



**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

COMMERCE DE GROS ET DE DÉTAIL

Rapport préparé pour :

Emploi-Québec

Direction régionale de l'Abitibi-Témiscamingue

© Gouvernement du Québec

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2009

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2009

ISBN 978-2-550-54457-9 (version imprimée)

ISBN 978-2-550-54480-7 (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	24
SECTION 3.0 – NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET DE TRAVAILLEURS SELON LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS.....	25
SECTION 3.1 – VENTILATION DES TRAVAILLEURS À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL (STATUT D'EMPLOI) SELON LA RÉGION ET LE SEXE .	26
SECTION 3.1B – VENTILATION DU NOMBRE MAXIMAL DE TRAVAILLEURS DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DU COMMERCE DE GROS ET DE DÉTAIL SELON LA MRC, LE STATUT D'EMPLOI ET LE SEXE.....	28
SECTION 3.2 – ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS	30
SECTION 3.3 – EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	31
SECTION 3.3B – EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DU COMMERCE DE GROS ET DE DÉTAIL SELON LA MRC	32
SECTION 3.3C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES CONCERNANT L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DU COMMERCE DE GROS ET DE DÉTAIL.....	34
SECTION 3.3D – RAISONS DE L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	35
SECTION 3.3E – EXIGENCES À L'EMBAUCHE	36
SECTION 3.4 – DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	39
SECTION 3.4B – DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DU COMMERCE DE GROS ET DE DÉTAIL SELON LA MRC	40
SECTION 3.4C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DU COMMERCE DE GROS ET DE DÉTAIL	41
SECTION 3.4D – CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RENCONTRÉES	42
SECTION 3.4E – CONSÉQUENCES DE LA PERSISTANCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT.....	43

4 – ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU COURS DES DOUZE PROCHAINS MOIS	44
SECTION 4.1 – LES PRÉVISIONS D'EMBAUCHE.....	45
SECTION 4.1B – PRÉVISION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DU COMMERCE DE GROS ET DE DÉTAIL SELON LA MRC	46
SECTION 4.1C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT AUX PRÉVISIONS D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DU COMMERCE DE GROS ET DE DÉTAIL.....	48
SECTION 4.1D – EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS	49
SECTION 4.2 – LES INTENTIONS DE MISES À PIED.....	50
SECTION 4.2B – MISES À PIED PRÉVUES DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DU COMMERCE DE GROS ET DE DÉTAIL SELON LA MRC ...	51
SECTION 4.2C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT AUX PRÉVISIONS DE MISES À PIED DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DU COMMERCE DE GROS ET DE DÉTAIL.....	52
SECTION 4.3 – LES INTENTIONS DE FORMATION	53
SECTION 4.3B – INTENTION DE FORMATION DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DU COMMERCE DE GROS ET DE DÉTAIL SELON LA MRC	54
SECTION 4.3C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT À L'INTENTION DE FORMATION DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DU COMMERCE DE GROS ET DE DÉTAIL.....	55
SECTION 4.3D – COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES VISÉES PAR LA FORMATION	56
SECTION 4.4 – LES DÉPARTS À LA RETRAITE.....	57
SECTION 4.4B – DÉPARTS À LA RETRAITE DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DU COMMERCE DE GROS ET DE DÉTAIL SELON LA MRC..	58
SECTION 4.4C – CNP LE PLUS SOUVENT MENTIONNÉES QUANT AUX DÉPARTS À LA RETRAITE DANS LE REGROUPEMENT SECTORIEL DU COMMERCE DE GROS ET DE DÉTAIL.....	60
SECTION 4.4D – MOYENS MIS EN PLACE POUR ASSURER LE REMPLACEMENT DES DÉPARTS À LA RETRAITE	61
5 – GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	64
SECTION 5.1 - PRÉSENCE D'UN RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES	65
SECTION 5.2 – POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	67
SECTION 5.3 – DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	69
SECTION 5.4 – STRATÉGIES D'AFFAIRES ENVISAGÉES POUR LES DOUZE PROCHAINS MOIS.....	71
ANNEXES.....	74
ANNEXE 1 – QUESTIONNAIRE	75
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)	26
FIGURE 7 : RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS À TEMPS PLEIN SELON LE SEXE	27
FIGURE 8 : NOMBRE DE TRAVAILLEURS SELON LA MRC	28
FIGURE 9 : ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS	30
FIGURE 10 : EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	31
FIGURE 11 : EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS SELON LA MRC	32
FIGURE 12 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT À L'EMBAUCHE	34
FIGURE 13 : RAISONS DE L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	35
FIGURE 14 : EXPÉRIENCE MINIMALE EXIGÉE À L'EMBAUCHE	37
FIGURE 15 : DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	39
FIGURE 16 : DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SELON LA MRC	40
FIGURE 17 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	41
FIGURE 18 : INTENTION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	45
FIGURE 19 : INTENTION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS SELON LA MRC	46
FIGURE 20 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT AUX PRÉVISIONS D'EMBAUCHE.....	48
FIGURE 21 : INTENTION D'EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS	49
FIGURE 22 : INTENTION DE MISES À PIED	50
FIGURE 23 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT AUX PRÉVISIONS DE MISES À PIED	52
FIGURE 24 : INTENTION DE FORMATION	53
FIGURE 25 : CNP LES PLUS MENTIONNÉES QUANT À L'INTENTION DE FORMATION	55
FIGURE 26 : COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES VISÉES PAR LA FORMATION	56
FIGURE 27 : DÉPARTS À LA RETRAITE	57
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	65
FIGURE 31 : ÉTABLISSEMENTS SELON QUE L'EMPLOYÉ RESPONSABLE DES RH Y CONSACRE PLUS OU MOINS DE 50 % DE SA TÂCHE.....	66
FIGURE 32 : POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	67
FIGURE 33 : DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	69
FIGURE 34 : STRATÉGIES D'AFFAIRES ENVISAGÉES.....	71

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.....	19
TABLEAU 5 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA FORME JURIDIQUE.....	21
TABLEAU 6 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LA DÉPENDANCE	22
TABLEAU 7 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON L'ORIENTATION LUCRATIVE.....	23
TABLEAU 8 : NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET NOMBRE DE TRAVAILLEURS SELON LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS.....	25
TABLEAU 9 : STATUT D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS (TEMPS PLEIN/TEMPS PARTIEL).....	26
TABLEAU 10 : STATUT D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS SELON LE SEXE	27
TABLEAU 11 : NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET DE TRAVAILLEURS SELON LA MRC.....	29
TABLEAU 12 : STATUT D'EMPLOI SELON LA MRC	29
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.....	33
TABLEAU 18 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT À L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS.....	34
TABLEAU 19 : RAISONS DE L'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS	35
TABLEAU 20 : SCOLARITÉ MINIMALE EXIGÉE À L'EMBAUCHE	36
TABLEAU 21 : EXPÉRIENCE MINIMALE EXIGÉE À L'EMBAUCHE.....	37
TABLEAU 22 : COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES EXIGÉES À L'EMBAUCHE	38
TABLEAU 23 : DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT.....	39
TABLEAU 24 : DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SELON LA MRC	40
TABLEAU 25 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	41
TABLEAU 26 : CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RENCONTRÉES	42
TABLEAU 27 : CONSÉQUENCES DE LA PERSISTANCE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT.....	43
TABLEAU 28 : INTENTION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS.....	45
TABLEAU 29 : INTENTION D'EMBAUCHE DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS SELON LA MRC	47
TABLEAU 30 : NOMBRE D'EMBAUCHES PRÉVUES SELON LA MRC	47
TABLEAU 31 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT AUX PRÉVISIONS D'EMBAUCHE	48
TABLEAU 32 : EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS	49
TABLEAU 33 : INTENTION DE MISES À PIED	50
TABLEAU 34 : MISES À PIED PRÉVUES SELON LA MRC.....	51

TABLEAU 35 : NOMBRE DE MISES À PIED PRÉVUES SELON LA MRC	51
TABLEAU 36 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT AUX PRÉVISIONS DE MISES À PIED.....	52
TABLEAU 37 : INTENTION DE FORMATION	53
TABLEAU 38 : INTENTION DE FORMATION SELON LA MRC	54
TABLEAU 39 : NOMBRE DE TRAVAILLEURS VISÉS PAR LA FORMATION SELON LA MRC	54
TABLEAU 40 : NOMBRE DE CNP VISÉES QUANT À L'INTENTION DE FORMATION.....	55
TABLEAU 41 : COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES VISÉES PAR LA FORMATION	56
TABLEAU 42 : DÉPARTS À LA RETRAITE	57
TABLEAU 43 : DÉPARTS À LA RETRAITE SELON LA MRC.....	58
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	65
TABLEAU 48 : RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS SELON QUE L'EMPLOYÉ RESPONSABLE DES RH Y CONSACRE PLUS OU MOINS DE 50 % DE SA TÂCHE	66
TABLEAU 49 : POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	68
TABLEAU 50 : DIFFICULTÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	70
TABLEAU 51 : STRATÉGIES D'AFFAIRES ENVISAGÉES	72

FAITS SAILLANTS

Portrait des établissements

Le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail compte **1 134 établissements**, dont **567 établissements** de cinq travailleurs et plus. Le regroupement compte aussi **10 790 travailleurs**, dont 9 368 dans les établissements de cinq travailleurs et plus.

Bien que les établissements de cinq travailleurs et plus représentent 50 % de l'ensemble des établissements, ils emploient 87 % de tous les travailleurs du regroupement sectoriel.

Au cours des douze derniers mois

Embauche (douze derniers mois)

- **71 %** des travailleurs du regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail étaient employés à **temps plein**;
- Parmi les travailleurs à **temps partiel**, **57 % sont des femmes**;
- **74 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail **ont embauché de nouveaux travailleurs**; **70 %** des établissements invoquent le roulement de personnel comme **raison d'embauche**.

Difficultés de recrutement (douze derniers mois)

- **47 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail **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)

- **56 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail **comptent embaucher** au cours des douze prochains mois;
- Ces prévisions d'embauche concernent quelque **856 nouveaux travailleurs** dans le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail.

Mises à pied (douze prochains mois)

- **7 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail **prévoient effectuer des mises à pied** au cours des douze prochains mois;
- Dans l'ensemble, ce sont **86 travailleurs** qui seront **visés** par ces mises à pied.

Formation (douze prochains mois)

- **53 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail **ont l'intention d'offrir de la formation** à leurs travailleurs.

Retraite (douze prochains mois)

- **9 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail anticipent que certains de leurs travailleurs **prendront leur retraite** au cours des douze prochains mois.

Gestion des ressources humaines

- **47 %** des établissements de cinq employés et plus du regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail **ont un travailleur attiré à la gestion des ressources humaines (GRH)**;
- Dans **81 %** des établissements, le **travailleur attiré** à la GRH **y consacre moins de 50 %** de l'ensemble de sa tâche;
- **La moitié** des établissements n'ont **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

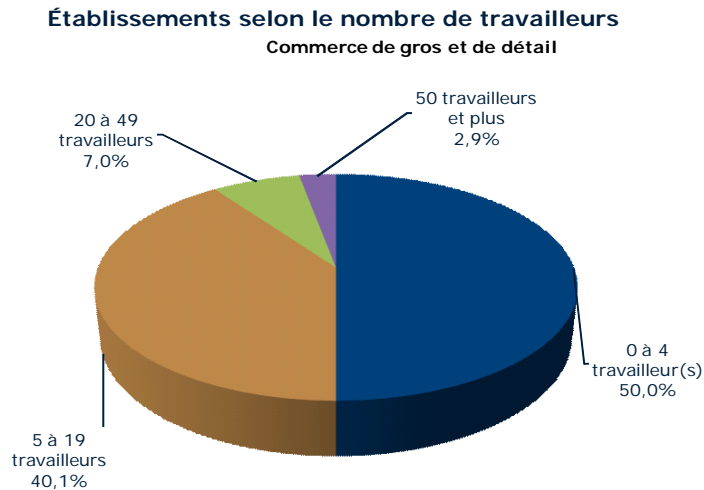
Les 6 151 établissements présents dans la région administrative de l'Abitibi-Témiscamingue sont assez bien répartis entre les différentes municipalités régionales de comté. Avec 30,4 % du total, la MRC de La Vallée-de-l'Or est celle qui en contient le plus. Le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail regroupe 18,4 % des établissements.

La plupart des établissements de la région (59,7 %) comptent moins de cinq travailleurs rémunérés. Les établissements de la région 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 3 renferme les données pour le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 3

Répartition des établissements selon le nombre de travailleurs
(proportions)

	Commerce de gros et de détail	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
0 à 4 travailleur(s)	50,0%	61,9%	59,7%
5 à 19 travailleurs	40,1%	26,7%	29,1%
20 à 49 travailleurs	7,0%	7,2%	7,2%
50 travailleurs et plus	2,9%	4,2%	4,0%
Effectifs	1134	5017	6151

La proportion des établissements de petite taille comprenant moins de cinq travailleurs est moins élevée dans le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail (50 %) que dans les autres regroupements sectoriels (61,9 %).

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 du Commerce de gros et de détail et des autres regroupements sectoriels.

Figure 2

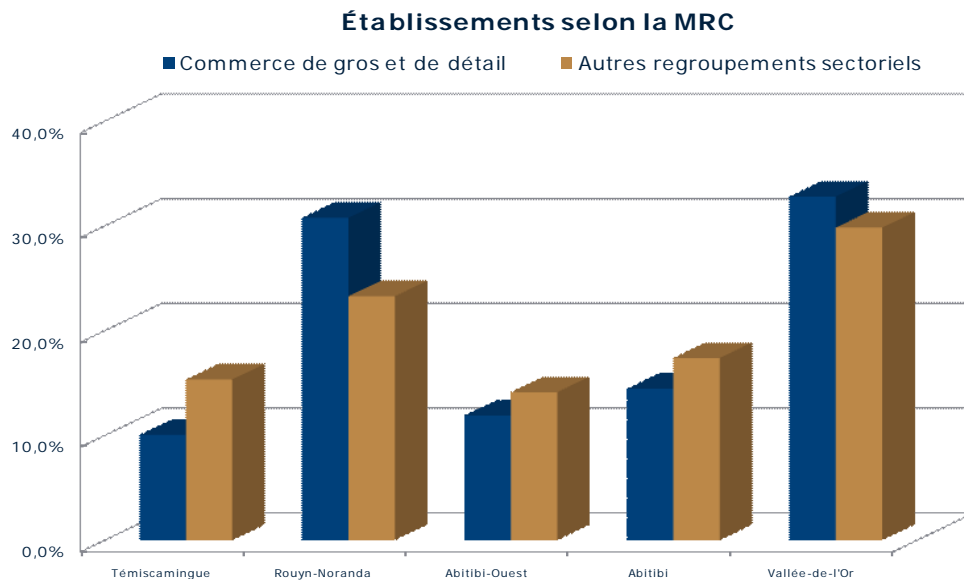


Tableau 4

Répartition des établissements selon la MRC

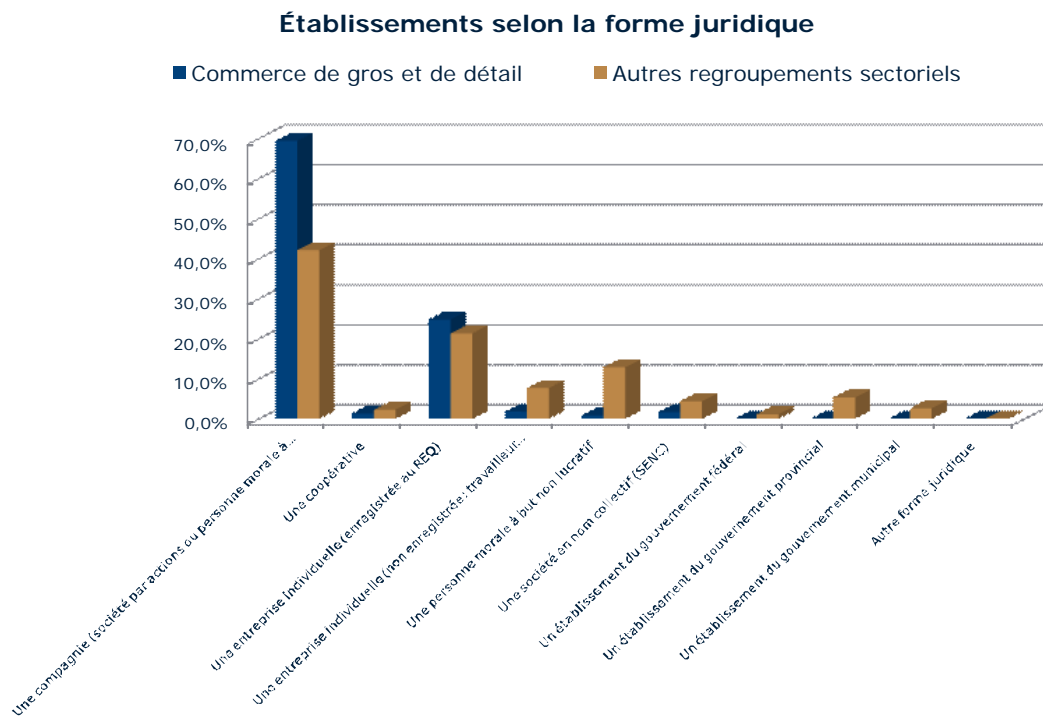
	Commerce de gros et de détail	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Témiscamingue	10,1%	15,3%	14,4%
Rouyn-Noranda	30,8%	23,3%	24,7%
Abitibi-Ouest	11,9%	14,1%	13,7%
Abitibi	14,5%	17,4%	16,9%
Vallée-de-l'Or	32,8%	29,8%	30,4%
Effectifs	1134	5017	6151

La MRC dans laquelle on trouve le plus grand nombre d'établissements du regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail est celle de La Vallée-de-l'Or (32,8 %) suivie de la ville de Rouyn-Noranda (30,8 %). L'importance relative de ces mêmes MRC est différente dans les autres regroupements sectoriels. C'est dans la MRC de Témiscamingue que l'on observe la plus faible part d'établissements du regroupement sectoriel Commerce de gros et de détail (10,1 %).

Section 2.4 – Les établissements selon la forme juridique

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

Figure 3



Les données contenues dans le tableau 5 sont présentées pour le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 5

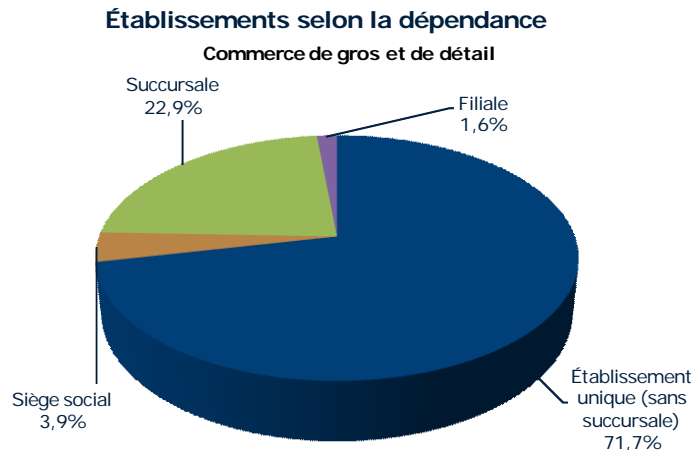
Répartition des établissements selon la forme juridique			
	Commerce de gros et de détail	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Une compagnie (société par actions ou personne morale à but lucratif)	69,4%	42,1%	47,1%
Une coopérative	1,3%	2,3%	2,1%
Une entreprise individuelle (enregistrée au REQ)	24,8%	21,3%	22,0%
Une entreprise individuelle (non enregistrée: travailleur autonome ou indépendant)	1,8%	7,7%	6,6%
Une personne morale à but non lucratif	,9%	12,9%	10,7%
Une société en nom collectif (SENC)	1,7%	4,4%	3,9%
Un établissement du gouvernement fédéral	---	1,2%	1,0%
Un établissement du gouvernement provincial	,1%	5,3%	4,4%
Un établissement du gouvernement municipal	---	2,6%	2,1%
Autre forme juridique	---	,2%	,1%
Effectifs	1134	5017	6151

La forme juridique des établissements que l'on trouve le plus fréquemment dans le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail, comme dans les autres regroupements sectoriels, est celle de la compagnie (69,4 %) suivie de l'entreprise individuelle enregistrée au REQ (24,8 %).

Section 2.5 – Les établissements selon la dépendance juridique

Cette section expose la répartition des établissements selon la dépendance.

Figure 4



Les données du tableau suivant sont affichées pour le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 6

Répartition des établissements selon la dépendance

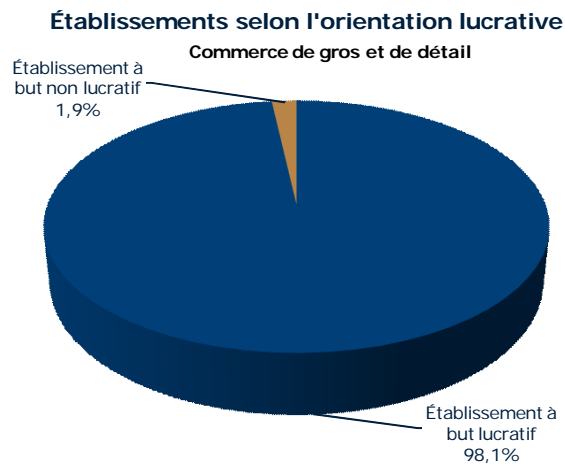
	Commerce de gros et de détail	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Établissement unique (sans succursale)	71,7%	79,8%	78,3%
Siège social	3,9%	4,1%	4,0%
Succursale	22,9%	14,9%	16,4%
Filiale	1,6%	1,2%	1,3%
Effectifs	1134	5017	6151

Une forte majorité (71,7 %) des établissements du regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail est du type établissement unique sans succursale.

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 du Commerce de gros et de détail, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 7

Répartition des établissements selon l'orientation lucrative

	Commerce de gros et de détail	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Établissement à but lucratif	98,1%	78,0%	81,7%
Établissement à but non lucratif	1,9%	22,0%	18,3%
Effectifs	1134	5017	6151

La proportion des établissements à but non lucratif est beaucoup moins élevée dans le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail (1,9 %) comparée aux autres regroupements sectoriels (22 %).

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 TOUS 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							
	Commerce de gros et de détail		Autres regroupements sectoriels		Abitibi-Témiscamingue		
	Effectifs	Nb de travailleurs	Effectifs	Nb de travailleurs	Effectifs	Nb de travailleurs	
0 à 4 travailleur(s)	567	1422	3105	6254	3672	7676	
5 à 19 travailleurs	455	3984	1338	12092	1793	16077	
20 à 49 travailleurs	79	2399	361	10352	440	12751	
50 travailleurs et plus	33	2984	213	31256	246	34240	
Effectifs	1134	10790	5017	59955	6151	70744	

Le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail compte 567 établissements de moins de cinq travailleurs (50 %) et le même nombre d'établissements de cinq travailleurs et plus. Parmi tous les établissements inscrits à la Liste des Industries et Commerces (LIC), 3 672 comptent moins de cinq travailleurs (60 %) et 2 479 comptent cinq travailleurs et plus.

Le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail comptait 10 790 travailleurs au cours des douze derniers mois, ce qui représente 15 % de tous les travailleurs de la région de l'Abitibi-Témiscamingue. Plus d'un quart d'entre eux (28 %) œuvrait dans les établissements de 50 travailleurs et plus.

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 et le sexe.

Figure 6

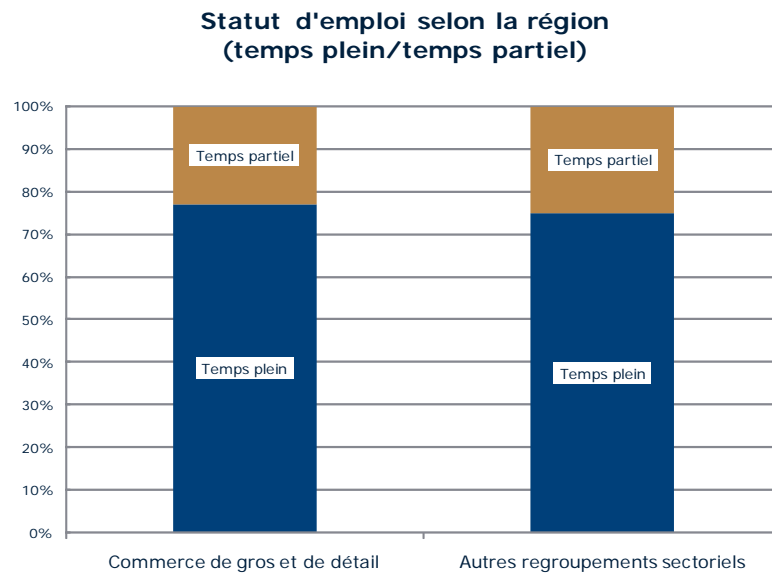


Tableau 9

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

	Commerce de gros et de détail	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Temps plein	70,5%	75,7%	74,9%
Temps partiel	29,5%	24,3%	25,1%

Dans le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail, 70,5 % des travailleurs occupaient un emploi à temps plein. Cette proportion est moins élevée que celle observée dans les autres regroupements sectoriels.

Figure 7

Répartition des travailleurs à temps plein selon le sexe

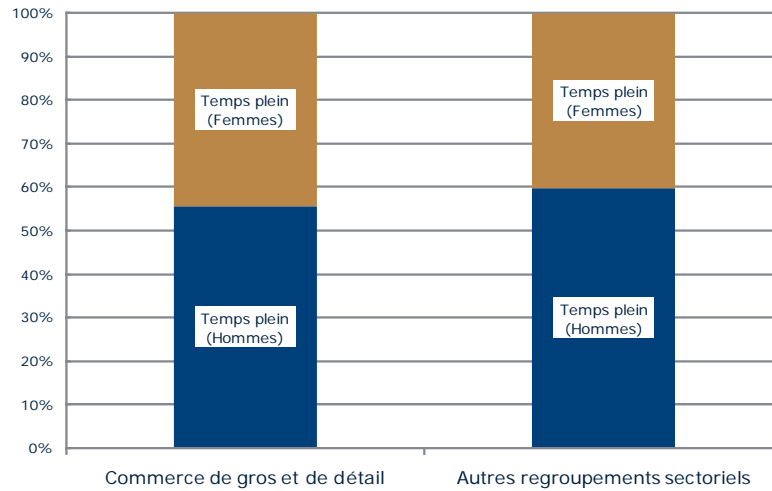


Tableau 10

Statut d'emploi des travailleurs selon le sexe

	Commerce de gros et de détail	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Temps plein (Hommes)	55,7%	59,8%	59,2%
Temps plein (Femmes)	44,3%	40,2%	40,8%
Temps partiel (Hommes)	42,6%	42,8%	42,8%
Temps partiel (Femmes)	57,4%	57,2%	57,2%

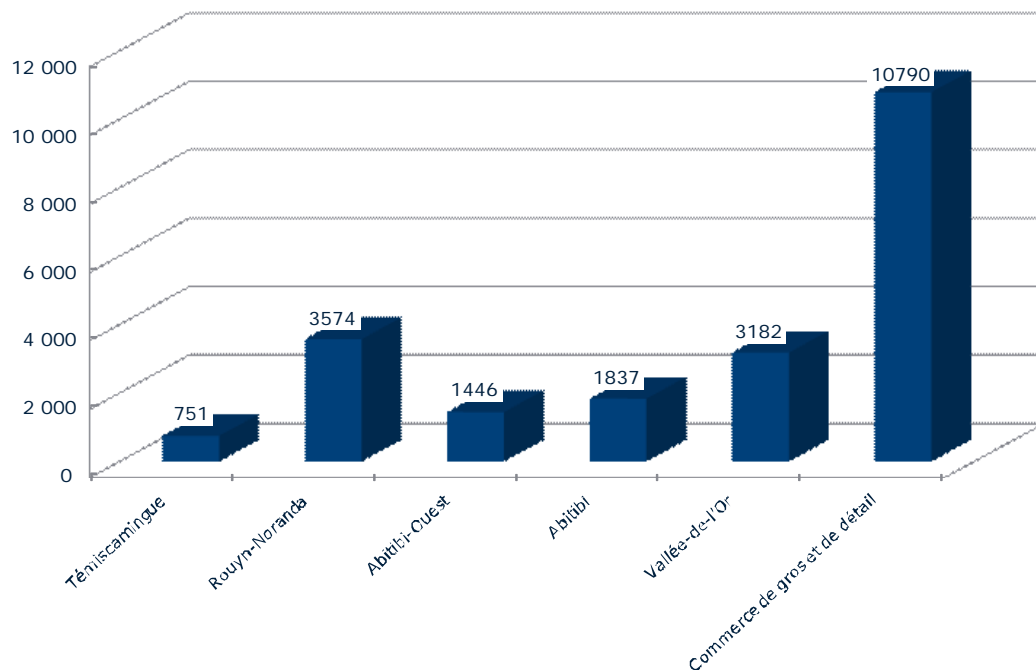
De tous les travailleurs à temps plein du regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail, 55,7 % sont des hommes et 44,3 % des femmes. La distribution des emplois entre les hommes et les femmes est semblable ici à celle observée dans les autres regroupements sectoriels.

Section 3.1b – Ventilation du nombre maximal de travailleurs dans le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail 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

Nombre de travailleurs selon la MRC
Commerce de gros et de détail



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

	Commerce de gros et de détail	
	Nb d'établissements	Nb de travailleurs
Témiscamingue	114	751
Rouyn-Noranda	349	3574
Abitibi-Ouest	135	1446
Abitibi	164	1837
Vallée-de-l'Or	372	3182
Commerce de gros et de détail	1134	10790

C'est dans la MRC de La Vallée-de-l'Or que l'on trouve le plus grand nombre d'établissements du regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail ainsi qu'une bonne part (30 %) des travailleurs. La ville de Rouyn-Noranda est également très active dans ce regroupement sectoriel, avec près du tiers des travailleurs du regroupement.

Tableau 12

Statut d'emploi selon la MRC

	Commerce de gros et de détail	
	Temps plein	Temps partiel
Témiscamingue	60,6%	39,4%
Rouyn-Noranda	68,2%	31,8%
Abitibi-Ouest	67,3%	32,7%
Abitibi	78,6%	21,4%
Vallée-de-l'Or	71,8%	28,2%
Commerce de gros et de détail	70,5%	29,5%

Dans l'ensemble, 70,5 % de tous les travailleurs (hommes et femmes) du regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail travaillent à temps plein.

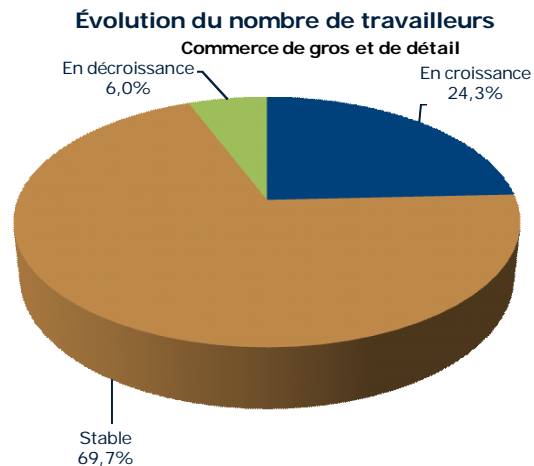
Tableau 13**Statut d'emploi des travailleurs selon le sexe et la MRC**

	Commerce de gros et de détail			
	Hommes Temps plein	Hommes Temps partiel	Femmes Temps plein	Femmes Temps partiel
Témiscamingue	65,7%	34,3%	59,8%	40,2%
Rouyn-Noranda	73,0%	27,0%	68,2%	31,8%
Abitibi-Ouest	70,4%	29,6%	63,6%	36,4%
Abitibi	78,6%	21,4%	78,1%	21,9%
Vallée-de-l'Or	76,7%	23,3%	71,9%	28,1%
Commerce de gros et de détail	74,3%	25,7%	70,0%	30,0%

Dans la MRC de Témiscamingue la proportion des hommes et des femmes qui travaillent à temps partiel (respectivement 34,3 % et 40,2 %) 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 14 sont présentées pour le secteur du Commerce de gros et de détail, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 14

Évolution du nombre de travailleurs rémunérés			
	Commerce de gros et de détail	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
En croissance	24,3%	27,1%	26,4%
Stable	69,7%	63,0%	64,6%
En décroissance	6,0%	9,9%	9,0%
Effectifs	567	1910	2477

Comme dans les autres regroupements sectoriels, on trouve dans le secteur du Commerce de gros et de détail un pourcentage élevé d'établissements dont le nombre de travailleurs s'est avéré stable au cours des douze derniers mois (69,7 %). Une proportion importante (24,3 %) des établissements y affiche également une croissance du nombre de travailleurs.

Section 3.3 – Embauche de nouveaux travailleurs

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

Figure 10

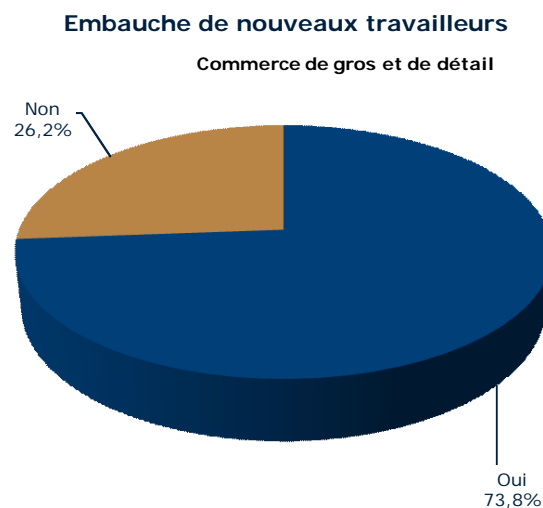


Tableau 15

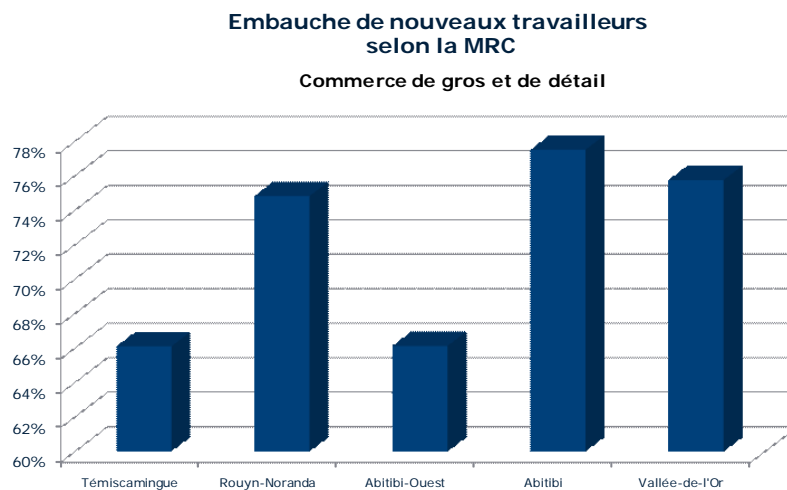
Embauche de nouveaux travailleurs			
	Commerce de gros et de détail	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	73,8%	70,7%	71,4%
Non	26,2%	29,3%	28,6%
Effectifs	567	1917	2484

La majorité (73,8 %) des établissements du secteur Commerce de gros et de détail a embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois, ce qui est supérieur aux autres regroupements sectoriels (70,7 %).

Section 3.3b – Embauche de nouveaux travailleurs dans le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail 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 du Commerce de gros et de détail. Les données sont affichées pour les différentes MRC.

Figure 11



Le tableau 16 indique les proportions d'embauche du Commerce de gros et de détail pour chaque MRC et le tableau 17 contient le nombre de travailleurs embauchés selon la région.

Tableau 16

Embauche de nouveaux travailleurs selon la MRC

	Commerce de gros et de détail	
	Oui	Non
Témiscamingue	66,1%	33,9%
Rouyn-Noranda	74,8%	25,2%
Abitibi-Ouest	66,1%	33,9%
Abitibi	77,5%	22,5%
Vallée-de-l'Or	75,8%	24,2%
Effectifs	419	148

Les MRC où les établissements du regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail ont été les plus actifs en matière d'embauche au cours des douze derniers mois sont : Abitibi (77,5 %), Vallée-de-l'Or (75,8 %) et la ville de Rouyn-Noranda (74,8 %).

Tableau 17

Nombre de travailleurs embauchés selon la MRC

	Commerce de gros et de détail	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Témiscamingue	99	599	698
Rouyn-Noranda	638	3167	3804
Abitibi-Ouest	161	950	1111
Abitibi	313	1520	1833
Vallée-de-l'Or	700	3576	4276
Nombre total de travailleurs	1910	9812	11722

Les travailleurs embauchés dans le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail représentent 16 % de tous les travailleurs embauchés dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue. Ensemble, la MRC de La Vallée-de-l'Or et la ville de Rouyn-Noranda sont responsables de 70 % de toutes les nouvelles embauches effectuées dans le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail.

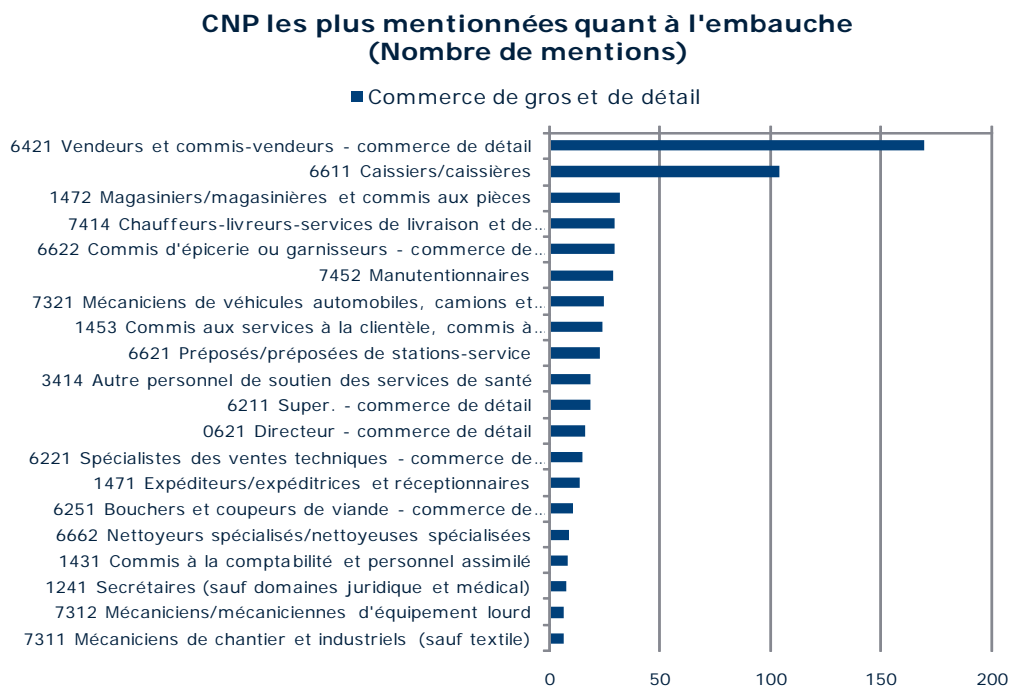
Section 3.3c – CNP le plus souvent mentionnées concernant l'embauche de nouveaux travailleurs dans le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail

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	
Commerce de gros et de détail	78
Nombre de CNP différentes mentionnées	78

Figure 12



La profession ayant fait le plus souvent l'objet d'embauche est celle de vendeurs et commis-vendeurs dans le commerce de détail. La liste complète 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 du Commerce de gros et de détail, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Figure 13

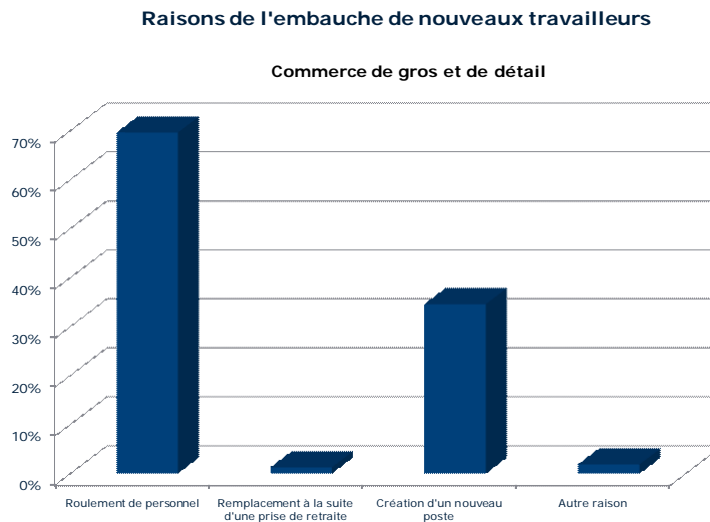


Tableau 19

Raisons de l'embauche de nouveaux travailleurs

	Commerce de gros et de détail	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Roulement de personnel	69,6%	55,8%	59,0%
Remplacement à la suite d'une prise de retraite	1,3%	4,0%	3,4%
Création d'un nouveau poste	34,6%	43,6%	41,5%
Autre raison	1,9%	6,3%	5,3%
Effectifs	712	2420	3132

La raison d'embauche la plus souvent invoquée par les établissements du regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail 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 du Commerce de gros et de détail, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 20

Scolarité minimale exigée à l'embauche			
	Commerce de gros et de détail	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Aucun diplôme	32,9%	30,0%	30,7%
Secondaire III	9,3%	3,1%	4,5%
DES	42,2%	23,2%	27,5%
DEP	9,8%	14,3%	13,3%
ASP	---	,4%	,3%
AEP	---	,3%	,2%
DEC/ général	1,1%	3,2%	2,7%
DEC/ techniques	3,7%	14,2%	11,9%
Bacc. et plus	,9%	11,3%	9,0%
Effectifs	710	2437	3148

Dans le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail, 32,9 % des établissements n'exigent aucun diplôme à l'embauche et 5,7 % demandent des études postsecondaires. Les exigences de scolarité y sont généralement plus faibles 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 du Commerce de gros et de détail, alors que le tableau contient, en plus des données pour le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail, celles pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Figure 14

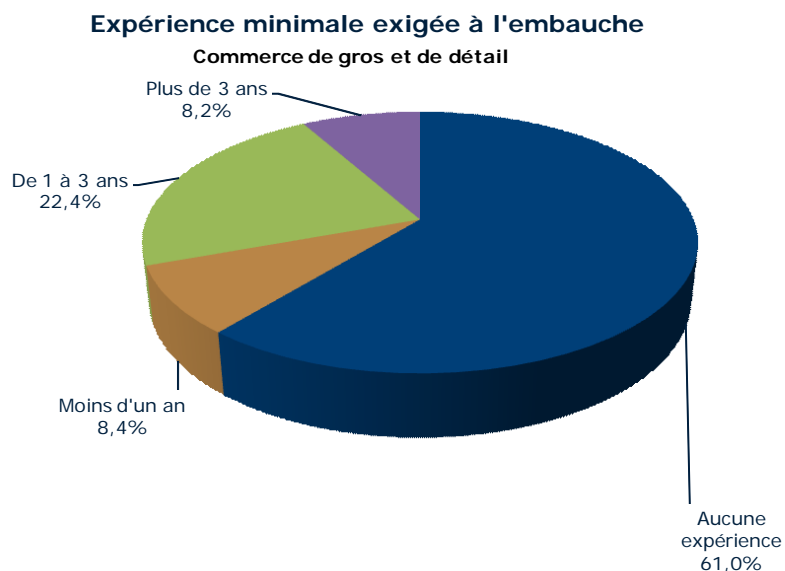


Tableau 21

Expérience minimale exigée à l'embauche

	Commerce de gros et de détail	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Aucune expérience	61,0%	56,9%	57,9%
Moins d'un an	8,4%	6,2%	6,7%
De 1 à 3 ans	22,4%	22,5%	22,4%
Plus de 3 ans	8,2%	14,5%	13,0%
Effectifs	712	2410	3122

La majorité des établissements (61 %) du regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail ne demande aucune expérience à l'embauche. Ils sont proportionnellement plus nombreux que les établissements 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 du Commerce de gros et de détail, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 22

Compétences et connaissances exigées à l'embauche

	Commerce de gros et de détail	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Aucune compétence	8,6%	10,7%	10,2%
Compétences de base (lire, écrire, compter)	9,5%	9,5%	9,5%
Compétences techniques	28,2%	35,6%	33,9%
Compétences interpersonnelles	63,9%	52,4%	55,0%
Connaissances linguistiques	6,1%	7,4%	7,1%
Connaissances en informatique et bureautique	8,5%	8,7%	8,6%
Connaissances en gestion	2,1%	1,9%	2,0%
Autres compétences et connaissances	3,4%	5,3%	4,9%
Effectifs	713	2427	3140

Les établissements du regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail, comme ceux des autres regroupements sectoriels, exigent de leurs nouveaux travailleurs surtout des compétences interpersonnelles (63,9 %) et techniques (28,2 %).

Section 3.4 – Difficultés de recrutement

La section 3.4 expose la proportion des établissements œuvrant dans le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail 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 du Commerce de gros et de détail, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 23

Difficultés de recrutement

	Commerce de gros et de détail	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	47,0%	50,9%	50,0%
Non	53,0%	49,1%	50,0%
Effectifs	566	1917	2483

Plus de la moitié des établissements du regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail (53 %) n'ont rencontré aucune difficulté de recrutement. Ce regroupement sectoriel semble connaître moins de difficultés que les autres regroupements.

Section 3.4b – Difficultés de recrutement dans le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail selon la MRC

La section 3.4b expose la proportion des établissements du regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail 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

	Commerce de gros et de détail	
	Oui	Non
Témiscamingue	28,2%	71,8%
Rouyn-Noranda	46,1%	53,9%
Abitibi-Ouest	32,1%	67,9%
Abitibi	45,8%	54,2%
Vallée-de-l'Or	58,3%	41,7%
Effectifs	266	300

Dans toutes les MRC de la région, on trouve un pourcentage variable d'établissements disant rencontrer des difficultés de recrutement, passant de 28,2 % au Témiscamingue à 58,3 % dans La Vallée-de-l'Or.

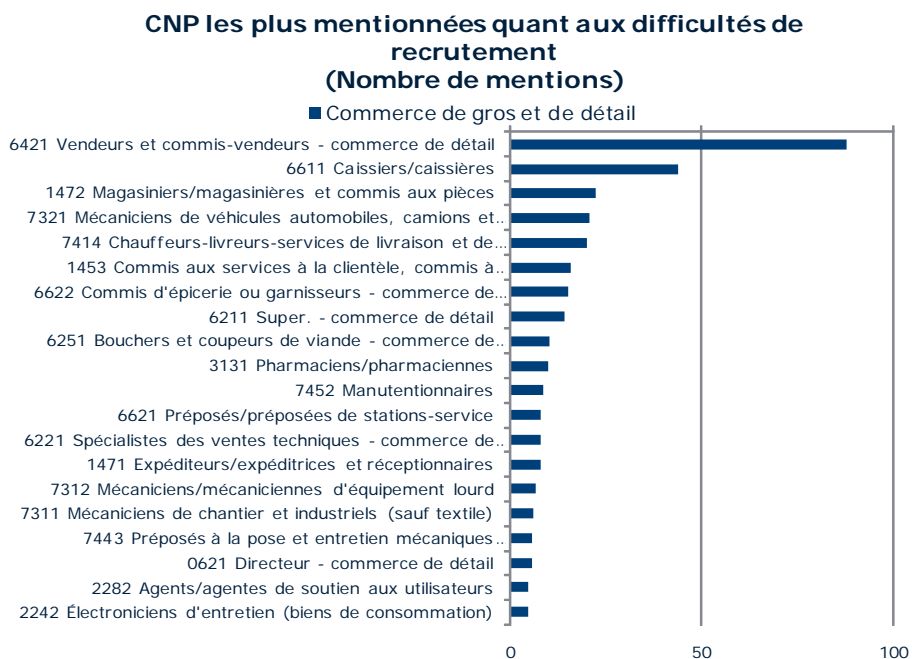
Section 3.4c – CNP le plus souvent mentionnées quant aux difficultés de recrutement dans le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail

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	
	Commerce de gros et de détail
Nombre de CNP différentes mentionnées	61

Figure 17



La profession où l'embauche s'est avérée la plus difficile au cours des douze derniers mois est celle de vendeurs et commis-vendeurs dans le commerce de détail. La liste complète 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 du Commerce de gros et de détail, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 26

Causes des difficultés de recrutement rencontrées			
	Commerce de gros et de détail	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Durée du travail (saisonnier ou temporaire)	5,5%	7,9%	7,4%
Lieu de travail (éloigné ou isolé)	4,2%	9,7%	8,5%
Salaire	20,4%	13,0%	14,6%
Milieu de travail	1,5%	3,2%	2,8%
Horaire de travail	15,4%	12,8%	13,4%
Manque de candidats qualifiés (formation)	39,2%	51,9%	49,1%
Manque de candidats expérimentés (expérience)	22,2%	28,4%	27,1%
Manque de candidats compétents (qualité du travail exécuté)	31,5%	25,2%	26,6%
Lacunes dans les qualités personnelles	7,8%	7,2%	7,3%
Connaissances linguistiques	2,3%	1,4%	1,6%
Autres	25,6%	20,9%	21,9%
Effectifs	401	1460	1861

Dans le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail, les raisons le plus souvent invoquées pour expliquer les difficultés de recrutement sont le manque de candidats qualifiés (39,2 %), compétents (31,5 %) et expérimentés (22,2 %). Le salaire est aussi assez souvent présenté comme une cause de difficulté à l'embauche dans ce regroupement sectoriel (20,4 %).

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 du Commerce de gros et de détail, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 27

Conséquences de la persistance des difficultés de recrutement			
	Commerce de gros et de détail	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Vous devrez réorganiser le travail	49,3%	46,2%	46,8%
Vous devrez embaucher des candidats moins qualifiés	55,4%	41,9%	44,8%
Vous devrez former vos employés en place	45,7%	42,5%	43,2%
Vous devrez prolonger les heures supplémentaires	39,0%	34,8%	35,7%
Vous devrez faire appel à la sous-traitance	14,0%	17,2%	16,5%
Vous perdrez des contrats	21,0%	32,7%	30,2%
Vous déménagerez une partie ou la totalité de vos activités	2,1%	3,2%	2,9%
Vous fermerez votre établissement et cesserez vos activités	1,7%	6,8%	5,7%
Aucune	12,7%	12,8%	12,7%
Autres	6,4%	12,6%	11,3%
Effectifs	265	962	1226

Les conséquences le plus souvent mentionnées découlant des difficultés de recrutement sont l'embauche de candidats moins qualifiés (55,4 %), la réorganisation du travail (49,3 %) et l'obligation de former les employés en place (45,7 %).

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

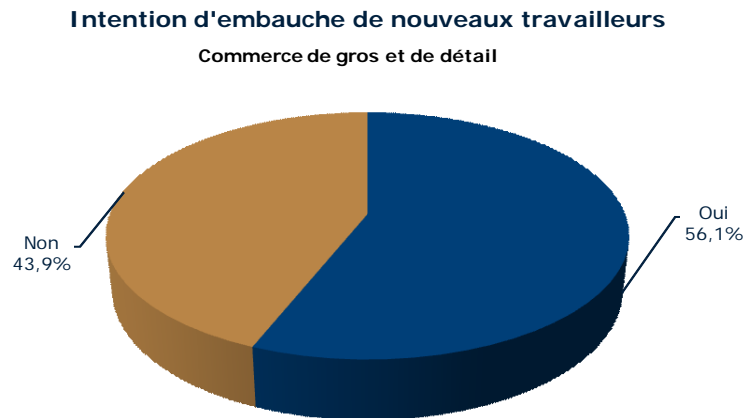
Ce chapitre comprend les tableaux liés à l'évolution de l'emploi dans les établissements du regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail au cours des douze **prochains** mois. Il contient les tableaux suivants :

- 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 du Commerce de gros et de détail.

Figure 18



Le tableau suivant présente les données pour le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 28

Intention d'embauche de nouveaux travailleurs

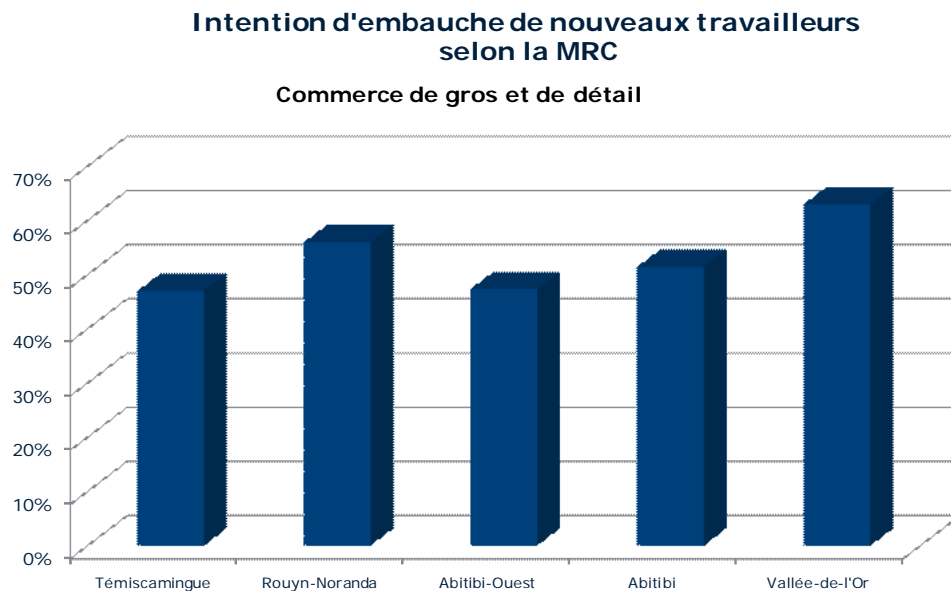
	Commerce de gros et de détail	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	56,1%	56,9%	56,8%
Non	43,9%	43,1%	43,2%
Effectifs	511	1719	2230

Plus de la moitié des établissements du regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail (56,1 %) prévoient embaucher de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois. Cette proportion est semblable à celle observée dans les autres regroupements sectoriels (56,9 %).

Section 4.1b – Prévion d'embauche de nouveaux travailleurs dans le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail selon la MRC

La section 4.1b expose la proportion des établissements œuvrant dans le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail qui prévoient embaucher de nouveaux travailleurs selon la MRC.

Figure 19



Dans toutes les MRC et notamment dans La Vallée-de-l'Or, une bonne proportion des établissements du regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail prévoient embaucher de nouveaux travailleurs au cours de l'année qui vient.

Tableau 29

Intention d'embauche de nouveaux travailleurs selon la MRC		
	Commerce de gros et de détail	
	Oui	Non
Témiscamingue	47,0%	53,0%
Rouyn-Noranda	56,0%	44,0%
Abitibi-Ouest	47,4%	52,6%
Abitibi	51,5%	48,5%
Vallée-de-l'Or	63,0%	37,0%
Effectifs	286	224

Le tableau 30 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			
	Commerce de gros et de détail	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Témiscamingue	75	283	358
Rouyn-Noranda	293	1163	1456
Abitibi-Ouest	39	342	381
Abitibi	100	741	841
Vallée-de-l'Or	348	1445	1793
Nombre total de travailleurs	856	3974	4830

Ensemble, la MRC de La Vallée-de-l'Or et la ville de Rouyn-Noranda sont responsables de 75 % de toutes les embauches prévues dans le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail. Le nombre d'embauches prévues dans ce regroupement sectoriel représente 18 % 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 dans le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail

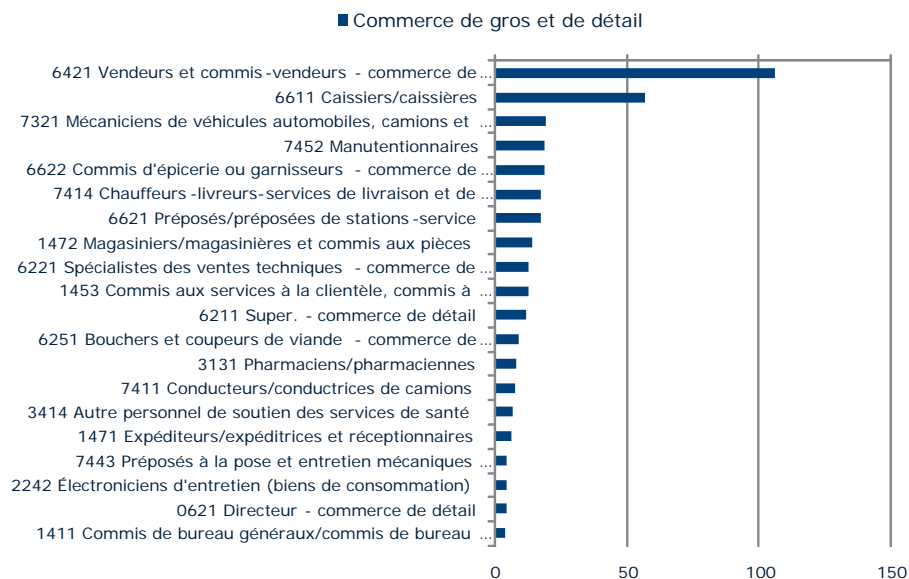
La section 4.1c présente les CNP le plus souvent mentionnées quant aux prévisions d'embauche de nouveaux travailleurs au cours des douze prochains mois.

Tableau 31

Nombre de CNP visées	
Commerce de gros et de détail	65
Nombre de CNP différentes mentionnées	65

Figure 20

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

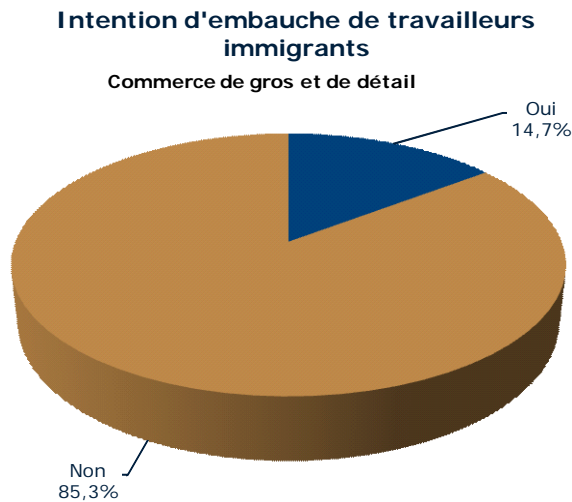


Les professions les plus recherchées par les employeurs au cours des douze prochains mois seront celles de vendeurs et commis-vendeurs dans le commerce de détail ainsi que caissiers. La liste complète des CNP est présentée à l'annexe 3.

Section 4.1d – Embauche de travailleurs immigrants

La section 4.1d rend compte de l'intention d'embaucher des travailleurs immigrants.

Figure 21



Les données du tableau 32 sont affichées pour le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail, 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

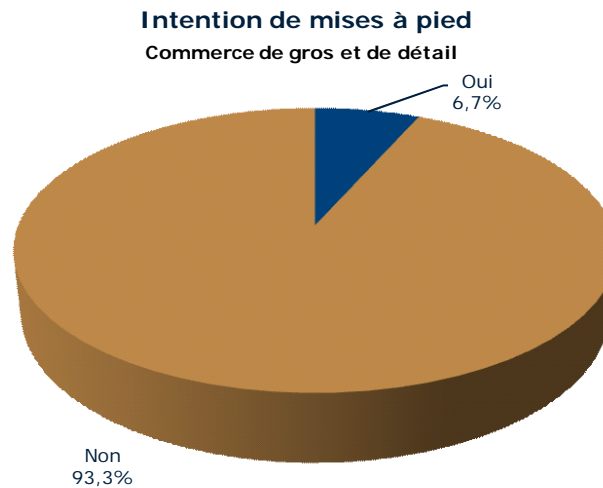
	Commerce de gros et de détail	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	14,7%	18,0%	17,3%
Non	85,3%	82,0%	82,7%
Effectifs	486	1641	2127

Les établissements du regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail sont moins nombreux (14,7 %) 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 suivant expose les données pour le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 33

Intention de mises à pied

	Commerce de gros et de détail	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	6,7%	11,4%	10,3%
Non	93,3%	88,6%	89,7%
Effectifs	548	1820	2367

Les établissements du regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail sont moins nombreux (6,7 %) que les autres regroupements sectoriels à prévoir des mises à pied.

Section 4.2b – Mises à pied prévues dans le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail selon la MRC

La section 4.2b comprend la proportion des établissements œuvrant dans le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail 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		
	Commerce de gros et de détail	
	Oui	Non
Témiscamingue	10,4%	89,6%
Rouyn-Noranda	6,3%	93,7%
Abitibi-Ouest	11,1%	88,9%
Abitibi	6,9%	93,1%
Vallée-de-l'Or	4,5%	95,5%
Effectifs	36	511

La MRC de La Vallée-de-l'Or présente la moins forte proportion d'établissements (4,5 %) prévoyant des mises à pied dans le Commerce de gros et de détail.

Tableau 35

Nombre de mises à pied prévues selon la MRC			
	Commerce de gros et de détail	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Témiscamingue	13	271	284
Rouyn-Noranda	30	206	236
Abitibi-Ouest	14	119	133
Abitibi	7	503	510
Vallée-de-l'Or	22	210	232
Nombre total de travailleurs	86	1309	1395

Seulement 6 % des 1 395 mises à pied prévues se produiront au sein d'établissements œuvrant dans le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail. Le tiers de celles-ci surviendront dans la ville de Rouyn-Noranda.

Section 4.2c – CNP le plus souvent mentionnées quant aux prévisions de mises à pied dans le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail

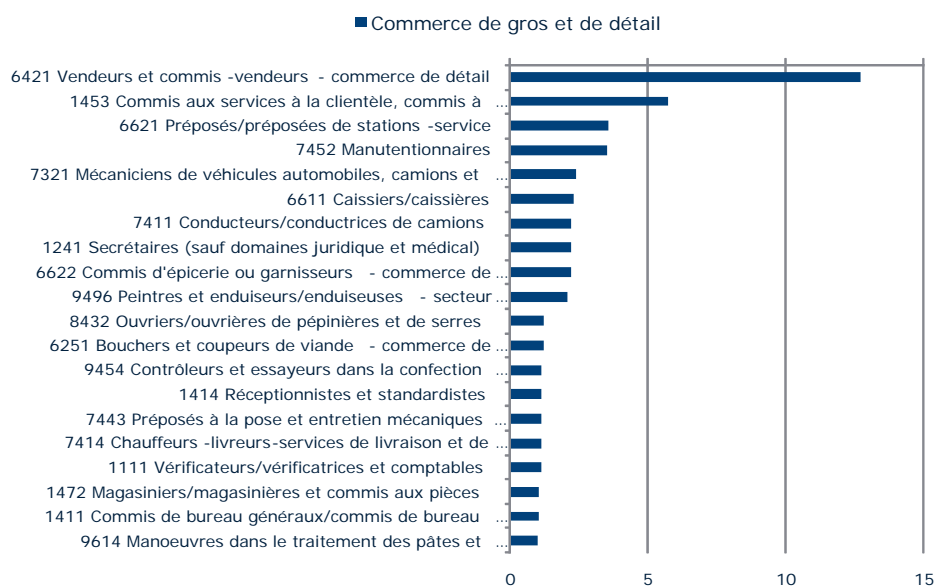
La section 4.2c présente les CNP le plus souvent mentionnées quant aux prévisions de mises à pied au cours des douze prochains mois.

Tableau 36

Nombre de CNP visées	
	Commerce de gros et de détail
Nombre de CNP différentes mentionnées	26

Figure 23

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

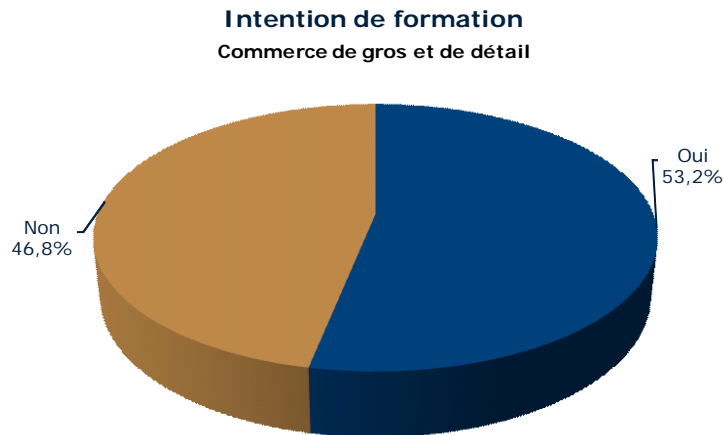


La profession de vendeurs et commis-vendeurs dans le commerce de détail est la plus susceptible de mises à pied. La liste complète des CNP est présentée à l'annexe 3.

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 suivant sont présentés pour le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 37

Intention de formation

	Commerce de gros et de détail	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	53,2%	58,2%	57,1%
Non	46,8%	41,8%	42,9%
Effectifs	521	1816	2337

Plusieurs établissements œuvrant dans le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail, soit 53,2 % du total, ont manifesté leur intention d'offrir une formation à leurs employés. Cette proportion est légèrement plus faible qu'au sein des autres regroupements sectoriels.

Section 4.3b – Intention de formation dans le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail selon la MRC

La section 4.3b contient la proportion des établissements du regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail qui prévoient offrir une formation à certains travailleurs au cours des douze prochains mois selon la MRC.

Tableau 38

	Intention de formation selon la MRC	
	Commerce de gros et de détail	
	Oui	Non
Témiscamingue	49,6%	50,4%
Rouyn-Noranda	52,7%	47,3%
Abitibi-Ouest	49,0%	51,0%
Abitibi	56,5%	43,5%
Vallée-de-l'Or	54,6%	45,4%
Effectifs	277	244

Dans le secteur du Commerce de gros et de détail, environ la moitié des établissements de chacune des MRC sont disposés à offrir une formation à leurs employés.

Tableau 39

	Nombre de travailleurs visés par la formation selon la MRC		
	Commerce de gros et de détail	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Témiscamingue	91	1015	1106
Rouyn-Noranda	650	2738	3388
Abitibi-Ouest	117	1068	1185
Abitibi	324	1695	2018
Vallée-de-l'Or	767	2736	3503
Nombre total de travailleurs	1949	9252	11201

La MRC de La Vallée-de-l'Or et la ville de Rouyn-Noranda regroupent 73 % des travailleurs visés par la formation que les établissements prévoient offrir. Les travailleurs du secteur du Commerce de gros et de détail représentent 17 % de tous ceux visés par la formation.

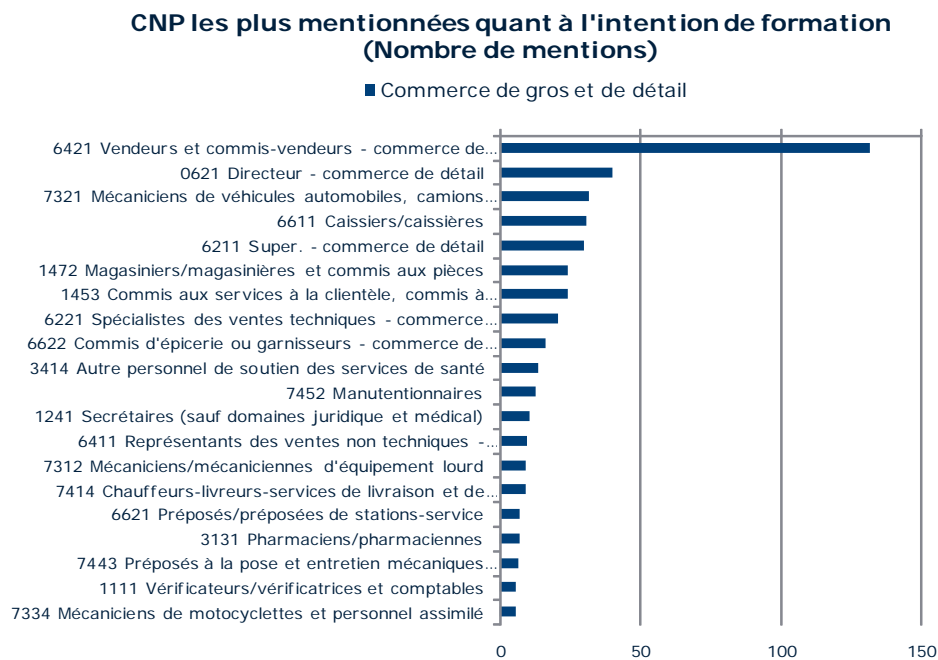
Section 4.3c – CNP le plus souvent mentionnées quant à l'intention de formation dans le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail

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	
	Commerce de gros et de détail
Nombre de CNP différentes mentionnées	70

Figure 25

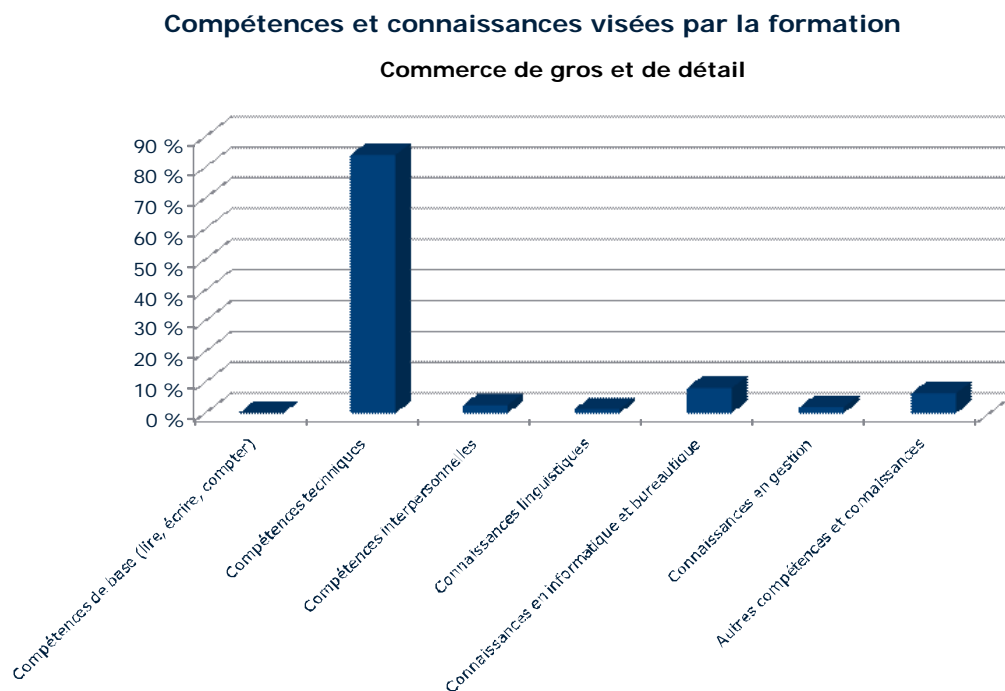


La profession de vendeurs et commis-vendeurs dans le commerce de détail est le plus souvent mentionnée relativement à l'intention de formation au cours des douze prochains mois. La liste complète des CNP est présentée à l'annexe 3.

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



Avec 84,1 % des établissements l'ayant mentionné, les compétences techniques sont de loin le plus souvent visées par la formation dans le secteur du Commerce de gros et de détail.

Tableau 41

Compétences et connaissances visées par la formation

	Commerce de gros et de détail	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Compétences de base (lire, écrire, compter)	---	,2%	,2%
Compétences techniques	84,1%	79,3%	80,4%
Compétences interpersonnelles	2,6%	2,6%	2,6%
Connaissances linguistiques	1,3%	2,2%	2,0%
Connaissances en informatique et bureautique	8,2%	10,6%	10,0%
Connaissances en gestion	2,0%	3,6%	3,2%
Autres compétences et connaissances	6,4%	8,6%	8,1%
Effectifs	511	1713	2224

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

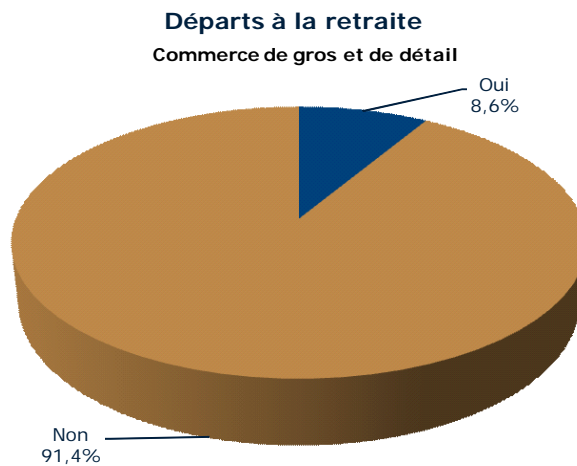


Tableau 42

Départs à la retraite

	Commerce de gros et de détail	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	8,6%	13,5%	12,4%
Non	91,4%	86,5%	87,6%
Effectifs	557	1860	2417

Seulement 8,6 % des établissements œuvrant dans le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail prévoient des départs à la retraite au cours des douze prochains mois. On observe un pourcentage plus élevé dans les autres regroupements sectoriels.

Section 4.4b – Départs à la retraite dans le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail selon la MRC

La section 4.4b indique la proportion des établissements du regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail qui prévoient que certains de leurs travailleurs quitteront pour la retraite au cours des douze prochains mois.

Tableau 43

	Départs à la retraite selon la MRC	
	Commerce de gros et de détail	
	Oui	Non
Témiscamingue	7,6%	92,4%
Rouyn-Noranda	10,5%	89,5%
Abitibi-Ouest	8,6%	91,4%
Abitibi	8,1%	91,9%
Vallée-de-l'Or	7,3%	92,7%
Effectifs	48	509

Dans le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail, les établissements qui prévoient des départs à la retraite au cours de la prochaine année se trouvent en proportion comparable dans toutes les MRC de la région.

Le tableau 44 présente le nombre prévu de travailleurs qui quitteront pour leur retraite ainsi que le nombre de remplacements envisagés en fonction de la MRC.

Tableau 44

Nombre de départs à la retraite selon la MRC

	Commerce de gros et de détail		Autres regroupements sectoriels		Abitibi-Témiscamingue	
	Départs à la retraite	Remplacements	Départs à la retraite	Remplacements	Départs à la retraite	Remplacements
Témiscamingue	4	2	39	28	42	30
Rouyn-Noranda	25	23	139	127	164	150
Abitibi-Ouest	7	3	33	26	40	29
Abitibi	10	6	79	70	88	76
Vallée-de-l'Or	22	12	159	149	181	161
Nombre total de travailleurs	68	47	447	400	515	447

Une bonne part (13 %) de tous les travailleurs de la région qui partiront à la retraite sont à l'emploi d'établissements du regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail.

Des 68 travailleurs quittant pour la retraite, 47 (69 %) seront remplacés.

Section 4.4c – CNP le plus souvent mentionnées quant aux départs à la retraite dans le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail

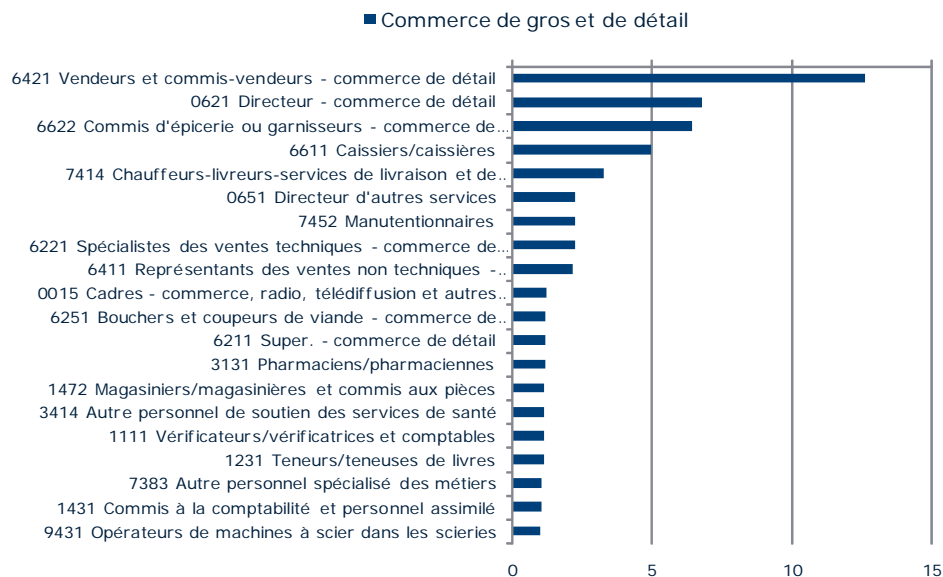
La section 4.4c présente les CNP le plus souvent mentionnées quant aux départs à la retraite au cours des douze prochains mois.

Tableau 45

Nombre de CNP visées	
	Commerce de gros et de détail
Nombre de CNP différentes mentionnées	21

Figure 28

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



La profession de vendeurs et commis-vendeurs dans le commerce de détail est le plus souvent mentionnée relativement à la prévision des départs à la retraite. La liste complète des CNP est présentée à l'annexe 3.

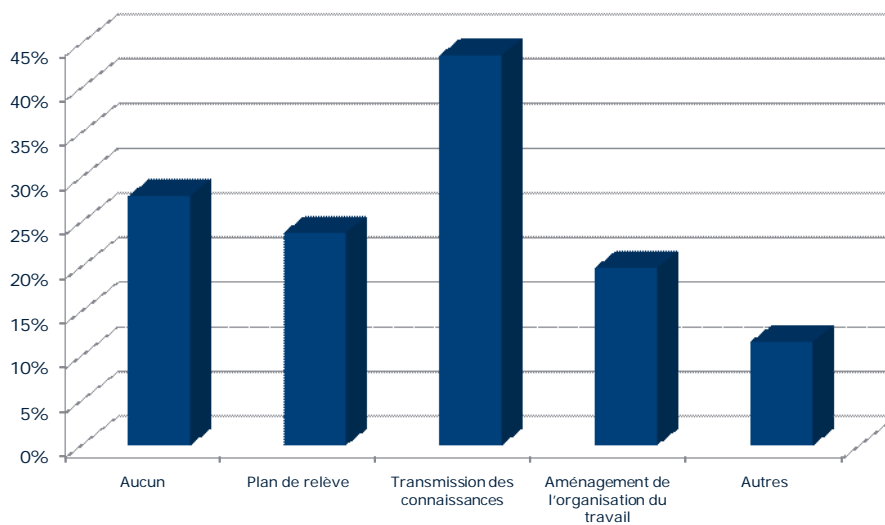
Section 4.4d – Moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite

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 du Commerce de gros et de détail.

Figure 29

Moyens mis en place pour assurer le remplacement des départs à la retraite Commerce de gros et de détail



Un établissement pouvant être doté de plus d'un moyen, les totaux verticaux peuvent être supérieurs à 100 %. Les données sont présentées pour les établissements du regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 46

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

	Commerce de gros et de détail	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Aucun	27,9%	26,6%	26,9%
Plan de relève	23,8%	30,6%	29,5%
Transmission des connaissances	43,7%	34,0%	35,6%
Aménagement de l'organisation du travail	19,9%	13,8%	14,8%
Autres	11,6%	23,3%	21,3%
Effectifs	48	239	287

Dans le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail, 27,9 % des établissements n'ont mis en place aucun moyen pour assurer le remplacement des départs à la retraite. Cette proportion est semblable à celle observée les autres regroupements sectoriels (26,6 %).

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.

Figure 30



Les résultats sont présentés pour le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 47

Présence d'un responsable des ressources humaines

	Commerce de gros et de détail	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Oui	47,1%	55,1%	53,3%
Non	52,9%	44,9%	46,7%
Effectifs	567	1917	2484

Dans le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail, moins de la moitié des établissements (47,1 %) disposent d'un employé responsable de la gestion des ressources humaines. Cette proportion est plus faible 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

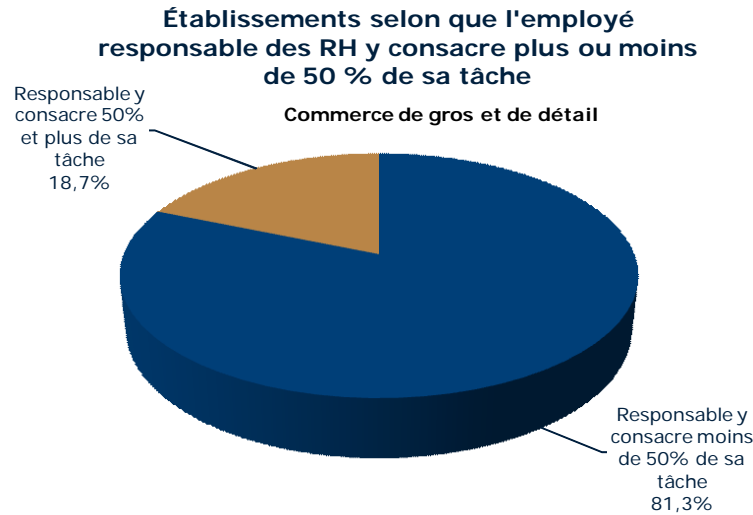


Tableau 48

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

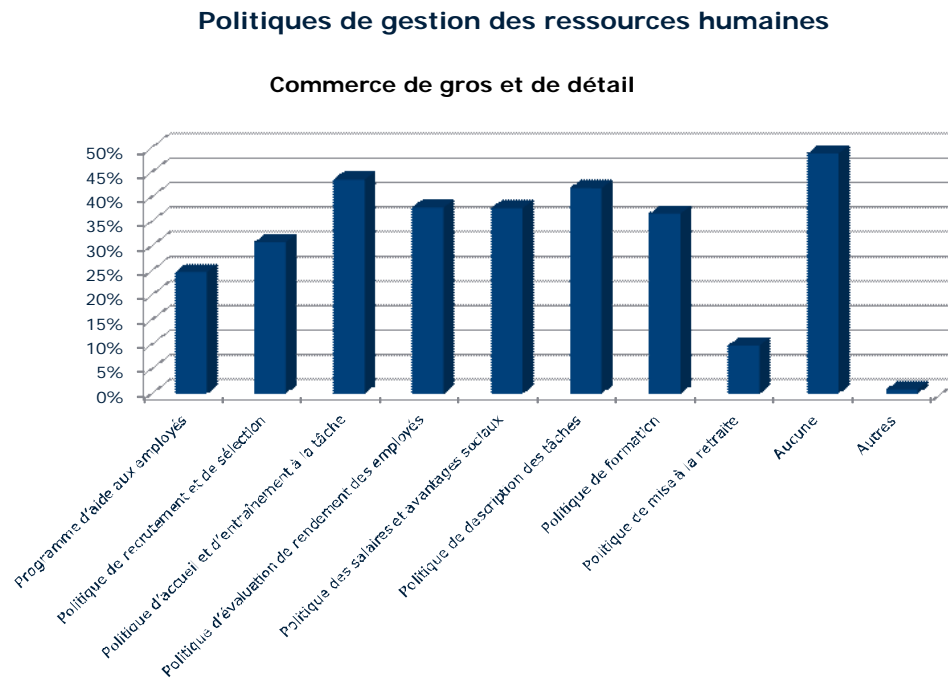
	Commerce de gros et de détail	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Responsable y consacre moins de 50% de sa tâche	81,3%	68,2%	70,8%
Responsable y consacre 50% et plus de sa tâche	18,7%	31,8%	29,2%
Effectifs	242	973	1216

Dans les établissements du regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail, 81,3 % des responsables des ressources humaines consacrent moins de 50 % de leur temps à cette tâche. Cette proportion est plus élevée que 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



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 les établissements du regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 49

Politiques de gestion des ressources humaines

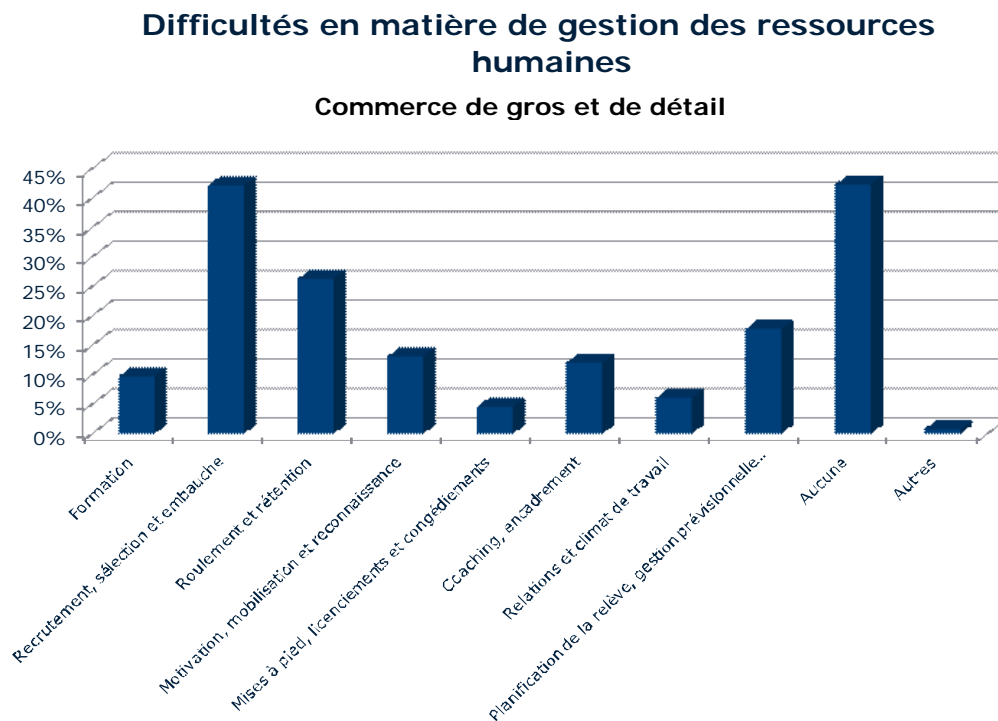
	Commerce de gros et de détail	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Programme d'aide aux employés	24,7%	29,2%	28,2%
Politique de recrutement et de sélection	30,8%	37,6%	36,0%
Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche	43,5%	46,7%	46,0%
Politique d'évaluation de rendement des employés	37,9%	43,4%	42,1%
Politique des salaires et avantages sociaux	37,7%	46,1%	44,2%
Politique de description des tâches	41,8%	46,6%	45,5%
Politique de formation	36,6%	38,7%	38,2%
Politique de mise à la retraite	9,8%	18,0%	16,2%
Aucune	48,8%	41,8%	43,4%
Autres	,8%	2,1%	1,8%
Effectifs	559	1906	2465

Presque la moitié des établissements (48,8 %) n'ont aucune politique de gestion des ressources humaines dans le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail. Cette proportion est plus élevée que celle observée 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 en matière de gestion de ressources humaines au sein de son établissement, les totaux verticaux peuvent être supérieurs à 100 %. Les données sont présentées pour le regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 50

Difficultés en matière de gestion des ressources humaines

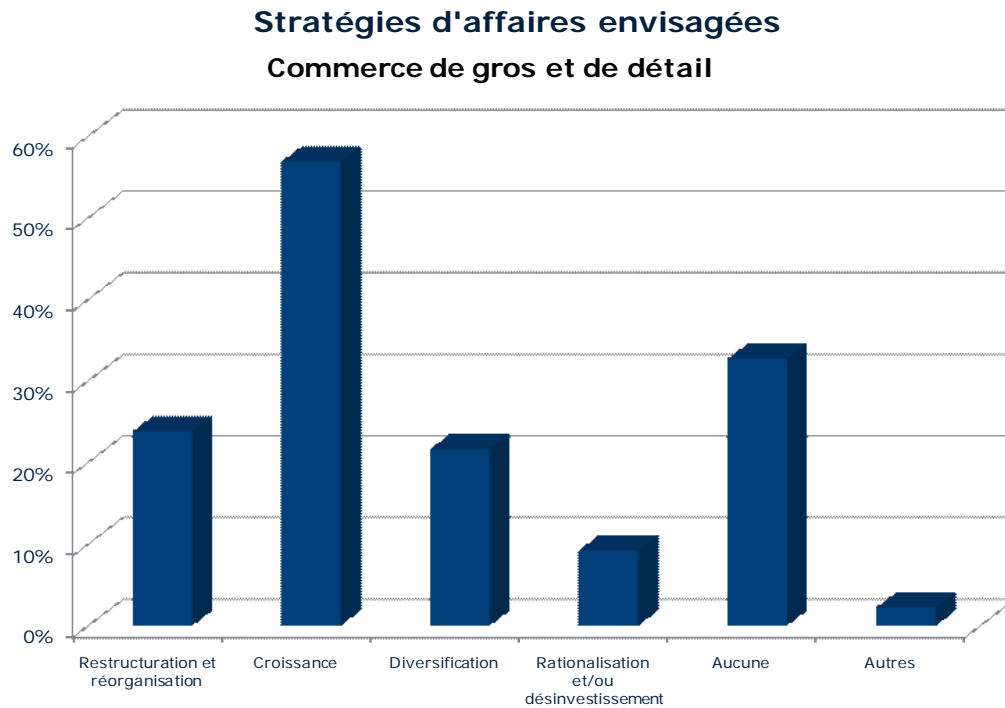
	Commerce de gros et de détail	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Formation	9,8%	11,3%	11,0%
Recrutement, sélection et embauche	42,1%	47,7%	46,5%
Roulement et rétention	26,3%	28,0%	27,6%
Motivation, mobilisation et reconnaissance	13,2%	16,4%	15,6%
Mises à pied, licenciements et congédiements	4,6%	6,3%	5,9%
Coaching, encadrement	12,1%	12,1%	12,1%
Relations et climat de travail	6,1%	6,4%	6,3%
Planification de la relève, gestion prévisionnelle des RH	17,8%	20,5%	19,9%
Aucune	42,3%	36,2%	37,6%
Autres	,8%	2,4%	2,0%
Effectifs	565	1911	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, incluant ceux du regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail, a trait au recrutement, à la sélection et à l'embauche du personnel.

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 l'intention d'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 du Commerce de gros et de détail, pour les autres regroupements sectoriels ainsi que pour l'ensemble de la région.

Tableau 51

Stratégies d'affaires envisagées

	Commerce de gros et de détail	Autres regroupements sectoriels	Abitibi-Témiscamingue
Restructuration et réorganisation	23,8%	26,2%	25,6%
Croissance	56,9%	42,7%	45,9%
Diversification	21,7%	22,6%	22,4%
Rationalisation et/ou désinvestissement	9,2%	12,2%	11,5%
Aucune	32,7%	36,9%	35,9%
Autres	2,2%	3,0%	2,8%
Effectifs	553	1885	2438

La stratégie d'affaires la plus souvent déclarée par les établissements de toute la région de l'Abitibi-Témiscamingue est celle de la croissance. Elle est également envisagée par 56,9 % des établissements du regroupement sectoriel du Commerce de gros et de détail.

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 ☞	

<p>3.6 Le courriel général de l'établissement est-il? Courriel ☺</p> <p><i>(Courriel général de l'établissement et non celui d'un travailleur rémunéré sauf exception)</i></p>
<p>3.7 L'adresse Internet de l'établissement est-elle? Adresse Internet (site Web) ☺</p>
<p>4. CONTACT EN RESSOURCES HUMAINES DE L'ÉTABLISSEMENT</p>
<p>4.1 Le nom du contact en ressources humaines dans votre établissement est-il? * Civilité * Prénom * Nom * Fonction (titre) Numéro de téléphone Courriel ☺</p> <p style="text-align: right;">Précisez le courriel si celui-ci est différent du courriel de l'établissement</p> <p><i>(La personne contact n'est pas nécessairement celle qui a répondu au questionnaire, c'est principalement le propriétaire, gérant, président-directeur général)</i></p>
<p>5. FORME JURIDIQUE ET DÉPENDANCE (Un choix unique pour 5.1 et 5.2)</p>
<p>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 ☺</p>
<p>5.2 Votre établissement est-il? (Dépendance) Établissement unique (sans succursale) ☺ Siège social ☺ Succursale ☺ Filiale ☺</p>
<p>5.3 Votre établissement est-il ? À but lucratif ☺ À but non lucratif ☺</p>
<p>5.4 Votre établissement est-il de type ? Public ☺ Parapublic ☺ Privé ☺</p>
<p>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 ☺</p>
<p>6. ACTIVITÉ PRINCIPALE ET/OU SECONDAIRE</p>
<p>6.1 L'activité principale de votre établissement est-elle? ☺</p> <p><i>(La production de biens ou de services qui génère le chiffre d'affaires le plus élevé à l'établissement)</i></p>
<p>6.2 L'activité secondaire de votre établissement est-elle? (S'il y a lieu seulement) ☺</p> <p><i>(La production de biens ou de services qui génère un chiffre d'affaires additionnel à l'établissement)</i></p>
<p>7. TRAVAILLEUR RÉMUNÉRÉ</p> <p><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). 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.)</i></p>

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"/> (_____)	<input checked="" type="checkbox"/>
Nouveau poste (précisez le nombre de postes à combler pour cette raison)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/>
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"/> (_____)	<input checked="" type="checkbox"/> (informatique)
Diplôme universitaire (certificat, baccalauréat ou plus) (précisez la spécialisation)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)
9.2.5 Expérience exigée à l'embauche				
Aucune expérience	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" 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? <i>(Une difficulté de recrutement est observée lorsque, malgré les efforts de recrutement, un poste demeure ou est demeuré vacant pendant plus de 4 mois)</i>	Oui <input type="checkbox"/> Passez à la question 10.2			
	Non <input type="checkbox"/> Passez à la question 11.1			
	Ne le sais pas <input type="checkbox"/> Passez à la question 11.1			
10.2	Indiquez le titre de la profession et les raisons pour lesquelles vous avez rencontré des difficultés de recrutement?			
	(1) COMPLÉTER	(2) COMPLÉTER	(3) COMPLÉTER	Exemple
10.2.1 Titre de la profession (<i>si nécessaire, préciser les principales fonctions pour des fins de classification</i>)	()	()	()	Programmeur
10.2.2 Causes des difficultés de recrutement rencontrées				
Activités saisonnières	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Lieu de travail (lieu éloigné ou isolé)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conditions de travail (s: salaire; mt: milieu de travail; ht: horaire de travail)	s <input type="checkbox"/> mt <input type="checkbox"/> ht <input type="checkbox"/>	s <input type="checkbox"/> mt <input type="checkbox"/> ht <input type="checkbox"/>	s <input type="checkbox"/> mt <input type="checkbox"/> ht <input type="checkbox"/>	s <input type="checkbox"/> mt <input type="checkbox"/> ht <input type="checkbox"/>
Manque de candidats qualifiés (formation)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Manque de candidats expérimentés (expérience)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Manque de candidats compétents (qualité du travail exécuté)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lacunes dans les qualités personnelles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Travail temporaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres (<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?				(Choix multiple)
Vous devrez réorganiser le travail				<input type="checkbox"/>
Vous devrez embaucher des candidats moins qualifiés				<input type="checkbox"/>
Vous devrez former vos employés en place				<input type="checkbox"/>
Vous devrez prolonger les heures supplémentaires				<input type="checkbox"/>
Vous devrez faire appel à la sous-traitance				<input type="checkbox"/>
Vous perdrez des contrats				<input type="checkbox"/>
Vous déménagerez une partie ou la totalité de vos activités				<input type="checkbox"/>
Vous fermerez votre établissement et cesserez vos activités				<input type="checkbox"/>
Aucune				<input type="checkbox"/>
Autres (<i>précisez</i>)				

11. EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS IMMIGRANTS	
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?	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
<i>(Référer à la définition « Travailleur rémunéré » au #7)</i>	
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				<input type="checkbox"/>
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"/> Non <input type="checkbox"/>	Passez à la question 16.2 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"/> 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	Bailleurs 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

		Commerce de gros et de détail	
		%	N
CNP	6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	23,8 %	170
	6611 Caissiers	14,5 %	104
	1472 Magasiniers et commis aux pièces	4,4 %	32
	7414 Chauffeurs-livreurs - services de livraison et de messagerie	4,1 %	29
	6622 Commis d'épicerie ou garnisseurs - commerce de détail	4,1 %	29
	7452 Manutentionnaires	4,0 %	28
	7321 Mécaniciens de véhicules automobiles, camions et d'autobus	3,4 %	24
	1453 Commis aux services à la clientèle, commis à l'information	3,3 %	24
	6621 Préposés de stations-service	3,2 %	23
	3414 Autre personnel de soutien des services de santé	2,6 %	18
	6211 Superviseurs - commerce de détail	2,6 %	18
	0621 Directeurs - commerce de détail	2,2 %	16
	6221 Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	2,1 %	15
	1471 Expéditeurs et réceptionnaires	1,8 %	13
	6251 Bouchers et coupeurs de viande - commerce de gros/détail	1,4 %	10
	6662 Nettoyeurs spécialisés	1,2 %	8
	1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé	1,1 %	8
	1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	1,0 %	7
	7312 Mécaniciens d'équipement lourd	,8 %	6
	7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	,8 %	6
	7443 Préposés à la pose et entretien mécaniques automobiles	,8 %	6
	6411 Représentants des ventes non techniques - commerce de gros	,7 %	5
	2282 Agents de soutien aux utilisateurs	,6 %	4
	1411 Commis de bureau généraux	,6 %	4
	1414 Réceptionnistes et standardistes	,6 %	4
	7622 Manœuvres dans le transport ferroviaire et routier	,5 %	4
	7411 Conducteurs de camions	,5 %	4
	9496 Peintres et enduiseurs - secteur industriel	,5 %	4
	9617 Manœuvres dans la transformation des aliments, boissons et tabac	,5 %	3
	7441 Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement	,5 %	3
	6661 Préposés à l'entretien ménager et nettoyage/travaux légers	,5 %	3
	2242 Électroniciens d'entretien (biens de consommation)	,5 %	3
	1111 Vérificateurs et comptables	,5 %	3
	7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	,5 %	3
	6623 Autre personnel élémentaire de la vente	,5 %	3
	6242 Cuisiniers	,5 %	3
	6233 Acheteurs des commerces de gros et de détail	,5 %	3
	7334 Mécaniciens de motocyclettes et personnel assimilé	,3 %	2
	2225 Techniciens et spécialistes de l'aménagement paysager ou horticulture	,3 %	2
	1475 Répartiteurs et opérateurs radio	,3 %	2
	1474 Commis aux achats et à l'inventaire	,3 %	2

	Commerce de gros et de détail	
	%	N
0611 Directeurs des ventes, du marketing et de la publicité	,3 %	2
7231 Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	,3 %	2
7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	,3 %	2
7611 Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	,3 %	2
2281 Opérateurs en information, opérateurs réseau et techniciens Web	,3 %	2
9619 Autres manœuvres des services de la transformation et de la fabrication	,3 %	2
6641 Serveurs au comptoir, aide de cuisine et personnel assimilé	,3 %	2
1215 Superviseurs de commis à la transcription, la distribution et aux horaires	,3 %	2
7445 Autres réparateurs	,2 %	2
7322 Débosseleurs et réparateurs de carrosserie	,2 %	2
6252 Boulangers-pâtisseries	,2 %	2
1222 Adjointes de direction	,2 %	1
9616 Manœuvres des produits du textile	,2 %	1
9613 Manœuvres dans le traitement des produits chimiques et utilité publique	,2 %	1
9442 Tisseurs, tricoteurs et autres opérateurs de machines textiles	,2 %	1
8432 Ouvriers de pépinières et de serres	,2 %	1
7344 Bijoutiers, horlogers-rhailleurs et personnel assimilé	,2 %	1
6453 Serveurs d'aliments et de boissons	,2 %	1
6212 Superviseurs des services alimentaires	,2 %	1
5254 Animateurs et responsables de programmes de sports et de loisirs	,2 %	1
5212 Personnel technique des musées et des galeries d'art	,2 %	1
0111 Directeurs financiers	,2 %	1
7295 Poseurs de revêtements d'intérieur	,2 %	1
3131 Pharmaciens	,2 %	1
9482 Assembleurs, contrôleurs et vérificateurs de véhicules automobiles	,2 %	1
8612 Manœuvres en aménagement paysager et entretien	,2 %	1
7271 Charpentiers-menuisiers	,2 %	1
6483 Soigneurs d'animaux et travailleurs en soins des animaux	,2 %	1
5242 Designers d'intérieur	,2 %	1
5241 Designers graphiques et illustrateurs	,2 %	1
2212 Technologues et techniciens en géologie et en minéralogie	,2 %	1
1242 Secrétaires juridiques	,2 %	1
1221 Agents d'administration	,2 %	1
1231 Teneurs de livres	,2 %	1
9492 Monteurs et contrôleurs de meubles et d'accessoires	,1 %	1
1441 Commis de soutien administratif	,1 %	1
0513 Directeurs de programmes et de services de sports et de loisirs	,1 %	1

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

		Commerce de gros et de détail	
		%	N
CNP	6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	21,9 %	88
	6611 Caissiers	10,9 %	44
	1472 Magasiniers et commis aux pièces	5,5 %	22
	7321 Mécaniciens de véhicules automobiles, camions et d'autobus	5,1 %	21
	7414 Chauffeurs-livreurs - services de livraison et de messagerie	5,0 %	20
	1453 Commis aux services à la clientèle, commis à l'information	3,9 %	16
	6622 Commis d'épicerie ou garnisseurs - commerce de détail	3,8 %	15
	6211 Superviseurs - commerce de détail	3,5 %	14
	6251 Bouchers et coupeurs de viande - commerce de gros/détail	2,5 %	10
	3131 Pharmaciens	2,4 %	10
	7452 Manutentionnaires	2,1 %	8
	6621 Préposés de stations-service	1,9 %	8
	6221 Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	1,9 %	8
	1471 Expéditeurs et réceptionnaires	1,9 %	8
	7312 Mécaniciens d'équipement lourd	1,6 %	6
	7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	1,4 %	6
	7443 Préposés à la pose et entretien mécaniques automobiles	1,4 %	6
	0621 Directeurs - commerce de détail	1,4 %	6
	2282 Agents de soutien aux utilisateurs	1,1 %	4
	2242 Électroniciens d'entretien (biens de consommation)	1,1 %	4
	3414 Autre personnel de soutien des services de santé	1,1 %	4
	1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé	1,1 %	4
	1411 Commis de bureau généraux	,9 %	3
	7411 Conducteurs de camions	,8 %	3
	6233 Acheteurs des commerces de gros et de détail	,8 %	3
	2281 Opérateurs en information, opérateurs réseau et techniciens Web	,8 %	3
	7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	,8 %	3
	1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	,8 %	3
	9492 Monteurs et contrôleurs de meubles et d'accessoires	,6 %	3
	7622 Manœuvres dans le transport ferroviaire et routier	,6 %	3
	7322 Débosselleurs et réparateurs de carrosserie	,6 %	3
	7335 Mécaniciens de petits moteurs et autres équipements	,6 %	2
	6661 Préposés à l'entretien ménager et nettoyage/travaux légers	,6 %	2
	7231 Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	,6 %	2
	7334 Mécaniciens de motocyclettes et personnel assimilé	,6 %	2
	7283 Carreleurs	,6 %	2
	9619 Autres manœuvres des services de la transformation et de la fabrication	,6 %	2
	8612 Manœuvres en aménagement paysager et entretien	,6 %	2
	6242 Cuisiniers	,5 %	2
	7445 Autres réparateurs	,4 %	2
	2225 Techniciens et spécialistes de l'aménagement paysager ou horticulture	,3 %	1

	Commerce de gros et de détail	
	%	N
6252 Boulangers-pâtisseries	,3 %	1
9617 Manœuvres dans la transformation des aliments, boissons et tabac	,3 %	1
8432 Ouvriers de pépinières et de serres	,3 %	1
7344 Bijoutiers, horlogers-rhailleurs et personnel assimilé	,3 %	1
6662 Nettoyeurs spécialisés	,3 %	1
6212 Superviseurs des services alimentaires	,3 %	1
2112 Chimistes	,3 %	1
1213 Superviseurs de commis de bibliothèque, de correspondance et à l'information	,3 %	1
7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	,3 %	1
1414 Réceptionnistes et standardistes	,3 %	1
9482 Assembleurs, contrôleurs et vérificateurs de véhicules automobiles	,3 %	1
8611 Manœuvres agricoles	,3 %	1
7271 Charpentiers-menuisiers	,3 %	1
6623 Autre personnel élémentaire de la vente	,3 %	1
2241 Techniciens en génie électronique et électrique	,3 %	1
2211 Technologues et techniciens en chimie	,3 %	1
7383 Autre personnel spécialisé des métiers	,3 %	1
6411 Représentants des ventes non techniques - commerce de gros	,3 %	1
0513 Directeurs de programmes et de services de sports et de loisirs	,3 %	1
6641 Serveurs au comptoir, aide de cuisine et personnel assimilé	,2 %	1

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

		Commerce de gros et de détail	
		%	N
CNP	6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	23,8 %	106
	6611 Caissiers	12,8 %	57
	7321 Mécaniciens de véhicules automobiles, camions et d'autobus	4,4 %	20
	7452 Manutentionnaires	4,3 %	19
	6622 Commis d'épicerie ou garnisseurs - commerce de détail	4,3 %	19
	7414 Chauffeurs-livreurs - services de livraison et de messagerie	3,9 %	18
	6621 Préposés de stations-service	3,9 %	17
	1472 Magasiniers et commis aux pièces	3,3 %	15
	6221 Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	2,9 %	13
	1453 Commis aux services à la clientèle, commis à l'information	2,9 %	13
	6211 Superviseurs - commerce de détail	2,7 %	12
	6251 Bouchers et coupeurs de viande - commerce de gros/détail	2,1 %	9
	3131 Pharmaciens	1,9 %	9
	7411 Conducteurs de camions	1,8 %	8
	3414 Autre personnel de soutien des services de santé	1,6 %	7
	1471 Expéditeurs et réceptionnaires	1,5 %	6
	7443 Préposés à la pose et entretien mécaniques automobiles	1,0 %	5
	2242 Électroniciens d'entretien (biens de consommation)	1,0 %	4
	0621 Directeurs - commerce de détail	1,0 %	4
	1411 Commis de bureau généraux	1,0 %	4
	7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	1,0 %	4
	7312 Mécaniciens d'équipement lourd	,8 %	4
	7622 Manœuvres dans le transport ferroviaire et routier	,8 %	4
	9619 Autres manœuvres des services de la transformation et de la fabrication	,8 %	4
	7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	,7 %	3
	7334 Mécaniciens de motocyclettes et personnel assimilé	,7 %	3
	6242 Cuisiniers	,7 %	3
	7322 Débosseleurs et réparateurs de carrosserie	,7 %	3
	7445 Autres réparateurs	,6 %	3
	1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	,6 %	3
	6411 Représentants des ventes non techniques - commerce de gros	,6 %	3
	2225 Techniciens et spécialistes de l'aménagement paysager ou horticulture	,5 %	2
	1111 Vérificateurs et comptables	,5 %	2
	2281 Opérateurs en information, opérateurs réseau et techniciens Web	,5 %	2
	6233 Acheteurs des commerces de gros et de détail	,5 %	2
	6662 Nettoyeurs spécialisés	,5 %	2
	3233 Infirmiers auxiliaires	,3 %	1
	9442 Tisseurs, tricoteurs et autres opérateurs de machines textiles	,3 %	1
	9213 Surveillants dans la transformation des aliments, boissons et tabac	,3 %	1
	8432 Ouvriers de pépinières et de serres	,3 %	1
	7612 Autres manœuvres et aides de soutien de métiers	,3 %	1

	Commerce de gros et de détail	
	%	N
7611 Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construction	,3 %	1
7441 Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement	,3 %	1
7231 Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	,3 %	1
6661 Préposés à l'entretien ménager et nettoyage/travaux légers	,3 %	1
6453 Serveurs d'aliments et de boissons	,3 %	1
2282 Agents de soutien aux utilisateurs	,3 %	1
1474 Commis aux achats et à l'inventaire	,3 %	1
1231 Teneurs de livres	,3 %	1
0112 Directeurs des ressources humaines	,3 %	1
0015 Cadres - commerce, radio, télédiffusion et autres services	,3 %	1
7335 Mécaniciens de petits moteurs et autres équipements	,3 %	1
1221 Agents d'administration	,3 %	1
9611 Manoeuvres dans le traitement des métaux et des minerais	,3 %	1
8612 Manoeuvres en aménagement paysager et entretien	,3 %	1
8611 Manoeuvres agricoles	,3 %	1
7333 Électromécaniciens	,3 %	1
7283 Carreleurs	,3 %	1
6623 Autre personnel élémentaire de la vente	,3 %	1
5133 Musiciens et chanteurs	,3 %	1
2211 Technologues et techniciens en chimie	,3 %	1
1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé	,3 %	1
1235 Estimateurs et évaluateurs	,3 %	1
9496 Peintres et enduiseurs - secteur industriel	,2 %	1
7383 Autre personnel spécialisé des métiers	,2 %	1

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

		Commerce de gros et de détail	
		%	N
CNP	6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	22,7 %	13
	1453 Commis aux services à la clientèle, commis à l'information	10,2 %	6
	6621 Préposés de stations-service	6,4 %	4
	7452 Manutentionnaires	6,3 %	4
	7321 Mécaniciens de véhicules automobiles, camions et d'autobus	4,3 %	2
	6611 Caissiers	4,1 %	2
	7411 Conducteurs de camions	4,0 %	2
	1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	4,0 %	2
	6622 Commis d'épicerie ou garnisseurs - commerce de détail	4,0 %	2
	9496 Peintres et enduiseurs - secteur industriel	3,7 %	2
	8432 Ouvriers de pépinières et de serres	2,2 %	1
	6251 Bouchers et coupeurs de viande - commerce de gros/détail	2,2 %	1
	9454 Contrôleurs et essayeurs dans la confection d'articles	2,0 %	1
	1414 Réceptionnistes et standardistes	2,0 %	1
	7443 Préposés à la pose et entretien mécaniques automobiles	2,0 %	1
	7414 Chauffeurs-livreurs - services de livraison et de messagerie	2,0 %	1
	1111 Vérificateurs et comptables	2,0 %	1
	1472 Magasiniers et commis aux pièces	1,9 %	1
	1411 Commis de bureau généraux	1,9 %	1
	9614 Manoeuvres dans le traitement des pâtes et papiers et du bois	1,8 %	1
	9431 Opérateurs de machines à scier dans les scieries	1,8 %	1
	9215 Surveillants dans la transformation des produits forestiers	1,8 %	1
	7383 Autre personnel spécialisé des métiers	1,8 %	1
	7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	1,8 %	1
	7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	1,8 %	1
	7242 Électriciens industriels	1,8 %	1

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

		Commerce de gros et de détail	
		%	N
CNP	6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	24,0 %	132
	0621 Directeurs - commerce de détail	7,3 %	40
	7321 Mécaniciens de véhicules automobiles, camions et d'autobus	5,8 %	32
	6611 Caissiers	5,7 %	31
	6211 Superviseurs - commerce de détail	5,5 %	30
	1472 Magasiniers et commis aux pièces	4,4 %	24
	1453 Commis aux services à la clientèle, commis à l'information	4,4 %	24
	6221 Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	3,8 %	21
	6622 Commis d'épicerie ou garnisseurs - commerce de détail	3,0 %	17
	3414 Autre personnel de soutien des services de santé	2,5 %	14
	7452 Manutentionnaires	2,3 %	13
	1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	1,9 %	11
	6411 Représentants des ventes non techniques - commerce de gros	1,8 %	10
	7312 Mécaniciens d'équipement lourd	1,7 %	9
	7414 Chauffeurs-livreurs - services de livraison et de messagerie	1,7 %	9
	6621 Préposés de stations-service	1,3 %	7
	3131 Pharmaciens	1,3 %	7
	7443 Préposés à la pose et entretien mécaniques automobiles	1,2 %	7
	1111 Vérificateurs et comptables	1,0 %	6
	7334 Mécaniciens de motocyclettes et personnel assimilé	1,0 %	6
	1411 Commis de bureau généraux	1,0 %	5
	6251 Bouchers et coupeurs de viande - commerce de gros/détail	,9 %	5
	1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé	,9 %	5
	2242 Électroniciens d'entretien (biens de consommation)	,8 %	5
	1471 Expéditeurs et réceptionnaires	,8 %	4
	7322 Débosseleurs et réparateurs de carrosserie	,7 %	4
	7445 Autres réparateurs	,7 %	4
	2282 Agents de soutien aux utilisateurs	,6 %	3
	2281 Opérateurs en information, opérateurs réseau et techniciens Web	,6 %	3
	9619 Autres manoeuvres des services de la transformation et de la fabrication	,5 %	3
	7622 Manoeuvres dans le transport ferroviaire et routier	,5 %	3
	0611 Directeurs des ventes, du marketing et de la publicité	,5 %	3
	9213 Surveillants dans la transformation des aliments, boissons et tabac	,4 %	2
	0651 Directeurs d'autres services	,4 %	2
	7335 Mécaniciens de petits moteurs et autres équipements	,4 %	2
	7411 Conducteurs de camions	,4 %	2
	6233 Acheteurs des commerces de gros et de détail	,4 %	2
	6623 Autre personnel élémentaire de la vente	,4 %	2
	7246 Installateurs et réparateurs de matériel de télécommunication	,4 %	2
	7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	,4 %	2
	1221 Agents d'administration	,4 %	2

	Commerce de gros et de détail	
	%	N
1414 Réceptionnistes et standardistes	,4 %	2
6252 Boulangers-pâtisseries	,3 %	2
9473 Opérateurs de machines à relier et de finition	,2 %	1
2253 Technologues et techniciens en dessin	,2 %	1
1474 Commis aux achats et à l'inventaire	,2 %	1
1235 Estimateurs et évaluateurs	,2 %	1
9474 Développeurs de films et de photographies	,2 %	1
1215 Superviseurs de commis à la transcription, la distribution et aux horaires	,2 %	1
9611 Manoeuvres dans le traitement des métaux et des minerais	,2 %	1
7343 Cordonniers et fabricants de chaussures	,2 %	1
5244 Artisans	,2 %	1
2233 Techniciens en génie industriel et en génie de fabrication	,2 %	1
1475 Répartiteurs et opérateurs radio	,2 %	1
1213 Superviseurs de commis de bibliothèque, de correspondance et à l'information	,2 %	1
7612 Autres manoeuvres et aides de soutien de métiers	,2 %	1
7611 Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construction	,2 %	1
8611 Manoeuvres agricoles	,2 %	1
7271 Charpentiers-menuisiers	,2 %	1
4163 Agents de développement économique en marketing	,2 %	1
2211 Technologues et techniciens en chimie	,2 %	1
2134 Ingénieurs chimistes	,2 %	1
0811 Directeurs de la production primaire (sauf l'agriculture)	,2 %	1
0314 Directeurs des services sociaux, communautaire et correctionnels	,2 %	1
7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	,2 %	1
6663 Concierges et concierges d'immeubles	,2 %	1
4216 Autres instructeurs	,2 %	1
1222 Adjoints de direction	,2 %	1
0111 Directeurs financiers	,2 %	1
9496 Peintres et enduiseurs - secteur industriel	,2 %	1

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

		Commerce de gros et de détail	
		%	N
CNP	6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	22,5 %	13
	0621 Directeurs - commerce de détail	12,1 %	7
	6622 Commis d'épicerie ou garnisseurs - commerce de détail	11,4 %	6
	6611 Caissiers	8,8 %	5
	7414 Chauffeurs-livreurs - services de livraison et de messagerie	5,8 %	3
	0651 Directeurs d'autres services	4,0 %	2
	7452 Manutentionnaires	4,0 %	2
	6221 Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	4,0 %	2
	6411 Représentants des ventes non techniques - commerce de gros	3,8 %	2
	0015 Cadres - commerce, radio, télédiffusion et autres services	2,2 %	1
	6251 Bouchers et coupeurs de viande - commerce de gros/détail	2,1 %	1
	6211 Superviseurs - commerce de détail	2,1 %	1
	3131 Pharmaciens	2,1 %	1
	1472 Magasiniers et commis aux pièces	2,0 %	1
	3414 Autre personnel de soutien des services de santé	2,0 %	1
	1111 Vérificateurs et comptables	2,0 %	1
	1231 Teneurs de livres	2,0 %	1
	7383 Autre personnel spécialisé des métiers	1,9 %	1
	1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé	1,9 %	1
	9431 Opérateurs de machines à scier dans les scieries	1,8 %	1
	1471 Expéditeurs et réceptionnaires	1,8 %	1