

2012

## Enquête

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

**Portrait sectoriel**  
Manufacturier

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 978-2-550-67611-9 (imprimé)

ISBN 978-2-550-67612-6 (PDF)

## TABLE DES MATIÈRES

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

# 1. ÉTABLISSEMENTS SECTEUR MANUFACTURIER

Dans le Répertoire des établissements d'Emploi-Québec, le secteur manufacturier compte 256 établissements et emploie 7 035 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 manufacturier comptant cinq employés (travailleurs) et plus.

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

	Manufacturier			
	Établissement	%	Emploi	%
Nombre d'établissements en 2012	256			
Nombre de travailleurs en 2012			7 035	
<b>Répartition selon la MRC</b>				
Abitibi	50	20 %	884	13 %
Abitibi-Ouest	35	14 %	944	13 %
Ville de Rouyn-Noranda	63	25 %	1 329	19 %
Témiscamingue	36	14 %	1 713	24 %
Vallée-de-l'Or	72	28 %	2 165	31 %
	<b>256</b>	<b>100 %</b>	<b>7 035</b>	<b>100 %</b>
<b>Répartition selon la taille</b>				
0 à 4 travailleurs	101	39 %	206	3 %
5 à 19 travailleurs	84	33 %	786	11 %
20 à 49 travailleurs	30	12 %	815	12 %
50 travailleurs et plus	41	16 %	5 228	74 %
	<b>256</b>	<b>100 %</b>	<b>7 035</b>	<b>100 %</b>

<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 4 530 employés, répartis dans 145 établissements.
- Le nombre de travailleurs rémunérés est demeuré stable (60,4 %) et 62,2 % des établissements prévoient embaucher de nouveaux travailleurs.
- 40,2 % des établissements n'envisagent aucune stratégie d'affaires. Toutefois, pour ceux ayant mentionné en envisager une, la diversification des produits ou services (34,0 %), le développement de marché (23,7 %) et la consolidation (18,6 %) constituaient les trois principales.
- 15,4 % des établissements prévoient effectuer des mises à pied; 59,6 % seront temporaires et 32,7 % seront de nature saisonnière.

### Les embauches

- Des 76,3 % établissements qui ont recruté de nouveaux travailleurs, 21,8 % allèguent la création d'un nouveau poste, 69,2 % le roulement de personnel et 63,5 % énoncent éprouver des difficultés de recrutement.
- Les exigences d'embauche nécessitaient un diplôme d'études secondaires à 39,1 % ou professionnelles à 24,2 % et ne requéraient aucun diplôme à 25,8 % ni aucune expérience dans 68,4 % des cas.
- Les moyens les plus utilisés pour le recrutement sont le site Internet d'Emploi-Québec (87,1 %), une annonce dans les médias (63,7 %) et la banque de curriculum vitae de l'établissement (60,1 %).
- Le manque de candidats qualifiés, compétents et/ou expérimentés figure parmi les principales causes de difficultés de recrutement évoquées.
- Les principales conséquences occasionnées par les difficultés de recrutement sont la prolongation des heures supplémentaires (62,9 %), la formation des employés en place (61,3 %) et une réorganisation du travail (60,5 %).
- 8,5 % des établissements embauchent du personnel des métiers et des occupations spécialisés de la construction et 37,5 % précisent avoir éprouvé des difficultés de recrutement.

### Les postes vacants

- 26,8 % des établissements affirment avoir des postes vacants et 53,1 % de ces postes vacants font l'objet d'un roulement élevé.
- 46,9 % le sont depuis plus de quatre mois.

## Les intentions de formation

- 56,7 % des établissements offriront des activités de formation à leurs employés et 79,1 % des formations planifiées visent les compétences techniques propres à l'exercice de la profession.
- Les formations seront offertes par un formateur interne (54,5 %) ou un établissement de formation, un consultant ou un fournisseur à l'extérieur de l'entreprise (49,5 %).

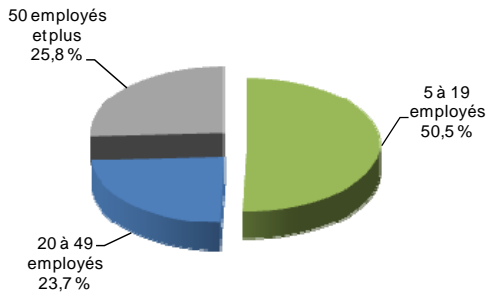
## La gestion des ressources humaines

- 25,8 % des établissements ont un département de gestion des ressources humaines et 72,2 % ont une personne responsable de la gestion des ressources humaines.
- Les établissements ont énoncé le besoin d'améliorer leurs performances en gestion des ressources humaines dans des domaines tels que le développement des compétences (38,1 %) et la gestion du rendement (34,0 %).
- Les stratégies de recrutement le sont plus souvent à l'égard des personnes récemment diplômées (22,7 %), mais les établissements prévoient aussi de telles stratégies auprès des personnes des Premières Nations (18,6 %) et des personnes immigrantes (18,6 %).
- Les stratégies d'attraction et/ou de rétention des employés les plus répandues sont un climat de travail harmonieux (88,7 %), la prévention et la santé au travail (85,6 %) et le respect de l'équilibre travail et vie personnelle (80,4 %).

### 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)

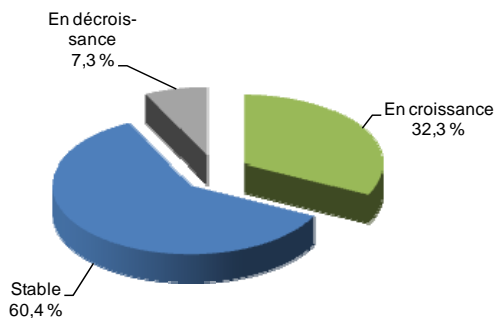
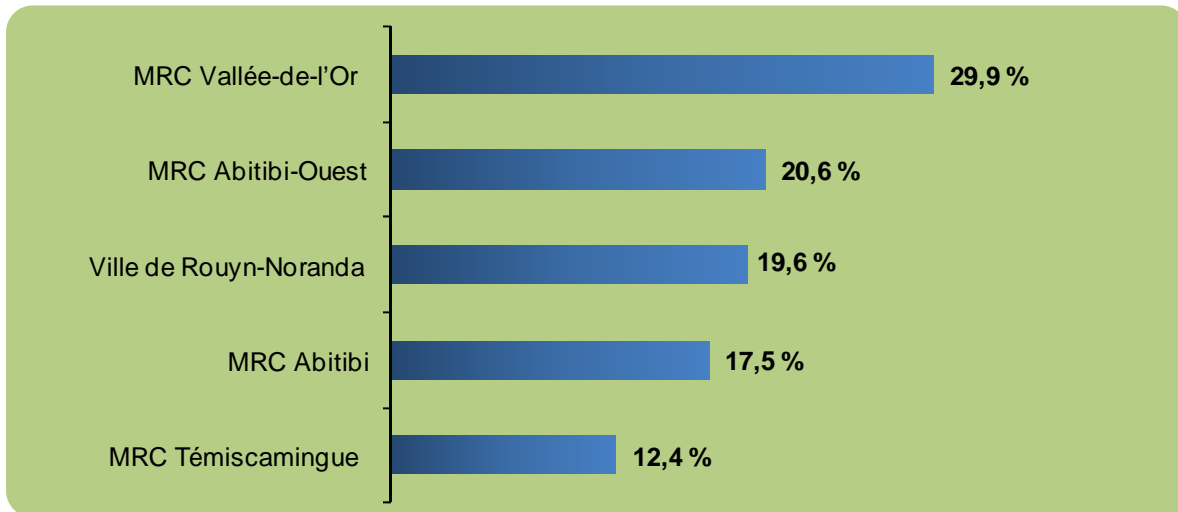


#### Taille des établissements

Un peu plus du quart (25,8 %) des établissements compte 50 employés et plus, mais représente les trois quarts (74,7 %) de l'ensemble des employés. Les 23,7 % d'établissements comptant entre 20 et 49 employés gèrent 14,4 % des employés, alors que 50,5 % des établissements de 5 à 19 employés cumulent 10,9 % de l'ensemble des employés. Au total, cela représente 4 530 employés pour ce regroupement de secteurs, dont 16,4 % sont des femmes et 83,6 % des hommes. La majorité d'entre eux (90,7 %) travaille à temps plein et 9,3 % 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 regroupement de secteurs, soit 29,9 %, suivie de la MRC Abitibi-Ouest et de la Ville de Rouyn-Noranda avec respectivement 20,6 % et 19,6 % des établissements.



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

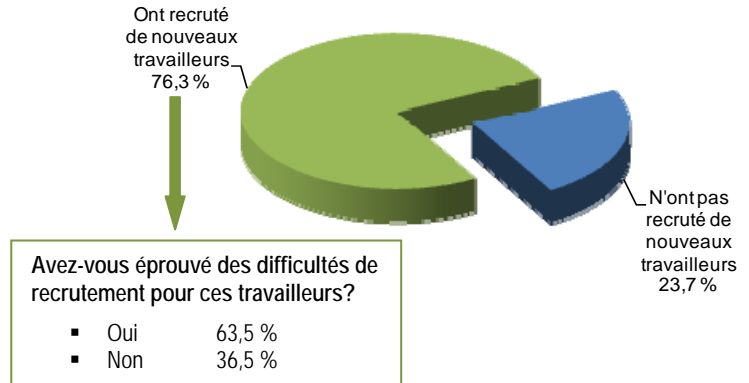
Au cours des douze mois précédant l'entrevue, le nombre maximal de travailleurs rémunérés d'une majorité d'établissements de ce regroupement de secteurs est demeuré stable (60,4 %). Il s'avérait en croissance dans 32,3 % des cas et en décroissance pour 7,3 % des établissements.

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

#### Recrutement de nouveaux travailleurs

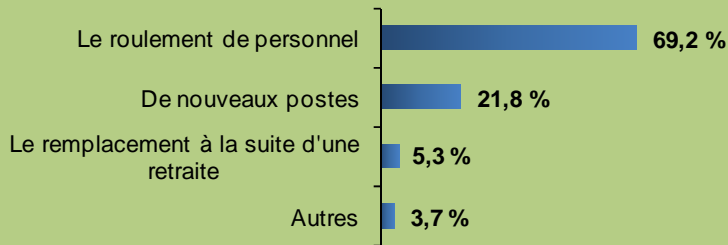
Toujours au cours des douze mois précédant l'entrevue, plus des trois quarts (76,3 %) des établissements affirment avoir recruté de nouveaux travailleurs.

Parmi ces établissements, 63,5 % précisent avoir éprouvé des difficultés de recrutement pour ces travailleurs. Cela représente 248 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 63,5 % des établissements. En conséquence, les prochains graphiques et tableaux ont été produits sur la base des 248 postes qu'ils nous ont décrits.

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



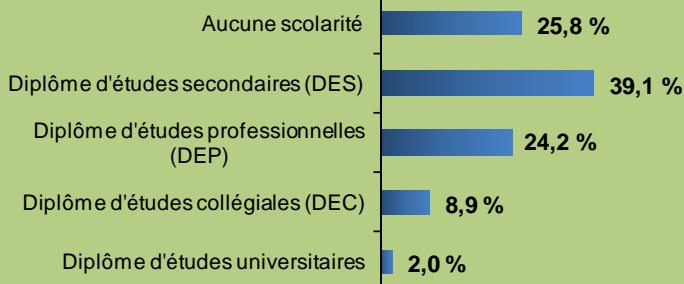
#### Raisons d'embauche

Le graphique ci-contre indique qu'on a engagé 69,2 % du personnel pour le roulement du personnel et 21,8 % pour pourvoir de nouveaux postes.

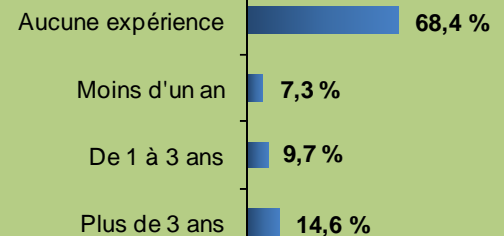
#### Scolarité et expérience demandées

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 exige un diplôme d'études secondaires (39,1 %), mais aucune expérience (68,4 %).

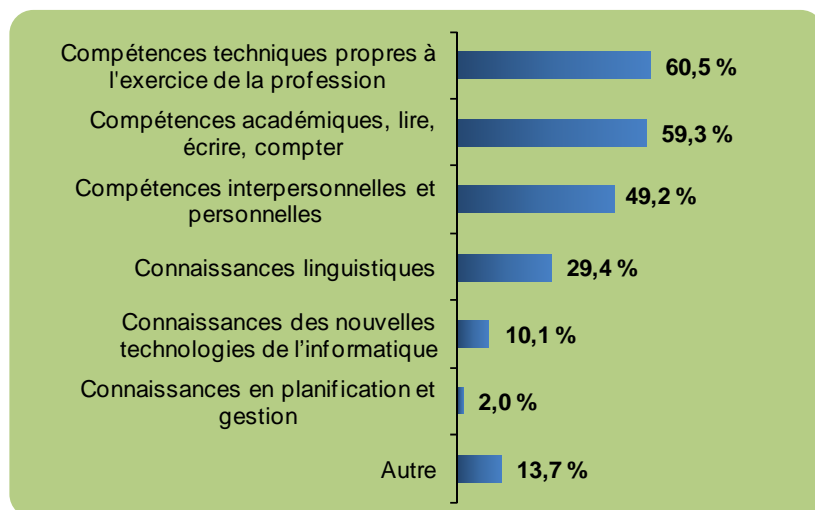
#### Scolarité



#### 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 techniques propres à l'exercice de la profession (60,5 %), de compétences académiques comme lire, écrire, compter (59,3 %) et/ou de compétences interpersonnelles et personnelles (49,2 %).

## Moyens utilisés pour le recrutement

Le tableau ci-dessous résume les moyens auxquels les établissements ont eu recours au cours des douze mois précédant l'entrevue pour recruter leur main-d'œuvre. On y voit que les moyens les plus utilisés par une majorité d'établissements sont le site Internet d'Emploi-Québec (87,1 %), une annonce dans les médias (63,7 %), la banque de curriculum vitae de l'établissement (60,1 %) et les candidats recommandés par les employés ou les dirigeants (58,9 %).

Moyens utilisés pour le recrutement <sup>2</sup>	%
Site Internet d'Emploi-Québec (Placement en ligne)	87,1 %
Annonces médias (journaux, radio, etc.)	63,7 %
Banque de curriculum vitae de votre établissement (déposé en main propre, par courrier postal ou électronique)	60,1 %
Candidats recommandés par les employés ou dirigeants	58,9 %
Site Internet de votre établissement	47,2 %
Événements promotionnels (portes ouvertes, salons, foires de l'emploi, etc.)	32,3 %
Institutions de formation (stages, emplois d'été, etc.)	28,2 %
Médias sociaux (Facebook, LinkedIn)	13,7 %
Agences de placement privées (chasseurs de têtes, etc.)	10,5 %
Publications d'affaires (ordres professionnels, associations d'employeurs, etc.)	10,1 %
Site Internet spécialisé dans le recrutement du personnel (Jobboom, Monster)	6,9 %
Autres moyens de recrutement hors région (ex. : missions à l'international, salons carrière, etc.)	6,5 %

<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 (58,1 %), compétents (39,9 %) ou expérimentés (31,0 %).

Causes des difficultés rencontrées <sup>3</sup>	%
Manque de candidats qualifiés possédant la formation ou le diplôme requis	58,1 %
Manque de candidats compétents possédant les compétences techniques spécifiques à la profession	39,9 %
Manque de candidats expérimentés possédant le nombre d'années d'expérience requis	31,0 %
Manque de candidats possédant les qualités personnelles recherchées	23,4 %
Conditions de travail (salaire, milieu de travail, horaire de travail)	19,8 %
Lieu de travail (lieu éloigné ou isolé)	11,7 %
Travail temporaire	8,9 %
Activités saisonnières	7,7 %
Autres	39,9 %

## Conséquences des difficultés de recrutement

Conséquences des difficultés de recrutement <sup>3</sup>	%
Vous prolongez les heures supplémentaires	62,9 %
Vous formez vos employés en place	61,3 %
Vous réorganisez le travail	60,5 %
Vous embauchez des candidats moins qualifiés	51,2 %
Vous faites appel à la sous-traitance	45,2 %
Vous perdez des contrats	21,8 %
Vous déménagez une partie ou la totalité de vos activités	2,0 %
Autres	14,9 %

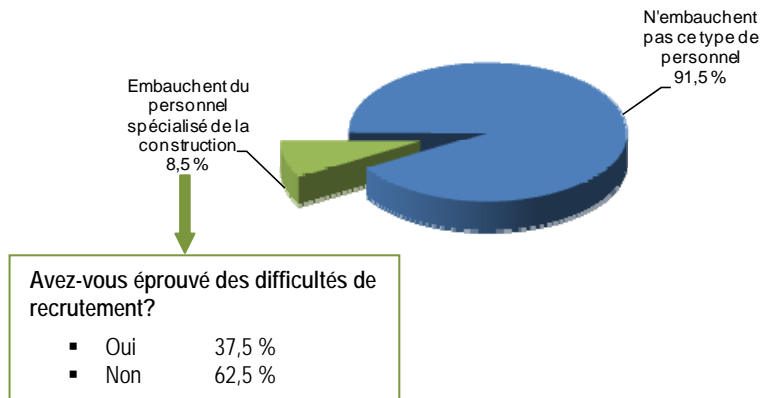
Plusieurs conséquences sont générées par les difficultés de recrutement éprouvées au cours des douze mois qui ont précédé l'entrevue, dont la prolongation des heures supplémentaires (62,9 %), la formation des employés en place (61,3 %), la réorganisation du travail (60,5 %), l'embauche de candidats moins qualifiés (51,2 %) et la sous-traitance (45,2 %).

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

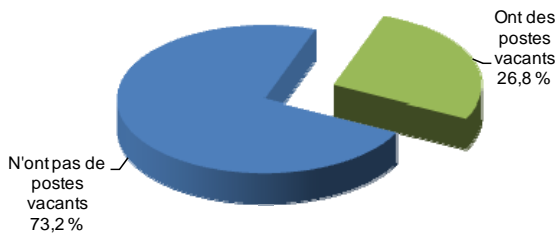
### 3.1.3 EMBAUCHE DE PERSONNEL SPÉCIALISÉ DE LA CONSTRUCTION

Par ailleurs, 8,5 % 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, 37,5 % précisent avoir éprouvé des difficultés de recrutement pour ce type d'embauche. Au total, cela représente cinq (5) postes.



### 3.1.4 POSTES VACANTS (actuellement)



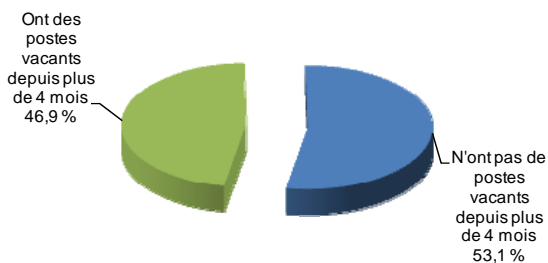
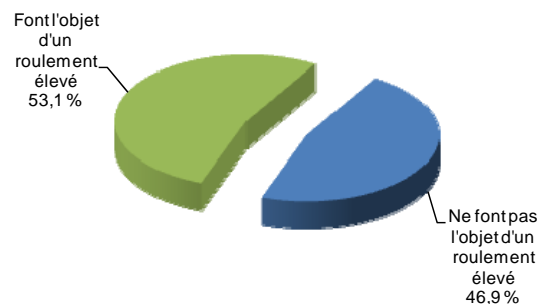
#### Postes vacants

Au moment de l'entrevue, 26,8 % des établissements affirment avoir des postes vacants. Au total, cela représente 96 postes.

Précisons que les deux graphiques qui suivent ont été produits sur la base de ces 96 postes.

#### Postes vacants à roulement élevé

Ainsi, le graphique ci-contre indique que 53,1 % de ces postes vacants font l'objet d'un roulement élevé.



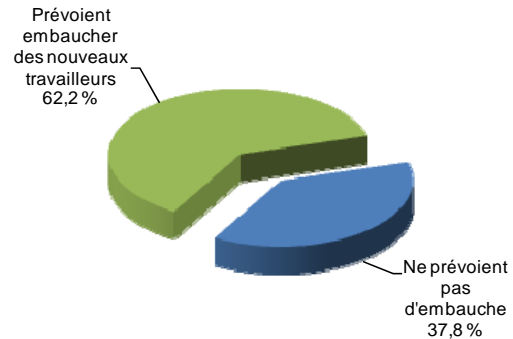
#### Postes vacants depuis plus de 4 mois

De même, on constate que 46,9 % 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 62,2 % des établissements prévoient embaucher de nouveaux travailleurs au cours des douze mois suivant l'entrevue. Au total, cela représentera 168 postes.

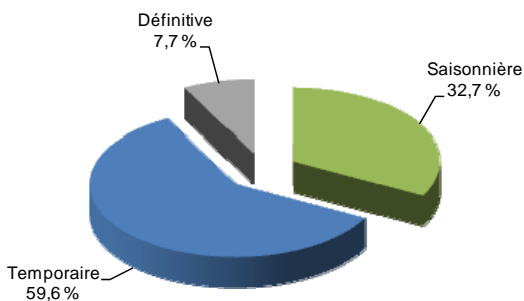
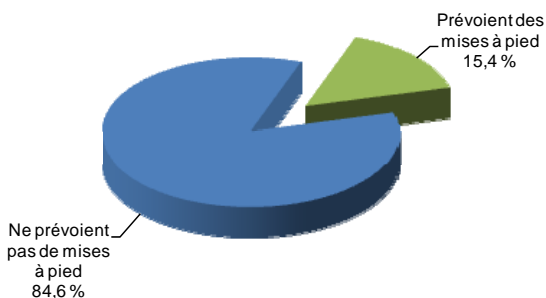


### 3.1.6 INTENTIONS DE MISES À PIED (au cours des 12 prochains mois)

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

Parallèlement, toujours au cours des douze mois suivant l'entrevue, 15,4 % des établissements envisagent d'effectuer des mises à pied permanentes ou à durée indéterminée. Au total, cela représentera 52 postes.

Encore ici, précisons que le graphique qui suit a été produit sur la base de ces 52 postes.

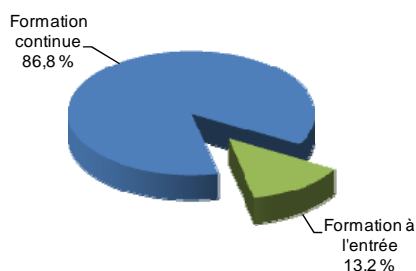
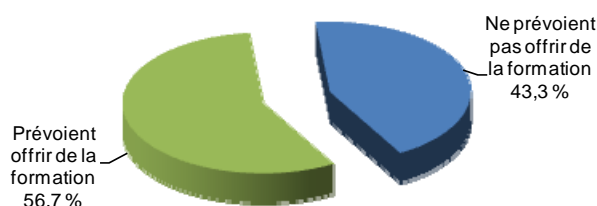


#### Nature des mises à pied

Ainsi, on apprend que 59,6 % des mises à pied qui seront effectuées au cours des douze mois suivant l'entrevue seront temporaires, 32,7 % seront de nature saisonnière et 7,7 % seront définitives. Ajoutons que pour ces dernières, il s'agit uniquement de mises à pied définitives à la suite d'une fin de contrat (7,7 %).

## 3.2 VOLET FORMATION

Ce volet rend compte des résultats recueillis en lien avec la formation. Tout d'abord, mentionnons que 56,7 % des établissements prévoient, au cours des douze mois suivant l'entrevue, offrir des activités de formation à leurs employés. Au total, 819 personnes seront visées par ces formations. Spécifions que le graphique et les deux tableaux qui suivent ont été produits sur la base de ces 819 personnes.



### Type des formations

Comme illustré au graphique ci-contre, on constate qu'il s'agira plus souvent de formation continue auprès des employés (86,8 %) et, dans une moindre mesure, de la formation à l'entrée pour le nouveau personnel embauché sera aussi offerte (13,2 %).

### 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 (79,1 %) et, dans une moindre proportion, les compétences de base (50,9 %), ainsi que les compétences interpersonnelles et personnelles (44,3 %).

Nature des formations*	%
Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	79,1 %
Compétences de base	50,9 %
Compétences interpersonnelles et personnelles	44,3 %
Connaissances en informatique	22,3 %
Connaissances en planification et gestion	20,4 %
Connaissances linguistiques	18,4 %
Autres compétences ou connaissances	16,7 %

### Formateurs

Enfin, ajoutons que ces formations seront un peu plus souvent dispensées par un formateur interne (54,5 %) ou un établissement de formation, un consultant ou un fournisseur à l'extérieur de l'entreprise (49,5 %).

Formateur*	%
Un formateur interne (entraînement à la tâche, compagnonnage ou autres) en entreprise	54,5 %
Un établissement de formation, un consultant ou un fournisseur à l'extérieur de l'entreprise	49,5 %
Un établissement de formation, un consultant ou un fournisseur en entreprise	37,9 %

\* 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 = 248)		POSTES VACANTS (N = 96)		INTENTIONS D'EMBAUCHE <sup>4</sup> (N = 168)	
CNP Professions	N	CNP Professions	N	CNP Professions	N
9619 Autres manœuvres serv. de transfo./fab./utilité publique	35	7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder/braser	27	9612 Manœuvres en métallurgie	25
7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	28	7241 Électriciens (sauf industriels/réseaux électriques)	10	9431 Opérateurs de machines à scier dans les scieries	20
7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	28	2133 Ingénieurs électriciens et électroniciens	9	7351 Mécaniciens de machine fixe/opérateurs de machine	20
7611 Aides de soutien et manœuvres en construction	27	7231 Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	7	8231 Mineurs d'extraction et préparation, mine souterraine	15
7231 Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	15	9431 Opérateurs de machines à scier dans les scieries	5	7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder/braser	13
9492 Monteurs et contrôleurs de meubles et d'accessoires	12	7312 Mécaniciens d'équipement lourd	5	9517 Opérateurs machines à fabriquer des produits divers	10
9471 Opérateurs de machines à imprimer	12	7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	5	9493 Monteurs et contrôleurs d'autres produits en bois	10
9617 Manœuvres dans la transfo. aliments/boissons/tabac	11	9471 Opérateurs de machines à imprimer	3	7241 Électriciens (sauf industriels/réseaux électriques)	10
7272 Ébénistes	9	7271 Charpentiers-menuisiers	3	9619 Autres manœuvres des serv. de transfo./fab./utilité pu	9
7312 Mécaniciens d'équipement lourd	8	9423 Opérateurs de machines de transfo. du caoutchouc	2	9617 Manœuvres dans la transfo. aliments/boissons/TAB	5
7261 Tôliers	8	7294 Peintres et décorateurs	2	7271 Charpentiers-menuisiers	4
9432 Opérateurs de machines dans les usines de pâte à papier	7	2252 Designers industriels	2	2142 Ingénieurs métallurgistes et des matériaux	4
7411 Conducteurs de camions	5	2212 Technologues et techniciens en géologie/minéralogie	2	2133 Ingénieurs électriciens et électroniciens	4

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT CONSTRUCTION (N = 5)		INTENTIONS DE FORMATION (N = 819)		INTENTIONS DE MISES À PIED (N = 52)	
CNP Professions	N	CNP Professions	N	CNP Professions	N
7611 Aides de soutien des métiers/manœuvres en construction	3	8411 Personnel d'entretien et de soutien mines souterraines	100	9414 Opérateurs mach. façonnage/finition béton/argile/pie	25
7271 Charpentiers-menuisiers	2	9614 Manœuvres traitement des pâtes et papiers/transfo. du	90	9431 Opérateurs de machines à scier dans les scieries	6
		7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder/braser	82	7411 Conducteurs de camions	4
		9441 Opérateurs de machines de prépar. de fibres textiles/fi	70	7611 Aides de soutien des métiers/manœuvres en construc.	3
		9431 Opérateurs de machines à scier dans les scieries	50	7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	3
		9513 Opérateurs de machines à travailler le bois	40	7263 Assembleurs/ajusteurs plaque/charpente métallique	2
		9434 Autres opérateurs de machines dans la transformation	40		
		7411 Conducteurs de camions	40		
		9617 Manœuvres dans la transfo. aliments/boissons/tabac	30		
		2174 Programmeurs et développeurs en médias interactifs	30		
		9493 Monteurs et contrôleurs d'autres produits en bois	29		
		7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	27		
		6663 Concierges d'immeubles	25		
		7611 Aides de soutien des métiers/manœuvres en construc.	20		

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

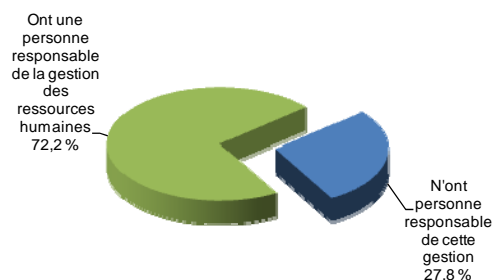
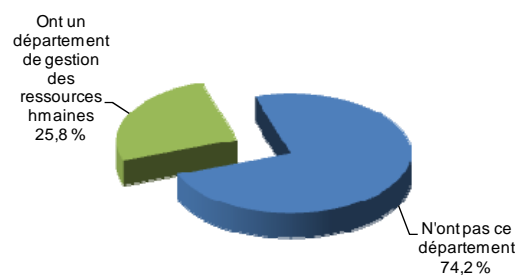
CNP = Classification nationale des professions

<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 le quart (25,8 %) des établissements a un département de gestion des ressources humaines, près des trois quarts (72,2 %) d'entre eux ont une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans leur établissement. En moyenne, cette personne consacre 45 % de sa tâche à cette gestion.



45 % 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	38,1 %
Gestion du rendement	34,0 %
Organisation du travail et description de tâches	30,9 %
Communication, leadership et mobilisation de la main-d'œuvre	27,8 %
Recrutement, promotion et mutation	24,7 %
Relations de travail	22,7 %
Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre	18,6 %
Rémunération et conditions de travail	13,4 %
Autres	1,0 %

Les résultats recueillis à la question « Ressentez-vous le besoin d'améliorer votre performance en gestion des ressources humaines dans l'un ou l'autre des domaines suivants? », montrent que les établissements aimeraient améliorer leur performance principalement dans des domaines tels que : le développement des compétences (38,1 %), la gestion du rendement (34,0 %), ainsi que l'organisation du travail et la description de tâches (30,9 %).

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

#### 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 (22,7 %). Parallèlement, on est plus nombreux à prévoir réaliser des stratégies de recrutement auprès des personnes des Premières Nations (18,6 %), des personnes immigrantes (18,6 %) et des personnes sous-représentées ou éloignées du marché du travail (16,5 %).

Réalisation de stratégies de recrutement* auprès ... :	Réalisent actuellement %	Prévoient les réaliser %
De personnes récemment diplômées	22,7 %	13,4 %
De personnes des Premières Nations	13,4 %	18,6 %
De personnes immigrantes	11,3 %	18,6 %
De personnes âgées de 65 ans et plus	10,3 %	2,1 %
De personnes sous-représentées ou éloignées du marché du travail	10,3 %	16,5 %
Autres	5,2 %	0,0 %

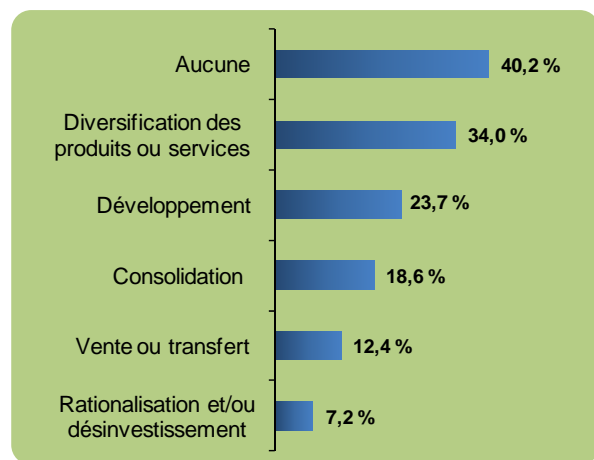
\* Seuls les pourcentages de répondants ayant affirmé être concernés par l'énoncé proposé sont indiqués dans le tableau.

Stratégies d'attraction ou de rétention pratiquées <sup>5</sup>	%
Aucune	5,2 %
Climat de travail harmonieux	88,7 %
Prévention et santé au travail	85,6 %
Respect de l'équilibre travail et vie personnelle	80,4 %
Reconnaissance de la contribution des employés	72,2 %
Valorisation du travail d'équipe et de l'innovation	69,1 %
Possibilité d'avancement dans l'organisation	66,0 %
Formation des employés et développement de carrière	61,9 %
Stratégie de rémunération globale	45,4 %
Méthodes selon l'image de marque (Branding RH)	37,1 %
Programme d'accueil et d'intégration structurée	36,1 %
Avantages sociaux	2,1 %

## Stratégies d'attraction ou de rétention

Diverses stratégies d'attraction et/ou de rétention des employés peuvent être utilisées dans les établissements. On constate au tableau ci-contre que les plus répandues sont un climat de travail harmonieux (88,7 %), la prévention et la santé au travail (85,6 %) et le respect de l'équilibre travail et vie personnelle (80,4 %).

## 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 principalement les stratégies suivantes : la diversification des produits ou services (34,0 %), le développement (marchés nationaux et internationaux, achat de concurrents, achat pour intégration verticale) (23,7 %) et la consolidation (18,6 %).

Toutefois, ajoutons que quatre établissements sur dix (40,2 %) 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 manufacturier, nous disposons au total de 145 coordonnées d'établissements auprès desquels 97 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 SCIAN inclus dans ce regroupement de secteurs sont :

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 80,6 % et la marge d'erreur maximale pour cet échantillon est de  $\pm 5,1$  %.

### ■ 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	%
Nombre d'établissements en 2012	5 548			
Nombre de travailleurs en 2012			72 570	
<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
311	Fabrication d'aliments
312	Fabrication de boissons et de produits du tabac
313	Usines de textiles
314	Usines de produits textiles
315	Fabrication de vêtements
316	Fabrication de produits en cuir et de produits analogues
321	Fabrication de produits en bois
322	Fabrication du papier
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
331	Première transformation des métaux
332	Fabrication de produits métalliques
333	Fabrication de machines

**Fabrication autre qu'alimentaire, bois et première transformation des métaux (suite)**

CODE	Titre
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)