



**Enquête sur les besoins de main-d'œuvre
et de compétences des entreprises
de l'Abitibi-Témiscamingue 2006
*-Finances, assurances et
services immobiliers-***

Rapport

**Enquête sur les besoins de main-d'œuvre
et de compétences des entreprises
de l'Abitibi-Témiscamingue 2006
*-Finances, assurances et
services immobiliers-*
Rapport**

**Présenté à Emploi-Québec,
Direction régionale de l'Abitibi-Témiscamingue**

Décembre 2006



ENQUÊTE SUR LES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE
ET DE COMPÉTENCES DES ENTREPRISES
DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE 2006

EMPLOI-QUÉBEC ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

DENIS ALLARD, directeur de la planification, du partenariat et du support opérationnel
LYNE FORTIN, agente de recherche et de planification socio-économique
SUZANNE DUPUIS, conseillère en développement de la main-d'œuvre et de l'emploi
FRANCE BÉDARD, technicienne en informatique
NICOLE FORTIER, secrétaire de direction

ÉCHO SONDAGE

ROBERT DELISLE, chargé de projet
SOPHIE POIRIER, directrice de terrain
GUYLAINE BÉRUBÉ, rédactrice

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec 2006

ISBN

Version imprimée 978-2-550-48620-6

2-550-48620-X

Version électronique 978-2-550-48621-3

2-550-48621-8

Décembre 2006

TABLE DES MATIÈRES

	Page
<i>Introduction</i>	<i>1</i>
<i>1 Les aspects méthodologiques</i>	<i>2</i>
1.1 Cueillette des données	2
1.2 Pondération et extrapolation	2
<i>2 La description des établissements répondants</i>	<i>3</i>
<i>3 Les difficultés de recrutement</i>	<i>12</i>
<i>4 Les intentions d'embauche</i>	<i>18</i>
<i>5 Les prévisions de mises à pied</i>	<i>26</i>
<i>6 Les activités de formation</i>	<i>29</i>
<i>7 Les ressources humaines</i>	<i>35</i>

Annexe 1 : Tableaux complémentaires

Annexe 2 : Liste des regroupements sectoriels (SCIAN)

Annexe 3 : Liste des SCIAN détaillés

Annexe 4 : Questionnaire

LISTE DES GRAPHIQUES

	Page
Graphique 1 Répartition des établissements selon leur statut	5
Graphique 2 Répartition des établissements selon qu'ils soient à but lucratif ou non lucratif.....	6
Graphique 3 Répartition des établissements selon l'âge de leurs employés.....	9
Graphique 4 Répartition des établissements selon la période au cours de laquelle le nombre d'emplois maximal a été atteint en 2005 au sein de l'établissement	10
Graphique 5 Répartition des établissements selon que le nombre d'emplois au sein de l'établissement était en diminution, stable ou en augmentation en 2005	11
Graphique 6 Répartition des établissements selon qu'ils ont rencontré ou non des difficultés de recrutement en 2005	13
Graphique 7 Répartition des établissements selon les conséquences auxquelles ils devront faire face en 2006 si les difficultés de recrutement persistent	16
Graphique 8 Répartition des établissements selon qu'ils auront ou non besoin d'embaucher du nouveau personnel en 2006.....	19
Graphique 9 Répartition des établissements selon qu'ils envisagent ou non d'embaucher de la main-d'œuvre immigrante au cours des prochaines années	23
Graphique 10 Répartition des établissements selon leurs méthodes de recrutement les plus efficaces	24
Graphique 11 Répartition des établissements selon qu'ils prévoient ou non effectuer des mises à pied permanentes ou à durée indéterminée en 2006.....	27
Graphique 12 Répartition des établissements selon qu'ils prévoient ou non offrir des activités de formation à leurs employés en 2006	30
Graphique 13 Répartition des établissements selon leurs méthodes les plus fréquemment utilisées pour former leurs employés	33
Graphique 14 Répartition des établissements selon qu'ils ont ou non un employé responsable de la gestion des ressources humaines dans l'établissement.....	36
Graphique 15 Répartition des établissements selon leurs politiques de gestion des ressources humaines	37
Graphique 16 Répartition des établissements selon leurs difficultés en matière de gestion des ressources humaines	39
Graphique 17 Répartition des établissements selon leurs stratégies d'affaires envisagées pour 2006	41
Graphique 18 Répartition des établissements selon qu'ils ont utilisé ou non les mesures et les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec via les centres locaux d'emploi.....	42

Faits saillants

Le portrait des établissements répondant

La finance, les assurances et les services immobiliers comptent 6 % des établissements de 5 employés et plus de l'ensemble des secteurs d'activité, soit 98 établissements. Ces derniers génèrent 1 470 emplois, soit 3 % de l'emploi total issu des établissements de cinq employés et plus de la région.

Les difficultés de recrutement

34 % des établissements éprouvent des difficultés de recrutement, une proportion similaire à la moyenne régionale de 36 %. Quelque 17 occupations font l'objet de difficultés de recrutement. Les caissiers sont en tête de liste.

Les intentions d'embauche en 2006

25 % des établissements prévoient embaucher du personnel en 2006, soit une proportion très inférieure à la moyenne régionale de 40 %. Ce sont plus de 70 postes qui pourraient être à combler, et ce, dans une douzaine d'occupations distinctes. Le roulement de personnel sera à la base de la moitié des postes anticipés, soit une proportion similaire à celle qui prévaut pour l'ensemble des secteurs. En première position, figurent les autres agents financiers, soit les planificateurs financiers, les inspecteurs et les vérificateurs financiers,

les conseillers en valeurs, les courtiers en hypothèques et les agents de fiducie.

Les mises à pied anticipées en 2006

4 % des établissements anticipent effectuer des mises à pied en 2006, une proportion similaire à la moyenne régionale de 5 %. Une vingtaine de personnes évoluant dans quatre occupations distinctes sont visées par ces diminutions de personnel. Les caissiers sont davantage visés.

Les formations planifiées en 2006

58 % des établissements prévoient offrir des activités de formation à leur personnel en 2006, soit une proportion supérieure à la moyenne régionale de 43 %. Il s'agit de la seconde plus forte intention de formation parmi l'ensemble des regroupements sectoriels, après l'enseignement, la santé, l'assistance sociale et l'administration publique. Plus de 520 employés évoluant dans 21 occupations recevront de la formation. Les commis de banque, d'assurance et d'autres services financiers sont au premier rang.

La gestion des ressources humaines

77 % des établissements ont à leur actif une personne responsable de la gestion des ressources humaines, laquelle consacre en moyenne 37 % de sa tâche à cette fonction. Or, 32 % des établissements n'ont aucune politique liée à la gestion des ressources humaines et 37 % éprouvent des difficultés dans ce domaine, à commencer par le recrutement, la sélection et l'embauche de personnel.



Introduction

Ce rapport est extrait des résultats obtenus lors de l'enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des entreprises de la grande région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Cette étude visait essentiellement, dans un premier temps, à recenser les données nominatives et d'emploi de l'ensemble des entreprises de l'Abitibi-Témiscamingue afin d'actualiser la banque de données LIC et, dans un deuxième temps, à identifier les besoins de main-d'œuvre et de compétences des entreprises de cinq employés et plus de l'Abitibi-Témiscamingue issues de l'ensemble de l'économie.

Le présent rapport rend compte des résultats obtenus au sondage **pour le secteur « Finances, assurances et services immobiliers »** que nous appellerons « **finance** » tout au long du rapport afin de ne pas alourdir le texte. Ce rapport se divise en sept chapitres comme suit :

1. Les aspects méthodologiques ;
2. La description des établissements ;
3. Les difficultés de recrutement ;
4. Les intentions d'embauche ;
5. Les prévisions de mises à pied ;
6. Les activités de formation ;
7. Les ressources humaines.

De plus, une série de tableaux complémentaires est présentée en annexe 1, suivie en annexe 2 et 3, de la liste des regroupements sectoriels (SCIAN), ainsi que de la liste des SCIAN détaillés, alors que le questionnaire fourni par Emploi-Québec est présenté en annexe 4.

1 Les aspects méthodologiques

Dans cette section, nous résumons les principaux paramètres méthodologiques qui ont servi à l'élaboration du sondage.

1.1 Cueillette des données

L'ensemble de la cueillette des données s'est échelonné entre le 23 janvier et le 21 février 2006. Précisons que préalablement à la tenue de l'enquête, Emploi-Québec a transmis une lettre par voie postale à l'ensemble des entreprises de cinq employés et plus afin de les informer des objectifs et du déroulement de l'*Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des entreprises de l'Abitibi-Témiscamingue*.

Par la suite, toutes les opérations de cueillette ont été réalisées à même la *Banque de données LIC Abitibi-Témiscamingue*, à partir de notre central téléphonique à Montréal.

Le temps moyen de passation du questionnaire a été de 10 minutes, 47 secondes. Ajoutons que nous avons obtenu un taux de réponse de 85%.

1.2 Pondération et extrapolation

L'ensemble des résultats du présent document est extrapolé aux entreprises potentielles du secteur finance de cinq (5) employés et plus.

Ainsi, pour l'ensemble, bien que nous ayons interviewé 81 entreprises¹, les résultats sont extrapolés aux 98 entreprises qui correspondent à l'ensemble des entreprises de cinq (5) employés et plus du secteur finance.

¹ Voir l'annexe 3 pour la liste des SCIAN détaillés.

2 La description des établissements répondant

Afin de brosseur un portrait des établissements ayant participé au sondage, nous décrivons dans ce chapitre leurs principales caractéristiques.

Dans un premier temps, soulignons que dans l'ensemble des entreprises du secteur finance comptant un employé et plus, on dénombre 226 entreprises. Ces dernières emploient 1 740 personnes dont 73% occupent un emploi à temps plein et 61% d'entre elles sont des femmes.

En ce qui a trait aux **entreprises de cinq employés et plus, qui seront l'objet de toute la suite du rapport**, mentionnons que les établissements du secteur finance représentent 6% des établissements de la grande région de l'Abitibi-Témiscamingue (98 / 1 760 – au tableau de la page suivante).

De plus, dans ce secteur, plus de huit établissements sur dix comptent entre 5 et 19 employés (81%). Ajoutons que cette proportion est plus élevée que dans l'ensemble des autres secteurs² (67%).

² Il s'agit des onze autres secteurs de l'Abitibi-Témiscamingue, soit : « Agroalimentaire », « Forêt, bois et papier », « Mines et première transformation des métaux », « Services publics et construction », « Fabrication autre qu'alimentaire (bois et première transformation des métaux) », « Commerce de gros et de détail », « Transport et entreposage », « Hébergement, restauration, communications et information, industrie culturelle et arts et spectacles », « Services professionnels, scientifiques, techniques, gestion de sociétés, services administratifs et gestion des déchets », « Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » et « Autres services ».

Taille de l'entreprise	Finance	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	98	1662	1760
5 à 19 employés	80,5%	67,4%	68,1%
20 à 49 employés	14,5%	19,6%	19,3%
50 et plus	5,0%	13,0%	12,5%

Les MRC Vallée de l'Or (27%) et Rouyn-Noranda (25%) affichent les plus hauts pourcentages d'entreprises oeuvrant dans le secteur finance.

MRC	Finance	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	98	1662	1760
Témiscamingue	12,4%	13,7%	13,7%
Rouyn-Noranda	24,5%	24,3%	24,3%
Abitibi-Ouest	18,0%	14,7%	14,9%
Abitibi	17,8%	20,4%	20,2%
Vallée de l'Or	27,4%	26,9%	26,9%

D'autre part, le tableau suivant détaille les secteurs d'activités, ainsi que le nombre d'entreprises et le nombre d'employés pour chacun d'eux.

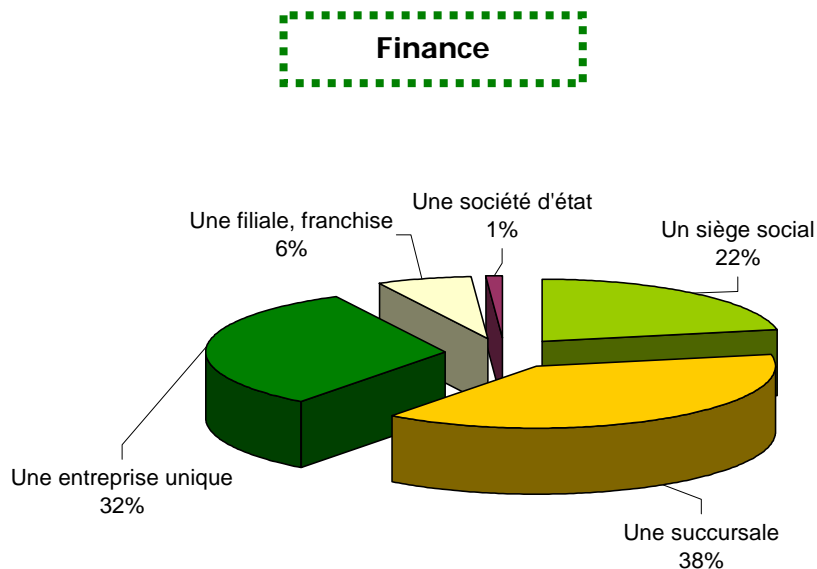
		Nombre d'entreprises ³	Nombre d'employés ⁴
521	Autorités monétaires – banque centrale	0	.
522	Intermédiation financière et activités connexes ÉU	32	716
523	Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes	3	26
524	Sociétés d'assurance et activités connexes	19	408
526	Fonds et autres instruments financiers CAN	0	.
531	Services immobiliers	11	97
532	Services de location et de location à bail	16	224
533	Bailleurs de biens incorporels non financiers (sauf les oeuvres protégées par le droit d'auteur)	0	.

Précisons que pour toute la suite du rapport, de façon générale, nous présentons dans un premier temps, un graphique décrivant la situation du secteur étudié, suivi d'une brève description de sa situation, ainsi qu'une comparaison de ce secteur avec l'ensemble des autres secteurs découlant du tableau présenté en dernier lieu et qui compare la situation du secteur concerné avec les autres secteurs, ainsi qu'avec l'ensemble des établissements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

³ Données non pondérées.

⁴ Données pondérées.

Graphique 1
Répartition des établissements selon leur statut

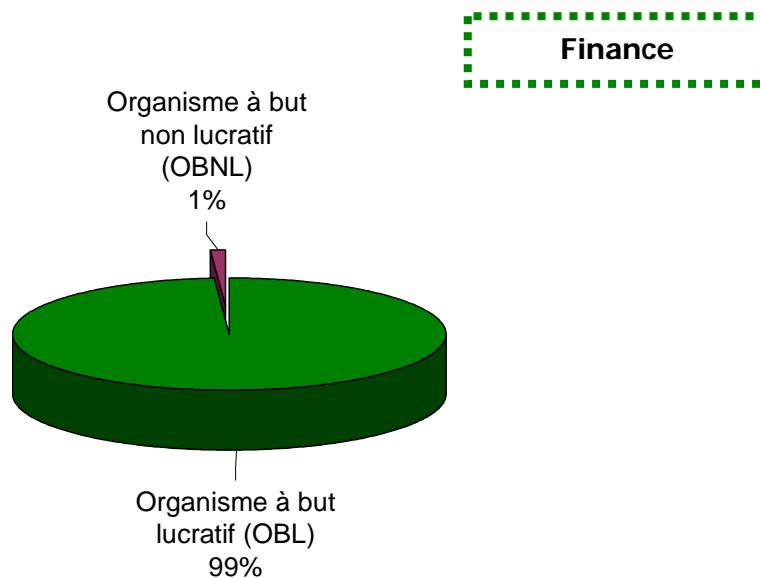


Dans l'ensemble des établissements du secteur finance, on constate au graphique 1 que 38% d'entre eux sont des succursales, 32% des entreprises uniques et 22% des sièges sociaux. Dans des proportions moindres, on retrouve des filiales ou des franchises (6%) et des sociétés d'état (1%).

Si on compare le type des établissements du secteur finance avec les autres secteurs du territoire de l'Abitibi-Témiscamingue, il appert du tableau ci-après une plus forte représentation des sièges sociaux (22% contre 7%) et des succursales (38% contre 12%), mais un taux moins élevé d'entreprises uniques (32% contre 61%).

	Effectifs	Un siège social	Une succursale	Une entreprise unique	Une filiale, franchise	Un ministère	Organisme parapublic	Société d'état
Finance	98	22,0%	38,2%	32,4%	6,2%	,0%	,0%	1,2%
Autres secteurs	1657	7,3%	11,6%	61,4%	7,5%	3,0%	7,7%	1,5%
Ensemble des secteurs	1755	8,1%	13,1%	59,8%	7,5%	2,8%	7,2%	1,5%

Graphique 2
Répartition des établissements selon qu'ils soient à but lucratif ou non lucratif



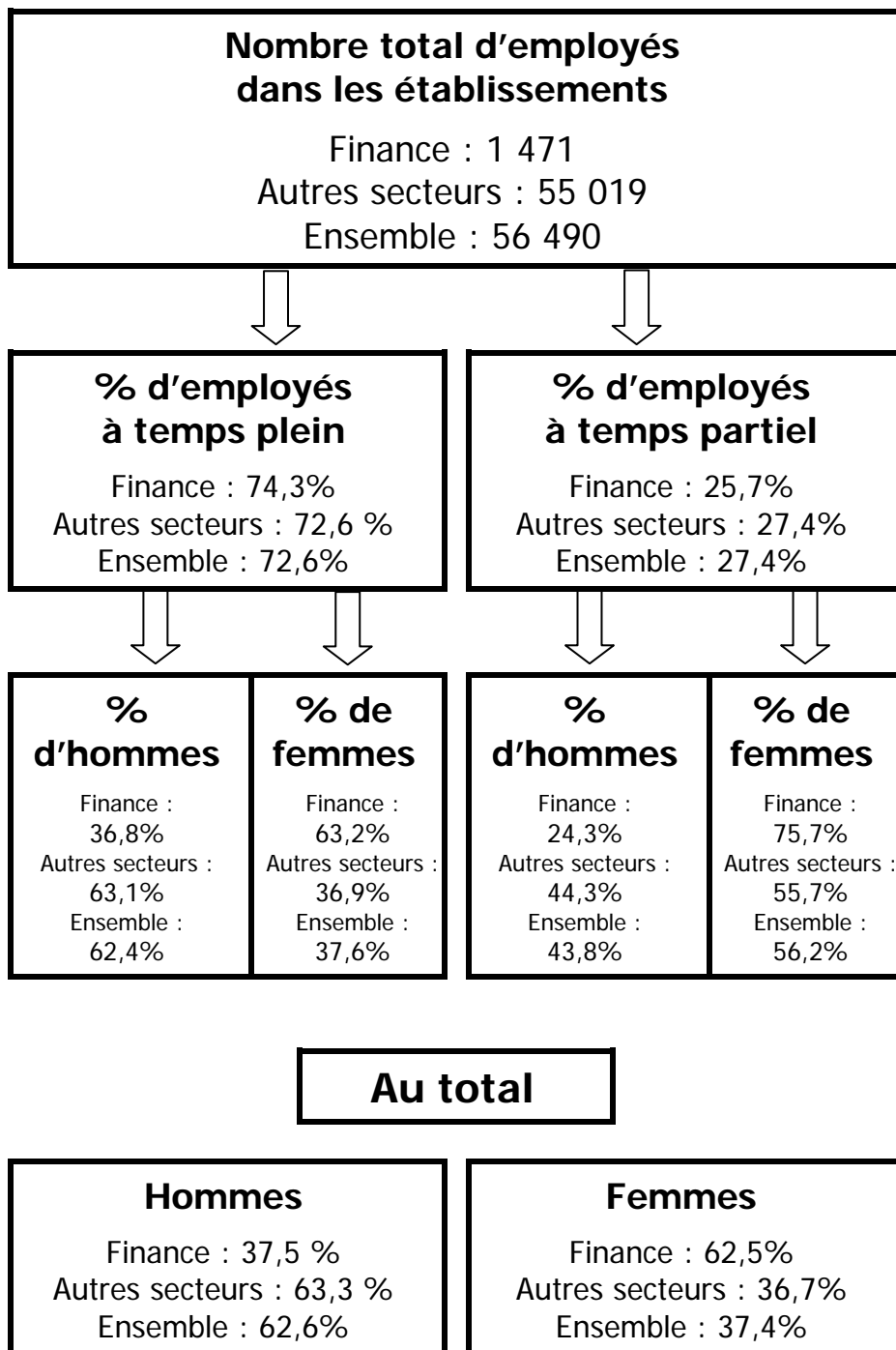
Dans le secteur finance, la majorité des établissements sont des organismes à but lucratif (99%), ce pourcentage est supérieur à celui de l'ensemble des autres secteurs (81%).

	Effectifs	Organisme à but lucratif (OBL)	Organisme à but non lucratif (OBNL)
Finance	98	98,8%	1,2%
Autres secteurs	1608	80,6%	19,4%
Ensemble des secteurs	1706	81,7%	18,3%

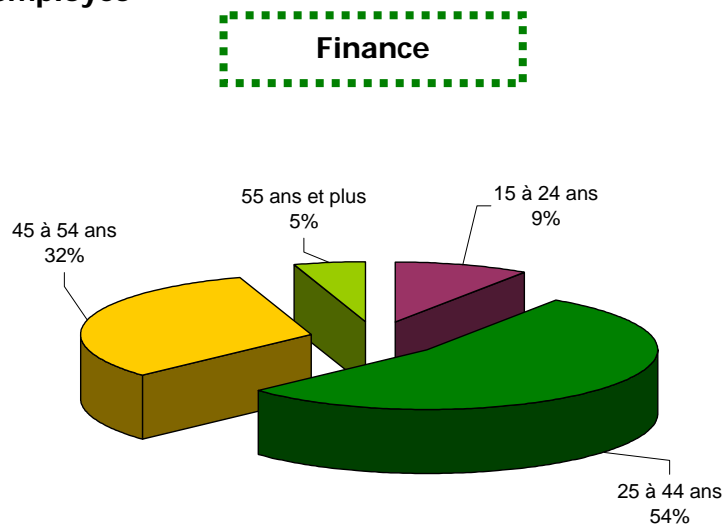
Le schéma 1 résume l'information que l'on retrouve dans les tableaux 1 à 9 présentés en annexe 1. Ainsi, il appert de ce schéma que l'on compte 1 471 employés au sein des établissements du secteur finance, ce qui représente 3% des employés de l'ensemble de la région de l'Abitibi-Témiscamingue (1 471 / 56 490). Parmi eux, 74% occupent un emploi à temps plein et 26% travaillent à temps partiel. On y apprend aussi que parmi les employés **à temps plein**, 37% sont des hommes et 63%, des femmes. Pour les employés à **temps partiel**, cette proportion est de 24% d'hommes et 76% de femmes. Cependant, ajoutons qu'**au total dans l'ensemble des établissements du secteur finance**, on cumule 37% d'hommes et 63% de femmes.

Comparativement à l'ensemble des autres secteurs, on observe dans tous les cas, une plus grande proportion de femmes dans le secteur finance que dans l'ensemble des autres secteurs.

Schéma 1
Répartition des employés selon le type d'emploi et le sexe



Graphique 3
Répartition des établissements selon l'âge de leurs employés



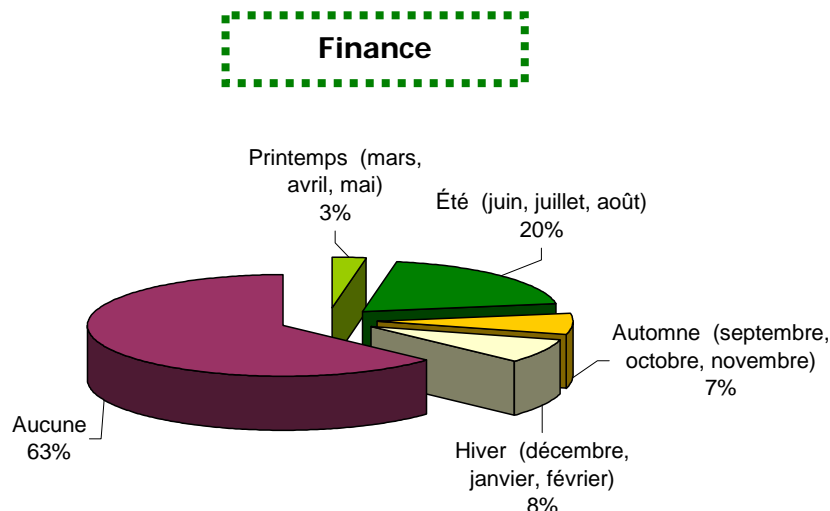
Par ailleurs, on note au graphique 3 que plus de la moitié des employés oeuvrant dans les établissements du secteur finance sont âgés entre 25 et 44 ans (54%) et que près du tiers ont entre 45 et 54 ans (32%). Parallèlement, un employé sur dix est âgé entre 15 et 24 ans (10%) et une minorité ont 55 ans et plus (5%).

Tel que le démontre le tableau suivant⁵, dans le secteur finance, on dénombre une plus grande proportion d'employés âgés de 45 à 44 ans (32% contre 26% dans les autres secteurs), au détriment de ceux âgés entre 15 et 24 ans (9% contre 17%).

	Effectifs	15 à 24 ans	25 à 44 ans	45 à 54 ans	55 ans et plus
Finance	1 004	9,5%	53,6%	31,7%	5,1%
Autres secteurs	34 989	16,9%	50,8%	25,9%	6,4%
Ensemble des secteurs	35 993	16,7%	50,9%	26,0%	6,3%

⁵ Ces nombres et pourcentages sont calculés à partir des informations provenant des tableaux 10 à 13 présentés en annexe 1.

Graphique 4
Répartition des établissements selon la période au cours de laquelle le nombre d'emplois maximal a été atteint en 2005 au sein de l'établissement

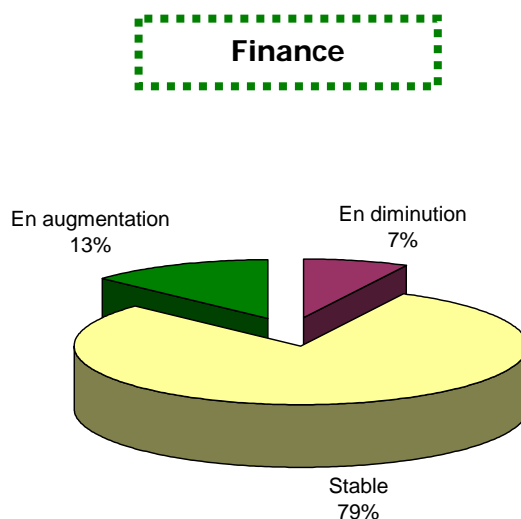


D'autre part, le graphique 4 indique que 63% des répondants soulignent qu'il n'y a eu aucune période au cours de laquelle le nombre d'emplois maximal a été atteint en 2005 au sein de leur établissement. Par contre, 20% des répondants précisent que c'est durant la période estivale (juin, juillet, août) que leur établissement a atteint le nombre d'emplois maximal au cours de l'année 2005, alors que les autres saisons sont mentionnées par moins de 8% des établissements.

Finalement, l'examen du tableau suivant montre un plus faible pourcentage d'établissements mentionnant l'été dans le secteur finance (20% contre 34% pour les autres secteurs) et un pourcentage supérieur d'établissements n'indiquant aucune saison (63% contre 37%).

	Effectifs	Printemps (mars, avril, mai)	Été (juin, juillet, août)	Automne (septembre, octobre, novembre)	Hiver (décembre, janvier, février)	Aucune
Finance	95	2,7%	19,7%	6,7%	7,9%	63,0%
Autres secteurs	1633	7,8%	33,9%	9,4%	12,0%	36,9%
Ensemble des secteurs	1728	7,5%	33,1%	9,3%	11,7%	38,4%

Graphique 5
Répartition des établissements selon que le nombre d'emplois au sein de l'établissement était en diminution, stable ou en augmentation en 2005



Le graphique 5, quant à lui, nous apprend que 79% des répondants affirment que le nombre d'emplois au sein de leur établissement était stable en 2005. Pour 13% des établissements, le nombre d'emplois était en augmentation, alors que pour 7%, il était en diminution.

En comparaison avec l'ensemble des autres secteurs, on relève une proportion plus faible de répondants du secteur finance indiquant une augmentation du nombre d'emplois dans leur établissement (13% contre 21%), alors qu'un plus grand nombre indique une stabilité (79% contre 70%).

	Effectifs	En diminution	Stable	En augmentation
Finance	95	7,4%	79,4%	13,1%
Autres secteurs	1646	8,6%	70,4%	21,0%
Ensemble des secteurs	1742	8,5%	70,9%	20,6%

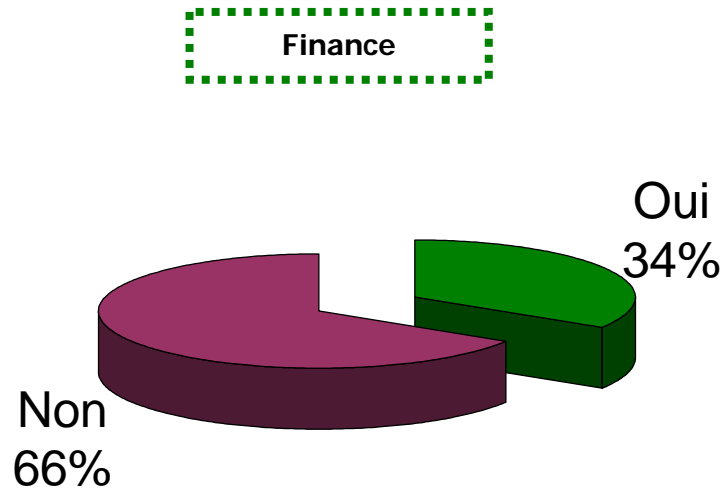
3 Les difficultés de recrutement

Tous les résultats recueillis aux questions relatives aux difficultés de recrutement des établissements sont résumés dans ce chapitre.

On y traite, dans un premier temps, du pourcentage d'établissements rencontrant des difficultés de recrutement. De même, les professions touchées par ces difficultés de recrutement, la scolarité, l'expérience et les compétences requises pour ces occupations sont examinées.

Finalement, nous analysons les causes ainsi que les conséquences de ces difficultés de recrutement.

Graphique 6
Répartition des établissements selon qu'ils ont
rencontré ou non des difficultés de recrutement en
2005



Dans un premier temps, le graphique 6 montre que 34% des établissements rencontrent ou ont rencontré des difficultés de recrutement de personnel au cours de l'année 2005, ce qui représente 32 établissements. Ajoutons cependant que ces problèmes de recrutement totalisent 42 mentions⁶ dans les professions présentées dans la liste de la page suivante.

L'examen du tableau suivant montre que les difficultés de recrutement sont un peu moins fréquentes dans le secteur finance que dans l'ensemble des autres secteurs (34% contre 36%).

	Effectifs	Oui	Non
Finance	94	33,9%	66,1%
Autres secteurs	1644	36,3%	63,7%
Ensemble des secteurs	1738	36,1%	63,9%

⁶ Voir le tableau 14 de l'annexe 1.

Liste des CNP reliés aux difficultés de recrutement

	Mentions	%
6611 Caissiers	8	19,5%
1114 Autres agents financiers financières	7	17,3%
6231 Agents et courtiers d'assurance	5	10,9%
1112 Analystes financiers et analystes en placements	3	8,1%
1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	2	5,8%
0122 Directeurs de banque, du crédit...	2	5,7%
1434 Commis de banque, d'assurance et d'autres/	2	5,2%
1435 Agents de recouvrement	1	3,1%
3413 Aides-infirmiers/aides-soignants/préposés aux bénéficiaires	1	2,9%
6663 Concierges d'immeubles	1	2,9%
2221 Technologues et techniciens en biologie	1	2,8%
0121 Directeurs des assurances, de l'immobilier..	1	2,7%
1232 Agents de prêts	1	2,7%
1235 Estimateurs et évaluateurs	1	2,6%
1414 Réceptionnistes et standardistes	1	2,6%
1433 Représentants au service à la clientèle/services financiers	1	2,6%
6211 Superviseurs - commerce de détail	1	2,6%
Total	42	100,0%

En ce qui a trait aux exigences requises pour combler ces occupations et aux causes des difficultés de recrutement, le nombre peu élevé de répondants dans le secteur finance rend difficile la comparaison avec l'ensemble des autres secteurs. Les tableaux suivants ne sont donc présentés qu'à titre informatif.

Scolarité requise

	Finance	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	42	723	765
Aucun diplôme	8,5%	28,7%	27,5%
Secondaire 3	,0%	3,1%	3,0%
Diplôme d'études secondaires	32,7%	20,0%	20,7%
Diplôme d'études professionnelles	11,2%	16,7%	16,4%
Diplôme d'études collégiales	19,9%	14,7%	15,0%
Diplôme universitaire	22,7%	12,0%	12,6%
Autre	5,0%	4,8%	4,8%

Expérience minimale requise

	Finance	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	41	711	752
Moins d'un an	8,4%	19,3%	18,7%
De 1 à 3 ans	29,6%	26,7%	26,8%
Plus de 3 ans	11,5%	11,3%	11,3%
Aucune expérience	50,5%	42,7%	43,1%

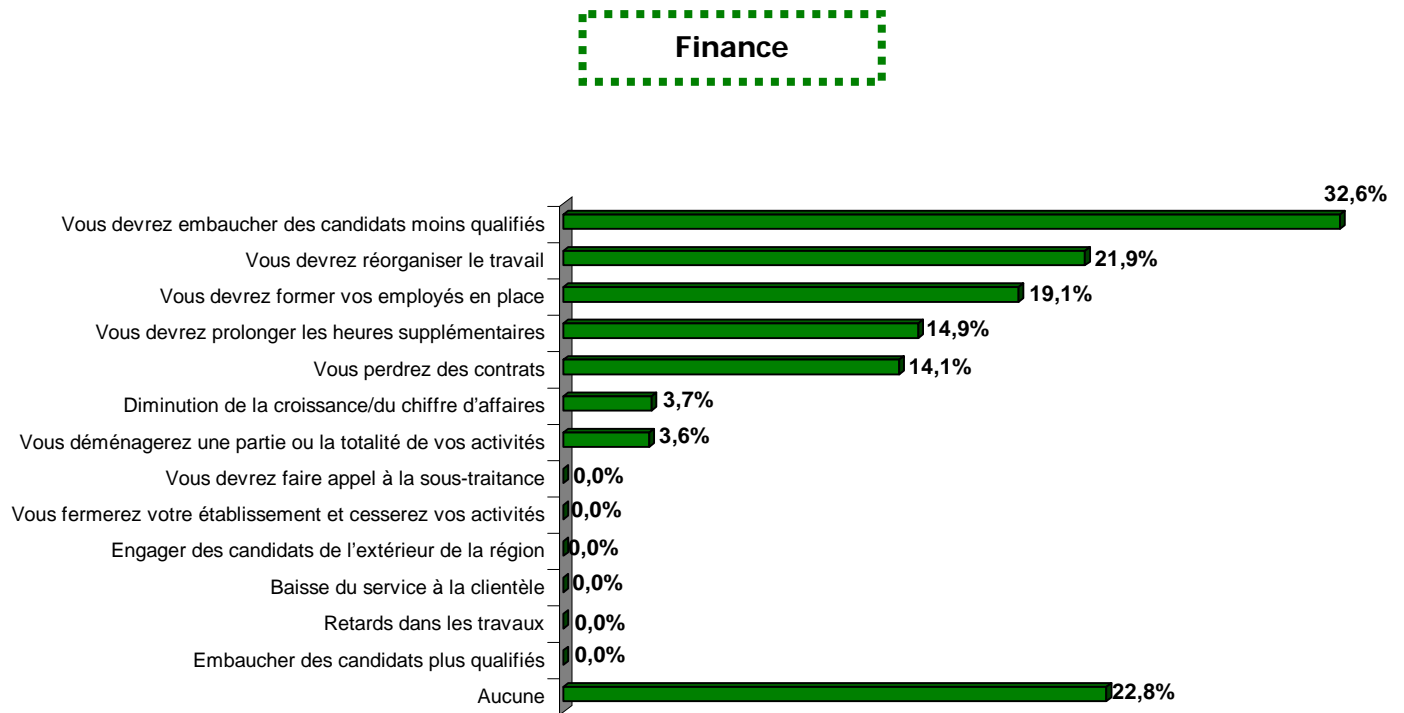
Compétences et connaissances exigées à l'embauche

	Finance	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	42	722	764
Compétences techniques propres à la profession	22,3%	35,2%	34,5%
Compétences interpersonnelles et personnelles	18,6%	9,3%	9,8%
Connaissances en informatique et bureautique	8,1%	3,7%	4,0%
Connaissances linguistiques	5,9%	4,9%	5,0%
Compétences de base	2,4%	21,4%	20,3%
Connaissances en planification et en gestion	,0%	,9%	,9%
Autres compétences	23,2%	10,3%	11,0%
Aucune compétence particulière	19,5%	14,3%	14,5%

Causes des difficultés de recrutement

	Finance	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	41	722	763
Manque de candidats qualifiés	57,1%	56,8%	56,8%
Manque de candidats expérimentés	25,4%	19,8%	20,1%
Horaire de travail	19,9%	9,0%	9,6%
Lacunes dans les qualités personnelles	6,1%	5,0%	5,1%
Manque de candidats compétents	5,7%	16,1%	15,6%
Salaire	2,9%	7,1%	6,9%
Caractère cyclique de l'industrie	2,9%	1,1%	1,2%
Contraintes propres à la Fonction publique	2,9%	,5%	,6%
Lieu du travail	2,8%	15,6%	14,9%
Durée du travail irrégulière	2,7%	10,3%	9,9%
Conditions de travail irrégulières	,0%	1,3%	1,3%
Milieu de travail	,0%	4,6%	4,4%
Manque d'intérêt	,0%	1,8%	1,7%
Concurrence de l'industrie ou d'autres employeurs	,0%	,7%	,6%
Absence de formation en région et problèmes de formation	,0%	,7%	,7%
Autres difficultés	32,2%	26,2%	26,5%

Graphique 7
Répartition des établissements selon les conséquences
auxquelles ils devront faire face en 2006 si les
difficultés de recrutement persistent⁷



Il va de soi que ces problèmes de recrutement, s'ils persistent, impliqueront diverses conséquences aux établissements en 2006. Ainsi, on note au graphique 7 que plusieurs établissements devront soit : embaucher des candidats moins qualifiés (33%), réorganiser le travail (22%), former leurs employés déjà en place (19%), prolonger les heures supplémentaires (15%) et/ou perdre des contrats (14%).

⁷ Le total dépasse 100% car les répondants pouvaient indiquer jusqu'à neuf (9) conséquences.

Cependant, la comparaison des problèmes de recrutement du secteur finance avec l'ensemble des autres secteurs s'avère hasardeuse étant donné le nombre peu élevé d'effectifs dans ce secteur. Le tableau suivant n'est présenté qu'à titre indicatif.

	Finance	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	32	591	623
Vous devrez embaucher des candidats moins qualifiés	32,6%	27,5%	27,8%
Vous devrez réorganiser le travail	21,9%	25,3%	25,1%
Vous devrez former vos employés en place	19,1%	22,7%	22,5%
Vous devrez prolonger les heures supplémentaires	14,9%	22,6%	22,2%
Vous perdrez des contrats	14,1%	18,2%	17,9%
Diminution de la croissance/du chiffre d'affaires	3,7%	2,4%	2,5%
Vous déménagerez une partie ou la totalité de vos activités	3,6%	1,0%	1,2%
Vous devrez faire appel à la sous-traitance	,0%	6,3%	6,0%
Vous fermerez votre établissement et cesserez vos activités	,0%	6,0%	5,7%
Engager des candidats de l'extérieur de la région	,0%	1,2%	1,1%
Baisse du service à la clientèle	,0%	1,8%	1,7%
Retards dans les travaux	,0%	1,0%	,9%
Embaucher des candidats plus qualifiés	,0%	,6%	,6%
Aucune	22,8%	12,9%	13,4%

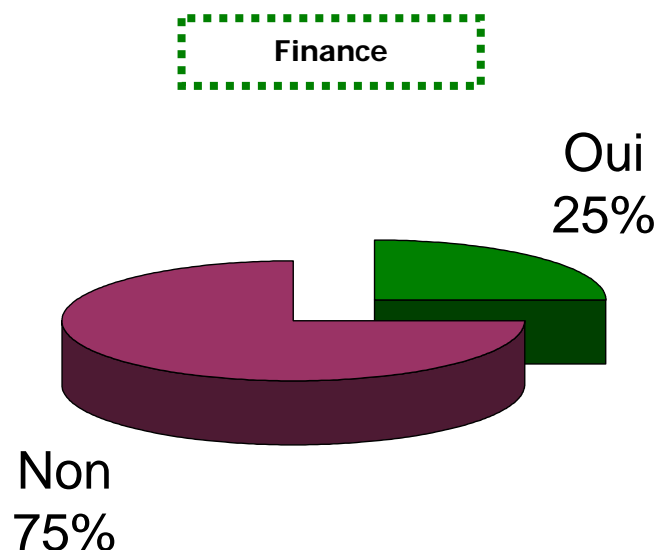
4 Les intentions d'embauche

Ce chapitre est consacré aux intentions d'embauche des établissements interrogés. Dans un premier temps, nous déterminons le pourcentage d'établissements ayant mentionné avoir besoin d'embaucher du nouveau personnel, ainsi que le nombre d'employés qu'on prévoit embaucher et ce, selon les raisons de l'embauche.

De plus, les professions reliées à ces intentions d'embauche, la scolarité et les compétences requises sont traitées, tout comme les causes des difficultés de recrutement anticipées pour ces postes où l'on prévoit de l'embauche.

Par la suite, les prévisions d'embauche de main-d'œuvre immigrante au cours des prochaines années sont envisagées et, finalement, nous explorons les méthodes de recrutement les plus efficaces selon les répondants.

Graphique 8
Répartition des établissements selon qu'ils auront ou non
besoin d'embaucher du nouveau personnel en 2006



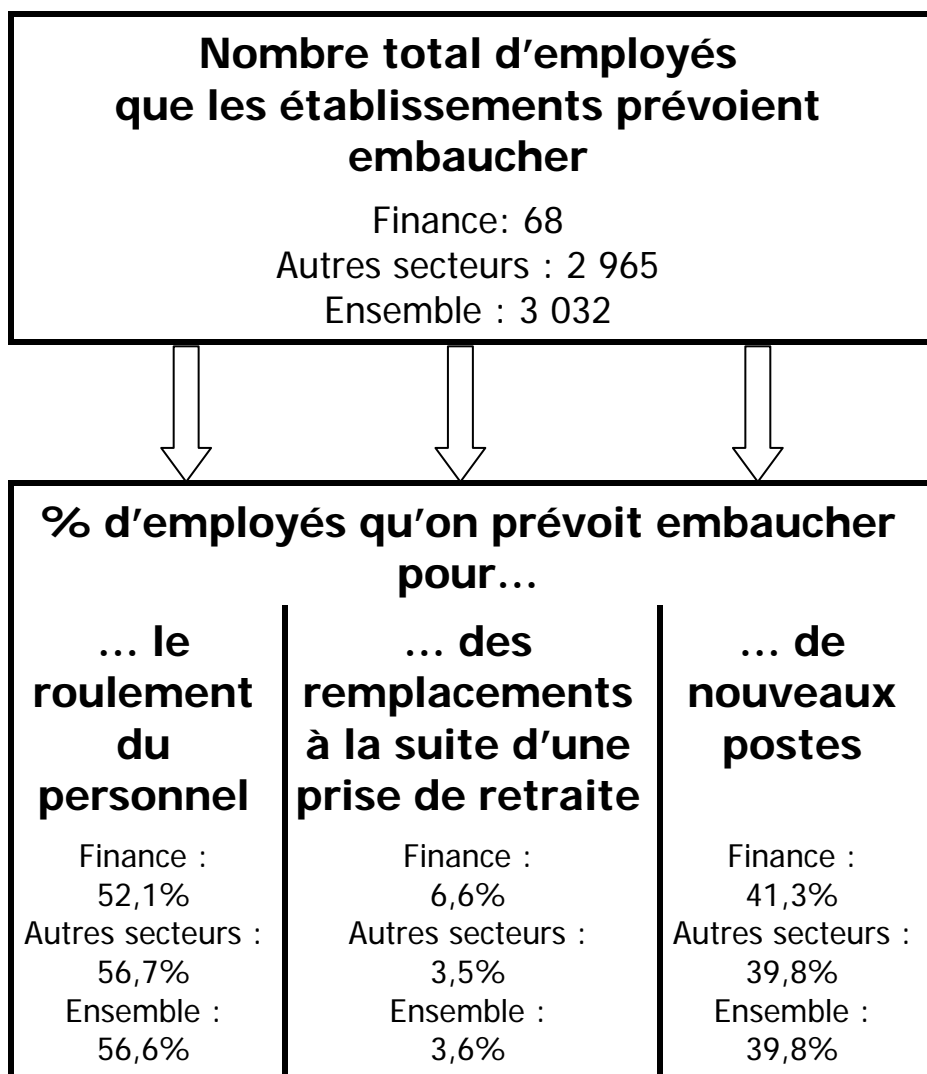
Le graphique 8 indique que 25% des établissements ont ou auront besoin d'embaucher du nouveau personnel en 2006, ce qui représente, au total, 68 employés à embaucher (schéma 2). Les principales raisons de ces embauches sont le roulement du personnel (52%) et l'ouverture de nouveaux postes (41%). Dans une moindre mesure, il s'agit de remplacements à la suite d'une prise de retraite (7%).

D'autre part, il appert du tableau suivant que les intentions d'embauche des établissements du secteur finance sont proportionnellement moins grandes que celles de l'ensemble des autres secteurs (25% contre 41%).

	Effectifs	Oui	Non
Finance	89	25,0%	75,0%
Autres secteurs	1436	40,8%	59,2%
Ensemble des secteurs	1525	39,9%	60,1%

De même, les prévisions d'embauche pour le roulement du personnel sont un peu moins élevées que dans l'ensemble des autres secteurs (52% contre 57%).

Schéma 2
Raisons des intentions d'embauche des établissements⁸



⁸ Ces résultats sont extraits des tableaux 15 à 18 présentés en annexe 1.

La liste suivante décrit les professions des postes reliés aux intentions d'embauche.

Liste des CNP reliés aux intentions d'embauche

	Entreprises	% entreprises	Postes au total
1114 Autres agents financiers financières	8	30,3%	24
1433 Représentants au service à la clientèle/services financiers	2	8,3%	18
6611 Caissiers	5	17,7%	8
6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	1	4,9%	3
6623 Autre personnel élémentaire de la vente	1	4,9%	3
2123 Agronomes, conseillers et spécialistes en agriculture	1	4,4%	2
2234 Estimateurs en construction	1	4,0%	2
6231 Agents et courtiers d'assurance	2	8,0%	2
0611 Directeurs des ventes, du marketing et de la publicité	1	4,3%	1
1233 Experts en sinistres et rédacteurs	1	4,7%	1
1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	1	4,4%	1
1434 Commis de banque, d'assurance et d'autres/	1	4,1%	1
Total	27	100,0%	68

En ce qui a trait aux exigences requises pour combler ces postes vacants et aux causes anticipées des difficultés de recrutement, le nombre peu élevé de répondants dans le secteur finance rend difficile la comparaison avec l'ensemble des autres secteurs. Les tableaux suivants ne sont donc présentés qu'à titre indicatif.

Scolarité requise

	Finance	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	27	733	760
Aucun diplôme	22,5%	28,7%	28,4%
Secondaire 3	,0%	4,3%	4,1%
Diplôme d'études secondaires	34,4%	23,3%	23,7%
Diplôme d'études professionnelles	13,3%	14,9%	14,9%
Diplôme d'études collégiales	16,9%	14,7%	14,8%
Diplôme universitaire	12,9%	10,2%	10,3%
Autre	,0%	4,0%	3,8%

Expérience minimale requise

	Finance	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	26	729	755
Moins d'un an	14,7%	19,1%	19,0%
De 1 à 3 ans	22,7%	26,8%	26,7%
Plus de 3 ans	9,0%	9,8%	9,7%
Aucune expérience	53,6%	44,3%	44,6%

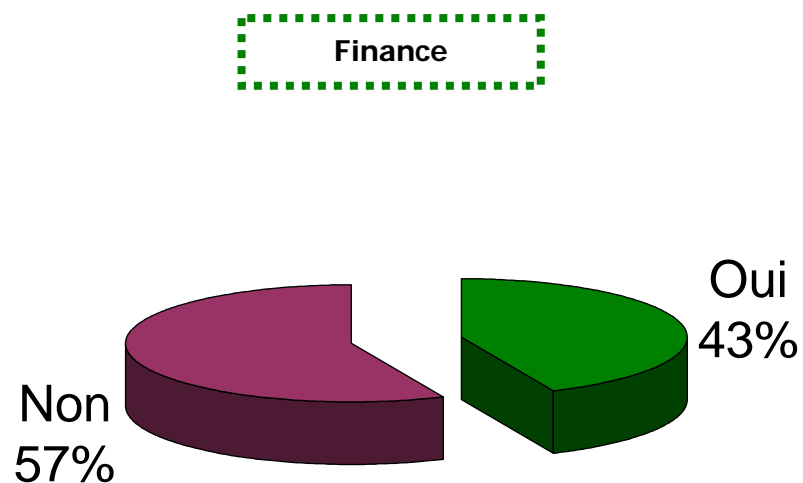
Compétences et connaissances exigées à l'embauche

	Finance	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	27	730	757
Connaissances en informatique et bureautique	17,1%	4,6%	5,0%
Compétences techniques propres à la profession	12,8%	31,4%	30,8%
Compétences interpersonnelles et personnelles	12,1%	11,8%	11,8%
Compétences de base	4,7%	21,7%	21,1%
Connaissances linguistiques	,0%	5,0%	4,9%
Connaissances en planification et en gestion	,0%	,5%	,4%
Autres compétences	22,6%	11,6%	12,0%
Aucune compétence particulière	30,7%	13,5%	14,1%

Causes anticipées des difficultés de recrutement reliées aux intentions d'embauche

	Finance	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	21	572	593
Manque de candidats qualifiés	48,3%	49,0%	49,0%
Horaire de travail	21,5%	10,3%	10,7%
Durée du travail irrégulière	12,0%	12,2%	12,2%
Lieu du travail	6,3%	16,4%	16,0%
Salaire	6,3%	8,3%	8,3%
Manque de candidats compétents	6,1%	13,4%	13,1%
Contraintes propres à la Fonction publique	5,7%	,6%	,8%
Milieu de travail	5,5%	4,1%	4,2%
Manque de candidats expérimentés	5,5%	22,3%	21,7%
Conditions de travail irrégulières	,0%	2,1%	2,0%
Lacunes dans les qualités personnelles	,0%	5,8%	5,6%
Manque d'intérêt	,0%	,6%	,6%
Concurrence de l'industrie ou d'autres employeurs	,0%	1,7%	1,6%
Caractère cyclique de l'industrie	,0%	,8%	,8%
Absence de formation en région et problèmes de formation	,0%	1,0%	1,0%
Autres difficultés	34,0%	27,9%	28,1%

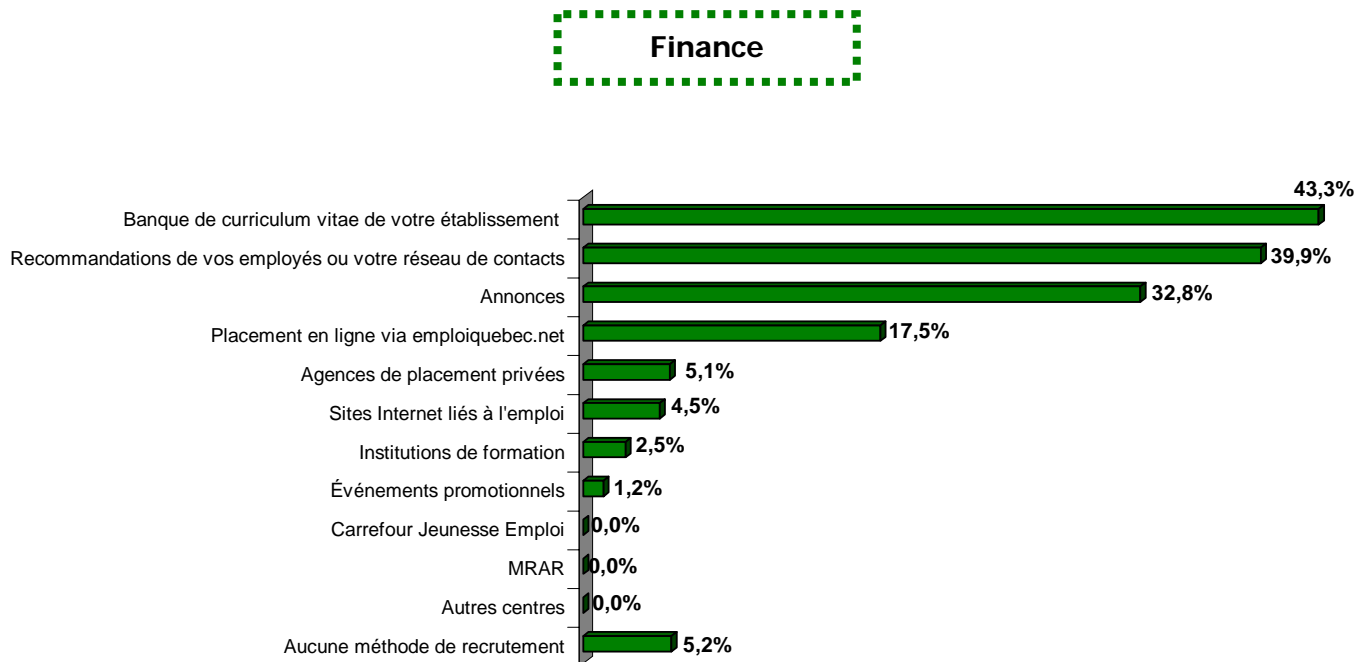
Graphique 9
Répartition des établissements selon qu'ils envisagent ou non d'embaucher de la main-d'œuvre immigrante au cours des prochaines années



Au graphique 9, on apprend que 43% des établissements du secteur finance envisagent embaucher de la main-d'œuvre immigrante au cours des prochaines années. Ce pourcentage est supérieur à celui de l'ensemble des autres secteurs (39%).

	Effectifs	Oui	Non
Finance	81	43,3%	56,7%
Autres secteurs	1269	38,9%	61,1%
Ensemble des secteurs	1351	39,2%	60,8%

Graphique 10
Répartition des établissements selon leurs méthodes de recrutement les plus efficaces⁹



D'autre part, au graphique 10, on voit que selon les répondants interrogés, les méthodes habituellement les plus efficaces pour recruter leur main-d'œuvre sont, dans l'ordre des mentions, une banque de curriculum vitae de leur établissement (43%), une recommandation de leurs employés ou de leur réseau de contacts (40%), une annonce (journaux, radio et publications diverses) (33%) et le placement en ligne via emploi.quebec.net (18%).

⁹ Le total dépasse 100% car les répondants pouvaient indiquer jusqu'à trois (3) méthodes.

Ajoutons que, comparativement à l'ensemble des autres secteurs, le placement en ligne via emploiuebec.net (18% contre 38%) est proportionnellement moins fréquente dans le secteur finance, alors qu'on a plus souvent recours à la banque de curriculum vitæ de l'établissement (43% contre 31%).

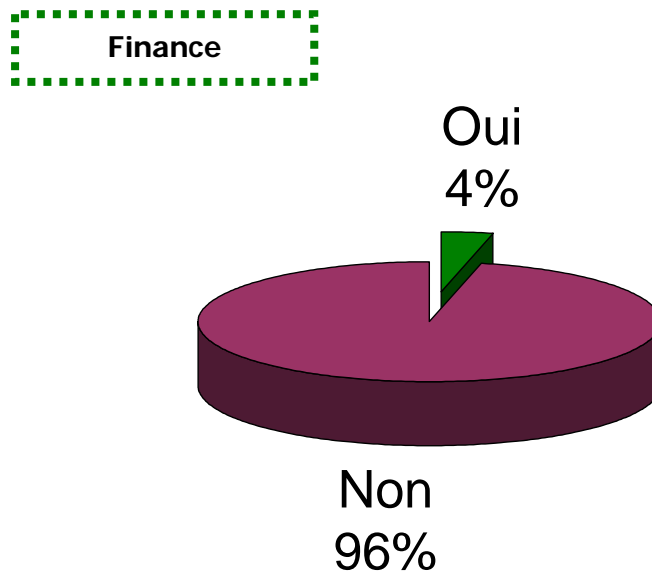
	Finance	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	98	1629	1727
Banque de curriculum vitæ de votre établissement	43,3%	30,5%	31,2%
Recommandations de vos employés ou votre réseau de contacts	39,9%	40,7%	40,7%
Annonces	32,8%	35,7%	35,6%
Placement en ligne via emploiuebec.net	17,5%	37,5%	36,4%
Agences de placement privées	5,1%	1,8%	2,0%
Sites Internet liés à l'emploi	4,5%	6,3%	6,2%
Institutions de formation	2,5%	5,0%	4,9%
Événements promotionnels	1,2%	,6%	,6%
Carrefour Jeunesse Emploi	,0%	,4%	,3%
MRAR	,0%	,1%	,1%
Autres centres	,0%	,3%	,3%
Aucune méthode de recrutement	5,2%	1,8%	2,0%

5 Les prévisions de mises à pied

Ce chapitre s'applique à rendre compte des mises à pied, permanentes ou à durée indéterminée, que les établissements prévoient effectuer en 2006.

Après avoir déterminé le pourcentage d'établissements prévoyant procéder à des mises à pied, ainsi que le nombre d'employés que cela implique, la liste des professions reliées à ces prévisions de mises à pied est présentée.

Graphique 11
Répartition des établissements selon qu'ils prévoient ou non effectuer des mises à pied permanentes ou à durée indéterminée en 2006



On constate au graphique 11 que 4% des établissements prévoient effectuer en 2006 des mises à pied permanentes ou à durée indéterminée. Ce pourcentage se rapproche de celui de l'ensemble des autres secteurs (5%).

	Effectifs	Oui	Non
Finance	94	3,7%	96,3%
Autres secteurs	1547	5,2%	94,8%
Ensemble des secteurs	1641	5,1%	94,9%

Ajoutons que 18 employés seront concernés par ces prévisions de mises à pied des établissements (voir le tableau 19 de l'annexe 1). La liste suivante décrit les professions qui seront touchées par ces prévisions de mises à pied.

Liste des CNP reliés aux prévisions de mises à pied

	Entreprises	% entreprises	Employés
6611 Caissiers	1	26,9%	8
8241 Conducteurs de machines d'abattage	1	23,0%	6
1114 Autres agents financiers financières	1	22,6%	3
6622 Commis d'épicerie et autres garnisseurs - commerce de détail	1	27,6%	1
Total	5	100,0%	18

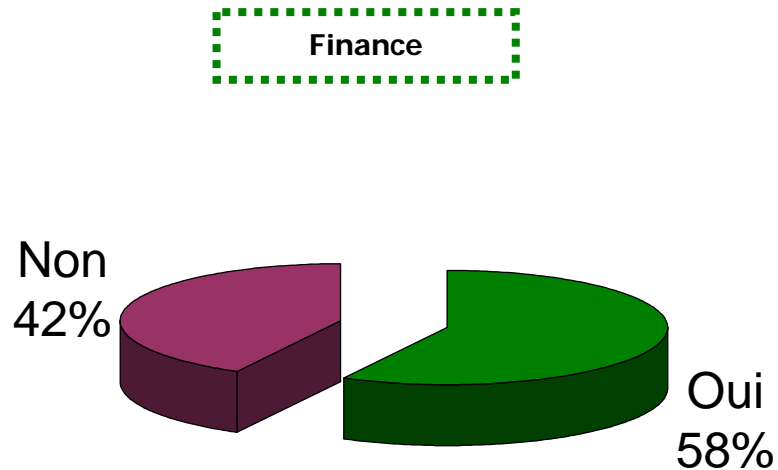
6 Les activités de formation

Dans ce chapitre, nous analysons les résultats obtenus quant aux activités de formation que les établissements prévoient offrir à leurs employés en 2006.

En premier lieu, nous déterminons le pourcentage d'établissements qui prévoient offrir des activités de formation, le nombre d'employés qui en bénéficieront, ainsi que les professions des postes reliés à ces activités de formation.

Ensuite, nous traitons de la nature de ces activités et, en dernier lieu, les méthodes de formation les plus souvent utilisées par les établissements sont étudiées.

Graphique 12
Répartition des établissements selon qu'ils prévoient ou non offrir des activités de formation à leurs employés en 2006



Dans un premier temps, mentionnons que dans le secteur finance, près de six établissements sur dix vont offrir des activités de formation à leurs employés en 2006 (58%). Ce pourcentage est supérieur à celui de l'ensemble des autres secteurs (42%).

	Effectifs	Oui	Non
Finance	85	57,8%	42,2%
Autres secteurs	1331	42,0%	58,0%
Ensemble des secteurs	1416	43,0%	57,0%

Ces activités de formations toucheront 521 employés (voir le tableau 20 de l'annexe 1). La liste suivante décrit les professions des postes reliés aux activités de formation.

Liste des CNP reliés aux activités de formation

	Entreprises	% entreprises	Personnes concernées
1434 Commis de banque, d'assurance et d'autres/	17	21,2%	159
6231 Agents et courtiers d'assurance	9	11,8%	96
1433 Représentants au service à la clientèle/services financiers	14	17,0%	78
1114 Autres agents financiers financières	14	17,0%	66
7422 Conducteurs de machinerie d'entretien public	1	1,6%	25
0122 Directeurs de banque, du crédit...	4	4,4%	16
6232 Agents et vendeurs en immobilier	2	3,1%	14
6611 Caissiers	1	1,4%	14
1411 Commis de bureau généraux	1	1,4%	11
6221 Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	1	1,6%	11
2161 Mathématiciens, statisticiens et actuaires	1	1,6%	7
1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	2	2,9%	6
0111 Directeurs financiers financières	3	3,2%	4
6621 Préposés de stations-service	1	1,4%	3
6622 Commis d'épicerie et autres garnisseurs - commerce de détail	1	1,7%	3
6641 Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	1	1,7%	3
0611 Directeurs des ventes, du marketing et de la publicité	1	1,4%	2
1235 Estimateurs et évaluateurs	1	1,4%	2
1435 Agents de recouvrement	1	1,7%	1
0013 Cadres supérieurs - services financiers, communications...	1	1,4%	.
2282 Agents de soutien aux utilisateurs	1	1,4%	.
Total	80	100,0%	521

En regard de la nature des formations planifiées, on constate aux tableaux suivants qu'un plus fort pourcentage de répondants du secteur finance mentionnent que leurs formations toucheront aux compétences techniques propres à la profession (87% contre 69% dans les autres secteurs) et qu'elles seront spécifiques à la vente-conseil et à l'approche client (12% contre 4%). À l'inverse, un pourcentage plus faible de répondants de ce secteur précisent que ces formations seront reliées à la santé, la sécurité et le secourisme (2% contre 12% dans les autres secteurs).

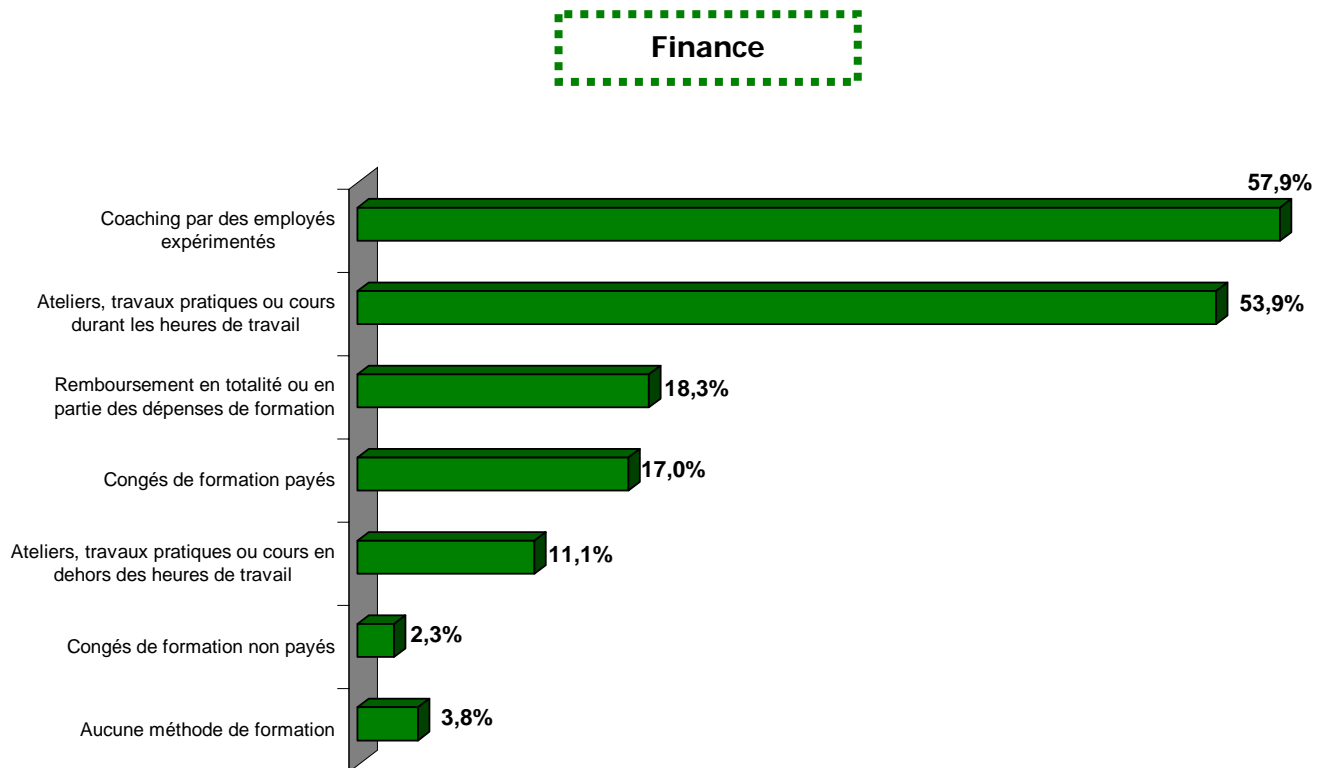
Natures des formations planifiées

	Finance	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	77	661	739
Compétences techniques propres à la profession	86,5%	68,6%	70,5%
Compétences interpersonnelles et personnelles	4,3%	4,5%	4,5%
Compétences de base	3,1%	8,3%	7,8%
Connaissances en informatique et bureautique	2,8%	6,2%	5,9%
Connaissances en planification et en gestion	1,5%	3,5%	3,3%
Connaissances linguistiques	,0%	1,9%	1,7%
Autres compétences	1,7%	7,0%	6,4%

**Regroupement des formations planifiées
(Sous-groupes du tableau précédent)**

	Finance	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	69	492	561
Spécifique à l'industrie/perfectionnement/connaissance	71,4%	73,2%	73,0%
Changements d'ordre technologique, légal ou réglementaire	13,1%	9,5%	9,9%
Vente-conseil/approche client	12,0%	3,5%	4,5%
Santé et sécurité/secourisme	1,9%	11,6%	10,4%
Logiciels spécialisés (sauf Word, Excel, Office)	1,6%	1,5%	1,5%
Carte CCQ/certificat de compagnonnage/sécurité	,0%	,7%	,6%

Graphique 13
Répartition des établissements selon leurs méthodes les plus fréquemment utilisées pour former leurs employés¹⁰



En ce qui a trait aux méthodes les plus fréquemment utilisées pour former les employés, on nomme principalement le coaching par des employés expérimentés (formation sur le tas) (58%) et des ateliers, des travaux pratiques ou des cours durant les heures de travail (54%). Viennent ensuite le remboursement en totalité ou en partie des dépenses de formation (18%), des congés de formation payés (17%), ainsi que des ateliers, des travaux pratiques ou des cours en dehors des heures de travail (11%).

¹⁰ Le total dépasse 100% car les répondants pouvaient indiquer jusqu'à trois (3) méthodes.

En comparaison avec l'ensemble des autres secteurs, le tableau suivant indique que les activités telles que des ateliers, travaux pratiques ou des cours durant les heures de travail sont proportionnellement plus souvent offertes dans le secteur finance (54% contre 32%), tout comme le remboursement en totalité ou en partie des dépenses de formation (18% contre 6%). À l'inverse, on offre moins souvent des ateliers, travaux pratiques ou des cours en dehors des heures de travail (11% contre 18%).

	Finance	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	98	1659	1757
Coaching par des employés expérimentés	57,9%	62,0%	61,8%
Ateliers, travaux pratiques ou cours durant les heures de travail	53,9%	32,1%	33,3%
Remboursement en totalité ou en partie des dépenses de formation	18,3%	5,8%	6,5%
Congés de formation payés	17,0%	12,9%	13,1%
Ateliers, travaux pratiques ou cours en dehors des heures de travail	11,1%	18,1%	17,7%
Congés de formation non payés	2,3%	1,3%	1,4%
Aucune méthode de formation	3,8%	4,9%	4,8%

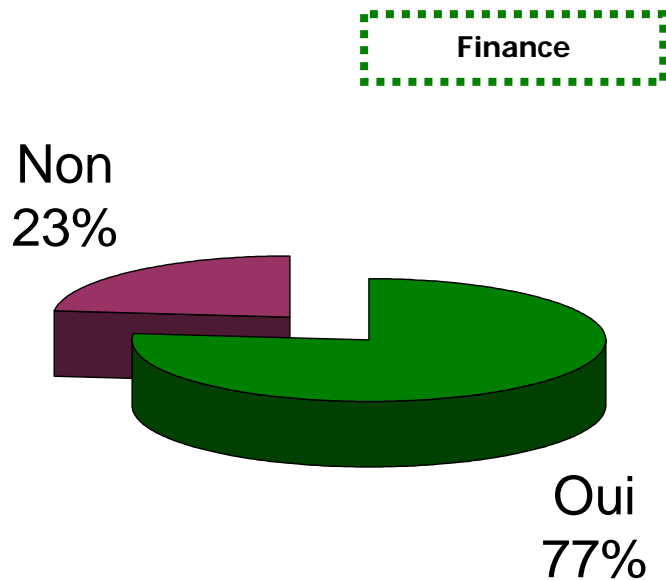
7 Les ressources humaines

Ce dernier chapitre rend compte des résultats reliés aux ressources humaines. Dans un premier temps, nous déterminons si les établissements disposent ou non d'un employé responsable de la gestion des ressources humaines, ainsi que le pourcentage de la tâche que cet employé consacre à cette responsabilité.

Par la suite, nous traitons des politiques de gestion des ressources humaines des établissements, des difficultés rencontrées, ainsi que de leurs stratégies d'affaires envisagées pour 2006.

Finalement, une dernière question permet de savoir si les établissements ont utilisé ou non les mesures et les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec via les centres locaux d'emploi.

Graphique 14
Répartition des établissements selon qu'ils ont ou non un
employé responsable de la gestion des ressources
humaines dans l'établissement

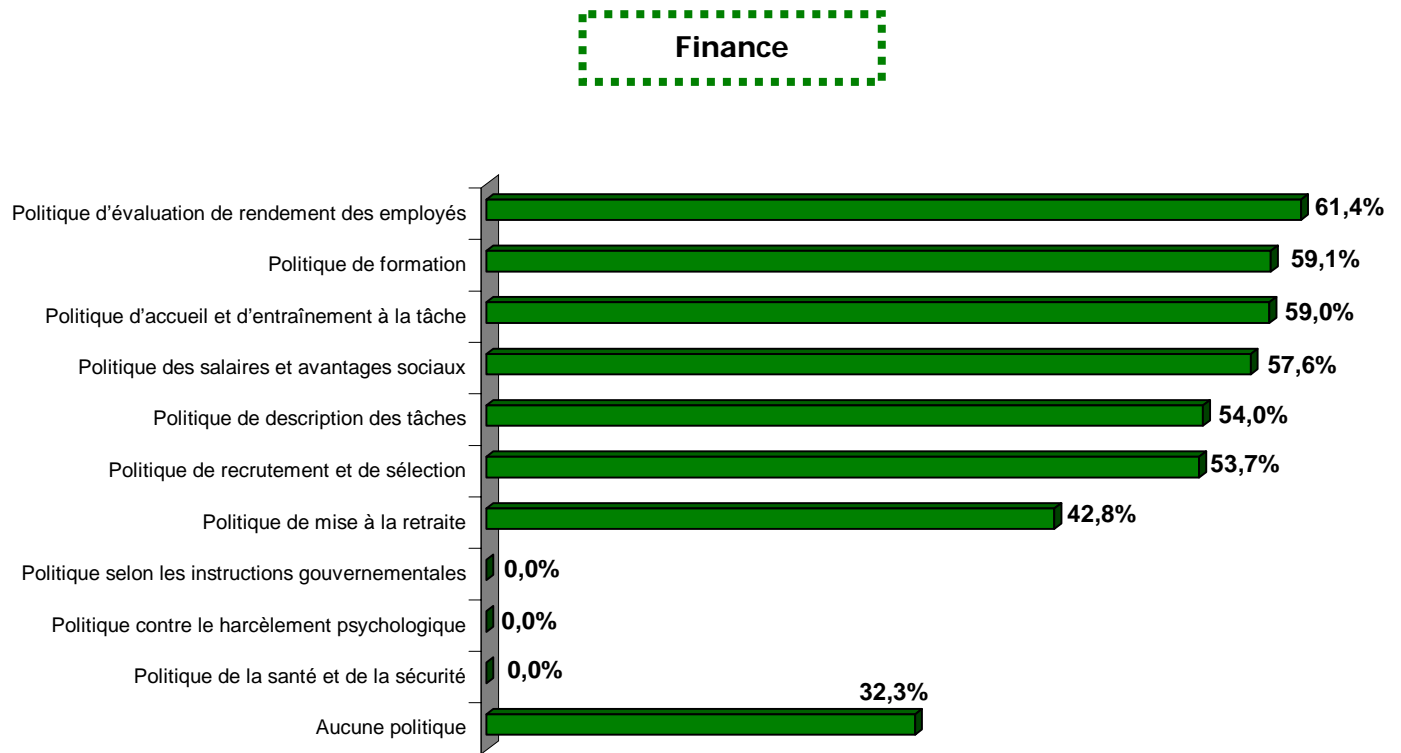


Tout d'abord, on constate au graphique 14 que plus des trois quarts des répondants mentionnent que leur établissement a un employé responsable de la gestion des ressources humaines (77%). Ce pourcentage est un peu plus élevé que celui de l'ensemble des autres secteurs (74%).

Ajoutons, qu'en moyenne, 37% de la tâche de ces responsables est consacrée à la gestion des ressources humaines (voir le tableau 21 de l'annexe 1).

	Effectifs	Oui	Non
Finance	94	76,7%	23,3%
Autres secteurs	1467	74,0%	26,0%
Ensemble des secteurs	1561	74,1%	25,9%

Graphique 15
Répartition des établissements selon leurs politiques de
gestion des ressources humaines¹¹



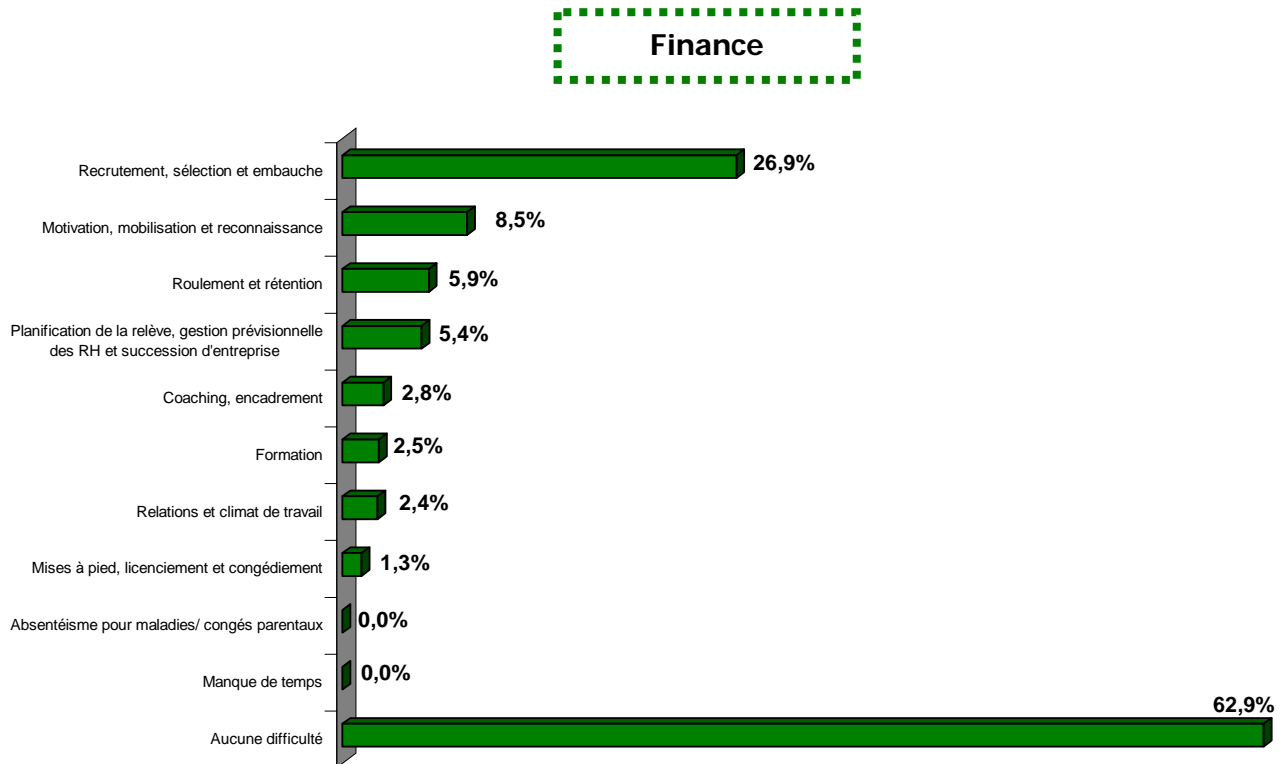
Par ailleurs, il appert du graphique 15 que le tiers des établissements n'ont pas de politique de gestion des ressources humaines (32%). À l'inverse, plus de quatre établissements sur dix indiquent qu'ils possèdent la ou les politiques suivantes : politique d'évaluation de rendement des employés (61%), politique de formation (59%), politique d'accueil et d'entraînement à la tâche (59%), politique des salaires et avantages sociaux (58%), politique de description des tâches (54%), politique de recrutement et de sélection (54%) et politique de mise à la retraite (43%).

¹¹ Le total dépasse 100% car les répondants pouvaient indiquer jusqu'à huit (8) politiques.

Pour la totalité des politiques de gestion des ressources humaines énumérées dans le tableau suivant, on constate que les établissements du secteur finance affichent des pourcentages plus élevés que dans l'ensemble des autres secteurs et qu'ils sont moins nombreux à ne posséder aucune politique de gestion des ressources humaines (32% contre 47%).

	Finance	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	98	1661	
Politique d'évaluation de rendement des employés		35,5%	36,9%
	59,1%	33,6%	35,0%
Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche	59,0%	36,3%	37,6%
Politique des salaires et avantages sociaux	57,6%	33,9%	35,3%
Politique de description des tâches	54,0%	33,7%	34,9%
Politique de recrutement et de sélection	53,7%	32,5%	33,6%
Politique de mise à la retraite	42,8%	13,0%	14,7%
Politique selon les instructions gouvernementales	,0%	,2%	,2%
Politique contre le harcèlement psychologique	,0%	,4%	,4%
Politique de la santé et de la sécurité		,5%	,5%
Aucune politique	32,3%	47,0%	46,2%

Graphique 16
Répartition des établissements selon leurs difficultés en
matière de gestion des ressources humaines¹²



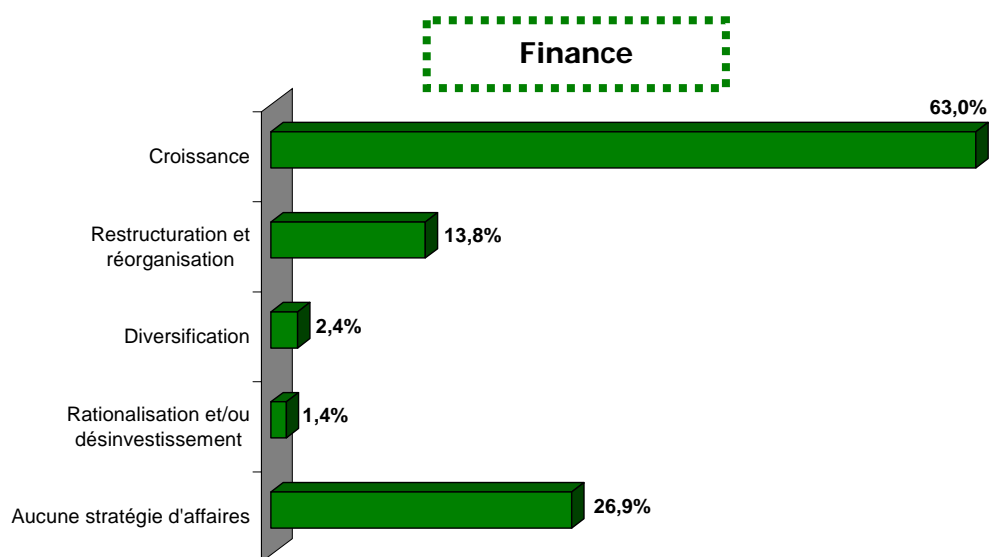
Par ailleurs, lorsqu'on demande aux répondants le type de difficultés qu'ils éprouvent en matière de gestion des ressources humaines, on découvre au graphique 16 que plus de la moitié d'entre eux mentionnent n'éprouver aucune difficulté (63%). Cependant, 27% des répondants affirment éprouver des difficultés en regard du recrutement, de la sélection et de l'embauche et, dans une moindre proportion, on souligne également des difficultés de motivation, de mobilisation et de reconnaissance (9%).

¹² Le total dépasse 100% car les répondants pouvaient indiquer jusqu'à neuf (9) difficultés.

Pour l'ensemble des difficultés éprouvées en matière de gestion des ressources humaines, on constate au tableau suivant que les établissements du secteur finance affichent des pourcentages moins élevés que dans l'ensemble des autres secteurs et qu'ils sont plus nombreux à n'éprouver aucune difficulté (63% contre 51%).

	Finance	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	98	1660	1757
Recrutement, sélection et embauche	26,9%	32,3%	32,0%
Motivation, mobilisation et reconnaissance	8,5%	9,9%	9,8%
Roulement et rétention	5,9%	10,8%	10,5%
Planification de la relève, gestion prévisionnelle des RH et succession d'entreprise	5,4%	5,7%	5,7%
Coaching, encadrement	2,8%	4,0%	3,9%
Formation	2,5%	4,9%	4,8%
Relations et climat de travail	2,4%	7,8%	7,5%
Mises à pied, licenciement et congédiement	1,3%	3,0%	2,9%
Absentéisme pour maladies/ congés parentaux	,0%	,2%	,2%
Manque de temps	,0%	,4%	,3%
Aucune difficulté	62,9%	50,9%	51,5%

Graphique 17
Répartition des établissements selon leurs stratégies
d'affaires envisagées pour 2006¹³



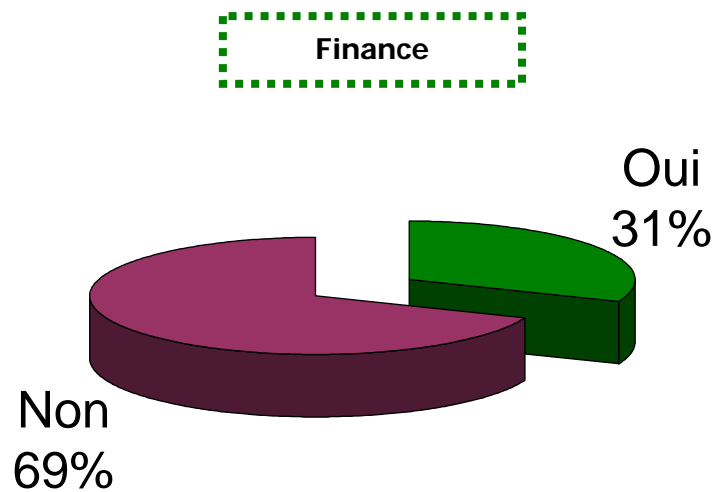
En ce qui a trait aux stratégies d'affaires envisagées pour l'année 2006, si 27% des établissements n'en ont aucune, d'autres précisent les stratégies suivantes : croissance (63%), restructuration et réorganisation (14%), diversification (2%) et rationalisation et/ou désinvestissement (1%).

Lorsqu'on compare les stratégies d'affaires envisagées dans l'ensemble des autres secteurs avec celles des répondants du secteur finance, on s'aperçoit que ces derniers optent plus souvent pour une stratégie de croissance (63% contre 43%), mais qu'ils sont moins nombreux à envisager une stratégie de diversification (2% contre 10%) et à ne posséder aucune stratégie d'affaires (27% contre 40%).

	Finance	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	98	1661	1759
Croissance	63,0%	42,6%	43,8%
Restructuration et réorganisation	13,8%	13,6%	13,6%
Diversification	2,4%	9,5%	9,1%
Rationalisation et/ou désinvestissement	1,4%	5,1%	4,9%
Aucune	26,9%	40,2%	39,5%

¹³ Le total dépasse 100% car les répondants pouvaient indiquer jusqu'à cinq (5) stratégies.

Graphique 18
Répartition des établissements selon qu'ils ont utilisé ou non les mesures et les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec via les centres locaux d'emploi



Finalement, le graphique 18 indique qu'au cours de l'année 2005, 31% des répondants ont utilisé les mesures et les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec via les centres locaux d'emploi (CLE).

Cette proportion s'avère moins élevée que dans l'ensemble des autres secteurs où 43% des répondants affirment avoir utilisé ces mesures ou services.

	Effectifs	Oui	Non
Finance	95	31,2%	68,8%
Autres secteurs	1619	43,4%	56,6%
Ensemble des secteurs	1714	42,7%	57,3%

ANNEXE 1

Tableaux complémentaires

LISTE DES TABLEAUX

	Page
Tableau 1	<i>Employés temps plein et temps partiel</i> 1
Tableau 2	<i>Employés temps plein</i> 1
Tableau 3	<i>Employés temps partiel</i> 1
Tableau 4	<i>Employés temps plein (Hommes)</i> 1
Tableau 5	<i>Employés temps plein (Femmes)</i> 1
Tableau 6	<i>Employés temps partiel (Hommes)</i> 2
Tableau 7	<i>Employés temps partiel (Femmes)</i> 2
Tableau 8	<i>Hommes au total</i> 2
Tableau 9	<i>Femmes au total</i> 2
Tableau 10	<i>Nombre d'employés de 15 à 24 ans (Q10A)</i> 3
Tableau 11	<i>Nombre d'employés de 25 à 44 ans (Q10B)</i> 3
Tableau 12	<i>Nombre d'employés de 45 à 54 ans (Q10C)</i> 3
Tableau 13	<i>Nombre d'employés de 55 ans et plus (Q10D)</i> 3
Tableau 14	<i>Nombre d'employés concernés par les problèmes de recrutement</i> 4
Tableau 15	<i>Nombre d'employés que les établissements prévoient embaucher (Q14_2)</i> 4
Tableau 16	<i>Nombre total d'employés que les établissements prévoient embaucher pour: Roulement du personnel (Q14_3A)</i> 4
Tableau 17	<i>Nombre total d'employés que les établissements prévoient embaucher pour: Remplacement à la suite d'une prise de retraite (Q14_3B)</i> 4
Tableau 18	<i>Nombre total d'employés que les établissements prévoient embaucher pour: Nouveau poste (Q14_3C)</i> 5
Tableau 19	<i>Nombre total d'employés concernés par les prévisions de mises à pied des établissements (Q15_2)</i> 5
Tableau 20	<i>Nombre total d'employés concernés par les activités de formation que les établissements prévoient offrir (Q16_2)</i> 5
Tableau 21	<i>Pourcentage de la tâche consacré à la gestion des ressources humaines dans l'établissement (AQ18)</i> 5

Tableau 1
Employés temps plein et temps partiel

	Moyenne	Ensemble des entreprises	% nombre d'entreprises	Nombre total d'employés	% nombre total d'employés
Finance	15,1	98	5,5%	1471	2,6%
Autres secteurs	33,1	1662	94,5%	55019	97,4%
Ensemble des secteurs	32,1	1760	100,0%	56490	100,0%

Tableau 2
Employés temps plein

	Moyenne	Ensemble des entreprises	% nombre d'entreprises	Nombre total d'employés	% nombre total d'employés
Finance	11,5	98	5,5%	1125	2,6%
Autres secteurs	25,1	1662	94,5%	41784	97,4%
Ensemble des secteurs	24,4	1760	100,0%	42909	100,0%

Tableau 3
Employés temps partiel

	Moyenne	Ensemble des entreprises	% nombre d'entreprises	Nombre total d'employés	% nombre total d'employés
Finance	4,0	98	5,5%	389	2,4%
Autres secteurs	9,5	1662	94,5%	15792	97,6%
Ensemble des secteurs	9,2	1760	100,0%	16180	100,0%

Tableau 4
Employés temps plein (Hommes)

	Moyenne	Ensemble des entreprises	% nombre d'entreprises	Nombre total d'employés	% nombre total d'employés
Finance	4,4	98	5,5%	414	1,5%
Autres secteurs	16,6	1662	94,5%	26354	98,5%
Ensemble des secteurs	15,9	1760	100,0%	26768	100,0%

Tableau 5
Employés temps plein (Femmes)

	Moyenne	Ensemble des entreprises	% nombre d'entreprises	Nombre total d'employés	% nombre total d'employés
Finance	7,4	98	5,5%	711	4,4%
Autres secteurs	9,6	1662	94,5%	15416	95,6%
Ensemble des secteurs	9,5	1760	100,0%	16127	100,0%

Tableau 6
Employés temps partiel (Hommes)

	Moyenne	Ensemble des entreprises	% nombre d'entreprises	Nombre total d'employés	% nombre total d'employés
Finance	1,4	98	5,5%	84	1,4%
Autres secteurs	5,6	1662	94,5%	5874	98,6%
Ensemble des secteurs	5,4	1760	100,0%	5958	100,0%

Tableau 7
Employés temps partiel (Femmes)

	Moyenne	Ensemble des entreprises	% nombre d'entreprises	Nombre total d'employés	% nombre total d'employés
Finance	3,8	98	5,5%	262	3,4%
Autres secteurs	6,8	1662	94,5%	7375	96,6%
Ensemble des secteurs	6,6	1760	100,0%	7637	100,0%

Tableau 8
Hommes au total

	Moyenne	Ensemble des entreprises	% nombre d'entreprises	Nombre total d'employés	% nombre total d'employés
Finance	5,2	98	5,5%	490	1,5%
Autres secteurs	20,2	1662	94,5%	32073	98,5%
Ensemble des secteurs	19,3	1760	100,0%	32562	100,0%

Tableau 9
Femmes au total

	Moyenne	Ensemble des entreprises	% nombre d'entreprises	Nombre total d'employés	% nombre total d'employés
Finance	12,0	98	5,5%	818	4,2%
Autres secteurs	17,5	1662	94,5%	18610	95,8%
Ensemble des secteurs	17,2	1760	100,0%	19428	100,0%

Tableau 10
Nombre d'employés de 15 à 24 ans (Q10A)

	Moyenne	Ensemble des entreprises	% nombre d'entreprises	Nombre total d'employés	% nombre total d'employés
Finance	1,2	98	5,5%	96	1,6%
Autres secteurs	4,2	1662	94,5%	5925	98,4%
Ensemble des secteurs	4,1	1760	100,0%	6020	100,0%

Tableau 11
Nombre d'employés de 25 à 44 ans (Q10B)

	Moyenne	Ensemble des entreprises	% nombre d'entreprises	Nombre total d'employés	% nombre total d'employés
Finance	6,1	98	5,5%	539	2,9%
Autres secteurs	12,1	1662	94,5%	17787	97,1%
Ensemble des secteurs	11,8	1760	100,0%	18326	100,0%

Tableau 12
Nombre d'employés de 45 à 54 ans (Q10C)

	Moyenne	Ensemble des entreprises	% nombre d'entreprises	Nombre total d'employés	% nombre total d'employés
Finance	3,6	98	5,5%	319	3,4%
Autres secteurs	6,4	1662	94,5%	9054	96,6%
Ensemble des secteurs	6,3	1760	100,0%	9373	100,0%

Tableau 13
Nombre d'employés de 55 ans et plus (Q10D)

	Moyenne	Ensemble des entreprises	% nombre d'entreprises	Nombre total d'employés	% nombre total d'employés
Finance	,6	98	5,5%	51	2,3%
Autres secteurs	1,7	1662	94,5%	2223	97,7%
Ensemble des secteurs	1,7	1760	100,0%	2274	100,0%

Tableau 14
Nombre d'employés concernés par les problèmes de recrutement

	Moyenne	Ensemble des entreprises	% nombre d'entreprises	Nombre total de postes	% nombre total de postes
Finance	,43	98	5,5%	42	5,4%
Autres secteurs	,44	1662	94,5%	734	94,6%
Ensemble des secteurs	,44	1760	100,0%	776	100,0%

Tableau 15
Nombre d'employés que les établissements prévoient embaucher (Q14_2)

	Moyenne	Ensemble des entreprises	% nombre d'entreprises	Nombre total d'employés	% nombre total d'employés
Finance	,70	98	5,5%	68	2,2%
Autres secteurs	1,78	1662	94,5%	2965	97,8%
Ensemble des secteurs	1,72	1760	100,0%	3032	100,0%

Tableau 16
Nombre total d'employés que les établissements prévoient embaucher pour: Roulement du personnel (Q14_3A)

	Moyenne	Ensemble des entreprises	% nombre d'entreprises	Nombre total de postes	% nombre total de postes
Finance	,36	98	5,5%	35	2,2%
Autres secteurs	,96	1662	94,5%	1594	97,8%
Ensemble des secteurs	,93	1760	100,0%	1630	100,0%

Tableau 17
Nombre total d'employés que les établissements prévoient embaucher pour: Remplacement à la suite d'une prise de retraite (Q14_3B)

	Moyenne	Ensemble des entreprises	% nombre d'entreprises	Nombre total de postes	% nombre total de postes
Finance	,05	98	5,5%	4	4,3%
Autres secteurs	,06	1662	94,5%	100	95,7%
Ensemble des secteurs	,06	1760	100,0%	104	100,0%

Tableau 18
Nombre total d'employés que les établissements prévoient embaucher pour:
Nouveau poste (Q14_3C)

	Moyenne	Ensemble des entreprises	% nombre d'entreprises	Nombre total de postes	% nombre total de postes
Finance	,29	98	5,5%	28	2,4%
Autres secteurs	,67	1662	94,5%	1118	97,6%
Ensemble des secteurs	,65	1760	100,0%	1146	100,0%

Tableau 19
Nombre total d'employés concernés par les prévisions de mises à pied des établissements (Q15_2)

	Moyenne	Ensemble des entreprises	% nombre d'entreprises	Nombre total de mises à pied	% nombre total de mises à pied
Finance	,18	98	5,5%	18	3,4%
Autres secteurs	,31	1662	94,5%	513	96,6%
Ensemble des secteurs	,30	1760	100,0%	531	100,0%

Tableau 20
Nombre total d'employés concernés par les activités de formation que les établissements prévoient offrir (Q16_2)

	Moyenne	Ensemble des entreprises	% nombre d'entreprises	Nombre total d'employés	% nombre total d'employés
Finance	5,34	98	5,5%	521	7,2%
Autres secteurs	4,07	1662	94,5%	6758	92,8%
Ensemble des secteurs	4,14	1760	100,0%	7279	100,0%

Tableau 21
Pourcentage de la tâche consacré à la gestion des ressources humaines dans l'établissement (AQ18)

	Moyenne	Proportion moyenne du temps consacré	% nombre d'entreprises
Finance	36,69	98	5,5%
Autres secteurs	33,61	1662	94,5%
Ensemble des secteurs	33,80	1760	100,0%

ANNEXE 2

Liste des regroupements sectoriels (SCIAN)

Douze 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 ÉU
23	Construction

- Fabrication autres qu'alimentaire, bois et première transformation des métaux

313	Usines de textiles
314	Usines de produits textiles
315	Fabrication de vêtements
316	Fabrication de produits en cuir et de produits analogues
323	Impression et activités connexes de soutien
324	Fabrication de produits du pétrole et du charbon
325	Fabrication de produits chimiques
326	Fabrication de produits en plastique et en caoutchouc
327	Fabrication de produits minéraux non métalliques
332	Fabrication de produits métalliques
333	Fabrication de machines
334	Fabrication de produits informatiques et électroniques
335	Fabrication de matériel, d'appareils et de composants électriques
336	Fabrication de matériel de transport
337	Fabrication de meubles et de produits connexes
339	Activités diverses de fabrication

• Commerce de gros et de détail

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

• 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 ÉU
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 CAN
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

- Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique

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

- Autres services

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

ANNEXE 3

Liste des SCIAN détaillés

	Fréquence	Pourcentage
522111 Activités bancaires aux particuliers et aux entreprises	10	12,3
522112 Services bancaires aux grandes entreprises et institutions	2	2,5
522130 Coopératives de crédit et caisses populaires locales	17	21,0
522291 Crédit à la consommation	2	2,5
522299 Autres acti. intermédiation financ. non faite biais dépôts	1	1,2
523920 Gestion de portefeuille	1	1,2
523930 Services de conseils en placement	1	1,2
523990 Toutes les autres activités d'investissement financier	1	1,2
524111 Sociétés d'ass. dir. individuelle:vie/maladie/soins médicaux	3	3,7
524121 Sociétés ass.dir. biens/incendie/accid/risque divers IARD	1	1,2
524129 Autres sociétés ass. dir. (sauf vie/maladie/soins médicaux)	1	1,2
524210 Agences et courtiers d'assurance	13	16,0
524291 Experts en sinistres	1	1,2
531111 Bailleurs immeubles résident/logements sauf logem. sociaux	1	1,2
531112 Bailleurs d'ensembles de logements sociaux	2	2,5
531120 Bailleurs d'immeubles non résident., sauf les mini-entrepôts	3	3,7
531210 Bureaux d'agents et de courtiers immobiliers	4	4,9
531320 Bureaux d'évaluateurs de biens immobiliers	1	1,2
532111 Location de voitures particulières	2	2,5
532230 Location de bandes et de disques vidéo	6	7,4
532410 Location/loc.bail machin/mat.construc./transp./mines-forest.	2	2,5
532490 Location/loc.à bail autres mach./mat.usage commerc/indust.	6	7,4
Total	81	100,0

ANNEXE 4

Questionnaire

**QUESTIONNAIRE
SUR LES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE ET DE COMPÉTENCES DES ENTREPRISES**

IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT

(L'établissement est le lieu physique de production de biens ou de services auquel est normalement associé au moins un emploi rémunéré, incluant le propriétaire)

Nom du répondant à l'enquête _____

1. **Quel est le nom usuel de votre établissement?** _____

2. **Quel est le nom légal de votre établissement?** Le même

Précisez si diffère du nom usuel _____

3. **Quelles sont les coordonnées de votre établissement?**

Adresse physique _____

Adresse postale _____

Numéro de téléphone principal _____

Numéro de télécopieur _____

Courriel de l'établissement _____

Adresse Internet _____

4. **Quel est le nom du ou de la responsable des ressources humaines au sein de votre établissement?**

Nom _____

Numéro de téléphone _____

Le même que celui de l'établissement

Précisez si celui-ci diffère _____

Courriel _____

5. **Votre établissement est-il?** (Cochez la catégorie qui correspond à votre situation)

Un siège social

Une succursale / filiale / franchise

Le seul établissement

6. **Quelle est l'activité principale de votre établissement? Veuillez également préciser l'activité secondaire si cela s'applique.** (Exemple : extraction minière, production de bois d'œuvre, vente de chaussures, etc.).
(L'activité principale est celle qui génère en majeure partie ou en totalité le chiffre d'affaires.)

Principal produit ou service :

Produit ou service secondaire :

PROFIL ET TENDANCES DE L'EMPLOI

7. **Combien d'employés ont travaillé contre rémunération dans votre établissement en 2005** (pendant la période la plus active)? **Veillez détailler le nombre d'hommes et de femmes 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)

Nombre d'employés qui ont travaillé à temps plein et à temps partiel (régulier, temporaire/occasionnel, saisonnier)	Femmes	Hommes	Total
Temps plein (30 heures et plus par semaine)			
Temps partiel (moins de 30 heures par semaine)			
Total			

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. **Au cours de quelle période le nombre d'emplois maximal a-t-il été atteint en 2005 au sein de votre établissement?** (Choix unique)

Période d'emploi maximal	
	Saison
printemps (mars, avril, mai)	<input type="checkbox"/>
été (juin, juillet, août)	<input type="checkbox"/>
automne (septembre, octobre, novembre)	<input type="checkbox"/>
hiver (décembre, janvier, février)	<input type="checkbox"/>
ne s'applique pas	<input type="checkbox"/>

9. **En 2005, le nombre d'emploi au sein de votre établissement était-il en diminution, stable ou en augmentation?** (Choix unique)

	COCHEZ
En diminution	<input type="checkbox"/>
Stable	<input type="checkbox"/>
En augmentation	<input type="checkbox"/>

10. **Parmi votre personnel régulier actuellement en emploi, quel est le nombre d'employés dans chacun de ces groupes d'âge?**

15-24 ans	(_____)
25-44 ans	(_____)
45 - 54 ans	(_____)
55 et plus	(_____)
Total	(_____)

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

11 A) Rencontrez-vous ou avez-vous rencontré des difficultés de recrutement en 2005?

Oui	<input type="checkbox"/>
Non	<input type="checkbox"/> Passez à la question 12
Ne sais pas	<input type="checkbox"/> Passez à la question 12

11 B) Pour quelles professions et pour quelles raisons rencontrez-vous ou avez-vous rencontré des difficultés de recrutement? Précisez la scolarité, l'expérience, les compétences et les connaissances exigées à l'embauche.

	(1) COMPLÉTER	(2) COMPLÉTER	(3) COMPLÉTER	Exemple
1. Titre de la profession CNP 4 (si nécessaire, préciser les principales fonctions pour des fins de classification)	(_____)	(_____)	(_____)	Programmeur
2. Scolarité exigée à l'embauche				
Aucun diplôme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Secondaire III	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diplôme de 5 ^e secondaire (général)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diplôme de formation professionnelle (diplôme, attestation ou spécialisation) (précisez la spécialisation)	(_____)	(_____)	(_____)	(_____)
Diplôme de formation collégiale (général ou technique) (précisez la spécialisation)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	✓ (informatique)
Diplôme universitaire (certificat, baccalauréat ou plus) (précisez la spécialisation)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)
3. Expérience exigée à l'embauche				
Aucune expérience	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moins d'un an	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	✓
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"/>
4. Compétences et connaissances exigées à l'embauche				
Aucune	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Compétences de base (lire, écrire, compter) (précisez)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/>
Compétences techniques propres à l'exercice de la profession (précisez)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	✓ (réseautique)
Compétences interpersonnelles et personnelles (précisez)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	✓ (autonomie)
Connaissances linguistiques (précisez)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	✓ (anglais)
Connaissances en informatique et en bureautique (précisez)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	✓ (windows)
Connaissances en planification et en gestion (précisez)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres compétences et connaissances (précisez)	(_____)	(_____)	(_____)	<input type="checkbox"/>
5. Cause des difficultés de recrutement rencontrées				
Durée du travail irrégulière (saisonnier ou temporaire)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	✓
Lieu de travail (lieu éloigné ou isolé)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conditions de travail irrégulières (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"/>	☑
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"/>
Autres (<i>précisez</i>)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)

11 C) Si vos difficultés de recrutement persistent, à quelle(s) conséquence(s) votre établissement pourrait-il faire face en 2006? (Choix multiple).

	Cochez
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 (<i>précisez</i>)	<input type="checkbox"/>

INTENTIONS D'EMBAUCHE

12 A) Avez-vous ou aurez-vous en 2006, besoin d'embaucher du nouveau personnel?

Oui	<input type="checkbox"/>
Non	<input type="checkbox"/> Passez à la question 13
Ne sais pas	<input type="checkbox"/> Passez à la question 13

12 B) Indiquez le titre de la profession et le nombre d'employés que vous souhaitez embaucher contre rémunération. Précisez la scolarité, l'expérience ainsi que les compétences et connaissances requises à l'embauche. (Ne considérez que les postes pour lesquels un recrutement externe de nouveau personnel est requis)

	(1) COMPLÉTER	(2) COMPLÉTER	(3) COMPLÉTER	Exemple
1. Titre de la profession CNP 4 (si nécessaire, préciser les principales fonctions pour des fins de classification)	(_____)	(_____)	(_____)	Programmeur
2. Nombre de postes à combler par profession	(_____)	(_____)	(_____)	2
3. Raison(s) de l'embauche				
Roulement de personnel (précisez le nombre de postes à combler pour cette raison)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/>
Remplacement à la suite d'une prise de retraite (précisez le nombre de postes à combler pour cette raison)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	✓
Nouveau poste (précisez le nombre de postes à combler pour cette raison)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/>
4. Scolarité exigée à l'embauche				
Aucun diplôme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Secondaire III	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diplôme de 5 ^e secondaire (général)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diplôme de formation professionnelle (diplôme, attestation ou spécialisation) (précisez la spécialisation)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)
Diplôme de formation collégiale (général ou technique) (précisez la spécialisation)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	✓ (informatique)
Diplôme universitaire (certificat, baccalauréat ou plus) (précisez la spécialisation)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)
5. Expérience exigée à l'embauche				
Aucune expérience	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moins d'un an	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	✓
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"/>
6. Compétences et connaissances exigées à l'embauche				
Aucune				
Compétences de base (lire, écrire, compter) (précisez)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/>
Compétences techniques propres à l'exercice de la profession (précisez)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	✓ (réseautique)
Compétences interpersonnelles et personnelles (précisez)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (autonomie)
Connaissances linguistiques (précisez)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	✓ (anglais)

Connaissances en informatique et en bureautique (précisez)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input checked="" type="checkbox"/> (Windows)
Connaissances en planification et en gestion (précisez)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)
Autres compétences et connaissances (précisez)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)
7. Rencontrez-vous ou anticipez-vous des difficultés de recrutement?				
Oui	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Non	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8. Cause des difficultés de recrutement rencontrées ou anticipées				
Durée du travail irrégulière (saisonnier ou temporaire)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Lieu de travail (lieu éloigné ou isolé)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conditions de travail irrégulières (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"/>
Autres (précisez)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)

13. Quelles méthodes vous sont habituellement les plus efficaces pour recruter votre main-d'œuvre? (Trois choix maximum).

	Cochez
Annonces (journaux, radio et publications diverses)	<input type="checkbox"/>
Agences de placement privées (chasseurs de tête, etc.)	<input type="checkbox"/>
Institutions de formation (stages, placement étudiant, etc.)	<input type="checkbox"/>
Placement en ligne via emploi Quebec.net	<input type="checkbox"/>
Sites Internet liés à l'emploi (Jobboom, Monster)	<input type="checkbox"/>
Recommandations de vos employés ou votre réseau de contacts	<input type="checkbox"/>
Banque de curriculum vitae de votre établissement (courrier ou courriel)	<input type="checkbox"/>
Événements promotionnels (portes ouvertes, salons, activité de " Grande séduction ", etc.)	<input type="checkbox"/>
Autres (précisez)	<input type="checkbox"/>

14. Envisagez-vous embaucher de la main-d'œuvre immigrante au cours des prochaines années? (Une personne qui est au pays depuis moins de cinq ans et qui a sa résidence permanente, ce qui implique que le candidat a un certificat de sélection du Québec).

Oui	<input type="checkbox"/>
Non	<input type="checkbox"/>

MISES À PIED ANTICIPÉES EN 2006

15 A) Prévoyez-vous effectuer des mises à pied permanentes ou à durée indéterminée au sein de votre établissement en 2006?

Oui	<input type="checkbox"/>
Non	<input type="checkbox"/> Passez à la question 16
Ne sais pas	<input type="checkbox"/> Passez à la question 16

15 B) Veuillez nous indiquer le titre de la profession et le nombre d'employés que vous prévoyez mettre à pied en 2006. (Ne considérez que les mises à pied permanentes ou à durée indéterminée)

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

INTENTIONS DE FORMATION

16 A) Offrirez-vous des activités de formation à vos employés en 2006?

Oui	<input type="checkbox"/>	
Non	<input type="checkbox"/>	Passez à la question 17
Ne sais pas	<input type="checkbox"/>	Passez à la question 17

16 B) Quelles formations offrirez-vous à votre personnel en 2006 et à quel groupe d'employés s'adresseront-elles? (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 fin 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 <i>(précisez)</i>	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (savoir lire)
Compétences techniques propres à l'exercice de la profession <i>(précisez)</i>	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (programmation avancée)
Compétences interpersonnelles et personnelles <i>(précisez)</i>	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (gestion du stress)
Connaissances linguistiques <i>(précisez)</i>	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (anglais)
Connaissances en informatique <i>(précisez)</i>	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (Word)
Connaissances en planification et en gestion <i>(précisez)</i>	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (anglais)
Autres <i>(précisez)</i>	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)

17. Quelles méthodes utilisez-vous le plus fréquemment pour former vos employés? (Trois choix maximum)

	COCHEZ
Coaching par des employés expérimentés (formation sur le tas)	<input type="checkbox"/>
Ateliers, travaux pratiques ou cours durant les heures de travail	<input type="checkbox"/>
Ateliers, travaux pratiques ou cours en dehors des heures de travail	<input type="checkbox"/>
Congés de formation non payés	<input type="checkbox"/>
Congés de formation payés	<input type="checkbox"/>
Remboursement en totalité ou en partie des dépenses de formation	<input type="checkbox"/>
Autre (précisez)	<input type="checkbox"/>

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

18. Avez-vous un employé responsable de la gestion des ressources humaines dans votre établissement?

Oui	<input type="checkbox"/>	Si oui, quel pourcentage de sa tâche y consacre-t-il?	(_____ %)
Non	<input type="checkbox"/>		

19. Avez-vous une ou des politiques de gestion des ressources humaines? (Choix multiple)

	Cochez
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 description des tâches	<input type="checkbox"/>
Politique de formation	<input type="checkbox"/>
Politique de mise à la retraite	<input type="checkbox"/>
Autre (<i>précisez</i>)	<input type="checkbox"/>
Aucune	<input type="checkbox"/>

20. Quelles difficultés éprouvez-vous en matière de gestion des ressources humaines? (Choix multiple).

	Cochez
Formation	<input type="checkbox"/>
Recrutement, sélection et embauche	<input type="checkbox"/>
Roulement et rétention	<input type="checkbox"/>
Motivation, mobilisation et reconnaissance	<input type="checkbox"/>
Mises à pied, licenciement et congédiement	<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"/>
Autre (<i>précisez</i>)	<input type="checkbox"/>
Aucune	<input type="checkbox"/>

21. Quelle(s) stratégie(s) d'affaires envisagez-vous pour 2006? (Choix multiple)

	Cochez
Restructuration et réorganisation	<input type="checkbox"/>
Croissance	<input type="checkbox"/>
Diversification	<input type="checkbox"/>
Rationalisation et/ou désinvestissement	<input type="checkbox"/>
Autre : (<i>précisez</i>)	<input type="checkbox"/>

DIVERS

22. Au cours de l'année 2005, avez-vous utilisé les mesures et les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec via les centres locaux d'emploi (CLE)? (*Placement en ligne, aide à la mise sur pied d'un service des ressources humaines, programme d'apprentissage, comités de reclassement de la main-d'œuvre, etc.*).

Oui	<input type="checkbox"/>
Non	<input type="checkbox"/>
Ne sais pas	<input type="checkbox"/>

23. Avez-vous des commentaires à formuler sur la présente enquête? (*Méthodologie, utilité, questions, etc.*)
