

2012

Enquête

sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences
des établissements de l'Abitibi-Témiscamingue

Portrait territorial

MRC Abitibi-Ouest

Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des établissements de l'Abitibi-Témiscamingue, 2012.

Toute reproduction totale ou partielle de ce document est autorisée à condition d'en mentionner la source.

Emploi-Québec, Direction régionale Abitibi-Témiscamingue a mandaté la firme Écho sondage pour la réalisation de l'enquête et des portraits.



Réalisation

Sophie Poirier, superviseure de collecte et chargée de projet

Robert Delisle, analyste traitement statistique

Guyline Bérubé, analyste-rédactrice

ISBN 978-2-550-67587-7 (imprimé)

ISBN 978-2-550-67588-4 (PDF)

TABLE DES MATIÈRES

1.	ÉTABLISSEMENTS MRC ABITIBI-OUEST	4
2.	FAITS SAILLANTS	5
3.	RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE.....	7
3.1	VOLET MAIN-D'ŒUVRE	7
3.1.1	PROFIL ET ÉVOLUTION DE L'EMPLOI (au cours des 12 derniers mois)	7
3.1.2	EMBAUCHE ANTÉRIEURE (au cours des 12 derniers mois).....	8
3.1.3	EMBAUCHE DE PERSONNEL SPÉCIALISÉ DE LA CONSTRUCTION.....	11
3.1.4	POSTES VACANTS (actuellement).....	11
3.1.5	INTENTIONS D'EMBAUCHE (au cours des 12 prochains mois).....	12
3.1.6	INTENTIONS DE MISES À PIED (au cours des 12 prochains mois)	12
3.2	VOLET FORMATION.....	13
3.3	SYNTHÈSE SELON LE REGROUPEMENT SECTORIEL	14
3.4	SYNTHÈSE PAR PROFESSION	15
3.5	VOLET RESSOURCES HUMAINES	16
3.6	VOLET STRATÉGIES D'AFFAIRES	17
ANNEXE 1 –	PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES.....	18
ANNEXE 2 –	ÉTABLISSEMENTS ABITIBI-TÉMISCAMINGUE.....	19
ANNEXE 3 –	REGROUPEMENTS SECTORIELS SELON LE SYSTÈME DE CLASSIFICATION DES INDUSTRIES DE L'AMÉRIQUE DU NORD (SCIAN) CANADA – 2007	20

1. ÉTABLISSEMENTS MRC ABITIBI-OUEST

Dans le Répertoire des établissements d'Emploi-Québec, la MRC Abitibi-Ouest compte 709 établissements et emploie 6 442 personnes. Cette MRC cumule 12,8 % des établissements et 8,9 % des emplois de l'Abitibi-Témiscamingue. Les données ont été compilées suite au recensement de l'ensemble des établissements de la région. Le recensement a été suivi de la réalisation de l'enquête. La population ciblée par l'enquête était l'ensemble des établissements de l'Abitibi-Ouest comptant cinq employés (travailleurs) et plus.

Répartition des établissements selon le regroupement sectoriel et la taille¹

	MRC Abitibi-Ouest			
	Établissement	%	Emploi	%
Nombre d'établissements en 2012	709			
Nombre de travailleurs en 2012			6 442	
Répartition selon le regroupement sectoriel				
Agroalimentaire	79	11,1 %	348	5,4 %
Forêt, bois et papier	25	3,5 %	531	8,2 %
Mines et première transformation des métaux	3	0,4 %	38	0,6 %
Services publics et construction	38	5,4 %	461	7,2 %
Fabrication (sauf alimentaire, bois et métaux)	23	3,2 %	479	7,4 %
Commerce de détail et de gros	105	14,8 %	1 161	18,0 %
Transport et entreposage	55	7,8 %	562	8,7 %
Hébergement et restauration, communications et information, industrie culturelle et spectacles	71	10,0 %	451	7,0 %
Finance, assurances et services immobiliers	46	6,5 %	265	4,1 %
Services professionnels et administratifs	41	5,8 %	273	4,2 %
Enseignement, santé et administration publique	141	19,9 %	1 442	22,4 %
Autres services	82	11,6 %	431	6,7 %
	709		6 442	
Répartition selon la taille				
0 à 4 travailleurs	396	55,9 %	762	11,8 %
5 à 19 travailleurs	238	33,6 %	2 105	32,7 %
20 à 49 travailleurs	49	6,9 %	1 409	21,9 %
50 travailleurs et plus	26	3,7 %	2 166	33,6 %
	709		6 442	

¹ Répertoire des établissements d'Emploi-Québec. En date du 31 janvier 2013.

2. FAITS SAILLANTS

Le profil et l'évolution de l'emploi des établissements répondant à l'enquête

- Les établissements de cinq employés et plus représentent 5 081 employés, répartis dans 198 établissements.
- Le nombre de travailleurs rémunérés est demeuré stable (69,0 %) et 50,9 % des établissements prévoient embaucher de nouveaux travailleurs.
- 50,3 % des établissements n'envisagent aucune stratégie d'affaires. Toutefois, pour ceux ayant mentionné en envisager une, la diversification des produits ou services (19,7 %) et la consolidation (12,6 %) constituaient les deux principales.
- 13,4 % des établissements prévoient effectuer des mises à pied; 44,1 % seront de nature saisonnière et 42,2 % seront temporaires.

Les embauches

- Des 70,2 % établissements qui ont recruté de nouveaux travailleurs, 25,6 % allèguent la création d'un nouveau poste, 69,3 % le roulement de personnel et 55,5 % énoncent éprouver des difficultés de recrutement.
- Les exigences d'embauche nécessitaient un diplôme d'études secondaires à 20,6 % et ne requéraient aucun diplôme à 38,5 % ni aucune expérience dans 68,7 % des cas.
- Les moyens les plus utilisés pour le recrutement sont le site Internet d'Emploi-Québec (83,6 %), la banque de curriculum vitae de l'établissement (67,9 %) et les candidats recommandés par les employés ou dirigeants (55,5 %).
- Le manque de candidats compétents possédant les compétences techniques spécifiques à la profession et le manque de candidats qualifiés possédant la formation figurent parmi les principales causes de difficultés de recrutement évoquées.
- Les principales conséquences occasionnées par les difficultés de recrutement sont la formation des employés en place (72,8 %), l'embauche de candidats moins qualifiés (65,5 %) et la réorganisation du travail (49,1 %).
- 8,4 % des établissements embauchent du personnel des métiers et des occupations spécialisés de la construction et 62,5 % précisent avoir éprouvé des difficultés de recrutement.

Les postes vacants

- 26,0 % des établissements affirment avoir des postes vacants et 41,0 % de ces postes vacants font l'objet d'un roulement élevé.
- 36,8 % le sont depuis plus de quatre mois.

Les intentions de formation

- 61,7 % des établissements offriront des activités de formation à leurs employés et 76,9 % des formations planifiées visent les compétences techniques propres à l'exercice de la profession.
- Les formations seront offertes par un formateur interne (67,1 %) et par un établissement de formation, un consultant ou un fournisseur à l'extérieur de l'entreprise (50,0 %).

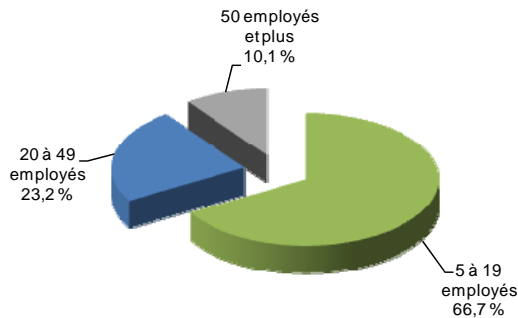
La gestion des ressources humaines

- 11,5 % des établissements ont un département de gestion des ressources humaines et 74,2 % ont une personne responsable de la gestion des ressources humaines.
- Les établissements ont énoncé le besoin d'améliorer leurs performances en gestion des ressources humaines dans des domaines tels que le développement des compétences (38,9 %), la gestion du rendement (33,3 %), ainsi que la communication, le leadership et la mobilisation de la main-d'œuvre (33,3 %).
- Les stratégies de recrutement le sont plus souvent à l'égard des personnes récemment diplômées (18,2 %) et des personnes âgées de 65 ans et plus (8,6 %). Les établissements poursuivront ces stratégies auprès de personnes immigrantes (12,6 %) et également auprès des personnes récemment diplômées (11,1 %).
- Les stratégies d'attraction et/ou de rétention des employés les plus répandues sont le climat de travail harmonieux (88,4 %), prévention et la santé au travail (84,3 %) et le respect de l'équilibre travail et vie personnelle (83,8 %).

3. RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

3.1 VOLET MAIN-D'ŒUVRE

3.1.1 PROFIL ET ÉVOLUTION DE L'EMPLOI (au cours des 12 derniers mois)

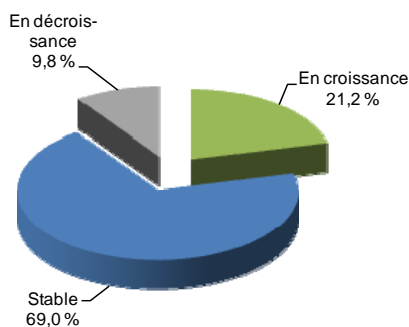


Taille des établissements

Dix pour cent (10,1 %) des établissements comptent 50 employés et plus, ce qui représente 48,6 % de l'ensemble des employés. Les 23,2 % d'établissements comptant entre 20 et 49 employés gèrent 28,0 % des employés, alors que les 66,7 % des établissements de 5 à 19 employés cumulent 23,4 % de l'ensemble des employés. Au total, cela représente 5 081 employés pour cette MRC, dont 43,8 % sont des femmes et 56,2 % des hommes. La majorité d'entre eux (73,5 %) travaille à temps plein et 26,5 % à temps partiel.

Secteur d'activité principal des établissements

C'est dans le secteur du commerce de gros et de détail (25,3 %) et celui du secteur de l'enseignement, de la santé, de l'assistance sociale et de l'administration publique (18,2 %) que l'on retrouve le plus grand nombre d'établissements



Évolution du nombre d'emplois dans les établissements

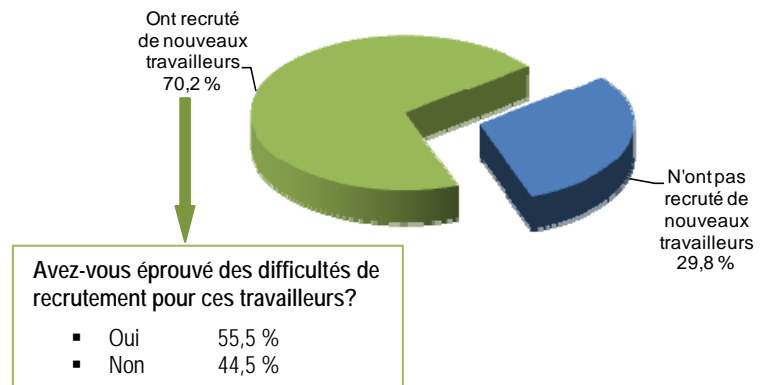
Au cours des douze mois précédant l'entrevue, le nombre maximal de travailleurs rémunérés d'une majorité d'établissements de cette MRC est demeuré stable (69,0 %). Il s'avérait en croissance dans 21,2 % des cas et en décroissance pour 9,8 % des établissements.

3.1.2 EMBAUCHE ANTÉRIEURE (au cours des 12 derniers mois)

Recrutement de nouveaux travailleurs

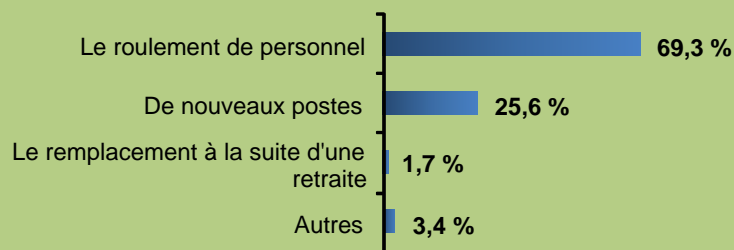
Toujours au cours des douze mois précédant l'entrevue, sept établissements sur dix (70,2 %) affirment avoir recruté de nouveaux travailleurs.

Parmi ces établissements, 55,5 % précisent avoir éprouvé des difficultés de recrutement pour ces travailleurs. Cela représente 371 postes.



Précisons que les prochaines questions n'ont été posées qu'aux établissements ayant embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze mois précédant l'entrevue et ayant précisé avoir éprouvé des difficultés de recrutement, soit 55,5 % des établissements. En conséquence, les prochains graphiques et tableaux ont été produits sur la base des 371 postes qu'ils nous ont décrits.

Proportion de postes pourvus pour :



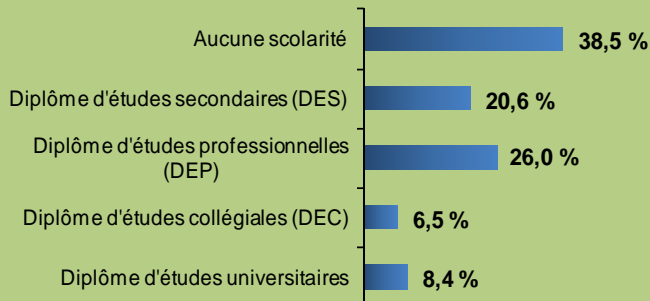
Raisons d'embauche

Le graphique ci-contre indique qu'on a engagé 69,3 % du personnel pour le roulement du personnel et 25,6 % pour pourvoir de nouveaux postes.

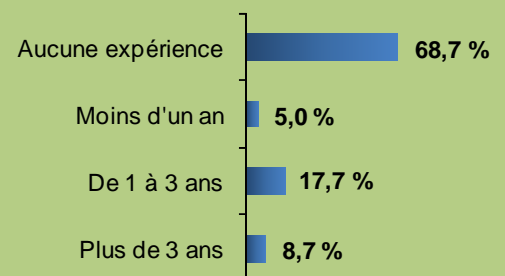
Scolarité et expérience demandées

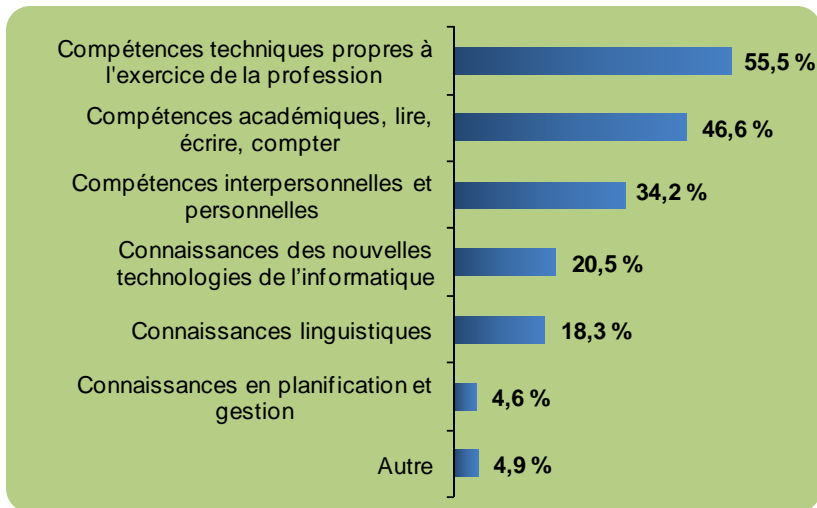
En ce qui a trait au niveau de scolarité et de l'expérience requise pour les embauches qui ont été faites au cours des douze mois précédant l'entrevue, on note aux graphiques ci-dessous que de façon générale une plus grande proportion d'établissements n'exige aucun diplôme (38,5 %) et aucune expérience (68,7 %). Un diplôme d'études professionnelles (26,0 %) ou secondaires (20,6 %) est toutefois exigé par plus de deux établissements sur dix.

Scolarité



Expérience





Compétences et connaissances exigées à l'embauche

Toujours en lien avec les embauches effectuées au cours des douze mois précédant l'entrevue, le graphique ci-contre présente les principales compétences et connaissances exigées². Il s'agit le plus souvent de compétences techniques propres à l'exercice de la profession (55,5 %), de compétences académiques comme lire, écrire, compter (46,6 %) et/ou de compétences interpersonnelles et personnelles (34,2 %).

Moyens utilisés pour le recrutement

Le tableau ci-dessous résume les moyens auxquels les établissements ont eu recours au cours des douze mois précédant l'entrevue pour recruter leur main-d'œuvre. On y voit que les moyens les plus utilisés par une majorité d'établissements sont le site Internet d'Emploi-Québec (83,6 %), la banque de curriculum vitae de l'établissement (67,9 %) et les candidats recommandés par les employés ou les dirigeants (55,5 %).

Moyens utilisés pour le recrutement ²	%
Site Internet d'Emploi-Québec (Placement en ligne)	83,6 %
Banque de curriculum vitae de votre établissement (déposé en main propre, par courrier postal ou électronique)	67,9 %
Candidats recommandés par les employés ou dirigeants	55,5 %
Institutions de formation (stages, emplois d'été, etc.)	44,2 %
Site Internet de votre établissement	43,4 %
Événements promotionnels (portes ouvertes, salons, foires de l'emploi, etc.)	28,3 %
Annonces médias (journaux, radio, etc.)	26,4 %
Médias sociaux (Facebook, LinkedIn)	13,2 %
Site Internet spécialisé dans le recrutement du personnel (Jobboom, Monster)	8,6 %
Publications d'affaires (ordres professionnels, associations d'employeurs, etc.)	4,9 %
Agences de placement privées (chasseurs de têtes, etc.)	1,9 %
Autres moyens de recrutement hors région (ex. : missions à l'international, salons carrière, etc.)	8,4 %

² Seuls les pourcentages de répondants ayant affirmé être concernés par l'énoncé proposé sont indiqués dans le graphique ou le tableau.

Causes des difficultés de recrutement pour les embauches antérieures

On précise aussi que les principales causes des difficultés rencontrées au sein des embauches antérieures s'avèrent le manque de candidats compétents (48,5 %) ou qualifiés (38,5 %) et les conditions de travail (32,6 %).

Causes des difficultés rencontrées ³	%
Manque de candidats compétents possédant les compétences techniques spécifiques à la profession	48,5 %
Manque de candidats qualifiés possédant la formation ou le diplôme requis	38,5 %
Conditions de travail (salaire, milieu de travail, horaire de travail)	32,6 %
Manque de candidats expérimentés possédant le nombre d'années d'expérience requis	26,1 %
Manque de candidats possédant les qualités personnelles recherchées	25,3 %
Lieu de travail (lieu éloigné ou isolé)	9,2 %
Travail temporaire	8,9 %
Activités saisonnières	8,1 %
Autres	19,4 %

Conséquences des difficultés de recrutement

Conséquences des difficultés de recrutement ³	%
Vous formez vos employés en place	72,8 %
Vous embauchez des candidats moins qualifiés	65,5 %
Vous réorganisez le travail	49,1 %
Vous prolongez les heures supplémentaires	43,7 %
Vous perdez des contrats	43,1 %
Vous faites appel à la sous-traitance	12,7 %
Vous fermez votre établissement et cessez vos activités	5,9 %
Vous déménagez une partie ou la totalité de vos activités	0,3 %
Autres	6,5 %

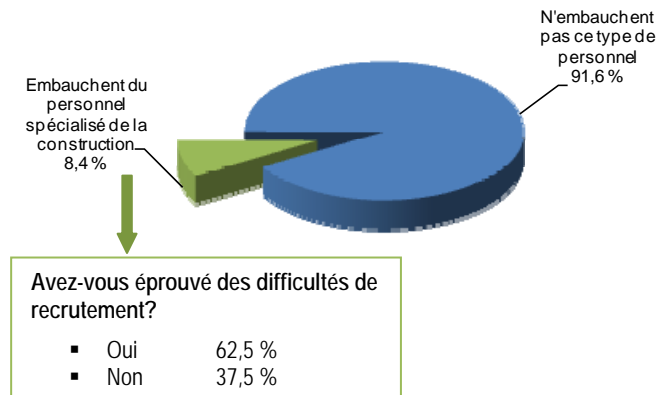
Les principales conséquences générées par les difficultés de recrutement des douze mois précédant l'entrevue sont la formation des employés en place (72,8 %), l'embauche de candidats moins qualifiés (65,5 %) et une réorganisation du travail (49,1 %).

³ Seuls les pourcentages de répondants ayant affirmé être concernés par l'énoncé proposé sont indiqués dans les tableaux.

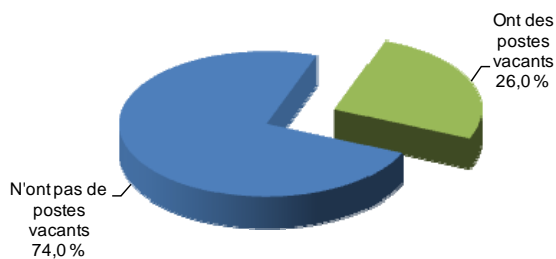
3.1.3 EMBAUCHE DE PERSONNEL SPÉCIALISÉ DE LA CONSTRUCTION

Par ailleurs, 8,4 % des établissements interrogés mentionnent embaucher du personnel des métiers et des occupations spécialisés de la construction pour des travaux non assujettis à la convention collective de la Commission de la construction du Québec (CCQ).

Parmi ceux-ci, 62,5 % précisent avoir éprouvé des difficultés de recrutement pour ce type d'embauche. Au total, cela représente 23 postes.



3.1.4 POSTES VACANTS (actuellement)



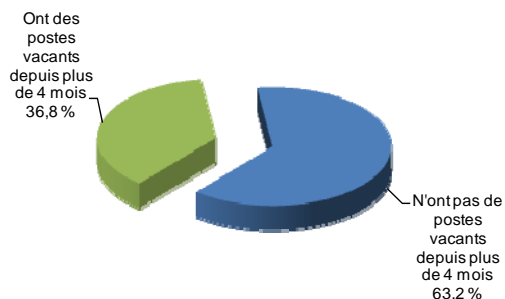
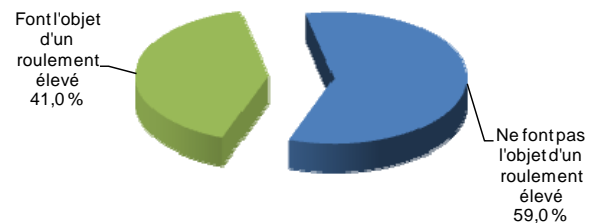
Postes vacants

Au moment de l'entrevue, 26,0 % des établissements affirment avoir des postes vacants. Au total, cela représente 117 postes.

Précisons que les deux graphiques qui suivent ont été produits sur la base de ces 117 postes.

Postes vacants à roulement élevé

Ainsi, le graphique ci-contre indique que 41,0 % de ces postes vacants font l'objet d'un roulement élevé.



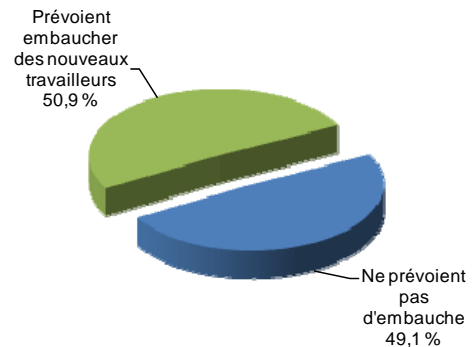
Postes vacants depuis plus de 4 mois

De même, on constate que 36,8 % des postes vacants au moment de l'entrevue sont vacants depuis plus de quatre mois.

3.1.5 INTENTIONS D'EMBAUCHE (au cours des 12 prochains mois)

Intentions d'embauche pour les 12 mois suivant l'entrevue

Le graphique ci-contre illustre que la moitié des établissements (50,9 %) prévoit embaucher de nouveaux travailleurs au cours des douze mois suivant l'entrevue. Au total, cela représentera 157 postes.

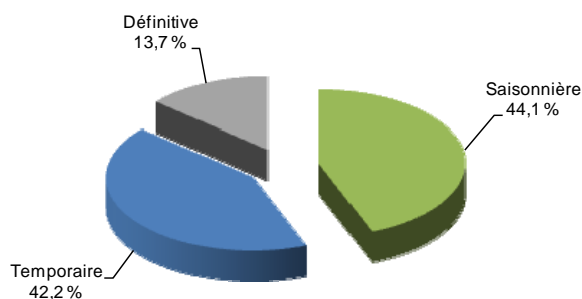
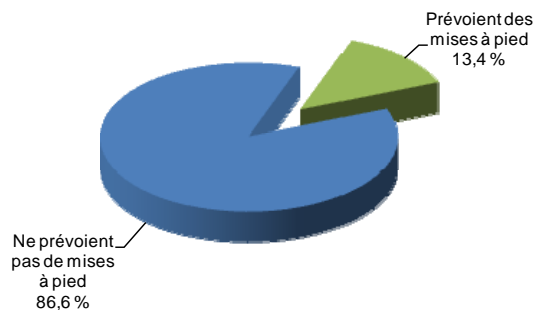


3.1.6 INTENTIONS DE MISES À PIED (au cours des 12 prochains mois)

Intentions de mises à pied pour les 12 mois suivant l'entrevue

Parallèlement, toujours au cours des douze mois suivant l'entrevue, 13,4 % des établissements envisagent d'effectuer des mises à pied permanentes ou à durée indéterminée. Au total, cela représentera 102 postes.

Encore ici, précisons que le graphique qui suit a été produit sur la base de ces 102 postes.

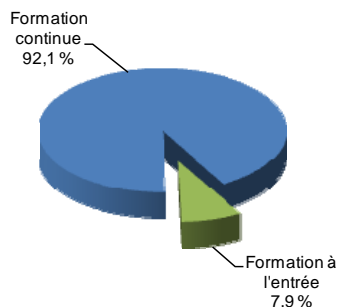
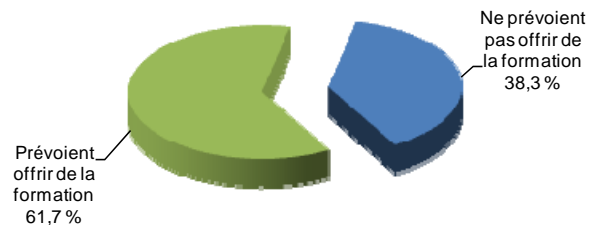


Nature des mises à pied

Ainsi, on apprend que 44,1 % des mises à pied qui seront effectuées au cours des douze mois suivant l'entrevue seront de nature saisonnière, presque autant (42,2 %) seront temporaires et 13,7 % seront définitives. Ajoutons que parmi ces dernières, il s'agit principalement de mises à pied définitives à la suite d'une réorganisation ou d'une restructuration (6,9 %) et d'une fin de contrat (2,9 %).

3.2 VOLET FORMATION

Ce volet rend compte des résultats recueillis en lien avec la formation. Tout d'abord, mentionnons que 61,7 % des établissements prévoient, au cours des douze mois suivant l'entrevue, offrir des activités de formation à leurs employés. Au total, 1 120 personnes seront visées par ces formations. Spécifions que le graphique et les deux tableaux qui suivent ont été produits sur la base de ces 1 120 personnes.



Type des formations

Comme illustré au graphique ci-contre, on constate qu'il s'agira majoritairement de formation continue auprès des employés (92,1 %) et, dans une moindre mesure, de formation à l'entrée pour le nouveau personnel embauché sera aussi offerte (7,9 %).

Nature des formations

La majorité de la formation qui sera offerte au cours des douze mois suivant l'entrevue touchera les compétences techniques propres à l'exercice de la profession (76,9 %) et, dans une moindre proportion, les compétences interpersonnelles et personnelles (29,4 %) ainsi que les connaissances en planification et gestion (23,9 %).

Nature des formations*	%
Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	76,9 %
Compétences interpersonnelles et personnelles	29,4 %
Connaissances en planification et gestion	23,9 %
Connaissances en informatique	20,9 %
Compétences de base	20,1 %
Connaissances linguistiques	2,8 %
Autres compétences ou connaissances	29,9 %

Formateurs

Enfin, ajoutons que ces formations seront plus souvent dispensées par un formateur interne (67,1 %) ou un établissement de formation, un consultant ou un fournisseur à l'extérieur de l'entreprise (50,0 %).

Formateur*	%
Un formateur interne (entraînement à la tâche, compagnonnage ou autres) en entreprise	67,1 %
Un établissement de formation, un consultant ou un fournisseur à l'extérieur de l'entreprise	50,0 %
Un établissement de formation, un consultant ou un fournisseur en entreprise	32,2 %
Autres formateurs	3,2 %

* Seuls les pourcentages de répondants ayant affirmé être concernés par l'énoncé proposé sont indiqués dans ces tableaux.

3.3 SYNTHÈSE SELON LE REGROUPEMENT SECTORIEL

Le tableau qui suit indique le nombre de postes concernés par les difficultés de recrutement reliées aux embauches des 12 mois précédant l'entrevue selon les regroupements sectoriels. On relève aussi le nombre de postes vacants au moment de l'entrevue ainsi que les intentions de formation du personnel, d'embauches et de mises à pied mentionnées pour les 12 mois suivant l'entrevue, et ce, toujours selon les regroupements sectoriels.

Regroupement sectoriel	Difficulté de recrutement/ Embauche antérieure	Difficulté de recrutement/ Construction	Poste vacant durant l'enquête	Intention de formation pour 2013	Intention d'embauches ⁴ pour 2013	Intention de mises à pied pour 2013
	N ^{bre} de postes	N ^{bre} de postes	N ^{bre} de postes	N ^{bre} de postes	N ^{bre} de postes	N ^{bre} de postes
Agroalimentaire	13	2	1	12	-	-
Forêt, bois et papier	1	1	8	21	19	6
Mines et première transformation des métaux	-	-	-	14	-	-
Services publics et construction	18	5	4	22	4	10
Fabrication autre qu'alimentaire, bois et première transformation des métaux	23	-	16	145	5	5
Commerce de gros et de détail	76	-	28	87	19	9
Transport et entreposage	26	9	5	86	-	46
Hébergement, restauration, communications et information, industrie culturelle et arts et spectacles	32	-	7	19	17	13
Finances, assurances et services immobiliers	10	-	2	53	1	-
Services professionnels, scientifiques et techniques et gestion de sociétés et services administratifs et gestion des déchets	24	5	6	51	5	4
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	62	1	25	583	66	7
Autres services, sauf les administrations publiques	86	-	15	27	21	2
TOTAL	371	23	117	1 120	157	102

Note : Voir à la page 18 « Annexe 1 - Précisions méthodologiques » afin d'obtenir la définition des concepts.

⁴ Mise en garde : Cette question a été introduite seulement à partir du 20 novembre 2012. Une proportion de 64 % des entreprises et organismes y a répondu.

3.4 SYNTHÈSE PAR PROFESSION

Nous présentons ici les mêmes concepts qu'à la page précédente, mais cette fois, selon les principales professions concernées.

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (N = 371)		POSTES VACANTS (N = 117)		INTENTIONS D'EMBAUCHES ⁵ (N = 157)	
CNP Professions	N	CNP Professions	N	CNP Professions	N
7312 Mécaniciens d'équipement lourd	83	7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder/braser	14	3413 Aides-infirmiers/soignants/préposés aux bénéficiaires	23
6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	42	6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	13	7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder/braser	13
6641 Serveurs au comptoir, aides de cuisine	25	7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	10	8422 Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	10
7411 Conducteurs de camions	17	9431 Opérateurs de machines à scier dans les scieries	5	7264 Monteurs de charpentes métalliques	10
7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	17	7312 Mécaniciens d'équipement lourd	5	4142 Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire	8
7412 Conducteurs d'autobus/méto et autre transport commun	13	3233 Infirmiers auxiliaires	5	5254 animateurs et responsables de prog. de sport/loisir	7
1122 Professionnels des services aux entreprises de gestion	12	6453 Serveurs d'aliments et de boissons	4	6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	6
9617 Manœuvres dans la transfo. aliments/boissons/tabac	10	3152 Infirmiers autorisés	4	9431 Opérateurs de machines à scier dans les scieries	5
4141 Enseignants au niveau secondaire	10	1472 Magasiniers et commis aux pièces	4	7621 Manœuvres à l'entretien des travaux publics	5
3413 Aides-infirmiers/soignants/préposés aux bénéficiaires	9	0621 Directeurs - commerce de détail	4	5226 Autre personnel techni./coordination du cinéma/radio	5
7281 Briqueteurs-maçons	8				
6453 Serveurs d'aliments et de boissons	8				
6242 Cuisiniers	8				

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT CONSTRUCTION (N = 23)		INTENTIONS DE FORMATION (N = 1 120)		INTENTIONS DE MISES À PIED (N = 102)	
CNP Professions	N	CNP Professions	N	CNP Professions	N
7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	11	4142 Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire	219	7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	22
7611 Aides de soutien des métiers et manœuvres en construc.	5	3152 Infirmiers autorisés	108	7422 Conducteurs de machinerie d'entretien public	20
7295 Poseurs de revêtements d'intérieur	4	8411 Personnel d'entretien et soutien des mines souterraines	100	6453 Serveurs d'aliments et de boissons	7
7271 Charpentiers-menuisiers	1	3413 Aides-infirmiers/aides-soignants/préposés aux bénéficiaires	70	9431 Opérateurs de machines à scier dans les scieries	6
7252 Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage/gicleurs	1	7412 Conducteurs d'autobus/méto et autre transport commun	50	7411 Conducteurs de camions	6
2242 Électroniciens d'entretien (biens de consommation)	1	7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder/braser	45	7271 Charpentiers-menuisiers	6
		6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	44	5254 animateurs et responsables de progr. de sport/loisir	6
		6471 Aides familiaux, aides de maintien à domicile	36	7295 Poseurs de revêtements d'intérieur	4
		6231 Agents et courtiers d'assurance	34	8612 Manœuvres en aménag. paysager/entretien de terrain	3
		6641 Serveurs au comptoir, aides de cuisine	26	7443 Préposés à la pose et à l'entretien des pièces d'auto.	3
		7411 Conducteurs de camions	21	7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	3
		7321 Mécaniciens et réparateurs automobile/camion/autobus	21	6622 Commis d'épicerie/autre garnisseur - comm. de détail	3
		4214 Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	20	4212 Travailleurs des services communautaires et sociaux	3

Note : Voir à la page 18 « Annexe 1 - Précisions méthodologiques » afin d'obtenir la définition des concepts.

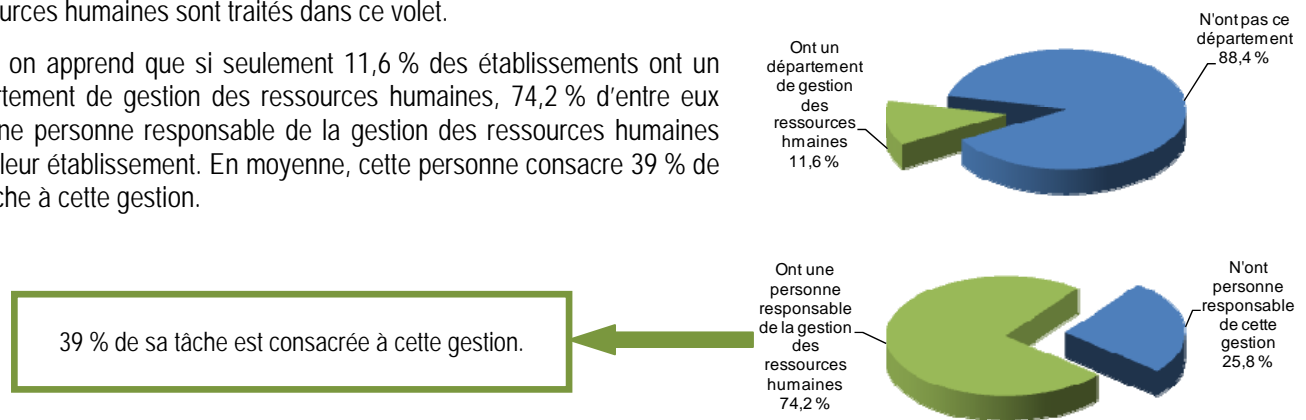
CNP = Classification nationale des professions

⁵ Mise en garde : Cette question a été introduite seulement à partir du 20 novembre 2012. Une proportion de 64 % des entreprises et organismes y a répondu.

3.5 VOLET RESSOURCES HUMAINES

Tous les résultats recueillis aux questions traitant de la gestion des ressources humaines sont traités dans ce volet.

Ainsi, on apprend que si seulement 11,6 % des établissements ont un département de gestion des ressources humaines, 74,2 % d'entre eux ont une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans leur établissement. En moyenne, cette personne consacre 39 % de sa tâche à cette gestion.



Amélioration des performances en gestion des ressources humaines

Domaines pour lesquels on ressent un besoin d'amélioration*	%
Développement des compétences	38,9 %
Gestion du rendement	33,3 %
Communication, leadership et mobilisation de la main-d'œuvre	33,3 %
Recrutement, promotion et mutation	30,8 %
Organisation du travail et description de tâches	30,8 %
Relations de travail	26,3 %
Rémunération et conditions de travail	21,2 %
Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre	20,2 %
Autres	0,5 %

* Seuls les pourcentages de répondants ayant affirmé être concernés par l'énoncé proposé sont indiqués dans le tableau.

Les résultats recueillis à la question « Ressentez-vous le besoin d'améliorer votre performance en gestion des ressources humaines dans l'un ou l'autre des domaines suivants? », montrent que les établissements aimeraient améliorer leur performance principalement dans des domaines tels que : le développement des compétences (38,9 %), la gestion du rendement (33,3 %), ainsi que la communication, le leadership et la mobilisation de la main-d'œuvre (33,3 %).

Stratégies de recrutement réalisées et prévues

En ce qui a trait aux stratégies de recrutement, le tableau ci-contre indique que ces stratégies sont, au moment de l'entrevue, plus souvent utilisées auprès des personnes récemment diplômées (18,2 %). Parallèlement, on est aussi plus nombreux à prévoir réaliser des stratégies de recrutement auprès des personnes immigrantes (12,6 %), récemment diplômées (11,1 %) et issues des Premières Nations (10,6 %).

Réalisation de stratégies de recrutement* auprès ... :	Réalisent actuellement %	Prévoient les réaliser %
De personnes récemment diplômées	18,2 %	11,1 %
De personnes âgées de 65 ans et plus	8,6 %	6,6 %
De personnes immigrantes	8,6 %	12,6 %
De personnes sous-représentées ou éloignées du marché du travail	7,1 %	9,6 %
De personnes des Premières Nations	6,6 %	10,6 %
Autres	5,1 %	1,0 %

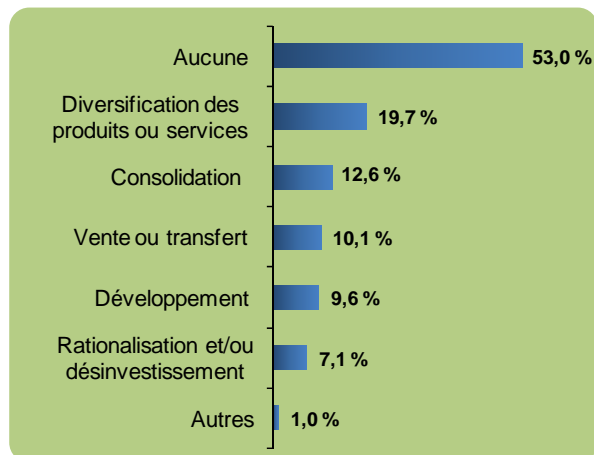
* Seuls les pourcentages de répondants ayant affirmé être concernés par l'énoncé proposé sont indiqués dans le tableau.

Stratégies d'attraction ou de rétention pratiquées ⁶	%
Aucune	2,5 %
Climat de travail harmonieux	88,4 %
Prévention et santé au travail	84,3 %
Respect de l'équilibre travail et vie personnelle	83,8 %
Reconnaissance de la contribution des employés	76,3 %
Valorisation du travail d'équipe et de l'innovation	75,8 %
Formation des employés et développement de carrière	68,2 %
Possibilité d'avancement dans l'organisation	52,5 %
Stratégie de rémunération globale	41,4 %
Méthodes selon l'image de marque (Branding RH)	39,9 %
Programme d'accueil et d'intégration structurée	32,3 %
Avantages sociaux	2,0 %

Stratégies d'attraction ou de rétention

Diverses stratégies d'attraction et/ou de rétention des employés peuvent être utilisées dans les établissements. On constate au tableau ci-contre que les plus répandues sont un climat de travail harmonieux (88,4 %), la prévention et la santé au travail (84,3 %) et le respect de l'équilibre travail et vie personnelle (83,8 %).

3.6 VOLET STRATÉGIES D'AFFAIRES



Stratégies d'affaires prévues

Ce dernier volet traite des stratégies d'affaires⁶. On constate tout d'abord qu'au cours des douze mois suivant l'entrevue, les établissements envisagent principalement les stratégies suivantes : la diversification des produits ou services (19,7 %) et la consolidation (12,6 %).

Toutefois, ajoutons que 53,0 % des établissements n'envisagent aucune stratégie d'affaires.

⁶ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix.

ANNEXE 1 – PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

■ Échantillonnage

Si l'on tient compte des secteurs d'activité retenus et de l'échantillonnage pour la MRC Abitibi-Ouest, nous disposons au total de 284 coordonnées d'établissements auprès desquels 166 entrevues téléphoniques ont été réalisées.

■ Collecte des données

Toutes les entrevues ont été réalisées à partir d'un système CATI (assistées par ordinateur) entre le 8 novembre et le 14 décembre 2012, principalement auprès des dirigeants d'entreprise. Le questionnaire ainsi que l'échantillon ont été fournis par Emploi-Québec.

Les données de cette enquête sont celles résultant des entrevues, aucune pondération n'a eu lieu. De plus, chaque établissement de 20 employés et plus avait l'opportunité de citer jusqu'à cinq professions et n'était pas limité à trois professions, contrairement aux enquêtes des années précédentes.

Pour certaines questions, les répondants avaient l'opportunité de répondre ne sais pas. Cette information ne figure pas dans les résultats présentés.

■ Taux de réponse et marges d'erreur

Le taux de réponse est de 86,0 % et la marge d'erreur maximale pour cet échantillon est de $\pm 3,2$ %.

■ Lexique

Embauches réalisées :	<i>Embauche à laquelle les employeurs ont procédé durant les 12 mois précédant l'entrevue. Nous avons donc une lecture de l'embauche réalisée principalement en 2012.</i>
Difficultés de recrutement :	<i>Difficultés de recrutement éprouvées pour les embauches réalisées principalement en 2012.</i>
Postes vacants :	<i>Postes à pourvoir au moment de l'entrevue (période de référence : entre le 8 novembre et le 14 décembre 2012).</i>
Intentions d'embauche :	<i>Intentions d'embauche mentionnées par les employeurs pour les 12 mois suivant l'entrevue. Nous avons donc une lecture des intentions d'embauche à pourvoir, principalement pour l'année 2013. Mise en garde : cette question a été introduite seulement à partir du 20 novembre 2012. Une proportion de 64 % des entreprises et organismes y a répondu.</i>
Mises à pied :	<i>Intentions de mises à pied permanentes ou à durée indéterminée mentionnées par les employeurs pour les 12 mois suivant l'entrevue.</i>
Intentions de formation :	<i>Intentions des employeurs d'offrir des activités de formation au cours des 12 mois suivant l'entrevue, soit principalement pour l'année 2013.</i>

ANNEXE 2 – ÉTABLISSEMENTS ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

Dans le Répertoire des établissements d'Emploi-Québec, l'Abitibi-Témiscamingue compte 5 548 établissements et emploie 72 570 personnes. Les données ont été compilées suite au recensement de l'ensemble des établissements de la région. Le recensement a été suivi de la réalisation de l'enquête.

Répartition des établissements selon le regroupement sectoriel et la taille⁷

	Abitibi-Témiscamingue			
	Établissement	%	Emploi	%
Nombre d'établissements en 2012	5 548			
Nombre de travailleurs en 2012			72 570	
Répartition selon le territoire				
MRC Abitibi	1 026	18,5 %	12 222	16,8 %
MRC Abitibi-Ouest	709	12,8 %	6 442	8,9 %
MRC Témiscamingue	795	14,3 %	6 615	9,1 %
MRC La Vallée-de-l'Or	1 506	27,1 %	23 481	32,4 %
Ville de Rouyn-Noranda	1 512	27,3 %	23 810	32,8 %
	5 548		72 570	
Répartition selon le regroupement sectoriel				
Agroalimentaire	364	6,6 %	1 468	2,0 %
Forêt, bois et papier	181	3,3 %	4 733	6,5 %
Mines et première transformation des métaux	90	1,6 %	6 073	8,4 %
Services publics et construction	389	7,0 %	5 941	8,2 %
Fabrication (sauf alimentaire, bois et métaux)	168	3,0 %	2 562	3,5 %
Commerce de détail et de gros	1 007	18,2 %	11 970	16,5 %
Transport et entreposage	320	5,8 %	3 614	5,0 %
Hébergement et restauration, communications et information, industrie culturelle et spectacles	605	10,9 %	6 753	9,3 %
Finance, assurances et services immobiliers	311	5,6 %	2 138	2,9 %
Services professionnels et administratifs	526	9,5 %	6 000	8,3 %
Enseignement, santé et administration publique	839	15,1 %	17 892	24,7 %
Autres services	749	13,5 %	3 426	4,7 %
	5 549		72 570	
Répartition selon la taille				
0 à 4 travailleurs	2 926	52,7 %	5 768	7,9 %
5 à 19 travailleurs	1 850	33,3 %	16 925	23,3 %
20 à 49 travailleurs	500	9,0 %	14 268	19,7 %
50 travailleurs et plus	272	4,9 %	35 609	49,1 %
	5 548		72 570	

⁷ Répertoire des établissements d'Emploi-Québec. En date du 21 mars 2013.

ANNEXE 3 – Regroupements sectoriels selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Canada – 2007

Agroalimentaire

CODE	Titre
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

CODE	Titre
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

CODE	Titre
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

CODE	Titre
221	Services publics ÉU
23	Construction

Fabrication autre qu'alimentaire, bois et première transformation des métaux

CODE	Titre
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

CODE	Titre
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

CODE	Titre
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

CODE	Titre
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

Finance, assurances et services immobiliers

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

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

CODE	Titre
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

CODE	Titre
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

CODE	Titre
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

La publication de ce portrait global est disponible en version électronique
sur le site Web d'Emploi-Québec :
emploiquebec.net/regions/abitibi-temiscamingue/publications.asp