

*Enquête sur les caractéristiques
de la demande de main-d'oeuvre*

Secteur de l'économie sociale



Juin 2006

La forme masculine utilisée dans ce document désigne aussi bien les femmes que les hommes, et ce, dans le but d'alléger le texte.

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN-13: 978-2-550-48115-7 (version imprimée)
ISBN-10: 2-550-48115-1 (version imprimée)
ISBN-13: 978-2-550-48116-4 (PDF)
ISBN-10: 2-550-48116-X (PDF)

Coordination

Michel Proulx

Directeur

Direction du partenariat, de la planification
et de l'information sur le marché du travail

Recherche, analyse et rédaction

Marguerite Surprenant

Agente de recherche et de
développement socioéconomique

Réalisation du questionnaire d'enquête

Supervision de la cueillette de données

Louise Boulay

Agente de recherche et de
développement socioéconomique

Gestion des banques de données

Yvan Hamel

Technicien spécialiste

Traitement des données

Nathalie Durette

Agente de secrétariat

Montage et mise en pages

Nathalie Forcier

Agente de secrétariat

Table des matières

LISTE DES TABLEAUX.....	5
LISTE DES GRAPHIQUES.....	7
INTRODUCTION.....	8
MÉTHODOLOGIE	9
CHAPITRE 1 - LE PORTRAIT DES ENTREPRISES.....	10
CHAPITRE 2 - L'EMBAUCHE AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS.....	15
CHAPITRE 3 - LES INTENTIONS D'EMBAUCHE AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS	24
CHAPITRE 4 - LES CHANGEMENTS DANS LES ENTREPRISES.....	29
CHAPITRE 5 - LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	31
CONCLUSION	34
ANNEXE I - LISTE DES AUTRES SECTEURS SOUS ENQUÊTE	35
ANNEXE II - LISTE DES GROUPES D'ACTIVITÉ DES ENTREPRISES RÉPONDANTES	36
ANNEXE III - LES EMBAUCHES SELON LA PROFESSION ET LE STATUT D'EMPLOI.....	37

Liste des tableaux

Tableau 1	Les entreprises et l'emploi selon le territoire.....	11
Tableau 2	Les entreprises et les emplois selon le groupe d'activité	11
Tableau 3	Les entreprises selon la taille.....	12
Tableau 4	Les entreprises selon la taille de l'entreprise et le territoire	12
Tableau 5	Le statut d'emploi selon le territoire.....	13
Tableau 6	Le statut d'emploi selon les principaux groupes d'activité.....	14
Tableau 7	Les embauches selon le territoire	15
Tableau 8	Les embauches selon les principaux groupes d'activité	16
Tableau 9	Les embauches selon les professions les plus importantes	17
Tableau 10	Les embauches selon le territoire et la raison de l'embauche	18
Tableau 11	Les embauches selon la profession et la raison de l'embauche.....	19
Tableau 12	Les embauches selon le groupe d'activité et la scolarité	19
Tableau 13	Les embauches selon le groupe d'activité et l'expérience de travail.....	20
Tableau 14	Les embauches selon le salaire.....	21

Tableau 15	Les difficultés de recrutement selon le territoire.....	21
Tableau 16	Les difficultés de recrutement selon les deux principaux groupes d'activité.....	22
Tableau 17	Les principales professions en difficulté de recrutement	22
Tableau 18	Part des entreprises ayant embauché des personnes issues des clientèles cibles.....	23
Tableau 19 -	Les intentions d'embauche selon le territoire et les entreprises	24
Tableau 20	Les intentions d'embauche selon le groupe d'activité	25
Tableau 21	Les intentions d'embauche selon les principales professions et le statut d'emploi.....	26
Tableau 22	Les intentions d'embauches selon le groupe d'activité et l'expérience de travail.....	27
Tableau 23	Les raisons des difficultés de recrutement selon les intentions d'embauche.....	28
Tableau 24	Les types de changements selon le groupe d'activité.....	29
Tableau 25	Les impacts des changements sur l'emploi.....	30
Tableau 26	Les entreprises ayant des difficultés en gestion des ressources humaines selon le groupe d'activité.....	31
Tableau 27	Les difficultés de gestion des ressources humaines selon la taille	32
Tableau 28	Les difficultés de gestion des ressources humaines.....	32
Tableau 29	Les difficultés en matière de formation	33

Liste des graphiques

Graphique 1	Les emplois selon la taille de l'entreprise	13
Graphique 2	Les embauches selon le territoire	15
Graphique 3	La taille des entreprises qui ont embauché au cours des douze derniers mois	16
Graphique 4	Les intentions d'embauche selon la taille de l'entreprise	25
Graphique 5 –	Les intentions d'embauche selon la scolarité exigée	27
Graphique 6 –	Les intentions d'embauche selon les salaires projetés.....	28

Introduction

L'agence Emploi-Québec vise à assurer un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, afin d'améliorer le fonctionnement du marché du travail. Elle contribue à la réduction de l'exclusion socioprofessionnelle, à la prévention des pertes d'emplois, à la stabilité de l'emploi et à la levée des obstacles dans la création d'emploi.

L'arrimage entre l'offre et la demande de main-d'œuvre commande d'avoir de l'information fiable et complète sur les besoins des entreprises en matière de ressources humaines. Plusieurs outils sont à la disposition d'Emploi-Québec, dont l'enquête régionale annuelle sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre des entreprises.

Cette enquête renseigne notamment sur les mouvements récents de main-d'œuvre dans les établissements, sur les intentions d'embauche au cours des douze prochains mois et, finalement, sur les besoins en matière de gestion des ressources humaines et de formation.

Le présent rapport d'enquête dresse le portrait statistique des caractéristiques de la demande de main-d'œuvre des établissements d'Économie sociale. Ce document se retrouve dans la collection d'enquêtes sectorielles menées en 2006 par l'agence Emploi-Québec. La liste des autres secteurs d'activité économique sous enquête est présentée à l'annexe I.

Méthodologie

L'étude sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre des établissements dans le secteur de l'économie sociale a été réalisée par la direction du Partenariat, de la planification et de l'information sur le marché du travail. La base de données des établissements ciblés a été tirée de la liste des industries et commerces (LIC) de la Mauricie.

La firme Cible Recherche, chargée de la cueillette des informations, a procédé par entrevues téléphoniques, assistées par ordinateur. La cueillette

a été effectuée entre le 6 février et le 17 février 2006. En tout, jusqu'à quatre appels ont été faits pour tenter de joindre les employeurs visés.

Une liste de 113 établissements fut dressée. Au total, 97 entrevues ont été complétées auprès des entreprises d'économie sociale de la Mauricie. Un nombre de dix employeurs ont refusé de répondre et six autres entreprises n'ont pu être rejointes. Le taux de réponse obtenu est de 85,8 %.

Chapitre 1

Le portrait des entreprises

Le secteur de l'économie sociale comprend des entreprises issues d'initiatives du milieu ayant le statut juridique d'organismes à but non lucratif (OBNL), de coopératives ou de mutuelles. Les entreprises d'économie sociale se caractérisent par une gestion participative autonome où les décisions sont prises de façon démocratique. La finalité de l'entreprise repose sur la production de biens ou de services répondant aux besoins de la communauté ou du territoire où elle oeuvre. La primauté de la personne et du travail sur le capital, notamment dans la répartition des surplus et des revenus, caractérise l'entreprise d'économie sociale. L'entreprise vise la création d'emploi et l'insertion durable au travail.

Une intervention de l'État, ponctuelle ou récurrente, peut être nécessaire puisque ces entreprises, bien qu'actives dans le secteur marchand de l'économie, interviennent dans des activités économiquement moins rentables ou caractérisées par un marché restreint ou insuffisant¹.

Le secteur d'activité de l'économie sociale n'est pas un secteur délimité par le système de classification des entreprises de l'Amérique du Nord (SCIAN). Les entreprises d'économie sociale se situent plutôt dans des groupes d'activité très diversifiés.

Un total de 97 entreprises sur 113 entreprises recensées dans l'économie sociale a répondu à l'enquête. Ces 97 entreprises embauchent 1972 employés. La Ville de Trois-Rivières et la Ville de Shawinigan représentent les deux territoires ayant le plus grand nombre d'entreprises, respectivement 49 % et 20 % des entreprises et le plus grand nombre d'emplois, soit 40 % et 25 % du total des emplois des entreprises d'économie sociale.

¹ Définition générale entérinée par le Comité ministériel du développement social le 7 février 2001

Tableau 1 - Les entreprises et l'emploi selon le territoire

Territoire	Entreprise		Emploi	
	Nombre	%	Nombre	%
Ville de Trois-Rivières	47	48,5 %	778	39,5 %
Ville de Shawinigan	19	19,6 %	492	24,9 %
Ville de La Tuque	7	7,2 %	208	10,5 %
MRC Maskinongé	11	11,3 %	183	9,3 %
MRC Mékinac	6	6,2 %	173	8,8 %
MRC des Chenaux	7	7,2 %	138	7,0 %
TOTAL	97	100 %	1972	100 %

Les entreprises d'économie sociale présentent une grande diversité d'activités. Les 97 entreprises répondantes se répartissent dans 28 groupes d'activité en Mauricie (voir annexe II). Selon le SCIAN, les services de garderie, appelés au Québec les centres de la petite enfance, ainsi que les autres services individuels et familiaux soit, entre autres, les entreprises d'aide domestique,

comportent, en proportion, le plus grand nombre d'emplois respectivement 40 % (783 emplois) et 17 % (342 emplois) de l'emploi total de l'économie sociale. Le troisième groupe d'activité, les autres services de divertissement et loisirs, comprend 8,9 % de la main-d'œuvre de l'économie sociale (175 emplois).

Tableau 2 - Les entreprises et les emplois selon le groupe d'activité

Groupe d'activité (SCIAN) ²	Entreprise	
	Nombre	%
Services de garderie	783	39,7 %
Autres services individuels et familiaux	342	17,3 %
Autres services de divertissement et de loisirs	175	8,9 %
Exploitation forestière	162	8,2 %
Radiodiffusion et télédiffusion	90	4,6 %
Organismes d'action sociale	61	3,1 %
Services de réadaptation professionnelle	58	2,9 %
Services funéraires	52	2,6 %
Camps de loisirs	33	1,6 %

² SCIAN : Système de classification des industries de l'Amérique du Nord

La taille des entreprises

Le nombre d'entreprises répondantes comprenant de cinq à dix-neuf employés se chiffre à 41, soit 42 % des entreprises. Les entreprises de 20 à 49 employés suivent avec un total de 28 ce qui représentent 29 % des entreprises.

Tableau 3 - Les entreprises selon la taille

Taille de l'entreprise	Entreprise	
	Nombre	%
1-4 employés	20	20,6 %
5-19 employés	41	42,3 %
20-49 employés	28	28,9 %
50-99 employés	5	5,2 %
100 employés et +	3	3,1 %
TOTAL	97	100,0 %

La Ville de Trois-Rivières détient les plus fortes proportions d'entreprises de cinq à dix-neuf employés et de 20 à 49 employés pour l'ensemble des entreprises de son territoire. Les trois entreprises répondantes de 100 employés et

plus, oeuvrant dans le secteur de l'économie sociale en Mauricie, sont localisées dans les villes de Shawinigan et de La Tuque ainsi que dans la MRC de Mékinac.

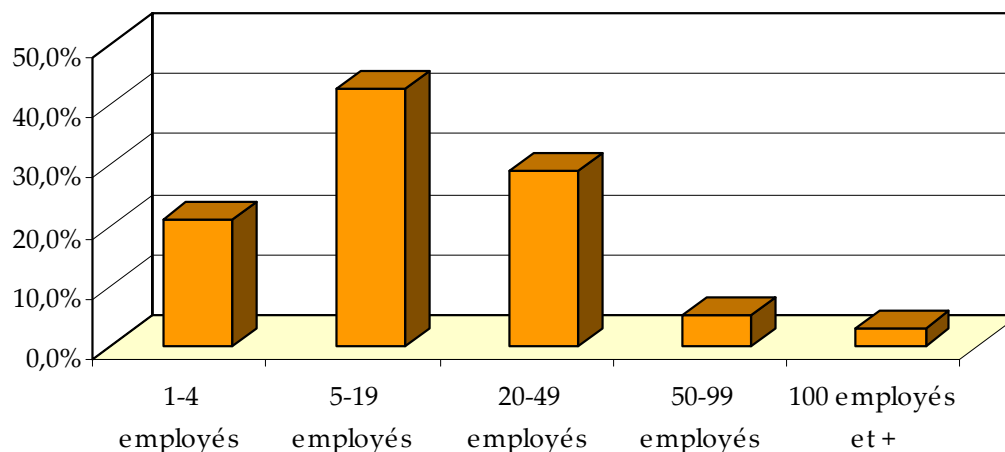
Tableau 4 - Les entreprises selon la taille de l'entreprise et le territoire

Territoire	1-4 employés	5-19 employés	20-49 employés	50-99 employés	100 employés et +
	Nombre				
Ville de Trois-Rivières	9	22	14	2	-
Ville de Shawinigan	3	8	5	2	1
Ville de La Tuque	1	2	3	-	1
MRC Maskinongé	3	5	2	1	-
MRC Mékinac	2	2	-	-	1
MRC des Chenaux	2	2	3	-	-
TOTAL	20 20,6%	41 42,3%	28 28,9%	5 5,2%	3 3,1%

Une proportion de 92 % des emplois de l'économie sociale se trouvent dans les entreprises de moins 50 employés.

Alors que seulement 3 % des emplois se situent dans les entreprises de 100 employés et plus.

Graphique 1 - Les emplois selon la taille de l'entreprise



Les statuts d'emploi

Le secteur de l'économie sociale comporte 37 % des emplois à temps partiel pour 63 % des emplois à temps plein. Deux territoires, la Ville de La Tuque et la MRC de Maskinongé dépassent

la proportion des emplois à temps plein de l'emploi total de la Mauricie. La MRC de Mékinac comprend plus d'emplois à temps partiel que d'emplois à temps plein, soit 57 % et 43 %.

Tableau 5 - Le statut d'emploi selon le territoire

Territoire	Nombre total	Emploi	
		Emploi temps partiel	Emploi temps plein
		%	
Ville de Trois-Rivières	778	42 %	58 %
Ville de Shawinigan	492	40 %	60 %
Ville de La Tuque	208	21 %	79 %
MRC Maskinongé	183	15 %	85 %
MRC Mékinac	173	57 %	43 %
MRC des Chenaux	138	31 %	69 %
TOTAL	1 972	37 %	63 %

Trois groupes d'activité détiennent une plus grande part d'emplois à temps partiel que celle des emplois à temps plein : les autres services de divertissement et de loisirs, les camps de loisirs et les services funéraires. Les services de garderie, avec le plus grand bassin d'emplois en économie sociale, reproduisent les mêmes pro-

portions de statut (63 %, à temps plein et 37 %, à temps partiel) que le total des emplois localisés en économie sociale. L'exploitation forestière et les services de réadaptation professionnelle présentent la plus forte proportion d'emplois à temps plein.

Tableau 6 - Le statut d'emploi selon les principaux groupes d'activité

Groupe d'activité	Emploi	
	Temps partiel %	Temps plein %
Services de garderie	36,9%	63,1%
Autres services individuels et familiaux	43,4%	56,6%
Autres services de divertissement et de loisirs	76,0%	24,0%
Exploitation forestière	2,5%	97,5%
Éditeurs de journaux et radios	26,5%	73,5%
Organismes d'action sociale	23,0%	77,0%
Services de réadaptation professionnelle	5,2%	94,8%
Services funéraires	76,9%	23,1%
Camps de loisirs	75,8%	24,2%

Chapitre 2

L'embauche au cours des douze derniers mois

Les employeurs sous enquête ont été questionnés sur l'embauche effectuée dans les douze derniers mois précédant les entrevues téléphoniques. Un total de 39 entreprises ont procédé à 197 embauches au cours des douze derniers mois.

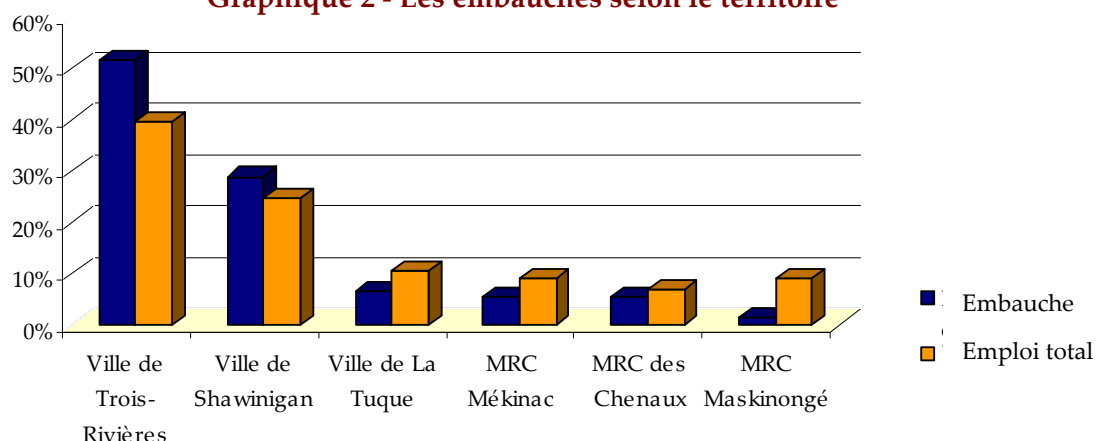
Tableau 7 - Les embauches selon le territoire

Territoire	Embauche	
	Nombre	%
Ville de Trois-Rivières	102	51,7 %
Ville de Shawinigan	57	28,9 %
Ville de La Tuque	13	6,6 %
MRC Maskinongé	3	1,5 %
MRC Mékinac	11	5,6 %
MRC des Chenaux	11	5,6 %
TOTAL	197	100,0 %

Deux territoires sur six ont procédé, en proportion, à plus d'embauches que leur poids relatif dans l'emploi total. Une part de 52 % des embauches ont été réalisées dans les entreprises de la Ville de Trois-Rivières, une performance bien plus importante que son poids relatif de 40 % dans l'emploi total de l'économie sociale en Mauricie. La situation apparaît similaire pour la

Ville de Shawinigan qui représente 29 % des embauches, alors que sa part dans l'emploi total s'élève à 25 %. Pour les quatre autres territoires, le constat s'inverse. Ainsi, dans la MRC de Maskinongé les entreprises ont procédé à seulement 2 % des embauches bien qu'elles engagent 9 % des travailleurs de l'économie sociale.

Graphique 2 - Les embauches selon le territoire



Les embauches ont été effectuées dans dix-sept des 28 groupes d'activité présents en Mauricie. Les services de garderie ont embauché 92 nouvelles personnes, soit 47 % des embauches alors que ces services représentent seulement 40 % de l'emploi total du secteur. Un autre groupe, les autres services individuels et familiaux, a procé-

dé à 20 % des embauches qui constituent 17 % de l'emploi total. Par ailleurs, les six groupes d'activité les plus actifs dans l'embauche, au cours des douze derniers mois, ont effectué 86 % des embauches ce qui représente seulement 71 % de l'emploi total.

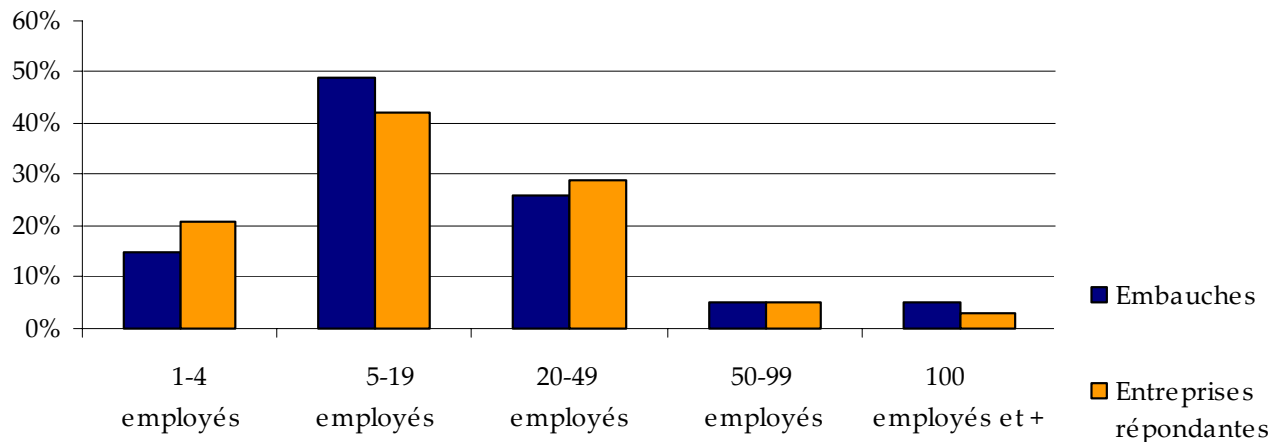
Tableau 8 - Les embauches selon les principaux groupes d'activité

Groupe d'activité (SCIAN)	Embauche		Répartition de l'emploi total par groupe d'activité
	Nombre	%	
Services de garderie	92	46,7 %	39,7 %
Autres services individuels et familiaux	39	19,7 %	17,3 %
Services de réadaptation professionnelle	12	6,1 %	2,9 %
Autres services de divertissement et de loisirs	10	5,0 %	8,9 %
Compagnies d'arts d'interprétation	9	4,6 %	0,9 %
Camps de loisirs	7	3,6 %	1,7 %
TOTAL	169	85,7 %	71,4 %

Les embauches ont été faites dans des entreprises dont la moitié a entre cinq et dix-neuf employés, une proportion plus grande que celle du

total des entreprises répondantes qui s'élève à 42 %.

Graphique 3 - La taille des entreprises qui ont embauché au cours des douze derniers mois



Les statuts d'emploi des embauches

Dans l'analyse des statuts d'emploi des embauches, une plus grande précarité semble s'être développée au cours des douze derniers mois avec une augmentation de la part des emplois à temps partiel.

Une proportion de 47 % des embauches a le statut d'emploi à temps plein, une part moindre que celle de l'emploi total dans lequel 63 % des emplois sont à temps plein. Les embauches se sont faites à une hauteur de 53 % à temps partiel, alors qu'il y en a une proportion de 37 % seulement dans l'emploi total.

Les embauches : métiers et professions

Le personnel embauché au cours des douze derniers mois se répartit dans 32 professions (Voir annexe 3 p.37) comportant de un à 92 postes. Dans les professions les plus représentées, la profession d'éducateurs /éducatrices et aides-éducateurs/ aides-éducatrices (CNP 4214) comprend 92 emplois, les aides familiaux/aides fami-

liales, aides de maintien à domicile et personnel assimilé (CNP 6471), 26. Cinq autres professions oscillent autour de cinq à douze embauches alors que les 25 autres professions, ayant fait l'objet d'embauche au cours des douze derniers mois, comptent moins de cinq postes

Tableau 9 - Les embauches selon les professions les plus importantes

Profession (CNP) ¹	Embauche	
	Nombre	%
Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/ aides-éducatrices de la petite enfance	92	46,7 %
Aides familiaux/aides familiales, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	26	13,2 %
Travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux	12	6,1 %
Concierges et concierges d'immeubles	11	5,6 %
Animateurs/animatrices et responsables de programmes de sports et de loisirs	10	5,1 %
Musiciens/musiciennes et chanteurs/chanteuses	6	3,0 %
Agents/agentes d'administration	5	2,5 %
TOTAL	162/197	82,2 %

Les raisons de l'embauche

Les embauches sont-elles de la création de nouveaux postes ou du remplacement ? Une part de 28 % seulement des embauches ont été réalisées dans le cadre d'une création de postes. Il s'agit donc de 56 nouveaux postes créés au cours des douze derniers mois. À partir de l'emploi total dans les entreprises de l'économie sociale, la création de ces postes donne une croissance de l'emploi de 2,9 % depuis les douze derniers mois. Les embauches effectuées dans les entreprises de la Ville de La Tuque, de la MRC de Maskinongé et de la MRC des Chénoux ont

toutes été de la création de postes. Par ailleurs, une part de 58 % des embauches correspond à du remplacement. Au niveau des territoires, les entreprises de la Ville de Trois-Rivières ont embauché pour effectuer du remplacement dans 68 % des cas. De même, dans la ville de Shawinigan, 65 % des embauches constituent du remplacement. Enfin, 27 personnes (14 %) ont été embauchées pour d'autres raisons, telles que du remplacement temporaire ou un ajout ponctuel au personnel déjà existant.

Tableau 10 - Les embauches selon le territoire et la raison de l'embauche

Territoire	Création		Remplacement		Autre		Croissance de l'emploi
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Ville de Trois-Rivières	21	20,6%	69	67,6%	12	11,8%	2,8%
Ville de Shawinigan	5	8,8%	37	64,9%	15	26,3%	1,0%
Ville de La Tuque	13	100,0%	-	-	-	-	6,7%
MRC Maskinongé	3	100,0%	-	-	-	-	1,7%
MRC Mékinac	3	27,3%	8	72,7%	-	-	1,8%
MRC des Chénoux	11	100,0%	-	-	-	-	8,7%
TOTAL	56	28,4%	114	-	27	13,7%	2,9%

Le tableau de la page suivante démontre qu'au niveau de la profession d'éducatrice et d'aide-éducatrice de la petite enfance, seulement deux postes ont été créés et 90 personnes ont été engagées pour des postes déjà existants. Ce niveau de remplacement met en lumière un taux de roulement très important pour cette profession.

Il en est de même pour la profession d'aide familiale et d'aide de maintien à domicile où deux postes seulement sur les 26 embauches ont fait l'objet de création. Trois professions, soit celles de concierge, animateur et musicien, ont constitué l'essentiel de la création de postes.

Tableau 11 - Les embauches selon la profession et la raison de l'embauche

Groupe d'activité (SCIAN)	Création		Remplacement		Autre		Nombre d'embauche
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/ aides-éducatrices de la petite enfance	2	2,2 %	90	97,8 %	-	-	92
Aides familiaux/aides familiales, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	2	7,7 %	8	30,8 %	16	61,5 %	26
Travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux	2	16,7 %	3	25,0 %	7	58,3 %	12
Concierges et concierges d'immeubles	11	100,0 %	-	-	-	-	11
Animateurs/animatrices et responsables de programmes de sports et de loisirs	10	100,0 %	-	-	-	-	10
Musiciens/musiciennes et chanteurs/chanteuses	6	100,0 %	-	-	-	-	6

La scolarité exigée lors des embauches

La scolarité relative aux 197 embauches dans les entreprises de l'économie sociale se concentre selon deux pôles distincts. Une proportion de 27 % des postes exige un secondaire III et moins, alors que 58 % des postes demandent un diplôme ou une attestation d'études collégiales. Les employeurs du groupe d'activité des autres

services individuels et familiaux dont les entreprises d'aide domestique privilégient l'embauche de personnel peu ou pas spécialisé, alors que les centres de la petite enfance oeuvrent au cœur d'une réglementation exigeant un niveau de scolarité collégiale.

Tableau 12 - Les embauches selon le groupe d'activité et la scolarité

Groupe d'activité (SCIAN)	Sec III et -	DES	DEP-ASP-AEP	DEC-AEC	BAC et +	Total
Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/ aides-éducatrices de la petite enfance	-	-	-	100,0%	-	100,0 %
Aides familiaux/aides familiales, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	100,0%	-	-	-	-	100,0 %
Travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux	25,0%	-	25,0%	41,7%	8,3%	100,0 %
Concierges et concierges d'immeubles	16,7%	83,3%	-	-	-	100,0 %
Animateurs/animatrices et responsables de programmes de sports et de loisirs	-	9,1%	-	90,9%	-	100,0 %
Musiciens/musiciennes et chanteurs/chanteuses	14,3%	-	-	85,7%	-	100,0 %
TOTAL	27,4 %	9,1 %	2,5 %	57,9 %	3,0 %	100,0 %

L'expérience de travail exigée lors des embauches

Les employeurs exigent moins d'une année d'expérience pour la moitié des six principales professions représentées dans les embauches. Par ailleurs, pour les postes d'animateur, l'expérience demandée se situe à 90 % entre un à

trois ans. Au total, 162 postes (82 %) requièrent moins d'un an d'expérience, alors que 21 postes (11 %) demandent entre un et trois ans. Enfin, seulement quatorze (7 %) embauches exigent trois ans et plus.

Tableau 13 - Les embauches selon le groupe d'activité et l'expérience de travail

Groupe d'activité (SCIAN)	Moins d' 1 an		1 à 3 ans		Plus de 3 ans		Total
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre
Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	92	100,0 %	-	-	-	-	92
Aides familiaux/aides familiales, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	26	100,0 %	-	-	-	-	26
Travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux	7	58,3 %	5	41,7 %	-	-	12
Concierges et concierges d'immeubles	11	100,0 %	-	-	-	-	11
Animateurs/animateuses et responsables de programmes de sports et de loisirs	1	10,0 %	9	90,0 %	-	-	10
Musiciens/musiciennes et chanteurs/chanteuses	5	83,3 %	-	-	1	16,7 %	6
TOTAL	162	82,2 %	21	10,6 %	14	7,1 %	197

Le salaire offert lors des embauches

Lors des embauches, une part de 58 % (110) des postes obtient un salaire horaire entre 10,00 \$ et 15,99 \$ de l'heure. Une proportion de 35 % des salaires alloués se situe à moins de 10,00 \$. Cette polarité, au même titre que la scolarité et l'expérience de travail, reflète le partage des grands bassins d'emploi en économie sociale, soit les services de garderies et les autres services individuels et familiaux. Les 26 aides familiaux et aides de maintien à domicile ont tous obtenu un salaire de moins de 9,99 \$, alors que les 92 embauches dans les postes d'éducateur/éducatrice et aide-éducateur/ aide-éducatrice de la petite enfance reçoivent à 42 % un salaire entre 10,00\$ et 12,99 \$ et à 58 % entre 13,00 \$ et

15,99 \$. D'autre part, dans le secteur des arts, spectacles et loisirs, onze embauches ont été effectuées en offrant un salaire de 16,00 \$ et plus.

Au chapitre des autres professions, les travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux, dans onze cas sur douze, obtiennent un salaire horaire entre 10,00 \$ et 12,99 \$. De leur côté, les animateurs/animateuses et responsables de programmes de sports et de loisirs, dans dix postes sur onze, reçoivent un salaire entre 16,00 \$ et 18,99 \$.

Tableau 14 - Les embauches selon le salaire

	7,00 \$ - 9,99 \$	10,00 \$ - 12,99 \$	13,00 \$ - 15,99 \$	16,00 \$ - 18,99 \$	19,00 \$ - 21,99 \$	22,00 \$ et +
TOTAL	34,8 %	27,9 %	30,0 %	5,3 %	1,1 %	1,1 %

Les difficultés de recrutement des employeurs

Quatorze entreprises sur les 39 (35,9 %) qui ont embauché au cours des douze derniers mois, ont vécu des problèmes d'embauche. Les entreprises de tous les territoires ont été touchées, sauf celles de la Ville de La Tuque. Les territoires des MRC de Mékinac, Des Chenaux et Maskinongé ont vu leurs employeurs éprouver des difficultés de recrutement dans plus de la moitié de leur entreprise.

Sur les 197 embauches, les employeurs ont trouvé assez complexe le processus de recrutement pour 89 d'entre elles. Ces emplois se

répartissent à 49 % dans la Ville de Trois-Rivières, 32 % dans celle de Shawinigan et de 12 % dans la MRC des Chenaux. La Ville de Trois-Rivières a une part moindre d'emplois en difficultés que la part des embauches. Inversement, la Ville de Shawinigan a une plus grande proportion d'emplois qui entraînent des complications au niveau du recrutement que sa part dans l'embauche des douze derniers mois. De son côté, la MRC des Chenaux a, en proportion, plus du double de postes difficiles à pourvoir que d'embauches effectuées sur son territoire.

Tableau 15 - Les difficultés de recrutement selon le territoire

Territoire	Entreprises ayant embauché au cours des 12 derniers mois		Emploi en difficulté de recrutement		Embauche
	Nombre	%	Nombre	%	%
Ville de Trois-Rivières	4	22,2 %	44	49,4 %	51,7 %
Ville de Shawinigan	4	36,4 %	28	31,5 %	28,9 %
Ville de La Tuque	-	-	-	-	6,6 %
MRC Maskinongé	1	50,0 %	2	2,2 %	1,5 %
MRC Mékinac	2	66,7 %	4	4,5 %	5,6 %
MRC des Chenaux	3	100,0 %	11	12,4 %	5,6 %
TOTAL	14	35,9 %	89	100,0 %	100,0 %

Du point de vue des groupes d'activité, les services de garderie comprennent 49 des 89 postes en difficulté de recrutement, soit 55 % des postes dont le recrutement est plutôt laborieux alors qu'ils constituent 47 % des embauches.

La situation s'égalise pour les autres services individuels et familiaux alors que les postes dans ce groupe constituent 20 % des difficultés de recrutement et qu'ils représentent 20 % des embauches.

Tableau 16 - Les difficultés de recrutement selon les deux principaux groupes d'activité

Groupe d'activité (SCIAN)	Emploi en difficulté de recrutement		Part d'embauche au cours des 12 derniers mois
	Nombre	%	
Services de garderie	49	55,1 %	46,7 %
Autres services individuels et familiaux	18	20,2 %	19,7 %

Les employeurs ont déclaré que le recrutement se révélait complexe pour neuf professions sur les 32 faisant l'objet d'embauche. Ces neuf professions sont présentées dans le tableau suivant par ordre décroissant de difficultés de recrutement. La profession d'aide familial s'avère celle comptant le plus de problématiques de recrute-

ment. Ainsi, les employeurs ont témoigné à dix reprises que ce n'est pas nécessairement évident de recruter pour ce poste, et ce, en énumérant sept difficultés différentes, allant de l'environnement du travail au salaire, en passant par la localisation géographique.

Tableau 17 - Les principales professions en difficulté de recrutement

- » Aides familiaux/aides familiales, aides de maintien à domicile et personnel assimilé
- » Travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux
- » Cuisiniers/cuisinières
- » Commis d'épicerie et autres garnisseurs/garnisseuses de tablettes – commerce de détail
- » Tailleurs/tailleuses, couturiers/couturières, fourreurs/fourreuses et modistes
- » Concierges et concierges d'immeubles
- » Musiciens/musiciennes et chanteurs/chanteuses
- » Acteurs/actrices et comédiens/comédiennes
- » Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance

Les embauches avec des personnes issues des clientèles cibles

Dans le prochain tableau, sur les 39 entreprises ayant procédé à l'embauche d'employés additionnels, 25 ont pris à leur emploi des jeunes ce qui équivaut à une proportion de 64 % des entreprises. Celles-ci considèrent donc que les jeunes constituent une main-d'œuvre pouvant répondre à leurs exigences. La proportion d'entreprises augmente dans l'embauche des femmes. Une part de 79 % des entreprises ont engagé des femmes au cours des douze derniers mois. Toutefois, nous ne pouvons pas conclure à une ouverture accrue des employeurs envers les personnes issues de cette clientèle cible, car les

postes à pourvoir dans les deux plus grands bassins de main-d'œuvre de l'économie sociale, services de garderies et autres services individuels et familiaux, sont presque exclusivement détenus par des femmes.

Pour leur part, les personnes âgées de 50 ans et plus sont des employés pouvant répondre aux exigences de 26 % des employeurs. Enfin, les personnes handicapées et les personnes immigrantes ont été embauchées par 5 % des employeurs.

Tableau 18- Part des entreprises ayant embauché des personnes issues des clientèles cibles

Clientèle cible	Nombre d'entreprises	Part des entreprises ayant embauché des clientèles cibles
Jeunes	25	64,1 %
Femmes	31	79,4 %
50 ans et plus	10	25,6 %
Personnes handicapées	2	5,1 %
Personnes immigrantes	2	5,1 %

Chapitre 3

Les intentions d'embauche au cours des douze prochains mois

Les employeurs de 21 entreprises sur les 97 sondées prévoient effectuer 53 embauches dans les douze prochains mois. Ces intentions d'embauche se répartissent à hauteur de 25 postes dans les entreprises de la Ville de Shawinigan et de dix dans celles de la MRC de Maskinongé. Le reste de l'embauche se ferait dans la Ville de Trois-Rivières (8), dans la MRC des Chenaux (5), dans la Ville de La Tuque (3) et dans la MRC Mékinac (2).

Les intentions d'embauche se distribuent différemment des embauches au cours des douze

derniers mois. Ainsi, les entreprises de la Ville de Shawinigan embaucheraient, en proportion, 20 points de plus de pourcentage que le recrutement effectué l'an dernier. Pour Maskinongé, le recrutement anticipé serait plus de douze fois supérieur à l'an dernier. Par contre, la performance de l'an dernier de la Ville de Trois-Rivières ne sera pas rééditée, car les employeurs prévoient effectué seulement 15 % de l'embauche alors que l'an dernier, ils comptaient pour 52 % des embauches.

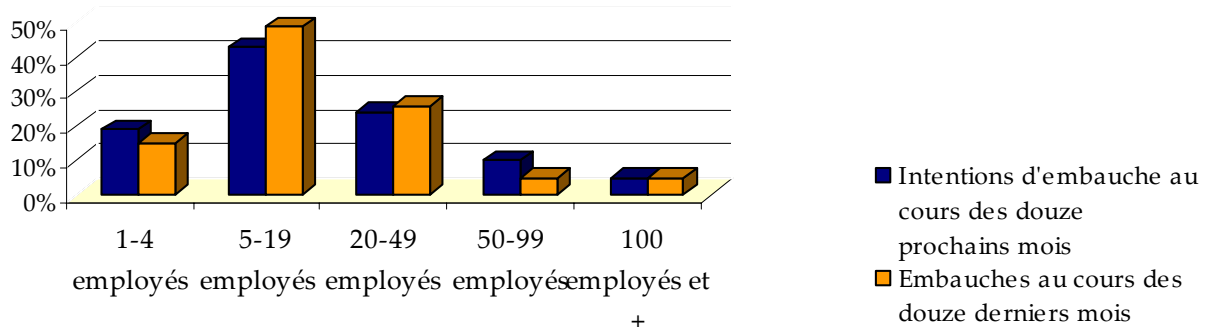
**Tableau 19- Les intentions d'embauche
selon le territoire et les entreprises**

Territoire	Intention d'embauche au cours des 12 prochains mois		Embauche dans les 12 derniers mois
	Nombre	%	%
Ville de Trois-Rivières	8	15,1 %	51,7 %
Ville de Shawinigan	25	47,2 %	28,9 %
Ville de La Tuque	3	5,6 %	6,6 %
MRC Maskinongé	10	18,9 %	1,5 %
MRC Mékinac	2	3,8 %	5,6 %
MRC des Chenaux	5	9,4 %	5,6 %
TOTAL	53	100,0 %	100,0 %

Les entreprises qui anticipent embaucher se répartissent, selon la taille, de façon assez similaire à la répartition de la taille des entreprises

qui ont procédé à des embauches au cours des douze derniers mois.

Graphique 4 - Les intentions d'embauche selon la taille de l'entreprise



Les employeurs de onze groupes d'activité sur 28 prévoient l'embauche de 53 personnes dans les douze prochains mois. Ceux des services de garderies se proposent d'engager des personnes sur 21 postes (40 %). Ceux des autres services

individuels et familiaux procéderaient à l'embauche de 16 personnes (30 %), alors que ceux des autres services de divertissement et de loisirs projettent d'engager quatre personnes (8 %).

Tableau 20 - Les intentions d'embauche selon le groupe d'activité

Groupe d'activité (SCIAN)	Emploi temps plein	
	Nombre	%
Services de garderie	21	39,6%
Autres services individuels et familiaux	16	30,2%
Autres services de divertissement et de loisirs	4	7,5%
Services de réadaptation professionnelle	3	5,7%
Promoteurs d'événements artistiques et sportifs et d'événements similaires	3	5,7%
Exploitation forestière	1	1,9%
Autres services de transport en commun et transport adapté	1	1,9%
Services d'assainissement et autres services de gestion des déchets	1	1,9%
Services d'enseignement	1	1,9%
Établissements résidentiels pour alcoolisme et de toxicomanie	1	1,9%
Compagnies d'arts d'interprétation	1	1,9%
TOTAL	53	100 %

Les statuts d'emploi des intentions d'embauches

Les entreprises prévoient l'embauche de 53 employés distribués dans seize professions, une diversité beaucoup moins grande que les 32 professions des embauches des douze derniers mois. Onze professions comprennent un seul poste. Les cinq autres se répartissent de deux à dix-huit postes par profession. Les éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance seront les plus en demande (34 %), suivis des aides

familiaux/aides familiales, aides de maintien à domicile (30 %), des cuisiniers/cuisinières (6 %) et des serveurs/serveuses d'aliments et de boissons (6 %). Au global, 50,9 % des intentions d'embauche auront le statut d'emploi à temps partiel et 49,1 % à temps plein. Huit de ces seize professions seront uniquement des postes à temps plein.

Tableau 21 - Les intentions d'embauche selon les principales professions et le statut d'emploi

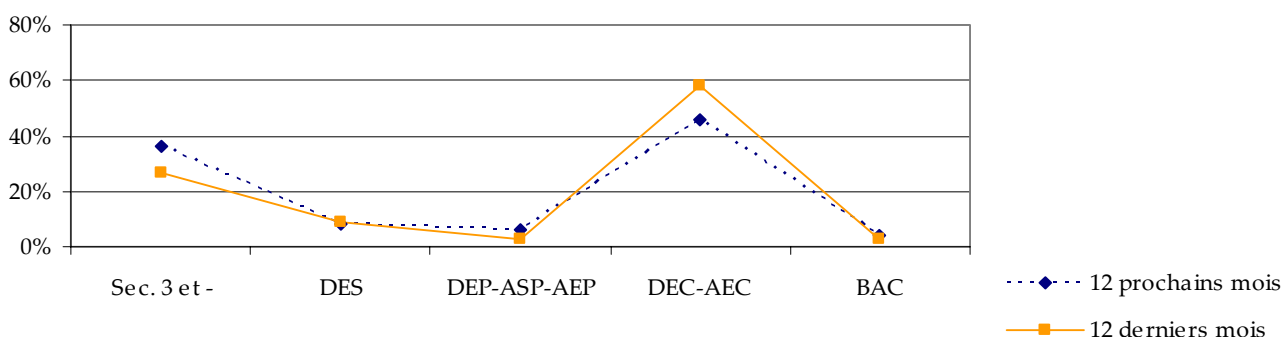
Profession (CNP)	Intention d'embauche						Embauche dans les 12 derniers mois %
	Emploi temps partiel		Emploi temps plein		Emploi total		
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/ aides-éducatrices de la petite enfance	16	88,9 %	2	11,1 %	18	33,9 %	46,7 %
Aides familiaux/aides familiales, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	2	12,5 %	14	87,5 %	16	30,1 %	13,1 %
Cuisiniers/cuisinières	2	66,7 %	1	33,3 %	3	5,7 %	2,0 %
Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	3	100,0 %	-	-	3	5,7 %	2,0 %
Éducateurs spécialisés/éducatrices spécialisées	-	-	2	100,0 %	2	3,8 %	-

Les intentions d'embauche selon la scolarité exigée

La formation exigée pour les embauches futures semble assez similaire à celle des embauches des douze derniers mois. De façon plus précise, en se référant au graphique de la page suivante, les postes en recrutement au cours des douze prochains mois nécessiteraient une formation moins spécialisée que celle des embauches anté-

rieures. Une part de 38 % des postes exigera un diplôme d'études secondaires ou moins, alors que les dernières embauches ont exigé une proportion de 37 % de scolarité de même niveau. Pour le niveau des études collégiales, la proportion des intentions d'embauche est moindre.

Graphique 5 – Les intentions d’embauche selon la scolarité exigée



Les intentions d’embauche selon l’expérience requise

Les intentions d'embauche requièrent, en proportion, plus d'années d'expérience de travail. 77 % des postes demandent moins d'un an comparativement à 82 % des embauches de la der-

nière année. L'exigence de un à trois ans d'expérience s'avère plus élevée de quatre points de pourcentage, soit 15 % et 11 %.

Tableau 22 - Les intentions d’embauche selon le groupe d’activité et l’expérience de travail

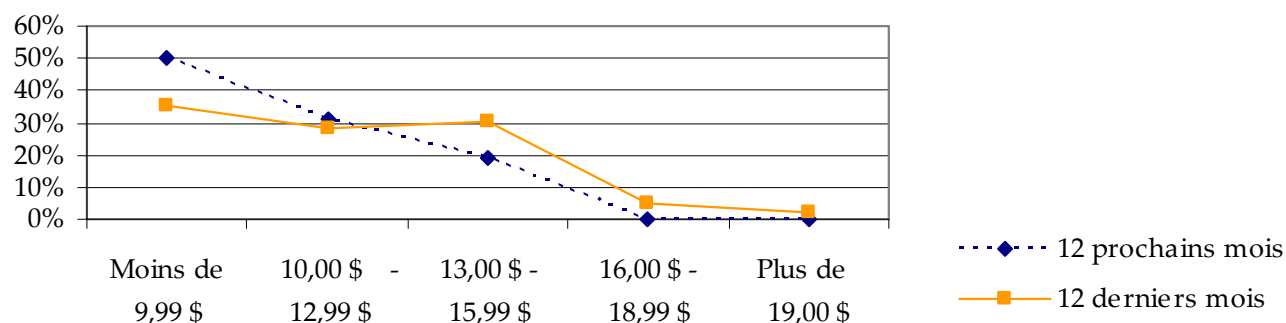
Groupe d’activité (SCIAN)	Moins d' 1 an		1 à 3 ans		Plus de 3 ans		Total
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre
Intentions d’embauche	62	77,3 %	8	15,0 %	4	7,5 %	53
Nouvelles embauches	161	81,7 %	22	11,1 %	14	7,1 %	197

Les intentions d’embauche selon les salaires projetés

Les salaires projetés sont plus bas, en proportion, que les salaires payés dans les embauches des douze derniers mois. Une part de 50 % des postes auront un salaire de moins de 9,99 \$ comparativement à 35 % des embauches des douze derniers mois. Aussi, la proportion des postes payés de 13,00 \$ à 15,99 \$ subira une baisse de près de onze points de pourcentage, passant de

30 % des embauches de l’an dernier à 19 % des intentions d’embauche. La hausse anticipée pourrait s’expliquer par le fait que les employeurs projettent d’embaucher en plus grande proportion dans des postes requérant une scolarité moindre tels que aides familiaux plutôt que éducateurs en centre de la petite enfance.

Graphique 6 – Les intentions d’embauche selon les salaires projetés



Les difficultés de recrutement anticipées

Les raisons des difficultés de recrutement anticipées augmentent grandement pour toutes compétences comparativement au taux déclaré, au cours des douze derniers mois. Le salaire et la localisation géographique sont les principales raisons de difficulté d’embauche, soit plus du double de l’an dernier dans le cas du salaire,

passant de 17,9 % à 40 % pour les intentions d’embauche, puis pour la localisation géographique, de 11 % dans les douze derniers mois, on en arrive maintenant à 20 %. Concernant l’ensemble des autres raisons mentionnées, le taux se voit presque tripler dans les intentions d’embauche, passant de 3,6 % à 10 %.

Tableau 23 - Les raisons des difficultés de recrutement selon les intentions d’embauche

Raison	Intentions d'embauche %	Embauche dans les 12 derniers mois
Salaire	40,0 %	17,9 %
Localisation géographique (difficultés d'accès du transport en commun)	20,0 %	11,0 %
Horaire de travail	10,0 %	14,3 %
Compétences spécifiques techniques reliées à la profession	10,0 %	3,6 %
Travail temporaire (aucune stabilité d'emploi)	10,0 %	3,6 %
Environnement de travail	10,0 %	3,6 %

Chapitre 4

Les changements dans les entreprises

Les employeurs ont été questionnés sur les changements survenus dans l'année précédant l'enquête et l'impact de ces changements sur les emplois dans leur entreprise. Dans les entreprises d'économie sociale, 30 entreprises sur 97, soit 31 % expriment avoir eu des changements de nature organisationnelle, technologique ou de réglementation. Ces entreprises se distribuent majoritairement, dans les services de garderie où douze des 31 centres de la petite enfance témoignent de changements au sein de leur organisa-

tion. Ensuite, trois employeurs, issus du groupe d'activité de d'autres services individuels et familiaux, sur sept disent avoir eu des changements. Au global, une part de 87 % des entreprises déclare avoir subi des changements de nature organisationnelle, alors que 23 % des entreprises témoignent des changements de nature technologique et 43 % de ces trente entreprises ont éprouvé des changements dans la réglementation.

Tableau 24 - Les types de changements selon le groupe d'activité

Groupe d'activité (SCIAN)	Entreprise ayant eu des changements Nombre	Type de changements					
		Organisationnel		Technologique		Réglementation	
Exploitation forestière	2	2	100,0 %	-	-	1	50,0 %
Services d'enseignement	1	1	100,0 %	-	-	-	-
Établissements résidentiels pour alcoolisme et de toxicomanie	1	1	100,0 %	1	100,0 %	1	100,0 %
Autres services individuels et familiaux	3	3	100,0 %	3	100,0 %	2	67,0 %
Services de réadaptation professionnelle	2	1	50,0 %	1	50,0 %	-	-
Services de garderie	12	10	83,0 %	1	8,0 %	5	42,0 %
Compagnies d'arts d'interprétation	1	1	100,0 %	-	-	-	-
Promoteurs d'événements artistiques et sportifs	1	-	-	-	-	1	100,0 %
Autres services de divertissement et de loisirs	2	2	100,0 %	1	50,0 %	1	50,0 %
Établissements de restauration à service restreint	1	1	100,0 %	-	-	1	100,0 %
Services de restauration spéciaux	1	1	100,0 %	-	-	-	-
Organisations civiques et amicales	2	2	100,0 %	-	-	1	50,0 %
Autres associations de personnes	1	1	100,0 %	-	-	-	-
TOTAL	30	26	86,7 %	7	23,3 %	13	43,3 %

Dans les trente entreprises déclarant avoir eu des changements, vingt employeurs s'accordent à dire que ces changements n'ont eu aucun impact sur l'emploi. Puis, dix entreprises témoignent que ces changements ont eu un impact sur la

création d'emplois. Huit entreprises disent que ces changements ont eu pour conséquence la suppression d'emplois existants. Et huit autres affirment que les changements ont influé sur la consolidation d'emplois.

Tableau 25 - Les impacts des changements sur l'emploi

Tableau 25 Les impacts des changements sur l'emploi				
Nature de l'impact	Organisationnel	Technologique	Réglementation	Total des impacts
	Nombre d'entreprises			
Création de nouveaux emplois	8	1	1	10
Suppression d'emplois existants	5	-	3	8
Consolidation d'emplois existants	5	1	2	8
Aucun impact	8	5	7	20
TOTAL	26	7	13	46

Chapitre 5

La gestion des ressources humaines

Des 97 entreprises qui ont répondu à l'enquête, on en dénombre 27 (28 %) qui déclarent faire face à des problématiques dans la gestion des ressources humaines. Les entreprises de onze groupes d'activité sur 28 éprouvent de la diffi-

culté à ce niveau. Notamment, sur les 31 employeurs répondants dans les services de garderie, treize avouent trouver difficile l'aspect de la gestion des ressources humaines.

Tableau 26 - Les entreprises ayant des difficultés en gestion des ressources humaines selon le groupe d'activité

Groupe d'activité (SCIAN)	Taille de l'entreprise					TOTAL
	1-4 employés	5-19 employés	20-49 employés	50-99 employés	100 employés et +	
	Nombre d'entreprises					
Exploitation forestière	-	1	-	-	-	1
Fabrication à forfait de vêtements coupés cousus	-	1	-	-	-	1
Radiodiffusion et télédiffusion	-	1	-	-	-	1
Établissements résidentiels pour alcoolisme et de toxicomanie	-	1	-	-	-	1
Autres services individuels et familiaux	-	-	1	-	1	2
Services de réadaptation professionnelle	1	2	-	-	-	3
Services de garderie	1	4	6	1	1	13
Autres établissements du patrimoine	-	-	1	-	-	1
Établissements de restauration à service restreint	-	1	-	-	-	1
Salons funéraires	-	-	2	-	-	2
Organisations civiques et amicales	-	-	1	-	-	1
TOTAL	2 7,4 %	11 40,7 %	11 40,7 %	1 3,7 %	2 7,4 %	27 100,0 %

Les entreprises, dont la taille se situe entre 20 et 49 employés, témoignent dans une plus grande proportion de problèmes dans la gestion du personnel que le poids relatif des entreprises de

cette taille. Ainsi, 41 % des entreprises ayant des difficultés de gestion ont cette taille, alors qu'elles représentent seulement 29 % des entreprises répondantes.

Tableau 27 - Les difficultés en gestion des ressources humaines selon la taille

Nombre d'employés	Entreprise ayant des difficultés en gestion des ressources humaines	Entreprise répondante
	%	%
1-4 employés	7,4 %	20,6 %
5-19 employés	40,7 %	42,3 %
20-49 employés	40,7 %	28,9 %
50-99 employés	3,7 %	5,2 %
100 employés et plus	7,4 %	3,1 %
Total	100,0 %	100,0 %

Les principales difficultés de gestion des ressources humaines pour les entreprises d'économie sociale concernent le roulement et la rétention du personnel (20 %), la motivation,

la mobilisation et la reconnaissance des employés (19 %), le recrutement (17 %) et le coaching (13 %).

Tableau 28 - Les difficultés de gestion des ressources humaines

Type de difficultés	%
Roulement et rétention	20,4 %
Motivation, mobilisation et reconnaissance	18,5 %
Recrutement, sélection, embauche, congédiement	16,7 %
Coaching, encadrement	12,9 %
Description de tâches et planification	11,1 %
Planification de la relève, succession d'entreprise	11,1 %
Évaluation	5,5 %

Les difficultés au chapitre de la formation

Un total de 23 employeurs sur 97 répondants (23,7 %) déclare aussi connaître des difficultés au chapitre de la formation. Celles-ci se répartissent également selon la taille de l'entreprise. Les employeurs disent que leur personnel éprouve, sur

le plan de la formation, des difficultés en matière de connaissances techniques spécifiques reliées à la profession pour 41 % et souffre du manque de connaissance en santé, sécurité et environnement pour 28 % d'entre eux.

Tableau 29 - Les difficultés en matière de formation

Type de difficultés	%
Connaissances techniques spécifiques reliées à la profession	41 %
Connaissances en santé, sécurité et environnement	28 %
Connaissances linguistiques	17 %
Connaissances de base (lire, écrire, compter)	14 %

Conclusion

L'analyse des données issues de l'Enquête sur la demande de main-d'œuvre révèle plusieurs points importants, tant pour les entreprises de l'échantillon que pour l'ensemble des activités économiques représentées.

La section portant sur l'embauche faite au cours des douze mois précédant l'enquête a contribué, d'une part, à identifier les caractéristiques marquantes de la demande de main-d'œuvre et, d'autre part, d'évaluer le dynamisme des entreprises au chapitre des besoins en ressources humaines. La place accordée aux clientèles cibles a été scrutée. Ce portrait de la demande a pu être actualisé, jusqu'à un certain point, dans la portion du document traitant des intentions d'embauche. À cette fin, plusieurs variables ont été retenues, comme la profession, le salaire, la scolarité et l'expérience requise. Une attention spéciale a été accordée aux difficultés de recrutement.

Il a aussi été possible de déterminer les changements auxquels ont été confrontées les entreprises répondantes. Ces modifications à leur environnement étaient soit de nature organisationnelle, technologique ou touchaient la réglementation. Une question avait trait spécifiquement à l'impact de ces changements sur l'emploi.

Les entreprises ont souligné aussi les problématiques présentes dans leur établissement au chapitre des ressources humaines que ce soit, par exemple, pour le recrutement, le coaching ou la planification de la relève. De plus, un inventaire des problèmes liés à la formation du personnel a été établi.

Devant de tels constats, nous espérons vivement que l'information contenue dans cette étude soit utile à des fins opérationnelles pour que le personnel d'Emploi-Québec puisse intervenir davantage dans l'aide aux entreprises en matière de ressources humaines et de formation de la main-d'œuvre.

Annexe I

Liste des secteurs sous enquête

- » TRANSFORMATION ALIMENTAIRE
- » FABRICATION DE PRODUITS MÉTALLIQUES
- » FABRICATION DE MACHINES
- » FABRICATION DE MATÉRIEL DE TRANSPORT
- » COMMERCE DE GROS
- » FINANCE ET ASSURANCES
- » SERVICES IMMOBILIERS ET SERVICES DE LOCATION ET DE LOCATION À BAIL
- » SERVICES PROFESSIONNELS, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES
- » TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS
- » ÉCONOMIE SOCIALE

Annexe II

Liste des groupes d'activité des entreprises répondantes

- » Exploitation forestière
- » Fabrication de boissons
- » Fabrication de vêtements coupés cousus
- » Impression et activités connexes
- » Transport en commun et transport adapté
- » Autres services de transport en commun et transport adapté
- » Éditeurs de journaux et radios
- » Radiodiffusion et télédiffusion
- » Services d'information
- » Service de comptabilité, de préparation des déclarations de revenus, de tenue de livres et de paye
- » Services professionnels et de conseils en gestion et conseils scientifiques et techniques
- » Services d'assainissement et autres services de gestion des déchets
- » Services d'enseignement
- » Établissements résidentiels pour alcoolisme et de toxicomanie
- » Autres services individuels et familiaux
- » Services de réadaptation professionnelle
- » Services de garderie
- » Compagnies d'arts d'interprétation
- » Promoteurs d'événements artistiques et sportifs et d'événements similaires
- » Autres établissements du patrimoine
- » Autres services de divertissement et de loisirs
- » Camps de loisirs
- » Établissements de restauration à service restreint
- » Services de restauration spéciaux
- » Services funéraires
- » Organismes d'action sociale
- » Organisations civiques et amicales
- » Autres associations de personnes

Annexe III

Les embauches selon la profession et le statut d'emploi

Code	Profession (CNP)
14	Cadres supérieurs/cadres supérieures – santé, enseignement, services communautaires et sociaux et associations mutuelles
313	Directeurs/directrices d'école et administrateurs/administratrices de programmes d'enseignement aux niveaux primaire et secondaire
1221	Agents/agentes d'administration
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)
1411	Commis de bureau généraux/commis de bureau général
1414	Réceptionnistes et standardistes
1441	Commis de soutien administratif
1453	Commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé
2121	Biologistes et autres scientifiques
2241	Technologues et techniciens/techniciennes en génie électronique et électrique
4122	Assistants/assistantes d'enseignement et de recherche au niveau postsecondaire
4131	Enseignants/enseignantes au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle
4212	Travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux
4214	Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance

Les embauches selon la profession et le statut d'emploi (suite)

Code	Profession (CNP)
5124	Professionnels/professionnelles des relations publiques et des communications
5131	Producteurs/productrices, réalisateurs/réalisatrices, chorégraphes et personnel assimilé
5133	Musiciens/musiciennes et chanteurs/chanteuses
5134	Danseurs/danseuses
5135	Acteurs/actrices et comédiens/comédiennes
5226	Autre personnel technique et personnel de coordination du cinéma, de la radio, télédiffusion et des arts de la scène
5254	Animateurs/animatrices et responsables de programmes de sports et de loisirs
6241	Chefs
6242	Cuisiniers/cuisinières
6421	Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses – commerce de détail
6471	Aides familiaux/aides familiales, aides de maintien à domicile et personnel assimilé
6622	Commis d'épicerie et autres garnisseurs/garnisseuses de tablettes – commerce de détail
6641	Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé
6651	Gardiens/gardiennes de sécurité et personnel assimilé
6663	Concierges et concierges d'immeubles
7342	Tailleurs/tailleuses, couturiers/couturières, fourreurs/fourreuses et modistes
9461	Opérateurs/opératrices de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons
9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique