

2012

## Enquête

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

**Portrait territorial**  
Ville de Rouyn-Noranda

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

Guylaine Bérubé, analyste-rédactrice

ISBN 978-2-550-67593-8 (imprimé)

ISBN 978-2-550-67594-5 (PDF)

## TABLE DES MATIÈRES

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

## 1. ÉTABLISSEMENTS VILLE DE ROUYN-NORANDA

Dans le Répertoire des établissements d'Emploi-Québec, la Ville de Rouyn-Noranda compte 1 512 établissements et emploie 23 810 personnes. Cette ville cumule 27,3 % des établissements et 32,8 % 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 la ville de Rouyn-Noranda comptant cinq employés (travailleurs) et plus.

### Répartition des établissements selon le regroupement sectoriel et la taille<sup>1</sup>

	Ville de Rouyn-Noranda			
	Établissement	%	Emploi	%
Nombre d'établissements en 2012	1 512			
Nombre de travailleurs en 2012			23 810	
<b>Répartition selon le regroupement sectoriel</b>				
Agroalimentaire	26	1,7 %	84	0,4 %
Forêt, bois et papier	16	1,1 %	206	0,9 %
Mines et première transformation des métaux	35	2,3 %	2 572	10,8 %
Services publics et construction	129	8,5 %	3 151	13,2 %
Fabrication (sauf alimentaire, bois et métaux)	46	3,0 %	589	2,5 %
Commerce de détail et de gros	316	20,9 %	3 909	16,4 %
Transport et entreposage	53	3,5 %	1 045	4,4 %
Hébergement et restauration, communications et information, industrie culturelle et spectacles	160	10,6 %	2 227	9,4 %
Finance, assurances et services immobiliers	84	5,6 %	718	3,0 %
Services professionnels et administratifs	191	12,6 %	2 142	9,0 %
Enseignement, santé et administration publique	214	14,2 %	6 116	25,7 %
Autres services	242	16,0 %	1 051	4,4 %
	<b>1 512</b>		<b>23 810</b>	
<b>Répartition selon la taille</b>				
0 à 4 travailleurs	750	49,6 %	1 541	6,5 %
5 à 19 travailleurs	519	34,3 %	4 800	20,2 %
20 à 49 travailleurs	151	10,0 %	4 279	18,0 %
50 travailleurs et plus	92	6,1 %	13 190	55,4 %
	<b>1 512</b>		<b>23 810</b>	

<sup>1</sup> Répertoire des établissements d'Emploi-Québec. En date du 21 mars 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 15 426 employés, répartis dans 429 établissements.
- Le nombre de travailleurs rémunérés est demeuré stable (71,0 %) et 57,5 % des établissements prévoient embaucher de nouveaux travailleurs.
- 50,8 % des établissements n'envisagent aucune stratégie d'affaires. Toutefois, pour ceux ayant mentionné en envisager une, la diversification des produits ou services (25,4 %) et la consolidation (16,1 %) constituaient les deux principales.
- 12,1 % des établissements prévoient effectuer des mises à pied; 25,8 % seront de nature saisonnière et 43,1 % seront temporaires.

### Les embauches

- Des 77,8 % établissements qui ont recruté de nouveaux travailleurs, 31,7 % allèguent la création d'un nouveau poste, 66,2 % le roulement de personnel et 62,5 % énoncent éprouver des difficultés de recrutement.
- Les exigences d'embauche nécessitaient un diplôme d'études professionnelles à 25,1 % et ne requéraient aucun diplôme à 42,2 % ni aucune expérience dans 65,1 % des cas.
- Les moyens les plus utilisés pour le recrutement sont une annonce dans les médias (72,6 %), les candidats recommandés par les employés ou dirigeants (69,6 %) et la banque de curriculum vitae de l'établissement (50,8 %).
- Le manque de candidats qualifiés possédant la formation ou le diplôme requis et les conditions de travail figurent parmi les principales causes de difficultés de recrutement évoquées.
- Les principales conséquences occasionnées par les difficultés de recrutement sont la réorganisation du travail (55,9 %), la formation des employés en place (55,3 %) et l'embauche de candidats moins qualifiés (55,1 %).
- 8,7 % des établissements embauchent du personnel des métiers et des occupations spécialisés de la construction et 55,6 % précisent avoir éprouvé des difficultés de recrutement.

### Les postes vacants

- 26,7 % des établissements affirment avoir des postes vacants et 52,2 % de ces postes vacants font l'objet d'un roulement élevé.
- 50,8 % le sont depuis plus de quatre mois.

## Les intentions de formation

- 65,9 % des établissements offriront des activités de formation à leurs employés et 73,9 % des formations planifiées visent les compétences techniques propres à l'exercice de la profession.
- Les formations seront offertes par un formateur interne (65,2 %) ou par un établissement de formation, un consultant ou un fournisseur à l'extérieur de l'entreprise (43,9 %).

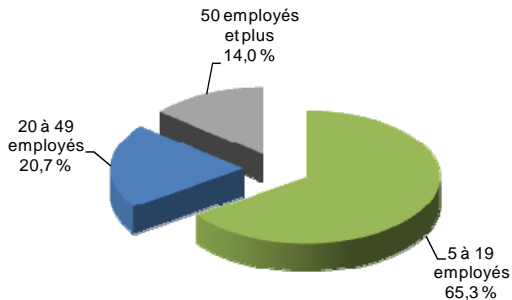
## La gestion des ressources humaines

- 17,8 % des établissements ont un département de gestion des ressources humaines et 78,3 % 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 (40,1 %), la gestion du rendement (37,8 %), ainsi que la communication, le leadership et la mobilisation de la main-d'œuvre (35,0 %).
- Les stratégies de recrutement le sont plus souvent à l'égard des personnes récemment diplômées (19,8 %) et des personnes immigrantes (18,4 %). Les établissements poursuivront ces stratégies auprès des personnes immigrantes (13,8 %) et également auprès des personnes récemment diplômées (13,3 %).
- Les stratégies d'attraction et/ou de rétention des employés les plus répandues sont le climat de travail harmonieux (89,0 %), le respect de l'équilibre travail et vie personnelle (86,5 %) et la prévention et la santé au travail (84,4 %).

## 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)

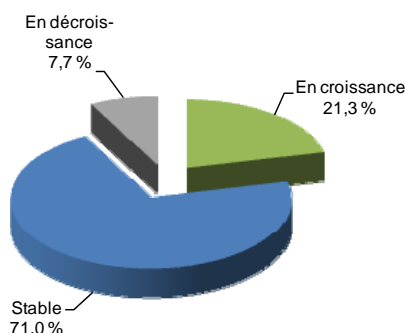
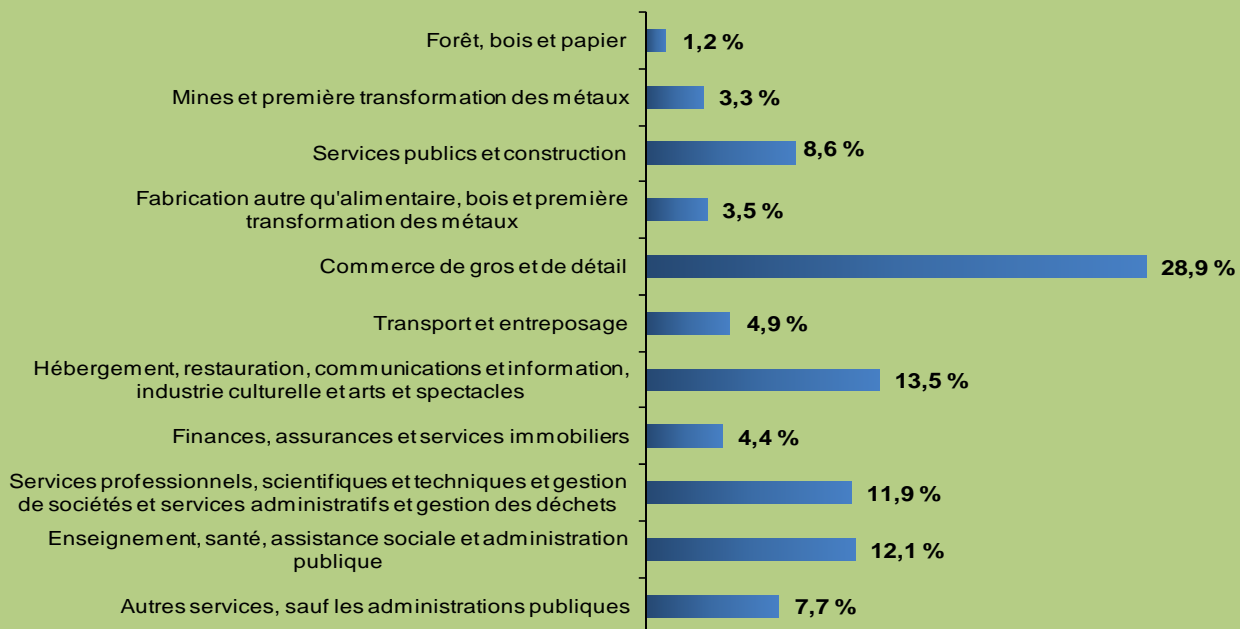


#### Taille des établissements

Quatorze pour cent (14,0 %) des établissements comptent 50 employés et plus, ce qui représente 64,5 % de l'ensemble des employés. Les 20,7 % d'établissements comptant entre 20 et 49 employés gèrent 17,4 % des employés, alors que les 65,3 % des établissements de 5 à 19 employés cumulent 18,1 % de l'ensemble des employés. Au total, cela représente 15 426 employés pour cette ville, dont 37,6 % sont des femmes et 62,4 % des hommes. La majorité d'entre eux (79,4 %) travaille à temps plein et 20,6 % à temps partiel.

#### Secteur d'activité principal des établissements

C'est dans le secteur du commerce de gros et de détail que l'on retrouve le plus grand nombre d'établissements, soit 28,9 % des établissements, suivi du secteur de l'hébergement, de la restauration, des communications et de l'information, de l'industrie culturelle et des arts et spectacles (13,5 %), de l'enseignement, de la santé, de l'assistance sociale et de l'administration publique (12,1 %) et celui des services professionnels scientifiques, techniques, gestion de sociétés, services administratifs et gestion des déchets (11,9 %).



#### Évolution du nombre d'emplois dans les établissements

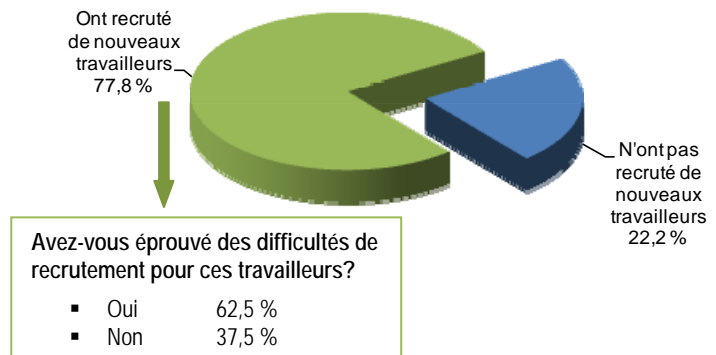
Au cours des douze mois précédant l'entrevue, le nombre maximal de travailleurs rémunérés d'une majorité d'établissements de la Ville de Rouyn-Noranda est demeuré stable (71,0 %). Il s'avérait en croissance dans 21,3 % des cas et en décroissance pour 7,7 % des établissements.

### 3.1.2 EMBAUCHE ANTÉRIEURE (au cours des 12 derniers mois)

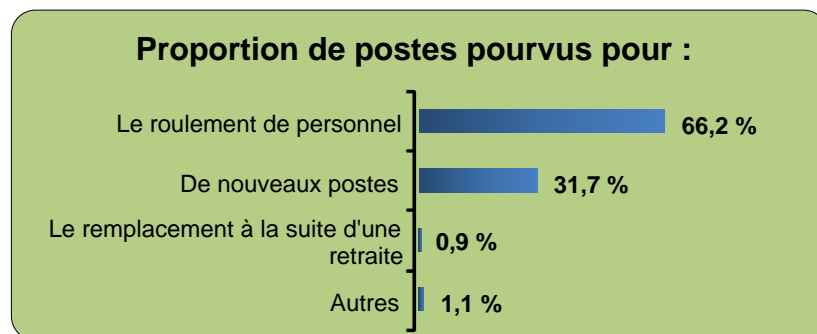
#### Recrutement de nouveaux travailleurs

Toujours au cours des douze mois précédant l'entrevue, 77,8 % des établissements affirment avoir recruté de nouveaux travailleurs.

Parmi ces établissements, 62,5 % précisent avoir éprouvé des difficultés de recrutement pour ces travailleurs. Cela représente 2 102 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 62,5 % des établissements. En conséquence, les prochains graphiques et tableaux ont été produits sur la base des 2 102 postes qu'ils nous ont décrits.

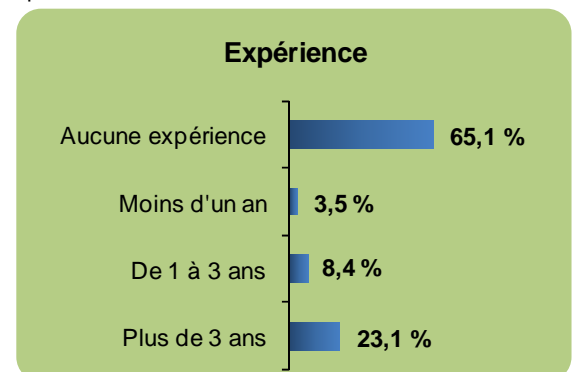
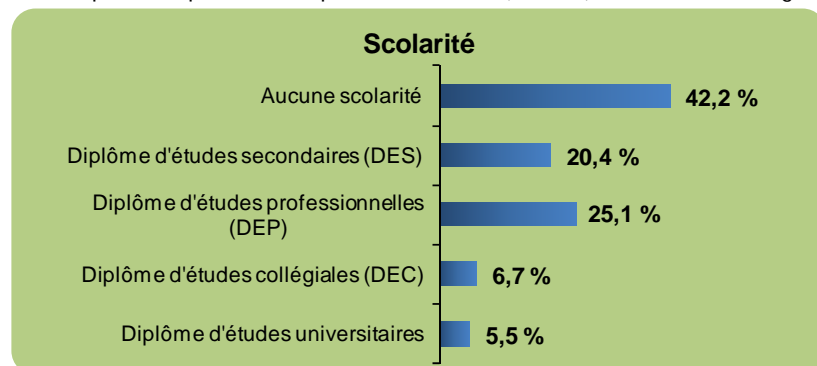


#### Raisons d'embauche

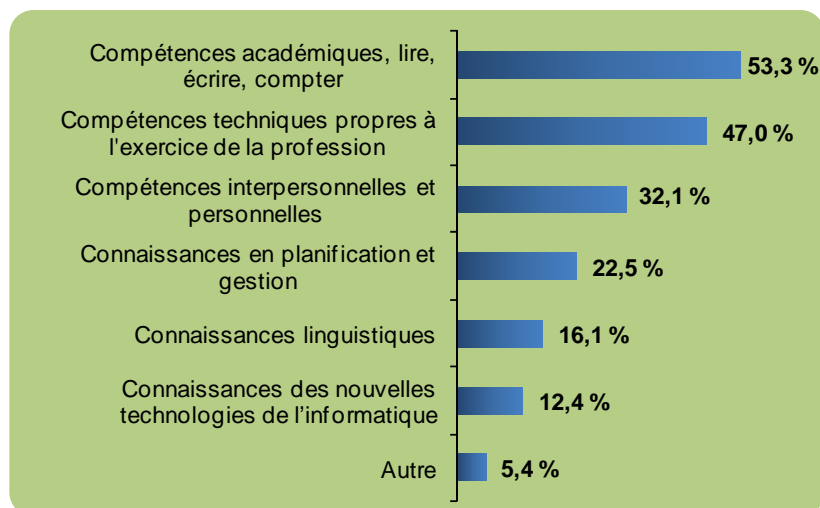
Le graphique ci-contre indique qu'on a engagé 66,2 % du personnel pour le roulement du personnel et 31,7 % pour pourvoir de nouveaux postes.

#### 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 (42,2 %) et aucune expérience (65,1 %). Un diplôme d'études professionnelles (25,1 %) ou secondaires (20,4 %), de même qu'une expérience de plus de trois ans (23,1 %) sont toutefois exigés par plus de deux établissements sur dix.







## 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 exigées<sup>2</sup>. Il s'agit le plus souvent de compétences académiques comme lire, écrire, compter (53,3 %), de compétences techniques propres à l'exercice de la profession (47,0 %) et/ou de compétences interpersonnelles et personnelles (32,1 %).

## 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 une annonce dans les médias (72,6 %), des candidats recommandés par les employés ou dirigeants (69,6 %) et la banque de curriculum vitae de l'établissement (50,8 %).

Moyens utilisés pour le recrutement <sup>2</sup>	%
Annonces médias (journaux, radio, etc.)	72,6 %
Candidats recommandés par les employés ou dirigeants	69,6 %
Banque de curriculum vitae de votre établissement (déposé en main propre, par courrier postal ou électronique)	50,8 %
Site Internet d'Emploi-Québec (Placement en ligne)	47,1 %
Publications d'affaires (ordres professionnels, associations d'employeurs, etc.)	24,7 %
Site Internet de votre établissement	23,3 %
Médias sociaux (Facebook, LinkedIn)	14,0 %
Institutions de formation (stages, emplois d'été, etc.)	13,0 %
Événements promotionnels (portes ouvertes, salons, foires de l'emploi, etc.)	8,5 %
Agences de placement privées (chasseurs de têtes, etc.)	6,9 %
Site Internet spécialisé dans le recrutement du personnel (Jobboom, Monster)	5,2 %
Autres moyens de recrutement hors région (ex. : missions à l'international, salons carrière, etc.)	6,1 %

<sup>2</sup> 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 qualifiés (46,2 %), les conditions de travail (45,6 %) et le manque de candidats compétents (45,1 %).

Causes des difficultés rencontrées <sup>3</sup>	%
Manque de candidats qualifiés possédant la formation ou le diplôme requis	46,2 %
Conditions de travail (salaire, milieu de travail, horaire de travail)	45,6 %
Manque de candidats compétents possédant les compétences techniques spécifiques à la profession	45,1 %
Manque de candidats expérimentés possédant le nombre d'années d'expérience requis	36,1 %
Travail temporaire	34,8 %
Activités saisonnières	31,9 %
Lieu de travail (lieu éloigné ou isolé)	28,8 %
Manque de candidats possédant les qualités personnelles recherchées	28,1 %
Autres	12,3 %

## Conséquences des difficultés de recrutement

Conséquences des difficultés de recrutement <sup>3</sup>	%
Vous réorganisez le travail	55,9 %
Vous formez vos employés en place	55,3 %
Vous embauchez des candidats moins qualifiés	55,1 %
Vous prolongez les heures supplémentaires	52,3 %
Vous perdez des contrats	38,5 %
Vous faites appel à la sous-traitance	28,7 %
Vous fermez votre établissement et cessez vos activités	3,9 %
Vous déménagez une partie ou la totalité de vos activités	3,0 %
Autres	8,5 %

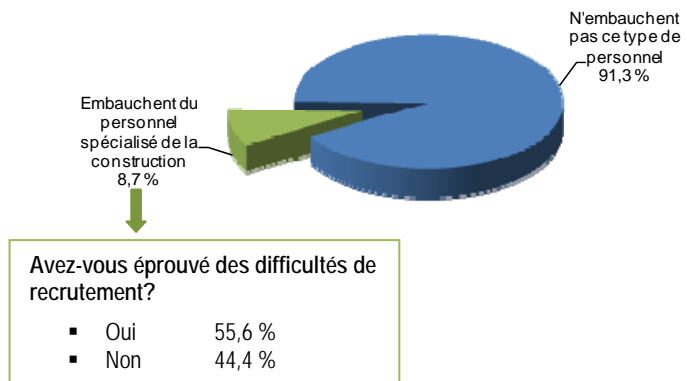
Les principales conséquences générées par les difficultés de recrutement des douze mois précédant l'entrevue sont une réorganisation du travail (55,9 %), la formation des employés en place (55,3 %), l'embauche de candidats moins qualifiés (55,1 %) et la prolongation des heures supplémentaires (52,3 %).

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

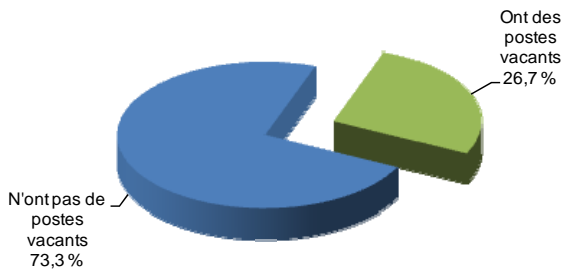
### 3.1.3 EMBAUCHE DE PERSONNEL SPÉCIALISÉ DE LA CONSTRUCTION

Par ailleurs, 8,7 % 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, 55,6 % précisent avoir éprouvé des difficultés de recrutement pour ce type d'embauche. Au total, cela représente 234 postes.



### 3.1.4 POSTES VACANTS (actuellement)



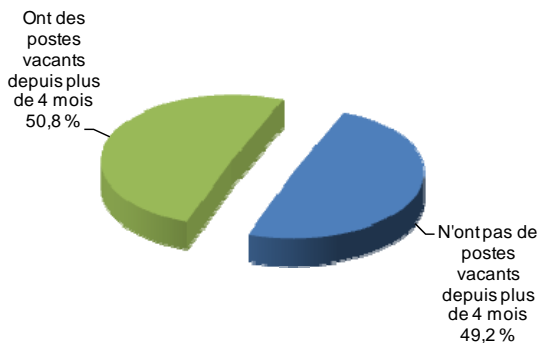
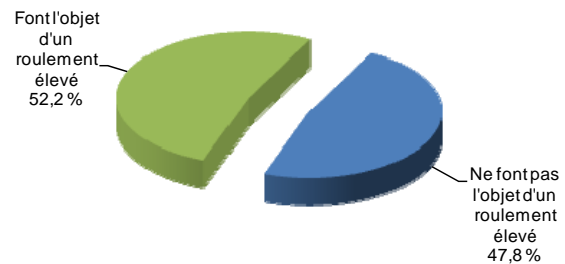
#### Postes vacants

Au moment de l'entrevue, 26,7 % des établissements affirment avoir des postes vacants. Au total, cela représente 430 postes.

Précisons que les deux graphiques qui suivent ont été produits sur la base de ces 430 postes.

#### Postes vacants à roulement élevé

Ainsi, le graphique ci-contre indique que 52,2 % de ces postes vacants font l'objet d'un roulement élevé.



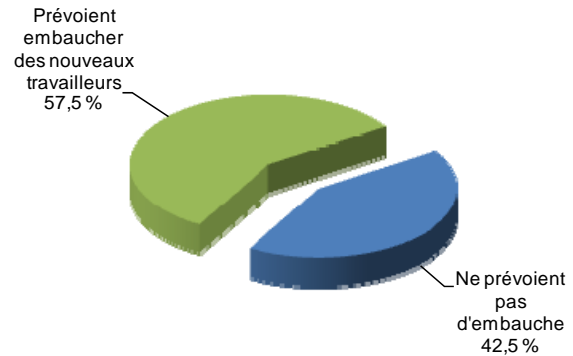
#### Postes vacants depuis plus de 4 mois

De même, on constate que 50,8 % 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 57,5 % des établissements prévoient embaucher de nouveaux travailleurs au cours des douze mois suivant l'entrevue. Au total, cela représentera 479 postes.

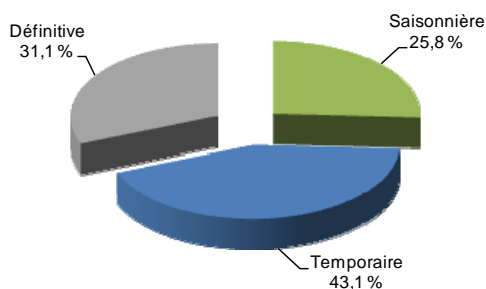
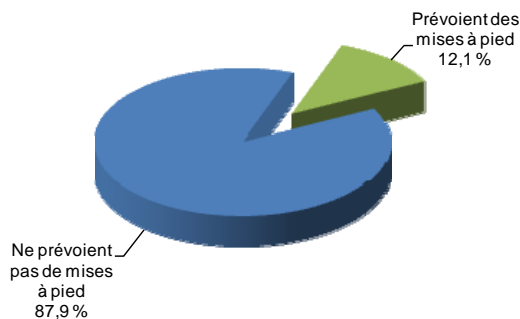


### 3.1.6 INTENTIONS DE MISES À PIED (au cours des 12 prochains mois)

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

Parallèlement, toujours au cours des douze mois suivant l'entrevue, 12,1 % des établissements envisagent d'effectuer des mises à pied permanentes ou à durée indéterminée. Au total, cela représentera 318 postes.

Encore ici, précisons que le graphique qui suit a été produit sur la base de ces 318 postes.

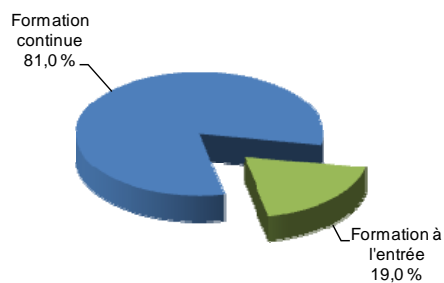


#### Nature des mises à pied

Ainsi, on apprend que 43,1 % des mises à pied qui seront effectuées au cours des douze mois suivant l'entrevue seront temporaires, 25,8 % seront de nature saisonnière et 31,1 % 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 (30,2 %).

## 3.2 VOLET FORMATION

Ce volet rend compte des résultats recueillis en lien avec la formation. Tout d'abord, mentionnons que 65,9 % des établissements prévoient, au cours des douze mois suivant l'entrevue, offrir des activités de formation à leurs employés. Au total, 3 666 personnes seront visées par ces formations. Spécifions que le graphique et les deux tableaux qui suivent ont été produits sur la base de ces 3 666 personnes.



### Type des formations

Comme illustré au graphique ci-contre, on constate qu'il s'agira plus souvent de formation continue auprès des employés (81,0 %) et, dans une moindre mesure, de formation à l'entrée pour le nouveau personnel embauché sera aussi offerte (19,0 %).

### 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 (73,9 %) et, dans une moindre proportion, les compétences de base (35,8 %), ainsi que les compétences interpersonnelles et personnelles (29,1 %).

Nature des formations*	%
Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	73,9 %
Compétences de base	35,8 %
Compétences interpersonnelles et personnelles	29,1 %
Connaissances en planification et gestion	18,2 %
Connaissances linguistiques	16,8 %
Connaissances en informatique	15,1 %
Autres compétences ou connaissances	12,4 %

### Formateurs

Enfin, ajoutons que ces formations seront plus souvent dispensées par un formateur interne (65,2 %) ou un établissement de formation, un consultant ou un fournisseur à l'extérieur de l'entreprise (43,9 %).

Formateur*	%
Un formateur interne (entraînement à la tâche, compagnonnage ou autres) en entreprise	65,2 %
Un établissement de formation, un consultant ou un fournisseur à l'extérieur de l'entreprise	43,9 %
Un établissement de formation, un consultant ou un fournisseur en entreprise	26,3 %
Autres formateurs	1,8 %

\* 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 <sup>4</sup> pour 2013	Intention de mises à pied pour 2013
	N <sup>bre</sup> de postes	N <sup>bre</sup> de postes	N <sup>bre</sup> de postes	N <sup>bre</sup> de postes	N <sup>bre</sup> de postes	N <sup>bre</sup> de postes
Agroalimentaire	-	-	-	-	-	-
Forêt, bois et papier	7	-	1	29	12	5
Mines et première transformation des métaux	41	-	25	866	30	49
Services publics et construction	542	224	78	120	37	119
Fabrication autre qu'alimentaire, bois et première transformation des métaux	49	-	12	98	16	6
Commerce de gros et de détail	294	2	66	635	148	82
Transport et entreposage	431	3	21	329	11	6
Hébergement, restauration, communications et information, industrie culturelle et arts et spectacles	183	2	26	142	60	24
Finances, assurances et services immobiliers	45	-	9	93	20	2
Services professionnels, scientifiques et techniques et gestion de sociétés et services administratifs et gestion des déchets	276	3	84	558	84	5
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	174	-	68	694	34	18
Autres services, sauf les administrations publiques	60	-	40	102	27	2
<b>TOTAL</b>	<b>2 102</b>	<b>234</b>	<b>430</b>	<b>3 666</b>	<b>479</b>	<b>318</b>

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

<sup>4</sup> 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=2102)		POSTES VACANTS (N = 430)		INTENTIONS D'EMBAUCHES <sup>5</sup> (N = 479)	
CNP Professions	N	CNP Professions	N	CNP Professions	N
7612 Autres manœuvres et aides de soutien de métiers	400	7241 Électriciens (sauf industriels/réseaux électriques)	51	7271 Charpentiers-menuisiers	34
1463 Messagers et distributeurs porte-à-porte	400	7252 Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage/gicleurs	20	6611 Caissiers	32
7271 Charpentiers-menuisiers	85	6471 Aides familiaux, aides de maintien à domicile	20	6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	32
6641 Serveurs au comptoir, aides de cuisine	80	6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	20	8612 Manœuvres aménag. paysager et entretien de terrain	31
6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	73	7621 Manœuvres à l'entretien des travaux publics	18	6622 Commis d'épicerie, autre garnisseur - comm. de détail	25
6661 Préposés à l'entretien ménager/nettoyage/travaux légers	69	7411 Conducteurs de camions	18	7312 Mécaniciens d'équipement lourd	24
6663 Concierges d'immeubles	61	1453 Commis aux services clientèle/commis à l'information	15	7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder/braser	23
1453 Commis aux services clientèle/commis à l'information	55	6641 Serveurs au comptoir, aides de cuisine	14	6662 Nettoyeurs spécialisés	18
7321 Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions/autobus	51	6622 Commis d'épicerie et autre garnisseur - comm. de détail	14	5254 Animateurs et responsables de prog. de sport/loisir	15
8422 Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	40	4151 Psychologues	13	8231 Mineurs d'extraction/de préparation, mine souterraine	14
6622 Commis d'épicerie et autre garnisseur - comm. de détail	32	7312 Mécaniciens d'équipement lourd	12	8421 Conducteurs de scies à chaîne/d'engins de débardage	13
6242 Cuisiniers	31	6611 Caissiers	12	7411 Conducteurs de camions	13
4214 Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	31	8421 Conducteurs de scies à chaîne/d'engins de débardage	10	6411 Représentants des ventes non techni. - com. de gros	11
5254 Animateurs et responsables de prog. de sport/loisir	28	3152 Infirmiers autorisés	10		

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT CONSTRUCTION (N = 234)		INTENTIONS DE FORMATION (N = 3666)		INTENTIONS DE MISES À PIED (N = 318)	
CNP Professions	N	CNP Professions	N	CNP Professions	N
7241 Électriciens (sauf industriels/réseaux électriques)	150	8231 Mineurs d'extraction/de préparation, mine souterraine	520	7241 Électriciens (sauf industriels/réseaux électriques)	70
7271 Charpentiers-menuisiers	46	6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	410	1471 Expéditeurs et réceptionnaires	62
7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	13	8221 Surveillants de l'exploitation des mines et carrières	292	8231 Mineurs d'extraction/de préparation, mine souterraine	30
7252 Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage/gicleurs	12	7412 Conducteurs d'autobus/métro et autre transport commun	176	7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	15
7294 Peintres et décorateurs	5	3143 Ergothérapeutes	152	7372 Foreurs et dynamiteurs des mines/carrières/chantiers	15
7312 Mécaniciens d'équipement lourd	4	1223 Agents du personnel et recruteurs	149	2223 Technologues et techniciens en sciences forestières	15
7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	2	6663 Concierges d'immeubles	120	7411 Conducteurs de camions	11
7292 Vitriers	1	6471 Aides familiaux, aides de maintien à domicile	90	7294 Peintres et décorateurs	10
7284 Plâtriers, latteurs et poseurs de systèmes intérieurs	1	1453 Commis aux services clientèle/commis à l'information	83	6671 Opérateurs/préposés sport/loisir/parc d'attractions	10
		7321 Mécaniciens et réparateurs automobile/camion/autobus	80	7271 Charpentiers-menuisiers	8
		7411 Conducteurs de camions	79	6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	8
		4214 Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	73		
		7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	72		

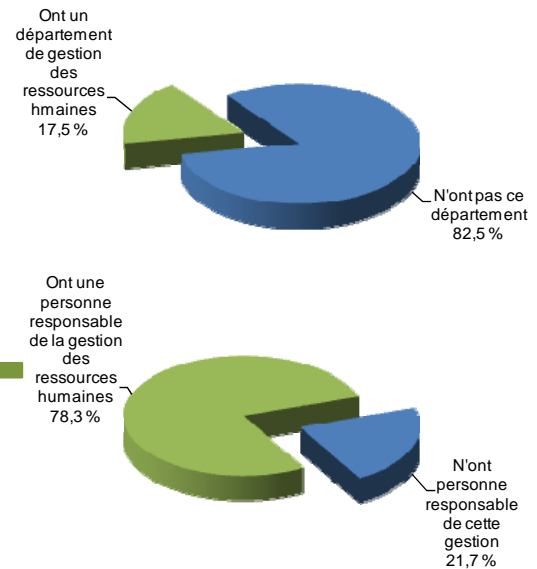
Note : Voir à la page 18 « Annexe 1 - Précisions méthodologiques » afin d'obtenir la définition des concepts.  
CNP = Classification nationale des professions

<sup>5</sup> 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 17,5 % des établissements ont un département de gestion des ressources humaines, 78,3 % d'entre eux ont une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans leur établissement. En moyenne, cette personne consacre 43 % de sa tâche à cette gestion.



43 % de sa tâche est consacrée à cette gestion.

### Amélioration des performances en gestion des ressources humaines

Domaines pour lesquels on ressent un besoin d'amélioration*	%
Développement des compétences	40,1 %
Gestion du rendement	37,8 %
Communication, leadership et mobilisation de la main-d'œuvre	35,0 %
Organisation du travail et description de tâches	29,6 %
Recrutement, promotion et mutation	29,1 %
Relations de travail	28,9 %
Rémunération et conditions de travail	24,0 %
Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre	22,4 %
Autres	1,2 %

\* 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 (40,1 %), la gestion du rendement (37,8 %), ainsi que la communication, le leadership et la mobilisation de la main-d'œuvre (35,0 %).

### 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 (19,8 %) et des personnes immigrantes (18,4 %). Parallèlement, on est aussi plus nombreux à prévoir réaliser des stratégies de recrutement auprès de ces personnes, soit les personnes immigrantes (13,8 %) et celles récemment diplômées (13,3 %).

Réalisation de stratégies de recrutement* auprès ... :	Réalisent actuellement %	Prévoient les réaliser %
De personnes récemment diplômées	19,8 %	13,3 %
De personnes immigrantes	18,4 %	13,8 %
De personnes des Premières Nations	10,3 %	11,9 %
De personnes sous-représentées ou éloignées du marché du travail	10,0 %	10,7 %
De personnes âgées de 65 ans et plus	9,6 %	7,9 %
Autres	7,2 %	0,7 %

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

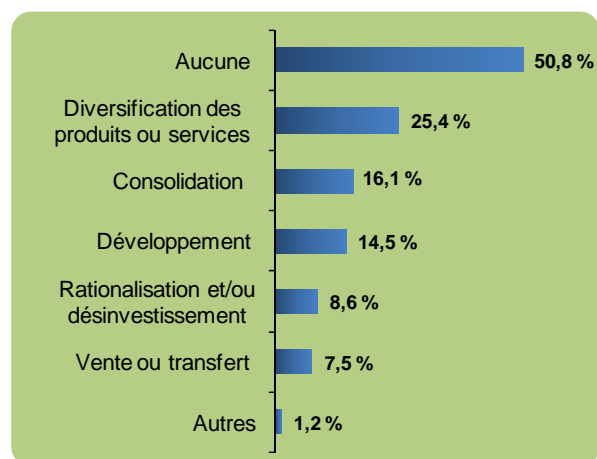


Stratégies d'attraction ou de rétention pratiquées <sup>6</sup>	%
Aucune	3,7 %
Climat de travail harmonieux	89,0 %
Respect de l'équilibre travail et vie personnelle	86,5 %
Prévention et santé au travail	84,4 %
Valorisation du travail d'équipe et de l'innovation	80,0 %
Reconnaissance de la contribution des employés	77,6 %
Formation des employés et développement de carrière	72,3 %
Possibilité d'avancement dans l'organisation	58,3 %
Stratégie de rémunération globale	51,5 %
Programme d'accueil et d'intégration structurée	45,0 %
Méthodes selon l'image de marque (Branding RH)	37,5 %
Avantages sociaux	1,6 %

### 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 (89,0 %), le respect de l'équilibre travail et vie personnelle (86,5 %), ainsi que la prévention et la santé au travail (84,4 %).

## 3.6 VOLET STRATÉGIES D'AFFAIRES



### Stratégies d'affaires prévues

Ce dernier volet traite des stratégies d'affaires<sup>6</sup>. 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 (25,4 %), la consolidation (16,1 %) et le développement (marchés nationaux et internationaux, achat de concurrents, achat pour intégration verticale) (14,5 %).

Toutefois, ajoutons que la moitié des établissements (50,8 %) n'envisage aucune stratégie d'affaires.

<sup>6</sup> 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 Ville de Rouyn-Noranda, 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 80,6 % et la marge d'erreur maximale pour cet échantillon est de  $\pm 2,5$  %.

### ■ Lexique

<b>Embauches réalisées :</b>	<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>
<b>Difficultés de recrutement :</b>	<i>Difficultés de recrutement éprouvées pour les embauches réalisées principalement en 2012.</i>
<b>Postes vacants :</b>	<i>Postes à pourvoir au moment de l'entrevue (période de référence : entre le 8 novembre et le 14 décembre 2012).</i>
<b>Intentions d'embauche :</b>	<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>
<b>Mises à pied :</b>	<i>Intentions de mises à pied permanentes ou à durée indéterminée mentionnées par les employeurs pour les 12 mois suivant l'entrevue.</i>
<b>Intentions de formation :</b>	<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 taille<sup>7</sup>

	Abitibi-Témiscamingue			
	Établissement	%	Emploi	%
<b>Nombre d'établissements en 2012</b>	<b>5 548</b>			
<b>Nombre de travailleurs en 2012</b>			<b>72 570</b>	
<b>Répartition selon le territoire</b>				
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 %
	<b>5 548</b>		<b>72 570</b>	
<b>Répartition selon le regroupement sectoriel</b>				
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 %
	<b>5 549</b>		<b>72 570</b>	
<b>Répartition selon la taille</b>				
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 %
	<b>5 548</b>		<b>72 570</b>	

<sup>7</sup> 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](http://emploiquebec.net/regions/abitibi-temiscamingue/publications.asp)