

2012

Enquête

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

Portrait sectoriel

Finance, assurances et services immobiliers

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 978-2-550-67605-8 (imprimé)

ISBN 978-2-550-67606-5 (PDF)

TABLE DES MATIÈRES

1. ÉTABLISSEMENTS SECTEUR FINANCE, ASSURANCES ET SERVICES IMMOBILIERS.....	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
3.1.3 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 PAR PROFESSION	14
3.4 VOLET RESSOURCES HUMAINES	15
3.5 VOLET STRATÉGIES D'AFFAIRES	16
ANNEXE 1 – PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES.....	17
ANNEXE 2 – ÉTABLISSEMENTS ABITIBI-TÉMISCAMINGUE.....	18
ANNEXE 3 – REGROUPEMENTS SECTORIELS SELON LE SYSTÈME DE CLASSIFICATION DES INDUSTRIES DE L'AMÉRIQUE DU NORD (SCIAN) CANADA – 2007	19

1. ÉTABLISSEMENTS SECTEUR FINANCE, ASSURANCES ET SERVICES IMMOBILIERS

Dans le Répertoire des établissements d'Emploi-Québec, le secteur finance, assurances et services immobiliers compte 311 établissements et emploie 2 138 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 finance, assurances et services immobiliers comptant cinq employés (travailleurs) et plus.

Répartition des établissements selon la MRC et la taille¹

	Finance, assurances et services immobiliers			
	Établissement	%	Emploi	%
Nombre d'établissements en 2012	311			
Nombre de travailleurs en 2012			2 138	

Répartition selon la MRC				
Abitibi	61	20 %	399	19 %
Abitibi-Ouest	46	15 %	265	12 %
Ville de Rouyn-Noranda	84	27 %	718	34 %
Témiscamingue	45	14 %	161	8 %
Vallée-de-l'Or	75	24 %	595	28 %
	311		2 138	

Répartition selon la taille				
0 à 4 travailleurs	177	57 %	339	16 %
5 à 19 travailleurs	115	37 %	1 027	48 %
20 à 49 travailleurs	15	5 %	447	21 %
50 travailleurs et plus	4	1 %	325	15 %
	311		2 138	

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 2 061 employés, répartis dans 79 établissements.
- Le nombre de travailleurs rémunérés est demeuré stable (84,8 %) et 44,4 % des établissements prévoient embaucher de nouveaux travailleurs.
- 55,7 % des établissements n'envisagent aucune stratégie d'affaires. Toutefois, pour ceux ayant mentionné en envisager une, la diversification des produits ou services (24,1 %) et la consolidation (19,0 %) constituaient les deux principales.
- 2,7 % des établissements prévoient effectuer des mises à pied, mais toutes (100 %) seront temporaires.

Les embauches

- Des 73,4 % établissements qui ont recruté de nouveaux travailleurs, 16,7 % allèguent la création d'un nouveau poste, 66,7 % le roulement de personnel et 62,1 % énoncent éprouver des difficultés de recrutement.
- Les exigences d'embauche nécessitaient un diplôme d'études secondaires à 48,7 % ou universitaires à 28,0 % et ne requéraient aucune expérience dans 70,7 % des cas.
- Les moyens les plus utilisés pour le recrutement sont la banque de curriculum vitae de l'établissement (76,2 %), le site Internet de l'établissement (75,5 %) et le site Internet d'Emploi-Québec (75,5 %).
- Le manque de candidats qualifiés et/ou possédant les qualités personnelles recherchées figure parmi les principales causes de difficultés de recrutement évoquées.
- Les principales conséquences occasionnées par les difficultés de recrutement sont une réorganisation du travail (78,1 %), la formation des employés en place (58,3 %) et la prolongation des heures supplémentaires (55,0 %).
- 2,6 % des établissements embauchent du personnel des métiers et des occupations spécialisés de la construction et aucun ne précise avoir éprouvé des difficultés de recrutement.

Les postes vacants

- 25,3 % des établissements affirment avoir des postes vacants et 59,1 % de ces postes vacants font l'objet d'un roulement élevé et autant (59,1 %) le sont depuis plus de quatre mois.

Les intentions de formation

- 77,8 % des établissements offriront des activités de formation à leurs employés et 73,7 % des formations planifiées visent les compétences techniques propres à l'exercice de la profession.
- Les formations seront offertes par un établissement de formation, un consultant ou un fournisseur à l'extérieur de l'entreprise (70,2 %) ou un formateur interne (39,3 %).

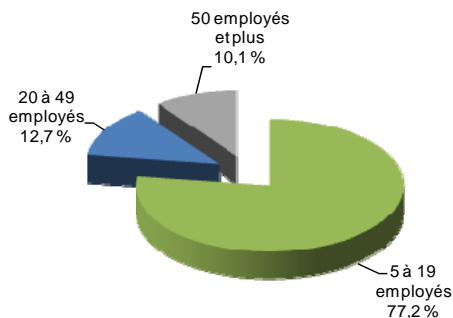
La gestion des ressources humaines

- 30,4 % des établissements ont un département de gestion des ressources humaines et 81,0 % 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 (38,0 %), la communication, le leadership et la mobilisation de la main-d'œuvre (35,4 %) ainsi que le développement des compétences (34,2 %).
- Les stratégies de recrutement le sont plus souvent à l'égard des personnes récemment diplômées (41,8 %) et des personnes immigrantes (20,3 %). Les établissements poursuivront ces stratégies auprès des personnes immigrantes (10,1 %) et également auprès des personnes des Premières Nations (10,1 %).
- Les stratégies d'attraction et/ou de rétention des employés les plus répandues sont un climat de travail harmonieux (93,7 %), la reconnaissance de la contribution des employés (92,4 %) et le respect de l'équilibre travail et vie personnelle (88,6 %).

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)

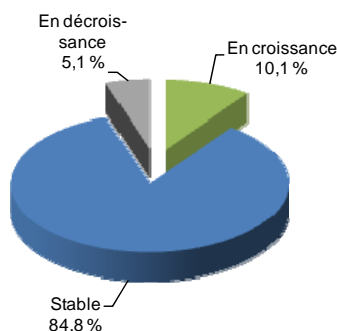
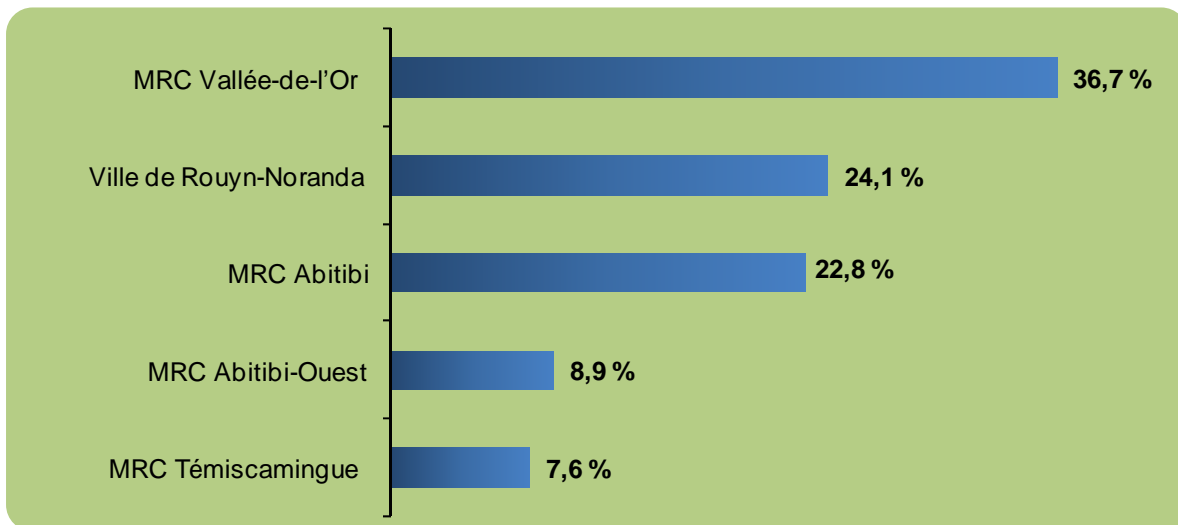


Taille des établissements

Dix pour cent (10,1 %) des établissements comptent 50 employés et plus, ce qui représente 54,4 % de l'ensemble des employés. Les 12,7 % d'établissements comptant 20 et 49 employés gèrent 16,9 % des employés, alors que les 77,2 % des établissements de 5 à 19 employés cumulent 28,7 % de l'ensemble des employés. Au total, cela représente 2 061 employés pour ce secteur, dont 77,9 % sont des femmes et 22,1 % des hommes. La majorité d'entre eux (78,4 %) travaille à temps plein et 21,6 % à temps partiel.

Territoires couverts

C'est dans la MRC Vallée-de-l'Or que l'on retrouve le plus grand nombre d'établissements de ce secteur, soit 36,7 %, suivie de la Ville de Rouyn-Noranda et de la MRC Abitibi avec respectivement 24,1 % et 22,8 % des établissements.



Évolution du nombre d'emplois dans les établissements

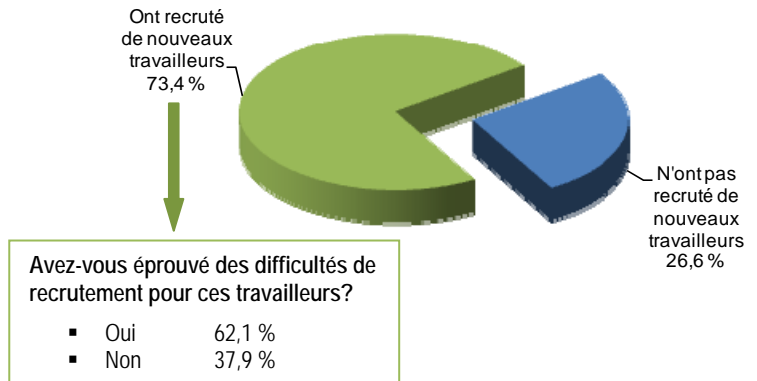
Au cours des douze mois précédant l'entrevue, le nombre maximal de travailleurs rémunérés d'une majorité d'établissements de ce secteur est demeuré stable (84,8 %). Il s'avérait en croissance dans 10,1 % des cas et en décroissance pour 5,1 % des établissements.

3.1.2 EMBAUCHE ANTÉRIEURE (au cours des 12 derniers mois)

Recrutement de nouveaux travailleurs

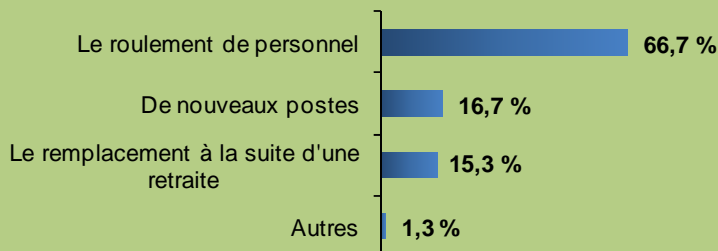
Toujours au cours des douze mois précédant l'entrevue, 73,4 % des établissements affirment avoir recruté de nouveaux travailleurs.

Parmi ces établissements, 62,1 % précisent avoir éprouvé des difficultés de recrutement pour ces travailleurs. Cela représente 151 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 62,1 % des établissements. En conséquence, les prochains graphiques et tableaux ont été produits sur la base des 151 postes qu'ils nous ont décrits.

Proportion de postes pourvus pour... :



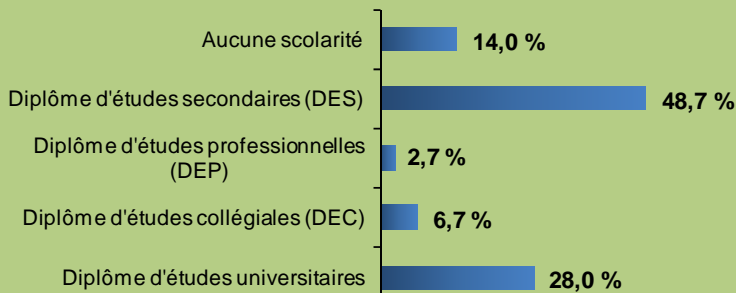
Raisons d'embauche

Le graphique ci-contre indique qu'on a engagé les deux tiers du personnel (66,7 %) pour le roulement du personnel.

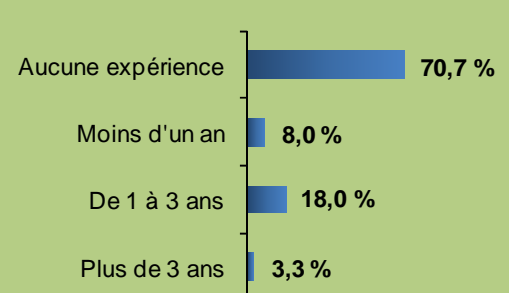
Scolarité et expérience demandées

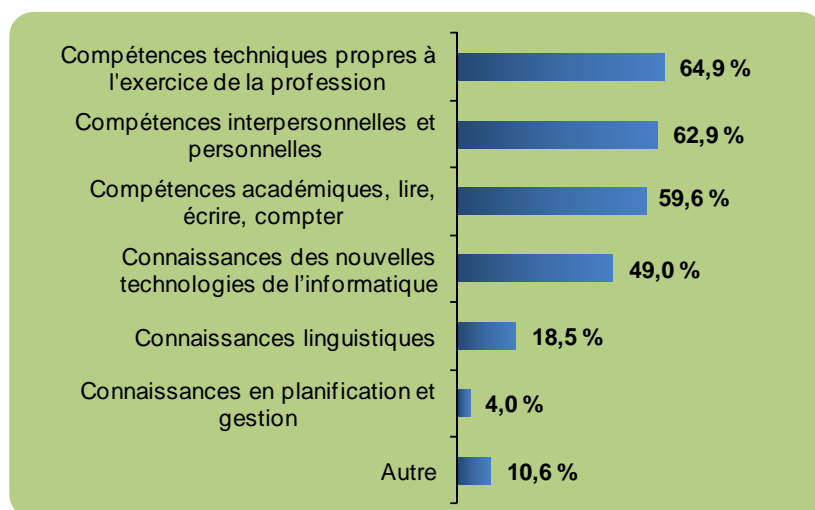
En ce qui a trait au niveau de scolarité et de l'expérience requise pour les embauches qui ont été faites au cours des douze mois précédant l'entrevue, on note aux graphiques ci-dessous que de façon générale une plus grande proportion d'établissements exige un diplôme d'études secondaires (48,7 %) ou universitaires (28,0 %), mais aucune expérience (70,7 %).

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 (64,9 %), de compétences interpersonnelles et personnelles (62,9 %), de compétences académiques comme lire, écrire, compter (59,6 %) et/ou de connaissances des nouvelles technologies de l'informatique (49,0 %).

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 la banque de curriculum vitae de l'établissement (76,2 %), le site Internet de l'établissement (75,5 %) ou celui d'Emploi-Québec (75,5 %) et les candidats recommandés par les employés ou les dirigeants (60,3 %).

Moyens utilisés pour le recrutement ²	%
Banque de curriculum vitae de votre établissement (déposé en main propre, par courrier postal ou électronique)	76,2 %
Site Internet de votre établissement	75,5 %
Site Internet d'Emploi-Québec (Placement en ligne)	75,5 %
Candidats recommandés par les employés ou dirigeants	60,3 %
Annonces médias (journaux, radio, etc.)	51,0 %
Site Internet spécialisé dans le recrutement du personnel (Jobboom, Monster)	51,0 %
Institutions de formation (stages, emplois d'été, etc.)	33,8 %
Médias sociaux (Facebook, LinkedIn)	29,8 %
Événements promotionnels (portes ouvertes, salons, foires de l'emploi, etc.)	27,8 %
Publications d'affaires (ordres professionnels, associations d'employeurs, etc.)	22,5 %
Agences de placement privées (chasseurs de têtes, etc.)	2,6 %
Autres moyens de recrutement hors région (ex. : missions à l'international, salons carrière, etc.)	17,9 %

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 qualifiés (69,5 %), possédant les qualités personnelles recherchées (51,0 %) ou compétents (41,1 %).

Causes des difficultés rencontrées ³	%
Manque de candidats qualifiés possédant la formation ou le diplôme requis	69,5 %
Manque de candidats possédant les qualités personnelles recherchées	51,0 %
Manque de candidats compétents possédant les compétences techniques spécifiques à la profession	41,1 %
Conditions de travail (salaire, milieu de travail, horaire de travail)	38,4 %
Travail temporaire	28,5 %
Manque de candidats expérimentés possédant le nombre d'années d'expérience requis	17,9 %
Lieu de travail (lieu éloigné ou isolé)	13,2 %
Activités saisonnières	7,9 %
Autres	9,9 %

Conséquences des difficultés de recrutement

Conséquences des difficultés de recrutement ³	%
Vous réorganisez le travail	78,1 %
Vous formez vos employés en place	58,3 %
Vous prolongez les heures supplémentaires	55,0 %
Vous embauchez des candidats moins qualifiés	33,8 %
Vous faites appel à la sous-traitance	6,0 %
Vous déménagez une partie ou la totalité de vos activités	6,0 %
Vous perdez des contrats	3,3 %
Vous fermez votre établissement et cessez vos activités	2,6 %
Autres	0,7 %

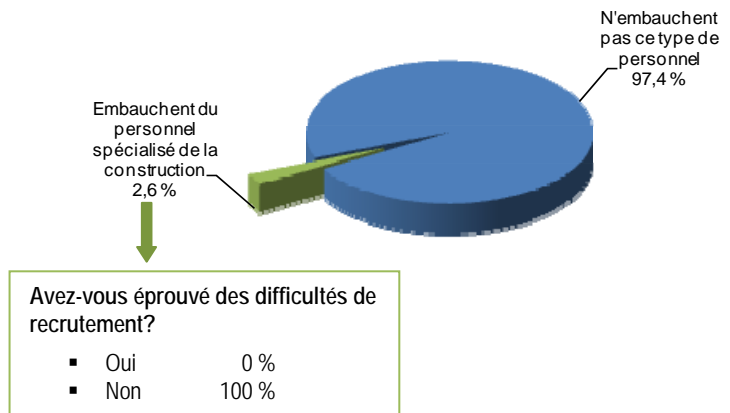
Les principales conséquences générées par les difficultés de recrutement des douze mois précédant l'entrevue sont une réorganisation du travail (78,1 %), la formation des employés en place (58,3 %), et la prolongation des heures supplémentaires (55,0 %).

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

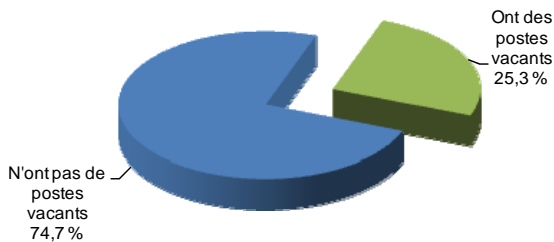
3.1.3 EMBAUCHE DE PERSONNEL SPÉCIALISÉ DE LA CONSTRUCTION

Par ailleurs, 2,6 % 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).

Aucun d'entre eux ne signale éprouver des difficultés de recrutement pour ce type d'embauche.



3.1.4 POSTES VACANTS (actuellement)



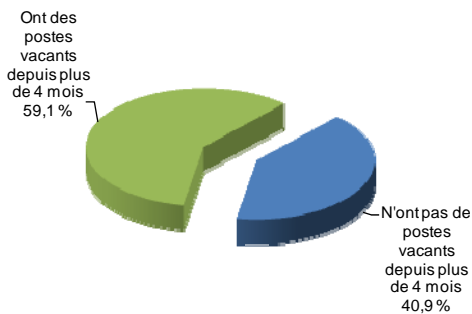
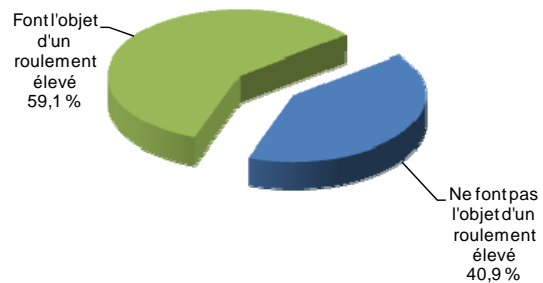
Postes vacants

Au moment de l'entrevue, le quart des établissements (25,3 %) affirme avoir des postes vacants. Au total, cela représente 44 postes.

Précisons que les deux graphiques qui suivent ont été produits sur la base de ces 44 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.



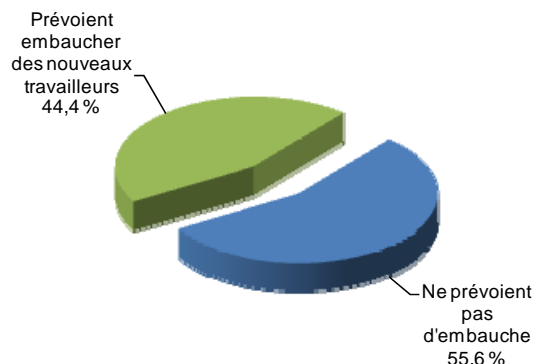
Postes vacants depuis plus de 4 mois

On constate également que la même proportion (59,1 %) des postes vacants au moment de l'entrevue est vacante 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

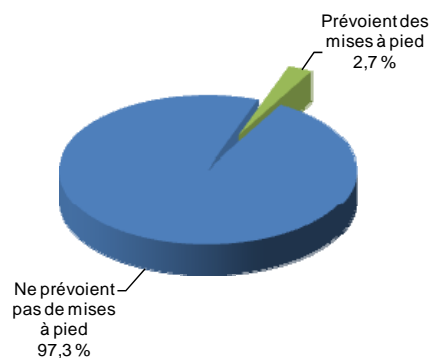
Le graphique ci-contre illustre que 44,4 % des établissements prévoient embaucher de nouveaux travailleurs au cours des douze mois suivant l'entrevue. Au total, cela représentera 67 postes.



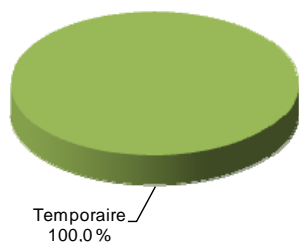
3.1.6 INTENTIONS DE MISES À PIED (au cours des 12 prochains mois)

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

Parallèlement, toujours au cours des douze mois suivant l'entrevue, 2,7 % des établissements envisagent d'effectuer des mises à pied permanentes ou à durée indéterminée. Au total, cela représentera cinq (5) postes.



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

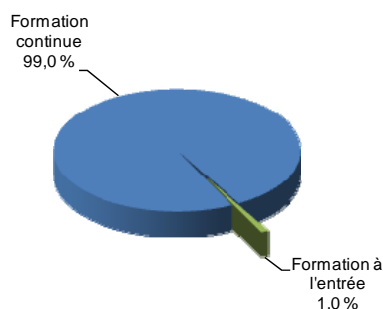
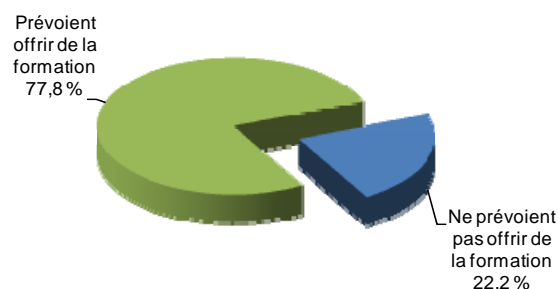


Nature des mises à pied

Ainsi, on apprend que la totalité (100 %) des mises à pied qui seront effectuées au cours des douze mois suivant l'entrevue sera temporaire.

3.2 VOLET FORMATION

Ce volet rend compte des résultats recueillis en lien avec la formation. Tout d'abord, mentionnons que 77,8 % des établissements prévoient, au cours des douze mois suivant l'entrevue, offrir des activités de formation à leurs employés. Au total, 590 personnes seront visées par ces formations. Spécifions que le graphique et les deux tableaux qui suivent ont été produits sur la base de ces 590 personnes.



Type des formations

Comme illustré au graphique ci-contre, on constate qu'il s'agira majoritairement de formation continue auprès des employés (99,0 %).

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 (73,7 %) ainsi que les compétences interpersonnelles et personnelles (51,5 %).

Nature des formations*	%
Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	73,7 %
Compétences interpersonnelles et personnelles	51,5 %
Connaissances en informatique	27,6 %
Compétences de base	20,7 %
Connaissances en planification et gestion	13,6 %
Connaissances linguistiques	3,2 %
Autres compétences ou connaissances	4,2 %

Formateurs

Enfin, ajoutons que ces formations seront plus souvent dispensées par un établissement de formation, un consultant ou un fournisseur à l'extérieur de l'entreprise (70,2 %) et, dans une moindre proportion, par un formateur interne (39,3 %).

Formateur*	%
Un établissement de formation, un consultant ou un fournisseur à l'extérieur de l'entreprise	70,2 %
Un formateur interne (entraînement à la tâche, compagnonnage ou autres) en entreprise	39,3 %
Un établissement de formation, un consultant ou un fournisseur en entreprise	24,9 %
Autres formateurs	2,9 %

* 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 = 151)		POSTES VACANTS (N = 44)		INTENTIONS D'EMBAUCHE ⁴ (N = 67)	
CNP Professions	N	CNP Professions	N	CNP Professions	N
1433 Représentants au service à la clientèle/services financiers	44	1114 Autres agents financiers	22	1114 Autres agents financiers	14
1114 Autres agents financiers	22	1433 Représentants au service clientèle/services financiers	5	1433 Représentants au service clientèle/services financiers	12
6231 Agents et courtiers d'assurance	21	6231 Agents et courtiers d'assurance	4	1453 Commis aux services clientèle/commis à l'informatique	10
1113 Agents en valeurs, placements/négociateurs en valeurs	21	1113 Agents en valeurs, placements/négociateurs en valeurs	4	1113 Agents en valeurs, placements/négociateurs en valeur	10
6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	10	2251 Technologues et techniciens en architecture	3	6231 Agents et courtiers d'assurance	6
6663 Concierges d'immeubles	9	6611 Caissiers	2	6663 Concierges d'immeubles	3
7321 Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions/autobus	8	1233 Experts en sinistres et rédacteurs	1	6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	3
3413 Aides-infirmiers/soignants/préposés aux bénéficiaires	4	0122 Directeurs de banque, du crédit...	1	7441 Personnel installation/entretien/réparation résid./comm	2
1233 Experts en sinistres et rédacteurs	4			2234 Estimateurs en construction	2
1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	3			1233 Experts en sinistres et rédacteurs	2
				6611 Caissiers	1
				1472 Magasiniers et commis aux pièces	1
				0122 Directeurs de banque, du crédit	1

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT CONSTRUCTION (N = 0)		INTENTIONS DE FORMATION (N = 590)		INTENTIONS DE MISES À PIED (N = 5)	
CNP Professions	N	CNP Professions	N	CNP Professions	N
Aucun		6231 Agents et courtiers d'assurance	179	6663 Concierges d'immeubles	3
		1113 Agents en valeurs, placements/négociateurs en valeur	114	6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	2
		1433 Représentants au service clientèle/services financiers	109		
		1114 Autres agents financiers	47		
		1233 Experts en sinistres et rédacteurs	27		
		1234 Assureurs	23		
		1235 Estimateurs et évaluateurs	13		
		1453 Commis aux services clientèle/commis à l'informatique	12		
		1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé	10		
		0122 Directeurs de banque, du crédit...	9		
		1414 Réceptionnistes et standardistes	8		
		6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	7		

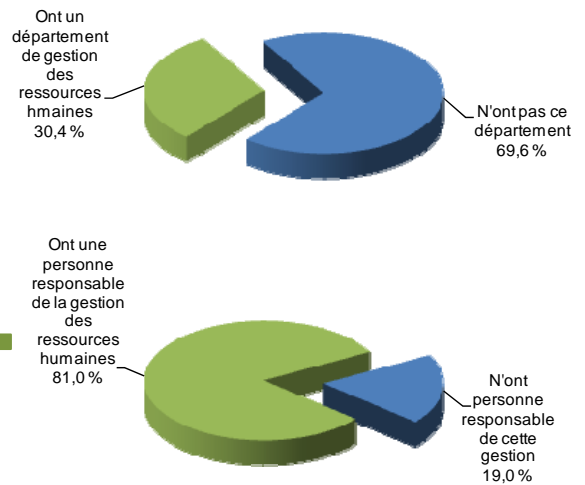
Note : Voir à la page 17 « Annexe 1 - Précisions méthodologiques » afin d'obtenir la définition des concepts.
 CNP = Classification nationale des professions

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 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 moins du tiers (30,4 %) des établissements a un département de gestion des ressources humaines, 81,0 % d'entre eux ont une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans leur établissement. En moyenne, cette personne consacre 44 % de sa tâche à cette gestion.



44 % 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	38,0 %
Communication, leadership et mobilisation de la main-d'œuvre	35,4 %
Développement des compétences	34,2 %
Organisation du travail et description de tâches	32,9 %
Relations de travail	30,4 %
Recrutement, promotion et mutation	25,3 %
Rémunération et conditions de travail	24,1 %
Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre	24,1 %
Autres	2,5 %

* 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 (38,0 %), la communication, le leadership et la mobilisation de la main-d'œuvre (35,4 %), ainsi que le développement des compétences (34,2 %).

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 (41,8 %) et des personnes immigrantes (20,3 %). Parallèlement, on est un peu plus nombreux à prévoir réaliser des stratégies de recrutement auprès des personnes immigrantes (10,1 %) et des personnes des Premières Nations (10,1 %).

Réalisation de stratégies de recrutement* auprès ... :	Réalisent actuellement %	Prévoient les réaliser %
De personnes récemment diplômées	41,8 %	7,6 %
De personnes immigrantes	20,3 %	10,1 %
De personnes des Premières Nations	16,5 %	10,1 %
De personnes sous-représentées ou éloignées du marché du travail	11,4 %	7,6 %
De personnes âgées de 65 ans et plus	3,8 %	5,1 %
Autres	7,6 %	0,0 %

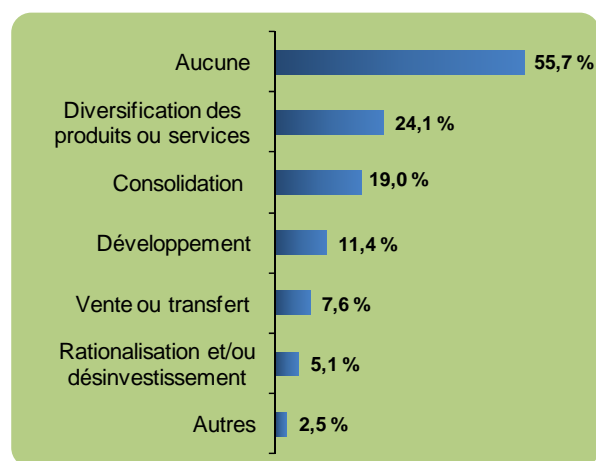
* Seuls les pourcentages de répondants ayant affirmé être concernés par l'énoncé proposé sont indiqués dans le tableau.

Stratégies d'attraction ou de rétention pratiquées ⁵	%
Aucune	3,8 %
Climat de travail harmonieux	93,7 %
Reconnaissance de la contribution des employés	92,4 %
Respect de l'équilibre travail et vie personnelle	88,6 %
Prévention et santé au travail	86,1 %
Formation des employés et développement de carrière	84,8 %
Valorisation du travail d'équipe et de l'innovation	83,5 %
Possibilité d'avancement dans l'organisation	70,9 %
Stratégie de rémunération globale	70,9 %
Programme d'accueil et d'intégration structurée	54,4 %
Méthodes selon l'image de marque (Branding RH)	50,6 %
Avantages sociaux	1,3 %

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, entre autres, un climat de travail harmonieux (93,7 %) et la reconnaissance de la contribution des employés (92,4 %)

3.5 VOLET STRATÉGIES D'AFFAIRES



Stratégies d'affaires prévues

Ce dernier volet traite des stratégies d'affaires⁵. 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 (24,1 %) et la consolidation (19,0 %).

Toutefois, ajoutons que plus de la moitié des établissements (55,7 %) n'envisage aucune stratégie d'affaires.

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

ANNEXE 1 – PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

■ Échantillonnage

Pour le secteur finance, assurances et services immobiliers, nous disposons au total de 130 coordonnées d'établissements auprès desquels 79 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 87,7 % et la marge d'erreur maximale pour cet échantillon est de $\pm 5,4$ %.

■ 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 taille⁶

	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	

⁶ 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 :
emploi.quebec.net/regions/abitibi-temiscamingue/publications.asp