur peut exiger plus d'une compétence ou connaissance à l'embauche pour un même poste, ainsi les totaux horizontaux peuvent être supérieurs à 100 %.

Les compétences interpersonnelles constituent les compétences principales exigées à l'embauche par 50,9 % des établissements du secteur de la finance, assurances et services immobiliers sondés. De plus, 29,5 % des embauches au cours des douze derniers mois ont exigé des compétences techniques. Il est intéressant de signaler que seuls 1,3 % des embauches au sein du secteur de la finance, assurances et services immobiliers sondés n'ont exigé aucune compétence particulière en comparaison avec 12,6 % au sein des établissements des autres secteurs d'activité.

**Tableau 10 : Compétences et connaissances exigées à l'embauche**

	Compétences et connaissances exigées à l'embauche (choix multiples)							
	Aucune compétence	Compétences de base	Compétences techniques	Compétences interpersonnelles	Connaissances linguistiques	Connaissances en informatique	Connaissances en gestion	Autres compétences et connaissances
	%	%	%	%	%	%	%	%
Finances, assurances et services immobiliers	1,3%	6,3%	29,5%	50,9%	17,1%	11,7%	1,3%	20,6%
Autres secteurs d'activité	12,6%	5,2%	27,6%	48,0%	10,6%	6,4%	1,4%	19,7%
Total	12,1%	5,2%	27,7%	48,1%	10,9%	6,6%	1,4%	19,7%

## 2.9. Difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois

Le tableau 11 expose la proportion des établissements du secteur de la finance, assurances et services immobiliers et des établissements des autres secteurs d'activité de l'Outaouais qui ont rencontré des difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois.

On constate que 59,1 % des établissements du secteur de la finance, assurances et services immobiliers sondés n'ont rencontré aucune difficulté de recrutement au cours des douze derniers mois. Toutefois, les établissements de ce secteur d'activité sont, en proportion, plus nombreux que les établissements des autres secteurs d'activité à avoir rencontré ces difficultés (40,9 % contre 33,8 %).

**Tableau 11 : Difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois**

	Difficultés de recrutement (au cours des douze derniers mois)			
	Oui	Non	Total	
	%	%	N	N (Non pondéré)
Finances, assurances et services immobiliers	40,9%	59,1%	193	78
Autres secteurs d'activité	33,3%	66,7%	2838	1757
<b>Total</b>	<b>33,8%</b>	<b>66,2%</b>	<b>3031</b>	<b>1835</b>

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

---

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

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

CNP	Nombre de mentions
1114 Autres agents financiers/agentes financières	15
6231 Agents et courtiers/courtrières d'assurance	7
6651 Gardiens de sécurité et personnel assimilé	5
1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	4
1414 Réceptionnistes et standardistes	4
0721 Directeur de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles	3
6663 Concierges et concierges d'immeubles	3
1111 Vérificateurs/vérificatrices et comptables	2
1433 Représentant au service à la clientèle - services financiers	2
1453 Commis aux services à la clientèle, commis à l'information	2

CNP : Classification nationale des professions.

## 2.11. Causes des difficultés de recrutement rencontrées

Le tableau 12 rend compte des causes engendrant des difficultés de recrutement au sein des établissements du secteur de la finance, assurances et services immobiliers et des établissements des autres secteurs d'activité. Onze causes de difficultés ont été proposées lors de l'enquête et pour chacune, le tableau indique la proportion des établissements ayant rencontré chacune des difficultés lors du recrutement. Un employeur peut rencontrer plusieurs difficultés lors du recrutement, ainsi les totaux horizontaux peuvent être supérieurs à 100 %.

Parmi les établissements du secteur de la finance, assurances et services immobiliers sondés, le manque de candidats qualifiés (formation) est la cause principale des difficultés de recrutement (53,8 % des réponses), alors que cette raison est mentionnée par 33 % des établissements des autres secteurs d'activité sondés. En revanche, le lieu de travail (lieu éloigné ou isolé) et l'horaire de travail ne sont des raisons mises de l'avant que par 2,3 % des établissements sondés. Enfin, aucun établissement de ce secteur n'évoque la durée de travail ou le milieu de travail pour expliquer les difficultés de recrutement rencontrées.

**Tableau 12 : Causes des difficultés de recrutement rencontrées**

	Causes des difficultés de recrutement (choix multiples)										
	Durée du travail	Lieu de travail (lieu éloigné ou isolé)	Salaire	Milieu de travail	Horaire de travail	Manque de candidats qualifiés (formation)	Manque de candidats expérimentés (expérience)	Manque de candidats compétents (qualité du travail exécuté)	Lacunes dans les qualités personnelles	Connaissances linguistiques	Autres
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Finances, assurances et services immobiliers	---	2,3%	6,8%	---	2,3%	53,8%	33,4%	11,4%	6,9%	4,5%	30,1%
Autres secteurs d'activité	2,0%	4,7%	15,3%	3,2%	11,0%	33,0%	20,8%	13,5%	7,3%	1,7%	35,3%
<b>Total</b>	<b>1,9%</b>	<b>4,6%</b>	<b>14,7%</b>	<b>3,0%</b>	<b>10,3%</b>	<b>34,5%</b>	<b>21,7%</b>	<b>13,4%</b>	<b>7,3%</b>	<b>1,9%</b>	<b>35,0%</b>

## 2.12. Embauche des travailleurs immigrants

Le tableau 13 expose la proportion des établissements du secteur de la finance, assurances et services immobiliers et des établissements des autres secteurs d'activité qui ont embauché des travailleurs immigrants au cours des douze derniers mois ainsi que le nombre de travailleurs immigrants embauchés.

Au cours des douze derniers mois, 34 travailleurs immigrants ont été embauchés dans les établissements du secteur de la finance, assurances et services immobiliers. Ainsi, ce sont 12,7 % des établissements de ce secteur d'activité qui ont eu recours à la main d'œuvre immigrante. Cette proportion est inférieure à celle observée dans les établissements des autres secteurs d'activité sondés (17,7 %).

**Tableau 13 : Embauche des travailleurs immigrants (au cours des douze derniers mois)**

	Embauche de travailleurs immigrants (au cours des douze derniers mois)				Nombre de travailleurs immigrants embauchés	
	Oui	Non	Nombre d'établissements		N	N (Non-pondéré)
	%	%	N	N (Non-pondéré)		
Finances, assurances et services immobiliers	12,7%	87,3%	191	77	34	14
Autres secteurs d'activité	17,7%	82,3%	2797	1733	1226	736
<b>Total</b>	<b>17,4%</b>	<b>82,6%</b>	<b>2988</b>	<b>1810</b>	<b>1260</b>	<b>750</b>

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

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

- Les prévisions d'embauche (tableaux 14 et CNP 3) ;
- Les prévisions de mises à pied (tableaux 15 et CNP 4) ;
- Les prévisions de départs à la retraite (tableaux 16 et CNP 5).

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

Le tableau 14 présente la proportion des établissements qui prévoit embaucher de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois ainsi que le nombre de postes à combler.

Plus de quatre (4) établissements sur dix (10) du secteur de la finance, assurances et services immobiliers (44,1 %) prévoient embaucher de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois, ce qui représente 254 postes à combler dans ce secteur. Cette proportion est inférieure à l'ensemble des établissements sondés de l'Outaouais pour lesquels 49,2 % des établissements anticipent qu'ils devront employer de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois.

**Tableau 14 : Prévisions d'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois**

	Embauche de nouveaux travailleurs (au cours des douze prochains mois)			Nombre de postes à combler	
	Oui	Non	Ne sait pas / pas répondu	N	N (Non-pondéré)
	%	%	%		
Finances, assurances et services immobiliers	44,1%	37,7%	18,1%	254	106
Autres secteurs d'activité	49,6%	33,2%	17,3%	7319	4503
Total	49,2%	33,5%	17,3%	7573	4609

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

---

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

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

CNP	Nombre de mentions
1114 Autres agents financiers/agentes financières	24
6231 Agents et courtiers/courtiers d'assurance	20
6611 Caissiers/caissières	18
1224 Agents/agentes de gestion immobilière	9
6251 Bouchers et coupeurs de viande - commerce de gros/détail	4
7411 Conducteurs/conductrices de camions	4
1453 Commis aux services à la clientèle, commis à l'information	3
0621 Directeur - commerce de détail	2
1411 Commis de bureau généraux/commis de bureau générales	2
5112 Restaurateurs/restauratrices et conservateurs	2

CNP : Classification nationale des professions.

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

Le tableau 15 présente la proportion des établissements ayant mentionné avoir l'intention d'effectuer des mises à pied au cours des douze prochains mois ainsi que le nombre de travailleurs visés par les mises à pied.

Une vaste majorité des établissements sondés du secteur de la finance, assurances et services immobiliers (84,4 %) a déclaré qu'il n'y aurait aucune mise à pied dans les douze prochains mois. Le secteur de la finance, assurances et services immobiliers comptera cependant 10 mises à pied au cours des douze prochains mois.

**Tableau 15 : Nombre de mises à pied prévues au cours des douze prochains mois**

	Mises à pied prévues (au cours des douze prochains mois)			Nombre de mises à pied prévu	
	Oui	Non	Ne sait pas / pas répondu	N	N (non-pondéré)
	%	%	%		
Finances, assurances et services immobiliers	8,9%	84,4%	6,7%	10	4
Autres secteurs d'activité	10,9%	82,9%	6,3%	1187	745
<b>Total</b>	<b>10,7%</b>	<b>83,0%</b>	<b>6,3%</b>	<b>1197</b>	<b>749</b>

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

---

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

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

CNP	Nombre de mentions
6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	2
1114 Autres agents financiers/agentes financières	1
1233 Experts en sinistres et rédacteurs sinistres	1

CNP : Classification nationale des professions.

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

Le tableau 16 rend compte de la proportion des établissements prévoyant que des travailleurs prendront leur retraite au cours des douze prochains mois ainsi que le nombre de départs à la retraite et le nombre de remplacements.

Parmi l'ensemble des établissements sondés du secteur de la finance, assurances et services immobiliers, 10,4 % ont affirmé que des départs à la retraite auront lieu dans leur établissement au cours des douze prochains mois, ce qui représente 25 travailleurs partant à la retraite dans ce secteur et une prévision de 17 remplacements. Par conséquent, le taux de remplacement est de 68 % dans ce secteur contre 52 % parmi l'ensemble des établissements sondés de l'Outaouais.

**Tableau 16 : Nombre de départs à la retraite au cours des douze prochains mois**

	Départs à la retraite (au cours des douze prochains mois)		Départs à la retraite (au cours des douze prochains mois)		Remplacement de départs à la retraite (au cours des douze prochains mois)	
	Oui	Non	N	N (non pondéré)	N	N (non pondéré)
	%	%				
Finances, assurances et services immobiliers	10,4%	89,6%	25	10	17	7
Autres secteurs d'activité	9,5%	90,5%	946	617	489	306
Total	9,5%	90,5%	971	627	505	313

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

---

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

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

CNP	Nombre de mentions
1114 Autres agents financiers/agentes financières	2
7411 Conducteurs/conductrices de camions	2
1122 Professionnels des services aux entreprises de gestion	1
1411 Commis de bureau généraux/commis de bureau générales	1
6231 Agents et courtiers/courtiers d'assurance	1
6651 Gardiens de sécurité et personnel assimilé	1
6663 Concierges et concierges d'immeubles	1
7312 Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	1

CNP : Classification nationale des professions.

## 4. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

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

- La présence d'un responsable des ressources humaines (tableau 17) ;
- Les politiques de gestion des ressources humaines (tableau 18) ;
- Les difficultés en matière de gestion des ressources humaines (tableau 19) ;
- Les stratégies d'affaires envisagées au cours des douze prochains mois (tableau 20) ;
- Les moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite (tableau 21).

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

Le tableau 17 montre la proportion des établissements du secteur de la finance, assurances et services immobiliers ainsi que des établissements des autres secteurs d'activité ayant un responsable des ressources humaines ainsi que la proportion de la tâche de ce responsable effectivement consacrée à la gestion des ressources humaines.

Dans le secteur de la finance, assurances et services immobiliers, 62,3 % des établissements ont un employé responsable de la gestion des ressources humaines. Cette proportion est similaire à celle observée parmi les établissements sondés des autres secteurs d'activité (63,8 %). Cependant, la part du temps de travail de cet employé consacrée à la gestion des ressources humaines est inférieure dans le secteur de la finance, assurances et services immobiliers (28,8 % du temps de travail) comparativement à la part du temps de travail dans les établissements des autres secteurs d'activité (32,6 % du temps de travail).

Tableau 17 : Répartition des établissements selon la présence d'un responsable des ressources humaines

	Employé responsable de la gestion des ressources humaines		Pourcentage moyen de la tâche du responsable des ressources humaines effectivement consacrée à la GRH
	Oui	Non	
	%	%	
Finances, assurances et services immobiliers	62,6%	37,4%	28,8%
Autres secteurs d'activité	63,8%	36,2%	32,6%
Total	63,7%	36,3%	32,4%

## 4.2. Politiques de gestion des ressources humaines

Le tableau 18 rend compte des politiques de gestion des ressources humaines appliquées dans les établissements sondés. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui ont mentionné appliquer une politique de gestion des ressources humaines. Un employeur pouvant appliquer plus d'une politique au sein de son établissement, les totaux horizontaux peuvent être supérieurs à 100 %.

Les principales politiques utilisées dans les établissements sondés du secteur de la finance, assurances et services immobiliers sont : une politique de description des tâches (71,7 %), une politique d'évaluation de rendement des employés (70,7 %), une politique d'accueil et d'entraînement à la tâche (69,1 %) ainsi qu'une politique de formation (68,1 %). Soulignons que les établissements sondés du secteur de la finance, assurances et services immobiliers se distinguent des établissements sondés des autres secteurs d'activité en ce qui a trait à la politique de mise à la retraite avec 32,7 % d'utilisation dans le secteur de la finance, assurances et services immobiliers contre seulement 10,8 % dans les autres secteurs d'activité, soit un écart de près de 22 points de pourcentage.

**Tableau 18 : Politiques de gestion des ressources humaines**

	Politiques de gestion des ressources humaines (choix multiples)										Total	
	Programme d'aide aux employés	Politique de recrutement et de sélection	Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche	Politique d'évaluation de rendement des employés	Politique des salaires et avantages sociaux	Politique de description des tâches	Politique de formation	Politique de mise à la retraite	Aucune	Autres	N	N (Non pondéré)
	%	%	%	%	%	%	%	%	%			
Finances, assurances et services immobiliers	40,7%	51,3%	69,1%	70,7%	63,5%	71,7%	68,1%	32,7%	14,8%	191	77	
Autres secteurs d'activité	24,6%	36,7%	59,7%	55,9%	52,6%	61,9%	59,0%	10,8%	19,5%	2818	1745	
<b>Total</b>	<b>25,6%</b>	<b>37,7%</b>	<b>60,3%</b>	<b>56,8%</b>	<b>53,3%</b>	<b>62,5%</b>	<b>59,6%</b>	<b>12,2%</b>	<b>19,2%</b>	<b>3009</b>	<b>1822</b>	

### 4.3. Difficultés en matière de gestion des ressources humaines

Le tableau 19 affiche les données relatives aux difficultés en matière de gestion des ressources humaines rencontrées dans les établissements sondés. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui ont mentionné faire face à une difficulté en matière de ressources humaines. Un employeur pouvant faire face à plus d'une difficulté au sein de son établissement, les totaux horizontaux peuvent être supérieurs à 100 %.

Près de quatre (4) établissements sur dix (10) du secteur de la finance, assurances et services immobiliers affirment qu'ils n'ont aucune difficulté en matière de gestion des ressources humaines (38,4 %) alors que cette proportion augmente à 45,6 % parmi les établissements sondés des autres secteurs d'activité. La principale difficulté des établissements sondés de ce secteur est le recrutement, la sélection et l'embauche (29 %).

**Tableau 19 : Difficultés en matière de gestion des ressources humaines**

	Difficultés en matière de gestion des ressources humaines (choix multiples)										Total	N	N (Non pondéré)
	Formation	Recrutement, sélection et embauche	Rotation et rétention	Motivation, mobilisation et reconnaissance	Mises à pied, licenciement et congédiement	Coaching, encadrement	Relations et climat de travail	Planification de la relève, gestion prévisionnelle des RH	Aucune	Autres			
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%			
Finances, assurances et services immobiliers	13,0%	29,0%	18,2%	16,1%	6,2%	6,1%	4,3%	18,7%	38,4%	9,0%	193	78	
Autres secteurs d'activité	11,1%	34,0%	20,4%	14,9%	3,6%	8,6%	5,9%	14,5%	45,6%	3,1%	2834	1754	
<b>Total</b>	<b>11,2%</b>	<b>33,7%</b>	<b>20,2%</b>	<b>14,9%</b>	<b>3,8%</b>	<b>8,5%</b>	<b>5,8%</b>	<b>14,8%</b>	<b>45,1%</b>	<b>3,4%</b>	<b>3027</b>	<b>1832</b>	

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

Le tableau 20 rend compte des stratégies d'affaires envisagées pour les douze prochains mois dans les établissements sondés. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui ont mentionné envisager une stratégie d'affaires. Un établissement pouvant appliquer plus d'une stratégie d'affaires, les totaux horizontaux peuvent être supérieurs à 100 %.

Plus de la moitié des établissements du secteur de la finance, assurances et services immobiliers planifie une croissance de leurs activités au cours des douze prochains mois (58 %). Cette proportion est supérieure à celle observée dans les établissements sondés des autres secteurs d'activité (49,2 %). Alors que 33 % de l'ensemble des établissements sondés de l'Outaouais n'ont aucune stratégie pour les douze prochains mois, cette proportion chute à 21 % parmi les établissements sondés du secteur de la finance, assurances et services immobiliers.

**Tableau 20 : Stratégies d'affaires envisagées pour les douze prochains mois**

	Stratégies d'affaires envisagées pour les douze prochains mois (choix multiples)						Total	
	Restructuration et réorganisation	Croissance	Diversification	Rationalisation et/ou désinvestissement	Aucune	Autres	N	N (Non pondéré)
	%	%	%	%	%	%		
Finances, assurances et services immobiliers	29,9%	58,0%	16,0%	1,3%	21,0%	6,3%	188	76
Autres secteurs d'activité	23,7%	49,2%	19,3%	8,8%	34,3%	5,8%	2763	1712
<b>Total</b>	<b>24,1%</b>	<b>49,7%</b>	<b>19,1%</b>	<b>8,3%</b>	<b>33,4%</b>	<b>5,8%</b>	<b>2951</b>	<b>1788</b>

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

Le tableau 21 présente les données relatives aux moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite dans les établissements sondés. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui ont mentionné avoir mis en place les moyens suivants pour assurer le remplacement des départs à la retraite. Un établissement pouvant être doté de plus d'un moyen, les totaux horizontaux peuvent être supérieurs à 100 %.

Environ un quart des établissements du secteur de la finance, assurances et services immobiliers (25,3 %) n'a mis en place aucun moyen pour assurer le remplacement des départs à la retraite. On note une proportion très similaire parmi les établissements des autres secteurs d'activité à cet égard (25,5 %). Il semble que la transmission des connaissances des plus vieux vers les plus jeunes travailleurs soit moins utilisée par les établissements du secteur de la finance, assurances et services immobiliers (12,5 %) que par les établissements des autres secteurs d'activité (26,1 %).

**Tableau 21 : Moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite**

	Moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite (choix multiples)						Total	
	Aucun	Plan de relève	Transmission des connaissances des plus vieux vers les jeunes travailleurs	Aménagement de l'organisation du travail	Autres	N	N (Non pondéré)	
	%	%	%	%	%			
Finances, assurances et services immobiliers	25,3%	12,5%	12,5%	---	49,7%	20	8	
Autres secteurs d'activité	25,5%	11,3%	26,1%	5,0%	45,5%	256	162	
<b>Total</b>	<b>25,5%</b>	<b>11,3%</b>	<b>25,1%</b>	<b>4,6%</b>	<b>45,8%</b>	<b>276</b>	<b>170</b>	

## 5. SYNTHÈSE DES RÉSULTATS

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

- Le secteur de la finance, assurances et services immobiliers regroupe 6,4 % des établissements de l'Outaouais.
- Le secteur de la finance, assurances et services immobiliers est concentré dans la Ville de Gatineau qui compte à elle seule 83,9 % des établissements du secteur.
- Le secteur de la finance, assurances et services immobiliers est stable quant à l'évolution du nombre de travailleurs.
- Le secteur est créateur de nouveaux postes alors que la principale raison avancée pour expliquer les embauches est la création d'un nouveau poste dans une proportion de 34,3 % contre 23,2 % pour l'ensemble des autres secteurs.
- En ce qui concerne la scolarité, le secteur de la finance, assurances et services immobiliers exige un DES (37,2 %) et un DEC/Général (10,2 %) contre 27,2 % et 3,1 % pour l'ensemble des autres secteurs.
- Le secteur de la finance, assurances et services immobiliers se distingue en exigeant plus de 3 ans d'expérience dans une proportion de 15,2 % contre 10,4 % pour l'ensemble des autres secteurs.
- Parmi les 8 politiques de gestion des ressources humaines que les établissements pouvaient évoquer, le secteur de la finance, assurances et services immobiliers est toujours plus élevé que l'ensemble des autres secteurs quant à la proportion d'établissements déclarant avoir une ou l'autre des huit politiques.
- Dans le secteur de la finance, assurances et services immobiliers, 11,0 % des établissements déclarent n'avoir aucune stratégie d'affaire, contre 34,3 % pour l'ensemble des autres secteurs.

# ANNEXES

## ANNEXE I - TABLEAU ADMINISTRATIF DES APPELS

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

## ANNEXE II - QUESTIONNAIRE

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

#### 1. IDENTIFICATION DU RÉPONDANT / IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT

1.1 Nom et prénom de la personne à l'enquête



1.2 Nom de l'établissement



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

#### TRAVAILLEUR RÉMUNÉRÉ

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

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

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

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

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

3.1 Au cours des 12 derniers mois, avez-vous embauché des nouveaux travailleurs?	Oui <input type="checkbox"/> Passez à la question 3.2 Non <input type="checkbox"/> Passez à la question 4.1 Ne le sais pas <input type="checkbox"/> Passez à la question 4.1
--	--

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

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

	(1) COMPLÉTER	(2) COMPLÉTER	(3) COMPLÉTER	Exemple
3.2.1 Titre de la profession CNP 4 (si nécessaire, préciser les principales fonctions pour des fins de classification)	( )	( )	( )	Programmeur
3.2.2 Nombre de postes comblés par profession	( )	( )	( )	2
3.2.3 Raison(s) de l'embauche				
Roulement de personnel (précisez le nombre de postes à combler pour cette raison)	<input type="checkbox"/> ( )	<input type="checkbox"/> ( )	<input type="checkbox"/> ( )	<input type="checkbox"/>
Remplacement à la suite d'une prise de retraite (précisez le nombre de postes à combler pour cette raison)	<input type="checkbox"/> ( )	<input type="checkbox"/> ( )	<input type="checkbox"/> ( )	<input checked="" type="checkbox"/>
Nouveau poste (précisez le nombre de postes à combler pour cette raison)	<input type="checkbox"/> ( )	<input type="checkbox"/> ( )	<input type="checkbox"/> ( )	<input type="checkbox"/>
3.2.4 Scolarité exigée à l'embauche				
Aucun diplôme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diplôme d'études secondaires (DES)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

9.1 Au cours des 12 prochains mois, prévoyez-vous que des travailleurs rémunérés prendront leur retraite dans votre établissement?  Oui  Passez à la question 9.2  
 Non  Passez à la question 10.1

Ne le sais pas  Passez à la question 10.1

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

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

Titre de la profession (CNP 4)	Nombre de départs à la retraite prévus ( <i>par profession</i> )	Nombre de remplacements prévus ( <i>par profession</i> )	Ne le sais pas
			<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>
<b>Total des départs à la retraite</b>			<input type="checkbox"/>

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

## ANNEXE III - DESCRIPTION DES SECTEURS

---

### Agroalimentaire

111	Cultures agricoles
112	Élevage
311	Fabrication d'aliments
312	Fabrication de boissons et de produits du tabac

### Forêt, bois et papier

113	Foresterie et exploitation forestière
1153	Activités de soutien à la foresterie
212	Extraction minière et exploitation en carrière (sauf l'extraction de pétrole et de gaz)
213	Activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction de pétrole et de gaz
321	Fabrication de produits en bois
322	Fabrication du papier

### Fabrication autres secteurs de fabrication

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

### Services publics et construction

221	Services publics
23	Construction

### Commerce de gros et de détail

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

### Information

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

### Finance, assurances et services immobiliers

522	Intermédiation financière et activités connexes
523	Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes
524	Sociétés d'assurance et activités connexes
531	Services immobiliers
532	Services de location et de location à bail

**Transport et entreposage**

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

**Arts et spectacles, loisirs et hébergement, restauration**

711	Arts d'interprétation, sports-spectacles et activités connexes
712	Établissements du patrimoine
713	Divertissement, loisirs et jeux de hasard et loterie
721	Services d'hébergement
722	Services de restauration et débits de boissons

**Services professionnels, scientifiques et techniques**

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

**Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique**

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

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

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