



**Jolicoeur
& Associés**
ÉTUDES ET SONDAGES

EVALUATIONCONSEIL.COM
Bureau d'évaluation de programmes

CENTRE NATIONAL DE SONDAGE
www.sondagecns.com

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

2008

FINANCES, ASSURANCES ET SERVICES IMMOBILIERS

Rapport préparé pour :

Emploi-Québec

Direction régionale de l'Abitibi-Témiscamingue

© Gouvernement du Québec

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2008

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2008

ISBN 978-2-550-54460-9 (version imprimée)

ISBN 978-2-550-54483-8 (version pdf)

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	3
LISTE DES FIGURES	5
LISTE DES TABLEAUX	7
FAITS SAILLANTS	9
INTRODUCTION	11
1 – MÉTHODOLOGIE	13
SECTION 1.1 – REPRÉSENTATIVITÉ DES ÉTABLISSEMENTS	14
2 – DESCRIPTION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	15
SECTION 2.1 – LES ÉTABLISSEMENTS SELON LA MRC, LA TAILLE ET LE REGROUPEMENT SECTORIEL	16
SECTION 2.2 – LES ÉTABLISSEMENTS SELON LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS (PROPORTIONS)	18
SECTION 2.3 – LES ÉTABLISSEMENTS SELON LA MRC.....	19
SECTION 2.4 – LES ÉTABLISSEMENTS SELON LA FORME JURIDIQUE	20
SECTION 2.5 – LES ÉTABLISSEMENTS SELON LA DÉPENDANCE JURIDIQUE.....	22
SECTION 2.6 – LES ÉTABLISSEMENTS SELON L'ORIENTATION LUCRATIVE.....	23
3 – ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS	25
SECTION 3.0 – NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET DE TRAVAILLEURS SELON LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS	26
SECTION 3.1 – VENTILATION DES TRAVAILLEURS À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL (STATUT D'EMPLOI) SELON LA RÉGION ET LE SEXE	27
SECTION 3.1B – VENTILATION DU NOMBRE MAXIMAL DE TRAVAILLEURS SELON LA MRC, LE STATUT D'EMPLOI ET LE SEXE	29
SECTION 3.2 – ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS	31
SECTION 3.3 – EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS.....	32
SECTION 3.3B – EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS SELON LA MRC.....	33
SECTION 3.3C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES CONCERNANT L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS.....	35
SECTION 3.3D – RAISONS DE L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	36
SECTION 3.3E – EXIGENCES À L'EMBAUCHE	37
SECTION 3.4 – DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS.....	40
SECTION 3.4B – DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SELON LA MRC.....	41
SECTION 3.4C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT.....	42
SECTION 3.4D – CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RENCONTRÉES	43
SECTION 3.4E – CONSÉQUENCES DE LA PERSISTANCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT.....	44

4 – ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS	45
SECTION 4.1 – LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE.....	46
SECTION 4.1B – PRÉVISION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS SELON LA MRC	47
SECTION 4.1C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT AUX PRÉVISIONS D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	49
SECTION 4.1D – EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS	50
SECTION 4.2 – LES INTENTIONS DE MISES À PIED.....	51
SECTION 4.2B – MISES À PIED PRÉVUES SELON LA MRC.....	52
SECTION 4.2C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT AUX PRÉVISIONS DE MISES À PIED.....	53
SECTION 4.3 – LES INTENTIONS DE FORMATION	54
SECTION 4.3B – INTENTION DE FORMATION SELON LA MRC.....	55
SECTION 4.3C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT À L'INTENTION DE FORMATION	56
SECTION 4.3D – COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES VISÉES PAR LA FORMATION	57
SECTION 4.4 – LES DÉPARTS À LA RETRAITE.....	58
SECTION 4.4B – DÉPARTS À LA RETRAITE SELON LA MRC	59
SECTION 4.4C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT AUX DÉPARTS À LA RETRAITE	60
SECTION 4.4D – MOYENS MIS EN PLACE POUR ASSURER LE REMPLACEMENT DES DÉPARTS À LA RETRAITE	61
5 – GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	63
SECTION 5.1 – PRÉSENCE D'UN RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES	64
SECTION 5.2 – POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	66
SECTION 5.3 – DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	68
SECTION 5.4 – STRATÉGIES D'AFFAIRES ENVISAGÉES POUR LES DOUZE PROCHAINS MOIS.....	70
ANNEXES.....	73
ANNEXE 1 – QUESTIONNAIRE	74
ANNEXE 2 – DESCRIPTION DES REGROUPEMENTS SECTORIELS.....	82
ANNEXE 3 – LISTES DES CNP MENTIONNÉES.....	87

LISTE DES FIGURES

FIGURE 1 : ÉTABLISSEMENTS SELON LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS.....	18
FIGURE 2 : ÉTABLISSEMENTS SELON LA MRC.....	19
FIGURE 3 : ÉTABLISSEMENTS SELON LA FORME JURIDIQUE	20
FIGURE 4 : ÉTABLISSEMENTS SELON LA DÉPENDANCE	22
FIGURE 5 : ÉTABLISSEMENTS SELON L'ORIENTATION LUCRATIVE.....	23
FIGURE 6 : STATUT D'EMPLOI SELON LA RÉGION (TEMPS PLEIN/TEMPS PARTIEL)	27
FIGURE 7 : RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS À TEMPS PLEIN SELON LE SEXE	28
FIGURE 8 : NOMBRE DE TRAVAILLEURS SELON LA MRC	29
FIGURE 9 : ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS	31
FIGURE 10 : EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	32
FIGURE 11 : EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS SELON LA MRC	33
FIGURE 12 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT À L'EMBAUCHE	35
FIGURE 13 : RAISONS DE L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	36
FIGURE 14 : EXPÉRIENCE MINIMALE EXIGÉE À L'EMBAUCHE	38
FIGURE 15 : DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	40
FIGURE 16 : DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SELON LA MRC	41
FIGURE 17 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	42
FIGURE 18 : INTENTION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	46
FIGURE 19 : INTENTION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS SELON LA MRC	47
FIGURE 20 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT AUX PRÉVISIONS D'EMBAUCHE.....	49
FIGURE 21 : INTENTION D'EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS	50
FIGURE 22 : INTENTION DE MISES À PIED	51
FIGURE 23 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT AUX PRÉVISIONS DE MISES À PIED	53
FIGURE 24 : INTENTION DE FORMATION	54
FIGURE 25 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT À L'INTENTION DE FORMATION	56
FIGURE 26 : COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES VISÉES PAR LA FORMATION	57
FIGURE 27 : DÉPARTS À LA RETRAITE	58
FIGURE 28 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT AUX DÉPARTS À LA RETRAITE.....	60
FIGURE 29 : MOYENS MIS EN PLACE POUR ASSURER LE REMPLACEMENT DES DÉPARTS À LA RETRAITE.....	61
FIGURE 30 : PRÉSENCE D'UN RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES	64
FIGURE 31 : ÉTABLISSEMENTS SELON QUE L'EMPLOYÉ RESPONSABLE DES RH Y CONSACRE PLUS OU MOINS DE 50 % DE SA TÂCHE.....	65
FIGURE 32 : POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	66
FIGURE 33 : DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	68
FIGURE 34 : STRATÉGIES D'AFFAIRES ENVISAGÉES.....	70

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1 : TAUX DE RÉPONSE	14
TABLEAU 2 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA MRC, LA TAILLE ET LE REGROUPEMENT SECTORIEL.....	16
TABLEAU 3 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS (PROPORTIONS).....	18
TABLEAU 4 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA MRC.....	20
TABLEAU 5 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA FORME JURIDIQUE.....	21
TABLEAU 6 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA DÉPENDANCE	22
TABLEAU 7 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON L'ORIENTATION LUCRATIVE.....	23
TABLEAU 8 : NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET DE TRAVAILLEURS SELON LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS	26
TABLEAU 9 : STATUT D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS (TEMPS PLEIN/TEMPS PARTIEL).....	27
TABLEAU 10 : STATUT D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS SELON LE SEXE	28
TABLEAU 11 : NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET DE TRAVAILLEURS SELON LA MRC.....	29
TABLEAU 12 : STATUT D'EMPLOI SELON LA MRC	30
TABLEAU 13 : STATUT D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS SELON LE SEXE ET LA MRC	30
TABLEAU 14 : ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS RÉMUNÉRÉS.....	31
TABLEAU 15 : EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS.....	32
TABLEAU 16 : EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS SELON LA MRC	33
TABLEAU 17 : NOMBRE DE TRAVAILLEURS EMBAUCHÉS SELON LA MRC.....	34
TABLEAU 18 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT À L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS.....	35
TABLEAU 19 : RAISONS DE L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS.....	36
TABLEAU 20 : SCOLARITÉ MINIMALE EXIGÉE À L'EMBAUCHE	37
TABLEAU 21 : EXPÉRIENCE MINIMALE EXIGÉE À L'EMBAUCHE.....	38
TABLEAU 22 : COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES EXIGÉES À L'EMBAUCHE	39
TABLEAU 23 : DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT.....	40
TABLEAU 24 : DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SELON LA MRC	41
TABLEAU 25 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	42
TABLEAU 26 : CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RENCONTRÉES	43
TABLEAU 27 : CONSÉQUENCES DE LA PERSISTANCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT.....	44
TABLEAU 28 : INTENTION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS.....	46
TABLEAU 29 : INTENTION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS SELON LA MRC	47
TABLEAU 30 : NOMBRE D'EMBAUCHES PRÉVUES SELON LA MRC	48
TABLEAU 31 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT AUX PRÉVISIONS D'EMBAUCHE	49
TABLEAU 32 : EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS	50

TABLEAU 33 : INTENTION DE MISES À PIED	51
TABLEAU 34 : MISES À PIED PRÉVUES SELON LA MRC.....	52
TABLEAU 35 : NOMBRE DE MISES À PIED PRÉVUES SELON LA MRC	52
TABLEAU 36 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT AUX PRÉVISIONS DE MISES À PIED.....	53
TABLEAU 37 : INTENTION DE FORMATION	54
TABLEAU 38 : INTENTION DE FORMATION SELON LA MRC	55
TABLEAU 39 : NOMBRE DE TRAVAILLEURS VISÉS PAR LA FORMATION SELON LA MRC	55
TABLEAU 40 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT À L'INTENTION DE FORMATION.....	56
TABLEAU 41 : COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES VISÉES PAR LA FORMATION	57
TABLEAU 42 : DÉPARTS À LA RETRAITE	58
TABLEAU 43 : DÉPARTS À LA RETRAITE SELON LA MRC.....	59
TABLEAU 44 : NOMBRE DE DÉPARTS À LA RETRAITE SELON LA MRC.....	59
TABLEAU 45 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT AUX DÉPARTS À LA RETRAITE	60
TABLEAU 46 : MOYENS MIS EN PLACE POUR ASSURER LE REMPLACEMENT DES DÉPARTS À LA RETRAITE	62
TABLEAU 47 : PRÉSENCE D'UN RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES	64
TABLEAU 48 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON QUE L'EMPLOYÉ RESPONSABLE DES RH Y CONSACRE PLUS OU MOINS DE 50 % DE SA TÂCHE	65
TABLEAU 49 : POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	67
TABLEAU 50 : DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	69
TABLEAU 51 : STRATÉGIES D'AFFAIRES ENVISAGÉES	71

FAITS SAILLANTS

Portrait des établissements

Le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers compte **325 établissements**, dont **129 établissements** de cinq travailleurs et plus. Le regroupement compte aussi **1 967 travailleurs**, dont 1 560 dans les établissements de cinq travailleurs et plus.

Bien que les établissements de cinq travailleurs et plus représentent 40 % de l'ensemble des établissements, ils emploient 79 % des travailleurs de tout le regroupement.

Au cours des douze derniers mois

Embauche (douze derniers mois)

- **80 %** des travailleurs du regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers étaient employés à **temps plein**;
- Parmi les travailleurs à **temps partiel, 80 % sont des femmes**;
- **63 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers **ont embauché de nouveaux travailleurs**; **41 %** des établissements invoquent la création d'un nouveau poste comme **raison d'embauche**.

Difficultés de recrutement (douze derniers mois)

- **32 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers **ont rencontré des difficultés de recrutement**;
- Le **manque de candidats qualifiés** est la principale cause des difficultés de recrutement.

Au cours des douze prochains mois

Embauche (douze prochains mois)

- **47 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers **comptent embaucher** au cours des douze prochains mois;
- Ces prévisions d'embauche concernent quelque **136 nouveaux travailleurs** dans le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers.

Mises à pied (douze prochains mois)

- **2 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers **prévoient effectuer des mises à pied** au cours des douze prochains mois;
- Dans l'ensemble, ce sont **5 travailleurs** qui seront **visés** par ces mises à pied.

Formation (douze prochains mois)

- **70 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers **ont l'intention d'offrir de la formation** à leurs travailleurs.

Retraite (douze prochains mois)

- **18 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers anticipent que certains de leurs travailleurs **prendront leur retraite** au cours des douze prochains mois.

Gestion des ressources humaines (GRH)

- **57 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers **ont un travailleur attitré à la GRH**;
- Dans **69 %** des établissements, le **travailleur attitré** à la GRH **y consacre moins de 50 %** de l'ensemble de sa tâche;
- **Un établissement sur trois n'a aucune politique de GRH.**

INTRODUCTION

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

L'enquête a permis de contacter 5 195 établissements inscrits à la Liste des Industries et Commerces de l'Abitibi-Témiscamingue (LIC), ce qui représente un taux de réponse de 85,6 %. Le nombre réel d'établissements est estimé à 6 151. Parmi les établissements enquêtés, 40,3 % (2 479) sont des établissements de cinq (5) employés et plus.

Les données sont présentées en cinq (5) chapitres :

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

NOTE : LES REGROUPEMENTS SECTORIELS ONT ÉTÉ CONSTRUITS À L'AIDE DU SYSTÈME DE CLASSIFICATION DES INDUSTRIES DE L'AMÉRIQUE DU NORD (SCIAN). LE LECTEUR PEUT TROUVER À L'ANNEXE 2 LE DÉTAIL DES INDUSTRIES COMPOSANT CHACUN DE CES REGROUPEMENTS.

1 – MÉTHODOLOGIE

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

Un prétest du questionnaire français a été effectué le mardi 18 mars 2008 auprès de 37 établissements dans le but d'assurer son bon déroulement. De ce nombre, 15 questionnaires furent complétés auprès d'établissements de moins de cinq travailleurs et 22 auprès d'établissements de cinq travailleurs et plus.

Le sondage téléphonique a été effectué du 18 mars au 23 mai 2008 auprès de tous les établissements inscrits à la Liste des Industries et Commerces (LIC) de l'Abitibi-Témiscamingue. Des 4 446 entrevues téléphoniques complétées, 4 432 ont été administrées en français et 14 en anglais. Le temps moyen d'entrevue est d'environ 14,7 minutes pour les entrevues menées auprès des établissements de cinq travailleurs et plus et de 5,4 minutes pour les entrevues menées auprès des établissements de moins de cinq travailleurs. Pour assurer la qualité des entrevues, l'écoute des entrevues a été effectuée régulièrement par les superviseurs tout au long de la collecte en plus d'une validation de 10 % de celles-ci.

L'échantillon a été pondéré pour corriger la non-réponse selon la région (quatre (4) MRC et une (1) ville), le nombre de travailleurs (quatre (4) catégories) et le regroupement sectoriel (douze (12) regroupements sectoriels). Les données pondérées permettent de refléter adéquatement la situation de l'emploi dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue. Dans les tableaux, « Effectifs » représente le nombre pondéré d'établissements ou de travailleurs concernés. Ces nombres peuvent varier d'un tableau à l'autre en fonction des réponses manquantes à certaines questions. Les pourcentages présentés sont calculés sur la base du nombre d'établissements ayant répondu à chacune des questions.

Section 1.1 – Représentativité des établissements

La section 1.1 contient les taux de réponse obtenus. Les résultats sont présentés pour chaque MRC de la région de l'Abitibi-Témiscamingue selon la taille des établissements ainsi qu'en fonction des regroupements sectoriels.

Tableau 1 : Taux de réponse

	Taux de réponse
Témiscamingue	86,64%
Ville de Rouyn-Noranda	84,47%
Abitibi-Ouest	87,79%
Abitibi	85,91%
Vallée-de-l'Or	84,68%
0 à 4 travailleur(s)	84,03%
5 à 19 travailleurs	88,72%
20 à 49 travailleurs	86,46%
50 travailleurs et plus	82,05%
Agroalimentaire	88,16%
Forêt. bois et papier	87,11%
Mines et première transformation des métaux	82,35%
Services publics et construction	82,35%
Fabrication autre qu'alimentaire. bois et première transformation des métaux	90,96%
Commerce de gros et de détail	85,51%
Transport et entreposage	88,24%
Hébergement. restauration. communications et information. industrie	84,68%
Finances. assurances et services immobiliers	86,55%
Services professionnels. administratifs et gestion des déchets	90,17%
Enseignement. santé. assistance sociale et administration publique	81,20%
Autres services	85,26%
Total	85,66%

2 – DESCRIPTION DES ÉTABLISSEMENTS DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

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

- Les établissements selon la MRC, la taille et le regroupement sectoriel (Section 2.1);
- Les établissements selon le nombre de travailleurs (proportions) (Section 2.2);
- Les établissements selon la MRC (Section 2.3);
- Les établissements selon la forme juridique (Section 2.4);
- Les établissements selon la dépendance juridique (Section 2.5);
- Les établissements selon l'orientation lucrative (Section 2.6).

NOTE : LES DOUZE REGROUPEMENTS SECTORIELS ONT ÉTÉ CONSTRUITS À L'AIDE DU SYSTÈME DE CLASSIFICATION DES INDUSTRIES DE L'AMÉRIQUE DU NORD (SCIAN). LE LECTEUR PEUT TROUVER À L'ANNEXE 2 LE DÉTAIL DES INDUSTRIES COMPOSANT CHACUN DE CES REGROUPEMENTS.

Section 2.1 – Les établissements selon la MRC, la taille et le regroupement sectoriel

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

Tableau 2

Répartition des établissements selon la MRC, la taille et le regroupement sectoriel

	%
Témiscamingue	14,4%
Rouyn-Noranda	24,7%
Abitibi-Ouest	13,7%
Abitibi	16,9%
Vallée-de-l'Or	30,4%
0 à 4 travailleur(s)	59,7%
5 à 19 travailleurs	29,1%
20 à 49 travailleurs	7,2%
50 travailleurs et plus	4,0%
Agroalimentaire	7,7%
Forêt, bois et papier	4,2%
Mines et première transformation des métaux	1,4%
Services publics et construction	6,2%
Fabrication autre qu'alimentaire, bois et première transformation des métaux	3,2%
Commerce de gros et de détail	18,4%
Transport et entreposage	6,9%
Hébergement, restauration, communications et information, industrie culturelle et arts et	11,0%
Finances, assurances et services immobiliers	5,3%
Services professionnels, administratifs et gestion des déchets	9,3%
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	12,9%
Autres services	13,6%
Effectifs	6151

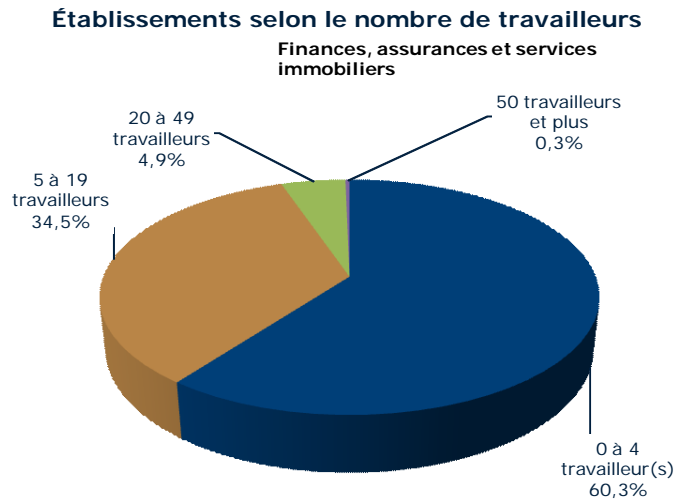
Les 6 151 établissements présents dans la région administrative de l'Abitibi-Témiscamingue sont assez bien répartis entre les différentes municipalités régionales de comté. Avec 30,4 % du total, la MRC de La Vallée-de-l'Or est celle qui en contient le plus. Le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers accueille 5,3 % des établissements de la région.

La plupart des établissements de la région (59,7 %) comptent moins de cinq travailleurs rémunérés. Ils génèrent principalement des activités économiques dans le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail (18,4 %), des Autres services (13,6 %), de l'Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique (12,9 %) et de l'Hébergement, restauration, communications et information, industrie culturelle et arts et spectacles (11 %).

Section 2.2 – Les établissements selon le nombre de travailleurs (proportions)

La section 2.2 rend compte de la répartition des établissements selon le nombre de travailleurs maximal atteint au cours des douze derniers mois.

Figure 1



Le tableau suivant renferme les données pour le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 3

Répartition des établissements selon le nombre de travailleurs
(proportions)

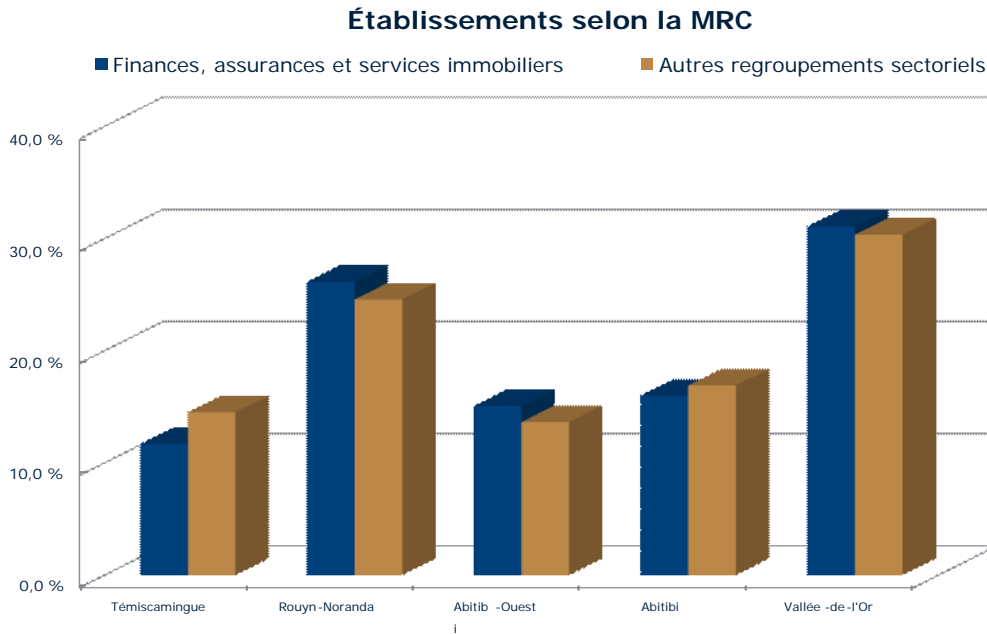
	Finances, assurances et services immobiliers	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
0 à 4 travailleur(s)	60,3%	59,7%	59,7%
5 à 19 travailleurs	34,5%	28,9%	29,1%
20 à 49 travailleurs	4,9%	7,3%	7,2%
50 travailleurs et plus	,3%	4,2%	4,0%
Effectifs	325	5826	6151

Dans le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers, la proportion des établissements de petite taille comprenant moins de cinq travailleurs est sensiblement la même (60,3 %) que dans les autres regroupements sectoriels (59,7 %).

Section 2.3 – Les établissements selon la MRC

La section 2.3 présente la répartition des établissements selon la MRC. L'histogramme compare les données du regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers et des autres regroupements sectoriels.

Figure 2



La MRC dans laquelle on trouve le plus grand nombre d'établissements du regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers est celle de La Vallée-de-l'Or (31,1 %), suivie de la ville de Rouyn-Noranda (26,2 %). L'importance relative de ces mêmes MRC est semblable dans les autres regroupements sectoriels.

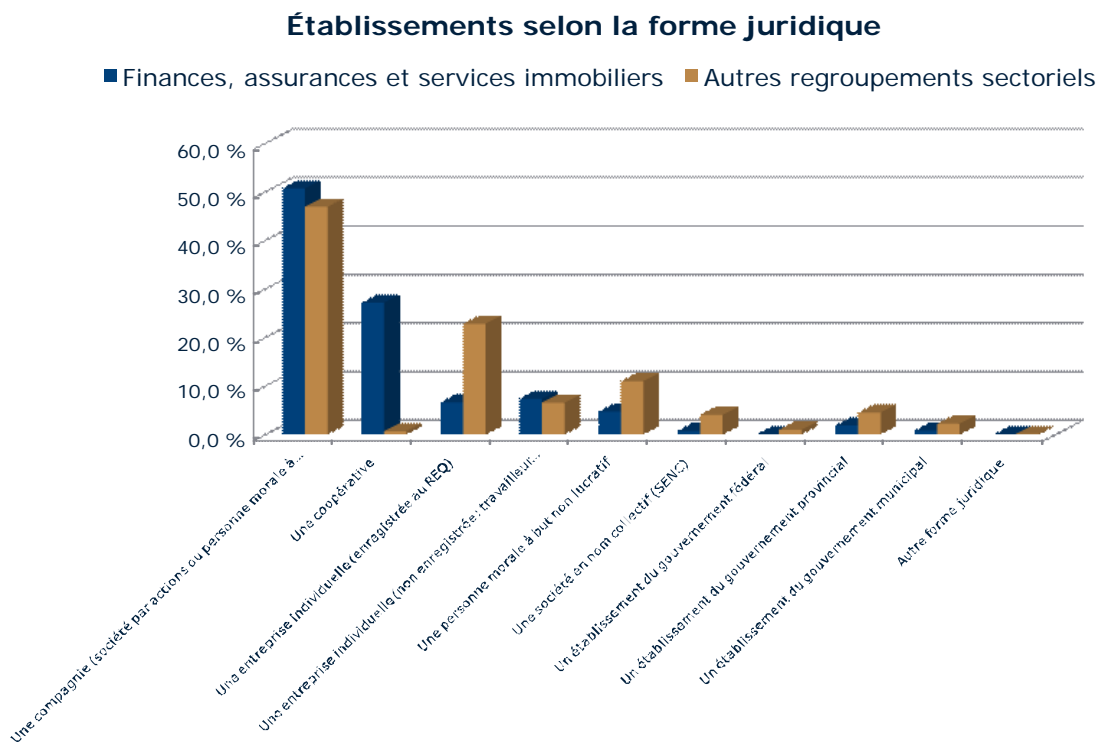
Tableau 4

Répartition des établissements selon la MRC			
	Finances, assurances et services immobiliers	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Témiscamingue	11,7%	14,5%	14,4%
Rouyn-Noranda	26,2%	24,6%	24,7%
Abitibi-Ouest	15,1%	13,6%	13,7%
Abitibi	16,0%	16,9%	16,9%
Vallée-de-l'Or	31,1%	30,3%	30,4%
Effectifs	325	5826	6151

Section 2.4 – Les établissements selon la forme juridique

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

Figure 3



La forme juridique des établissements que l'on trouve le plus fréquemment dans le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers, comme dans les autres regroupements sectoriels, est celle de la compagnie (50,7 %), suivie de la coopérative (27,1 %).

Les données contenues dans le tableau suivant sont présentées pour le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 5

Répartition des établissements selon la forme juridique

	Finances, assurances et services immobiliers	Autres regroupements sectoriels	Abitibi- Témiscamingue
Une compagnie (société par actions ou personne morale à but lucratif)	50,7%	46,9%	47,1%
Une coopérative	27,1%	,7%	2,1%
Une entreprise individuelle (enregistrée au REQ)	6,6%	22,8%	22,0%
Une entreprise individuelle (non enregistrée: travailleur autonome ou indépendant)	7,4%	6,6%	6,6%
Une personne morale à but non lucratif	4,7%	11,0%	10,7%
Une société en nom collectif (SENC)	,8%	4,1%	3,9%
Un établissement du gouvernement fédéral	---	1,0%	1,0%
Un établissement du gouvernement provincial	1,9%	4,5%	4,4%
Un établissement du gouvernement municipal	,8%	2,2%	2,1%
Autre forme juridique	---	,1%	,1%
Effectifs	325	5826	6151

Section 2.5 – Les établissements selon la dépendance juridique

Cette section expose la répartition des établissements selon la dépendance.

Figure 4

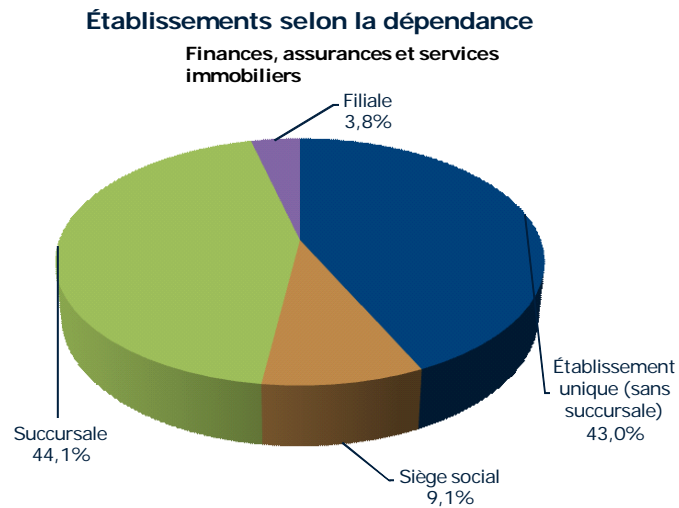


Tableau 6

Répartition des établissements selon la dépendance

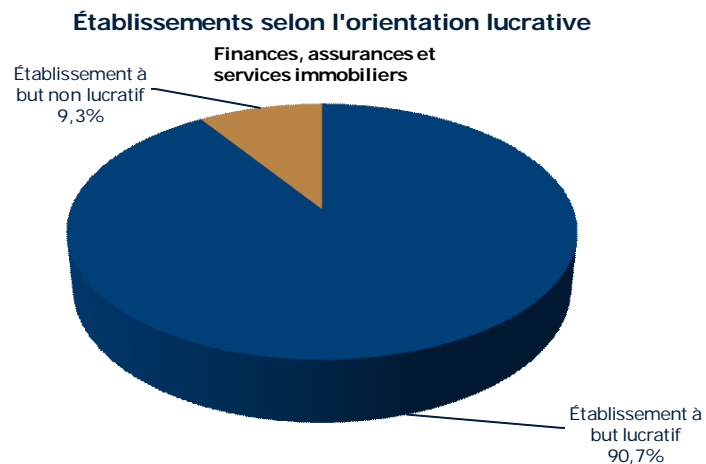
	Finances, assurances et services immobiliers	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Établissement unique (sans succursale)	43,0%	80,3%	78,3%
Siège social	9,1%	3,7%	4,0%
Succursale	44,1%	14,8%	16,4%
Filiale	3,8%	1,2%	1,3%
Effectifs	325	5826	6151

Les établissements du regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers se répartissent presque également entre le type établissement unique (43 %) et le type succursale (44,1 %). À cet égard, ce regroupement se distingue des autres regroupements sectoriels.

Section 2.6 – Les établissements selon l'orientation lucrative

La section 2.6 expose la répartition des établissements selon l'orientation lucrative.

Figure 5



Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 7

Répartition des établissements selon l'orientation lucrative

	Finances, assurances et services immobiliers	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Établissement à but lucratif	90,7%	81,2%	81,7%
Établissement à but non lucratif	9,3%	18,8%	18,3%
Effectifs	325	5826	6151

La proportion des établissements à but non lucratif est beaucoup moins élevée dans le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers (9,3 %) comparée aux autres regroupements sectoriels (18,8 %).

3 – ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU COURS DES DOUZE DERNIERS MOIS

Ce chapitre contient les tableaux concernant l'évolution de l'emploi au cours des **douze derniers mois** dans les établissements de l'Abitibi-Témiscamingue. Il comprend les tableaux suivants :

- Nombre d'établissements et de travailleurs selon la taille des établissements (Section 3.0);
- Ventilation des travailleurs à temps plein et à temps partiel (statut d'emploi) selon la région et le sexe (Section 3.1);
- Évolution du nombre de travailleurs (Section 3.2);
- Embauche de nouveaux travailleurs (Section 3.3);
- Difficultés de recrutement (Section 3.4).

NOTE : À PARTIR DE LA SECTION 3.2 ET POUR TOUTS LES CHAPITRES SUIVANTS, L'ENSEMBLE DES TABLEAUX CONTIENT UNIQUEMENT LES DONNÉES RÉCOLTÉES AUPRÈS DES ÉTABLISSEMENTS DE CINQ TRAVAILLEURS ET PLUS. LES 2 396 ÉTABLISSEMENTS DE MOINS DE CINQ TRAVAILLEURS RECENSÉS DANS LE CADRE DE CETTE ENQUÊTE SONT DONC EXCLUS DES TABLEAUX SUIVANTS.

Section 3.0 – Nombre d'établissements et de travailleurs selon la taille des établissements

La section 3.0 indique le nombre d'établissements et de travailleurs selon la taille des établissements.

Tableau 8

Nombre d'établissements et nombre de travailleurs selon la taille des établissements

	Finances, assurances et services immobiliers		Autres regroupements sectoriels		Abitibi-Témiscamingue	
	Effectifs	Nb de travailleurs	Effectifs	Nb de travailleurs	Effectifs	Nb de travailleurs
0 à 4 travailleur(s)	196	407	3476	7269	3672	7676
5 à 19 travailleurs	112	977	1681	15099	1793	16077
20 à 49 travailleurs	16	520	424	12231	440	12751
50 travailleurs et plus	1	62	245	34178	246	34240
Effectifs	325	1967	5826	68778	6151	70744

Le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers compte 196 établissements de moins de cinq travailleurs (60 %) et 129 établissements de cinq travailleurs et plus. Parmi tous les établissements inscrits à la Liste des Industries et Commerces (LIC) de la région, 3 672 comptent moins de cinq travailleurs (60 %) et 2 479 comptent cinq travailleurs et plus.

Le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers comptait 1 967 travailleurs au cours des douze derniers mois, ce qui représente 3 % de tous les travailleurs de la région d'Abitibi-Témiscamingue.

Section 3.1 – Ventilation des travailleurs à temps plein et à temps partiel (statut d'emploi) selon la région et le sexe

La section 3.1 fait état du statut d'emploi des travailleurs rémunérés au cours des douze derniers mois. Les données sont ventilées selon le regroupement sectoriel et le sexe.

Figure 6

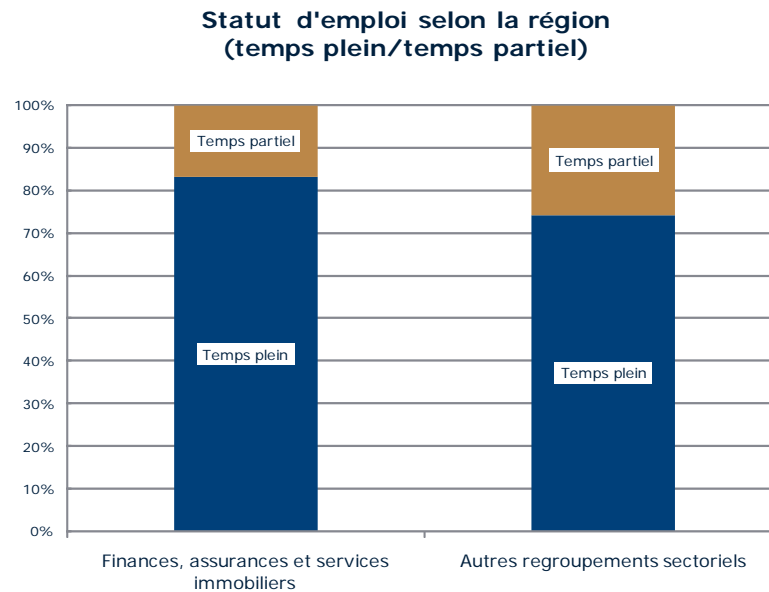


Tableau 9

Statut d'emploi des travailleurs (temps plein/temps partiel)

	Finances, assurances et services immobiliers	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Temps plein	79,8%	74,8%	74,9%
Temps partiel	20,2%	25,2%	25,1%

Dans le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers, 79,8 % des travailleurs occupaient un emploi à temps plein. Cette proportion est plus élevée que celle observée dans les autres regroupements sectoriels.

Figure 7

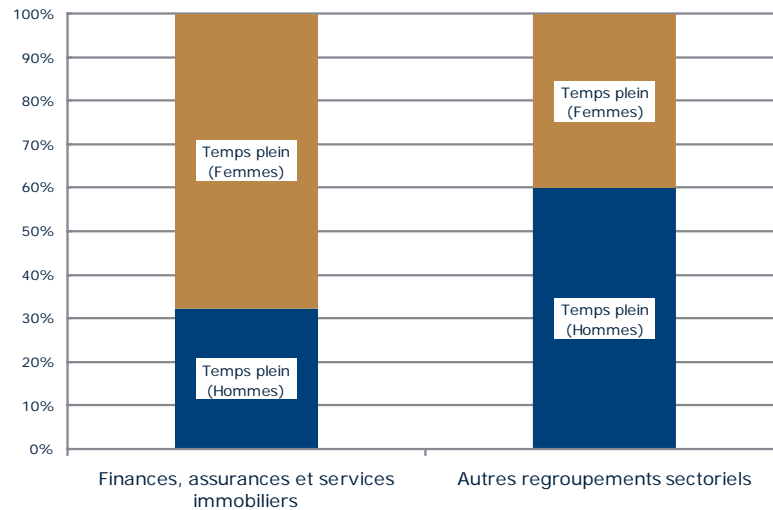
Répartition des travailleurs à temps plein
selon le sexe

Tableau 10

Statut d'emploi des travailleurs selon le sexe

	Finances, assurances et services immobiliers	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Temps plein (Hommes)	32,3%	59,9%	59,2%
Temps plein (Femmes)	67,7%	40,1%	40,8%
Temps partiel (Hommes)	20,3%	43,4%	42,8%
Temps partiel (Femmes)	79,7%	56,6%	57,2%

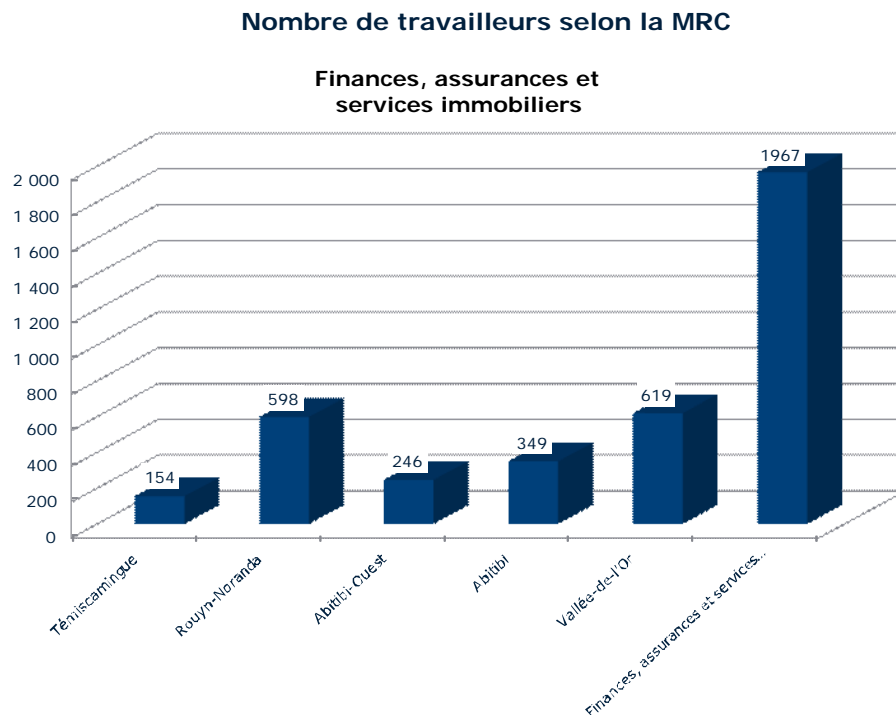
De tous les travailleurs à temps plein du regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers, 32,3 % sont des hommes et 67,7 % des femmes. La proportion des hommes est encore moins élevée parmi les travailleurs à temps partiel.

La distribution des emplois entre les hommes et les femmes se distingue ici de celle observée dans les autres regroupements sectoriels.

Section 3.1b – Ventilation du nombre maximal de travailleurs selon la MRC, le statut d'emploi et le sexe

La section 3.1b fait état de la répartition du nombre maximal de travailleurs rémunérés au cours des douze derniers mois selon la MRC, le statut d'emploi et le sexe.

Figure 8



Le tableau 11 présente le nombre d'établissements et de travailleurs, le tableau 12, le statut d'emploi et le tableau 13 le statut d'emploi selon le sexe.

Tableau 11

Nombre d'établissements et de travailleurs selon la MRC

	Finances, assurances et services immobiliers	
	Nb d'établissements	Nb de travailleurs
Témiscamingue	38	154
Rouyn-Noranda	85	598
Abitibi-Ouest	49	246
Abitibi	52	349
Vallée-de-l'Or	101	619
Finances, assurances et services immobiliers	325	1967

C'est dans la MRC de La Vallée-de-l'Or que l'on trouve le plus grand nombre d'établissements du regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers ainsi que le plus grand nombre de travailleurs, ceux-ci représentant 32 % du total. La ville de Rouyn-Noranda est également très active dans ce regroupement sectoriel.

Tableau 12

Statut d'emploi selon la MRC

	Finances, assurances et services immobiliers	
	Temps plein	Temps partiel
Témiscamingue	92,1%	7,9%
Rouyn-Noranda	84,8%	15,2%
Abitibi-Ouest	77,4%	22,6%
Abitibi	75,3%	24,7%
Vallée-de-l'Or	75,7%	24,3%
Finances, assurances et services immobiliers	79,8%	20,2%

Dans toutes les MRC de la région, la majorité des travailleurs (hommes et femmes) du regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers travaille à temps plein.

Tableau 13

Statut d'emploi des travailleurs selon le sexe et la MRC

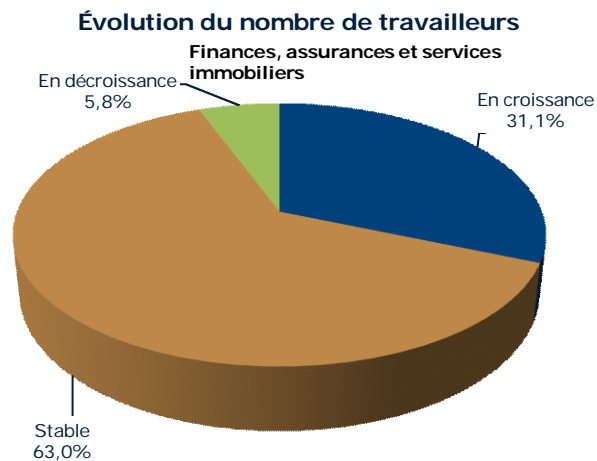
	Finances, assurances et services immobiliers			
	Hommes Temps plein	Hommes Temps partiel	Femmes Temps plein	Femmes Temps partiel
Témiscamingue	97,6%	2,4%	89,4%	10,6%
Rouyn-Noranda	90,1%	9,9%	83,5%	16,5%
Abitibi-Ouest	89,5%	10,5%	73,5%	26,5%
Abitibi	77,1%	22,9%	70,7%	29,3%
Vallée-de-l'Or	88,0%	12,0%	73,9%	26,1%
Finances, assurances et services immobiliers	87,6%	12,4%	77,4%	22,6%

Dans la MRC d'Abitibi, la proportion des hommes et des femmes qui travaillent à temps partiel (respectivement 22,9 % et 29,3 %) est plus élevée que dans les autres MRC.

Section 3.2 – Évolution du nombre de travailleurs

La section 3.2 fait état de l'évolution du nombre de travailleurs au cours des douze derniers mois.

Figure 9



Les données du tableau sont présentées pour le regroupement Finances, assurances et services immobiliers, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour la région.

Tableau 14

Évolution du nombre de travailleurs rémunérés

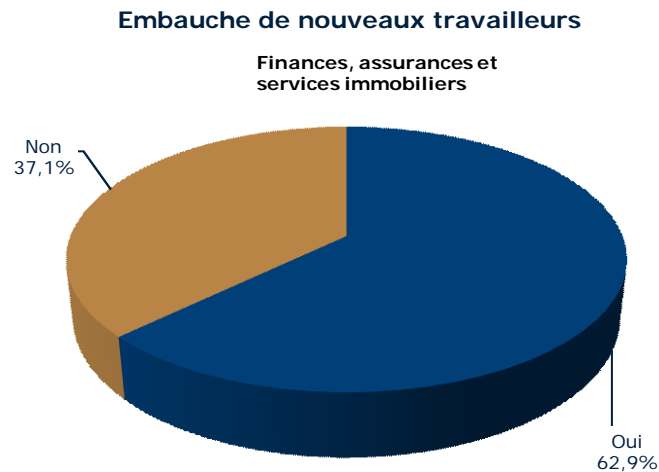
	Finances, assurances et services immobiliers	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
En croissance	31,1%	26,2%	26,4%
Stable	63,0%	64,7%	64,6%
En décroissance	5,8%	9,2%	9,0%
Effectifs	128	2350	2477

Comme dans les autres regroupements sectoriels, on trouve dans les Finances, assurances et services immobiliers un pourcentage élevé d'établissements dont le nombre de travailleurs s'est avéré stable au cours des douze derniers mois (63 %). Une proportion importante des établissements a aussi connu une croissance du nombre de leurs travailleurs.

Section 3.3 – Embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois

La section 3.3 présente les données relatives à l'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois.

Figure 10



Les données sont affichées pour le regroupement des Finances, assurances et services immobiliers, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 15

Embauche de nouveaux travailleurs

	Finances, assurances et services immobiliers	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	62,9%	71,9%	71,4%
Non	37,1%	28,1%	28,6%
Effectifs	129	2355	2484

Une majorité (62,9 %) des établissements du regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers a embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois, mais cette proportion est inférieure aux autres regroupements sectoriels (71,9 %).

Section 3.3b – Embauche de nouveaux travailleurs selon la MRC

La section 3.3b présente la proportion d'établissements ayant embauché des nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois et œuvrant dans le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers. Les données sont affichées pour les différentes MRC.

Figure 11

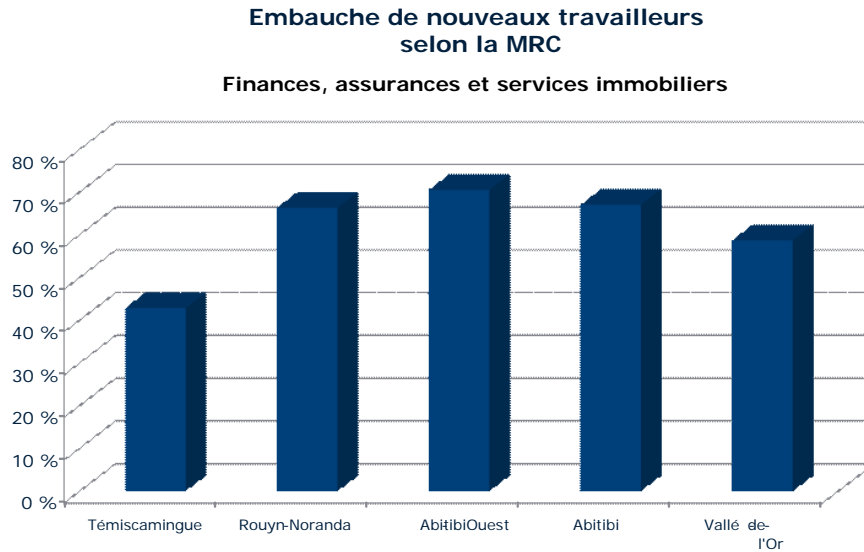


Tableau 16

Embauche de nouveaux travailleurs selon la MRC

	Finances, assurances et services immobiliers	
	Oui	Non
Témiscamingue	42,9%	57,1%
Rouyn-Noranda	66,3%	33,7%
Abitibi-Ouest	70,5%	29,5%
Abitibi	67,0%	33,0%
Vallée-de-l'Or	58,7%	41,3%
Effectifs	81	48

Les MRC où les établissements du regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers ont été les plus actifs en matière d'embauche au cours des douze derniers mois sont, en ordre d'importance : Abitibi-Ouest (70,5 %), Abitibi (67 %) et Rouyn-Noranda (66,3 %).

Tableau 17

Nombre de travailleurs embauchés selon la MRC

	Finances, assurances et services immobiliers	Autres regroupements sectoriels	Abitibi- Témiscamingue
Témiscamingue	6	691	698
Rouyn-Noranda	69	3735	3804
Abitibi-Ouest	21	1090	1111
Abitibi	55	1778	1833
Vallée-de-l'Or	65	4211	4276
Nombre total de travailleurs	216	11505	11722

Les travailleurs embauchés dans le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers représentent 2 % de tous les travailleurs embauchés dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Ensemble, les MRC de La Vallée-de-l'Or et la ville de Rouyn-Noranda sont responsables de 62 % de toutes les nouvelles embauches effectuées dans le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers.

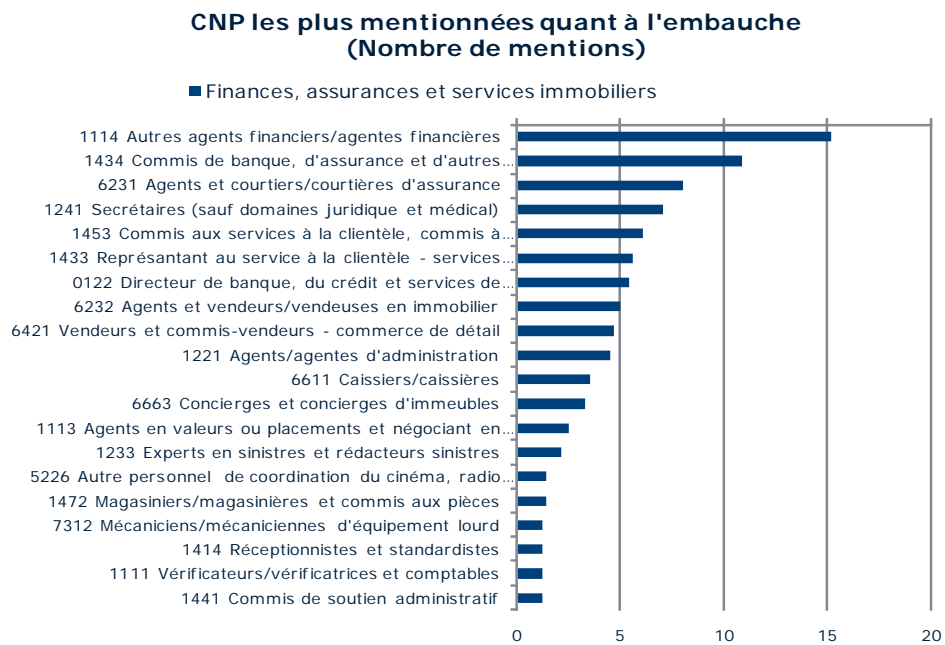
Section 3.3c – CNP le plus souvent mentionnées concernant l'embauche de nouveaux travailleurs

La section 3.3c présente les CNP le plus souvent mentionnées concernant l'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois.

Tableau 18

Nombre de CNP visées	
Finances, assurances et services immobiliers	33
Nombre de CNP différentes mentionnées	33

Figure 12



Les professions ayant fait le plus souvent l'objet d'embauche sont celles d'autres agents financiers ainsi que commis de banque, d'assurance et d'autres services financiers. La liste des CNP est présentée à l'annexe 3.

Section 3.3d – Raisons de l'embauche de nouveaux travailleurs

La section 3.3d présente les raisons de l'embauche de nouveaux travailleurs. Plusieurs raisons pouvant motiver l'embauche de nouveaux travailleurs qui occuperont un même poste, les totaux verticaux peuvent être supérieurs à 100 %. Les données sont présentées pour le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Figure 13

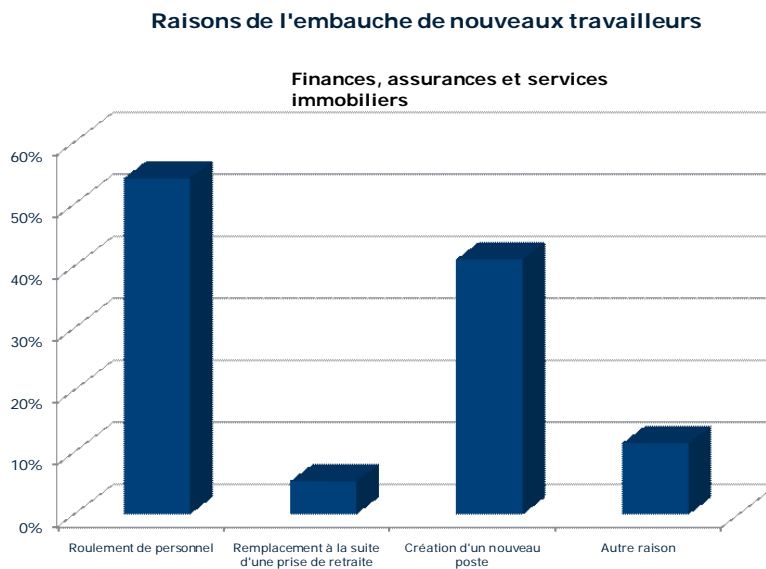


Tableau 19

Raisons de l'embauche de nouveaux travailleurs

	Finances, assurances et services immobiliers	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Roulement de personnel	54,2%	59,1%	59,0%
Remplacement à la suite d'une prise de retraite	5,3%	3,3%	3,4%
Création d'un nouveau poste	41,1%	41,6%	41,5%
Autre raison	11,5%	5,1%	5,3%
Effectifs	105	3027	3132

La raison d'embauche la plus souvent invoquée par les établissements du regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers est le roulement de personnel; elle est suivie par la création d'un nouveau poste.

Section 3.3e – Exigences à l'embauche

La section 3.3e contient les différentes exigences quant à l'embauche exprimées par les établissements enquêtés.

Le tableau 20 concerne la répartition des niveaux de scolarité exigés à l'embauche. Les données sont présentées pour le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 20

Scolarité minimale exigée à l'embauche			
	Finances, assurances et services immobiliers	Autres regroupements sectoriels	Abitibi- Témiscamingue
Aucun diplôme	11,7%	31,3%	30,7%
Secondaire III	4,3%	4,5%	4,5%
DES	38,4%	27,1%	27,5%
DEP	7,7%	13,5%	13,3%
ASP	---	,3%	,3%
AEP	---	,3%	,2%
DEC/ général	10,9%	2,5%	2,7%
DEC/ techniques	14,6%	11,8%	11,9%
Bacc. et plus	12,5%	8,9%	9,0%
Effectifs	104	3044	3148

Dans le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers, 11,7 % des établissements n'exigent aucun diplôme à l'embauche et 38 % demandent des études postsecondaires. Les exigences de scolarité y sont généralement plus élevées que celles requises dans les autres regroupements sectoriels.

La figure 14 apporte un éclairage sur l'expérience minimale exigée à l'embauche. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui requièrent ou non de l'expérience lors de l'embauche. Les résultats contenus dans le graphique en pointes de tarte concernent le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers, alors que le tableau contient, en plus des données pour le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers, celles pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Figure 14

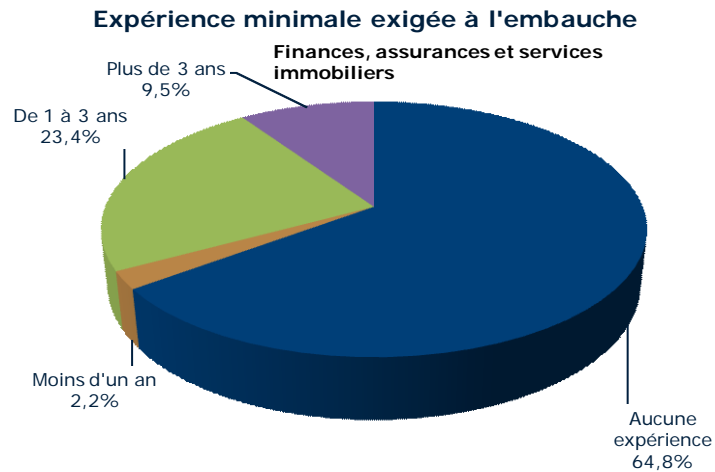


Tableau 21

Expérience minimale exigée à l'embauche

	Finances, assurances et services immobiliers	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Aucune expérience	64,8%	57,6%	57,9%
Moins d'un an	2,2%	6,8%	6,7%
De 1 à 3 ans	23,4%	22,4%	22,4%
Plus de 3 ans	9,5%	13,1%	13,0%
Effectifs	102	3020	3122

La majorité des établissements (64,8 %) du regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers ne demande aucune expérience à l'embauche. Ils sont plus nombreux que ceux des autres regroupements sectoriels dans cette situation.

Le tableau 22 présente les compétences et connaissances exigées à l'embauche. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui ont mentionné exiger ce type de compétence. Un employeur pouvant exiger plus d'une compétence ou connaissance à l'embauche pour un même poste, les totaux verticaux du tableau suivant peuvent être supérieurs à 100 %.

Les données y sont présentées pour les établissements du regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 22

Compétences et connaissances exigées à l'embauche

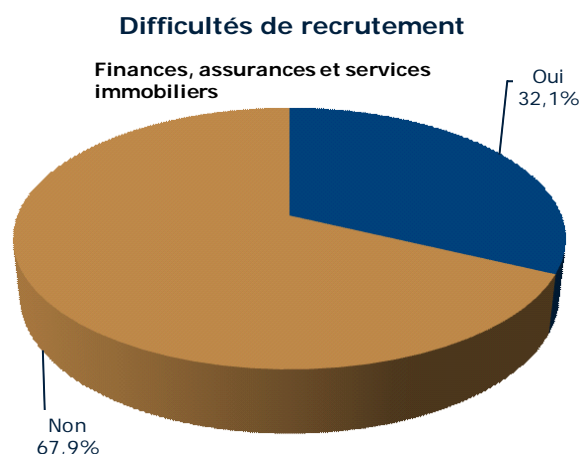
	Finances, assurances et services immobiliers	Autres regroupements sectoriels	Abitibi- Témiscamingue
Aucune compétence	3,3%	10,4%	10,2%
Compétences de base (lire, écrire, compter)	10,8%	9,5%	9,5%
Compétences techniques	31,8%	34,0%	33,9%
Compétences interpersonnelles	74,1%	54,4%	55,0%
Connaissances linguistiques	7,7%	7,1%	7,1%
Connaissances en informatique et bureautique	21,0%	8,2%	8,6%
Connaissances en gestion	2,2%	2,0%	2,0%
Autres compétences et connaissances	3,3%	5,0%	4,9%
Effectifs	104	3036	3140

Les établissements du regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers, plus que ceux des autres regroupements sectoriels, exigent de leurs nouveaux travailleurs surtout des compétences interpersonnelles (74,1 %). Plusieurs exigent également des connaissances techniques (31,8 %) ainsi qu'en informatique et bureautique (21 %).

Section 3.4 – Difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois

La section 3.4 expose la proportion des établissements œuvrant dans le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers qui ont rencontré des difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois.

Figure 15



Les résultats du tableau sont présentés pour le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 23

Difficultés de recrutement

	Finances, assurances et services immobiliers	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	32,1%	51,0%	50,0%
Non	67,9%	49,0%	50,0%
Effectifs	129	2354	2483

Le nombre d'établissements des Finances, assurances et services immobiliers ayant rencontré des difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois est proportionnellement moins élevé (32,1 %) que celui des autres regroupements sectoriels (51 %).

Section 3.4b – Difficultés de recrutement selon la MRC

La section 3.4b expose la proportion des établissements du regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers qui ont rencontré des difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois. Les résultats sont ventilés selon les différentes MRC.

Figure 16

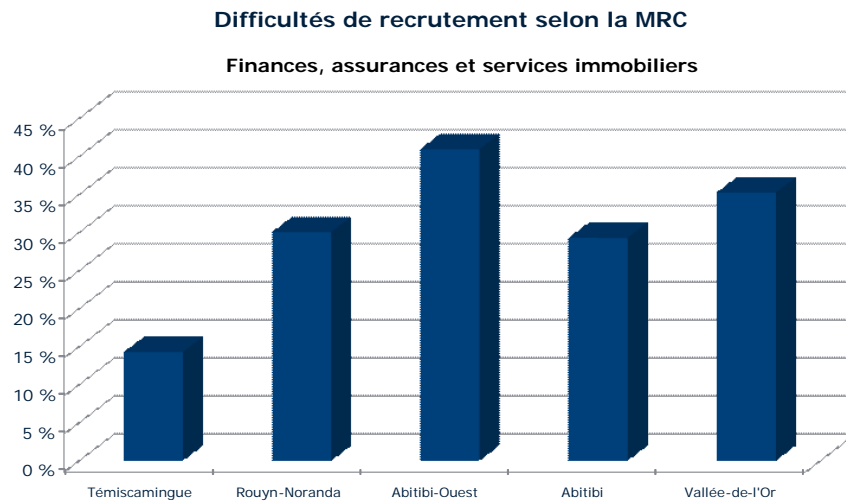


Tableau 24

Difficultés de recrutement selon la MRC

	Finances, assurances et services immobiliers	
	Oui	Non
Témiscamingue	14,3%	85,7%
Rouyn-Noranda	30,1%	69,9%
Abitibi-Ouest	41,0%	59,0%
Abitibi	29,3%	70,7%
Vallée-de-l'Or	35,3%	64,7%
Effectifs	41	88

Dans toutes les MRC de la région, on trouve un pourcentage relativement faible d'établissements disant rencontrer des difficultés de recrutement.

Section 3.4c – CNP le plus souvent mentionnées quant aux difficultés de recrutement

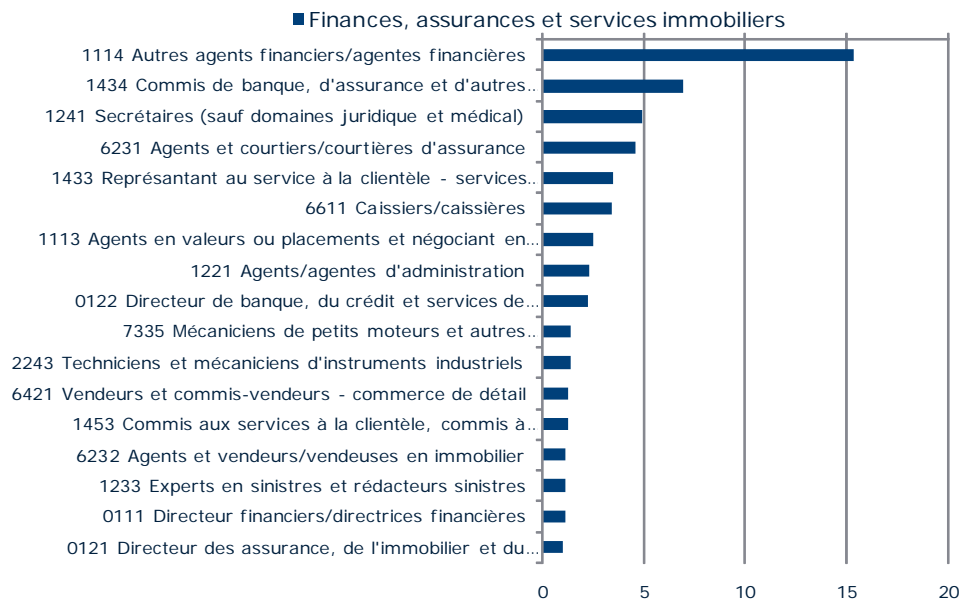
La section 3.4c présente les CNP le plus souvent mentionnées quant aux difficultés de recrutement de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois.

Tableau 25

Nombre de CNP visées	
Finances, assurances et services immobiliers	17
Nombre de CNP différentes mentionnées	17

Figure 17

CNP les plus mentionnées quant aux difficultés de recrutement (Nombre de mentions)



La profession où l'embauche s'est avérée la plus difficile au cours des douze derniers mois est celle d'autres agents financiers. La liste des CNP est présentée à l'annexe 3.

Section 3.4d – Causes des difficultés de recrutement rencontrées

La section 3.4d rend compte des causes engendrant des difficultés de recrutement. Onze causes de difficultés ont été proposées lors de l'enquête.

Les résultats du tableau suivant sont présentés pour le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 26

Causes des difficultés de recrutement rencontrées

	Finances, assurances et services immobiliers	Autres regroupements sectoriels	Abitibi- Témiscamingue
Durée du travail (saisonnier ou temporaire)	4,4%	7,5%	7,4%
Lieu de travail (éloigné ou isolé)	6,0%	8,6%	8,5%
Salaire	11,2%	14,7%	14,6%
Milieu de travail	6,3%	2,7%	2,8%
Horaire de travail	10,1%	13,5%	13,4%
Manque de candidats qualifiés (formation)	38,9%	49,5%	49,1%
Manque de candidats expérimentés (expérience)	28,0%	27,0%	27,1%
Manque de candidats compétents (qualité du travail exécuté)	29,9%	26,5%	26,6%
Lacunes dans les qualités personnelles	2,0%	7,5%	7,3%
Connaissances linguistiques	---	1,6%	1,6%
Autres	21,1%	21,9%	21,9%
Effectifs	55	1806	1861

Dans le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers, les raisons le plus souvent invoquées pour expliquer les difficultés de recrutement sont le manque de candidats qualifiés (38,9 %), compétents (29,9 %) et expérimentés (28 %).

Section 3.4e – Conséquences de la persistance des difficultés de recrutement

La section 3.4e présente les conséquences de la persistance des difficultés de recrutement. Huit conséquences ont été proposées lors de l'enquête. Le tableau suivant contient les données pour le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 27

Conséquences de la persistance des difficultés de recrutement

	Finances, assurances et services immobiliers	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Vous devrez réorganiser le travail	46,4%	46,9%	46,8%
Vous devrez embaucher des candidats moins qualifiés	34,4%	45,2%	44,8%
Vous devrez former vos employés en place	37,1%	43,4%	43,2%
Vous devrez prolonger les heures supplémentaires	22,8%	36,1%	35,7%
Vous devrez faire appel à la sous-traitance	2,6%	17,0%	16,5%
Vous perdrez des contrats	22,0%	30,5%	30,2%
Vous déménagerez une partie ou la totalité de vos activités	---	3,0%	2,9%
Vous fermerez votre établissement et cesserez vos activités	---	5,9%	5,7%
Aucune	28,5%	12,2%	12,7%
Autres	10,8%	11,3%	11,3%
Effectifs	41	1185	1226

Les conséquences le plus souvent mentionnées découlant des difficultés de recrutement sont la réorganisation du travail (46,4 %), l'embauche de candidats moins qualifiés (34,4 %) et l'obligation de former les employés en place (37,1 %).

4 – ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS

Ce chapitre comprend les tableaux liés à l'évolution de l'emploi dans les établissements du regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers au cours des **douze prochains mois**. Il contient les tableaux suivants :

- Les prévisions d'embauche (Section 4.1);
- Les intentions de mises à pied (Section 4.2);
- Les intentions de formation (Section 4.3);
- Les départs à la retraite (Section 4.4).

Section 4.1 – Les prévisions d'embauche

La section 4.1 indique la proportion des établissements qui prévoient embaucher des nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois ainsi que le nombre de travailleurs devant être embauchés. Le graphique en pointes de tarte contient les données pour le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers.

Figure 18

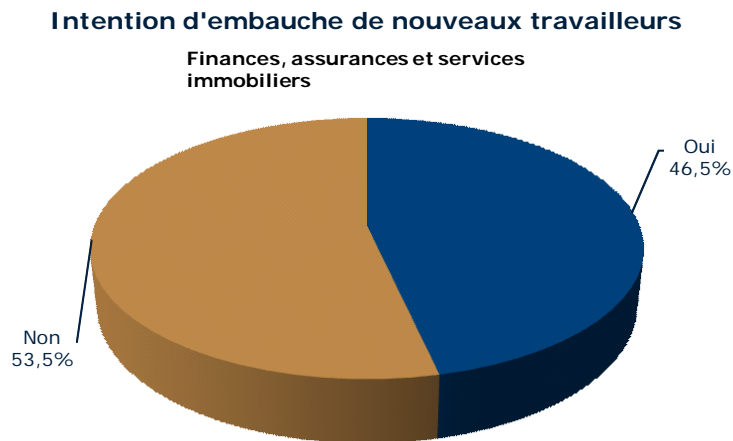


Tableau 28

Intention d'embauche de nouveaux travailleurs

	Finances, assurances et services immobiliers	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	46,5%	57,3%	56,8%
Non	53,5%	42,7%	43,2%
Effectifs	121	2109	2230

Près de la moitié des établissements du regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers (46,5 %) prévoient embaucher de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois. Cette proportion est moins élevée que celle observée dans les autres regroupements sectoriels (57,3 %).

Section 4.1b – Prévion d'embauche de nouveaux travailleurs selon la MRC

La section 4.1b expose la proportion des établissements du regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers qui prévoient embaucher de nouveaux travailleurs selon la MRC.

Figure 19

Intention d'embauche de nouveaux travailleurs selon la MRC Finances, assurances et services immobiliers

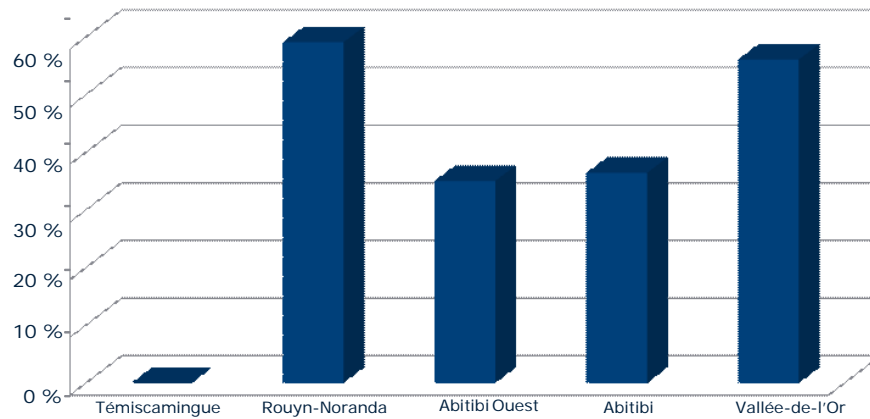


Tableau 29

Intention d'embauche de nouveaux travailleurs selon la MRC

	Finances, assurances et services immobiliers	
	Oui	Non
Témiscamingue	---	100,0%
Rouyn-Noranda	59,1%	40,9%
Abitibi-Ouest	35,1%	64,9%
Abitibi	36,5%	63,5%
Vallée-de-l'Or	56,1%	43,9%
Effectifs	56	65

À l'exception de la MRC de Témiscamingue, dans toutes les MRC, une bonne proportion des établissements du regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers prévoient embaucher de nouveaux travailleurs au cours de l'année qui vient.

Le tableau suivant présente le nombre de travailleurs qui seront embauchés au cours des douze prochains mois en fonction de la MRC.

Tableau 30

Nombre d'embauches prévues selon la MRC

	Finances, assurances et services immobiliers	Autres regroupements sectoriels	Abitibi- Témiscamingue
Témiscamingue	---	358	358
Rouyn-Noranda	47	1409	1456
Abitibi-Ouest	8	373	381
Abitibi	27	815	841
Vallée-de-l'Or	54	1739	1793
Nombre total de travailleurs	136	4695	4830

Ensemble, la MRC de La Vallée-de-l'Or et la ville de Rouyn-Noranda sont responsables de 74 % de toutes les embauches prévues dans le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers.

Le nombre d'embauches prévues dans ce regroupement sectoriel représente 3 % de toutes les embauches prévues dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Section 4.1c – CNP le plus souvent mentionnées quant aux prévisions d'embauche de nouveaux travailleurs

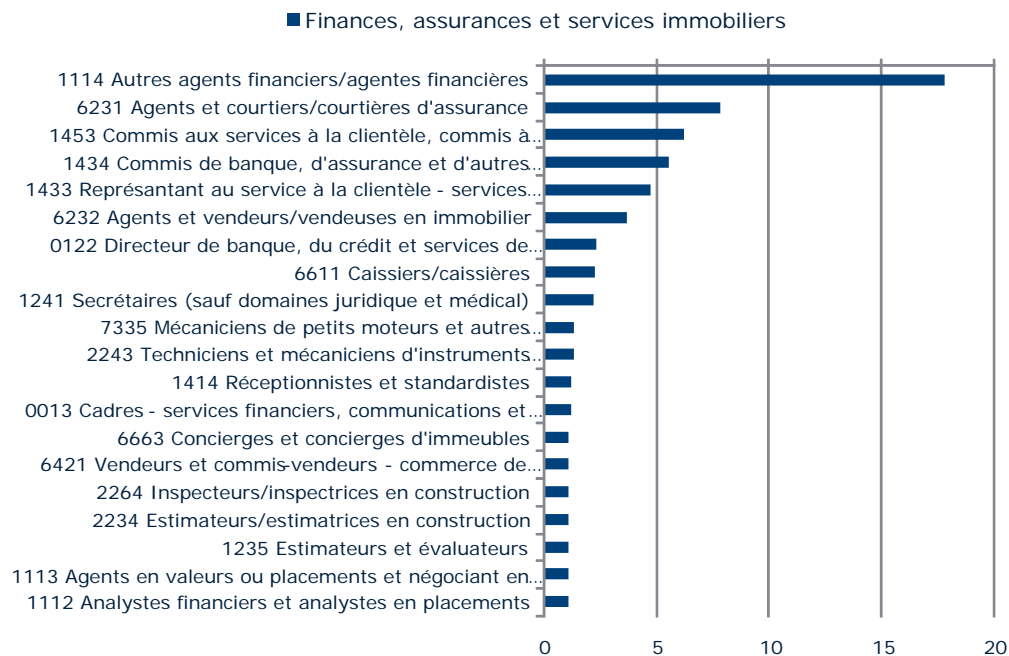
La section 4.1c présente les CNP le plus souvent mentionnées quant aux prévisions d'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois.

Tableau 31

Nombre de CNP visées	
Finances, assurances et services immobiliers	22
Nombre de CNP différentes mentionnées	22

Figure 20

CNP les plus mentionnées quant aux prévisions d'embauche (Nombre de mentions)

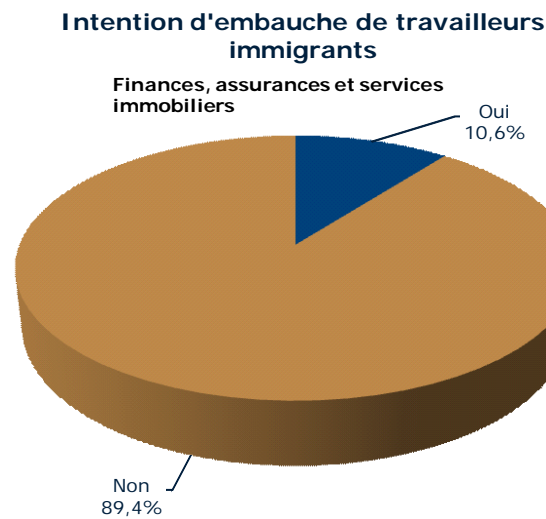


La profession la plus recherchée par les employeurs au cours des douze prochains mois sera celle d'autres agents financiers. La liste des CNP est présentée à l'annexe 3.

Section 4.1d – Embauche de travailleurs immigrants

La section 4.1d rend compte de l'intention d'embaucher des travailleurs immigrants ainsi que du nombre de travailleurs devant être embauchés.

Figure 21



Les données du tableau sont affichées pour le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région. Ce dernier contient également le nombre de travailleurs qui sont visés par l'intention d'embauche.

Tableau 32

Embauche de travailleurs immigrants

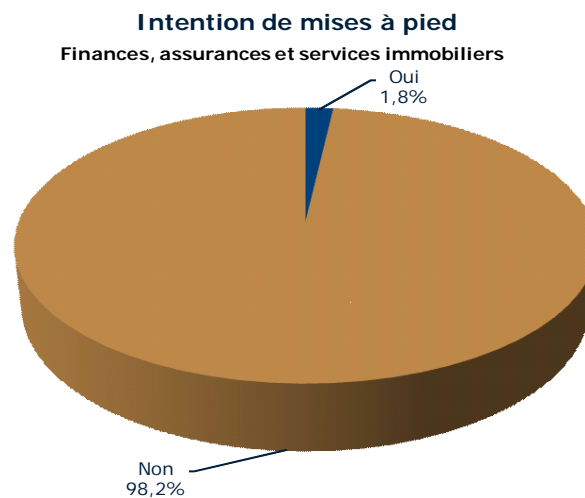
	Finances, assurances et services immobiliers	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	10,6%	17,6%	17,3%
Non	89,4%	82,4%	82,7%
Effectifs	109	2018	2127

Les établissements du regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers sont moins nombreux (10,6 %) que ceux des autres regroupements sectoriels à vouloir embaucher des travailleurs immigrants au cours des douze prochains mois.

Section 4.2 – Les intentions de mises à pied

La section 4.2 présente la proportion des établissements ayant mentionné avoir l'intention d'effectuer des mises à pied au cours des douze prochains mois ainsi que le nombre de travailleurs visés par ces mises à pied.

Figure 22



Le tableau expose les données pour le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 33

Intention de mises à pied

	Finances, assurances et services immobiliers	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	1,8%	10,8%	10,3%
Non	98,2%	89,2%	89,7%
Effectifs	124	2243	2367

Les établissements du regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers sont beaucoup moins nombreux (1,8 %) que les autres regroupements sectoriels à prévoir des mises à pied (10,8 %).

Section 4.2b – Mises à pied prévues selon la MRC

La section 4.2b comprend la proportion des établissements du regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers qui prévoient effectuer des mises à pied au cours des douze prochains mois selon la MRC.

Tableau 34

	Mises à pied prévues selon la MRC	
	Finances, assurances et services immobiliers	
	Oui	Non
Témiscamingue	---	100,0%
Rouyn-Noranda	---	100,0%
Abitibi-Ouest	5,9%	94,1%
Abitibi	---	100,0%
Vallée-de-l'Or	2,9%	97,1%
Effectifs	2	122

Seulement deux établissements dans le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers prévoient faire des mises à pied au cours des douze prochains mois. Ces derniers se retrouvent dans la MRC d'Abitibi-Ouest et de La Vallée-de-l'Or.

Tableau 35

	Nombre de mises à pied prévues selon la MRC		
	Finances, assurances et services immobiliers	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Témiscamingue	---	284	284
Rouyn-Noranda	---	236	236
Abitibi-Ouest	4	129	133
Abitibi	---	510	510
Vallée-de-l'Or	1	231	232
Nombre total de travailleurs	5	1389	1395

Seulement cinq des 1 395 mises à pied prévues se produiront au sein d'établissements œuvrant dans le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers, dont quatre dans la MRC d'Abitibi-Ouest.

Section 4.2c – CNP le plus souvent mentionnées quant aux prévisions de mises à pied

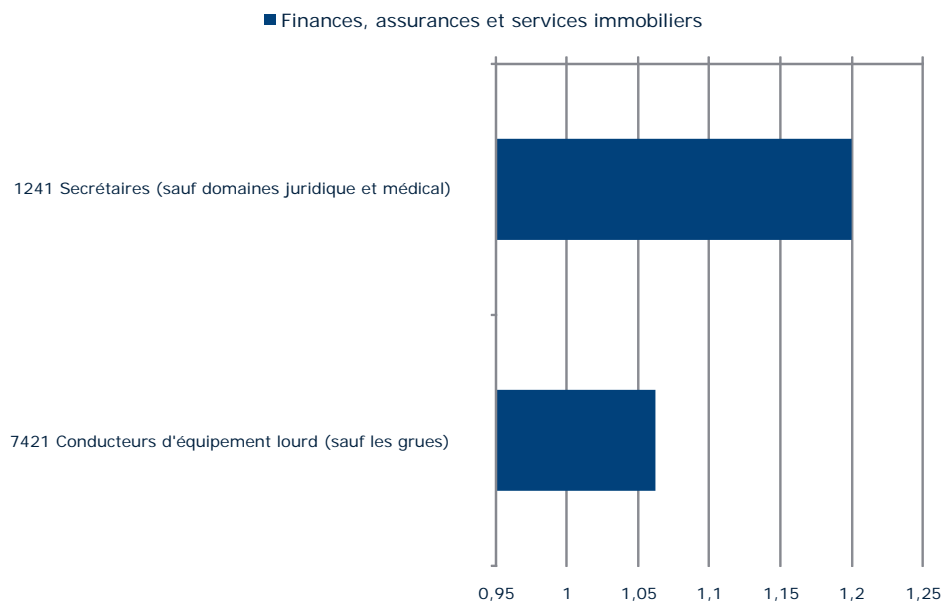
La section 4.2c présente les CNP le plus souvent mentionnées quant aux prévisions de mises à pied au cours des douze prochains mois.

Tableau 36

Nombre de CNP visées	
	Finances, assurances et services immobiliers
Nombre de CNP différentes mentionnées	2

Figure 23

CNP les plus mentionnées quant aux prévisions de mises à pied (Nombre de mentions)

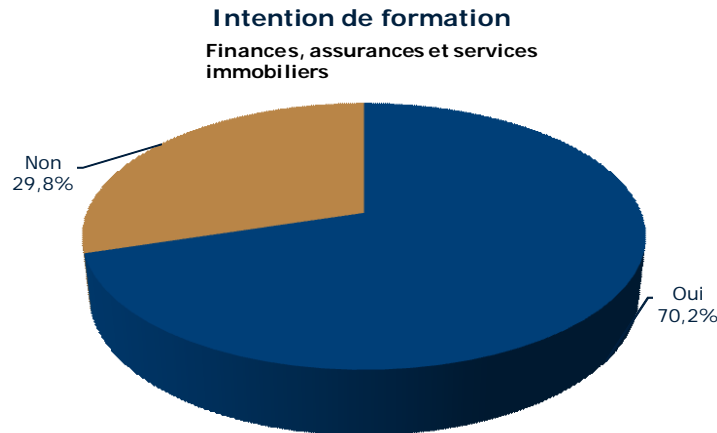


Seules deux professions ont été nommées comme étant susceptibles de mises à pied par les employeurs au cours des douze prochains mois, soit celles de secrétaires (sauf domaines juridique et médical) et de conducteurs d'équipement lourd. La liste des CNP est présentée à l'annexe 3.

Section 4.3 – Les intentions de formation

La section 4.3 présente la proportion des établissements ayant l'intention d'offrir de la formation au cours des douze prochains mois ainsi que le nombre de travailleurs visés par ces formations.

Figure 24



Les résultats du tableau sont présentés pour le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 37

Intention de formation

	Finances, assurances et services immobiliers	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	70,2%	56,3%	57,1%
Non	29,8%	43,7%	42,9%
Effectifs	124	2212	2337

Plusieurs établissements œuvrant dans le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers, soit 70,2 % du total, ont manifesté leur intention d'offrir une formation à leurs employés. Cette proportion est plus forte qu'au sein des autres regroupements sectoriels.

Section 4.3b – Intention de formation selon la MRC

La section 4.3b contient la proportion des établissements du regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers qui prévoient offrir une formation à certains travailleurs au cours des douze prochains mois selon la MRC.

Tableau 38

	Finances, assurances et services immobiliers	
	Oui	Non
	Témiscamingue	100,0%
Rouyn-Noranda	66,6%	33,4%
Abitibi-Ouest	53,1%	46,9%
Abitibi	73,6%	26,4%
Vallée-de-l'Or	72,6%	27,4%
Effectifs	87	37

Dans le regroupement des Finances, assurances et services immobiliers, la majorité des établissements de toutes les MRC se montre disposée à offrir une formation à leurs employés.

Tableau 39

	Nombre de travailleurs visés par la formation selon la MRC		
	Finances, assurances et services immobiliers	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Témiscamingue	72	1034	1106
Rouyn-Noranda	227	3161	3388
Abitibi-Ouest	80	1105	1185
Abitibi	141	1877	2018
Vallée-de-l'Or	247	3256	3503
Nombre total de travailleurs	767	10434	11201

La MRC de La Vallée-de-l'Or et la ville de Rouyn-Noranda regroupent 62 % des travailleurs visés par la formation prévue. Les travailleurs de ce regroupement sectoriel représentent 7 % de tous les travailleurs de la région visés par la formation.

Section 4.3c – CNP le plus souvent mentionnées quant à l'intention de formation

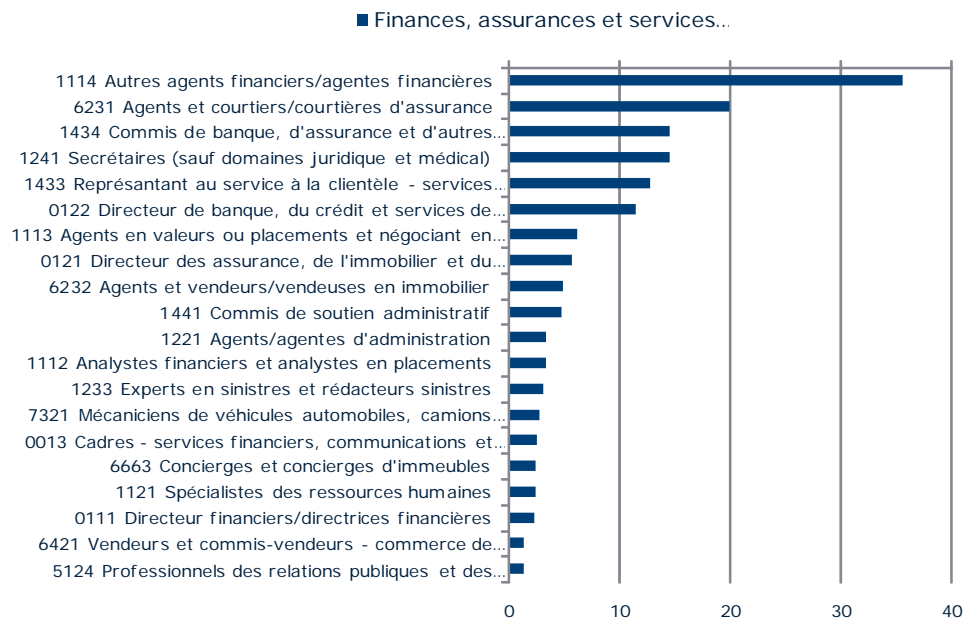
La section 4.3c présente les CNP le plus souvent mentionnées quant à l'intention de formation au cours des douze prochains mois.

Tableau 40

Nombre de CNP visées	
Finances, assurances et services immobiliers	33
Nombre de CNP différentes mentionnées	33

Figure 25

CNP les plus mentionnées quant à l'intention de formation (Nombre de mentions)



C'est la profession d'autres agents financiers qui est le plus souvent mentionnée relativement à l'intention de formation. La liste des CNP est présentée à l'annexe 3.

Section 4.3d – Compétences et connaissances visées par la formation

La section 4.3d indique la proportion des établissements ayant mentionné que les formations offertes viseront l'une ou l'autre des compétences ou connaissances suivantes.

Figure 26

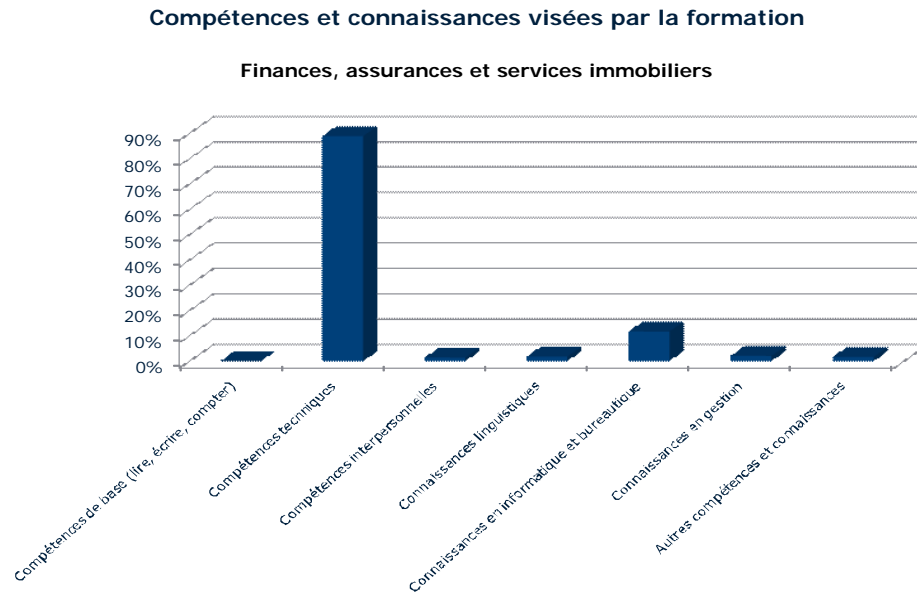


Tableau 41

Compétences et connaissances visées par la formation

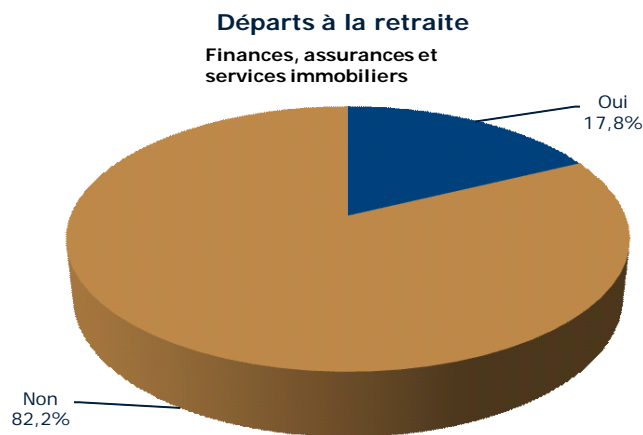
	Finances, assurances et services immobiliers	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Compétences de base (lire, écrire, compter)	---	,2%	,2%
Compétences techniques	88,9%	79,8%	80,4%
Compétences interpersonnelles	1,4%	2,7%	2,6%
Connaissances linguistiques	1,8%	2,0%	2,0%
Connaissances en informatique et bureautique	11,7%	9,9%	10,0%
Connaissances en gestion	2,1%	3,3%	3,2%
Autres compétences et connaissances	1,6%	8,6%	8,1%
Effectifs	151	2074	2224

Avec 88,9 % des établissements l'ayant mentionné, les compétences techniques sont de loin le plus souvent visées par la formation concernant le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers.

Section 4.4 – Les départs à la retraite

La section 4.4 rend compte de la proportion des établissements prévoyant que des travailleurs prendront leur retraite au cours des douze prochains mois ainsi que le nombre de départs à la retraite prévus et le nombre de travailleurs qui seront remplacés.

Figure 27



Les données sont ici exposées pour le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers, pour les autres regroupements ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 42

Départs à la retraite

	Finances, assurances et services immobiliers	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	17,8%	12,1%	12,4%
Non	82,2%	87,9%	87,6%
Effectifs	128	2289	2417

Au total, 17,8 % des établissements œuvrant dans le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers prévoient des départs à la retraite au cours des douze prochains mois. On observe un pourcentage moins élevé dans les autres regroupements sectoriels.

Section 4.4b – Départs à la retraite selon la MRC

La section 4.4b indique la proportion des établissements œuvrant dans le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers qui prévoient que certains de leurs travailleurs quitteront pour la retraite au cours des douze prochains mois.

Tableau 43

		Finances, assurances et services immobiliers	
		Oui	Non
	Témiscamingue	14,3%	85,7%
	Rouyn-Noranda	22,7%	77,3%
	Abitibi-Ouest	11,8%	88,2%
	Abitibi	16,1%	83,9%
	Vallée-de-l'Or	17,4%	82,6%
	Effectifs	23	105

Dans le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers, les établissements qui prévoient des départs à la retraite au cours de la prochaine année sont plus nombreux dans la ville de Rouyn-Noranda que dans les autres MRC.

Tableau 44

	Nombre de départs à la retraite selon la MRC					
	Finances, assurances et services immobiliers		Autres regroupements sectoriels		Abitibi-Témiscamingue	
	Départs à la retraite	Remplacements	Départs à la retraite	Remplacements	Départs à la retraite	Remplacements
Témiscamingue	4	---	39	30	42	30
Rouyn-Noranda	10	10	154	141	164	150
Abitibi-Ouest	2	2	38	27	40	29
Abitibi	7	7	81	69	88	76
Vallée-de-l'Or	7	5	174	157	181	161
Nombre total de travailleurs	30	24	485	423	515	447

De tous les travailleurs de la région qui partiront à la retraite, 6 % œuvrent dans les Finances, assurances et services immobiliers. Des 30 travailleurs quittant pour la retraite, 24 (80 %) seront remplacés.

Section 4.4c – CNP le plus souvent mentionnées quant aux départs à la retraite

La section 4.4c présente les CNP le plus souvent mentionnées quant aux départs à la retraite au cours des douze prochains mois.

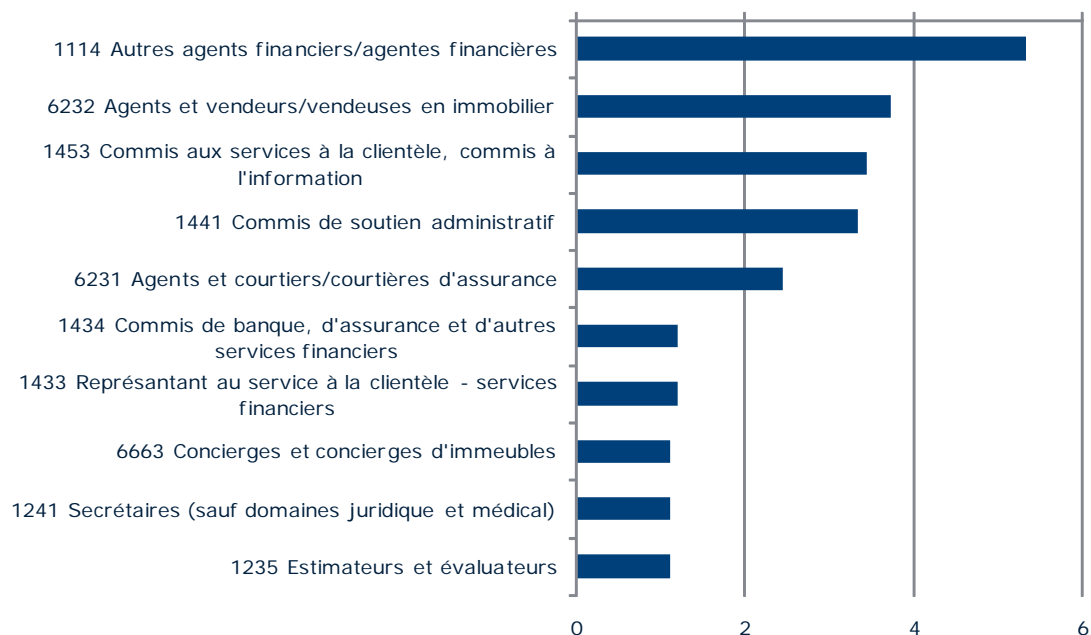
Tableau 45

Nombre de CNP visées	
Finances, assurances et services immobiliers	10
Nombre de CNP différentes mentionnées	10

Figure 28

CNP les plus mentionnées quant aux départs à la retraite (Nombre de mentions)

■ Finances, assurances et services immobiliers



Les professions d'autres agents financiers, d'agents et vendeurs en immobilier et commis aux services à la clientèle, commis à l'information sont le plus souvent mentionnées relativement à la prévision des départs à la retraite. La liste des CNP est présentée à l'annexe 3.

Section 4.4d – Moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite

La section 4.4d présente les données relatives aux moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite dans les établissements enquêtés. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui ont mentionné avoir en place les moyens indiqués pour assurer le remplacement des départs à la retraite.

L'histogramme présente les données pour le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers. Un établissement pouvant être doté de plus d'un moyen, les totaux verticaux peuvent être supérieurs à 100 %.

Figure 29

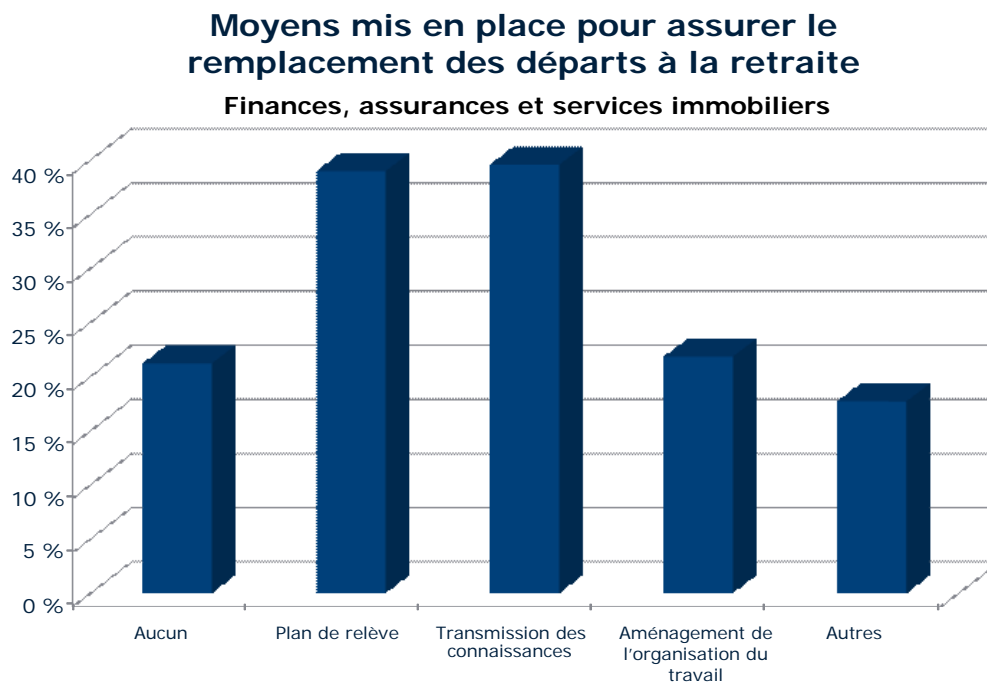


Tableau 46**Moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite**

	Finances, assurances et services immobiliers	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Aucun	21,2%	27,3%	26,9%
Plan de relève	39,0%	28,7%	29,5%
Transmission des connaissances	39,6%	35,3%	35,6%
Aménagement de l'organisation du travail	21,9%	14,3%	14,8%
Autres	17,7%	21,6%	21,3%
Effectifs	20	266	287

Dans le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers, 21,2 % des établissements n'ont mis en place aucun moyen pour assurer le remplacement des départs à la retraite. Cette proportion est moins élevée que dans les autres regroupements sectoriels (27,3 %).

5 – GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

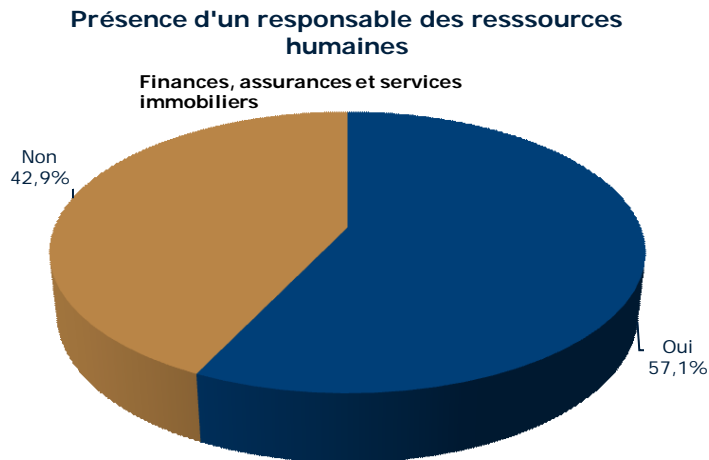
Ce chapitre renferme les données touchant à la gestion des ressources humaines au sein des établissements enquêtés. Il contient les tableaux suivants :

- Présence d'un responsable des ressources humaines (Section 5.1);
- Politiques de gestion des ressources humaines (Section 5.2);
- Difficultés en matière de gestion des ressources humaines (Section 5.3);
- Stratégies d'affaires envisagées pour les douze prochains mois (Section 5.4).

Section 5.1 – Présence d'un responsable des ressources humaines

La section 5.1 montre la proportion des établissements ayant un responsable des ressources humaines ainsi que le pourcentage moyen de la tâche de ce responsable effectivement consacrée à la gestion des ressources humaines (GRH).

Figure 30



Les résultats sont présentés pour le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 47

Présence d'un responsable des ressources humaines

	Finances, assurances et services immobiliers	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	57,1%	53,1%	53,3%
Non	42,9%	46,9%	46,7%
Effectifs	129	2355	2484

Dans le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers, plus de la moitié des établissements (57,1 %) disposent d'un employé responsable de la GRH. Cette proportion est plus forte que celle des autres regroupements sectoriels.

Le graphique suivant indique la proportion des établissements où le responsable des ressources humaines (RH) consacre 50 % et plus de sa tâche à la gestion des ressources humaines ainsi que la proportion où ce responsable y consacre moins de 50 %.

Figure 31

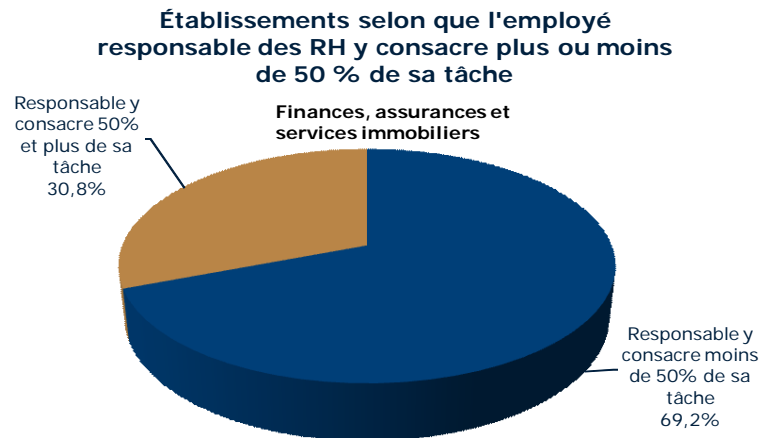


Tableau 48

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

	Finances, assurances et services immobiliers	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Responsable y consacre moins de 50% de sa tâche	69,2%	70,9%	70,8%
Responsable y consacre 50% et plus de sa tâche	30,8%	29,1%	29,2%
Effectifs	69	1147	1216

Dans les établissements du regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers, 69,2 % des responsables des ressources humaines consacrent moins de 50 % de leur temps à cette tâche. Cette situation est comparable à celle des autres regroupements sectoriels.

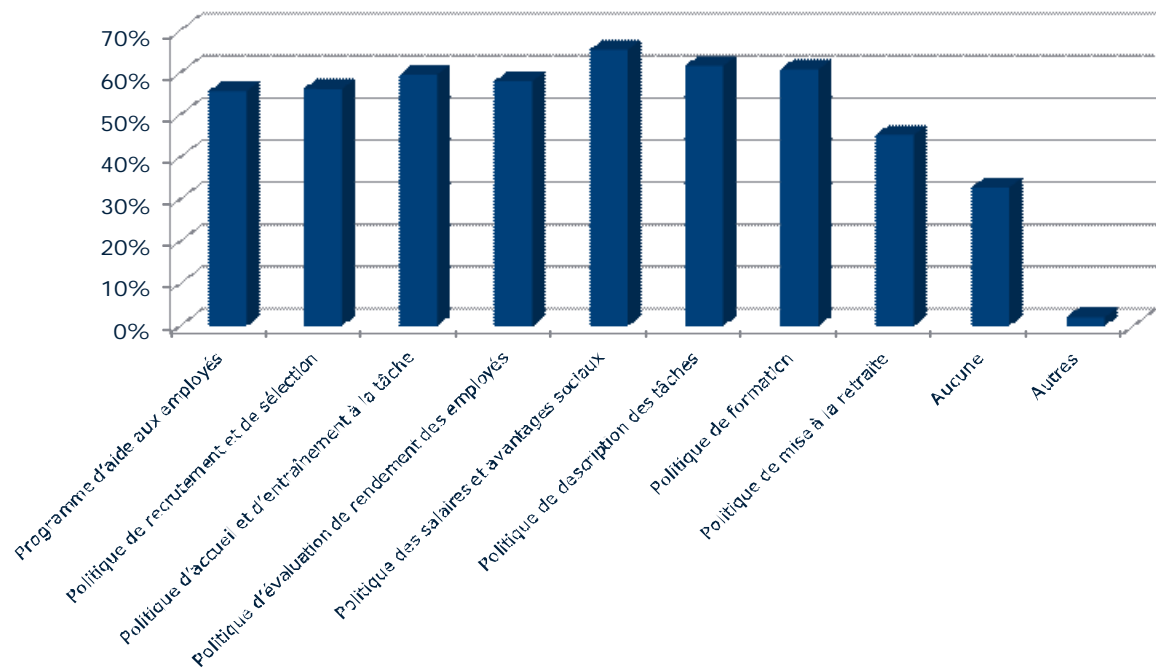
Section 5.2 – Politiques de gestion des ressources humaines

La section 5.2 rend compte des politiques de gestion des ressources humaines appliquées dans les établissements enquêtés. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui ont mentionné appliquer la politique de gestion des ressources humaines proposée.

Figure 32

Politiques de gestion des ressources humaines

Finances, assurances et services immobiliers



Un employeur pouvant appliquer plus d'une politique au sein de son établissement, les totaux verticaux peuvent être supérieurs à 100 %. Les données sont présentées pour le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 49**Politiques de gestion des ressources humaines**

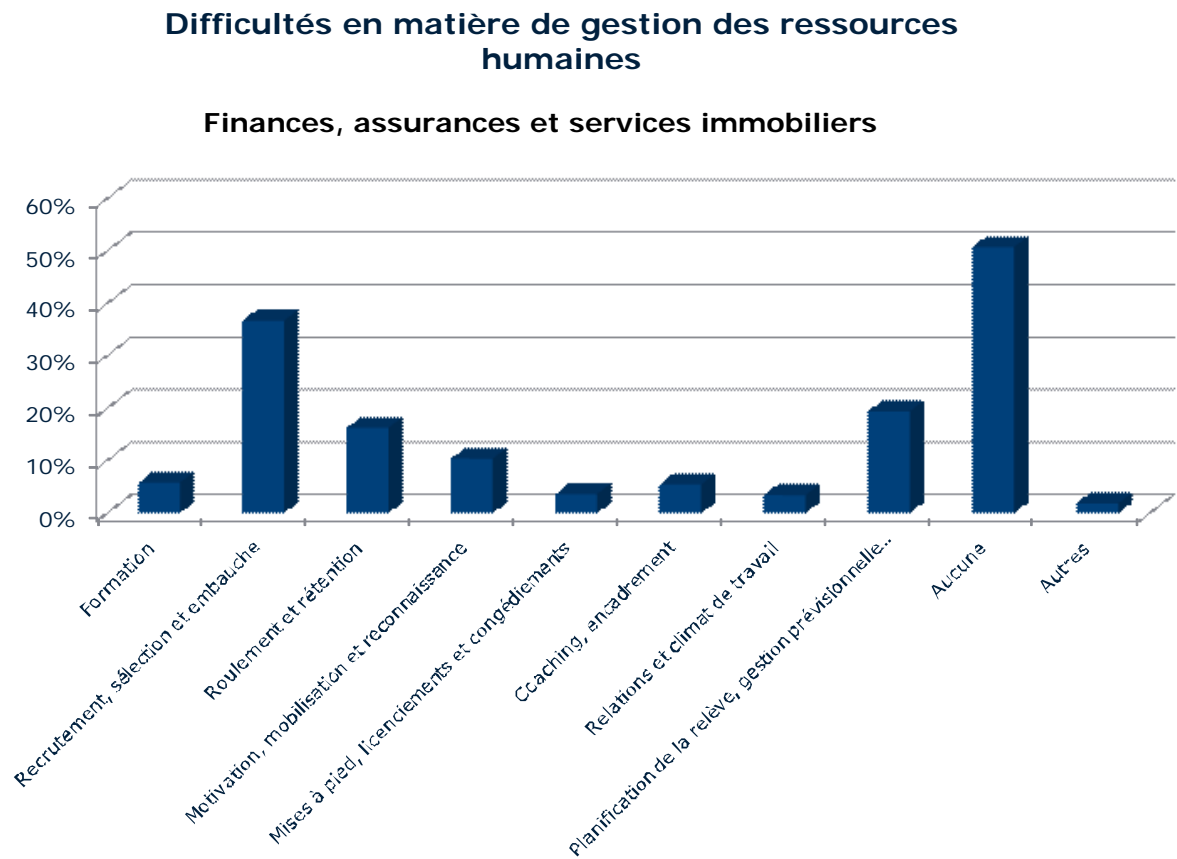
	Finances, assurances et services immobiliers	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Programme d'aide aux employés	55,7%	26,7%	28,2%
Politique de recrutement et de sélection	56,2%	34,9%	36,0%
Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche	59,6%	45,3%	46,0%
Politique d'évaluation de rendement des employés	58,0%	41,2%	42,1%
Politique des salaires et avantages sociaux	65,5%	43,0%	44,2%
Politique de description des tâches	61,6%	44,7%	45,5%
Politique de formation	60,8%	37,0%	38,2%
Politique de mise à la retraite	45,3%	14,6%	16,2%
Aucune	32,8%	44,0%	43,4%
Autres	2,1%	1,8%	1,8%
Effectifs	128	2337	2465

Plusieurs établissements du regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers ont différentes politiques de gestion des ressources humaines. Ces proportions sont généralement plus élevées que celles observées dans les autres regroupements sectoriels.

Section 5.3 – Difficultés en matière de gestion des ressources humaines

La section 5.3 affiche les données relatives aux difficultés en matière de gestion des ressources humaines rencontrées dans les établissements enquêtés. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui ont mentionné faire face à une difficulté en matière de gestion des ressources humaines.

Figure 33



Un employeur pouvant rencontrer plusieurs difficultés au sein de son établissement, les totaux verticaux peuvent être supérieurs à 100 %. Les données sont présentées pour le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 50

Difficultés en matière de gestion des ressources humaines

	Finances, assurances et services immobiliers	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Formation	5,8%	11,3%	11,0%
Recrutement, sélection et embauche	36,8%	47,0%	46,5%
Roulement et rétention	16,3%	28,3%	27,6%
Motivation, mobilisation et reconnaissance	10,4%	15,9%	15,6%
Mises à pied, licenciements et congédiements	3,7%	6,0%	5,9%
Coaching, encadrement	5,5%	12,5%	12,1%
Relations et climat de travail	3,4%	6,5%	6,3%
Planification de la relève, gestion prévisionnelle des RH	19,4%	19,9%	19,9%
Aucune	50,8%	36,8%	37,6%
Autres	1,9%	2,1%	2,0%
Effectifs	128	2349	2477

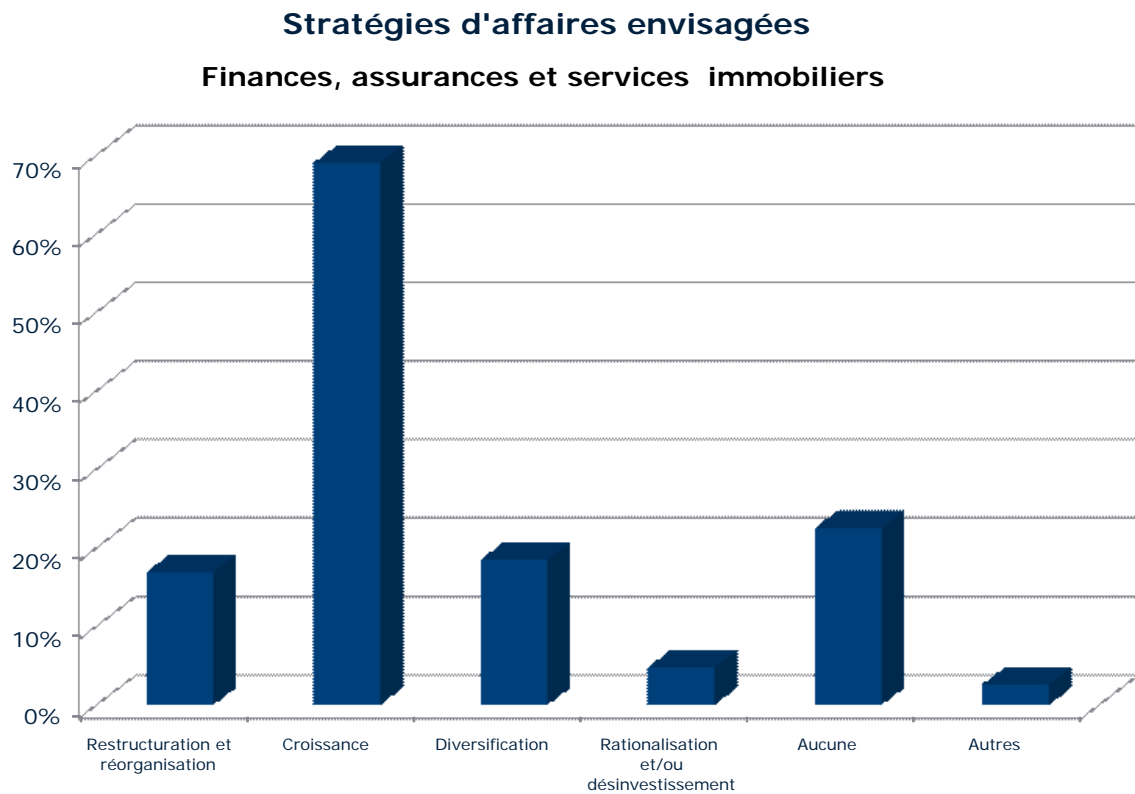
La difficulté de gestion des ressources humaines le plus souvent mise de l'avant par tous les établissements de la région de l'Abitibi-Témiscamingue, mais dans une moins grande proportion pour ceux du regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers, a trait au recrutement, à la sélection et à l'embauche du personnel.

La moitié des établissements du regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers n'ont aucune difficulté en matière de gestion des ressources humaines, tandis que cette proportion est de 36,8 % pour l'ensemble des autres secteurs.

Section 5.4 – Stratégies d'affaires envisagées pour les douze prochains mois

La section 5.4 rend compte des stratégies d'affaires envisagées pour les douze prochains mois dans les établissements enquêtés. Les pourcentages indiquent la proportion des établissements qui ont mentionné envisager une stratégie d'affaires.

Figure 34



Un établissement pouvant appliquer plus d'une stratégie d'affaires, les totaux verticaux peuvent être supérieurs à 100 %. Les données sont présentées pour le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 51

Stratégies d'affaires envisagées

	Finances, assurances et services immobiliers	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Restructuration et réorganisation	16,9%	26,1%	25,6%
Croissance	69,1%	44,6%	45,9%
Diversification	18,5%	22,6%	22,4%
Rationalisation et/ou désinvestissement	4,8%	11,9%	11,5%
Aucune	22,5%	36,7%	35,9%
Autres	2,6%	2,8%	2,8%
Effectifs	127	2311	2438

Près de sept établissements sur dix envisagent la croissance comme stratégie d'affaires pour les douze prochains mois dans le regroupement sectoriel des Finances, assurances et services immobiliers. Ainsi, cette proportion est très supérieure aux autres regroupements sectoriels (44,6 %), avec un écart de plus de vingt-quatre points de pourcentage.

ANNEXES

Annexe 1 – Questionnaire

Annexe 1 - Questionnaire

Questionnaire pour la mise à jour de la liste des industries et commerces (LIC) et pour l'enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des entreprises de cinq (5) employés et plus

1. IDENTIFICATION DU RÉPONDANT	
1.1 Nom et prénom de la personne répondant au recensement ou à l'enquête ☞	
2. IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT (Les champs marqués d'un astérisque sont obligatoires) <i>(L'établissement se définit comme étant une unité de production où se fait l'activité économique (produits fabriqués ou services offerts) et pour laquelle il est possible d'obtenir un minimum de données en matière d'emploi (travailleur rémunéré ou pas, incluant le propriétaire, le cadre, l'actionnaire, le travailleur à commission, le locateur d'équipement, etc.))</i>	
2.1 * Le nom usuel de votre établissement est-il? ☞ <i>(Le nom usuel de l'établissement se définit comme étant le nom commercial sous lequel l'établissement se fait connaître de sa clientèle ou qu'il s'affiche ou que le public en général emploie. Ce nom se distingue dans bien des cas de la dénomination sociale ou de la raison sociale de l'établissement)</i>	
2.2 Le nom légal de votre établissement est-il? ☞ Le même <input type="checkbox"/> Précisez le nom légal de l'établissement si celui-ci est différent du nom usuel <i>(Le nom légal de l'établissement se définit comme étant la dénomination sociale ou la raison sociale qui a été enregistrée officiellement au Registre des entreprises du Québec ou à Corporation Canada ou à une série de chiffres (1234-5678 Québec inc. ou 12345678 Canada inc.))</i>	
3. COORDONNÉES DE L'ÉTABLISSEMENT (Les champs marqués d'un astérisque sont obligatoires)	
3.1 L'adresse municipale (physique) de l'établissement est-elle? * Numéro municipal ☞ * Rue, boulevard, chemin, etc. ☞ * Nom de la rue, du boulevard, etc. ☞ Le numéro du bureau ou du local, de l'unité, de l'étage est-il? Type d'unité (bureau, local, etc.) ☞ Unité (chiffre) ☞ Étage ☞ Le nom de l'édifice est-il? Édifice (si numérique entrez « le » avant le chiffre) ☞ Le nom de la ville est-il? * Ville ☞ Le code postal est-il? * Code postal ☞ Les informations à ajouter pour les envois postaux sont-ils? Succursale postale (nom de la succursale) ☞ Type de succursale (comptoir postal, succursale, etc.) ☞ Route rurale ☞ Case postale ☞ <i>(Ensemble des indications qui permettent de situer un lieu dans une municipalité)</i>	3.2 L'adresse postale de votre établissement est-elle la même que l'adresse municipale (physique)? Oui <input type="checkbox"/> Passez à la question 3.4 Non <input type="checkbox"/> Passez à la question 3.3 Ne le sais pas <input type="checkbox"/> Passez à la question 3.4 3.3 L'adresse postale de l'établissement est-elle? * Numéro municipal et rue ☞ Étage ☞ Case postale ☞ * Ville, province et code postal ☞ <i>(Ensemble des indications qui permettent de situer un lieu utilisé pour la livraison de courrier)</i>
3.4 Le numéro de téléphone général de l'établissement est-il? * Numéro de téléphone ☞ <i>(Numéro de téléphone le plus utilisé ou en lien avec les informations générales lorsque l'établissement possède plusieurs numéros de téléphone (division, direction, département, etc.). Le numéro de téléphone des ambulanciers, policiers et/ou pompiers ne doit pas être celui de l'urgence.)</i>	
3.5 Le numéro de télécopieur général de l'établissement est-il? Numéro de télécopieur ☞	

3.6 Le courriel général de l'établissement est-il? Courriel ➔ <i>(Courriel général de l'établissement et non celui d'un travailleur rémunéré sauf exception)</i>	
3.7 L'adresse Internet de l'établissement est-elle? Adresse Internet (site Web) ➔	
4. CONTACT EN RESSOURCES HUMAINES DE L'ÉTABLISSEMENT	
4.1 Le nom du contact en ressources humaines dans votre établissement est-il? * Civilité * Prénom * Nom * Fonction (titre) Numéro de téléphone Courriel ➔ Précisez le courriel si celui-ci est différent du courriel de l'établissement <i>(La personne contact n'est pas nécessairement celle qui a répondu au questionnaire, c'est principalement le propriétaire, gérant, président-directeur général)</i>	
5. FORME JURIDIQUE ET DÉPENDANCE (Un choix unique pour 5.1 et 5.2)	
5.1 Votre établissement est-il? (Forme juridique) Compagnie (société par actions ou personne morale à but lucratif) ➔ Coopérative ➔ Entreprise individuelle (enregistrée au REQ) ➔ Entreprise individuelle (non enregistrée = travailleur autonome ou indépendant) ➔ Personne morale à but non lucratif ➔ S.E.N.C. - Société en nom collectif ➔ Autres, si différents des précédents ➔	
5.2 Votre établissement est-il? (Dépendance) Établissement unique (sans succursale) ➔ Siège social ➔ Succursale ➔ Filiale ➔	
5.3 Votre établissement est-il ? À but lucratif ➔ À but non lucratif ➔	
5.4 Votre établissement est-il de type ? Public ➔ Parapublic ➔ Privé ➔	
5.5 Votre établissement est-il? Une entreprise de concession ➔ Une entreprise d'économie sociale ➔ Une entreprise à caractère familiale ➔ Une entreprise gouvernementale ➔ Une franchise ➔ Une société d'État ➔	
6. ACTIVITÉ PRINCIPALE ET/OU SECONDAIRE	
6.1 L'activité principale de votre établissement est-elle? ➔ <i>(La production de biens ou de services qui génère le chiffre d'affaires le plus élevé à l'établissement)</i>	
6.2 L'activité secondaire de votre établissement est-elle? (S'il y a lieu seulement) ➔ <i>(La production de biens ou de services qui génère un chiffre d'affaires additionnel à l'établissement)</i>	
7. TRAVAILLEUR RÉMUNÉRÉ <i>(Le travailleur rémunéré se définit comme étant un employé ou un cadre qui travaille à un emploi principal ou unique moyennant un salaire, un traitement, une commission, une prime, un pourboire ou un propriétaire actif d'une entreprise constituée en société, d'une exploitation agricole ou d'un bureau professionnel (constitués ou non constitués en société) ou un travailleur autonome ou indépendant qui n'a pas d'entreprise. Lorsque le travailleur rémunéré a plus d'un emploi, l'emploi auquel il travaille habituellement le plus grand nombre d'heures est considéré comme étant son emploi principal. S'ajoute à cela l'actionnaire, le travailleur à commission (ex. : l'agent libre en immeuble) et le locateur d'équipement (ex. : chaise dans un salon de coiffure).</i> Note : Le nombre de travailleurs rémunérés comptabilisés sont les travailleurs permanents, temporaires/occasionnels et saisonniers, oeuvrant à temps plein	

(30 heures et plus) ou à temps partiel (moins de 30 heures), durant la période la plus active de l'établissement et exclut les travailleurs familiaux non rémunérés. Ce n'est pas le nombre de professions exercées par un travailleur rémunéré qui est comptabilisé.

PROFIL ET TENDANCES DE L'EMPLOI

7.1 Au cours des 12 derniers mois, quel a été le nombre maximal de travailleurs rémunérés qui ont œuvré dans votre établissement? Veuillez détailler le nombre d'hommes et de femmes ainsi que le nombre de personnes qui travaillent à temps plein (30 heures et plus par semaine) et à temps partiel (29 heures et moins par semaine). (Ne considérez pas les postes qui sont réservés au rappel d'employés mis à pied temporairement ni les postes qui doivent être comblés par promotion ou mutation à l'intérieur de l'établissement)			
Temps plein (30 heures et plus par semaine)		Nombre d'hommes	
Temps partiel (moins de 30 heures par semaine)		Nombre de femmes	
Total des travailleurs rémunérés durant la période la plus active de l'établissement		Total des travailleurs rémunérés durant la période la plus active de l'établissement	

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

8. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI (au cours des 12 derniers mois)			
8.1 Au cours des 12 derniers mois, le nombre maximal de travailleurs rémunérés dans votre établissement était-il en croissance, stable ou en décroissance?	En croissance	<input type="checkbox"/>	
	Stable	<input type="checkbox"/>	
	En décroissance	<input type="checkbox"/>	
(Référer à la définition « Travailleur rémunéré » au #7)			

9. EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS (au cours des 12 derniers mois)				
9.1 Au cours des 12 derniers mois, avez-vous embauché des nouveaux travailleurs?	Oui <input type="checkbox"/>	Passez à la question 9.2		
	Non <input type="checkbox"/>	Passez à la question 10.1		
	Ne le sais pas <input type="checkbox"/>	Passez à la question 10.1		
9.2 Indiquez le titre de la profession et le nombre de travailleurs que vous avez embauché. Précisez la scolarité, l'expérience ainsi que les compétences et connaissances requises à l'embauche.				
	(1) COMPLÉTER	(2) COMPLÉTER	(3) COMPLÉTER	Exemple
9.2.1 Titre de la profession CNP 4 (si nécessaire, précisez les principales fonctions pour des fins de classification)	(_____)	(_____)	(_____)	Programmeur
9.2.2 Nombre de postes comblés par profession	(_____)	(_____)	(_____)	2
9.2.3 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"/>
9.2.4 Scolarité exigée à l'embauche				
Aucun diplôme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diplôme d'études secondaires (DES)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diplôme d'études professionnelles au secondaire (DEP)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)
Diplôme d'études collégiales (DEC 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"/> (_____)
9.2.5 Expérience exigée à l'embauche				
Aucune expérience	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	✓
Moins d'un an	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De 1 à 3 ans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Plus de 3 ans				
---------------	--	--	--	--

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

10. DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (au cours des 12 derniers mois)				
10.1 Au cours des 12 derniers mois, avez-vous rencontré des difficultés de recrutement dans votre établissement?		Oui <input type="checkbox"/> Passez à la question 10.2 Non <input type="checkbox"/> Passez à la question 11.1 Ne le sais pas <input type="checkbox"/> Passez à la question 11.1		
<i>(Une difficulté de recrutement est observée lorsque, malgré les efforts de recrutement, un poste demeure ou est demeuré vacant pendant plus de 4 mois)</i>				
10.2 Indiquez le titre de la profession et les raisons pour lesquelles vous avez rencontré des difficultés de recrutement?				
	(1) COMPLÉTER	(2) COMPLÉTER	(3) COMPLÉTER	Exemple
10.2.1 Titre de la profession (si nécessaire, préciser les principales fonctions pour des fins de classification)	()	()	()	Programmeur
10.2.2 Causes des difficultés de recrutement rencontrées				
Activités saisonnières	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Lieu de travail (lieu éloigné ou isolé)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conditions de travail (s: salaire; mt: milieu de travail; ht: horaire de travail)	s <input type="checkbox"/> mt <input type="checkbox"/> ht <input type="checkbox"/>	s <input type="checkbox"/> mt <input type="checkbox"/> ht <input type="checkbox"/>	s <input type="checkbox"/> mt <input type="checkbox"/> ht <input type="checkbox"/>	s <input type="checkbox"/> mt <input type="checkbox"/> ht <input type="checkbox"/>
Manque de candidats qualifiés (formation)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Manque de candidats expérimentés (expérience)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Manque de candidats compétents (qualité du travail exécuté)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lacunes dans les qualités personnelles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Travail temporaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres (<i>précisez</i>)	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()
10.3 Si vos difficultés de recrutement persistent, à quelle(s) conséquence(s) votre établissement pourrait-il faire face dans les 12 prochains mois?				<i>(Choix multiple)</i>
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>)				

11. EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS	
	Oui <input type="checkbox"/> Si oui, combien : _____

11.1 Envisagez-vous embaucher de la main-d'œuvre immigrante au cours des prochaines années? (<i>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.</i>)	Oui <input type="checkbox"/> Si oui, combien : _____
	Non <input type="checkbox"/> Passez à la question 12.1
	Ne le sais pas <input type="checkbox"/> Passez à la question 12.1

12. INTENTIONS D'EMBAUCHE (<i>au cours des 12 prochains mois</i>)	
12.1 Au cours des 12 prochains mois, embaucherez-vous des nouveaux travailleurs dans votre établissement?	Oui <input type="checkbox"/> Passez à la question 12.2
	Non <input type="checkbox"/> Passez à la question 13.1
	Ne le sais pas <input type="checkbox"/> Passez à la question 13.1
12.2 Indiquez le titre de la profession et le nombre de nouveaux travailleurs que vous prévoyez embaucher au cours des 12 prochains mois.	
Titre de la profession (CNP 4)	Nombre d'intentions d'embauche (<i>par profession</i>)
Total des intentions d'embauche	

13. MISES À PIED (<i>au cours des 12 prochains mois</i>)	
13.1 Au cours des 12 prochains mois, prévoyez-vous effectuer des mises à pied permanentes ou à durée indéterminée dans votre établissement? (<i>Référer à la définition « Travailleur rémunéré » au #7</i>)	Oui <input type="checkbox"/> Passez à la question 13.2
	Non <input type="checkbox"/> Passez à la question 14.1
	Ne le sais pas <input type="checkbox"/> Passez à la question 14.1
13.2 Indiquez le titre de la profession et le nombre de travailleurs rémunérés que vous prévoyez mettre à pied au cours des 12 prochains mois.	
Titre de la profession (CNP 4)	Nombre de mises à pied prévues (<i>par profession</i>)
Total des mises à pied	

14. Intention de formation (<i>au cours des 12 prochains mois</i>)				
14.1 Au cours des 12 prochains mois, prévoyez-vous offrir des activités de formation à vos employés? (<i>Référer à la définition « Travailleur rémunéré » au #7</i>)	Oui <input type="checkbox"/> Passez à la question 14.2			
	Non <input type="checkbox"/> Passez à la question 15.1			
	Ne le sais pas <input type="checkbox"/> Passez à la question 15.1			
14.2 Indiquez quelles formations vous prévoyez offrir à votre personnel et à quel groupe d'employé elles s'adresseront. (<i>Exemples : PowerPoint pour les secrétaires, lecture de plans pour les soudeurs, etc.</i>)				
	(1) (<i>cochez et précisez</i>)	(2) (<i>cochez et précisez</i>)	(3) (<i>cochez et précisez</i>)	EXEMPLE (<i>cochez et précisez</i>)
1. Profession visée CNP 4 (<i>si nécessaire, préciser les principales fonctions pour des fins de classification</i>)	(_____)	(_____)	(_____)	Programmeur analyste
2. Nombre de personnes visées par la formation	(_____)	(_____)	(_____)	5
3. Nature de la formation ou des formations planifiées				
Compétences de base (précisez)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> savoir lire
Compétences techniques propres à l'exercice de la profession (précisez)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> programmation avancée
Compétences interpersonnelles et personnelles (précisez)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> gestion du stress
Connaissances linguistiques (précisez)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> anglais
Connaissances en informatique (précisez)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> Word
Connaissances en planification et en gestion (précisez)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> anglais
Autres (précisez)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)

15. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES			
15.1 Avez-vous une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans votre établissement?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>	Si oui, quel pourcentage de sa tâche y consacre-t-elle?	(_____ %)
15.2 Quelles politiques de gestion des ressources humaines avez-vous dans votre établissement?			(Choix multiple)
Programme d'aide aux employés			<input type="checkbox"/>
Politique de recrutement et de sélection			<input type="checkbox"/>
Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche			<input type="checkbox"/>
Politique d'évaluation de rendement des employés			<input type="checkbox"/>
Politique des salaires et avantages sociaux			<input type="checkbox"/>
Politique de descriptions des tâches			<input type="checkbox"/>
Politique de plan de formation			<input type="checkbox"/>
Politique de mise à la retraite			<input type="checkbox"/>
Autres (précisez)			<input type="checkbox"/>
Aucune			<input type="checkbox"/>
15.3 Quelles sont les difficultés éprouvées en matière de gestion des ressources humaines dans votre établissement?			(Choix multiple)
Formation			<input type="checkbox"/>
Recrutement, sélection et embauche, congédiement			<input type="checkbox"/>
Roulement et rétention			<input type="checkbox"/>
Motivation, mobilisation et reconnaissance			<input type="checkbox"/>
Coaching, encadrement			<input type="checkbox"/>
Relations et climat de travail			<input type="checkbox"/>
Planification de la relève, gestion prévisionnelle des ressources humaines et succession d'entreprise			<input type="checkbox"/>
Autres (précisez)			<input type="checkbox"/>
15.4 Quelle(s) stratégie(s) d'affaires envisagez-vous pour les 12 prochains mois dans votre établissement?			(Choix multiple)
Restructuration et réorganisation			<input type="checkbox"/>
Croissance			<input type="checkbox"/>
Diversification			<input type="checkbox"/>
Rationalisation et/ou désinvestissement			<input type="checkbox"/>
Autres (précisez)			<input type="checkbox"/>
Aucune			<input type="checkbox"/>
16. DÉPARTS À LA RETRAITE (au cours des 12 prochains mois)			
16.1 Au cours des 12 prochains mois, prévoyez-vous que des travailleurs rémunérés prendront leur retraite dans votre établissement? (Référer à la définition « Travailleur rémunéré » au #7)	Oui <input type="checkbox"/>	Passez à la question 16.2	
	Non <input type="checkbox"/>	Passez à la question 17.1	
	Ne le sais pas <input type="checkbox"/>	Passez à la question 17.1	
16.2 Indiquez le titre de la profession et le nombre de travailleurs rémunérés qui partiront à la retraite au cours des 12 prochains mois. (Commencez par les professions pour lesquelles vous prévoyez le plus grand nombre de départs à la retraite)			
Titre de la profession (CNP 4)	Nombre de départs à la retraite prévus (par profession)	Nombre de remplacements prévus (par profession)	Ne le sais pas
			<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>
Total des départs à la retraite			<input type="checkbox"/>
16.3 Quels sont les moyens mis en place pour assurer le remplacement ou la relève des travailleurs rémunérés qui prendront leur retraite dans votre établissement?	Aucun <input type="checkbox"/>		
	Plan de relève <input type="checkbox"/>		
	Transmission des connaissances des plus vieux vers les jeunes travailleurs rémunérés <input type="checkbox"/>		
	Aménagement de l'organisation du travail (ex. : répartir les tâches autrement) <input type="checkbox"/>		
	Autre (précisez) <input type="checkbox"/>		
	Ne le sais pas <input type="checkbox"/>		
17. MESURES ET SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC			
17.1 Au cours des 12 derniers mois, avez-vous utilisé les mesures ou les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec? (Placement en ligne, formation, coaching de gestion, programme d'apprentissage, etc.)	Oui <input type="checkbox"/>	Passez à la question 17.2	
	Non <input type="checkbox"/>	Passez à la question 17.2	
	Ne le sais pas <input type="checkbox"/>		
17.2 Êtes-vous intéressé à recevoir de l'information sur les mesures et services offerts aux entreprises par Emploi-Québec?	Oui <input type="checkbox"/>		
	Non <input type="checkbox"/>		
	Ne le sais pas <input type="checkbox"/>		

Annexe 2 – Description des regroupements sectoriels

Annexe 2 - Description des regroupements sectoriels

Agroalimentaire

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

Forêt, bois et papier

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

Mines et première transformation des métaux

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

Services publics et construction

221	Services publics
23	Construction

Fabrication autres secteurs de fabrication

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

Transport et entreposage

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

491	Services postaux
492	Messageries et services de messagers
493	Entreposage

Hébergement, restauration, communications et information, industrie culturelle et arts et spectacles

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

Finances, assurances et services immobiliers

521	Autorités monétaires – banque centrale
522	Intermédiation financière et activités connexes
523	Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes
524	Sociétés d'assurance et activités connexes
526	Fonds et autres instruments financiers
531	Services immobiliers
532	Services de location et de location à bail
533	Baillleurs de biens incorporels non financiers (sauf les œuvres 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
912	Administrations publiques provinciales et territoriales
913	Administrations publiques locales, municipales et régionales
914	Administration publique autochtone
919	Organismes publics internationaux et autres organismes publics extra territoriaux

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 – Listes des CNP mentionnées

CNP mentionnées quant à l'embauche au cours des douze derniers mois

		Finances, assurances et services immobiliers	
		%	N
CNP	1114 Autres agents financiers	14,5 %	15
	1434 Commis de banque, d'assurance et d'autres services financiers	10,3 %	11
	6231 Agents et courtiers d'assurance	7,6 %	8
	1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	6,7 %	7
	1453 Commis aux services à la clientèle, commis à l'information	5,8 %	6
	1433 Représentants au service à la clientèle - services financiers	5,3 %	6
	0122 Directeurs de banque, du crédit et services de placements	5,1 %	5
	6232 Agents et vendeurs en immobilier	4,7 %	5
	6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	4,5 %	5
	1221 Agents d'administration	4,3 %	4
	6611 Caissiers	3,3 %	4
	6663 Concierges et concierges d'immeubles	3,1 %	3
	1113 Agents en valeurs ou placements et négociant en valeurs	2,4 %	2
	1233 Experts en sinistres et rédacteurs sinistres	2,0 %	2
	5226 Autre personnel de coordination du cinéma, radio et télévision	1,3 %	1
	1472 Magasiniers et commis aux pièces	1,3 %	1
	7312 Mécaniciens d'équipement lourd	1,2 %	1
	1414 Réceptionnistes et standardistes	1,2 %	1
	1111 Vérificateurs et comptables	1,2 %	1
	1441 Commis de soutien administratif	1,1 %	1
	9496 Peintres et enduiseurs - secteur industriel	1,0 %	1
	7612 Autres manoeuvres et aides de soutien de métiers	1,0 %	1
	1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé	1,0 %	1
	1112 Analystes financiers et analystes en placements	1,0 %	1
	0611 Directeurs des ventes, du marketing et de la publicité	1,0 %	1
	7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	1,0 %	1
	7334 Mécaniciens de motocyclettes et personnel assimilé	1,0 %	1
	0111 Directeurs financiers	1,0 %	1
	6463 Agents d'application de règlements municipaux et autres, n.c.a.	1,0 %	1
	2171 Analystes et consultants en informatique	1,0 %	1
	0651 Directeurs d'autres services	1,0 %	1
	0621 Directeurs - commerce de détail	1,0 %	1
	0121 Directeurs des assurances, de l'immobilier et du courtage financier	1,0 %	1

CNP mentionnées quant aux difficultés de recrutement au cours des douze derniers mois

		Finances, assurances et services immobiliers	
		%	N
CNP	1114 Autres agents financiers	27,9 %	15
	1434 Commis de banque, d'assurance et d'autres services financiers	12,6 %	7
	1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	8,8 %	5
	6231 Agents et courtiers d'assurance	8,2 %	5
	1433 Représentants au service à la clientèle - services financiers	6,3 %	3
	6611 Caissiers	6,1 %	3
	1113 Agents en valeurs ou placements et négociant en valeurs	4,5 %	2
	1221 Agents d'administration	4,1 %	2
	0122 Directeurs de banque, du crédit et services de placements	4,1 %	2
	7335 Mécaniciens de petits moteurs et autres équipements	2,5 %	1
	2243 Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	2,5 %	1
	6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	2,3 %	1
	1453 Commis aux services à la clientèle, commis à l'information	2,3 %	1
	6232 Agents et vendeurs en immobilier	2,0 %	1
	1233 Experts en sinistres et rédacteurs sinistres	2,0 %	1
	0111 Directeurs financiers	2,0 %	1
	0121 Directeurs des assurances, de l'immobilier et du courtage financier	1,8 %	1

CNP mentionnées quant à l'intention d'embauche au cours des douze prochains mois

		Finances, assurances et services immobiliers	
		%	N
CNP	1114 Autres agents financiers	26,3 %	18
	6231 Agents et courtiers d'assurance	11,6 %	8
	1453 Commis aux services à la clientèle, commis à l'information	9,2 %	6
	1434 Commis de banque, d'assurance et d'autres services financiers	8,2 %	6
	1433 Représentants au service à la clientèle - services financiers	7,0 %	5
	6232 Agents et vendeurs en immobilier	5,5 %	4
	0122 Directeurs de banque, du crédit et services de placements	3,5 %	2
	6611 Caissiers	3,4 %	2
	1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	3,3 %	2
	7335 Mécaniciens de petits moteurs et autres équipements	2,0 %	1
	2243 Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	2,0 %	1
	1414 Réceptionnistes et standardistes	1,8 %	1
	0013 Cadres - services financiers, communications et autres	1,8 %	1
	6663 Concierges et concierges d'immeubles	1,6 %	1
	6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	1,6 %	1
	2264 Inspecteurs en construction	1,6 %	1
	2234 Estimateurs en construction	1,6 %	1
	1235 Estimateurs et évaluateurs	1,6 %	1
	1113 Agents en valeurs ou placements et négociant en valeurs	1,6 %	1
	1112 Analystes financiers et analystes en placements	1,6 %	1
	5124 Professionnels des relations publiques et des communications	1,5 %	1
	0121 Directeurs des assurances, de l'immobilier et du courtage financier	1,5 %	1

CNP mentionnées quant à l'intention de mises à pied au cours des douze prochains mois

		Finances, assurances et services immobiliers	
		%	N
CNP	1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	53,0 %	1
	7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	47,0 %	1

CNP mentionnées quant à la formation au cours des douze prochains mois

		Finances, assurances et services immobiliers	
		%	N
CNP	1114 Autres agents financiers	20,8 %	36
	6231 Agents et courtiers d'assurance	11,7 %	20
	1434 Commis de banque, d'assurance et d'autres services financiers	8,5 %	15
	1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	8,5 %	15
	1433 Représentants au service à la clientèle - services financiers	7,5 %	13
	0122 Directeurs de banque, du crédit et services de placements	6,7 %	12
	1113 Agents en valeurs ou placements et négociant en valeurs	3,6 %	6
	0121 Directeurs des assurances, de l'immobilier et du courtage financier	3,3 %	6
	6232 Agents et vendeurs en immobilier	2,9 %	5
	1441 Commis de soutien administratif	2,8 %	5
	1221 Agents d'administration	2,0 %	3
	1112 Analystes financiers et analystes en placements	2,0 %	3
	1233 Experts en sinistres et rédacteurs sinistres	1,9 %	3
	7321 Mécaniciens de véhicules automobiles, camions et d'autobus	1,6 %	3
	0013 Cadres - services financiers, communications et autres	1,5 %	3
	6663 Concierges et concierges d'immeubles	1,4 %	2
	1121 Spécialistes des ressources humaines	1,4 %	2
	0111 Directeurs financiers	1,4 %	2
	6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	,8 %	1
	5124 Professionnels des relations publiques et des communications	,8 %	1
	4213 Conseillers en emploi	,8 %	1
	4163 Agents de développement économique en marketing	,8 %	1
	2151 Architectes	,7 %	1
	1235 Estimateurs et évaluateurs	,7 %	1
	0621 Directeurs - commerce de détail	,7 %	1
	0412 Gestionnaires fonction publique - analyse économique	,7 %	1
	9496 Peintres et enduiseurs - secteur industriel	,6 %	1
	2264 Inspecteurs en construction	,6 %	1
	2234 Estimateurs en construction	,6 %	1
	1213 Superviseurs de commis de bibliothèque, de correspondance et à l'information	,6 %	1
	7334 Mécaniciens de motocyclettes et personnel assimilé	,6 %	1
	1222 Adjoints de direction	,6 %	1
	6411 Représentants des ventes non techniques - commerce de gros	,6 %	1

CNP mentionnées quant aux prévisions de prises de retraite au cours des douze prochains mois

		Finances, assurances et services immobiliers	
		%	N
CNP	1114 Autres agents financiers	22,3 %	5
	6232 Agents et vendeurs en immobilier	15,5 %	4
	1453 Commis aux services à la clientèle, commis à l'information	14,4 %	3
	1441 Commis de soutien administratif	13,9 %	3
	6231 Agents et courtiers d'assurance	10,2 %	2
	1434 Commis de banque, d'assurance et d'autres services financiers	5,0 %	1
	1433 Représentants au service à la clientèle - services financiers	5,0 %	1
	6663 Concierges et concierges d'immeubles	4,6 %	1
	1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	4,6 %	1
	1235 Estimateurs et évaluateurs	4,6 %	1