

2012

## Enquête

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

### Portrait sectoriel

Commerce de gros et de détail

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 978-2-550-67599-0 (imprimé)

ISBN 978-2-550-67600-3 (PDF)

## TABLE DES MATIÈRES

<b>1.</b>	<b>ÉTABLISSEMENTS SECTEUR COMMERCE DE GROS ET DE DÉTAIL.....</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 PAR PROFESSION .....</b>	<b>14</b>
<b>3.4</b>	<b>VOLET RESSOURCES HUMAINES .....</b>	<b>15</b>
<b>3.5</b>	<b>VOLET STRATÉGIES D'AFFAIRES .....</b>	<b>16</b>
<b>ANNEXE 1 –</b>	<b>PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES.....</b>	<b>17</b>
<b>ANNEXE 2 –</b>	<b>ÉTABLISSEMENTS ABITIBI-TÉMISCAMINGUE.....</b>	<b>18</b>
<b>ANNEXE 3 –</b>	<b>REGROUPEMENTS SECTORIELS SELON LE SYSTÈME DE CLASSIFICATION DES INDUSTRIES DE L'AMÉRIQUE DU NORD (SCIAN) CANADA – 2007 .....</b>	<b>19</b>

# 1. ÉTABLISSEMENTS SECTEUR COMMERCE DE GROS ET DE DÉTAIL

Dans le Répertoire des établissements d'Emploi-Québec, le secteur commerce de gros et de détail compte 1 007 établissements et emploie 11 970 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. La population ciblée par l'enquête était l'ensemble des établissements du secteur commerce de gros et de détail comptant cinq employés (travailleurs) et plus.

## Répartition des établissements selon la MRC et la taille<sup>1</sup>

	Commerce de détail et de gros			
	Établissement	%	Emploi	%
Nombre d'établissements en 2012	1 007			
Nombre de travailleurs en 2012			11 970	

Répartition selon la MRC				
Abitibi	158	16 %	2 171	18 %
Abitibi-Ouest	105	10 %	1 161	10 %
Ville de Rouyn-Noranda	316	31 %	3 909	33 %
Témiscamingue	104	10 %	837	7 %
Vallée-de-l'Or	323	32 %	3 892	33 %
	1 006		11 970	

Répartition selon la taille				
0 à 4 travailleurs	372	37 %	888	7 %
5 à 19 travailleurs	497	49 %	4 441	37 %
20 à 49 travailleurs	92	9 %	2 587	22 %
50 travailleurs et plus	45	4 %	4 054	34 %
	1 006		11 970	

<sup>1</sup> 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 **8 817** employés, répartis dans 400 établissements.
- Le **nombre de travailleurs** rémunérés est demeuré **stable** (72,0 %) et **53,6 %** des établissements prévoient embaucher de nouveaux travailleurs.
- **56,0 %** des établissements **n'envisagent aucune stratégie d'affaires**. Toutefois, pour ceux ayant mentionné en envisager une, la diversification des produits ou services (21,8 %) constituait la principale.
- **8,2 %** des établissements prévoient effectuer des **prises à pied**; **52,7 %** seront **définitives** et **26,4 %** seront de nature **saisonnière**.

### Les embauches

- Des **79,9 %** établissements qui ont recruté de **nouveaux travailleurs**, **15,2 %** allèguent la **création d'un nouveau poste**, **83,1 %** le **roulement de personnel** et **58,5 %** énoncent éprouver des **difficultés de recrutement**.
- Les **exigences d'embauche** nécessitaient un diplôme d'études secondaire à **33,0 %** et ne requéraient **aucun diplôme** à **54,4 %** ni **aucune expérience** dans **73,5 %** des cas.
- Les **moyens** les plus **utilisés** pour le recrutement sont le **site Internet d'Emploi-Québec** (81,8 %), la **banque de curriculum vitae de l'établissement** (61,0 %) et une annonce dans les **médias** (60,0 %).
- Les conditions de travail et le manque de candidats possédant les qualités personnelles recherchées figurent parmi les principales causes de difficultés de recrutement évoquées.
- Les principales **conséquences** occasionnées par les difficultés de recrutement sont une **réorganisation du travail** (77,6 %), l'**embauche de candidats moins qualifiés** (75,5 %) et la **formation des employés en place** (73,0 %).
- **3,0 %** des établissements **embauchent du personnel des métiers et des occupations spécialisés de la construction** et **16,7 %** précisent avoir éprouvé des **difficultés de recrutement**.

### Les postes vacants

- **18,4 %** des établissements affirment avoir des **postes vacants** et **59,1 %** de ces postes vacants font l'**objet d'un roulement élevé**.
- **38,4 %** le sont **depuis plus de quatre mois**.

## Les intentions de formation

- **60,7 %** des établissements offriront des activités de formation à leurs employés et **66,1 %** des formations planifiées visent les **compétences techniques propres à l'exercice de la profession**.
- Les formations seront **offertes** par un **formateur interne (58,2 %)** ou un **établissement de formation, un consultant ou un fournisseur à l'extérieur de l'entreprise (42,5 %)**.

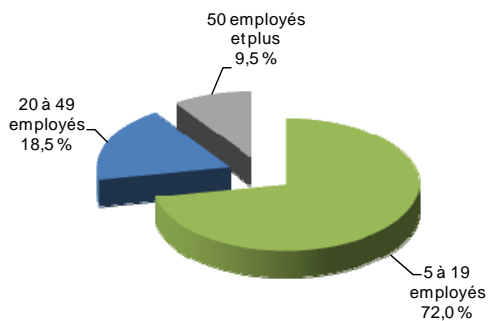
## La gestion des ressources humaines

- **15,0 %** des établissements ont un département de gestion des ressources humaines et **75,8 %** 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 la **gestion du rendement (33,3 %)** et le **développement des compétences (31,0 %)**.
- Les **stratégies de recrutement** le sont plus souvent à l'égard des **personnes immigrantes (10,0 %)**. Les établissements poursuivront ces stratégies auprès des personnes immigrantes (**14,0 %**) et également auprès des **personnes des Premières Nations (12,3 %)**.
- Les **stratégies d'attraction et/ou de rétention des employés** les plus répandues sont un **climat de travail harmonieux (86,5 %)**, le **respect de l'équilibre travail et vie personnelle (84,3 %)** et la **prévention et la santé au travail (83,3 %)**.

### 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)

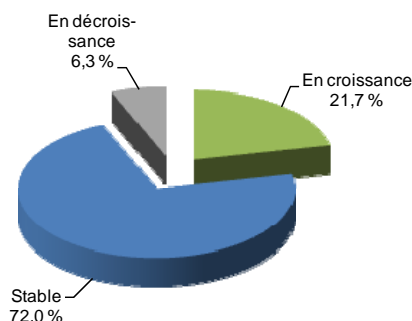
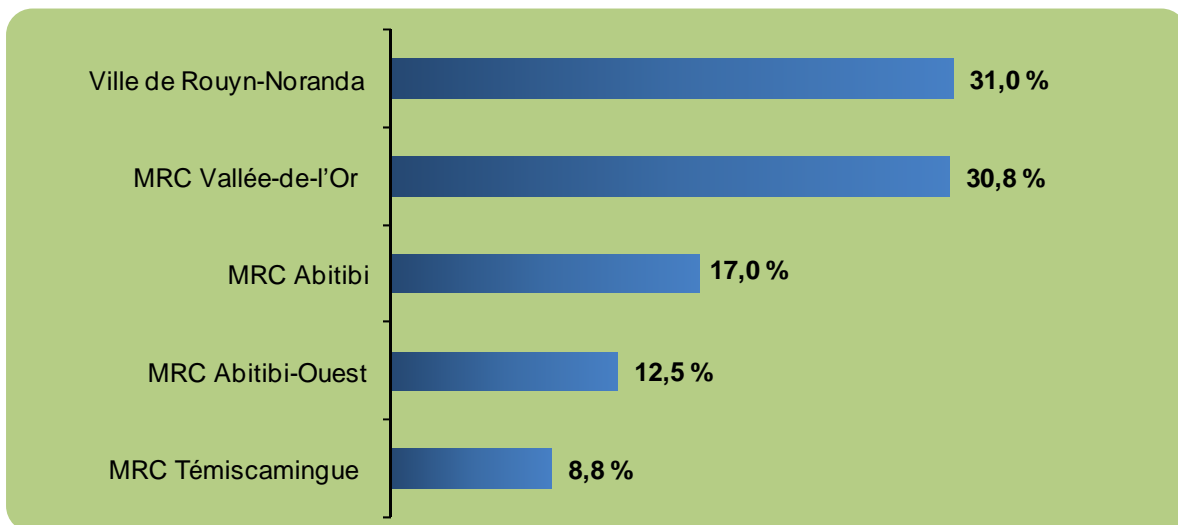


#### Taille des établissements

Près d'un établissement sur dix (9,5 %) compte 50 employés et plus, ce qui représente 42,4 % de l'ensemble des employés. Les 18,5 % d'établissements comptant entre 20 et 49 employés gèrent 25,5 % des employés, alors que les 72,0 % des établissements de 5 à 19 employés cumulent 32,1 % de l'ensemble des employés. Au total, cela représente 8 817 employés pour ce secteur, dont 44,3 % sont des femmes et 55,7 % des hommes. La majorité d'entre eux (72,5 %) travaille à temps plein et 27,5 % à temps partiel.

#### Territoires couverts

C'est dans la Ville de Rouyn-Noranda que l'on retrouve le plus grand nombre d'établissements de ce secteur, soit 31,0 %, suivie de près par la MRC Vallée-de-l'Or avec 30,8 % des établissements.



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

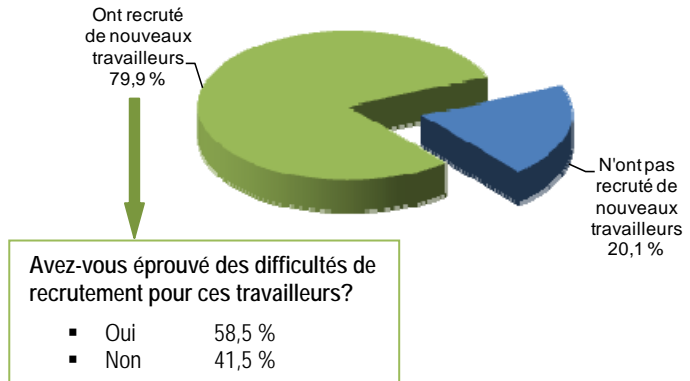
Au cours des douze mois précédant l'entrevue, le nombre maximal de travailleurs rémunérés d'une majorité d'établissements de ce secteur est demeuré stable (72,0 %). Il s'avérait en croissance dans 21,7 % des cas et en décroissance pour 6,3 % des établissements.

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

### Recrutement de nouveaux travailleurs

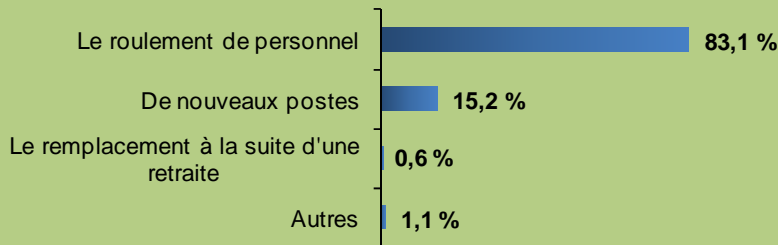
Toujours au cours des douze mois précédant l'entrevue, 79,9 % des établissements affirment avoir recruté de nouveaux travailleurs.

Parmi ces établissements, 58,5 % précisent avoir éprouvé des difficultés de recrutement pour ces travailleurs. Cela représente 978 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 58,5 % des établissements. En conséquence, les prochains graphiques et tableaux ont été produits sur la base des 978 postes qu'ils nous ont décrits.

#### Proportion de postes pourvus pour... :



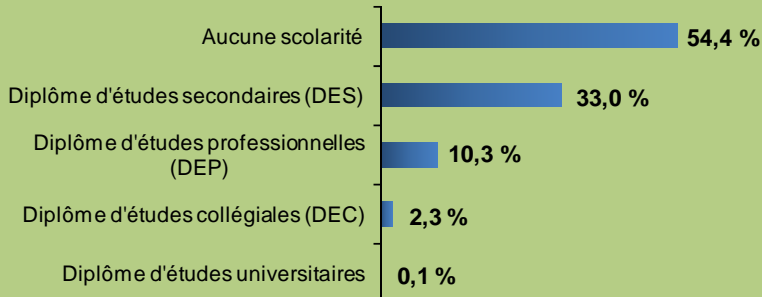
#### Raisons d'embauche

Le graphique ci-contre indique qu'on a engagé 83,1 % du personnel pour le roulement du personnel et 15,2 % pour pourvoir de nouveaux postes.

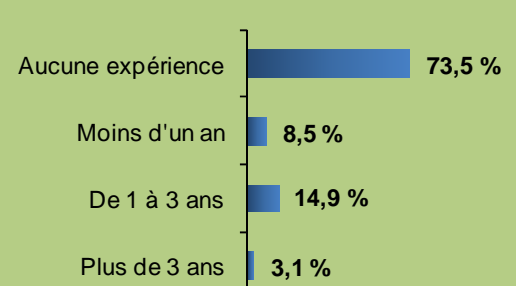
### Scolarité et expérience demandées

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 (54,4 %) ou un diplôme d'études secondaires (33,0 %) et aucune expérience (73,5 %).

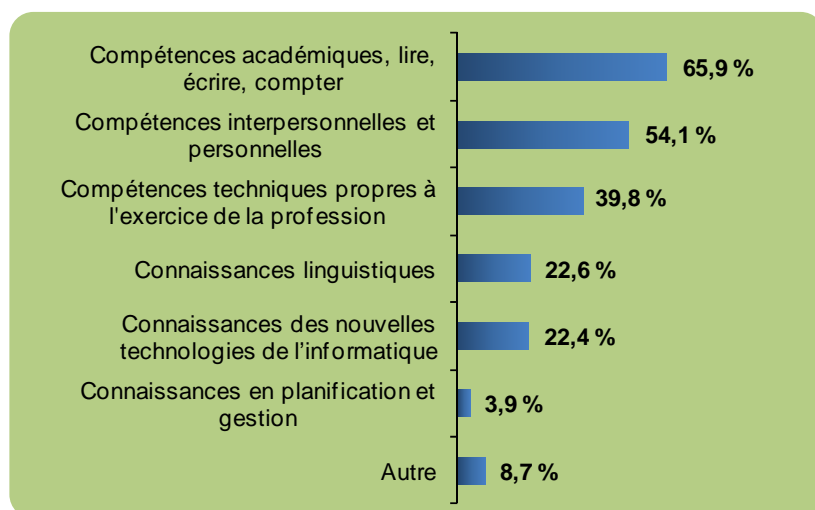
#### Scolarité



#### 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 exigées<sup>2</sup>. Il s'agit le plus souvent de compétences académiques comme lire, écrire, compter (65,9 %), de compétences interpersonnelles et personnelles (54,1 %) et/ou de compétences techniques propres à l'exercice de la profession (39,8 %).

## 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 (81,8 %), la banque de curriculum vitae de l'établissement (61,0 %) et une annonce dans les médias (60,0 %).

Moyens utilisés pour le recrutement <sup>2</sup>	%
Site Internet d'Emploi-Québec (Placement en ligne)	81,8 %
Banque de curriculum vitae de votre établissement (déposé en main propre, par courrier postal ou électronique)	61,0 %
Annonces médias (journaux, radio, etc.)	60,0 %
Candidats recommandés par les employés ou dirigeants	52,5 %
Site Internet de votre établissement	39,7 %
Institutions de formation (stages, emplois d'été, etc.)	34,2 %
Médias sociaux (Facebook, LinkedIn)	29,6 %
Site Internet spécialisé dans le recrutement du personnel (Jobboom, Monster)	9,4 %
Événements promotionnels (portes ouvertes, salons, foires de l'emploi, etc.)	6,3 %
Publications d'affaires (ordres professionnels, associations d'employeurs, etc.)	4,0 %
Agences de placement privées (chasseurs de têtes, etc.)	2,8 %
Autres moyens de recrutement hors région (ex. : missions à l'international, salons carrière, etc.)	14,2 %

<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 les conditions de travail (59,4 %) et le manque de candidats possédant les qualités personnelles recherchées (45,0 %).

Causes des difficultés rencontrées <sup>3</sup>	%
Conditions de travail (salaire, milieu de travail, horaire de travail)	59,4 %
Manque de candidats possédant les qualités personnelles recherchées	45,0 %
Manque de candidats compétents possédant les compétences techniques spécifiques à la profession	32,3 %
Manque de candidats qualifiés possédant la formation ou le diplôme requis	31,5 %
Manque de candidats expérimentés possédant le nombre d'années d'expérience requis	25,8 %
Travail temporaire	15,2 %
Activités saisonnières	14,8 %
Lieu de travail (lieu éloigné ou isolé)	7,7 %
Autres	21,2 %

## Conséquences des difficultés de recrutement

Conséquences des difficultés de recrutement <sup>3</sup>	%
Vous réorganisez le travail	77,6 %
Vous embauchez des candidats moins qualifiés	75,5 %
Vous formez vos employés en place	73,0 %
Vous prolongez les heures supplémentaires	49,6 %
Vous perdez des contrats	18,6 %
Vous faites appel à la sous-traitance	5,9 %
Vous fermez votre établissement et cessez vos activités	3,1 %
Vous déménagez une partie ou la totalité de vos activités	1,5 %
Autres	6,4 %

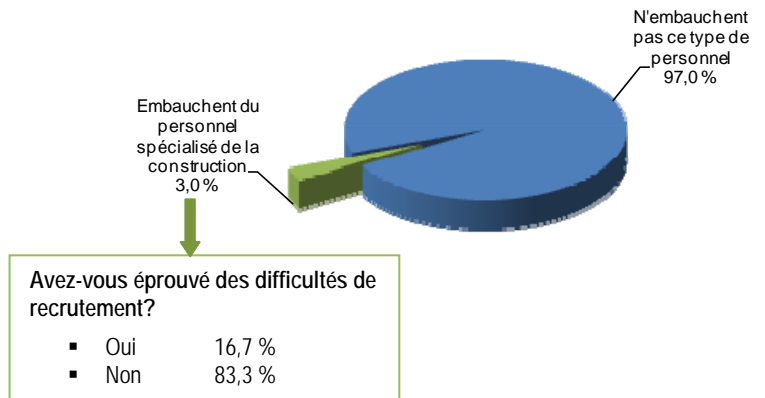
Les principales conséquences générées par les difficultés de recrutement des douze mois précédant l'entrevue sont une réorganisation du travail (77,6 %), l'embauche de candidats moins qualifiés (75,5 %) et la formation des employés en place (73,0 %).

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

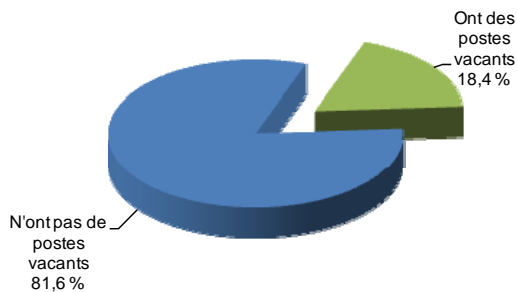
### 3.1.3 EMBAUCHE DE PERSONNEL SPÉCIALISÉ DE LA CONSTRUCTION

Par ailleurs, 3,0 % 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, 16,7 % précisent avoir éprouvé des difficultés de recrutement pour ce type d'embauche. Au total, cela représente sept (7) postes.



### 3.1.4 POSTES VACANTS (actuellement)



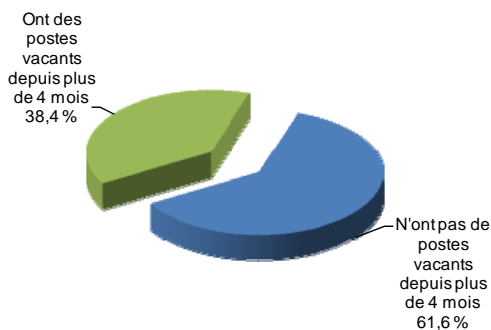
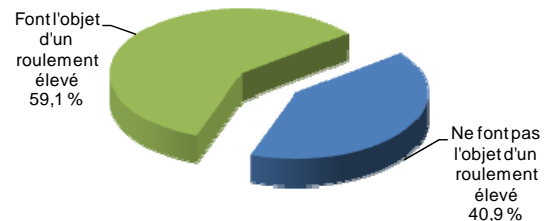
#### Postes vacants

Au moment de l'entrevue, 18,4 % des établissements affirment avoir des postes vacants. Au total, cela représente 160 postes.

Précisons que les deux graphiques qui suivent ont été produits sur la base de ces 160 postes.

#### Postes vacants à roulement élevé

Ainsi, le graphique ci-contre indique que 59,1 % de ces postes vacants font l'objet d'un roulement élevé.



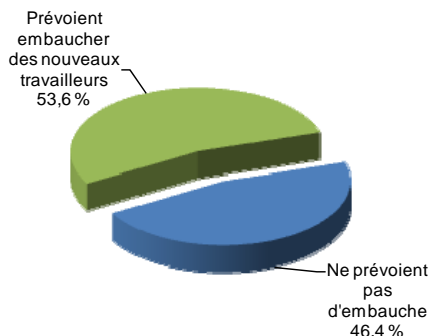
#### Postes vacants depuis plus de 4 mois

De même, on constate que 38,4 % 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 plus de la moitié des établissements (53,6 %) prévoit embaucher de nouveaux travailleurs au cours des douze mois suivant l'entrevue. Au total, cela représentera 335 postes.

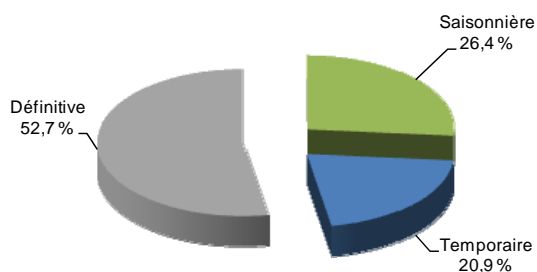
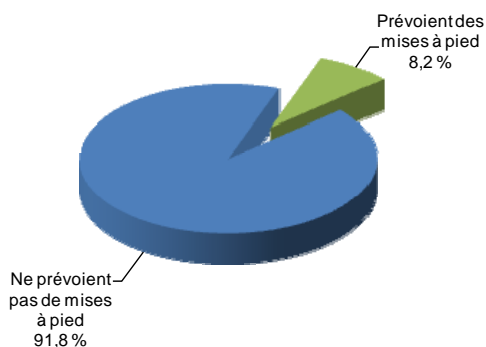


### 3.1.6 INTENTIONS DE MISES À PIED (au cours des 12 prochains mois)

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

Parallèlement, toujours au cours des douze mois suivant l'entrevue, 8,2 % des établissements envisagent d'effectuer des mises à pied permanentes ou à durée indéterminée. Au total, cela représentera 129 postes.

Encore ici, précisons que le graphique qui suit a été produit sur la base de ces 129 postes.



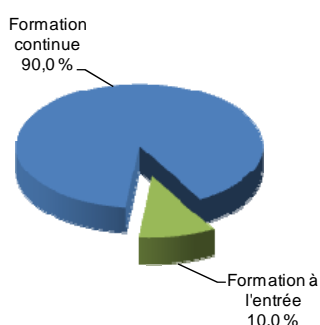
#### Nature des mises à pied

Ainsi, on apprend que 52,7 % des mises à pied qui seront effectuées au cours des douze mois suivant l'entrevue seront définitives. Spécifions que parmi ces dernières, il s'agit principalement de mises à pied définitives à la suite d'une réorganisation ou d'une restructuration (51,2 %).

Enfin, plus du quart (26,4 %) des mises à pied prévues seront de nature saisonnière et 20,9 % seront temporaires.

### 3.2 VOLET FORMATION

Ce volet rend compte des résultats recueillis en lien avec la formation. Tout d'abord, mentionnons que 60,7 % des établissements prévoient, au cours des douze mois suivant l'entrevue, offrir des activités de formation à leurs employés. Au total, 1 498 personnes seront visées par ces formations. Spécifions que le graphique et les deux tableaux qui suivent ont été produits sur la base de ces 1 498 personnes.



#### Type des formations

Comme illustré au graphique ci-contre, on constate qu'il s'agira plus souvent de formation continue auprès des employés (90,0 %) et, dans une moindre mesure, de la formation à l'entrée pour le nouveau personnel embauché sera aussi offerte (10,0 %).

#### 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 (66,1 %) et les compétences de base (50,2 %).

Nature des formations*	%
Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	66,1 %
Compétences de base	50,2 %
Connaissances linguistiques	26,4 %
Compétences interpersonnelles et personnelles	18,8 %
Connaissances en informatique	16,9 %
Connaissances en planification et gestion	10,3 %
Autres compétences ou connaissances	7,5 %

#### Formateurs

Enfin, ajoutons que ces formations seront plus souvent dispensées par un formateur interne (58,2 %) ou un établissement de formation, un consultant ou un fournisseur à l'extérieur de l'entreprise (42,5 %).

Formateur*	%
Un formateur interne (entraînement à la tâche, compagnonnage ou autres) en entreprise	58,2 %
Un établissement de formation, un consultant ou un fournisseur à l'extérieur de l'entreprise	42,5 %
Un établissement de formation, un consultant ou un fournisseur en entreprise	22,4 %
Autres formateurs	6,3 %

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

### 3.3 SYNTHÈSE PAR PROFESSION

Le tableau qui suit indique les principales professions concernées par les difficultés de recrutement reliées aux embauches des 12 mois précédant l'entrevue et celles reliées à l'embauche du personnel de la construction au moment de l'entrevue. On relève aussi les principales professions touchées par les postes vacants au moment de l'entrevue, de même que celles visées par les intentions de formation du personnel, d'embauche et de mises à pied mentionnées pour les 12 mois suivant l'entrevue.

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (N = 978)		POSTES VACANTS (N = 160)		INTENTIONS D'EMBAUCHE <sup>4</sup> (N = 335)	
CNP Professions	N	CNP Professions	N	CNP Professions	N
6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	392	6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	51	6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	76
7443 Préposés à la pose et à l'entretien des pièces d'autos	62	6622 Commis d'épicerie et autres garnisseurs - com. de détail	19	6622 Commis d'épicerie, autres garnisseurs - com. de détail	66
6611 Caissiers	59	6611 Caissiers	14	6611 Caissiers	39
6622 Commis d'épicerie et autres garnisseurs - com. de détail	49	7321 Mécaniciens et réparateurs auto./camions/autobus	11	8612 Manœuvres en aménag. paysager et entretien terrain	21
7321 Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions/autobus	44	6251 Bouchers et coupeurs - commerce de gros ou de détail	10	7312 Mécaniciens d'équipement lourd	17
1471 Expéditeurs et réceptionnaires	42	1472 Magasiniers et commis aux pièces	8	6411 Représentants ventes non techniques/com. de gros	14
8422 Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	40	0621 Directeurs - commerce de détail	8	7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder/braser	10
7414 Chauffeurs-livreurs, services de livraison, messagerie	35	6411 Représentants ventes non techniques/com. de gros	7	6621 Préposés de stations-service	9
6621 Préposés de stations-service	29	3414 Autre personnel de soutien des services de santé	5	6251 Bouchers et coupeurs - com. de gros ou de détail	8
7411 Conducteurs de camions	20			3414 Autre personnel de soutien des services de santé	7
7372 Foreurs et dynamiteurs des mines/carrières/chantiers	18			7441 Personnel installation/entretien/réparation résid./comm	6
3414 Autre personnel de soutien des services de santé	18				
7312 Mécaniciens d'équipement lourd	15				

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT CONSTRUCTION (N = 7)		INTENTIONS DE FORMATION (N = 1 498)		INTENTIONS DE MISES À PIED (N = 129)	
CNP Professions	N	CNP Professions	N	CNP Professions	N
7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	5	6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	669	1471 Expéditeurs et réceptionnaires	62
7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	2	6411 Représentants ventes non techniques/com. de gros	178	6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	16
		7321 Mécaniciens et réparateurs auto./camions/autobus	155	7411 Conducteurs de camions	10
		6611 Caissiers	72	7441 Personnel installation/entretien/réparation résid./comm	8
		7334 Mécaniciens de motocyclettes et personnel assimilé	59	1473 Commis à la production	6
		0621 Directeurs - commerce de détail	58	8231 Mineurs d'extraction et préparation, mine souterraine	5
		7312 Mécaniciens d'équipement lourd	39	7443 Préposés à la pose et à l'entretien des pièces d'auto.	5
		7443 Préposés à la pose et à l'entretien des pièces d'auto.	30	8612 Manœuvres en aménag. paysager et entretien terrain	3
		1453 Commis aux services clientèle/commis à l'informatique	27	7312 Mécaniciens d'équipement lourd	3
		1472 Magasiniers et commis aux pièces	18	6622 Commis d'épicerie, autres garnisseurs - com. de détail	3
		7414 Chauffeurs-livreurs, services de livraison, messagerie	17	7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder/braser	2
		7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	15	6611 Caissiers	2

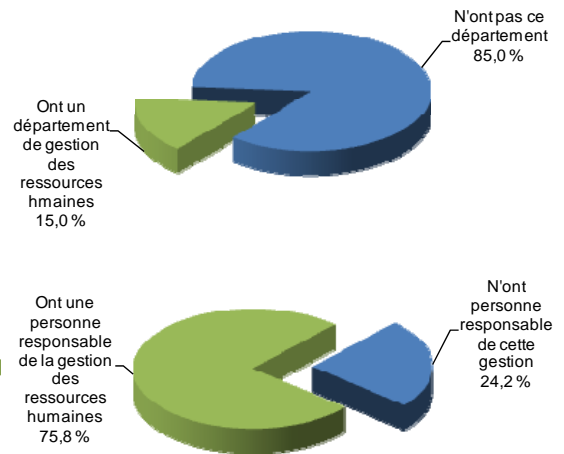
Note : Voir à la page 17 « Annexe 1 - Précisions méthodologiques » afin d'obtenir la définition des concepts.  
 CNP = Classification nationale des professions

<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 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 15,0 % des établissements ont un département de gestion des ressources humaines, 75,8 % d'entre eux ont une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans leur établissement. En moyenne, cette personne consacre 32 % de sa tâche à cette gestion.



32 % 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*	%
Gestion du rendement	33,3 %
Développement des compétences	31,0 %
Communication, leadership et mobilisation de la main-d'œuvre	29,8 %
Recrutement, promotion et mutation	25,3 %
Relations de travail	25,0 %
Organisation du travail et description de tâches	23,8 %
Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre	21,5 %
Rémunération et conditions de travail	21,0 %
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 : la gestion du rendement (33,3 %), le développement des compétences (31,0 %), ainsi que la communication, le leadership et la mobilisation de la main-d'œuvre (29,8 %).

#### 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 immigrantes (10,0 %) et des personnes sous-représentées ou éloignées du marché du travail (9,0 %). Parallèlement, on est aussi plus nombreux à prévoir réaliser des stratégies de recrutement auprès des personnes immigrantes (14,0 %) et des personnes des Premières Nations (12,3 %).

Réalisation de stratégies de recrutement* auprès ... :	Réalisent actuellement %	Prévoient les réaliser %
De personnes immigrantes	10,0 %	14,0 %
De personnes sous-représentées ou éloignées du marché du travail	9,0 %	10,0 %
De personnes des Premières Nations	8,3 %	12,3 %
De personnes récemment diplômées	8,0 %	6,8 %
De personnes âgées de 65 ans et plus	7,5 %	7,0 %
Autres	8,8 %	1,0 %

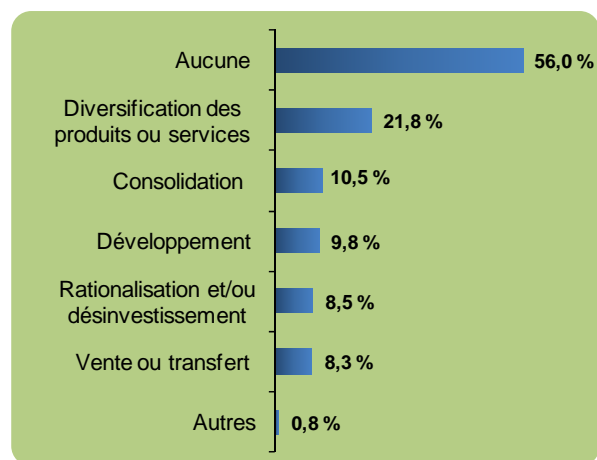
\* Seuls les pourcentages de répondants ayant affirmé être concernés par l'énoncé proposé sont indiqués dans le tableau.

Stratégies d'attraction ou de rétention pratiquées <sup>5</sup>	%
Aucune	6,3 %
Climat de travail harmonieux	86,5 %
Respect de l'équilibre travail et vie personnelle	84,3 %
Prévention et santé au travail	83,3 %
Valorisation du travail d'équipe et de l'innovation	78,5 %
Reconnaissance de la contribution des employés	77,8 %
Formation des employés et développement de carrière	67,5 %
Possibilité d'avancement dans l'organisation	64,0 %
Stratégie de rémunération globale	54,0 %
Méthodes selon l'image de marque (Branding RH)	47,8 %
Programme d'accueil et d'intégration structurée	42,5 %
Avantages sociaux	1,8 %

## 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 (86,5 %), le respect de l'équilibre travail et vie personnelle (84,3 %), ainsi que la prévention et la santé au travail (83,3 %).

## 3.5 VOLET STRATÉGIES D'AFFAIRES



## Stratégies d'affaires prévues

Ce dernier volet traite des stratégies d'affaires<sup>5</sup>. On constate tout d'abord qu'au cours des douze mois suivant l'entrevue, les établissements envisagent en plus grande proportion la diversification des produits ou services (21,8 %).

Toutefois, ajoutons que 56,0 % des établissements n'envisagent aucune stratégie d'affaires.

<sup>5</sup> Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix.



## ANNEXE 1 – PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

### ■ Échantillonnage

Pour le secteur du commerce de gros et de détail, nous disposons au total de 598 coordonnées d'établissements auprès desquels 400 entrevues téléphoniques ont été réalisées.

### ■ Collecte des données

Toutes les entrevues ont été réalisées à partir d'un système CATI (entrevues 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 entreprise ou organisme 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 80,7 % 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>6</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>6</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)