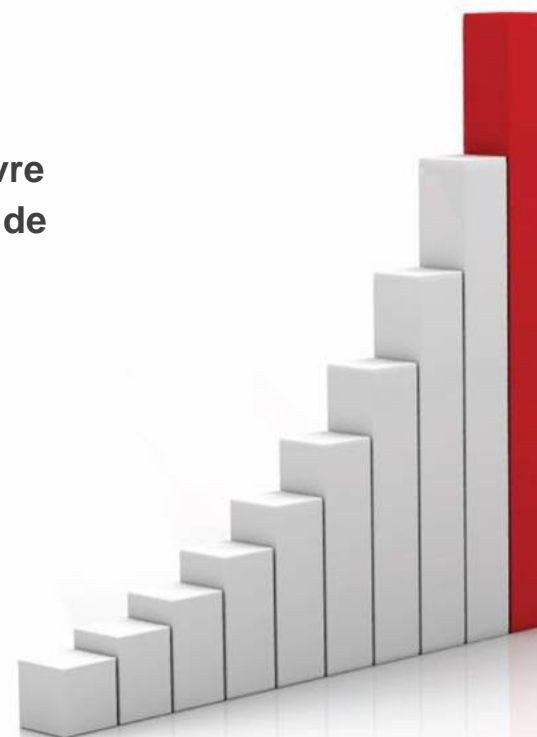




**Enquête sur les besoins de main-d'œuvre
et de compétences des établissements de
l'Abitibi-Témiscamingue
2010**

**Portrait sectoriel
Commerce de gros et de détail**



Réalisé par :

SEGMA 
RECHERCHE

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

ISBN 978-2-550-61258-2 (imprimé)
ISBN 978-2-550-61259-9 (pdf)

© Gouvernement du Québec

TABLE DES MATIÈRES

1. FAITS SAILLANTS REGROUPEMENT SECTORIEL « COMMERCE DE GROS ET DE DÉTAIL »	8
2. INTRODUCTION	11
3. MÉTHODOLOGIE	12
3.1. REPRÉSENTATIVITÉ DES ÉTABLISSEMENTS.....	14
4. DESCRIPTION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	15
4.1. LES ÉTABLISSEMENTS SELON LA MRC, LA TAILLE ET LE REGROUPEMENT SECTORIEL	16
4.2. LES ÉTABLISSEMENTS SELON LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS (PROPORTIONS)	17
4.3. LES ÉTABLISSEMENTS SELON LE REGROUPEMENT SECTORIEL.....	18
4.4. LES ÉTABLISSEMENTS SELON LA FORME JURIDIQUE.....	20
4.5. LES ÉTABLISSEMENTS SELON LA DÉPENDANCE JURIDIQUE	21
4.6. LES ÉTABLISSEMENTS SELON L'ORIENTATION LUCRATIVE	22
5. EMPLOI AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS	24
5.1. NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET DE TRAVAILLEURS	25
5.2. ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS	26
5.3. EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS	27
5.3.1. <i>CNP les plus souvent mentionnés concernant l'embauche de nouveaux travailleurs dans le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail »</i>	30
5.3.2. <i>Raisons de l'embauche de nouveaux travailleurs</i>	32
5.3.3. <i>Exigences à l'embauche</i>	33
5.4. DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS	36
5.4.1. <i>CNP les plus souvent mentionnés quant aux difficultés de recrutement dans le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » au cours des douze derniers mois</i>	38
5.4.2. <i>Causes des difficultés de recrutement rencontrées</i>	40
5.4.3. <i>Conséquences de la persistance des difficultés de recrutement</i>	42
6. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS	44
6.1. INTENTION D'EMBAUCHE	45
6.1.1. <i>CNP les plus souvent mentionnés quant aux prévisions d'embauche de nouveaux travailleurs dans le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail »</i>	47
6.1.2. <i>Embauche de travailleurs immigrants</i>	49
6.2. INTENTION DE MISES À PIED	50
6.2.1. <i>CNP les plus souvent mentionnés quant aux prévisions de mises à pied dans le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail »</i>	52

6.3. INTENTION DE FORMATION 54
6.3.1. *CNP les plus souvent mentionnés quant à l'intention de formation parmi les établissements du regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail »* 56
6.3.2. *Compétences et connaissances visées par la formation*..... 58
6.4. DÉPARTS À LA RETRAITE 59
6.4.1. *CNP les plus souvent mentionnés quant aux départs à la retraite dans le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail »* 61
6.4.2. *Moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite* 63

7. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES 65
7.1. PRÉSENCE D'UN RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES 66
7.2. POLITIQUE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES..... 69
7.3. DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES..... 72
7.4. STRATÉGIES D'AFFAIRES ENVISAGÉES POUR LES DOUZE PROCHAINS MOIS 74

ANNEXE 1 - QUESTIONNAIRE 76
ANNEXE 2 - REGROUPEMENTS SECTORIELS 88
ANNEXE 3 - LEXIQUE 92
ANNEXE 4 - LISTE COMPLÈTE DES CNP RELIÉS À L'EMBAUCHE 95
ANNEXE 5 - LISTE COMPLÈTE DES CNP RELIÉS AUX PRÉVISIONS D'EMBAUCHE 99
ANNEXE 6 - LISTE COMPLÈTE DES CNP RELIÉS À L'INTENTION DE FORMATION 102

LISTE DES FIGURES

FIGURE 1 - ÉTABLISSEMENTS SELON LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS	17
FIGURE 2 - ÉTABLISSEMENTS SELON LE REGROUPEMENT SECTORIEL	18
FIGURE 3 - ÉTABLISSEMENTS SELON LA FORME JURIDIQUE	20
FIGURE 4 - ÉTABLISSEMENTS SELON LA DÉPENDANCE	21
FIGURE 5 - ÉTABLISSEMENTS SELON L'ORIENTATION LUCRATIVE	22
FIGURE 6 - ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS	26
FIGURE 7 - EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	27
FIGURE 8 - EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS SELON LE REGROUPEMENT SECTORIEL	28
FIGURE 9 - EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS SELON LA MRC	29
FIGURE 10 - CNP LES PLUS MENTIONNÉS QUANT À L'EMBAUCHE (NOMBRE DE MENTIONS)	31
FIGURE 11 - RAISONS DE L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	32
FIGURE 12 - EXPÉRIENCE MINIMALE EXIGÉE À L'EMBAUCHE	34
FIGURE 13 - DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	36
FIGURE 14 - DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SELON LE REGROUPEMENT SECTORIEL	37
FIGURE 15 - CNP LES PLUS MENTIONNÉS QUANT AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (NOMBRE DE MENTIONS)	39
FIGURE 16 - CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RENCONTRÉES	40
FIGURE 17 - CONSÉQUENCES DE LA PERSISTANCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	42
FIGURE 18 - INTENTION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	45
FIGURE 19 - INTENTION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS SELON LE REGROUPEMENT SECTORIEL	46
FIGURE 20 - CNP LES PLUS MENTIONNÉS QUANT AUX PRÉVISIONS D'EMBAUCHE (NOMBRE DE MENTIONS)	48
FIGURE 21 - ÉTABLISSEMENTS N'AYANT PAS BESOIN D'EMBAUCHER	49
FIGURE 22 - ÉTABLISSEMENTS AYANT BESOIN D'EMBAUCHER	49
FIGURE 23 - INTENTION DE MISES À PIED	50
FIGURE 24 - CNP LES PLUS MENTIONNÉS QUANT AUX PRÉVISIONS DE MISES À PIED (NOMBRE DE MENTIONS)	53
FIGURE 25 - INTENTION DE FORMATION	54
FIGURE 26 - CNP LES PLUS MENTIONNÉS QUANT À L'INTENTION DE FORMATION (NOMBRE DE MENTIONS)	57
FIGURE 27 - COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES VISÉES PAR LA FORMATION	58
FIGURE 28 - DÉPARTS À LA RETRAITE	59
FIGURE 29 - CNP LES PLUS MENTIONNÉS QUANT AUX DÉPARTS À LA RETRAITE (NOMBRE DE MENTIONS)	62
FIGURE 30 - MOYENS MIS EN PLACE POUR ASSURER LE REMPLACEMENT DES DÉPARTS À LA RETRAITE	63
FIGURE 31 - PRÉSENCE D'UN RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES	66
FIGURE 32 - ÉTABLISSEMENTS SELON QUE LA PERSONNE RESPONSABLE DES RH Y CONSACRE PLUS OU MOINS DE 50 % DE SA TÂCHE	67
FIGURE 33 - PRÉSENCE DES POLITIQUES EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	69
FIGURE 34 - POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	70
FIGURE 35 - DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	72
FIGURE 36 - STRATÉGIES D'AFFAIRES ENVISAGÉES	74

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1 - TAUX DE RÉPONSE	14
TABLEAU 2 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA MRC, LA TAILLE ET LE REGROUPEMENT SECTORIEL	16
TABLEAU 3 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS (PROPORTIONS).....	17
TABLEAU 4 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LE REGROUPEMENT SECTORIEL.....	19
TABLEAU 5 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA FORME JURIDIQUE.....	21
TABLEAU 6 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA DÉPENDANCE	22
TABLEAU 7 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON L'ORIENTATION LUCRATIVE	23
TABLEAU 8 - RÉPARTITION DES ENTREPRISES ET DES EMPLOYÉS EN NOMBRE ET POURCENTAGE.....	25
TABLEAU 9 - STATUT D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS.....	25
TABLEAU 10 - ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS RÉMUNÉRÉS.....	27
TABLEAU 11 - EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS.....	28
TABLEAU 12 - NOMBRE DE TRAVAILLEURS EMBAUCHÉS.....	29
TABLEAU 13 - NOMBRE DE CNP VISÉS.....	30
TABLEAU 14 - RAISONS DE L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS.....	33
TABLEAU 15 - SCOLARITÉ MINIMALE EXIGÉE À L'EMBAUCHE.....	34
TABLEAU 16 - EXPÉRIENCE MINIMALE EXIGÉE À L'EMBAUCHE.....	35
TABLEAU 17 - COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES EXIGÉES À L'EMBAUCHE.....	36
TABLEAU 18 - DIFFICULTÉ DE RECRUTEMENT	37
TABLEAU 19 - NOMBRE DE CNP VISÉS.....	38
TABLEAU 20 - CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RENCONTRÉES.....	41
TABLEAU 21 - CONSÉQUENCES DE LA PERSISTANCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT.....	43
TABLEAU 22 - INTENTION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS.....	46
TABLEAU 23 - NOMBRE D'EMBAUCHES PRÉVUES	47
TABLEAU 24 - NOMBRE DE CNP VISÉS.....	47
TABLEAU 25 - EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS	50
TABLEAU 26 - INTENTION DE MISES À PIED.....	51
TABLEAU 27 - NOMBRE DE MISES À PIED PRÉVUES	51
TABLEAU 28 - NOMBRE DE CNP VISÉS.....	52
TABLEAU 29 - INTENTION DE FORMATION.....	55
TABLEAU 30 - NOMBRE DE TRAVAILLEURS VISÉS PAR LA FORMATION.....	55
TABLEAU 31 - NOMBRE DE CNP VISÉS.....	56
TABLEAU 32 - COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES VISÉES PAR LA FORMATION.....	59
TABLEAU 33 - DÉPARTS À LA RETRAITE.....	60
TABLEAU 34 - NOMBRE DE DÉPARTS À LA RETRAITE.....	60
TABLEAU 35 - NOMBRE DE CNP VISÉS.....	61
TABLEAU 36 - MOYENS MIS EN PLACE POUR ASSURER LE REMPLACEMENT DES DÉPARTS À LA RETRAITE	64
TABLEAU 37 - PRÉSENCE D'UN RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES	67

TABLEAU 38 - RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON QUE L'EMPLOYÉ RESPONSABLE DES RH Y CONSACRE PLUS OU MOINS 50 % DE SA TÂCHE 68
TABLEAU 39 - POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES 71
TABLEAU 40 - DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES..... 73
TABLEAU 41 - STRATÉGIES D'AFFAIRES ENVISAGÉES 75

1. FAITS SAILLANTS REGROUPEMENT SECTORIEL « COMMERCE DE GROS ET DE DÉTAIL »

Portrait des établissements

Le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » de l'Abitibi-Témiscamingue compte 894 établissements, dont 556 établissements de cinq travailleurs et plus. Le regroupement compte 9 979 travailleurs.

- x 67,6 % des travailleurs du regroupement « commerce de gros et de détail » de l'Abitibi-Témiscamingue étaient employés à temps plein;
- x Parmi les travailleurs, 41,5 % sont des femmes.

Au cours des douze derniers mois

Embauche (douze derniers mois) :

- x 78,6 % des établissements de cinq employés et plus de l'Abitibi-Témiscamingue ont embauché de nouveaux travailleurs;
- x Nous estimons à 1 818 le nombre de travailleurs embauchés pour 69 professions ou métiers différents;
- x 74,5 % des établissements invoquent le roulement de personnel comme raison d'embauche, c'est la principale raison évoquée;
- x 34,0 % des établissements invoquent la création de nouveau poste comme raison d'embauche.

Difficultés de recrutement (douze derniers mois) :

- x 25,8 % des établissements de cinq employés et plus du regroupement « commerce de gros et de détail » de l'Abitibi-Témiscamingue ont rencontré des difficultés de recrutement;
- x Le manque de candidats qualifiés est la principale cause des difficultés de recrutement (48,0 % des raisons évoquées);
- x Les principales conséquences sont que les établissements devront réorganiser le travail (37,4 %) et former les employés en place (34,6 %).

Au cours des douze prochains mois

Embauche (douze prochains mois) :

- x 47,6 % des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » de l'Abitibi-Témiscamingue comptent embaucher du nouveau personnel au cours des douze prochains mois;
- x Ces prévisions d'embauche concernent quelque 461 nouveaux travailleurs dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue et concernent 42 professions ou métiers.

Mises à pied (douze prochains mois) :

- x 8,9 % des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » de l'Abitibi-Témiscamingue prévoient effectuer des mises à pied au cours des douze prochains mois;
- x Dans l'ensemble, ce sont 80 travailleurs qui seront visés par ces mises à pied pour seize professions ou métiers.

Formation (douze prochains mois) :

- x 55,5 % des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » de l'Abitibi-Témiscamingue ont l'intention d'offrir de la formation à leurs travailleurs;
- x 1 305 travailleurs seront formés dans ce regroupement comprenant 39 professions ou métiers.

Retraite (douze prochains mois) :

- x 10,0 % des établissements de cinq employés et plus du regroupement « commerce de gros et de détail » de l'Abitibi-Témiscamingue anticipent que certains de leurs travailleurs prendront leur retraite au cours des douze prochains mois;
- x Ainsi, 42 travailleurs prendront leur retraite;
- x Ces retraites sont constituées de 16 professions ou métiers différents.

Gestion des ressources humaines

- x 72,4 % des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » de l'Abitibi-Témiscamingue ont une personne attitrée à la gestion des ressources humaines;
- x Dans 66,4 % des établissements, la personne attitrée à la gestion des ressources humaines y consacre moins de 50 % de l'ensemble de sa tâche.

2. INTRODUCTION

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

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

Les données sont présentées en six chapitres :

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

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

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

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

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

3. MÉTHODOLOGIE

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

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

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

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

Les SCIAN compris dans ce regroupement sont :

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

3.1. Représentativité des établissements

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

Tableau 1 - Taux de réponse

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

4. DESCRIPTION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

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

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

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

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

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

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

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

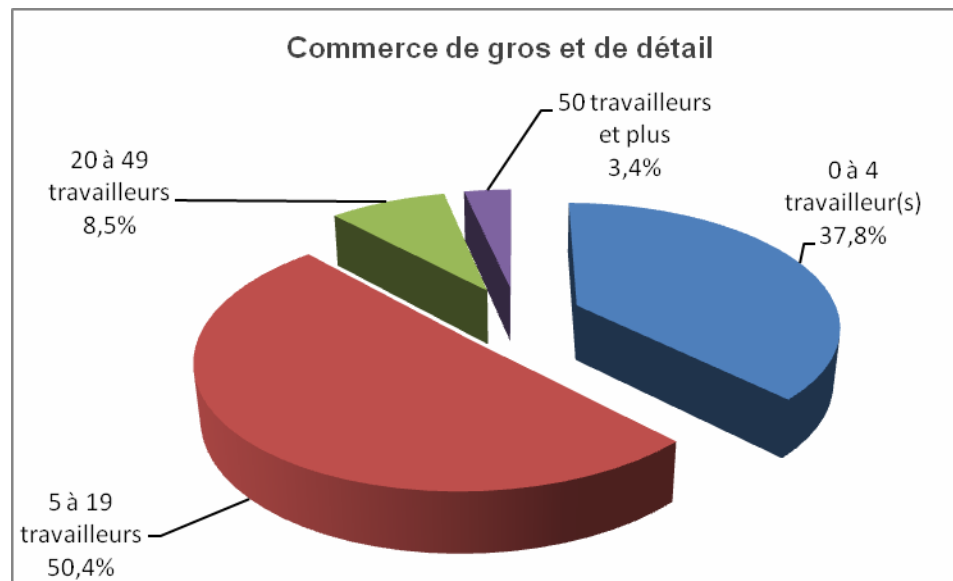
Le regroupement « commerce de gros et de détail » compte pour 17,1 % des établissements et pour 15,5 % des emplois de la région Abitibi-Témiscamingue. Ce regroupement occupe le deuxième rang à ce chapitre après le regroupement « enseignement, santé, assistance sociale et administration publique ».

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

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

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

Figure 1 - Établissements selon le nombre de travailleurs



Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

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

	0 à 4 employés	5 à 19 employés	20 à 49 employés	50 employés et plus
Commerce de gros et de détail	37,8 %	50,4 %	8,5 %	3,4 %
Ensemble des regroupements	50,8 %	33,9 %	8,1 %	4,4 %

Comparativement à la moyenne des établissements, tous regroupements confondus, le regroupement « commerce de gros et de détail » comprend un nombre plus élevé d'entreprise de 5 à 19 employés que l'ensemble des établissements de tous les regroupements.

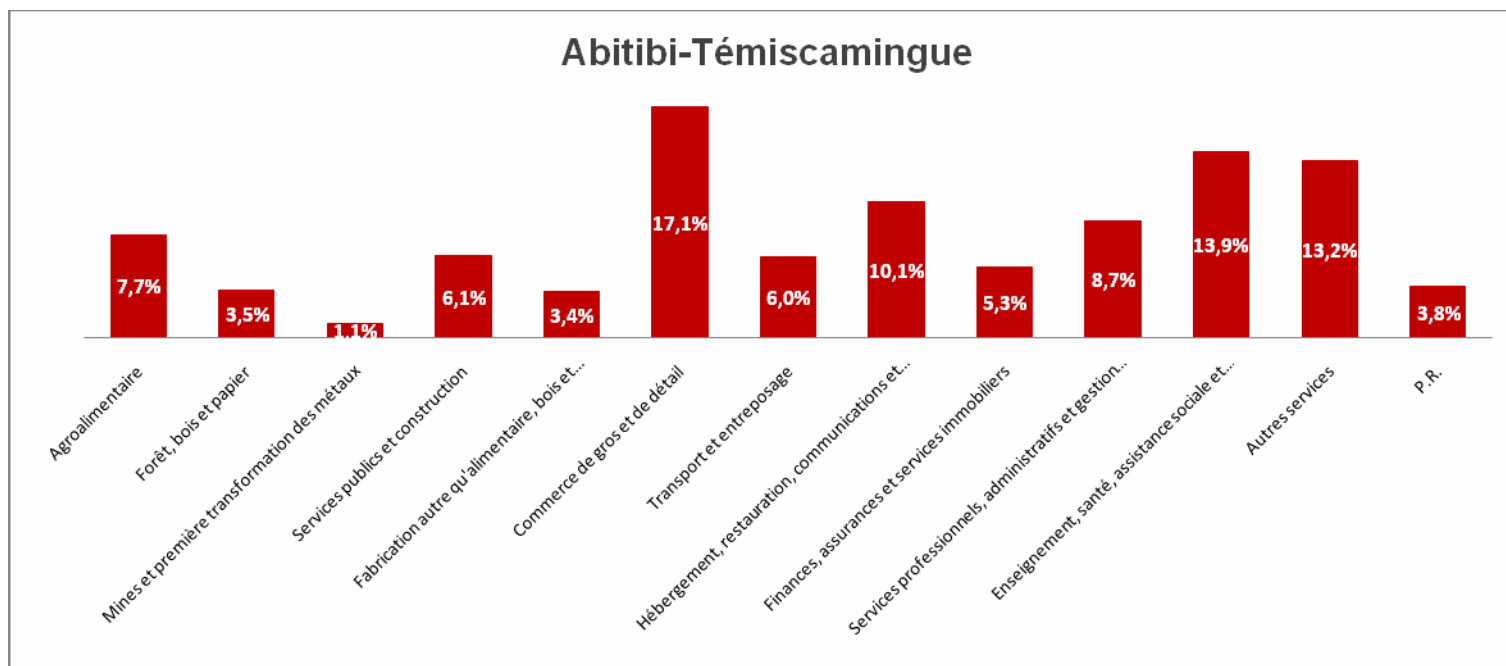
Dans ce regroupement, la répartition selon le nombre de travailleurs s'apparente à la moyenne de l'ensemble des établissements de la région. La moyenne par entreprise pour ce regroupement est de 12,6 travailleurs contre 11,2 pour l'ensemble des établissements tous regroupements confondus.

4.3. Les établissements selon le regroupement sectoriel

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

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

Figure 2 - Établissements selon le regroupement sectoriel



Le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » compte pour 17,1 % des établissements et 15,5 % des emplois, soit le regroupement qui possède de le plus grand nombre d'établissements.

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 4 - Répartition des établissements selon le regroupement sectoriel

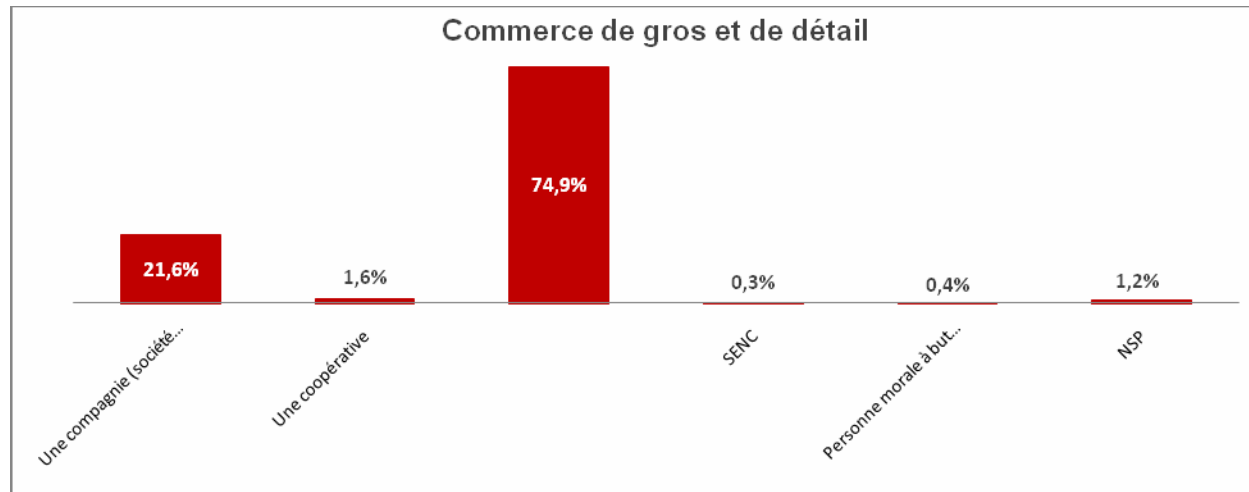
	MRC				
	Témisca- mingue	Rouyn- Noranda	Abitibi- Ouest	Abitibi	Vallée- de-l'Or
Commerce de gros et de détail	10,5 %	30,0 %	10,7 %	15,5 %	33,3 %
Ensemble des regroupements	13,8 %	25,1 %	13,2 %	18,6 %	29,2 %

En termes de répartition, c'est dans la MRC Vallée-de-l'Or (33,3 %) et la Ville de Rouyn-Noranda (30,0 %) que se retrouve la plus grande proportion des établissements de ce regroupement.

4.4. Les établissements selon la forme juridique

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

Figure 3 - Établissements selon la forme juridique



La forme juridique des établissements que l'on trouve le plus fréquemment dans le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » est celle de l'entreprise individuelle avec 74,9 %.

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

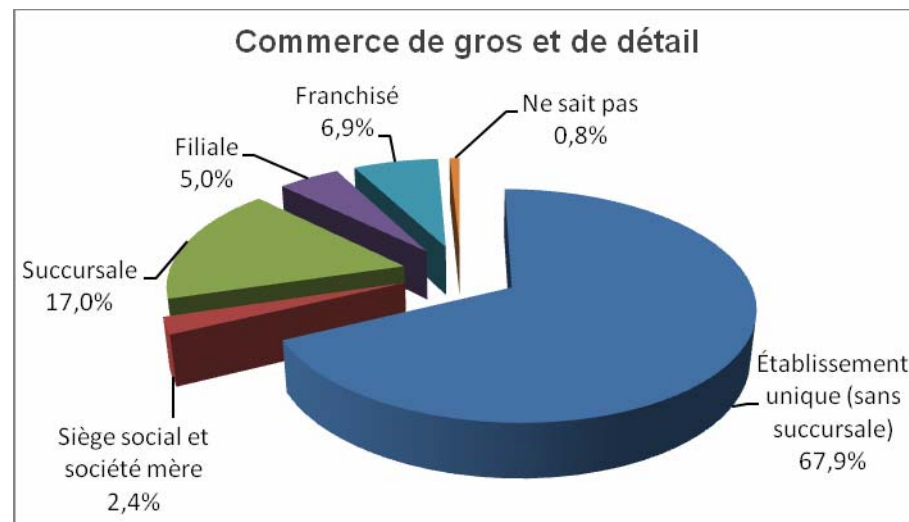
Tableau 5 - Répartition des établissements selon la forme juridique

	Compagnie (société par actions ou personne morale à but lucratif)	Coopérative	Entreprise individuelle	Personne morale à but non lucratif	S.E.N.C. Société en nom collectif	Autres si différents/précédents/spécifiez	*NSP
Commerce de gros et de détail	21,6 %	1,6 %	74,9 %	0,3 %	0,4 %	--	1,2 %
Ensemble des regroupements	29,4 %	1,9 %	48,9 %	12,1 %	1,9 %	3,7 %	2,1 %

4.5. Les établissements selon la dépendance juridique

Cette section expose la répartition des établissements selon la dépendance juridique. Près de sept entreprises sur dix du regroupement (67,9 %) sont des établissements uniques et 17,0 % sont des succursales.

Figure 4 - Établissements selon la dépendance



Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

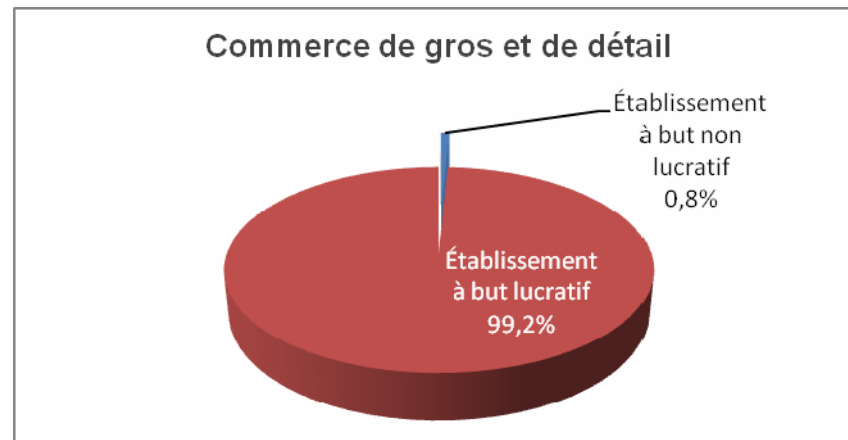
Tableau 6 - Répartition des établissements selon la dépendance

	Établissement unique (sans succursale)	Siège social et société mère	Succursale	Filiale	Franchisé	*Ne sait pas
Commerce de gros et de détail	67,9 %	2,4 %	17,0 %	5,0 %	6,9 %	0,8 %
Ensemble des regroupements	74,3 %	3,2 %	16,1 %	1,9 %	2,4 %	2,1 %

4.6. Les établissements selon l'orientation lucrative

Cette section expose la répartition des établissements selon l'orientation lucrative. La majorité (99,2 %) des entreprises dans le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » sur le territoire de l'Abitibi-Témiscamingue est à but lucratif.

Figure 5 - Établissements selon l'orientation lucrative



Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 7 - Répartition des établissements selon l'orientation lucrative

	Établissement à but lucratif	Établissement à but non lucratif
Commerce de gros et de détail	99,2 %	0,8 %
Ensemble des regroupements	82,4 %	17,6 %

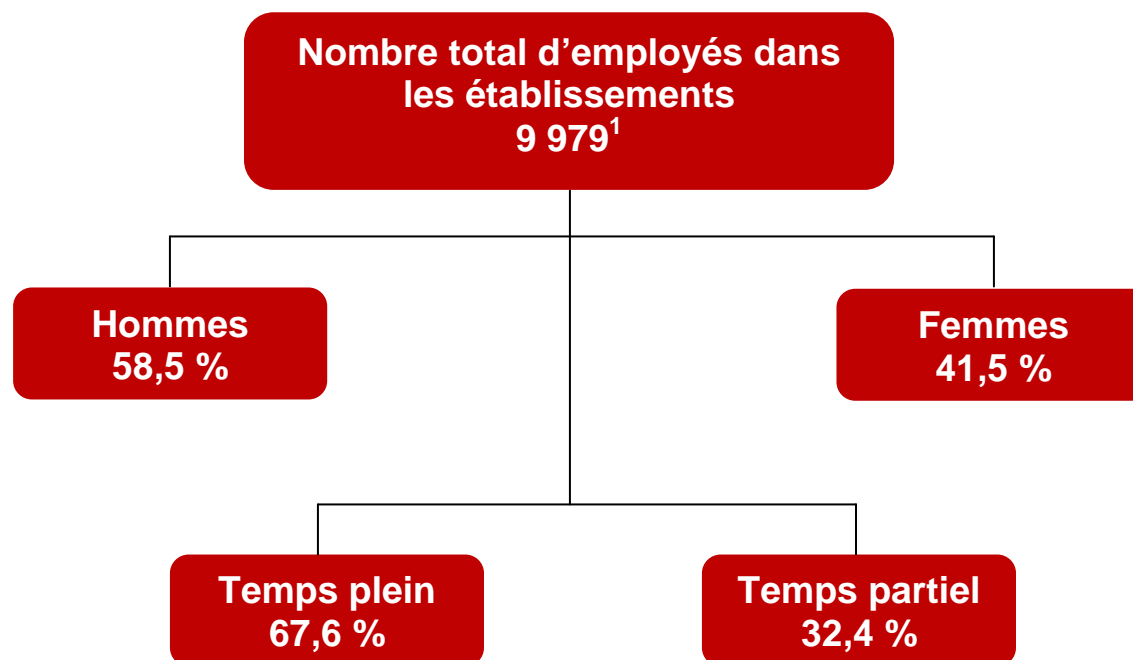
5. EMPLOI AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS

Ce chapitre contient les tableaux concernant l'emploi au cours des douze **derniers** mois dans les établissements du regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » de l'Abitibi-Témiscamingue.

On évalue à 9 979 le nombre d'employés total dans les entreprises d'un employé et plus.

Les hommes constituent 58,5 % de la main-d'œuvre et les femmes 41,5 %. Le pourcentage de travailleurs à temps plein est de 67,6 % et celui des travailleurs à temps partiel est de 32,4 %.

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



¹ Données pondérées

5.1. Nombre d'établissements et de travailleurs

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

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

	Total d'entreprises (pondéré)	Répartition des entreprises	Nombre total d'employés (pondéré)	Répartition des emplois
Commerce de gros et de détail	894	17,1 %	9 979	15,5 %
Ensemble des regroupements	5 209	100 %	64 529	100 %

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 9 - Statut d'emploi des travailleurs

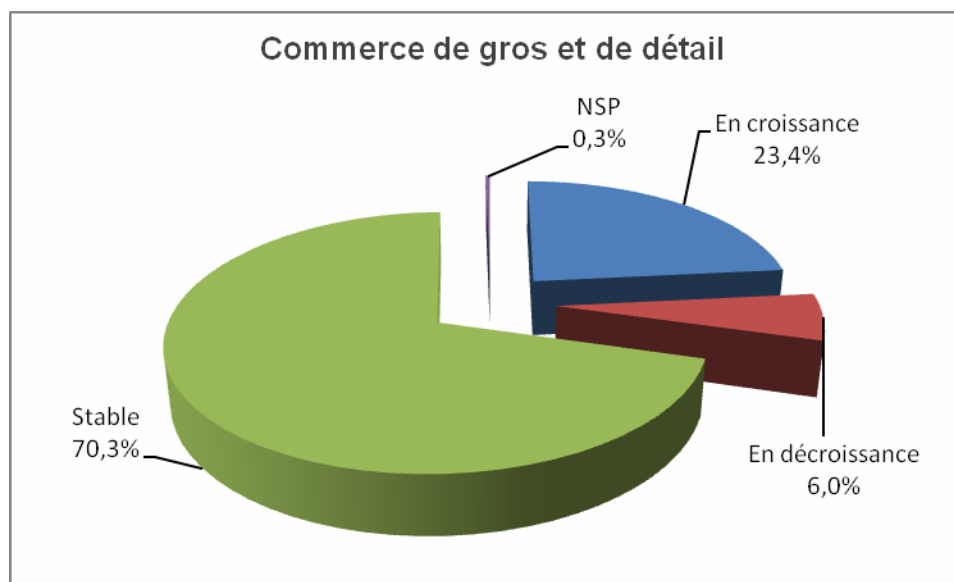
	Plein	Partiel	Homme	Femme
Commerce de gros et de détail	67,6 %	32,4 %	58,5%	41,5%
Ensemble des regroupements	74,5 %	25,5 %	58,2 %	41,8 %

En comparaison avec la moyenne, nous constatons que le travail à temps partiel dans ce secteur est plus élevé que la moyenne, il est le quatrième en importance à ce niveau.

5.2. Évolution du nombre de travailleurs³

La section suivante fait état de l'évolution du nombre de travailleurs au cours des douze derniers mois pour les entreprises de cinq employés et plus. Le nombre d'entreprises concernées est évalué à 556.

Figure 6 - Évolution du nombre de travailleurs



Une croissance de nombre de travailleurs a été constatée dans 23,4 % des établissements. Pour 70,3 % des établissements de ce regroupement, le nombre maximal de travailleurs rémunérés au cours des douze mois précédant l'enquête est demeuré stable. Pour 6,0 % des établissements, le nombre de travailleurs a diminué.

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

Parmi tous les regroupements sectoriels analysés, le secteur « commerce de gros et de détail » en est un dont la proportion d'entreprises en croissance de main-d'œuvre est parmi les moins élevés (rang 5), l'effet net est tout de même de 17,4 points. En effet, en soustrayant la proportion des établissements en décroissance de celles des établissements en croissance, on obtient un facteur positif (23,4 % - 6,0 % = 17,4 points de pourcentage).

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

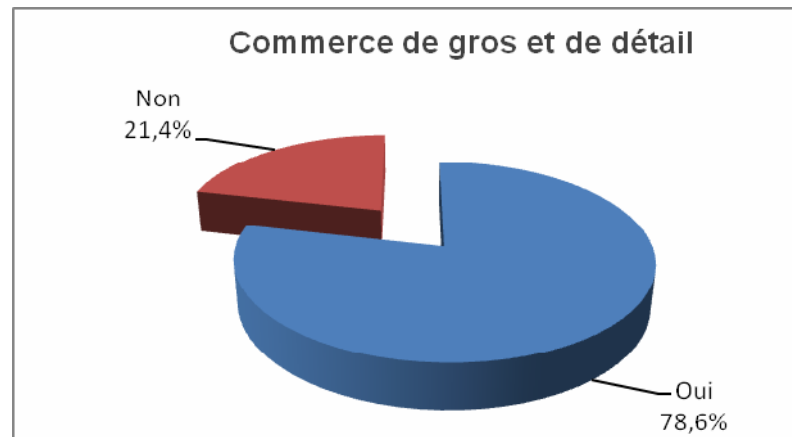
Tableau 10 - Évolution du nombre de travailleurs rémunérés

	En croissance	Stable	En décroissance	Ne sait pas
Commerce de gros et de détail	23,4 %	70,3 %	6,0 %	0,3 %
Ensemble des regroupements	27,6 %	63,3 %	8,6 %	0,5 %

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

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

Figure 7 - Embauche de nouveaux travailleurs



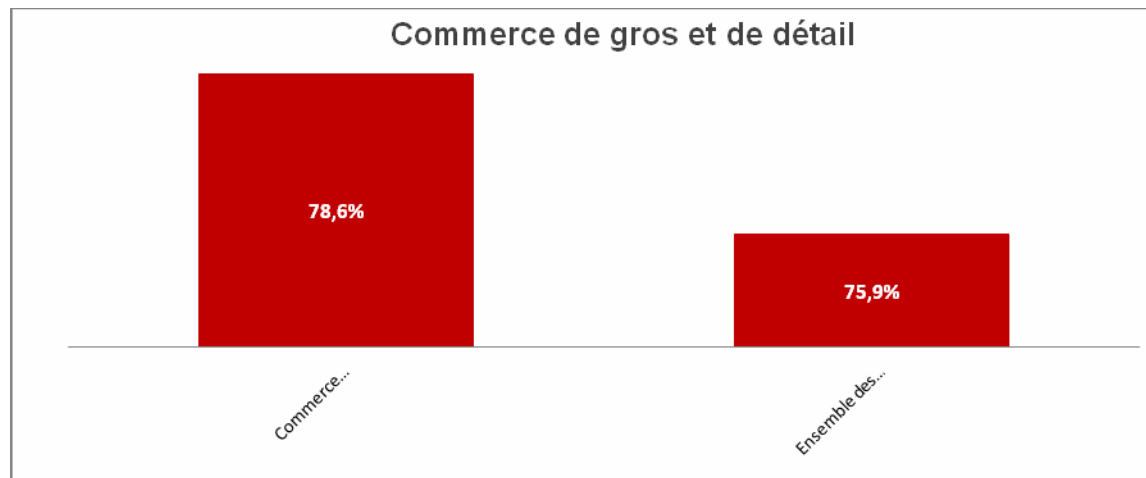
Le regroupement « commerce de gros et de détail » se situe légèrement au-dessus de la moyenne en termes de proportion d'entreprises ayant procédé à de l'embauche (78,6 %).

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 11 - Embauche de nouveaux travailleurs

	Oui	Non
Commerce de gros et de détail	78,6 %	21,4 %
Ensemble des regroupements	75,9 %	24,1 %

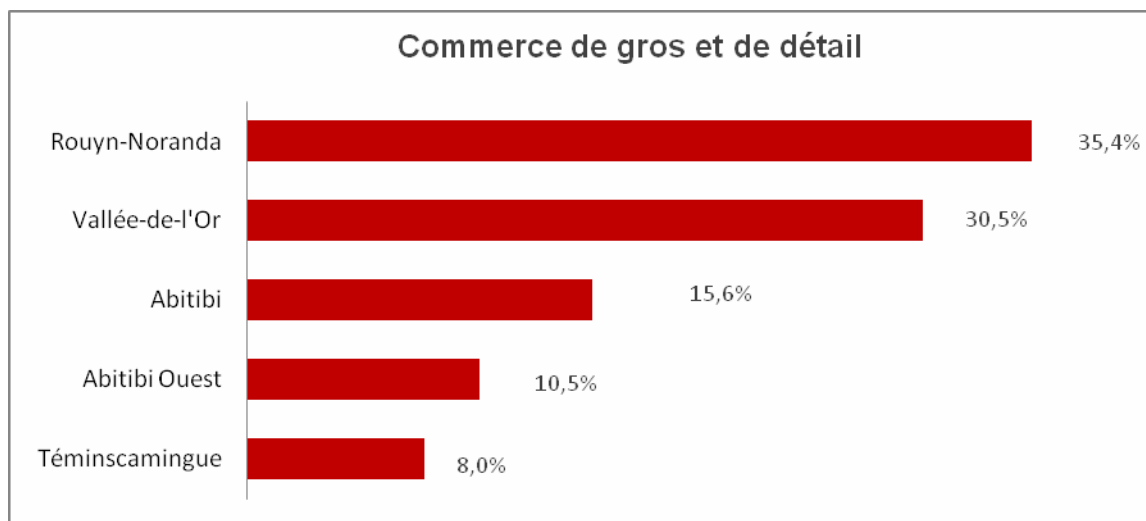
Figure 8 - Embauche de nouveaux travailleurs selon le regroupement sectoriel



Pour les 78,6 % des entreprises ayant embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois, nous estimons à 1 818 le nombre de travailleurs embauchés pour les 556 entreprises concernées.

C'est dans la Ville de Rouyn-Noranda (35,4 %) et dans la MRC Vallée-de-l'Or (30,5 %) que nous retrouvons la plus grande proportion d'établissements à avoir embauché.

Figure 9 - Embauche de nouveaux travailleurs selon la MRC



Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 12 - Nombre de travailleurs embauchés

	Somme
Commerce de gros et de détail	1 818
Ensemble des regroupements	9 289

5.3.1. CNP les plus souvent mentionnés concernant l'embauche de nouveaux travailleurs dans le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail »

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

Tableau 13 - Nombre de CNP visés

	Commerce de gros et de détail
Nombre de CNP différents mentionnés	69

Au total, l'embauche des 1 818 nouveaux travailleurs concerne 69 professions ou métiers différents (CNP).

Les professions ou métiers pour lesquels des établissements du regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » ont le plus embauché (en nombre de mentions) sont vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses pour le commerce au détail (113 mentions) et caissiers/caissières (68 mentions).

La liste complète des CNP mentionnés se retrouve en annexe.

Figure 10 - CNP les plus mentionnés quant à l'embauche (nombre de mentions)



5.3.2. Raisons de l'embauche de nouveaux travailleurs

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

Figure 11 - Raisons de l'embauche de nouveaux travailleurs



Alors que 74,5 % des raisons d'embauche sont liées au roulement de personnel, 34,0 % des raisons sont liées à la création d'un nouveau poste. Les congés maladie ou de maternité constituent 12,3 % des raisons d'embauche et la prise à la retraite 5,2 %.

Alors qu'en moyenne le roulement de personnel compte pour 62,4 % des raisons d'embauche pour l'ensemble des établissements de la région, 74,5 % des établissements du secteur « commerce de gros et de détail » énoncent cette raison.

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 14 - Raisons de l'embauche de nouveaux travailleurs

	Roulement de personnel	Remplacement à la suite d'une prise de retraite	Nouveau poste (en raison de la croissance ou autre)	Congé (maladie, maternité, etc.,)	*Autre raison, précisez	* Nsp/nrp
Commerce de gros et de détail	74,5 %	5,2 %	34,0 %	12,3 %	3,8 %	--
Ensemble des regroupements	62,4 %	6,1 %	39,7 %	14,4 %	7,1 %	0,3 %

5.3.3. Exigences à l'embauche

La présente section contient les différentes exigences quant à l'embauche exprimées par les établissements enquêtés, le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail ».

Dans le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail », 43,3 % des postes faisant l'objet d'une embauche n'exigent aucun diplôme à l'embauche, 34,9 % demandent des études secondaires, 13,9 % un DEP et 5,2 % un DEC. Le diplôme universitaire concerne 1,9 % des conditions d'embauche.

Le regroupement « commerce de gros et de détail » est au deuxième rang de ceux exigeant le plus de diplôme d'études secondaires (34,9 %).

C'est un des trois regroupements qui a le moins d'exigences en termes de diplomation (secondaire et moins), après « hébergement, restauration, communications et information, industrie culturelle et arts et spectacles » (85 %) et « forêt, bois et papier » (83,4 %).

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 15 - Scolarité minimale exigée à l'embauche

	Aucun diplôme	Diplôme d'études secondaires (DES)	Diplôme d'études professionnel au secondaire (DEP)	Diplôme d'études collégiales générales ou techniques (DEC)	Diplôme d'études universitaires	Autre scolarité	* Nsp/nrp
Commerce de gros et de détail	43,3 %	34,9 %	13,9 %	5,2 %	1,9 %	0,8 %	0,2 %
Ensemble des regroupements	33,9 %	26,4 %	15,0 %	13,9 %	8,0 %	2,1 %	0,8 %

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

Figure 12 - Expérience minimale exigée à l'embauche



En comparaison de l'ensemble des établissements, tous regroupements confondus, les exigences en termes d'années d'expérience pour le regroupement « commerce de gros et de détail » est un des regroupements où l'expérience comme critère d'embauche est moins important, 57,2 % des établissements n'exigent aucune expérience.

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 16 - Expérience minimale exigée à l'embauche

	Aucune expérience	Moins d'un an	de 1 à 3 ans	Plus de 3 ans	* Nsp/nrp
Commerce de gros et de détail	57,2 %	14,2 %	17,4 %	10,4 %	1,1 %
Ensemble des regroupements	53,3 %	11,5 %	19,9 %	12,9 %	2,8 %

Les établissements du regroupement « commerce de gros et de détail » exigent de leurs nouveaux travailleurs surtout les compétences de base (91,7 %). Les compétences interpersonnelles font partie de celles recherchées pour 65,1 % des postes soumis à l'embauche et les compétences techniques pour 53,6 %.

Plus de 40 % des postes soumis à l'embauche (43,2 %) exigent des compétences informatique et bureautique. Les compétences linguistiques sont exigées pour 30,8 % des nouveaux postes et 10,0 % exigent des compétences en gestion. Le regroupement « commerce de gros et de détail » est celui dont les compétences de base exigées sont proportionnellement les plus élevées que pour les autres regroupements.

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

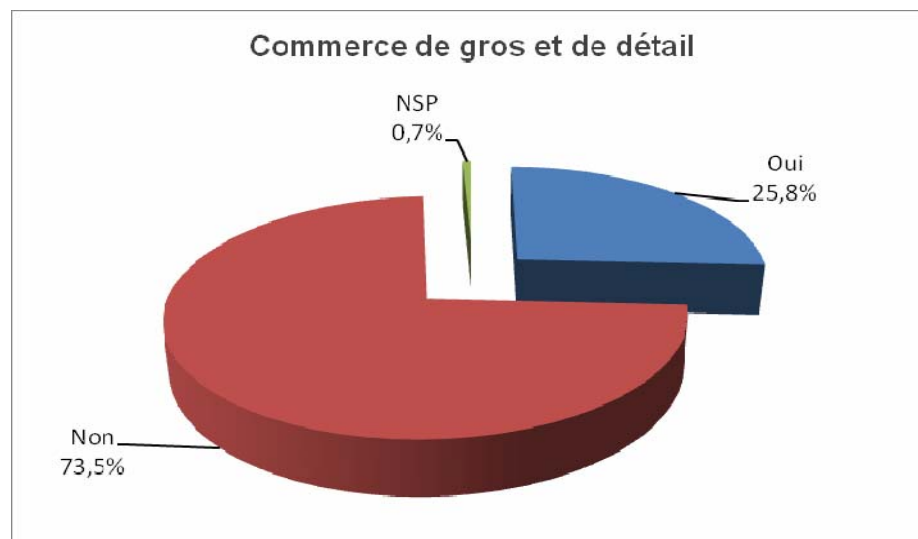
Tableau 17 - Compétences et connaissances exigées à l'embauche

	Compétences de base	Compétences techniques	Compétences interpersonnelles	Compétences linguistiques	Connaissance informatique et bureautique	Connaissance en gestion	Autres compétences et connaissances
Commerce de gros et de détail	91,7 %	53,6 %	65,1 %	30,8 %	43,2 %	10,0 %	9,3 %
Ensemble des regroupements	63,6 %	64,1 %	61,0 %	30,1 %	33,4 %	14,8 %	13,9 %

5.4. Difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois

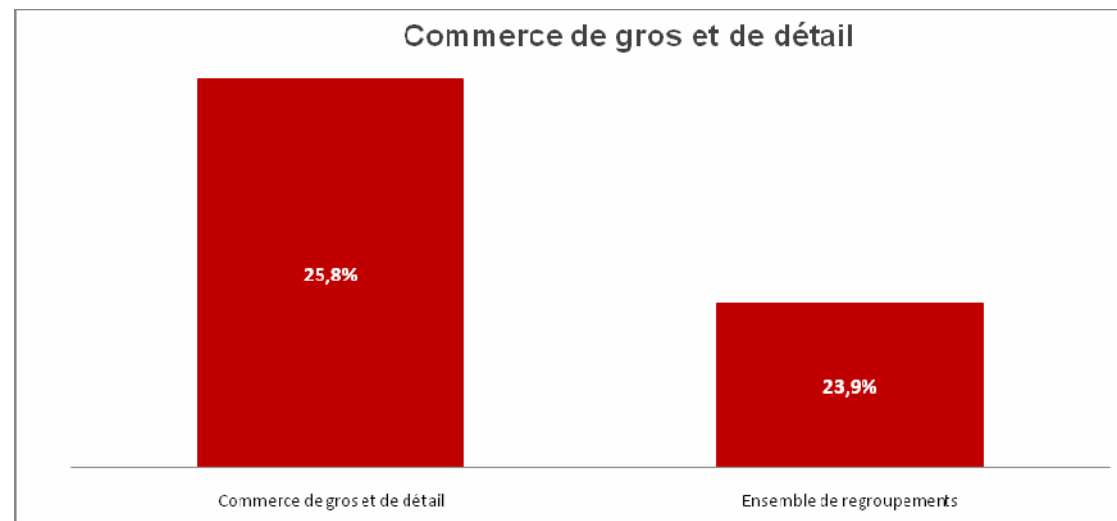
La présente section expose la proportion des établissements du regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » de l'Abitibi-Témiscamingue qui a rencontré des difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois, c'est-à-dire qu'un poste demeure ou est demeuré vacant pendant plus de quatre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

Figure 13 - Difficultés de recrutement



Le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » a ressenti plus difficultés de recrutement au même niveau que la moyenne de l'ensemble des regroupements. En fait, 25,8 % des établissements ont affirmé avoir connu ce type de difficultés.

Figure 14 - Difficultés de recrutement selon le regroupement sectoriel



Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 18 - Difficulté de recrutement

	Oui	Non	NSP	Répartition des emplois
Commerce de gros et de détail	25,8 %	73,5 %	0,7 %	15,5 %
Ensemble des regroupements	23,9 %	75,7 %	0,4 %	100 %

5.4.1. CNP les plus souvent mentionnés quant aux difficultés de recrutement dans le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » au cours des douze derniers mois

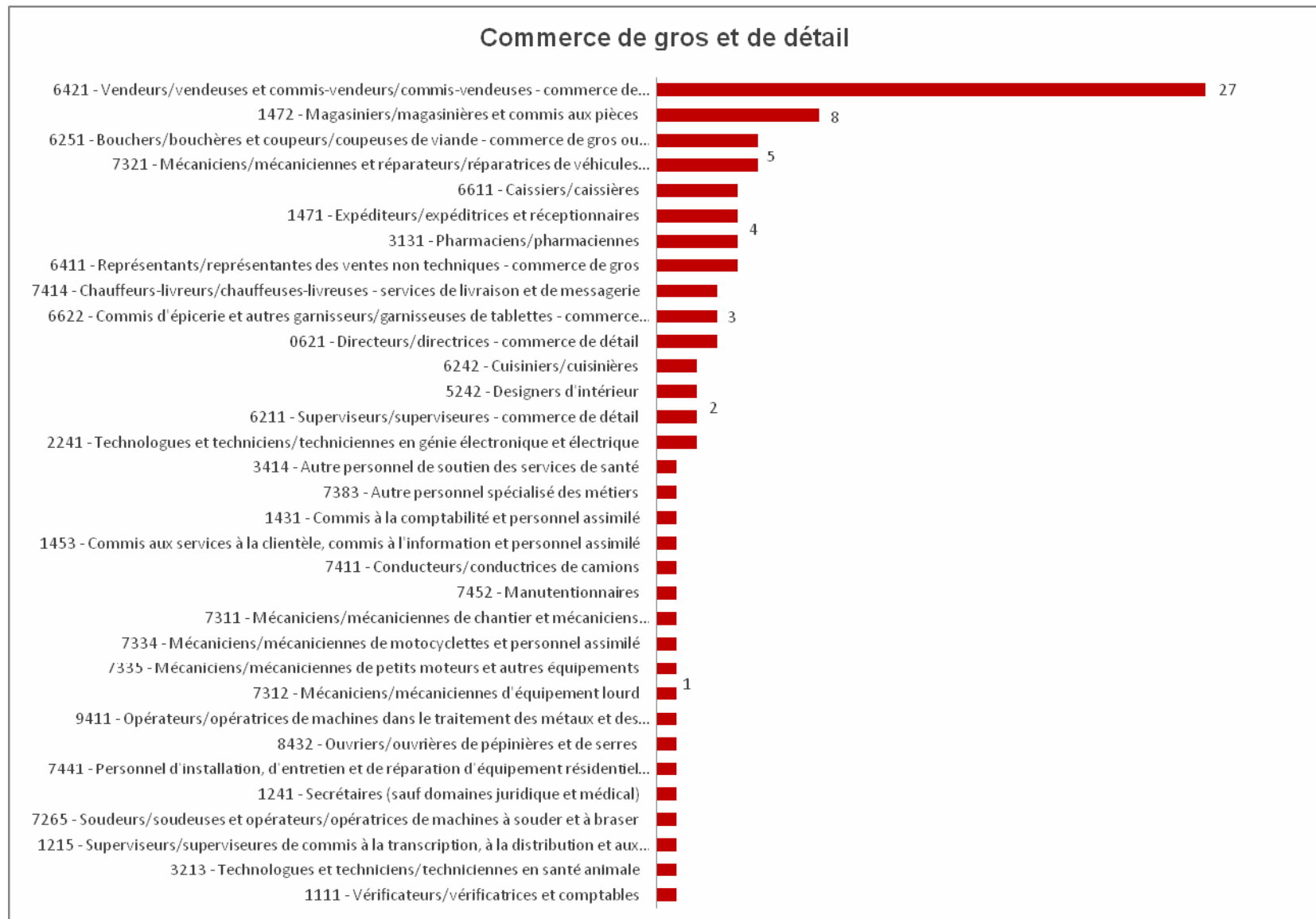
La section suivante présente les CNP ayant été mentionnés quant à l'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois.

Tableau 19 - Nombre de CNP visés

	Commerce de gros et de détail
Nombre de CNP différents mentionnés	33

Au total, 33 professions ou métiers différents ont été l'objet de difficultés de recrutement. En nombre de mentions, ce sont les postes de vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses pour le commerce de détail (27 mentions) qui sont les plus identifiés.

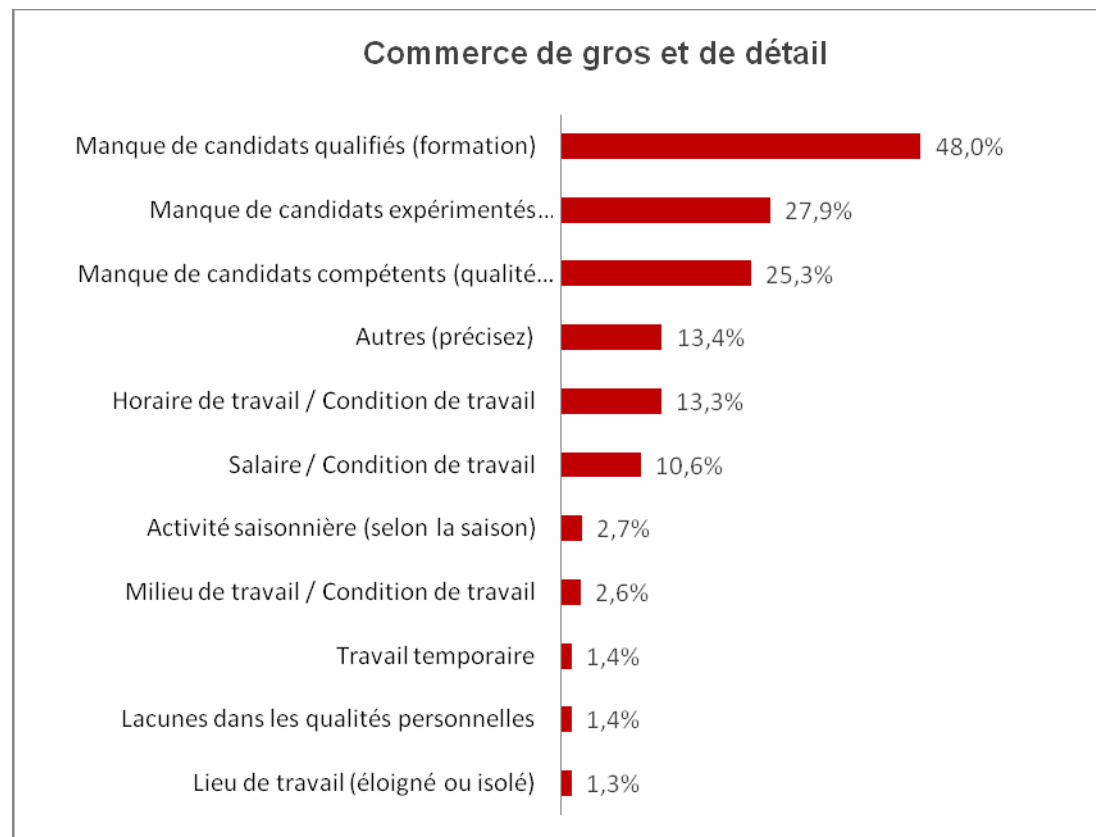
Figure 15 - CNP les plus mentionnés quant aux difficultés de recrutement (nombre de mentions)



5.4.2. Causes des difficultés de recrutement rencontrées

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

Figure 16 - Causes des difficultés de recrutement rencontrées



Dans le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail », les raisons les plus souvent évoquées pour expliquer les difficultés de recrutement sont le manque de candidats qualifiés (48,0 %), le manque de candidats expérimentés (27,9 %) ou compétents (25,3 %).

Le regroupement « commerce de gros et de détail » est un de ceux dont les horaires de travail constitue une difficulté plus importante que dans les autres secteurs (13,3 % versus 7,3% pour l'ensemble).

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

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 20 - Causes des difficultés de recrutement rencontrées

	Activité saisonnière (selon la saison)	Lieu de travail (éloigné ou isolé)	Travail temporaire	Salaire / Condition de travail	Milieu de travail / Condition de travail	Horaire de travail / Condition de travail	Manque de candidats qualifiés (FORMATION)	Manque de candidats expérimentés (EXPÉRIENCE)	Manque de candidats compétents (qualité du travail exécuté)	Lacunes dans les qualités personnelles	*Autres (précisez)
Commerce de gros et de détail	2,7 %	1,3%	1,4 %	10,6 %	2,6 %	13,3 %	48,0 %	27,9 %	25,3 %	1,4 %	13,4 %
Ensemble des regroupements	3,3 %	7,3 %	4,0 %	10,1 %	3,6 %	7,3 %	56,7 %	28,0 %	21,9 %	1,8 %	18,9 %

5.4.3. Conséquences de la persistance des difficultés de recrutement

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

Figure 17 - Conséquences de la persistance des difficultés de recrutement



L'étude des données du tableau permet de voir que les conséquences les plus souvent mentionnées découlent des difficultés de recrutement, soit la réorganisation du travail (37,4 %), la formation des employés en place (34,6 %), l'embauche de candidats moins qualifiés (28,0 %) et le prolongement des heures supplémentaires (17,4 %).

Le prolongement des heures supplémentaires, l'appel à la sous-traitance et la perte de contrats sont des conséquences qui, en proportion, sont moins mentionnées par les établissements de ce regroupement comparativement à l'ensemble des regroupements.

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 21 - Conséquences de la persistance des difficultés de recrutement

	Vous devrez réorganisez le travail	Vous devrez embaucher des candidats moins qualifiés	Vous devrez former vos employés en place	Vous devrez prolonger les heures supplémentaires	Vous devrez faire appel à la sous-traitance	Vous perdrez des contrats	Vous déménagerez une partie ou une totalité de vos activités	Vous fermerez votre établissement ou cesserez vos activités	*Aucune	*Autres (précisez)	*NSP/NRP
Commerce de gros et de détail	37,4%	28,0%	34,6%	17,4%	6,7%	12,1%	1,3%	4,0%	8,0%	4,0%	--
Ensemble des regroupements	37,1 %	33,8 %	37,1 %	24,0 %	16,0 %	21,9 %	1,5 %	5,1 %	6,9 %	11,3 %	1,1 %

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

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

- x Intention d'embauche (Section 6.1);

- x Intention de mises à pied (Section 6.2);

- x Intention de formation (Section 6.3);

- x Départs à la retraite (Section 6.4).

6.1. Intention d'embauche

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

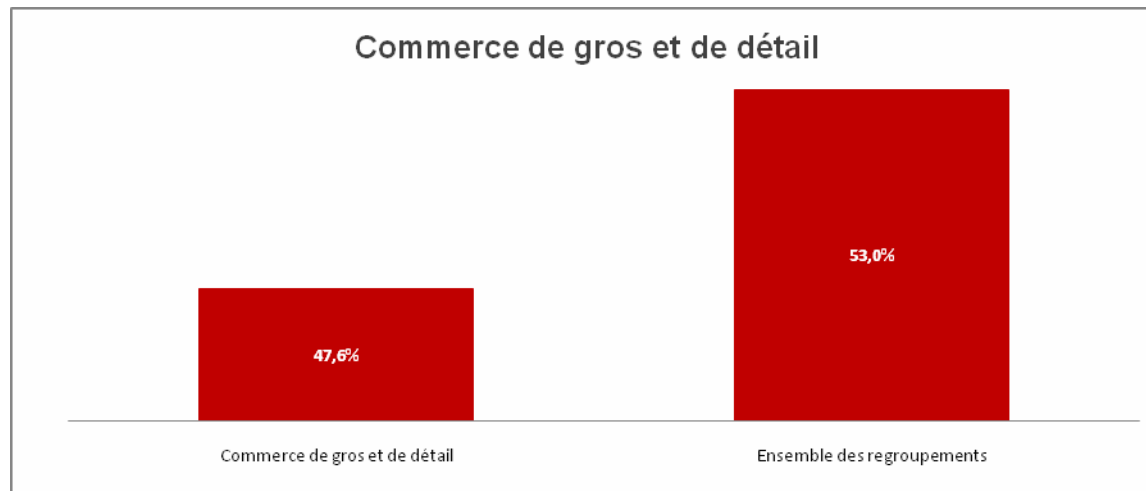
Figure 18 - Intention d'embauche de nouveaux travailleurs



Parmi les établissements de cinq employés et plus, une proportion de 47,6 % prévoit embaucher de nouveaux travailleurs dans les douze prochains mois.

La figure suivante démontre la proportion des établissements du regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » qui prévoient embaucher de nouveaux travailleurs.

Figure 19 - Intention d'embauche de nouveaux travailleurs selon le regroupement sectoriel



Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 22 - Intention d'embauche de nouveaux travailleurs

	Oui	Non	*Ne sais pas
Commerce de gros et de détail	47,6 %	22,8 %	29,6 %
Ensemble des regroupements	53,0 %	26,7 %	20,3 %

Les intentions d'embauche sont plus faibles pour les établissements de ce regroupement que pour les autres, exception faites du regroupement « autres services » (39,8 %) et « transport et entreposage » (42,9 %).

Au total, les établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » de l'Abitibi-Témiscamingue devraient embaucher 461 nouveaux travailleurs, soit 10,9 % des prévisions d'embauche de l'ensemble des établissements du territoire.

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 23 - Nombre d'embauches prévues

	Nombre total de travailleurs	Prévision d'embauche
Commerce de gros et de détail	461	10,9 %
Ensemble des regroupements	4 239⁴	100,0 %

6.1.1. CNP les plus souvent mentionnés quant aux prévisions d'embauche de nouveaux travailleurs dans le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail »

La section suivante présente les CNP ayant 2 mentions et plus quant à l'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois.

Tableau 24 - Nombre de CNP visés

	Commerce de gros et de détail
Nombre de CNP différents mentionnés	42

Au total, 42 professions ou métiers feront l'objet d'une embauche au cours des douze prochains mois.

Les professions les plus recherchées par les employeurs sont celles de vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses pour le commerce au détail (54 mentions) et caissiers/caissières (31 mentions).

La liste complète des CNP mentionnés se retrouve en annexe.

⁴ Données pondérées.

Figure 20 - CNP les plus mentionnés quant aux prévisions d'embauche (nombre de mentions)



6.1.2. Embauche de travailleurs immigrants

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

Figure 21 - Établissements n'ayant pas besoin d'embaucher

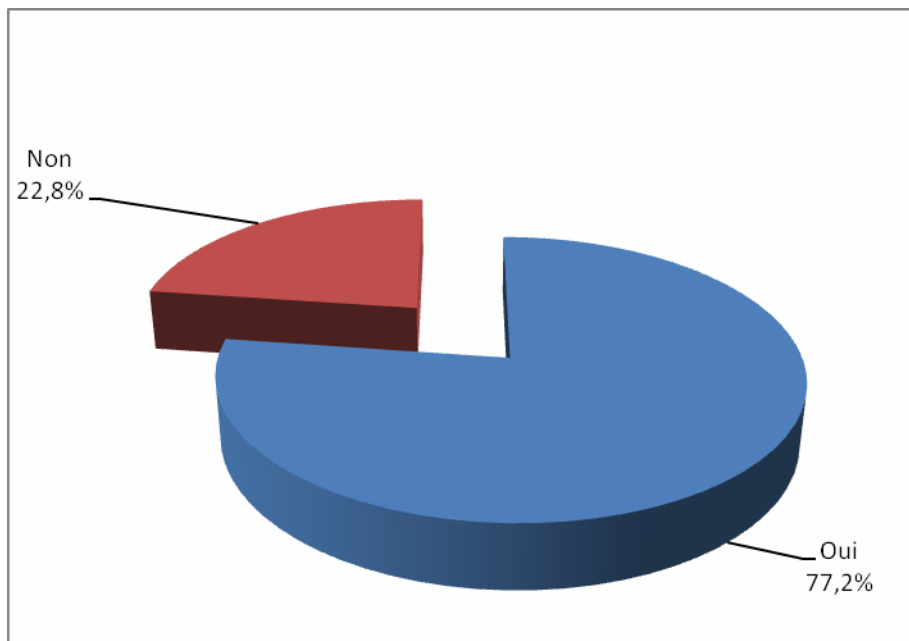
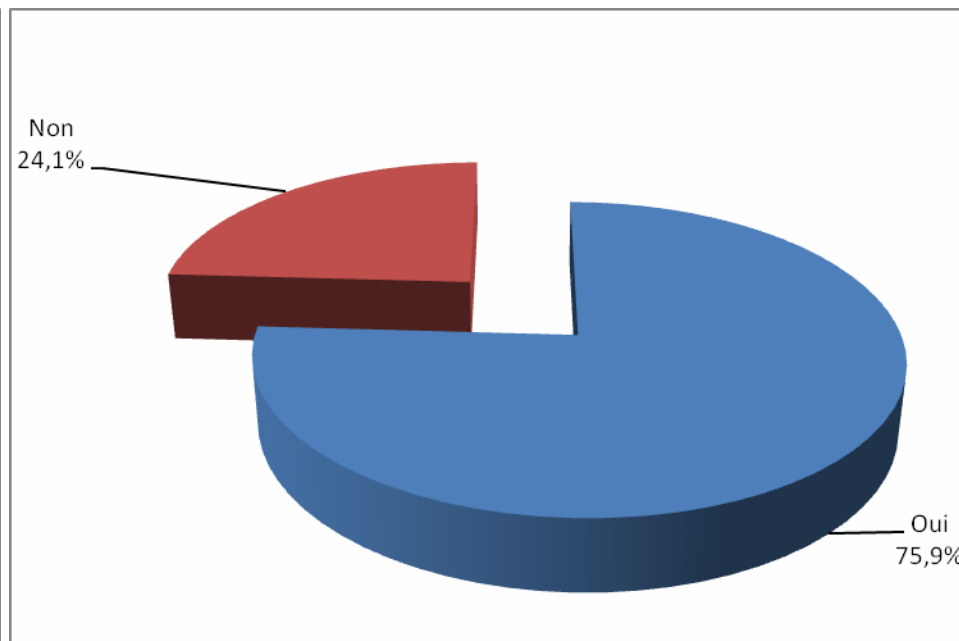


Figure 22 - Établissements ayant besoin d'embaucher



Parmi les entreprises du secteur n'ayant pas l'intention d'embaucher de nouveaux travailleurs, près de huit établissements sur dix seraient disposés à employer un travailleur immigrant. Cette proportion est moins élevée chez ceux ayant des besoins de travailleurs (75,9 %).

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

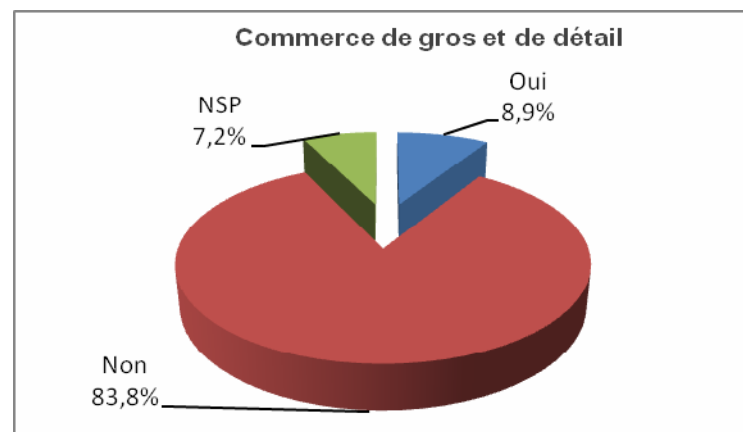
Tableau 25 - Embauche de travailleurs immigrants⁵

	Établissements sans embauche	Établissements avec embauche
	Oui	Oui
Commerce de gros et de détail	77,2 %	75,9 %
Ensemble des regroupements	78,6 %	79,0 %

6.2. Intention de mises à pied

Cette section présente la proportion des établissements ayant mentionné avoir l'intention d'effectuer des mises à pied au cours des douze prochains mois ainsi que le nombre de travailleurs visés par ces mises à pied. 8,9 % des établissements ont des prévisions de mises à pied au cours des douze prochains mois.

Figure 23 - Intention de mises à pied



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

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 26 - Intention de mises à pied

	Oui	Non	*Ne sais pas
Commerce de gros et de détail	8,9%	83,8%	7,2%
Ensemble des regroupements	12,0 %	80,6 %	7,4 %

L'évaluation du nombre de travailleurs qui sera mis à pied est de 80 travailleurs⁶.

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 27 - Nombre de mises à pied prévues

	Nombre total de travailleurs
Commerce de gros et de détail	80
Ensemble des regroupements	1 256

⁶ Données pondérées.

6.2.1. CNP les plus souvent mentionnés quant aux prévisions de mises à pied dans le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail »

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

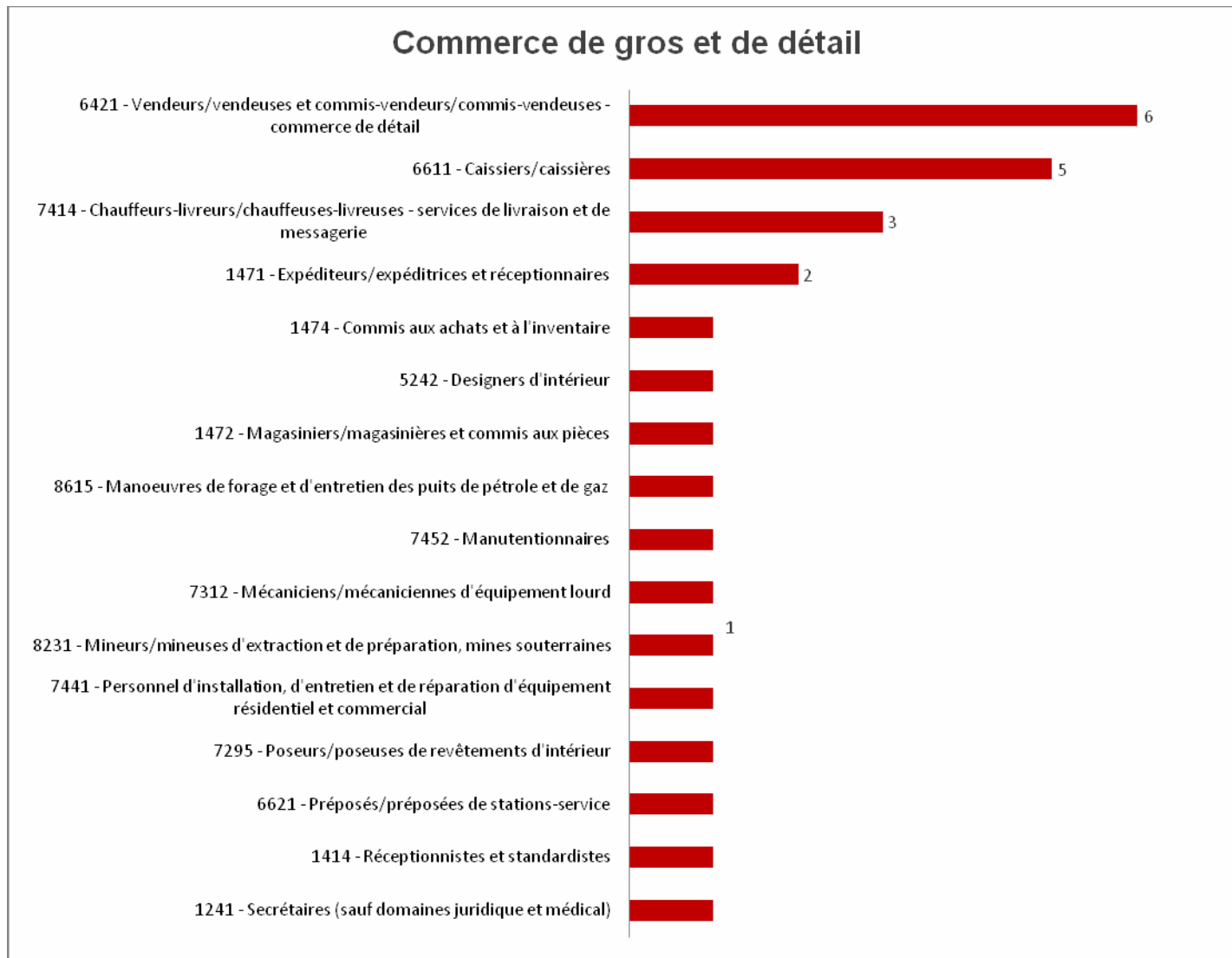
Tableau 28 - Nombre de CNP visés

	Commerce de gros et de détail
Nombre de CNP différents mentionnés	16

Au total, ce sont 16 professions ou métiers qui feront l'objet de mises à pied dans les douze prochains mois.

La profession de vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses pour le commerce de détail (6 mentions) est la plus mentionnée.

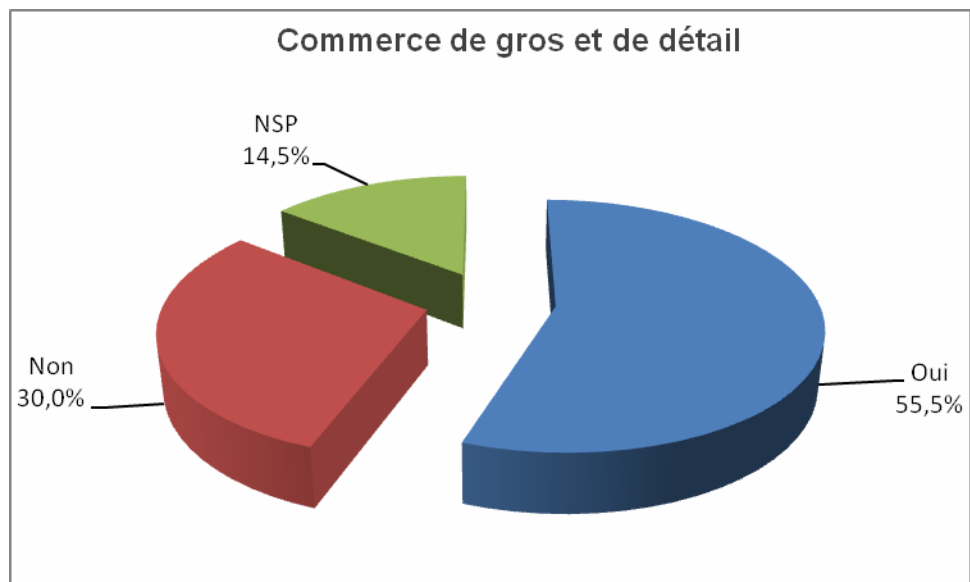
Figure 24 - CNP les plus mentionnés quant aux prévisions de mises à pied (nombre de mentions)



6.3. Intention de formation

Cette section présente la proportion des établissements ayant l'intention d'offrir de la formation au cours des douze prochains mois ainsi que le nombre de travailleurs visés par ces formations. Plus de la moitié (55,5 %) des établissements du regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » de l'Abitibi-Témiscamingue offriront de la formation à leurs employés au cours des douze prochains mois.

Figure 25 - Intention de formation



Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 29 - Intention de formation

	Oui	Non	* Nsp/nrp
Commerce de gros et de détail	55,5 %	30,0 %	14,5 %
Ensemble des regroupements	59,8 %	29,8 %	10,4 %

Au total, 1 305 travailleurs⁷ recevront de la formation au cours des douze prochains mois sur les 9 979 employés du regroupement, ce qui représente 10,8 % de l'ensemble des établissements de la région qui offriront de la formation.

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 30 - Nombre de travailleurs visés par la formation

	Nombre total de travailleurs
Commerce de gros et de détail	1 305
Ensemble des regroupements	12 138

⁷ Données pondérées.

6.3.1. CNP les plus souvent mentionnés quant à l'intention de formation parmi les établissements du regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail »

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

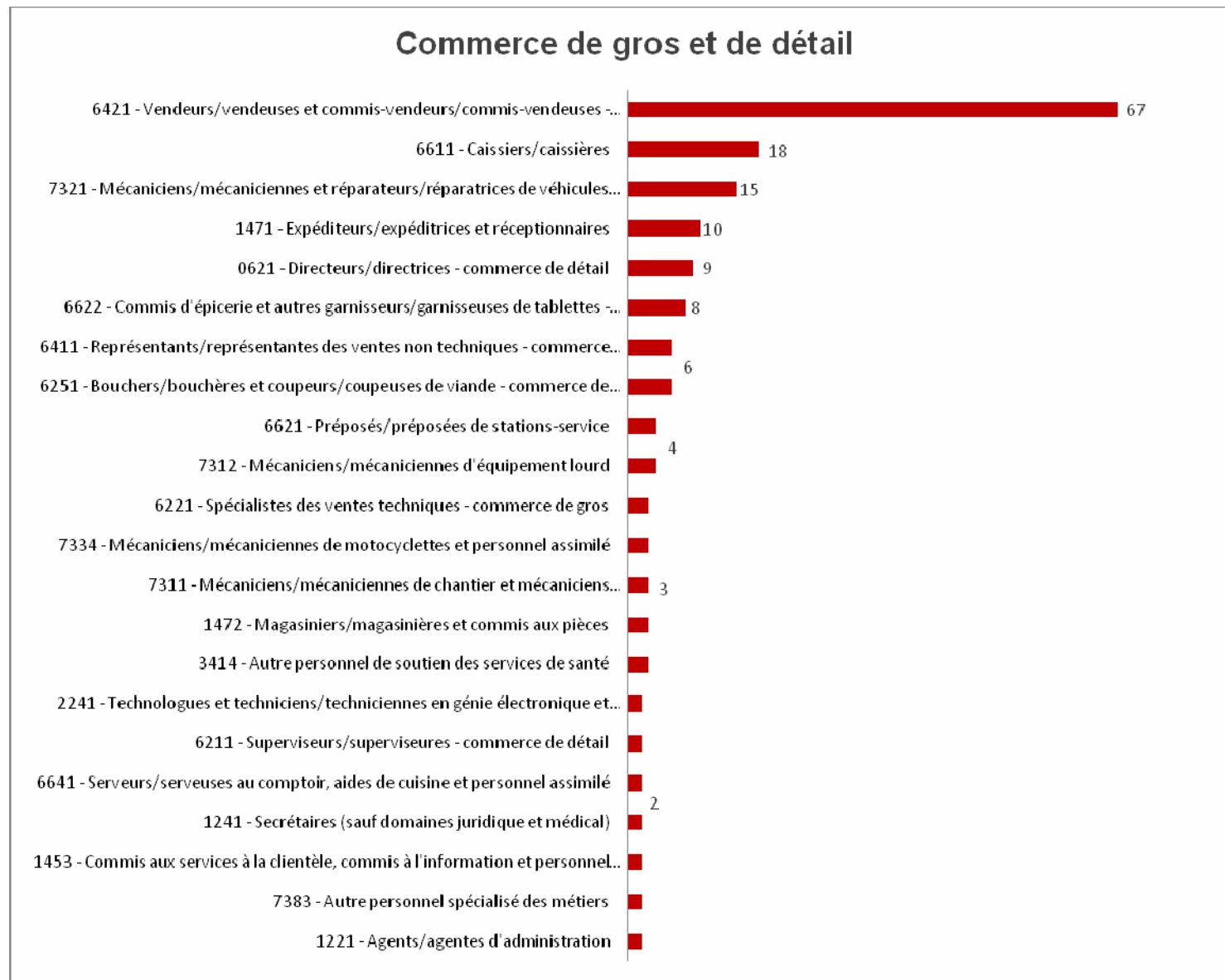
Tableau 31 - Nombre de CNP visés

	Commerce de gros et de détail
Nombre de CNP différents mentionnés	39

Au total, 39 professions et métiers seront concernés par la formation. La profession de vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses pour le commerce de détail (67 mentions) est la plus souvent mentionnée relativement à l'intention de formation.

La liste complète des CNP mentionnés se retrouve en annexe.

Figure 26 - CNP les plus mentionnés quant à l'intention de formation (nombre de mentions)

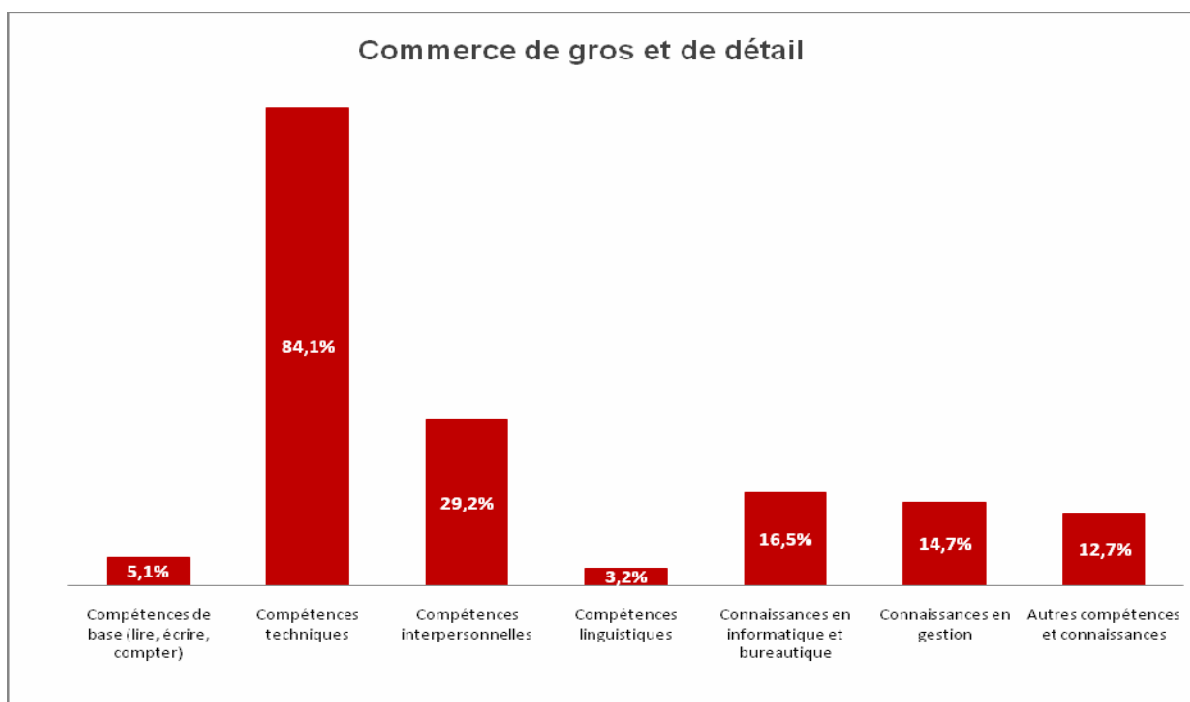


6.3.2. Compétences et connaissances visées par la formation

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

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

Figure 27 - Compétences et connaissances visées par la formation



La majorité des formations qui seront données viseront l'acquisition de compétences techniques (84,1 %).

Plus de huit établissements sur dix (84,1 %) du secteur « commerce de gros et de détail » entendent offrir de la formation technique, c'est une des principales compétences que ce secteur veut développer.

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

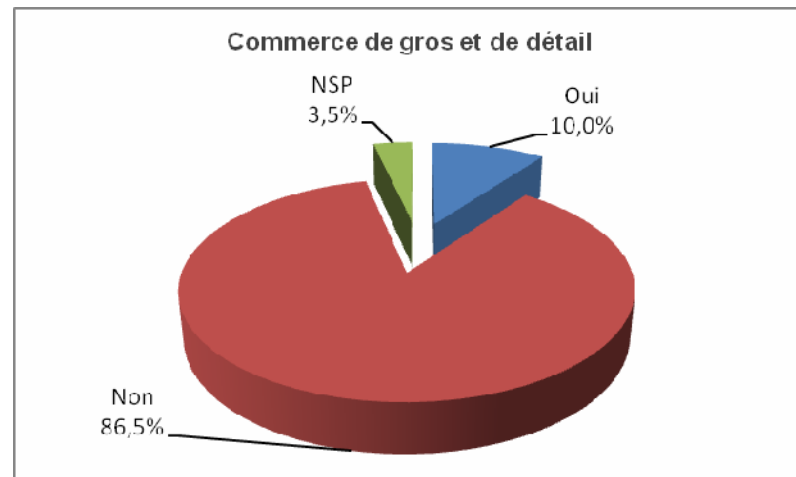
Tableau 32 - Compétences et connaissances visées par la formation

	Compétences de base	Compétences techniques	Compétences interpersonnelles	Connaissances linguistiques	Connaissance en informatique et bureautique	Connaissances en gestion	Autres compétences ou connaissances
Commerce de gros et de détail	5,1 %	84,1 %	29,2 %	3,2 %	16,5 %	14,7 %	12,7 %
Ensemble des regroupements	5,9 %	84,5 %	27,3 %	5,5 %	17,9 %	18,2 %	11,7 %

6.4. Départs à la retraite

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

Figure 28 - Départs à la retraite



Parmi les entreprises de cinq employés et plus, 10,0 % verront de leurs travailleurs prendre leur retraite. Nous évaluons à 42 le nombre de travailleurs qui prendront leur retraite et les établissements prévoient remplacer 37 de ces retraités.

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 33 - Départs à la retraite

	Oui	Non	*Ne sais pas
Commerce de gros et de détail	10,0 %	86,5 %	3,5 %
Ensemble des regroupements	14,9 %	82,1 %	3,0 %

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 34 - Nombre de départs à la retraite

	Départs à la retraite	Remplacement
Commerce de gros et de détail	42	37
Ensemble des regroupements	503	408

6.4.1. CNP les plus souvent mentionnés quant aux départs à la retraite dans le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail »

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

Tableau 35 - Nombre de CNP visés

	Commerce de gros et de détail
Nombre de CNP différents mentionnés	16

Au total, 16 professions ou métiers verront un ou plusieurs travailleurs prendre leur retraite.

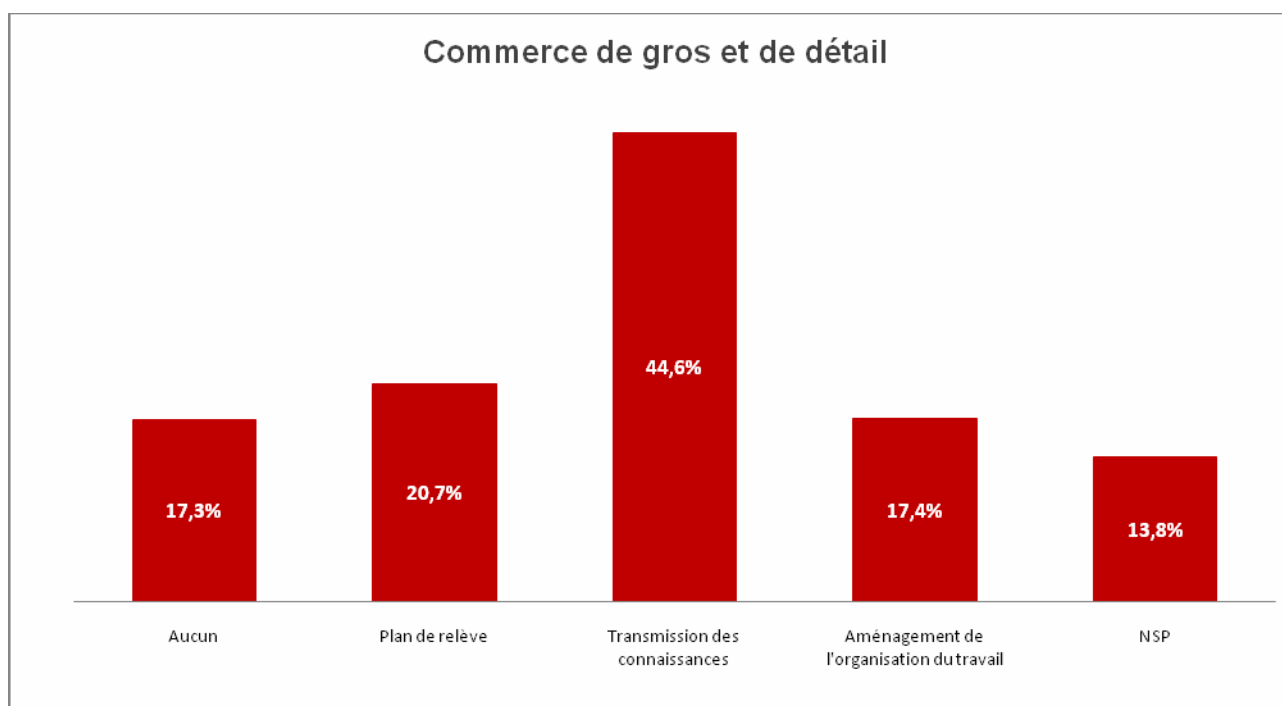
Figure 29 - CNP les plus mentionnés quant aux départs à la retraite (nombre de mentions)



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

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

Figure 30 - Moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite



82,7 % des entreprises mettent en place divers moyens pour assurer le remplacement des départs à la retraite.

Ainsi, 44,6 % des répondants ont énoncé qu'un des moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite sera la transmission de connaissance. Le plan de relève fait partie des moyens envisagés par 20,7 % des établissements. L'aménagement de l'organisation du travail est identifié comme moyen par 17,4 % des établissements.

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

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

	Aucun	Plan de relève	Transmission des connaissances des plus vieux vers les jeunes travailleurs rémunérés	Aménagement de l'organisation du travail (ex.: répartir les tâches autrement)	Autre (précisez)	*NSP
Commerce de gros et de détail	17,3 %	20,7 %	44,6 %	17,4 %	--	13,8 %
Ensemble des regroupements	12,4 %	33,1 %	58,6 %	26,7 %	5,9 %	5,3 %

7. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

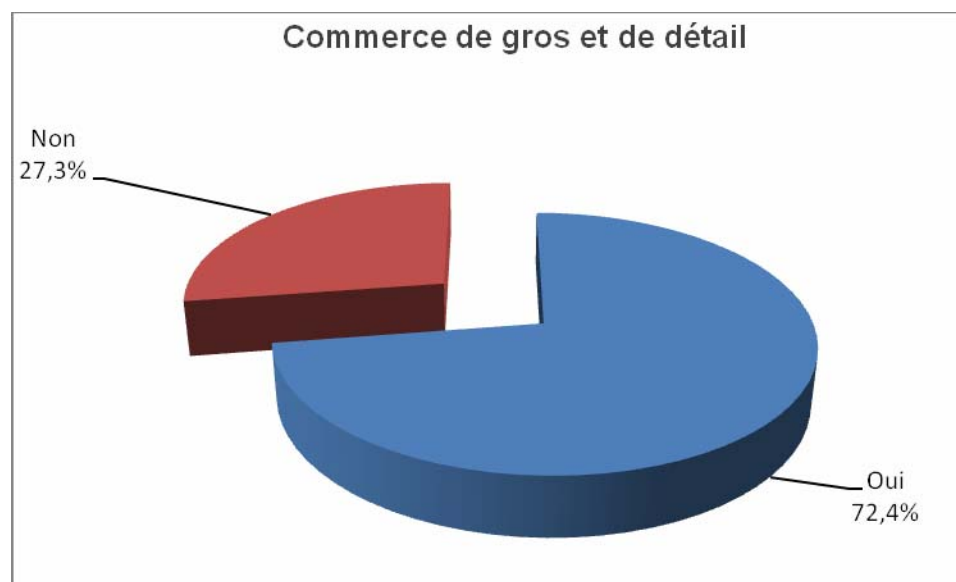
Ce chapitre renferme les données touchant à la gestion des ressources humaines (GRH) au sein des établissements enquêtés. Il contient les tableaux suivants :

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

7.1. Présence d'un responsable des ressources humaines

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

Figure 31 - Présence d'un responsable des ressources humaines



Dans les établissements de cinq employés et plus de l'Abitibi-Témiscamingue, 72,4 % ont au moins une personne désignée qui assurera la fonction ressources humaines pour l'entreprise.

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 37 - Présence d'un responsable des ressources humaines

	Oui	Non
Commerce de gros et de détail	72,4 %	27,3 %
Ensemble des regroupements	74,9 %	24,8 %

Le graphique suivant indique la proportion des établissements où le responsable des ressources humaines consacre 50 % et plus de sa tâche à la gestion des ressources humaines ainsi que la proportion d'établissements dans lesquels ce responsable y consacre moins de 50 % de sa tâche. Ainsi, pour les deux tiers des entreprises (66,4 %), le responsable des ressources humaines, quand il y en a un, consacre moins de 50 % de sa tâche à cette fonction. 20,4 % des établissements ont un responsable des ressources humaines qui consacrent plus de 50 % de son temps de travail à cette tâche.

Figure 32 - Établissements selon que la personne responsable des RH y consacre plus ou moins de 50 % de sa tâche



Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

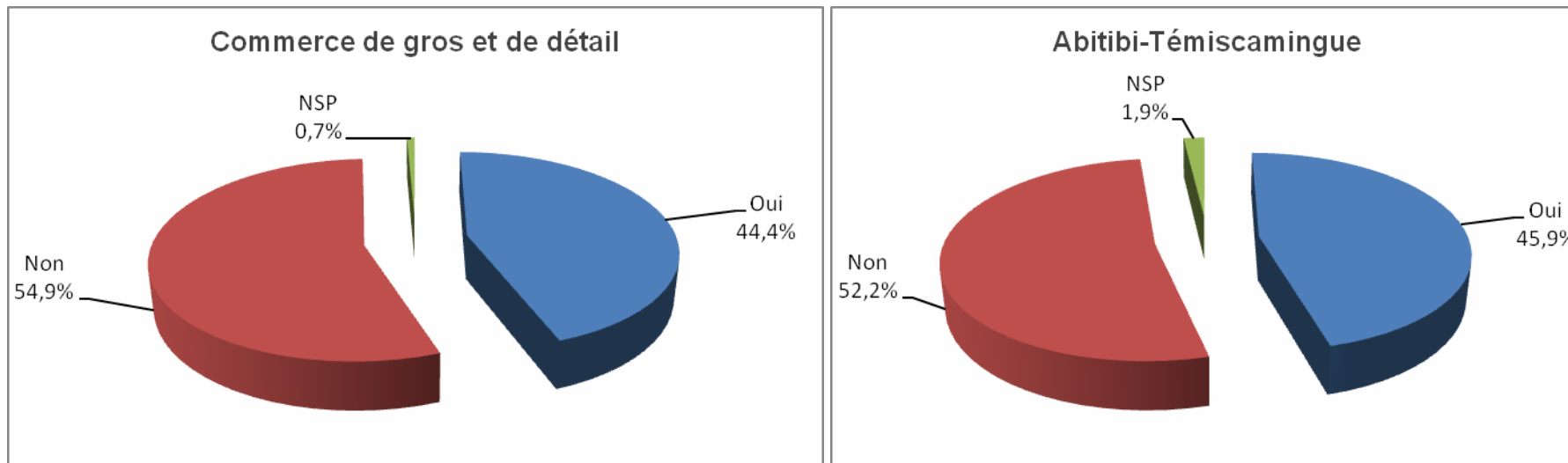
Tableau 38 - Répartition des établissements selon que l'employé responsable des RH y consacre plus ou moins 50 % de sa tâche

	0-10 %	11-49 %	50-100 %	*Ne sais pas / NRP
Commerce de gros et de détail	31,8 %	34,6 %	20,4 %	13,2 %
5 à 19 employés	37,7 %	33,7 %	13,0 %	15,5 %
20 à 49 employés	18,8 %	40,6 %	32,5 %	8,1 %
50 employés et plus	9,9 %	29,8 %	55,2 %	5,0 %
Ensemble des regroupements	25,4 %	38,5 %	25,5 %	10,5 %

7.2. Politique de gestion des ressources humaines

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

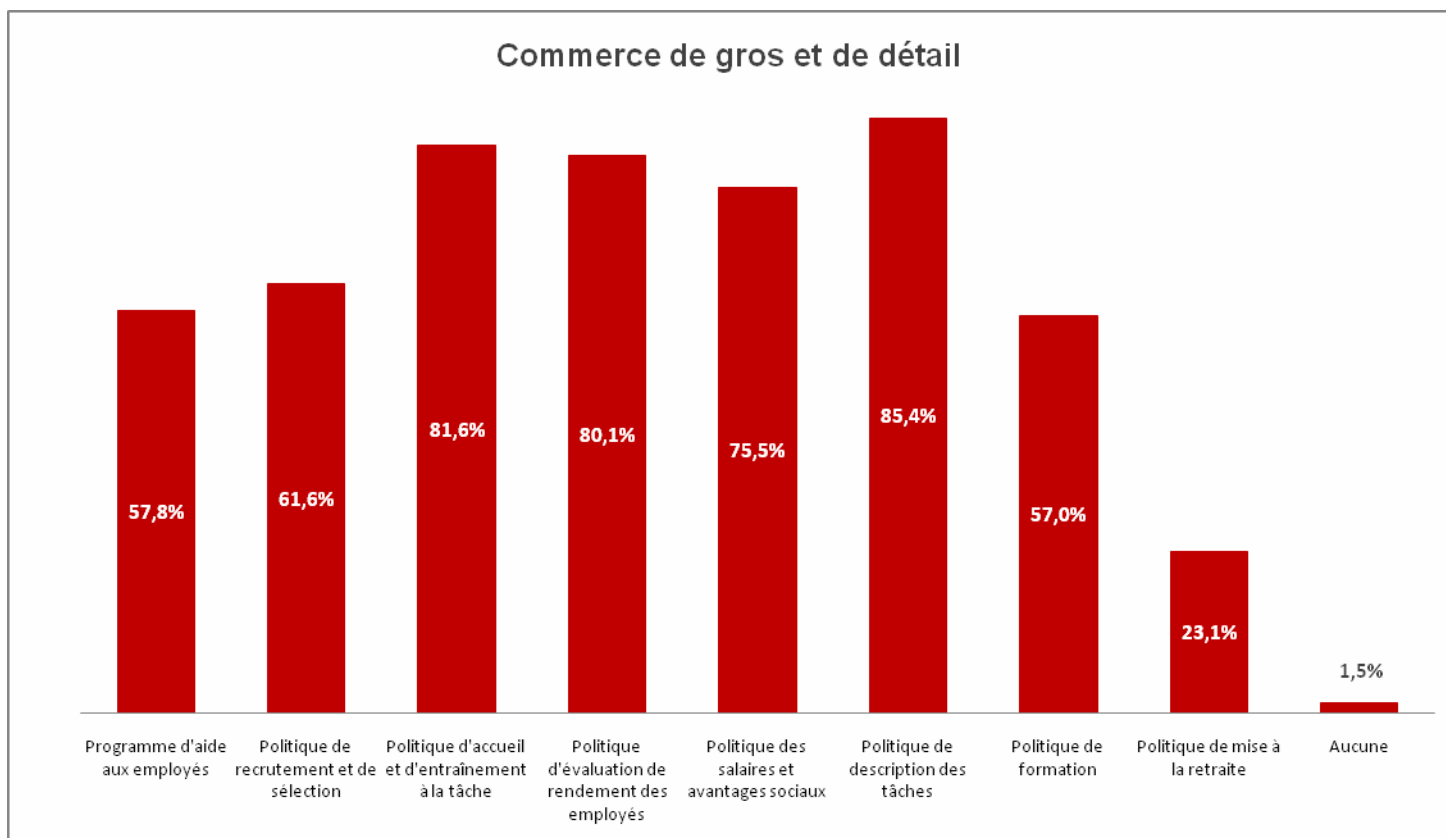
Figure 33 - Présence des politiques en gestion des ressources humaines



Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui ont mentionné appliquer la politique de gestion des ressources humaines proposée. Ainsi, 44,4 % des entreprises ont des politiques de gestion des ressources humaines.

La figure suivante démontre que quatre des huit politiques énoncées sont adoptées par plus de trois entreprises sur quatre ayant des politiques de gestion des ressources humaines ($\geq 75\%$). Parmi celles-ci, nous retrouvons la politique de description des tâches (85,4 %), la politique d'accueil et d'entraînement à la tâche (81,6 %), la politique d'évaluation de rendement des employés (80,1 %) et la politique des salaires et avantages sociaux (75,5 %).

Figure 34 - Politiques de gestion des ressources humaines



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

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

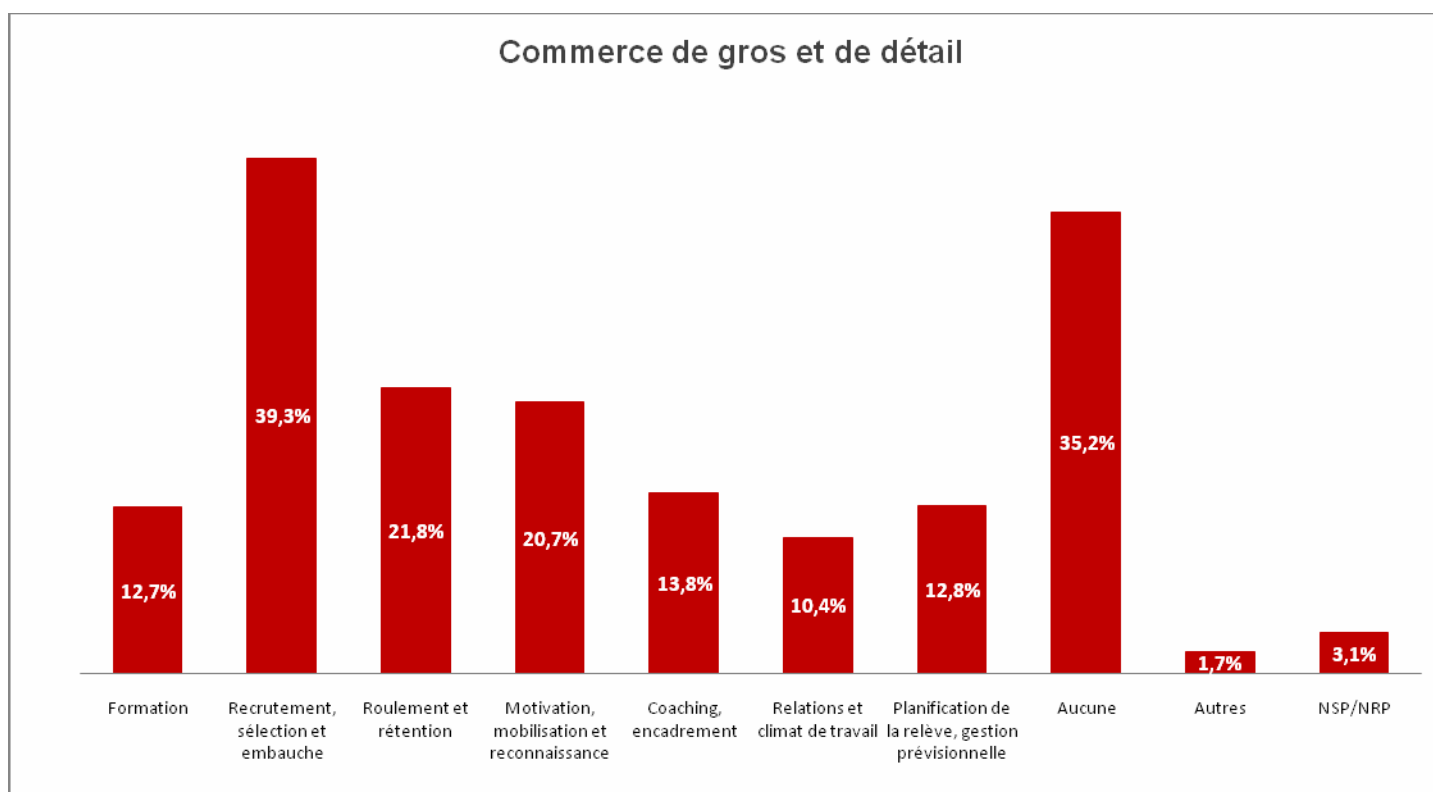
Tableau 39 - Politiques de gestion des ressources humaines

	Programme d'aide aux employés	Politique de recrutement et de sélection	Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche	Politique d'évaluation de rendement des employés	Politique des salaires et avantages sociaux	Politique de descriptions des tâches	Politique de plan de formation	Politique de mise à la retraite	*Aucune	Autres (précisez)
Commerce de gros et de détail	57,8 %	61,6 %	81,6 %	80,1 %	75,5 %	85,4 %	57,0 %	23,1 %	1,5 %	--
Ensemble des regroupements	49,5 %	70,6 %	86,1 %	79,7 %	79,6 %	84,7 %	57,0 %	23,4 %	2,3 %	3,0 %

7.3. Difficultés en matière de gestion des ressources humaines

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

Figure 35 - Difficultés en matière de gestion des ressources humaines



Ainsi, 64,8 % des établissements ont identifié une ou des difficultés rencontrées dans leur entreprise concernant les ressources humaines. De toutes les difficultés, ce sont celles liées au recrutement, sélection et embauche (39,3 %) qui sont les plus mentionnées.

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

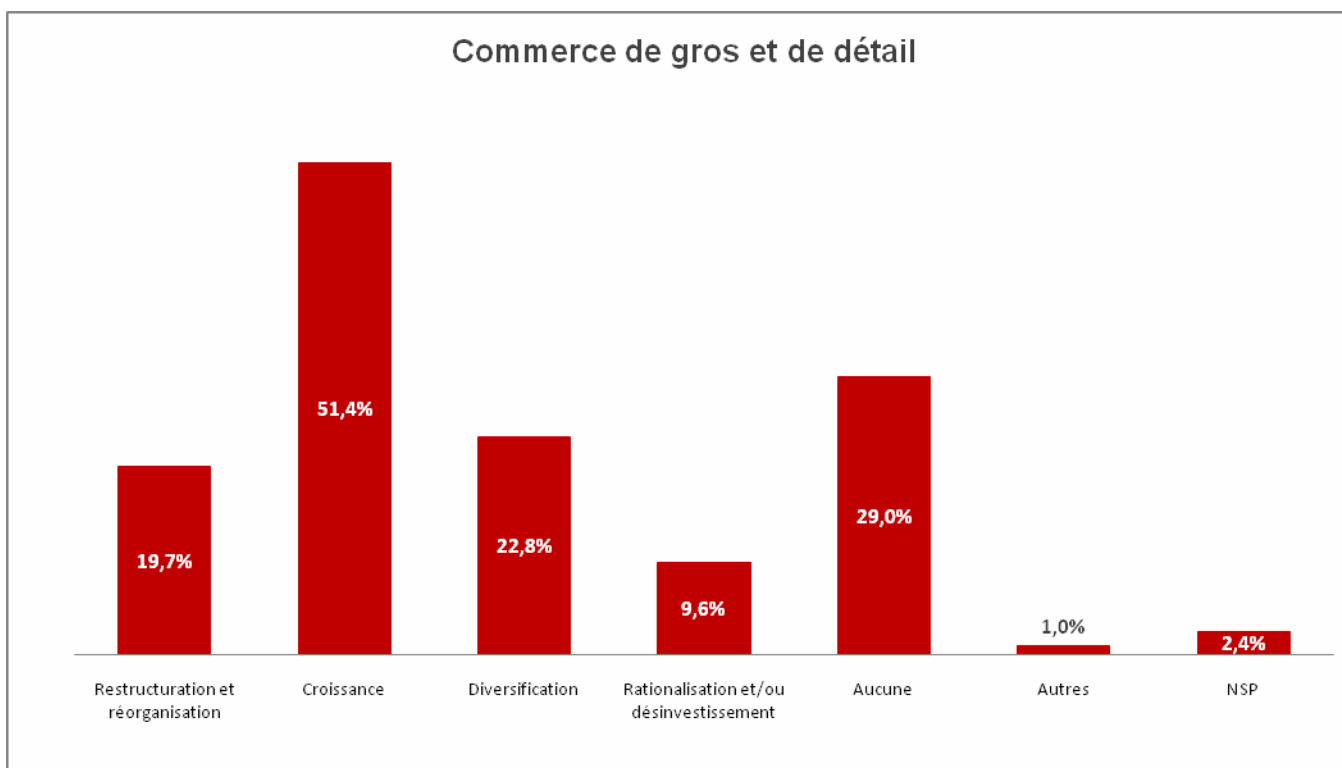
Tableau 40 - Difficultés en matière de gestion des ressources humaines

	*Aucune	Formation	Recrutement, sélection et embauche, congédiement	Roulement et rétention	Motivation, mobilisation et reconnaissance	Coaching, encadrement	Relations et climat de travail	Planification de la relève, gestion prévisionnelle des RH et succession d'entreprise	Autres (précisez)	*NSP/NRP
Commerce de gros et de détail	35,2 %	12,7 %	39,3 %	21,8 %	20,7 %	13,8 %	10,4 %	12,8 %	1,7 %	3,1 %
Ensemble des regroupements	36,3 %	11,9 %	42,2 %	25,0 %	19,4 %	15,0 %	13,5 %	16,6 %	1,0 %	1,9 %

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

La section suivante rend compte des stratégies d'affaires envisagées pour les douze prochains mois dans les établissements enquêtés. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui a mentionné envisager une stratégie d'affaires. Parmi les établissements, 71,0 % appliqueront une ou plusieurs stratégies d'affaires qui leur étaient proposées.

Figure 36 - Stratégies d'affaires envisagées



De loin, la principale stratégie envisagée est la croissance (51,4 %).

Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel « commerce de gros et de détail » ainsi que pour l'ensemble des regroupements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Tableau 41 - Stratégies d'affaires envisagées

	Restructuration et réorganisation	Croissance	Diversification	Rationalisation et/ou désinvestissement	*Aucune	Autres (précisez)	*NSP/NRP
Commerce de gros et de détail	19,7 %	51,4 %	22,8 %	9,6 %	29,0 %	1,0 %	2,4 %
Ensemble des regroupements	19,8 %	46,5 %	20,0 %	7,1 %	36,3 %	1,2 %	2,8 %

ANNEXE 1 - QUESTIONNAIRE

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

1. IDENTIFICATION DU RÉPONDANT

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

⇒ _____

(Les champs marqués d'un astérisque sont obligatoires)

2. IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT

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

2.1 * Nom usuel de votre établissement est-il?

⇒ _____

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

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

⇒ _____

⇒ Le même que le nom usuel

2.3 Votre établissement est-il toujours en activité

⇒ OUI si oui continuez à la section 3

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

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

⇒ OUI NON

3. COORDONNÉES DE L'ÉTABLISSEMENT
(Les champs marqués d'un astérisque sont obligatoires)

(Les champs marqués d'un astérisque sont obligatoires)

3.1 Adresse municipale (physique) de l'établissement :

* Numéro municipal

☞ _____

* Rue, boulevard, chemin, etc.

☞ _____

* Nom de la rue, du boulevard, etc.

☞ _____

* Type d'unité (bureau, local, etc.)

☞ _____

* Unité (chiffre)

☞ _____

* Étage

☞ _____

* Ville

☞ _____

* Code postal

☞ _____

Succursale postale (nom de la succursale)

☞ _____

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

☞ _____

Route rural

☞ _____

Case postale

☞ _____

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

Oui Passez à la question 3.4

Non Passez à la question 3.3

Ne le sais pas Passez à la question 3.4

Inscrire l'adresse postale de l'entreprise

* Numéro municipal et rue

☞ _____

* Étage

☞ _____

* Case postale

☞ _____

* Ville, province et code postal ↻ _____

3.4 Le numéro de téléphone général de l'établissement :

* Numéro de téléphone ↻ (____) _____ - _____

3.5 Le numéro de télécopieur général de l'établissement :

Numéro de télécopieur ↻ (____) _____ - _____

3.6 Le courriel général de l'établissement :

Courriel ↻ _____ @ _____

3.7 L'adresse Internet de l'établissement :

Adresse Internet (site Web)

↻ _____

4. CONTACT EN RESSOURCES HUMAINES DE L'ÉTABLISSEMENT

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

Madame Monsieur

* Prénom _____

* Nom _____

* Fonction (titre) _____

Numéro de téléphone (____) _____ - _____

Courriel (*si différent de celui de l'établissement*) ↻ _____

5. FORME JURIDIQUE ET DÉPENDANCE (Un choix unique)

5.1 Quelle est la forme juridique de votre établissement?

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

Coopérative

Entreprise individuelle (enregistrée au REQ)

Entreprise individuelle (non enregistrée = travailleur autonome ou indépendant)

Personne morale à but non lucratif

S.E.N.C. - Société en nom collectif

Autres, si différents des précédents _____

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

Établissement unique (sans succursale)

Siège social

Société mère

Succursale

Filiale

5.3 Votre établissement est-il ?

- À but lucratif
- À but non lucratif

5.4 Votre établissement est-il de type ?

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

5.5 Votre établissement est-il?

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

6. ACTIVITÉ PRINCIPALE ET/OU SECONDAIRE

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



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



7. TRAVAILLEUR RÉMUNÉRÉ

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

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

PROFIL ET TENDANCES DE L'EMPLOI

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

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

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

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

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

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

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

En croissance	<input type="checkbox"/>
Stable	<input type="checkbox"/>
En décroissance	<input type="checkbox"/>

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

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

Oui	<input type="checkbox"/>	Passez à la question 9.2
Non	<input type="checkbox"/>	Passez à la question 10.1
Ne le sais pas	<input type="checkbox"/>	Passez à la question 10.1

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

	(1) COMPLÉTER (_____)	(2) COMPLÉTER (_____)	(3) COMPLÉTER (_____)	Exemple
9.2.1 Titre de la profession CNP 4 <i>(si nécessaire, préciser les principales fonctions pour des fins de classification)</i>	(_____)	(_____)	(_____)	Programmeur
9.2.2 Nombre de postes comblés par profession	(_____)	(_____)	(_____)	2
9.2.3 Raison(s) de l'embauche				
Roulement de personnel <i>(précisez le nombre de postes à combler pour cette raison)</i>	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/>
Remplacement à la suite d'une prise de retraite <i>(précisez le nombre de postes à combler pour cette raison)</i>	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	✓
Nouveau poste <i>(précisez le nombre de postes à combler pour cette raison)</i>	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/>
9.2.4 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 <i>(DEC général ou technique) (précisez la spécialisation)</i>	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	✓ (informatique)
Diplôme universitaire <i>(certificat, baccalauréat ou plus) (précisez la spécialisation)</i>	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)
9.2.5 Expérience exigée à l'embauche				
Aucune expérience	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	✓
Moins d'un an	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input 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
9.2.6 Compétences et connaissances exigées à l'embauche				
Aucune	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Compétences de base (<i>lire, écrire, compter</i>) (<i>précisez</i>)	(_____)	(_____)	(_____)	<input checked="" type="checkbox"/>
Compétences techniques propres à l'exercice de la profession (<i>précisez</i>)	(_____)	(_____)	(_____)	<input type="checkbox"/>
Compétences interpersonnelles et personnelles (<i>précisez</i>)	(_____)	(_____)	(_____)	<input checked="" type="checkbox"/>
Connaissances linguistiques (<i>précisez</i>)	(_____)	(_____)	(_____)	<input checked="" type="checkbox"/>
Connaissances en informatique et en bureautique (<i>précisez</i>)	(_____)	(_____)	(_____)	<input type="checkbox"/>
Connaissances en planification et en gestion (<i>précisez</i>)	(_____)	(_____)	(_____)	<input type="checkbox"/>
Autres compétences et connaissances (<i>précisez</i>)	(_____)	(_____)	(_____)	<input type="checkbox"/>

10. DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (<i>au cours des 12 derniers mois</i>)				
10.1 Au cours des 12 derniers mois, avez-vous rencontré des difficultés de recrutement dans votre établissement? <i>(Une difficulté de recrutement est observée lorsque, malgré les efforts de recrutement, un poste demeure ou est demeuré vacant pendant plus de 4 mois)</i>	Oui	<input type="checkbox"/>	Passez à la question 10.2	
	Non	<input type="checkbox"/>	Passez à la question 11.1	
	Ne le sais pas	<input type="checkbox"/>	Passez à la question 11.1	
10.2 Indiquez le titre de la profession et les raisons pour lesquelles vous avez rencontré des difficultés de recrutement?				
	(1) COMPLÈTE R	(2) COMPLÈTE R	(3) COMPLÈTE R	Exemple
10.2.1 Titre de la profession (<i>si nécessaire, préciser les principales fonctions pour des fins de classification</i>)	(_____)	(_____)	(_____)	Programmeur
10.2.2 Causes des difficultés de recrutement rencontrées				
Activités saisonnières	<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"/>

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

11. EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS

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

Oui Passez à la question 12.1
Combien (_____)

Non Passez à la question 12.1

Ne le sais pas Passez à la question 12.1

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

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

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

12.1 Au cours des 12 prochains mois, embaucherez-vous des nouveaux travailleurs dans votre établissement? **Oui** Passez à la question 12.2
Non Passez à la question 13.1
Ne le sais pas Passez à la question 13.1

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

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

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

13.1 Au cours des 12 prochains mois, prévoyez-vous effectuer des mises à pied permanentes ou à durée indéterminée dans votre établissement? **Oui** Passez à la question 13.2
Non Passez à la question 14.1
Ne le sais pas Passez à la question 14.1

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

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

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

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

14.1 Au cours des 12 prochains mois, prévoyez-vous offrir des activités de formation à vos employés? **Oui** Passez à la question 14.2
Non Passez à la question 15.1
Ne le sais pas Passez à la question 15.1

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

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

	(1) <i>(cochez et précisez)</i>	(2) <i>(cochez et précisez)</i>	(3) <i>(cochez et précisez)</i>	EXEMPLE <i>(cochez et précisez)</i>
1. Profession visée CNP 4 <i>(si nécessaire, préciser les principales fonctions pour des fins de classification)</i>	()	()	()	Programmeur analyste
2. Nombre de personnes visées par la formation	()	()	()	5
3. Nature de la formation ou des formations planifiées				
Compétences de base (précisez)	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> savoir lire
Compétences techniques propres à l'exercice de la profession (précisez)	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> programmation avancée
Compétences interpersonnelles et personnelles (précisez)	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> gestion du stress
Connaissances linguistiques (précisez)	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> anglais
Connaissances en informatique (précisez)	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> Word
Connaissances en planification et en gestion (précisez)	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> anglais
Autres (précisez)	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()

15. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES			
15.1 Avez-vous une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans votre établissement?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>	Si oui, quel pourcentage de sa tâche y consacre-t-elle?	(_____ %)
15.2 Quelles politiques de gestion des ressources humaines avez-vous dans votre établissement?			(Choix multiple)
Programme d'aide aux employés			<input type="checkbox"/>
Politique de recrutement et de sélection			<input type="checkbox"/>
Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche			<input type="checkbox"/>
Politique d'évaluation de rendement des employés			<input type="checkbox"/>
Politique des salaires et avantages sociaux			<input type="checkbox"/>
Politique de descriptions des tâches			<input type="checkbox"/>
Politique de plan de formation			<input type="checkbox"/>
Politique de mise à la retraite			<input type="checkbox"/>
Autres (<i>précisez</i>)			<input type="checkbox"/>
Aucune			<input type="checkbox"/>
15.3 Avez-vous une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans votre établissement?	Oui <input type="checkbox"/>	Passez à la question 15.4	
	Non <input type="checkbox"/>	Passez à la question 15.5	
15.4 Quelles sont les difficultés éprouvez en matière de gestion des ressources humaines dans votre établissement?			(Choix multiple)
Formation			<input type="checkbox"/>
Recrutement, sélection et embauche, congédiement			<input type="checkbox"/>
Roulement et rétention			<input type="checkbox"/>
Motivation, mobilisation et reconnaissance			<input type="checkbox"/>
Coaching, encadrement			<input type="checkbox"/>
Relations et climat de travail			<input type="checkbox"/>
Planification de la relève, gestion prévisionnelle des ressources humaines et succession d'entreprise			<input type="checkbox"/>
Autres (<i>précisez</i>)			<input type="checkbox"/>
15.5 Quelle(s) stratégie(s) d'affaires envisagez-vous pour les 12 prochains mois dans votre établissement?			(Choix multiple)
Restructuration et réorganisation			<input type="checkbox"/>
Croissance			<input type="checkbox"/>
Diversification			<input type="checkbox"/>
Rationalisation et/ou désinvestissement			<input type="checkbox"/>
Autres (<i>précisez</i>)			<input type="checkbox"/>
Aucune			<input type="checkbox"/>

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

16.1 Au cours des 12 prochains mois, prévoyez-vous que des travailleurs rémunérés prendront leur retraite dans votre établissement?
(Référer à la définition « Travailleur rémunéré » au #7)

Oui Passez à la question 16.2
Non Passez à la question 17.1
Ne le sais pas Passez à la question 17.1

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

Titre de la profession (CNP 4)	Nombre de départs à la retraite prévus (par profession)	Nombre de remplacements prévus (par profession)	Ne le sais pas
			<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>
Total des départs à la retraite			<input type="checkbox"/>
16.3 Quels sont les moyens mis en place pour assurer le remplacement ou la relève des travailleurs rémunérés qui prendront leur retraite dans votre établissement?	Aucun		<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 (précisez)		<input type="checkbox"/>
	Ne le sais pas		<input type="checkbox"/>

17. MESURES ET SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC

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

Oui
Non Passez à la question 17.2
Ne le sais pas

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

Oui
Non
Ne le sais pas

ANNEXE 2 - REGROUPEMENTS SECTORIELS

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

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

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

Services publics et construction

221	Services publics
23	Construction

Transport et entreposage

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

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

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

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

ANNEXE 3 - LEXIQUE

Terme : ÉTABLISSEMENT

Définition

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

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

Terme : FILIALE

Définition

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

Terme : ÉTABLISSEMENT UNIQUE

Définition

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

Terme : SIÈGE SOCIAL

Définition

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

Terme : SOCIÉTÉ MÈRE

Définition

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

Terme : SUCCURSALE

Définition

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

Terme : FRANCHISE

Définition

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

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

CNP reliés à l'embauche	Nombre
6421-Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses - commerce de détail	113
6611-Caissiers/caissières	68
1471-Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires	24
1472-Magasiniers/magasinières et commis aux pièces	21
6622-Commis d'épicerie et autres garnisseurs/garnisseuses de tablettes - commerce de détail	18
7414-Chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses - services de livraison et de messagerie	16
7321-Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	16
0621-Directeurs/directrices - commerce de détail	15
6621-Préposés/préposées de stations-service	14
1414-Réceptionnistes et standardistes	11
6251-Bouchers/bouchères et coupeurs/coupeuses de viande - commerce de gros ou de détail	9
6411-Représentants/représentantes des ventes non techniques - commerce de gros	8
6242-Cuisiniers/cuisinières	7
1241-Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	7
7411-Conducteurs/conductrices de camions	6
7334-Mécaniciens/mécaniciennes de motocyclettes et personnel assimilé	6
6662-Nettoyeurs spécialisés/nettoyeuses spécialisées	6

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

CNP reliés à l'embauche	Nombre
3414-Autre personnel de soutien des services de santé	5
7445-Autres réparateurs/réparatrices	4
6661-Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	4
6221-Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	4
3131-Pharmaciens/pharmaciennes	4
1411-Commis de bureau généraux/commis de bureau générales	4
8612-Manoeuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	3
7312-Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	3
1453-Commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	3
1231-Teneurs/teneuses de livres	3
1215-Superviseurs/superviseuses de commis à la transcription, à la distribution et aux horaires	3
9619-Autres manoeuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	2
8432-Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres	2
7452-Manutentionnaires	2
7335-Mécaniciens/mécaniciennes de petits moteurs et autres équipements	2
7311-Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles (sauf l'industrie du textile)	2
6483-Soigneurs/soigneuses d'animaux et travailleurs/travailleuses en soins des animaux	2
6211-Superviseurs/superviseuses - commerce de détail	2
2242-Électroniciens/électroniciennes d'entretien (biens de consommation)	2

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

CNP reliés à l'embauche	Nombre
2241-Technologues et techniciens/techniciennes en génie électronique et électrique	2
0611-Directeurs/directrices des ventes, du marketing et de la publicité	2
9613-Manoeuvres dans le traitement des produits chimiques et les services d'utilité publique	1
9612-Manoeuvres en métallurgie	1
9611-Manoeuvres dans le traitement des métaux et des minerais	1
9482-Assembleurs/assembleuses, contrôleurs/contrôleuses et vérificateurs/vérificatrices de véhicules automobiles	1
8615-Manoeuvres de forage et d'entretien des puits de pétrole et de gaz	1
8412-Personnel du forage et de l'entretien des puits de pétrole et de gaz	1
7612-Autres manoeuvres et aides de soutien de métiers	1
7611-Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construction	1
7443-Préposés/préposées à la pose et à l'entretien des pièces mécaniques d'automobiles	1
7441-Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial	1
7383-Autre personnel spécialisé des métiers	1
7316-Ajusteurs/ajusteuses de machines	1
7295-Poseurs/poseuses de revêtements d'intérieur	1
7265-Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	1
7231-Machinistes et vérificateurs/vérificatrices d'usinage et d'outillage	1
7216-Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en mécanique	1
6651-Gardiens/gardiennes de sécurité et personnel assimilé	1

CNP reliés à l'embauche	Nombre
6641-Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	1
6252-Boulangers-pâtisseries/boulangères-pâtissières	1
5243-Ensembliers/ensemblères de théâtre, dessinateurs/dessinatrices de mode, concepteurs/conceptrices d'expositions et autres concepteurs/conceptrices artistiques	1
5133-Musiciens/musiciennes et chanteurs/chanteuses	1
5111-Bibliothécaires	1
4163-Agents/agentes de développement économique, recherchistes et experts-conseils/expertes-conseils en marketing	1
2281-Opérateurs/opératrices en informatique, opérateurs/opératrices réseau et techniciens/techniciennes Web	1
2253-Technologues et techniciens/techniciennes en dessin	1
2212-Technologues et techniciens/techniciennes en géologie et en minéralogie	1
2132-Ingénieurs mécaniciens/ingénieures mécaniciennes	1
1431-Commis à la comptabilité et personnel assimilé	1
1225-Agents/agentes aux achats	1
1221-Agents/agentes d'administration	1
0122-Directeurs/directrices de banque, du crédit et d'autres services de placements	1

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

CNP reliés aux prévisions d'embauche	Nombre
6421 - Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses - commerce de détail	54
6611 - Caissiers/caissières	31
1471 - Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires	11
6622 - Commis d'épicerie et autres garnisseurs/garnisseuses de tablettes - commerce de détail	8
6251 - Bouchers/bouchères et coupeurs/coupeuses de viande - commerce de gros ou de détail	7
6411 - Représentants/représentantes des ventes non techniques - commerce de gros	6
1472 - Magasiniers/magasinières et commis aux pièces	6
7414 - Chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses - services de livraison et de messagerie	6
7321 - Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	5
6621 - Préposés/préposées de stations-service	4
3131 - Pharmaciens/pharmaciennes	4
0621 - Directeurs/directrices - commerce de détail	4
3414 - Autre personnel de soutien des services de santé	3
6641 - Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	2
7441 - Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial	2
8432 - Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres	2
6662 - Nettoyeurs spécialisés/nettoyeuses spécialisées	2

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

CNP reliés aux prévisions d'embauche	Nombre
7311 - Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles (sauf l'industrie du textile)	2
7452 - Manutentionnaires	2
0112 - Directeurs/directrices des ressources humaines	2
6242 - Cuisiniers/cuisinières	2
7411 - Conducteurs/conductrices de camions	2
1411 - Commis de bureau généraux/commis de bureau générales	2
1231 - Teneurs/teneuses de livres	1
3213 - Technologues et techniciens/techniciennes en santé animale	1
2241 - Technologues et techniciens/techniciennes en génie électronique et électrique	1
6211 - Superviseurs/superviseuses - commerce de détail	1
6221 - Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	1
7265 - Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	1
6453 - Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	1
7332 - Réparateurs/réparatrices d'appareils électroménagers	1
6661 - Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	1
7312 - Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	1
7335 - Mécaniciens/mécaniciennes de petits moteurs et autres équipements	1
7332 - Machinistes et vérificateurs/vérificatrices d'usinage et d'outillage	1
6441 - Guides touristiques et guides itinérants/guides itinérantes	1

CNP reliés aux prévisions d'embauche	Nombre
6482 - Esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé	1
2242 - Électroniciens/électroniciennes d'entretien (biens de consommation)	1
1453 - Commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	1
6241 - Chefs	1
6252 - Boulangers-pâtisseries/boulangères-pâtisseries	1
7383 - Autre personnel spécialisé des métiers	1

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

CNP reliés à l'intention de formation	Nombre
6421 - Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses - commerce de détail	67
6611 - Caissiers/caissières	18
7321 - Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	15
1471 - Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires	10
0621 - Directeurs/directrices - commerce de détail	9
6622 - Commis d'épicerie et autres garnisseurs/garnisseuses de tablettes - commerce de détail	8
6411 - Représentants/représentantes des ventes non techniques - commerce de gros	6
6251 - Bouchers/bouchères et coupeurs/coupeuses de viande - commerce de gros ou de détail	6
6621 - Préposés/préposées de stations-service	4
7312 - Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	4
6221 - Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	3
7334 - Mécaniciens/mécaniciennes de motocyclettes et personnel assimilé	3
7311 - Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles (sauf l'industrie du textile)	3
1472 - Magasiniers/magasinières et commis aux pièces	3
3414 - Autre personnel de soutien des services de santé	3
2241 - Technologues et techniciens/techniciennes en génie électronique et électrique	2
6211 - Superviseurs/superviseuses - commerce de détail	2

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

CNP reliés à l'intention de formation	Nombre
6641 - Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	2
1241 - Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	2
1453 - Commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	2
7383 - Autre personnel spécialisé des métiers	2
1221 - Agents/agentes d'administration	2
3213 - Technologues et techniciens/techniciennes en santé animale	1
2174 - Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs	1
7443 - Préposés/préposées à la pose et à l'entretien des pièces mécaniques d'automobiles	1
3131 - Pharmaciens/pharmaciennes	1
8412 - Personnel du forage et de l'entretien des puits de pétrole et de gaz	1
8432 - Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres	1
9411 - Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement des métaux et des minerais	1
8612 - Manoeuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	1
8615 - Manoeuvres de forage et d'entretien des puits de pétrole et de gaz	1
7332 - Machinistes et vérificateurs/vérificatrices d'usinage et d'outillage	1
2242 - Électroniciens/électroniciennes d'entretien (biens de consommation)	1
1411 - Commis de bureau généraux/commis de bureau générales	1
6252 - Boulangers-pâtisseries/boulangères-pâtisseries	1
7445 - Autres réparateurs/réparatrices et préposés/préposées à l'entretien	1

CNP reliés à l'intention de formation	Nombre
9619 - Autres manoeuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	1
7316 - Ajusteurs/ajusteuses de machines	1
4163 - Agents/agentes de développement économique, chercheurs et experts-conseils/expertes-conseils en marketing	1