



**Enquête sur les besoins de main-d'œuvre  
et de compétences des entreprises  
de l'Abitibi-Témiscamingue 2006  
*-Hébergement, restauration,  
communications et information, industrie  
culturelle et arts et spectacles-***

**Rapport**

**Enquête sur les besoins de main-d'œuvre  
et de compétences des entreprises  
de l'Abitibi-Témiscamingue 2006  
*-Hébergement, restauration,  
communications et information, industrie  
culturelle et arts et spectacles-*  
Rapport**

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

Décembre 2006



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

---

**EMPLOI-QUÉBEC ABITIBI-TÉMISCAMINGUE**

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

**ÉCHO SONDAGE**

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

**Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec 2006**

ISBN

Version imprimée 978-2-550-48622-0

2-550-48622-6

Version électronique 978-2-550-48623-7

2-550-48623-4

Décembre 2006

## TABLE DES MATIÈRES

	Page
<i>Introduction</i> .....	<i>1</i>
<i>1 Les aspects méthodologiques</i> .....	<i>2</i>
1.1 Cueillette des données .....	2
1.2 Pondération et extrapolation .....	2
<i>2 La description des établissements répondants</i> .....	<i>3</i>
<i>3 Les difficultés de recrutement</i> .....	<i>12</i>
<i>4 Les intentions d'embauche</i> .....	<i>19</i>
<i>5 Les prévisions de mises à pied</i> .....	<i>28</i>
<i>6 Les activités de formation</i> .....	<i>31</i>
<i>7 Les ressources humaines</i> .....	<i>37</i>

**Annexe 1 : Tableaux complémentaires**

**Annexe 2 : Liste des regroupements sectoriels (SCIAN)**

**Annexe 3 : Liste des SCIAN détaillés**

**Annexe 4 : Questionnaire**

## LISTE DES GRAPHIQUES

	Page
Graphique 1 Répartition des établissements selon leur statut .....	5
Graphique 2 Répartition des établissements selon qu'ils soient à but lucratif ou non lucratif.....	6
Graphique 3 Répartition des établissements selon l'âge de leurs employés.....	9
Graphique 4 Répartition des établissements selon la période au cours de laquelle le nombre d'emplois maximal a été atteint en 2005 au sein de l'établissement .....	10
Graphique 5 Répartition des établissements selon que le nombre d'emplois au sein de l'établissement était en diminution, stable ou en augmentation en 2005 .....	11
Graphique 6 Répartition des établissements selon qu'ils ont rencontré ou non des difficultés de recrutement en 2005 .....	13
Graphique 7 Répartition des établissements selon les conséquences auxquelles ils devront faire face en 2006 si les difficultés de recrutement persistent .....	17
Graphique 8 Répartition des établissements selon qu'ils auront ou non besoin d'embaucher du nouveau personnel en 2006.....	20
Graphique 9 Répartition des établissements selon qu'ils envisagent ou non d'embaucher de la main-d'œuvre immigrante au cours des prochaines années .....	25
Graphique 10 Répartition des établissements selon leurs méthodes de recrutement les plus efficaces .....	26
Graphique 11 Répartition des établissements selon qu'ils prévoient ou non effectuer des mises à pied permanentes ou à durée indéterminée en 2006.....	29
Graphique 12 Répartition des établissements selon qu'ils prévoient ou non offrir des activités de formation à leurs employés en 2006 .....	32
Graphique 13 Répartition des établissements selon leurs méthodes les plus fréquemment utilisées pour former leurs employés .....	35
Graphique 14 Répartition des établissements selon qu'ils ont ou non un employé responsable de la gestion des ressources humaines dans l'établissement.....	38
Graphique 15 Répartition des établissements selon leurs politiques de gestion des ressources humaines .....	39
Graphique 16 Répartition des établissements selon leurs difficultés en matière de gestion des ressources humaines .....	41
Graphique 17 Répartition des établissements selon leurs stratégies d'affaires envisagées pour 2006 .....	43
Graphique 18 Répartition des établissements selon qu'ils ont utilisé ou non les mesures et les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec via les centres locaux d'emploi.....	44

# Faits saillants

---

## Le portrait des établissements répondant

**L'hébergement, la restauration, l'information, les arts et les spectacles** comptent 13 % des établissements de 5 employés et plus de l'ensemble des secteurs d'activité, soit 226 établissements. Ces derniers génèrent 4 640 emplois, soit 8 % de l'emploi total issu des établissements de cinq employés et plus de la région.

## Les difficultés de recrutement

39 % des établissements éprouvent des difficultés de recrutement, une proportion légèrement supérieure à la moyenne régionale de 36 %. Quelques 19 occupations font l'objet de difficultés de recrutement. Les cuisiniers sont en tête de liste.

## Les intentions d'embauche en 2006

45 % des établissements prévoient embaucher du personnel en 2006, soit une proportion plus élevée que la moyenne régionale de 40 %. Ce sont plus de 310 postes qui pourraient être à combler, et ce, dans 27 occupations distinctes. Près des deux tiers des emplois anticipés proviendront du roulement de personnel alors que dans l'ensemble des secteurs celui-ci expliquera un peu plus de la moitié des postes attendus. Les serveurs au comptoir, les aides-cuisiniers et le personnel assimilé occupent la première position.

### **Les mises à pied anticipées en 2006**

4 % des établissements anticipent effectuer des mises à pied en 2006, une proportion similaire à la moyenne régionale de 5 %. Une cinquantaine de personnes évoluant dans dix occupations distinctes sont visées par ces diminutions de personnel. Les serveurs d'aliments et de boissons sont davantage visés.

### **Les formations planifiées en 2006**

28 % des établissements prévoient offrir des activités de formation à leur personnel en 2006, soit une proportion inférieure à la moyenne régionale de 43 %. Il s'agit de la plus faible intention de formation parmi l'ensemble des regroupements sectoriels. Plus de 600 employés évoluant dans 36 occupations recevront de la formation. Les cuisiniers sont au premier rang.

### **La gestion des ressources humaines**

73 % des établissements ont à leur actif une personne responsable de la gestion des ressources humaines, laquelle consacre en moyenne 38 % de sa tâche à cette fonction. Or, 58 % des établissements n'ont aucune politique liée à la gestion des ressources humaines et 50 % éprouvent des difficultés dans ce domaine, à commencer par le recrutement, la sélection et l'embauche de personnel.



# Introduction

---

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

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

Le présent rapport rend compte des résultats obtenus au sondage **pour le secteur « Hébergement, restauration, communications et information, industrie culturelle et arts et spectacles »**, que nous appellerons « **hébergement** » tout au long du rapport afin de ne pas alourdir le texte. Ce rapport se divise en sept chapitres comme suit :

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

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

# 1 Les aspects méthodologiques

---

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

## 1.1 Cueillette des données

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

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

Le temps moyen de passation du questionnaire a été de 10 minutes, 47 secondes. Ajoutons que nous avons obtenu un taux de réponse de 78%.

## 1.2 Pondération et extrapolation

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

Ainsi, pour l'ensemble, bien que nous ayons interviewé 192 entreprises<sup>1</sup>, les résultats sont extrapolés aux 226 entreprises qui correspondent à l'ensemble des entreprises de cinq (5) employés et plus du secteur hébergement.

---

<sup>1</sup> Voir l'annexe 3 pour la liste des SCIAN détaillés.

## 2 La description des établissements répondant

---

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

Dans un premier temps, soulignons que dans l'ensemble des entreprises du secteur hébergement comptant un employé et plus, on dénombre 397 entreprises. Ces dernières emploient 4 073 personnes dont 63% occupent un emploi à temps plein et 61% d'entre elles sont des femmes.

En ce qui a trait aux **entreprises de cinq employés et plus, qui seront l'objet de toute la suite du rapport**, mentionnons que les établissements du secteur hébergement représentent 13% des établissements de la grande région de l'Abitibi-Témiscamingue (226 / 1 760 – au tableau de la page suivante).

De plus, dans ce secteur, les deux tiers des établissements comptent entre 5 et 19 employés (66%). Cependant, en comparaison avec l'ensemble des autres secteurs<sup>2</sup>, on cumule dans le secteur hébergement plus d'établissements ayant entre 20 à 49 employés (28% contre 18%) mais moins de grandes entreprises de 50 employés et plus (6% contre 14%).

---

<sup>2</sup> Il s'agit des onze autres secteurs de l'Abitibi-Témiscamingue, soit : « Agroalimentaire », « Forêt, bois et papier », « Mines et première transformation des métaux », « Services publics et construction », « Fabrication autre qu'alimentaire (bois et première transformation des métaux) », « Commerce de gros et de détail », « Transport et entreposage », « Finances, assurances et services immobiliers », « Services professionnels, scientifiques, techniques, gestion de sociétés, services administratifs et gestion des déchets », « Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique » et « Autres services ».

Taille de l'entreprise	Hébergement	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	226	1534	1760
5 à 19 employés	66,1%	68,4%	68,1%
20 à 49 employés	28,0%	18,1%	19,3%
50 et plus	6,0%	13,5%	12,5%

Les MRC Vallée de l'Or (31%), Rouyn-Noranda (24%) et Abitibi (22%) affichent les plus hauts pourcentages d'entreprises oeuvrant dans le secteur hébergement.

MRC	Hébergement	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	226	1534	1760
Témiscamingue	12,2%	13,9%	13,7%
Rouyn-Noranda	23,9%	24,4%	24,3%
Abitibi-Ouest	11,1%	15,5%	14,9%
Abitibi	22,1%	20,0%	20,2%
Vallée de l'Or	30,8%	26,3%	26,9%

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

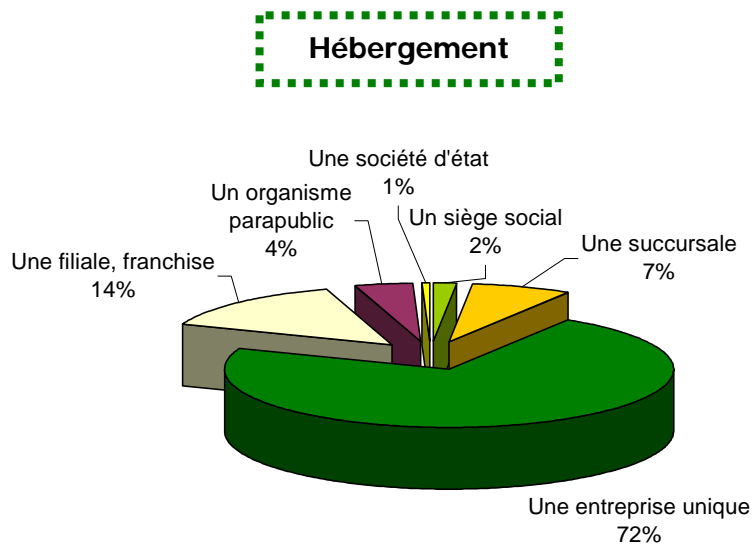
	Nombre d'entreprises <sup>3</sup>	Nombre d'employés <sup>4</sup>
511 Édition (sauf par Internet)	1	40
512 Industrie du film et de l'enregistrement sonore	6	79
515 Radiotélévision (sauf par Internet)	6	149
516 Édition, radiodiffusion et télédiffusion par Internet	0	.
517 Télécommunications	4	519
518 Fournisseurs de services Internet, sites portails de recherche et services de traitement de données	0	.
519 Autres services d'information	4	59
711 Arts d'interprétation, sports-spectacles et activités connexes	2	66
712 Établissements du patrimoine	6	84
713 Divertissement, loisirs et jeux de hasard et loterie	21	336
721 Services d'hébergement	31	899
722 Services de restauration et débits de boissons	111	2408

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

<sup>3</sup> Données non pondérées.

<sup>4</sup> Données pondérées.

**Graphique 1**  
**Répartition des établissements selon leur statut**

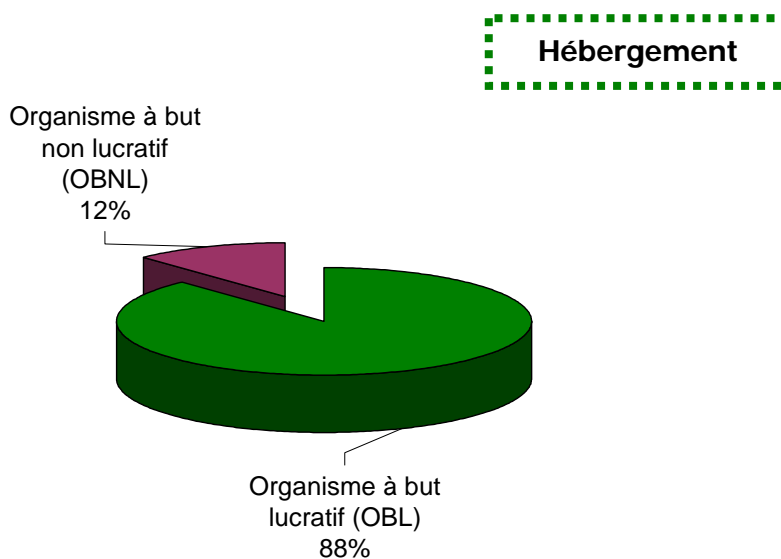


Dans l'ensemble des établissements du secteur hébergement, on constate au graphique 1 que 72% d'entre eux sont des entreprises uniques. Dans des proportions moindres, on retrouve des filiales ou des franchises (14%), des succursales (7%), des organismes parapublics (4%), des sièges sociaux (2%) et des sociétés d'état (1%).

Si on compare le type des établissements du secteur hébergement avec les autres secteurs du territoire de l'Abitibi-Témiscamingue, il appert du tableau ci-après une plus forte représentation des entreprises uniques (72% contre 58%) et des filiales ou franchises (15% contre 6%), mais un taux moins élevé de sièges sociaux (2% contre 9%) et de succursales (7% contre 14%).

	Effectifs	Un siège social	Une succursale	Une entreprise unique	Une filiale, franchise	Un ministère	Organisme parapublic	Société d'état
Hébergement	226	1,6%	7,3%	71,9%	14,5%	,0%	4,1%	,5%
Autres secteurs	1529	9,1%	14,0%	58,0%	6,4%	3,2%	7,7%	1,6%
Ensemble des secteurs	1755	8,1%	13,1%	59,8%	7,5%	2,8%	7,2%	1,5%

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



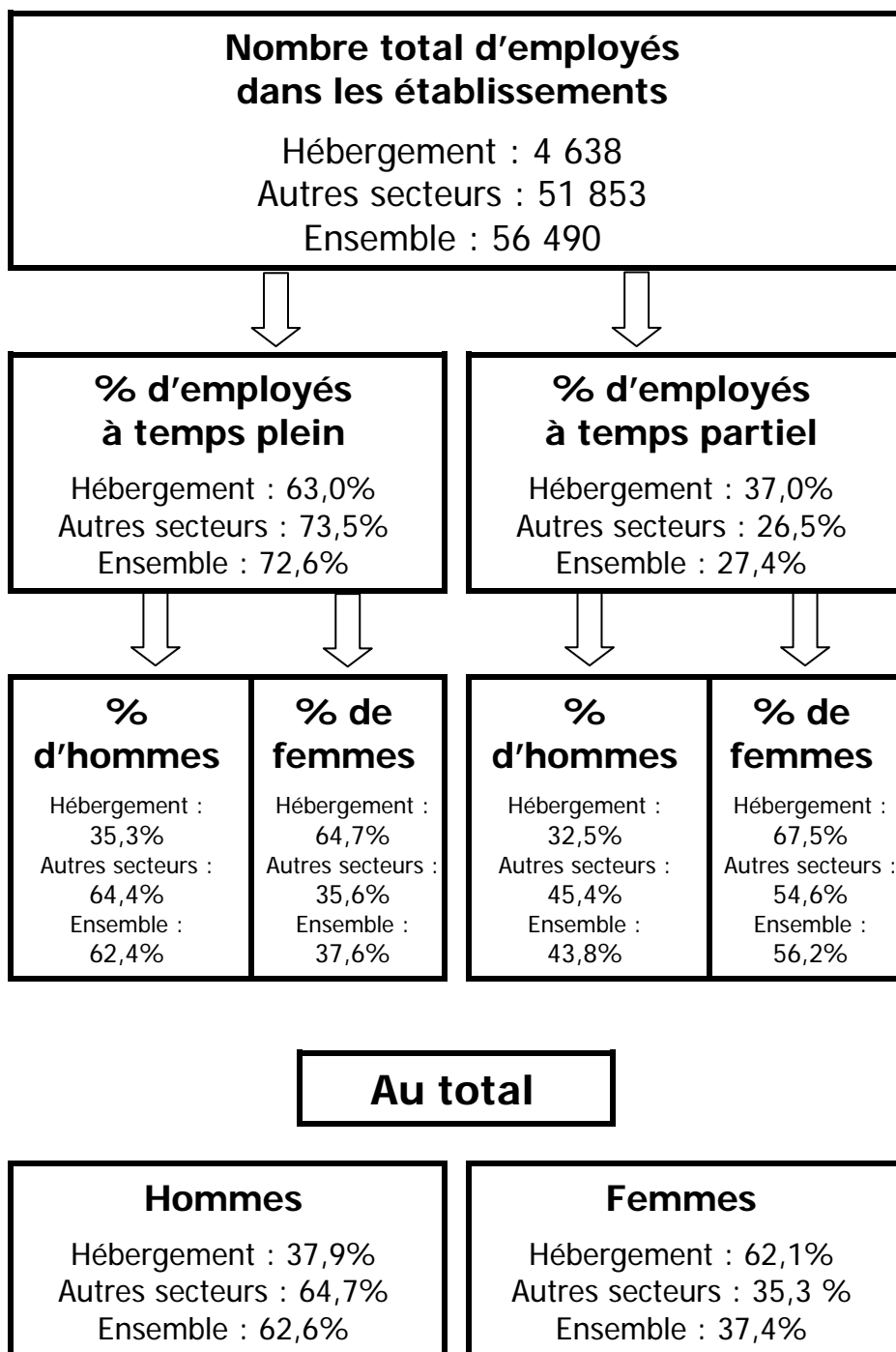
Dans le secteur hébergement, la majorité des établissements sont des organismes à but lucratif (88%), ce pourcentage est supérieur à celui de l'ensemble des autres secteurs (81%).

	Effectifs	Organisme à but lucratif (OBL)	Organisme à but non lucratif (OBNL)
Hébergement	226	88,1%	11,9%
Autres secteurs	1480	80,7%	19,3%
Ensemble des secteurs	1706	81,7%	18,3%

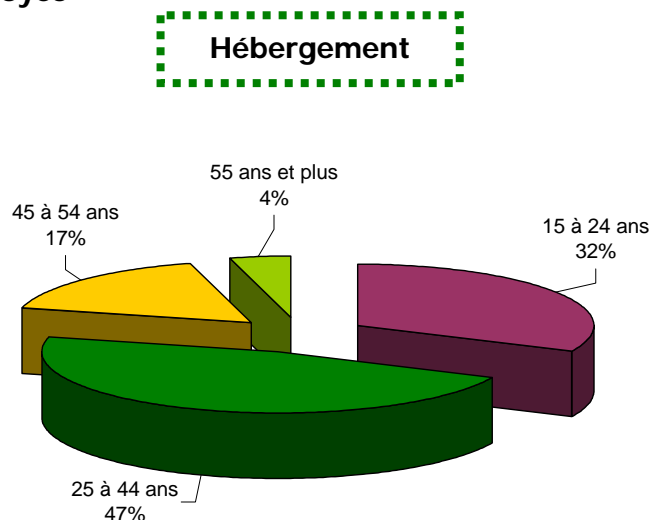
Le schéma 1 résume l'information que l'on retrouve dans les tableaux 1 à 9 présentés en annexe 1. Ainsi, il appert de ce schéma que l'on compte 4 638 employés au sein des établissements du secteur hébergement, ce qui représente 8% des employés de l'ensemble de la région de l'Abitibi-Témiscamingue (4 638 / 56 490). Parmi eux, 63% occupent un emploi à temps plein et 37% travaillent à temps partiel. On y apprend aussi que parmi les employés **à temps plein**, 35% sont des hommes et 65%, des femmes. Pour les employés à **temps partiel**, cette proportion est de 32% d'hommes et 68% de femmes. Cependant, ajoutons qu'**au total dans l'ensemble des établissements du secteur hébergement**, on cumule 38% d'hommes et 62% de femmes.

Comparativement à l'ensemble des autres secteurs, on observe un plus grand pourcentage d'employés à temps partiel (37% contre 27% dans les autres secteurs) et, dans tous les cas, on remarque une plus grande proportion de femmes dans le secteur hébergement que dans l'ensemble des autres secteurs (62% contre 35%).

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



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



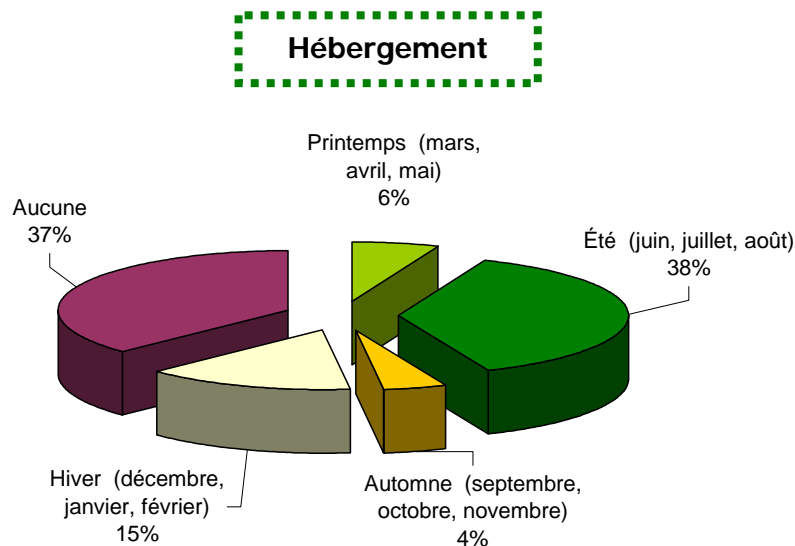
Par ailleurs, on note au graphique 3 que près de la moitié des employés oeuvrant dans les établissements du secteur hébergement sont âgés entre 25 et 44 ans (47%) et que près du tiers ont entre 15 à 24 ans (32%). Parallèlement, près de deux employés sur dix sont âgés entre 45 et 44 ans (17%) et une minorité ont 55 ans et plus (4%).

Tel que le démontre le tableau suivant<sup>5</sup>, dans le secteur hébergement, on dénombre une plus grande proportion d'employés âgés de 15 à 24 ans (32% contre 15% dans les autres secteurs), au détriment de ceux âgés entre 45 et 54 ans (17% contre 27% dans les autres secteurs).

	Effectifs	15 à 24 ans	25 à 44 ans	45 à 54 ans	55 ans et plus
Hébergement	4 007	32,1%	46,8%	16,9%	4,3%
Autres secteurs	31 986	14,8%	51,4%	27,2%	6,6%
Ensemble des secteurs	35 993	16,7%	50,9%	26,0%	6,3%

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

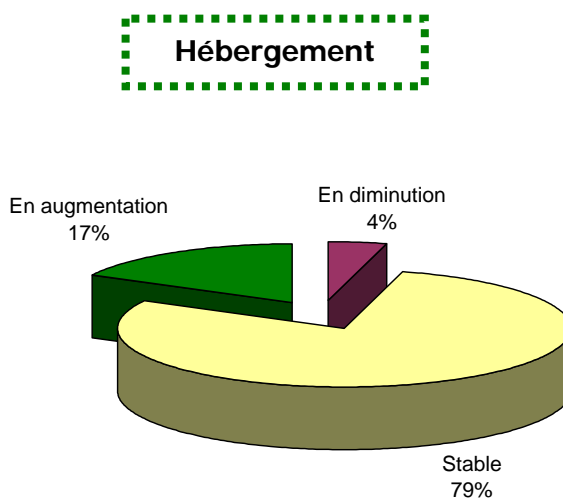
**Graphique 4**  
**Répartition des établissements selon la période au cours de laquelle le nombre d'emplois maximal a été atteint en 2005 au sein de l'établissement**



D'autre part, le graphique 4 indique que 38% des répondants précisent que c'est durant la période estivale (juin, juillet, août) que leur établissement a atteint le nombre d'emplois maximal au cours de l'année 2005, alors que les autres saisons sont mentionnées par moins de 15% des établissements. Ajoutons que 37% des répondants soulignent qu'il n'y a eu aucune période au cours de laquelle le nombre d'emplois maximal a été atteint en 2005 au sein de leur établissement. Finalement, l'examen du tableau suivant montre un plus fort pourcentage d'établissements mentionnant l'été dans le secteur hébergement (38% contre 32% pour les autres secteurs) et un pourcentage moindre d'établissements indiquant l'automne (4% contre 10%).

	Effectifs	Printemps (mars, avril, mai)	Été (juin, juillet, août)	Automne (septembre, octobre, novembre)	Hiver (décembre, janvier, février)	Aucune
Hébergement	223	6,0%	37,7%	4,3%	14,9%	37,1%
Autres secteurs	1506	7,7%	32,4%	10,0%	11,3%	38,6%
Ensemble des secteurs	1728	7,5%	33,1%	9,3%	11,7%	38,4%

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



Le graphique 5, quant à lui, nous apprend que 79% des répondants affirment que le nombre d'emplois au sein de leur établissement était stable en 2005. Pour 17% des établissements, le nombre d'emplois était en augmentation, alors que pour 4%, il était en diminution.

En comparaison avec l'ensemble des autres secteurs, on relève une proportion plus faible de répondants du secteur hébergement indiquant une diminution du nombre d'emplois dans leur établissement (4% contre 9%), alors qu'un plus grand nombre indique une stabilité (78% contre 70%).

	Effectifs	En diminution	Stable	En augmentation
Hébergement	222	4,3%	78,4%	17,3%
Autres secteurs	1520	9,1%	69,8%	21,1%
Ensemble des secteurs	1742	8,5%	70,9%	20,6%

## 3 Les difficultés de recrutement

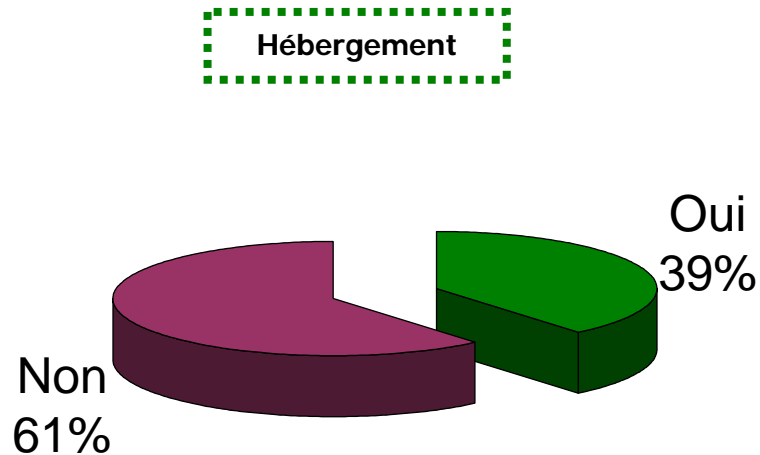
---

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

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

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

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



Dans un premier temps, le graphique 6 montre que 39% des établissements rencontrent ou ont rencontré des difficultés de recrutement de personnel au cours de l'année 2005, ce qui représente 86 établissements. Ajoutons cependant que ces problèmes de recrutement totalisent 108 mentions<sup>6</sup> dans les professions présentées dans la liste de la page suivante.

L'examen du tableau suivant montre que le taux des difficultés de recrutement dans le secteur hébergement est un peu plus élevé que celui dans l'ensemble des autres secteurs (39% contre 36%).

	Effectifs	Oui	Non
Hébergement	221	38,9%	61,1%
Autres secteurs	1517	35,7%	64,3%
Ensemble des secteurs	1738	36,1%	63,9%

<sup>6</sup> Voir le tableau 14 de l'annexe 1.

## Liste des CNP reliés aux difficultés de recrutement

	Mentions	%
6242 Cuisiniers	33	31,1%
6453 Serveurs d'aliments et de boissons	28	26,3%
6641 Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	15	13,9%
6661 Préposés à l'entretien ménager/nettoyage/travaux légers	5	4,5%
5252 Entraîneurs	5	4,4%
1414 Réceptionnistes et standardistes	4	3,3%
6611 Caissiers	4	3,3%
1451 Commis de bibliothèque	1	1,2%
6221 Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	1	1,2%
6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	1	1,2%
9461 Opérateurs de machines/procédés transfo. aliments/boissons	1	1,2%
1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	1	1,1%
5231 Annonceurs et autres communicateurs de la radio/télévision	1	1,1%
6212 Superviseurs des services alimentaires	1	1,1%
6435 Réceptionnistes d'hôtel	1	1,1%
6671 Opérateurs/préposés aux sports/loisirs/parcs d'attractions	1	1,1%
7333 Électromécaniciens/électromécaniciennes	1	1,1%
7351 Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de machines aux.	1	1,1%
8256 Surveillants de l'aménagement paysager et de l'horticulture	1	1,1%
<b>Total</b>	<b>108</b>	<b>100,0%</b>

En ce qui a trait aux exigences requises pour combler ces occupations, dans le secteur hébergement, on est proportionnellement plus nombreux que dans l'ensemble des autres secteurs à exiger aucun diplôme (61% contre 22%), une expérience minimale de moins d'un an (28% contre 17%) et des compétences de bases (46% contre 16%), mais on exige moins souvent un diplôme d'études professionnelles (8% contre 18%), un diplôme d'études secondaires (17% contre 21%), une expérience de plus de trois ans (2% contre 13%) et des compétences techniques propres à la profession (18% contre 37%).

## Scolarité requise

	Hébergement	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	108	658	765
Aucun diplôme	60,8%	22,1%	27,5%
Secondaire 3	5,8%	2,5%	3,0%
Diplôme d'études secondaires	16,6%	21,3%	20,7%
Diplôme d'études professionnelles	7,7%	17,8%	16,4%
Diplôme d'études collégiales	,0%	17,5%	15,0%
Diplôme universitaire	3,4%	14,1%	12,6%
Autre	5,7%	4,7%	4,8%

### Expérience minimale requise

	Hébergement	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	104	648	752
Moins d'un an	27,8%	17,3%	18,7%
De 1 à 3 ans	22,5%	27,5%	26,8%
Plus de 3 ans	2,1%	12,8%	11,3%
Aucune expérience	47,6%	42,4%	43,1%

### Compétences et connaissances exigées à l'embauche

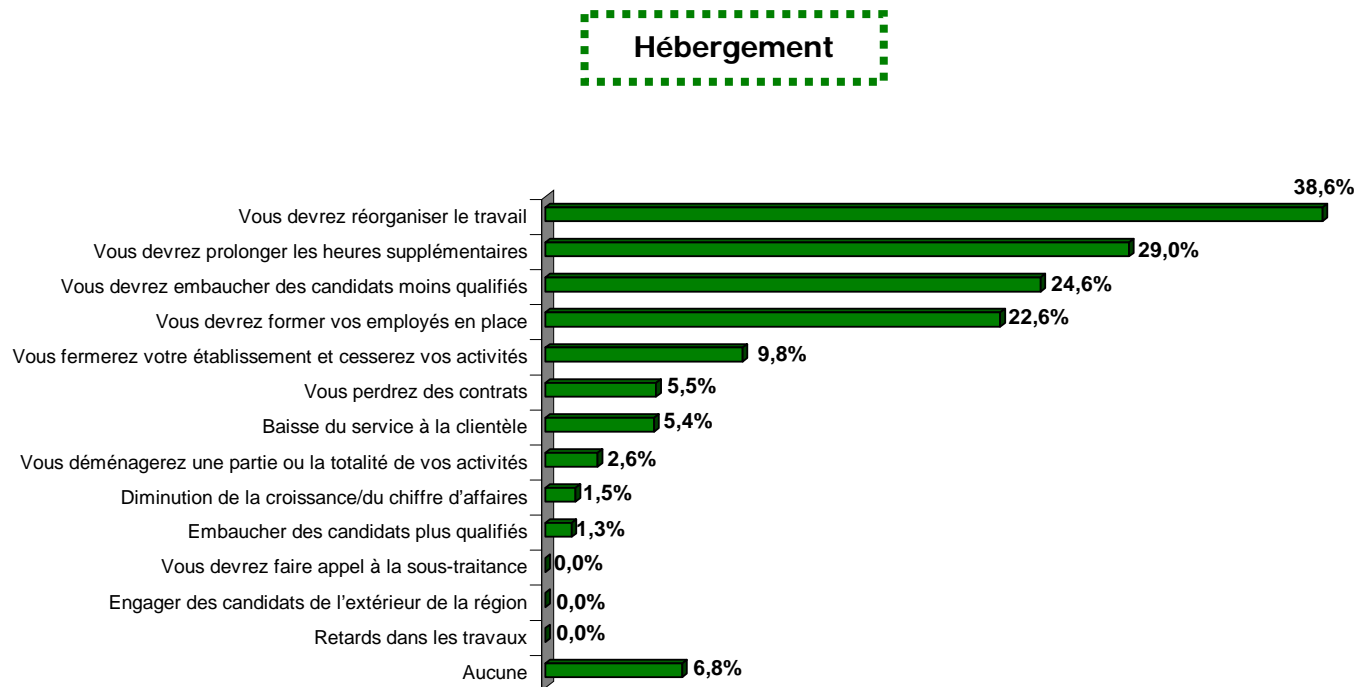
	Hébergement	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	108	657	764
Compétences de base	45,8%	16,1%	20,3%
Compétences techniques propres à la profession	18,4%	37,1%	34,5%
Compétences interpersonnelles et personnelles	10,6%	9,7%	9,8%
Connaissances linguistiques	5,6%	4,8%	5,0%
Connaissances en informatique et bureautique	1,1%	4,4%	4,0%
Connaissances en planification et en gestion	,0%	1,0%	,9%
Autres compétences	4,4%	12,1%	11,0%
Aucune compétence particulière	14,1%	14,6%	14,5%

Quant aux causes de ces difficultés de recrutement, on note au tableau suivant qu'il s'agit plus souvent dans le secteur hébergement, que dans l'ensemble des autres secteurs, de l'horaire de travail (17% contre 8%) et d'un manque de candidats compétents (22% contre 15% dans les autres secteurs). À l'inverse, on souligne moins souvent le manque de candidats qualifiés (40% contre 60%) et expérimentés (12% contre 21%).

**Causes des difficultés de recrutement**

	Hébergement	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	105	658	763
Manque de candidats qualifiés	39,8%	59,6%	56,8%
Manque de candidats compétents	22,1%	14,5%	15,6%
Horaire de travail	16,8%	8,4%	9,6%
Manque de candidats expérimentés	12,3%	21,4%	20,1%
Lieu du travail	8,8%	15,9%	14,9%
Lacunes dans les qualités personnelles	8,2%	4,6%	5,1%
Salaire	5,8%	7,1%	6,9%
Durée du travail irrégulière	5,6%	10,6%	9,9%
Manque d'intérêt	3,2%	1,5%	1,7%
Conditions de travail irrégulières	1,3%	1,3%	1,3%
Milieu de travail	1,2%	4,9%	4,4%
Absence de formation en région et problèmes de formation	1,1%	,6%	,7%
Concurrence de l'industrie ou d'autres employeurs	,0%	,7%	,6%
Caractère cyclique de l'industrie	,0%	1,4%	1,2%
Contraintes propres à la Fonction publique	,0%	,7%	,6%
Autres difficultés	36,6%	24,9%	26,5%

**Graphique 7**  
**Répartition des établissements selon les conséquences auxquelles ils devront faire face en 2006 si les difficultés de recrutement persistent<sup>7</sup>**



Il va de soi que ces problèmes de recrutement, s'ils persistent, impliqueront diverses conséquences aux établissements en 2006. Ainsi, on note au graphique 7 que plusieurs établissements devront soit : réorganiser le travail (39%), prolonger les heures supplémentaires (29%), embaucher des candidats moins qualifiés (25%), former leurs employés déjà en place (23%) et/ou fermer l'établissement (10%).

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

Maintenant, si on compare ces résultats avec l'ensemble des autres secteurs, on constate une plus grande proportion de répondants du secteur hébergement mentionnant qu'ils devront réorganiser le travail (39% contre 23%), prolonger les heures supplémentaires (29% contre 21%) et fermer leur établissement (10% contre 5%). Par contre, ils sont proportionnellement moins nombreux à préciser qu'ils perdront des contrats (6% contre 20%), qu'ils devront faire appel à la sous-traitance (0% contre 7%) et à affirmer qu'il n'y aura aucune conséquence à ces difficultés de recrutement (7% contre 15%).

	Hébergement	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	86	537	623
Vous devrez réorganiser le travail	38,6%	23,0%	25,1%
Vous devrez prolonger les heures supplémentaires	29,0%	21,1%	22,2%
Vous devrez embaucher des candidats moins qualifiés	24,6%	28,3%	27,8%
Vous devrez former vos employés en place	22,6%	22,5%	22,5%
Vous fermerez votre établissement et cesserez vos activités	9,8%	5,0%	5,7%
Vous perdrez des contrats	5,5%	19,9%	17,9%
Baisse du service à la clientèle	5,4%	1,1%	1,7%
Vous déménagerez une partie ou la totalité de vos activités	2,6%	,9%	1,2%
Diminution de la croissance/du chiffre d'affaires	1,5%	2,6%	2,5%
Embaucher des candidats plus qualifiés	1,3%	,5%	,6%
Vous devrez faire appel à la sous-traitance	,0%	7,0%	6,0%
Engager des candidats de l'extérieur de la région	,0%	1,3%	1,1%
Retards dans les travaux	,0%	1,1%	,9%
Aucune	6,8%	14,5%	13,4%

## 4 Les intentions d'embauche

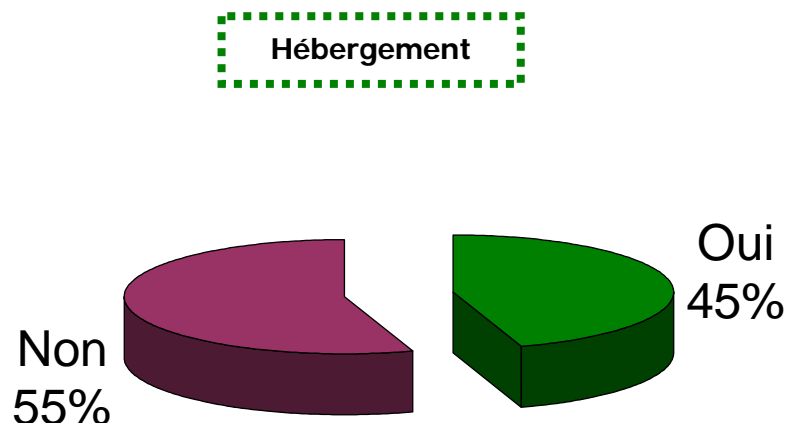
---

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

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

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

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



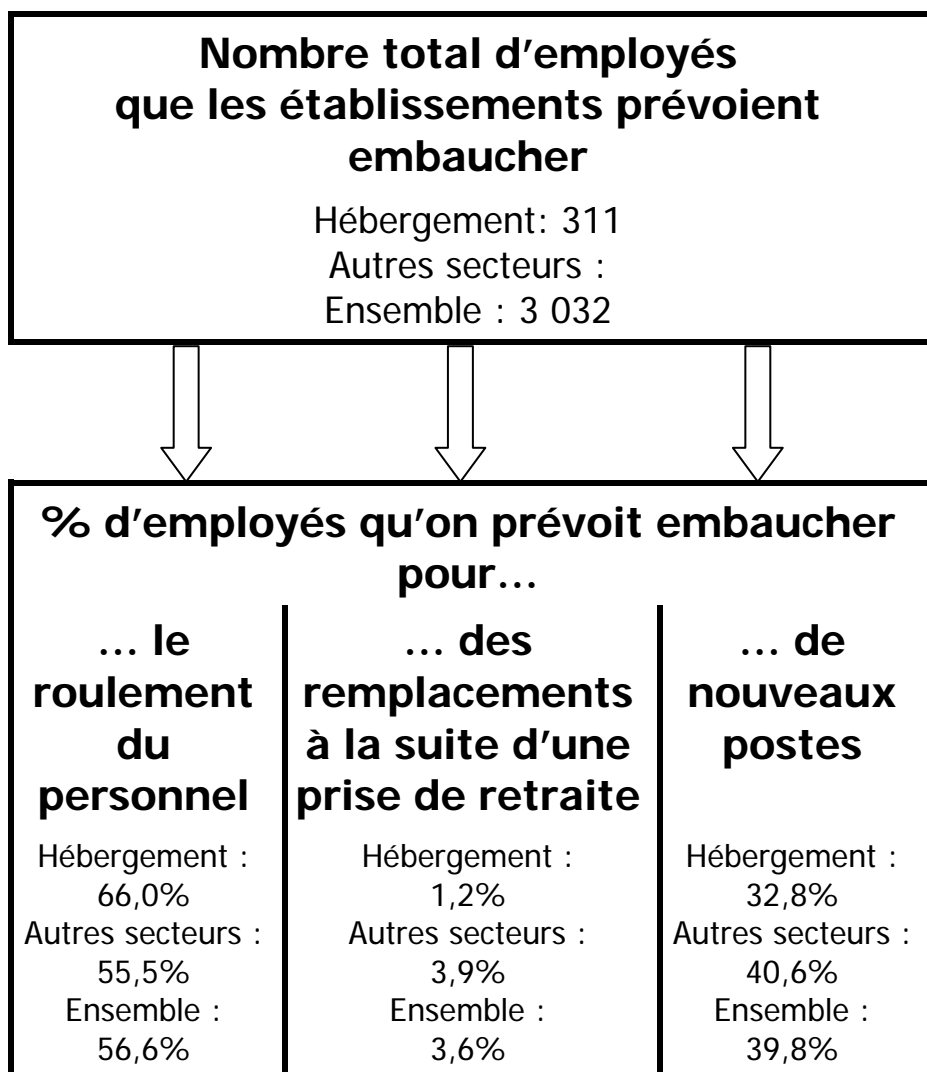
Le graphique 8 indique que 45% des établissements ont ou auront besoin d'embaucher du nouveau personnel en 2006, ce qui représente, au total, 311 employés à embaucher (schéma 2). Les principales raisons de ces embauches sont le roulement du personnel (66%) et l'ouverture de nouveaux postes (33%). Dans une moindre mesure, il s'agit de remplacements à la suite d'une prise de retraite (1%).

D'autre part, il appert du tableau suivant que les intentions d'embauche des établissements du secteur hébergement sont proportionnellement plus grandes que celles de l'ensemble des autres secteurs (45% contre 39%).

	Effectifs	Oui	Non
Hébergement	196	45,1%	54,9%
Autres secteurs	1329	39,1%	60,9%
Ensemble des secteurs	1525	39,9%	60,1%

De même, les prévisions d'embauche pour le roulement du personnel sont plus élevées que dans l'ensemble des autres secteurs (66% contre 56%) et, à l'inverse, on embauchera moins souvent dans le secteur hébergement pour de nouveaux postes (33% contre 41%), ainsi que pour des remplacements à la suite d'une retraite (1% contre 4% pour les autres secteurs).

**Schéma 2**  
**Raisons des intentions d'embauche des établissements<sup>8</sup>**



<sup>8</sup> Ces résultats sont extraits des tableaux 15 à 18 présentés en annexe 1.

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

### Liste des CNP reliés aux intentions d'embauche

	Entreprises	% entreprises	Postes au total
6641 Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	26	21,6%	95
6242 Cuisiniers	24	19,8%	54
6611 Caissiers	5	4,1%	47
6453 Serveurs d'aliments et de boissons	25	20,8%	41
5251 Athlètes	1	,9%	9
6671 Opérateurs/préposés aux sports/loisirs/parcs d'attractions	3	2,9%	8
5252 Entraîneurs	2	1,9%	7
7414 Chauffeurs-livreurs, services de livraison et de messagerie	2	1,9%	7
6451 Maîtres d'hôtel et hôtes	5	4,0%	6
6661 Préposés à l'entretien ménager/nettoyage/travaux légers	4	3,1%	6
5212 Personnel technique des musées et des galeries d'art	1	1,0%	4
6452 Barmans/barmaids	1	1,0%	4
6411 Représentants des ventes non techniques - commerce de gros	2	1,9%	3
6442 Guides d'activités récréatives et sportives de plein air	1	1,1%	3
2224 Techniciens du milieu naturel et de la pêche	1	1,0%	2
6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	2	2,0%	2
7215 Entrepreneurs et contremaîtres en charpenterie	1	1,0%	2
0513 Directeurs de programmes et de services de sports/loisirs	1	1,0%	1
0621 Directeurs - commerce de détail	1	1,0%	1
1111 Vérificateurs et comptables	1	,9%	1
1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	1	1,0%	1
2225 Techniciens/spécialistes en aménagement/horticulture	1	1,0%	1
5211 Techniciens et assistants dans les bibliothèques et archives	1	1,0%	1
5231 Annonceurs et autres communicateurs de la radio/télévision	1	1,0%	1
6622 Commis d'épicerie et autres garnisseurs - commerce de détail	1	1,0%	1
7351 Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de machines aux.	1	1,1%	1
7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	1	1,0%	1
<b>Total</b>	<b>119</b>	<b>100,0%</b>	<b>311</b>

Par ailleurs, en regard des exigences requises reliées aux intentions d'embauche, il appert des tableaux suivants que le secteur hébergement, comparativement à l'ensemble des autres secteurs exige plus souvent aucun diplôme (63% contre 22%), une expérience minimale de moins d'un an (26% contre 18%) et des compétences de bases (33% contre 19%), mais on exige moins souvent tous les autres types de diplômes, une expérience de plus de trois ans (4% contre 11%) et des compétences techniques propres à la profession (23% contre 32%).

**Scolarité requise**

	Hébergement	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	119	641	760
Aucun diplôme	62,7%	22,1%	28,4%
Secondaire 3	2,3%	4,5%	4,1%
Diplôme d'études secondaires	14,0%	25,5%	23,7%
Diplôme d'études professionnelles	13,2%	15,2%	14,9%
Diplôme d'études collégiales	5,0%	16,6%	14,8%
Diplôme universitaire	,9%	12,0%	10,3%
Autre	2,0%	4,2%	3,8%

**Expérience minimale requise**

	Hébergement	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	119	636	755
Moins d'un an	25,9%	17,6%	19,0%
De 1 à 3 ans	27,8%	26,5%	26,7%
Plus de 3 ans	3,9%	10,8%	9,7%
Aucune expérience	42,3%	45,0%	44,6%

**Compétences et connaissances exigées à l'embauche**

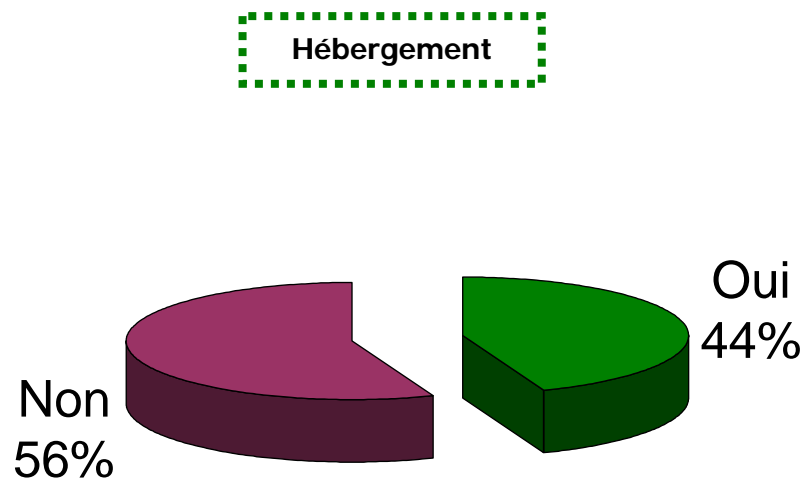
	Hébergement	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	118	639	757
Compétences de base	33,3%	18,8%	21,1%
Compétences techniques propres à la profession	22,9%	32,2%	30,8%
Compétences interpersonnelles et personnelles	14,0%	11,4%	11,8%
Connaissances en informatique et bureautique	4,1%	5,2%	5,0%
Connaissances linguistiques	3,1%	5,2%	4,9%
Connaissances en planification et en gestion	,0%	,5%	,4%
Autres compétences	8,0%	12,7%	12,0%
Aucune compétence particulière	14,6%	14,0%	14,1%

Quant aux causes anticipées de ces difficultés de recrutement, on note au tableau suivant qu'il s'agit plus souvent du salaire (13% contre 7%) dans le secteur hébergement, comparative-ment à l'ensemble des autres secteurs, alors qu'un manque de candidats qualifiés (36% contre 52%), expérimentés (16% contre 23%) et compétents (9% contre 14%) sont moins sou-vent mentionnés dans le secteur hébergement.

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

	Hébergement	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	96	497	593
Manque de candidats qualifiés	35,8%	51,5%	49,0%
Manque de candidats expérimentés	16,4%	22,7%	21,7%
Lieu du travail	13,6%	16,5%	16,0%
Salaire	12,6%	7,4%	8,3%
Durée du travail irrégulière	12,5%	12,1%	12,2%
Horaire de travail	12,1%	10,5%	10,7%
Manque de candidats compétents	8,8%	14,0%	13,1%
Lacunes dans les qualités personnelles	6,2%	5,4%	5,6%
Milieu de travail	3,9%	4,2%	4,2%
Conditions de travail irrégulières	2,5%	2,0%	2,0%
Manque d'intérêt	1,2%	,4%	,6%
Concurrence de l'industrie ou d'autres employeurs	1,2%	1,7%	1,6%
Contraintes propres à la Fonction publique	1,2%	,7%	,8%
Caractère cyclique de l'industrie	,0%	,9%	,8%
Absence de formation en région et problèmes de formation	,0%	1,2%	1,0%
Autres difficultés	35,0%	26,8%	28,1%

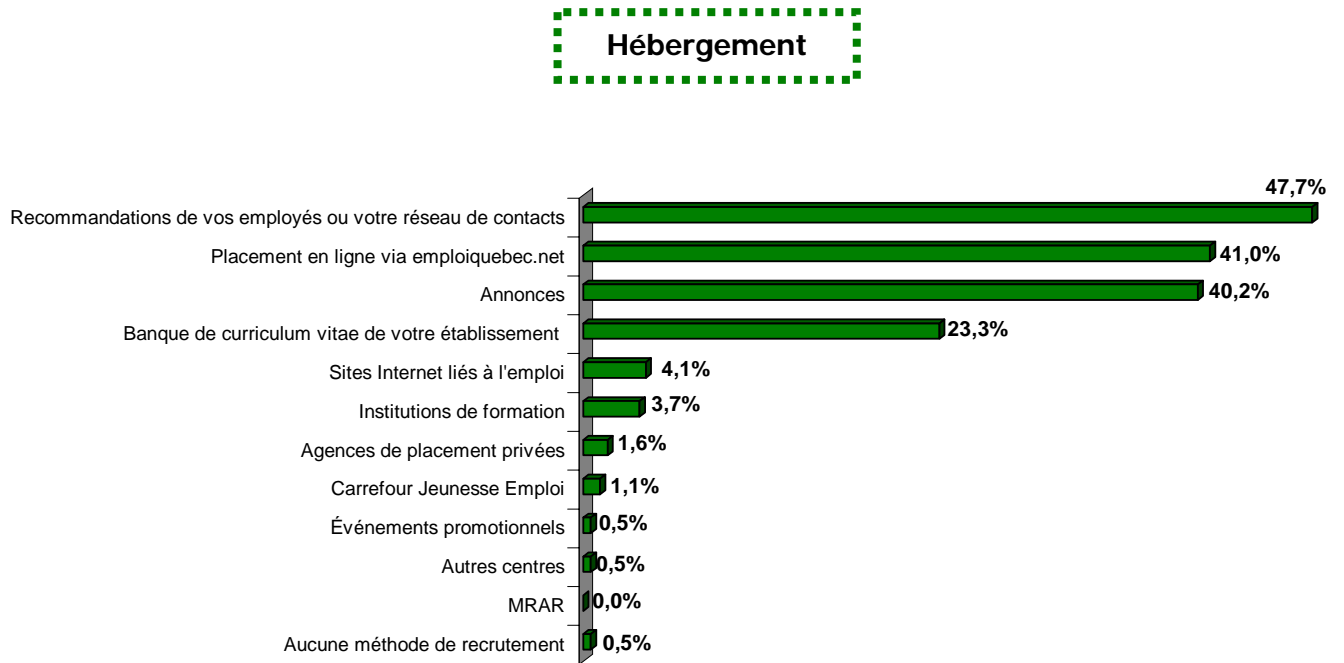
**Graphique 9**  
**Répartition des établissements selon qu'ils envisagent ou non d'embaucher de la main-d'œuvre immigrante au cours des prochaines années**



Au graphique 9, on apprend que 44% des établissements du secteur hébergement envisagent embaucher de la main-d'œuvre immigrante au cours des prochaines années. Ce pourcentage est supérieur à celui de l'ensemble des autres secteurs (38%).

	Effectifs	Oui	Non
Hébergement	185	44,3%	55,7%
Autres secteurs	1165	38,3%	61,7%
Ensemble des secteurs	1351	39,2%	60,8%

**Graphique 10**  
**Répartition des établissements selon leurs méthodes de recrutement les plus efficaces<sup>9</sup>**



D'autre part, au graphique 10, on voit que selon les répondants interrogés, les méthodes habituellement les plus efficaces pour recruter leur main-d'œuvre sont, dans l'ordre des mentions, une recommandation de leurs employés ou de leur réseau de contacts (48%), le placement en ligne via emploiquebec.net (41%), une annonce (journaux, radio et publications diverses) (40%) et une banque de curriculum vitae de leur établissement (23%).

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

Ajoutons que, comparativement à l'ensemble des autres secteurs, l'utilisation des annonces (40% contre 35%), des recommandations des employés ou du réseau de contacts (48% contre 40%) ou du placement en ligne via emploi Quebec.net (41% contre 36%) est proportionnellement plus fréquente dans le secteur hébergement, alors qu'on a moins souvent recours à la banque de curriculum vitæ de l'établissement (23% contre 32%) pour recruter de la main-d'œuvre.

	Hébergement	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	226	1500	1727
Recommandations de vos employés ou votre réseau de contacts	47,7%	39,6%	40,7%
Placement en ligne via emploi Quebec.net	41,0%	35,7%	36,4%
Annonces	40,2%	34,9%	35,6%
Banque de curriculum vitæ de votre établissement	23,3%	32,4%	31,2%
Sites Internet liés à l'emploi	4,1%	6,5%	6,2%
Institutions de formation	3,7%	5,0%	4,9%
Agences de placement privées	1,6%	2,1%	2,0%
Carrefour Jeunesse Emploi	1,1%	,2%	,3%
Événements promotionnels	,5%	,7%	,6%
Autres centres	,5%	,3%	,3%
MRAR	,0%	,2%	,1%
Aucune méthode de recrutement	,5%	2,3%	2,0%

## 5 Les prévisions de mises à pied

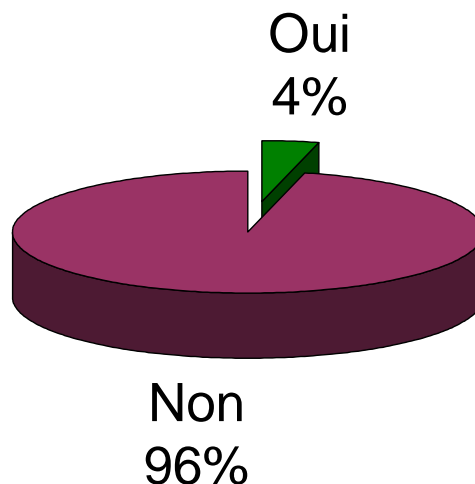
---

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

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

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

Hébergement



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

	Effectifs	Oui	Non
Hébergement	218	3,9%	96,1%
Autres secteurs	1423	5,3%	94,7%
Ensemble des secteurs	1641	5,1%	94,9%

Ajoutons que 48 employés seront concernés par ces prévisions de mises à pied des établissements (voir le tableau 19 de l'annexe 1). La liste suivante décrit les professions qui seront touchées par ces prévisions de mises à pied.

**Liste des CNP reliés aux prévisions de mises à pied**

	Entreprises	% entreprises	Employés
6453 Serveurs d'aliments et de boissons	2	16,7%	21
6641 Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	1	8,2%	6
6661 Préposés à l'entretien ménager/nettoyage/travaux légers	2	16,8%	5
1242 Secrétaires juridiques	1	8,5%	4
1434 Commis de banque, d'assurance et d'autres/	1	8,5%	3
6442 Guides d'activités récréatives et sportives de plein air	1	9,0%	3
7351 Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de machines aux.	1	8,5%	3
1453 Commis aux services à la clientèle/commis à l'information...	1	7,6%	2
5252 Entraîneurs	1	7,9%	2
6671 Opérateurs/préposés aux sports/loisirs/parcs d'attractions	1	8,3%	.
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0%</b>	<b>48</b>

## 6 Les activités de formation

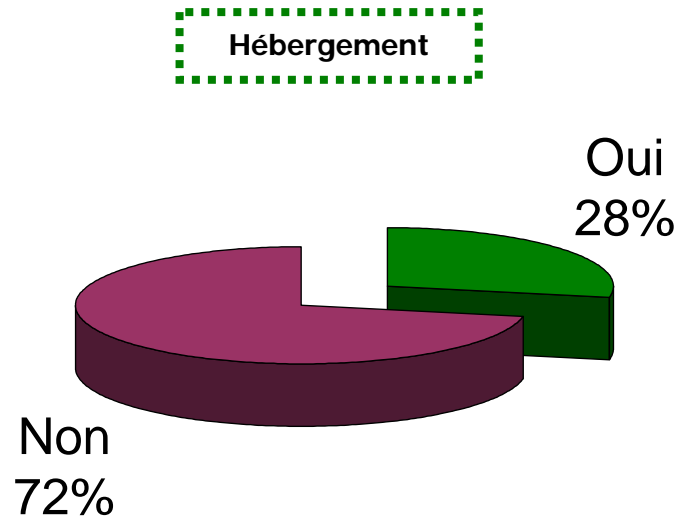
---

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

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

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

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



Dans un premier temps, mentionnons que dans le secteur hébergement, près de trois établissements sur dix vont offrir des activités de formation à leurs employés en 2006 (28%). Ce pourcentage est inférieur à celui de l'ensemble des autres secteurs (45%).

	Effectifs	Oui	Non
Hébergement	197	28,0%	72,0%
Autres secteurs	1219	45,4%	54,6%
Ensemble des secteurs	1416	43,0%	57,0%

Ces activités de formations toucheront 602 employés (voir le tableau 20 de l'annexe 1). La liste suivante décrit les professions des postes reliés aux activités de formation.

### Liste des CNP reliés aux activités de formation

	Entreprises	% entreprises	Personnes concernées
6242 Cuisiniers	10	13,0%	103
6611 Caissiers	5	5,8%	72
1453 Commis aux services à la clientèle/commis à l'information...	1	1,7%	70
7246 Installateurs/réparateurs de matériel de télécommunications	1	1,7%	70
6453 Serveurs d'aliments et de boissons	12	15,5%	61
6641 Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	8	10,3%	49
1221 Agents d'administration	1	1,7%	42
5252 Entraîneurs	5	5,8%	18
6452 Barmans/barmaids	1	1,4%	17
2281 Opérateurs en informatique/réseau et techniciens Web	1	1,4%	14
5222 Cadreurs de films et cadreurs vidéo	1	1,4%	12
5227 Personnel de soutien du cinéma/radio télédiffusion...	1	1,4%	7
1451 Commis de bibliothèque	1	1,5%	6
5225 Techniciens en enregistrement audio et vidéo	1	1,5%	5
5231 Annonceurs et autres communicateurs de la radio/télévision	1	1,4%	5
7414 Chauffeurs-livreurs, services de livraison et de messagerie	1	1,4%	5
2224 Techniciens du milieu naturel et de la pêche	1	1,6%	4
5212 Personnel technique des musées et des galeries d'art	1	1,5%	4
6671 Opérateurs/préposés aux sports/loisirs/parcs d'attractions	2	3,1%	4
8256 Surveillants de l'aménagement paysager et de l'horticulture	1	1,5%	4
1414 Réceptionnistes et standardistes	1	1,4%	3
6212 Superviseurs des services alimentaires	1	1,4%	3
6221 Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	1	1,4%	3
6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	1	1,6%	3
1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	2	3,0%	2
5113 Archivistes	1	1,5%	2
5122 Réviseurs, rédacteurs et chefs du service des nouvelles	1	1,4%	2
5211 Techniciens et assistants dans les bibliothèques et archives	1	1,5%	2
0631 Directeurs de la restauration et des services alimentaires	1	1,6%	1
1411 Commis de bureau généraux	1	1,4%	1
3123 Autres professionnels en diagnostic/traitement de la santé	1	1,3%	1
5111 Bibliothécaires	1	1,5%	1
5123 Journalistes	1	1,4%	1
6661 Préposés à l'entretien ménager/nettoyage/travaux légers	1	1,4%	1
6663 Concierges d'immeubles	1	1,5%	1
7351 Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de machines aux.	1	1,6%	1
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0%</b>	<b>602</b>

En regard de la nature des formations planifiées, on constate aux tableaux suivants qu'un plus fort pourcentage de répondants du secteur hébergement mentionnent que leurs formations toucheront aux compétences de base (14% contre 7% dans les autres secteurs), aux compétences interpersonnelles et personnelles (12% contre 4%) et qu'elles seront spécifiques à l'industrie au perfectionnement et à la connaissance (80% contre 72%). À l'inverse, un pourcentage plus faible de répondants de ce secteur précisent que ces formations toucheront aux compétences techniques propres à la profession (59% contre 72%) ainsi qu'à celles qui seront reliées à la santé, la sécurité et au secourisme (6% contre 11% dans les autres secteurs).

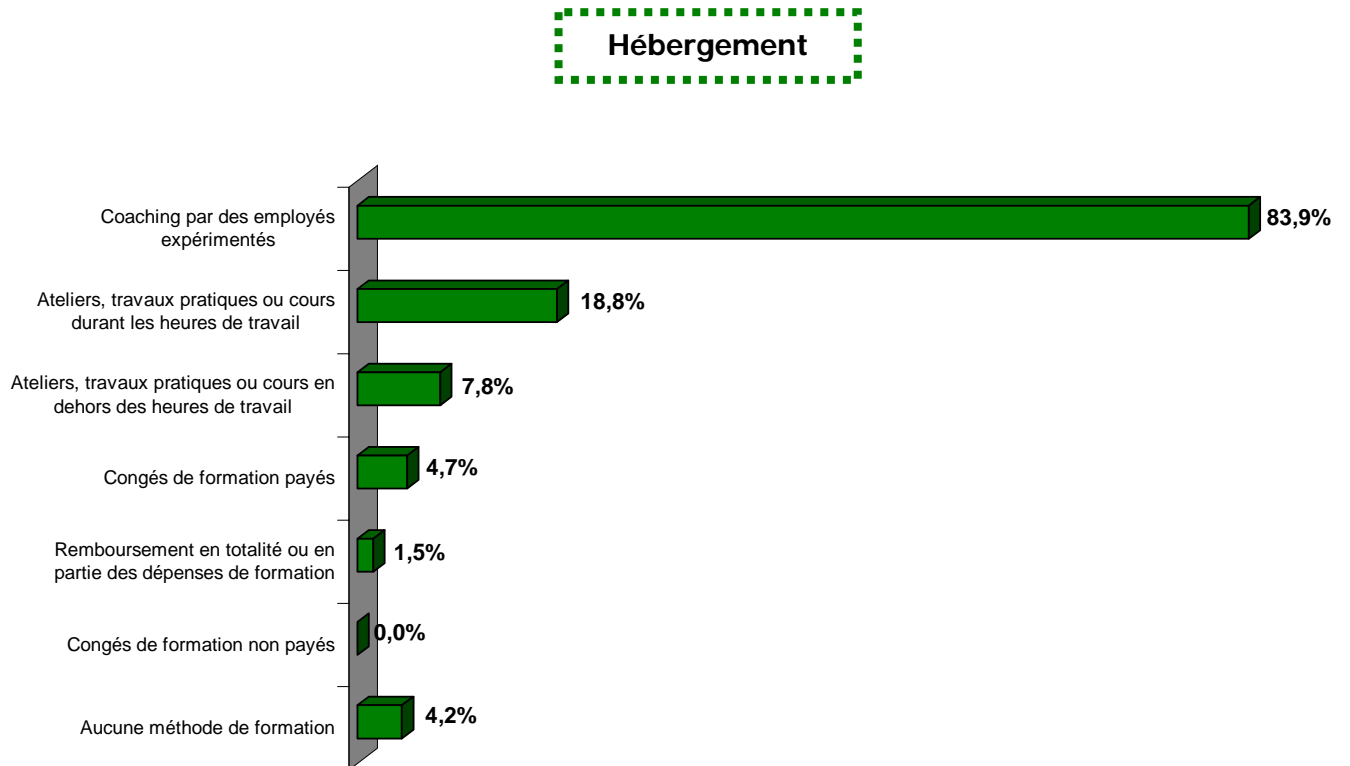
### Natures des formations planifiées

	Hébergement	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	66	673	739
Compétences techniques propres à la profession	58,8%	71,6%	70,5%
Compétences de base	14,3%	7,1%	7,8%
Compétences interpersonnelles et personnelles	12,4%	3,7%	4,5%
Connaissances en planification et en gestion	3,9%	3,2%	
Connaissances en informatique et bureautique	3,6%	6,1%	5,9%
Connaissances linguistiques	,0%	1,9%	1,7%
Autres compétences	7,1%	6,3%	6,4%

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

	Hébergement	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	42	519	561
Spécifique à l'industrie/perfectionnement/ connaissance	79,8%	72,4%	73,0%
Changements d'ordre technologique, légal ou réglementaire	9,2%		9,9%
Santé et sécurité/secourisme	5,6%	10,8%	10,4%
Vente-conseil/approche client	2,7%	4,7%	4,5%
Logiciels spécialisés (sauf Word, Excel, Office)	2,7%	1,4%	1,5%
Carte CCQ/certificat de compagnonnage/sécurité	,0%	,7%	,6%

**Graphique 13**  
**Répartition des établissements selon leurs méthodes les plus fréquemment utilisées pour former leurs employés<sup>10</sup>**



En ce qui a trait aux méthodes les plus fréquemment utilisées pour former les employés, on nomme principalement le coaching par des employés expérimentés (formation sur le tas) (84%), suivi de loin par des ateliers, des travaux pratiques ou des cours durant les heures de travail (19%) et/ou en dehors des heures de travail (8%), ainsi que des congés de formation payés (5%).

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

En comparaison avec l'ensemble des autres secteurs, le tableau suivant indique que les activités telles que le coaching par des employés expérimentés sont proportionnellement plus souvent offertes dans le secteur hébergement (84% contre 59%), alors que toutes les autres activités de formation sont moins souvent offertes dans ce secteur.

	Hébergement	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	225	1531	1757
Coaching par des employés expérimentés	83,9%	58,5%	61,8%
Ateliers, travaux pratiques ou cours durant les heures de travail	18,8%	35,4%	33,3%
Ateliers, travaux pratiques ou cours en dehors des heures de travail	7,8%	19,1%	17,7%
Congés de formation payés	4,7%	14,4%	13,1%
Remboursement en totalité ou en partie des dépenses de formation	1,5%	7,2%	6,5%
Congés de formation non payés	,0%	1,6%	1,4%
Aucune méthode de formation	4,2%	4,9%	4,8%

## 7 Les ressources humaines

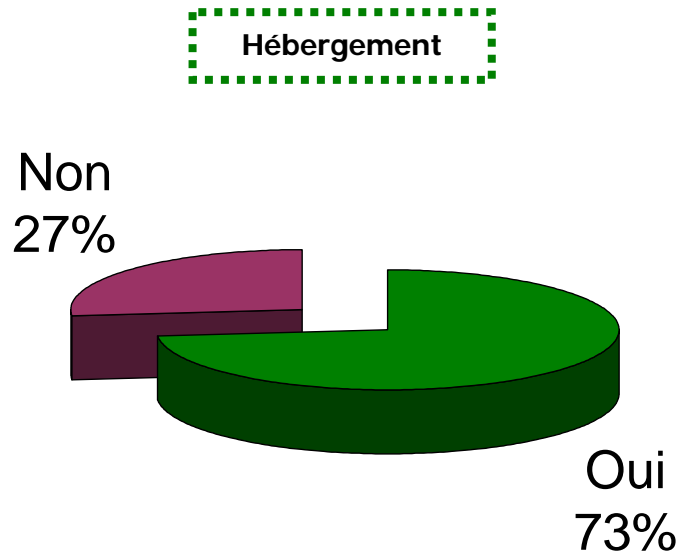
---

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

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

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

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

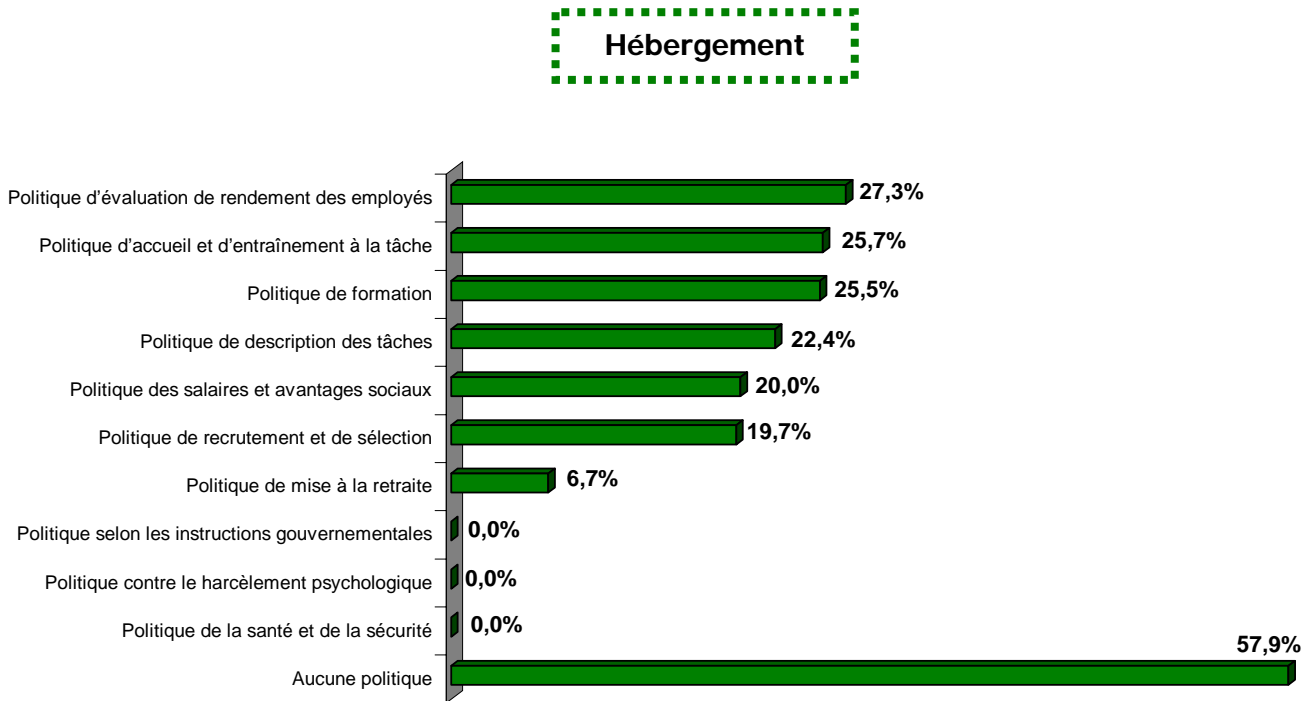


Tout d'abord, on constate au graphique 14 que près des trois quarts des répondants mentionnent que leur établissement a un employé responsable de la gestion des ressources humaines (73%). Ce pourcentage se rapproche de celui de l'ensemble des autres secteurs (74%).

Ajoutons, qu'en moyenne, 38% de la tâche de ces responsables est consacrée à la gestion des ressources humaines (voir le tableau 21 de l'annexe 1).

	Effectifs	Oui	Non
Hébergement	203	73,2%	26,8%
Autres secteurs	1357	74,3%	25,7%
Ensemble des secteurs	1561	74,1%	25,9%

**Graphique 15**  
**Répartition des établissements selon leurs politiques de gestion des ressources humaines<sup>11</sup>**



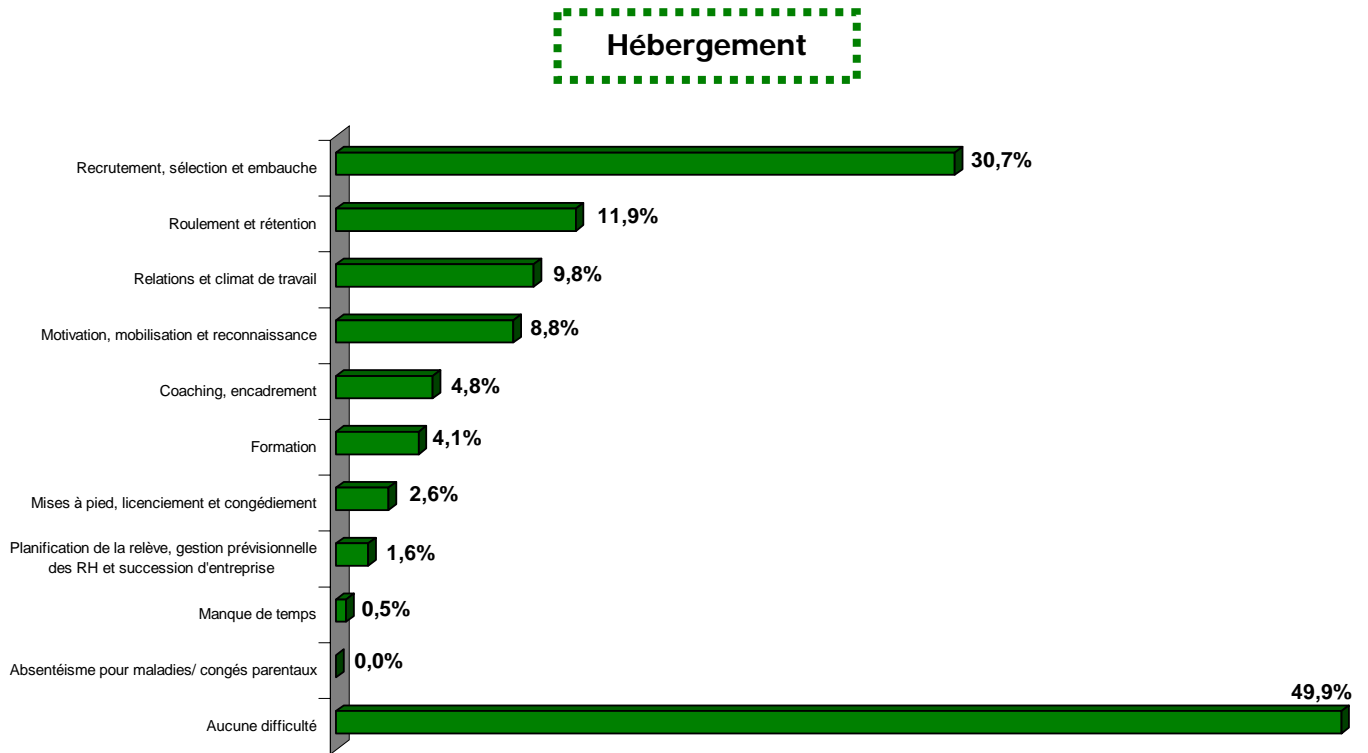
Par ailleurs, il appert du graphique 15 que près de six établissements sur dix n'ont pas de politique de gestion des ressources humaines (58%). À l'inverse, deux établissements sur dix indiquent qu'ils possèdent la ou les politiques suivantes : politique d'évaluation de rendement des employés (27%), politique d'accueil et d'entraînement à la tâche (26%), politique de formation (26%), politique de description des tâches (22%), politique des salaires et avantages sociaux (20%) et politique de recrutement et de sélection (20%). Finalement, une politique de mise à la retraite profite à 7% des établissements.

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

Pour la totalité des politiques de gestion des ressources humaines énumérées dans le tableau suivant, on constate que les établissements du secteur hébergement affichent des pourcentages moins élevés que dans l'ensemble des autres secteurs et qu'ils sont plus nombreux à ne posséder aucune politique de gestion des ressources humaines (58% contre 45%).

	Hébergement	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	226	1532	1759
Politique d'évaluation de rendement des employés	27,3%	38,4%	36,9%
Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche	25,7%	39,3%	37,6%
Politique de formation	25,5%	36,4%	35,0%
Politique de description des tâches	22,4%	36,7%	34,9%
Politique des salaires et avantages sociaux	20,0%	37,5%	35,3%
Politique de recrutement et de sélection	19,7%	35,7%	33,6%
Politique de mise à la retraite	6,7%	15,9%	14,7%
Politique selon les instructions gouvernementales	,0%	,2%	,2%
Politique contre le harcèlement psychologique	,0%	,5%	,4%
Politique de la santé et de la sécurité	,0%	,5%	,5%
Aucune politique	57,9%	44,5%	46,2%

**Graphique 16**  
**Répartition des établissements selon leurs difficultés en**  
**matière de gestion des ressources humaines<sup>12</sup>**



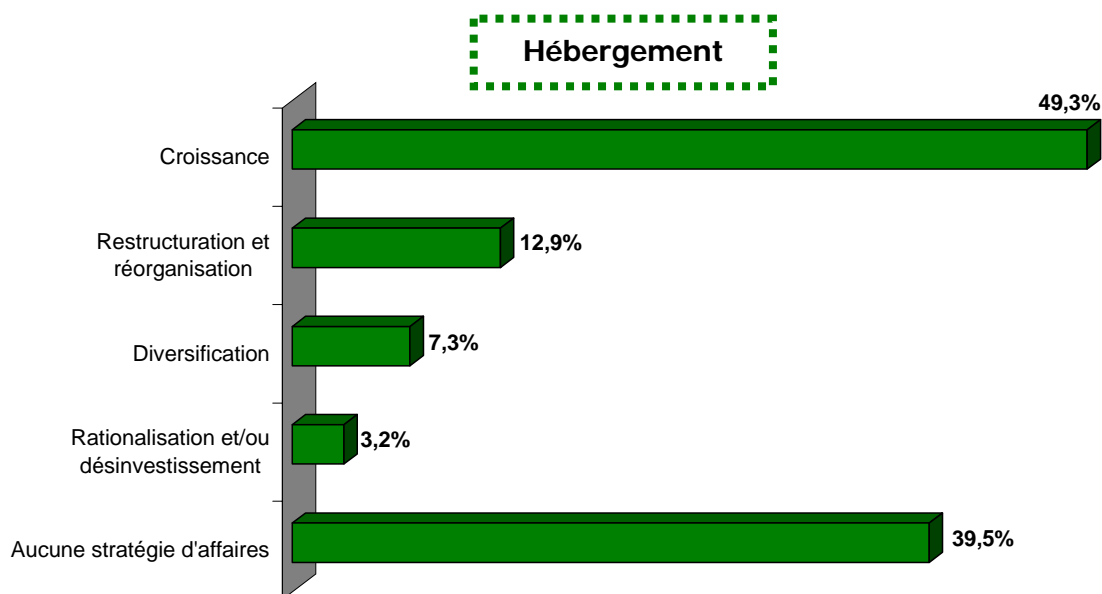
Par ailleurs, lorsqu'on demande aux répondants le type de difficultés qu'ils éprouvent en matière de gestion des ressources humaines, on découvre au graphique 16 que la moitié d'entre eux mentionnent n'éprouver aucune difficulté (50%). Cependant, 31% des répondants affirment éprouver des difficultés en regard du recrutement, de la sélection et de l'embauche et, dans une moindre proportion, on souligne également des difficultés de roulement et de rétention (12%), de relations et de climat de travail (10%), de motivation, de mobilisation et de reconnaissance (9%).

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

En regard des difficultés éprouvées en matière de gestion des ressources humaines, on constate au tableau suivant que le profil des établissements du secteur hébergement est similaire à celui de l'ensemble des autres secteurs.

	Hébergement	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	225	1532	1757
Recrutement, sélection et embauche	30,7%	32,1%	32,0%
Roulement et rétention	11,9%	10,3%	10,5%
Relations et climat de travail	9,8%	7,1%	7,5%
Motivation, mobilisation et reconnaissance	8,8%	10,0%	9,8%
Coaching, encadrement	4,8%	3,8%	3,9%
Formation	4,1%	4,9%	4,8%
Mises à pied, licenciement et congédiement	2,6%	3,0%	2,9%
Planification de la relève, gestion prévisionnelle des RH et succession d'entreprise	1,6%	6,2%	5,7%
Manque de temps	,5%	,3%	,3%
Absentéisme pour maladies/ congés parentaux	,0%	,2%	,2%
Aucune difficulté	49,9%	51,8%	51,5%

**Graphique 17**  
**Répartition des établissements selon leurs stratégies**  
**d'affaires envisagées pour 2006<sup>13</sup>**



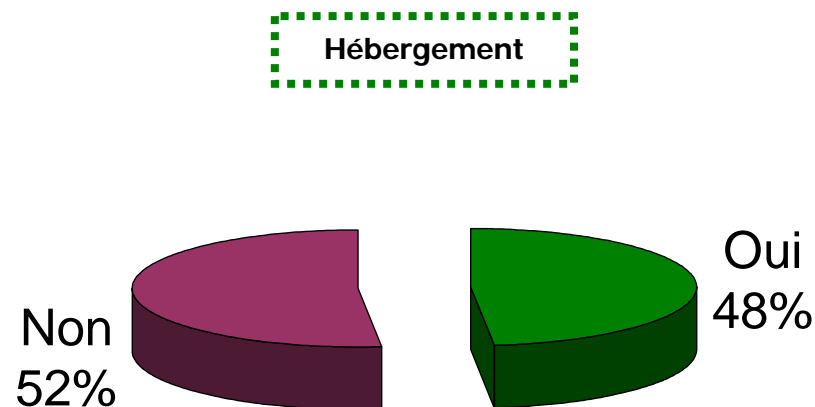
En ce qui a trait aux stratégies d'affaires envisagées pour l'année 2006, si 40% des établissements n'en ont aucune, d'autres précisent les stratégies suivantes : croissance (49%), restructuration et réorganisation (13%), diversification (7%) et rationalisation et/ou désinvestissement (3%).

Lorsqu'on compare les stratégies d'affaires envisagées dans l'ensemble des autres secteurs avec celles des répondants du secteur hébergement, on s'aperçoit que ces derniers optent plus souvent pour une stratégie de croissance (49% contre 43%).

	Hébergement	Autres secteurs	Ensemble des secteurs
Effectifs	226	1532	1759
Croissance	49,3%	43,0%	43,8%
Restructuration et réorganisation	12,9%	13,7%	13,6%
Diversification	7,3%	9,3%	9,1%
Rationalisation et/ou désinvestissement	3,2%	5,2%	4,9%
Aucune	39,5%	39,5%	39,5%

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

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



Finalement, le graphique 18 indique qu'au cours de l'année 2005, 48% des répondants ont utilisé les mesures et les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec via les centres locaux d'emploi (CLE).

Cette proportion s'avère plus élevée que dans l'ensemble des autres secteurs où 42% des répondants affirment avoir utilisé ces mesures ou services.

	Effectifs	Oui	Non
Hébergement	223	48,2%	51,8%
Autres secteurs	1491	41,9%	58,1%
Ensemble des secteurs	1714	42,7%	57,3%

# **ANNEXE 1**

## **Tableaux complémentaires**

## LISTE DES TABLEAUX

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

**Tableau 1**  
**Employés temps plein et temps partiel**

	Moyenne	Ensemble des entreprises	% nombre d'entreprises	Nombre total d'employés	% nombre total d'employés
Hébergement	20,5	226	12,9%	4638	8,2%
Autres secteurs	33,8	1534	87,1%	51853	91,8%
Ensemble des secteurs	32,1	1760	100,0%	56490	100,0%

**Tableau 2**  
**Employés temps plein**

	Moyenne	Ensemble des entreprises	% nombre d'entreprises	Nombre total d'employés	% nombre total d'employés
Hébergement	13,1	226	12,9%	2959	6,9%
Autres secteurs	26,0	1534	87,1%	39949	93,1%
Ensemble des secteurs	24,4	1760	100,0%	42909	100,0%

**Tableau 3**  
**Employés temps partiel**

	Moyenne	Ensemble des entreprises	% nombre d'entreprises	Nombre total d'employés	% nombre total d'employés
Hébergement	7,7	226	12,9%	1741	10,8%
Autres secteurs	9,4	1534	87,1%	14440	89,2%
Ensemble des secteurs	9,2	1760	100,0%	16180	100,0%

**Tableau 4**  
**Employés temps plein (Hommes)**

	Moyenne	Ensemble des entreprises	% nombre d'entreprises	Nombre total d'employés	% nombre total d'employés
Hébergement	5,0	226	12,9%	1045	3,9%
Autres secteurs	17,4	1534	87,1%	25723	96,1%
Ensemble des secteurs	15,9	1760	100,0%	26768	100,0%

**Tableau 5**  
**Employés temps plein (Femmes)**

	Moyenne	Ensemble des entreprises	% nombre d'entreprises	Nombre total d'employés	% nombre total d'employés
Hébergement	8,8	226	12,9%	1913	11,9%
Autres secteurs	9,6	1534	87,1%	14214	88,1%
Ensemble des secteurs	9,5	1760	100,0%	16127	100,0%

**Tableau 6**  
**Employés temps partiel (Hommes)**

	Moyenne	Ensemble des entreprises	% nombre d'entreprises	Nombre total d'employés	% nombre total d'employés
Hébergement	3,2	226	12,9%	546	9,2%
Autres secteurs	5,7	1534	87,1%	5413	90,8%
Ensemble des secteurs	5,4	1760	100,0%	5958	100,0%

**Tableau 7**  
**Employés temps partiel (Femmes)**

	Moyenne	Ensemble des entreprises	% nombre d'entreprises	Nombre total d'employés	% nombre total d'employés
Hébergement	6,4	226	12,9%	1134	14,8%
Autres secteurs	6,6	1534	87,1%	6503	85,2%
Ensemble des secteurs	6,6	1760	100,0%	7637	100,0%

**Tableau 8**  
**Hommes au total**

	Moyenne	Ensemble des entreprises	% nombre d'entreprises	Nombre total d'employés	% nombre total d'employés
Hébergement	7,4	226	12,9%	1553	4,8%
Autres secteurs	21,0	1534	87,1%	31009	95,2%
Ensemble des secteurs	19,3	1760	100,0%	32562	100,0%

**Tableau 9**  
**Femmes au total**

	Moyenne	Ensemble des entreprises	% nombre d'entreprises	Nombre total d'employés	% nombre total d'employés
Hébergement	15,2	226	12,9%	2543	13,1%
Autres secteurs	17,6	1534	87,1%	16885	86,9%
Ensemble des secteurs	17,2	1760	100,0%	19428	100,0%

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

	Moyenne	Ensemble des entreprises	% nombre d'entreprises	Nombre total d'employés	% nombre total d'employés
Hébergement	6,2	226	12,9%	1285	21,4%
Autres secteurs	3,7	1534	87,1%	4735	78,6%
Ensemble des secteurs	4,1	1760	100,0%	6020	100,0%

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

	Moyenne	Ensemble des entreprises	% nombre d'entreprises	Nombre total d'employés	% nombre total d'employés
Hébergement	9,0	226	12,9%	1875	10,2%
Autres secteurs	12,2	1534	87,1%	16451	89,8%
Ensemble des secteurs	11,8	1760	100,0%	18326	100,0%

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

	Moyenne	Ensemble des entreprises	% nombre d'entreprises	Nombre total d'employés	% nombre total d'employés
Hébergement	3,4	226	12,9%	675	7,2%
Autres secteurs	6,7	1534	87,1%	8697	92,8%
Ensemble des secteurs	6,3	1760	100,0%	9373	100,0%

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

	Moyenne	Ensemble des entreprises	% nombre d'entreprises	Nombre total d'employés	% nombre total d'employés
Hébergement	,9	226	12,9%	171	7,5%
Autres secteurs	1,8	1534	87,1%	2103	92,5%
Ensemble des secteurs	1,7	1760	100,0%	2274	100,0%

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

	Moyenne	Ensemble des entreprises	% nombre d'entreprises	Nombre total de postes	% nombre total de postes
Hébergement	,48	226	12,9%	108	13,9%
Autres secteurs	,44	1534	87,1%	668	86,1%
Ensemble des secteurs	,44	1760	100,0%	776	100,0%

**Tableau 15**  
**Nombre d'employés que les établissements prévoient embaucher (Q14\_2)**

	Moyenne	Ensemble des entreprises	% nombre d'entreprises	Nombre total d'employés	% nombre total d'employés
Hébergement	1,38	226	12,9%	311	10,3%
Autres secteurs	1,77	1534	87,1%	2721	89,7%
Ensemble des secteurs	1,72	1760	100,0%	3032	100,0%

**Tableau 16**  
**Nombre total d'employés que les établissements prévoient embaucher pour: Roulement du personnel (Q14\_3A)**

	Moyenne	Ensemble des entreprises	% nombre d'entreprises	Nombre total de postes	% nombre total de postes
Hébergement	,86	226	12,9%	194	11,9%
Autres secteurs	,94	1534	87,1%	1436	88,1%
Ensemble des secteurs	,93	1760	100,0%	1630	100,0%

**Tableau 17**  
**Nombre total d'employés que les établissements prévoient embaucher pour: Remplacement à la suite d'une prise de retraite (Q14\_3B)**

	Moyenne	Ensemble des entreprises	% nombre d'entreprises	Nombre total de postes	% nombre total de postes
Hébergement	,02	226	12,9%	3	3,3%
Autres secteurs	,07	1534	87,1%	101	96,7%
Ensemble des secteurs	,06	1760	100,0%	104	100,0%

**Tableau 18**  
**Nombre total d'employés que les établissements prévoient embaucher pour:**  
**Nouveau poste (Q14\_3C)**

	Moyenne	Ensemble des entreprises	% nombre d'entreprises	Nombre total de postes	% nombre total de postes
Hébergement	,43	226	12,9%	96	8,4%
Autres secteurs	,68	1534	87,1%	1050	91,6%
Ensemble des secteurs	,65	1760	100,0%	1146	100,0%

**Tableau 19**  
**Nombre total d'employés concernés par les prévisions de mises à pied des établissements (Q15\_2)**

	Moyenne	Ensemble des entreprises	% nombre d'entreprises	Nombre total de mises à pied	% nombre total de mises à pied
Hébergement	,21	226	12,9%	48	9,0%
Autres secteurs	,31	1534	87,1%	483	91,0%
Ensemble des secteurs	,30	1760	100,0%	531	100,0%

**Tableau 20**  
**Nombre total d'employés concernés par les activités de formation que les établissements prévoient offrir (Q16\_2)**

	Moyenne	Ensemble des entreprises	% nombre d'entreprises	Nombre total d'employés	% nombre total d'employés
Hébergement	2,66	226	12,9%	602	8,3%
Autres secteurs	4,35	1534	87,1%	6677	91,7%
Ensemble des secteurs	4,14	1760	100,0%	7279	100,0%

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

	Moyenne	Proportion moyenne du temps consacré	% nombre d'entreprises
Hébergement	38,47	226	12,9%
Autres secteurs	33,11	1534	87,1%
Ensemble des secteurs	33,80	1760	100,0%

# **ANNEXE 2**

## **Liste des regroupements sectoriels (SCIAN)**

## Douze regroupements sectoriels

- Agroalimentaire

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

- Forêt, bois et papier

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

- Mines et première transformation des métaux

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

- Services publics et construction

221	Services publics ÉU
23	Construction

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

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

• Commerce de gros et de détail

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

• Transport et entreposage

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

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

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

- Finances, assurances et services immobiliers

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

- Services professionnels, scientifiques et techniques et gestion de sociétés et services administratifs et gestion des déchets

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

- Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique

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

- Autres services

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

# **ANNEXE 3**

## **Liste des SCIAN détaillés**

	Fréquence	Pourcentage
511110 Éditeurs de journaux	1	,5
512110 Production de films et de vidéos	1	,5
512130 Présentation de films et de vidéos	4	2,1
512190 Postproduction et autres industries du film et de la vidéo	1	,5
515110 Radiodiffusion	4	2,1
515210 Télévision payante et spécialisée	2	1,0
517110 Télécommunications par fil	1	,5
517210 Télécommunications sans fil (sauf par satellite)	2	1,0
517310 Revendeurs de services de télécommunications	1	,5
519121 Bibliothèques	4	2,1
711211 Équipes sportives	2	1,0
712111 Musées d'art publics	2	1,0
712119 Musées, sauf musées d'art	1	,5
712120 Lieux historiques et d'intérêt patrimonial	1	,5
712130 Jardins zoologiques et botaniques	1	,5
712190 Autres établissements du patrimoine	1	,5
713110 Parcs d'attractions et jardins thématiques	1	,5
713910 Terrains de golf et country clubs	3	1,6
713920 Centres de ski	2	1,0
713940 Centres de sports récréatifs et de conditionnement physique	4	2,1
713950 Salles de quilles	5	2,6
713990 Tous les autres services de divertissement et de loisirs	6	3,1
721111 Hôtels	17	8,9
721112 Auberges routières	2	1,0
721114 Motels	4	2,1
721211 Parcs pour véhicules de plaisance et campings	2	1,0
721212 Camps de chasse et de pêche	5	2,6
721310 Maisons de chambres et pensions de famille	1	,5
722110 Restaurants à service complet	51	26,6
722210 Établissements de restauration à service restreint	42	21,9
722310 Entrepreneurs en restauration	1	,5
722410 Débits de boissons (alcoolisées)	17	8,9
<b>Total</b>	<b>192</b>	<b>100,0</b>

# **ANNEXE 4**

# **Questionnaire**

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

**IDENTIFICATION DE L'ÉTABLISSEMENT**

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

Nom du répondant à l'enquête \_\_\_\_\_

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

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

Précisez si diffère du nom usuel \_\_\_\_\_

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

Adresse physique \_\_\_\_\_

Adresse postale \_\_\_\_\_

Numéro de téléphone principal \_\_\_\_\_

Numéro de télécopieur \_\_\_\_\_

Courriel de l'établissement \_\_\_\_\_

Adresse Internet \_\_\_\_\_

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

Nom \_\_\_\_\_

Numéro de téléphone \_\_\_\_\_

Le même que celui de l'établissement

Précisez si celui-ci diffère \_\_\_\_\_

Courriel \_\_\_\_\_

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

Un siège social

Une succursale / filiale / franchise

Le seul établissement

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

**Principal produit ou service :**

**Produit ou service secondaire :**

**PROFIL ET TENDANCES DE L'EMPLOI**

7. **Combien d'employés ont travaillé contre rémunération dans votre établissement en 2005** (pendant la période la plus active)? **Veillez détailler le nombre d'hommes et de femmes qui travaillent à temps plein (30 heures et plus par semaine) et à temps partiel (29 heures et moins par semaine).** (Ne considérez pas les postes qui sont réservés au rappel d'employés mis à pied temporairement ni les postes qui doivent être comblés par promotion ou mutation à l'intérieur de l'établissement)

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

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

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

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

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

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

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

15-24 ans	( _____ )
25-44 ans	( _____ )
45 - 54 ans	( _____ )
55 et plus	( _____ )
<b>Total</b>	( _____ )

**DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT**

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

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

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

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

Manque de candidats compétents (qualité du travail exécuté)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lacunes dans les qualités personnelles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres ( <i>précisez</i> )	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)

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

	<b>Cochez</b>
Vous devrez réorganiser le travail	<input type="checkbox"/>
Vous devrez embaucher des candidats moins qualifiés	<input type="checkbox"/>
Vous devrez former vos employés en place	<input type="checkbox"/>
Vous devrez prolonger les heures supplémentaires	<input type="checkbox"/>
Vous devrez faire appel à la sous-traitance	<input type="checkbox"/>
Vous perdrez des contrats	<input type="checkbox"/>
Vous déménagerez une partie ou la totalité de vos activités	<input type="checkbox"/>
Vous fermerez votre établissement et cesserez vos activités	<input type="checkbox"/>
Aucune	<input type="checkbox"/>
Autres ( <i>précisez</i> )	<input type="checkbox"/>

**INTENTIONS D'EMBAUCHE**

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

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

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

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

Connaissances en informatique et en bureautique (précisez)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input checked="" type="checkbox"/> (Windows)
Connaissances en planification et en gestion (précisez)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)
Autres compétences et connaissances (précisez)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)
<b>7. Rencontrez-vous ou anticipez-vous des difficultés de recrutement?</b>				
Oui	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Non	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>8. Cause des difficultés de recrutement rencontrées ou anticipées</b>				
Durée du travail irrégulière (saisonnier ou temporaire)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Lieu de travail (lieu éloigné ou isolé)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conditions de travail irrégulières (s: salaire; mt: milieu de travail; ht: horaire de travail)	s <input type="checkbox"/> mt <input type="checkbox"/> ht <input type="checkbox"/>	s <input type="checkbox"/> mt <input type="checkbox"/> ht <input type="checkbox"/>	s <input type="checkbox"/> mt <input type="checkbox"/> ht <input type="checkbox"/>	s <input type="checkbox"/> mt <input type="checkbox"/> ht <input type="checkbox"/>
Manque de candidats qualifiés (formation)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Manque de candidats expérimentés (expérience)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Manque de candidats compétents (qualité du travail exécuté)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lacunes dans les qualités personnelles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres (précisez)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)	<input type="checkbox"/> (_____)

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

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

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

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

**MISES À PIED ANTICIPÉES EN 2006**

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

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

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

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

**INTENTIONS DE FORMATION**

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

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

**16 B) Quelles formations offrirez-vous à votre personnel en 2006 et à quel groupe d'employés s'adresseront-elles? (Exemples : PowerPoint pour les secrétaires, lecture de plans pour les soudeurs, etc.)**

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

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

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

**GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

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

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

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

	<b>Cochez</b>
Politique de recrutement et de sélection	<input type="checkbox"/>
Politique d'accueil et d'entraînement à la tâche	<input type="checkbox"/>
Politique d'évaluation de rendement des employés	<input type="checkbox"/>
Politique des salaires et avantages sociaux	<input type="checkbox"/>
Politique de description des tâches	<input type="checkbox"/>
Politique de formation	<input type="checkbox"/>
Politique de mise à la retraite	<input type="checkbox"/>
Autre ( <i>précisez</i> )	<input type="checkbox"/>
Aucune	<input type="checkbox"/>

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

	<b>Cochez</b>
Formation	<input type="checkbox"/>
Recrutement, sélection et embauche	<input type="checkbox"/>
Roulement et rétention	<input type="checkbox"/>
Motivation, mobilisation et reconnaissance	<input type="checkbox"/>
Mises à pied, licenciement et congédiement	<input type="checkbox"/>
Coaching, encadrement	<input type="checkbox"/>
Relations et climat de travail	<input type="checkbox"/>
Planification de la relève, gestion prévisionnelle des ressources humaines et succession d'entreprise	<input type="checkbox"/>
Autre ( <i>précisez</i> )	<input type="checkbox"/>
Aucune	<input type="checkbox"/>

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

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

