

2012

## Enquête

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

Portrait régional

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 978-2-550-67583-9 (imprimé)

ISBN 978-2-550-67584-6 (PDF)

## TABLE DES MATIÈRES

<b>1. ÉTABLISSEMENTS ABITIBI-TÉMISCAMINGUE .....</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>9</b>
<b>3.1.3 EMBAUCHE DE PERSONNEL SPÉCIALISÉ DE LA CONSTRUCTION.....</b>	<b>15</b>
<b>3.1.4 POSTES VACANTS (actuellement).....</b>	<b>15</b>
<b>3.1.5 INTENTIONS D'EMBAUCHE (au cours des 12 prochains mois).....</b>	<b>17</b>
<b>3.1.6 INTENTIONS DE MISES À PIED (au cours des 12 prochains mois).....</b>	<b>17</b>
<b>3.2 VOLET FORMATION.....</b>	<b>18</b>
<b>3.3 SYNTHÈSE SELON LE REGROUPEMENT SECTORIEL .....</b>	<b>20</b>
<b>3.4 SYNTHÈSE PAR PROFESSION .....</b>	<b>21</b>
<b>3.5 VOLET RESSOURCES HUMAINES .....</b>	<b>22</b>
<b>3.6 VOLET STRATÉGIES D'AFFAIRES .....</b>	<b>25</b>
<b>ANNEXE 1 – PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES .....</b>	<b>26</b>
<b>ANNEXE 2 – REGROUPEMENTS SECTORIELS SELON LE SYSTÈME DE CLASSIFICATION DES INDUSTRIES DE L'AMÉRIQUE DU NORD (SCIAN) CANADA – 2007 .....</b>	<b>27</b>

## 1. 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. La population ciblée par l'enquête était l'ensemble des établissements de la région comptant cinq employés (travailleurs) et plus.

### Répartition des établissements selon le territoire, le regroupement sectoriel et la taille<sup>1</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>1</sup> Répertoire des établissements d'Emploi-Québec. En date du 21 mars 2013.

## 2. FAITS SAILLANTS

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

- Les établissements de cinq employés et plus représentent 45 949 employés, répartis dans les 1 524 établissements.
- Le nombre de travailleurs rémunérés est demeuré stable (70,9 %) et 54,5 % des établissements prévoient embaucher de nouveaux travailleurs.
- 53,7 % des établissements n'envisagent aucune stratégie d'affaires. Toutefois, pour ceux ayant mentionné en envisager une, la diversification des produits ou services (21,6 %) constituait la principale.
- 11,5 % des établissements prévoient effectuer des mises à pied; 53,6 % seront de nature saisonnière, 30,8 % seront temporaires et 15,6 % seront définitives.

### Les embauches

- Des 74,8 % établissements qui ont recruté de nouveaux travailleurs, 23,0 % allèguent la création d'un nouveau poste, 73,8 % le roulement de personnel et 62,1 % énoncent éprouver des difficultés de recrutement.
- Les exigences d'embauche nécessitaient un diplôme d'études secondaires à 21,7 % et ne requéraient aucun diplôme à 50,6 % ni aucune expérience dans 66,2 % des cas.
- Les moyens les plus utilisés pour le recrutement sont une annonce dans les médias (64,5 %), les candidats recommandés par les employés ou les dirigeants (64,2 %), la banque de curriculum vitae de l'établissement (63,0 %) et le site Internet d'Emploi-Québec (58,9 %).
- Les conditions de travail et le manque de candidats compétents figurent parmi les principales causes de difficultés de recrutement évoquées.
- Les principales conséquences occasionnées par les difficultés de recrutement sont la formation des employés en place (66,0 %), une réorganisation du travail (65,1 %), l'embauche de candidats moins qualifiés (53,5 %) et la prolongation des heures supplémentaires (50,9 %).
- 8,5 % des établissements embauchent du personnel des métiers et des occupations spécialisés de la construction et 50,4 % précisent avoir éprouvé des difficultés de recrutement.

### Les postes vacants

- 26,8 % des établissements affirment avoir des postes vacants et 53,0 % de ces postes vacants font l'objet d'un roulement élevé.
- 51,3 % le sont depuis plus de quatre mois.

## Les intentions de formation

- 64,2 % des établissements offriront des activités de formation à leurs employés et 77,8 % des formations planifiées visant les compétences techniques propres à l'exercice de la profession.
- Les formations seront offertes par un formateur interne (60,5 %) ou un établissement de formation, un consultant ou un fournisseur à l'extérieur de l'entreprise (55,9 %).

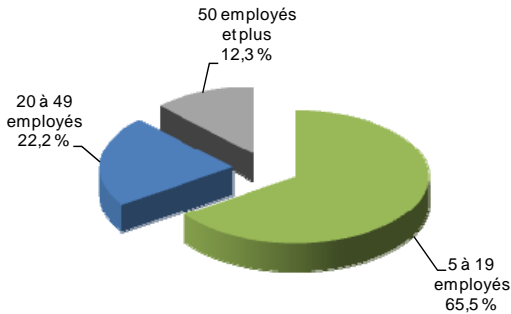
## La gestion des ressources humaines

- 16,6 % des établissements ont un département de gestion des ressources humaines et 73,6 % 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 (36,7 %), la gestion du rendement (33,3 %), ainsi que la communication, le leadership et la mobilisation de la main-d'œuvre (32,3 %).
- Les stratégies de recrutement le sont plus souvent à l'égard des personnes récemment diplômées (18,6 %), des personnes immigrantes (14,8 %) et des personnes des Premières Nations (13,5 %). Les établissements poursuivront ces stratégies auprès des personnes immigrantes (15,4 %), des personnes des Premières Nations (13,3 %) et également auprès des personnes récemment diplômées (13,1 %).
- Les stratégies d'attraction et/ou de rétention des employés les plus répandues sont un climat de travail harmonieux (87,2 %), la prévention et la santé au travail (84,8 %) et le respect de l'équilibre travail et vie personnelle (84,0 %).

### 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)



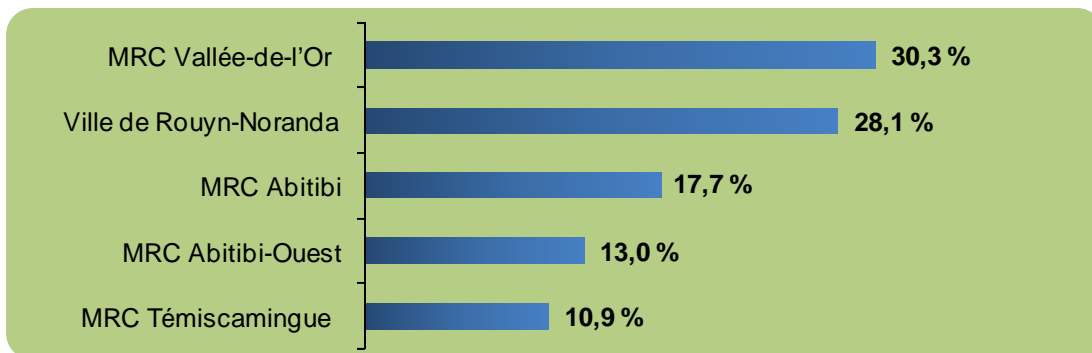
#### Taille des établissements

Douze pour cent (12,3 %) des établissements comptent 50 employés et plus, ce qui représente 57,5 % de l'ensemble des employés. Les 22,2 % d'établissements comptant entre 20 et 49 employés gèrent 21,5 % des employés, alors que les 65,5 % des établissements de 5 à 19 employés cumulent 21,0 % de l'ensemble des employés. Au total, cela représente 45 949 employés pour l'ensemble du territoire, dont 39,9 % sont des femmes et 60,1 % des hommes. La majorité d'entre eux (78,9 %) travaille à temps plein et 21,1 % à temps partiel.

Les établissements de 5 à 19 employés sont plus présents dans la MRC Témiscamingue (77,1 %), ceux de 20 à 49 employés dans la MRC la Vallée-de-l'Or, alors que ceux de 50 employés et plus sont plus nombreux dans la Ville de Rouyn-Noranda (14,0 %). Les établissements du secteur des mines et première transformation des métaux<sup>2</sup> (46,9 %) et du secteur forêt, bois et papier (37,0 %) sont plus présents dans les établissements de 50 employés et plus, alors que le secteur agroalimentaire (80,0 %) est prépondérant dans les établissements de 5 à 19 employés.

#### Territoires

La MRC la Vallée-de-l'Or (30,3 %) est celle où l'on retrouve le plus grand nombre d'établissements, suivie de la Ville de Rouyn-Noranda (28,1 %).

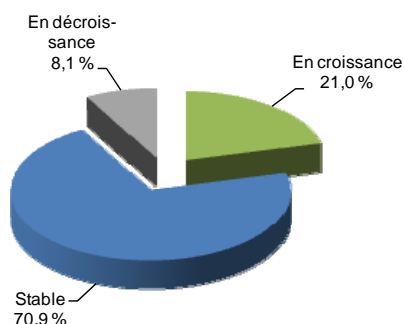
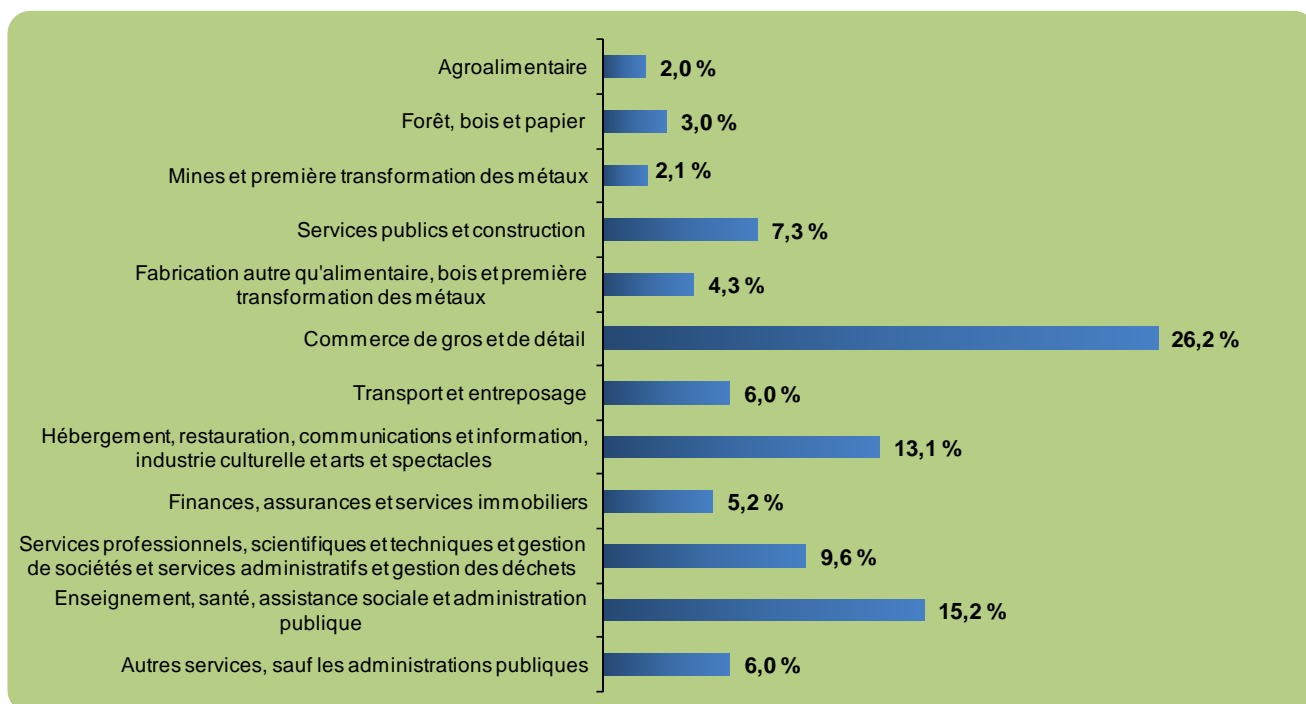


<sup>2</sup> Trois secteurs comptent peu d'établissements, soit le secteur agroalimentaire (n = 30), le secteur de la forêt, bois et papier (n = 46) et le secteur mines et première transformation des métaux (n = 32). Nous n'avons pas voulu les exclure des analyses comparatives, mais il faut toutefois demeurer prudent dans l'interprétation des résultats qui concernent les établissements de ces secteurs.

## Secteurs d'activité

La MRC la Vallée-de-l'Or (43,8 %) et la Ville de Rouyn-Noranda (46,9 %) accueillent à elles seules 90 % des établissements miniers et plus des deux tiers des établissements oeuvrant dans le secteur des services professionnels (respectivement 32,9 % et 34,9 %). Les MRC Abitibi-Ouest (30,0 %) et Témiscamingue (46,7 %) totalisent les trois quarts des établissements du secteur agroalimentaire.

Le secteur du commerce de gros et de détail est celui où l'on retrouve le plus grand nombre d'établissements (26,2 %) des établissements, suivi par le secteur de l'enseignement, de la santé, de l'assistance sociale et de l'administration publique (15,2 %) et celui de l'hébergement, de la restauration, des communications et de l'information, de l'industrie culturelle et des arts et spectacles (13,1 %).



## 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 est demeuré stable (70,9 %). Il s'avérait en croissance dans 21,0 % des cas et en décroissance pour 8,1 % des établissements.

L'évolution de l'emploi dans les établissements de la MRC Témiscamingue est demeurée majoritairement stable (72,9 %) et en décroissance (6,6 %). La MRC la Vallée-de-l'Or est celle dont les établissements ont vécu une plus grande croissance (21,7 %).

Les établissements du secteur des mines et première transformation des métaux se caractérisent par une plus forte croissance (40,6 %) et décroissance (15,6 %). Le secteur des services publics et de la construction (31,2 %) et celui de la fabrication (31,3 %) se démarquent avec une proportion plus élevée d'établissements en croissance. Finalement, les établissements du secteur forêt, bois et papier se distinguent par leur décroissance du nombre d'employés (19,6 %).

Les établissements de 50 employés et plus énoncent simultanément une croissance plus élevée (33,5 %), tout en affichant une plus forte décroissance (15,7 %).

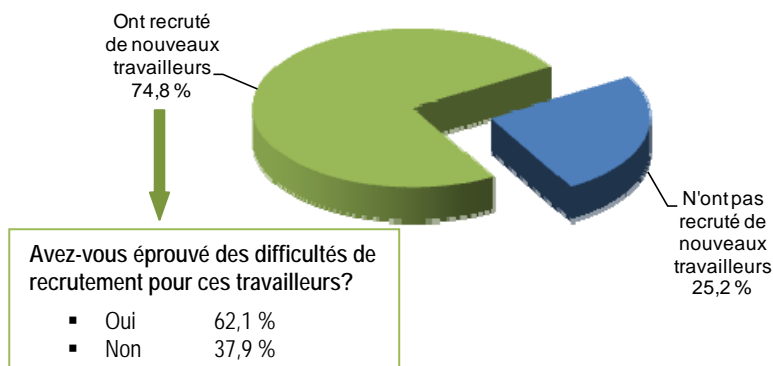


## 3.1.2 EMBAUCHE ANTÉRIEURE (au cours des 12 derniers mois)

### Recrutement de nouveaux travailleurs

Au cours des douze mois précédant l'entrevue, 74,8 % 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 5 600 postes.

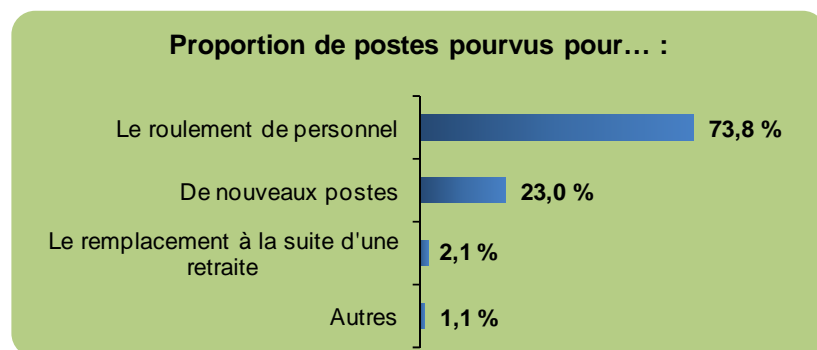


La Ville de Rouyn-Noranda affiche le pourcentage de recrutement de nouveaux travailleurs le plus élevé (77,8 %). Au regard des difficultés de recrutement, la MRC Abitibi affiche le pourcentage le plus élevé d'établissements ayant affirmé éprouver de telles difficultés (64,4 %).

Le secteur des mines et première transformation des métaux (84,4 %) est celui où les établissements affichent un plus grand taux de recrutement de nouveaux travailleurs, tandis que le secteur agroalimentaire (56,7 %) est celui où les établissements ont le moins recruté de nouveaux travailleurs.

Les établissements comptant 20 à 49 employés (68,4 %) et ceux de 50 employés et plus (71,8 %) sont ceux ayant le plus recruté.

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 5 600 postes qu'ils nous ont décrits.



### Raisons d'embauche

Le graphique ci-contre indique que 73,8 % du personnel ont été engagés en raison du roulement de personnel et 23,0 % pour pourvoir de nouveaux postes.

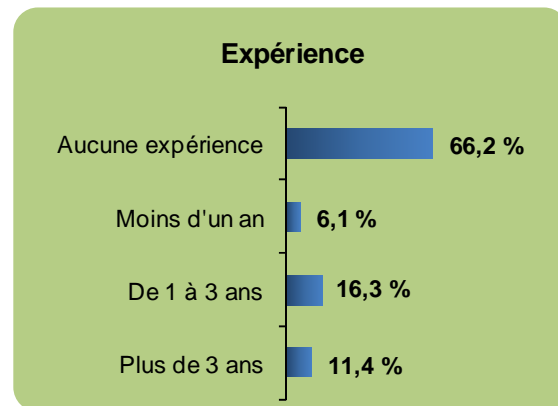
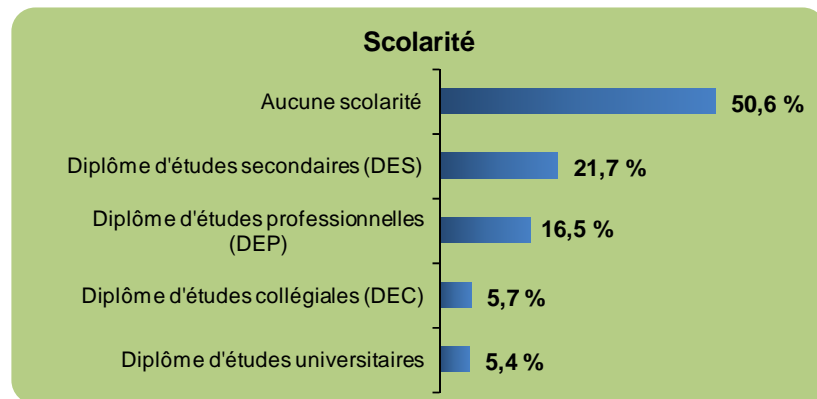
La création de nouveaux postes est plus fréquente dans les établissements de la MRC Témiscamingue et de la Ville de Rouyn-Noranda (respectivement 35,2 % et 31,7 %). Ce sont les établissements des MRC Abitibi et la Vallée-de-l'Or qui ont indiqué un plus grand pourcentage pour le roulement de personnel (respectivement 81,9 % et 80,6 %).

Les établissements du secteur des services publics et de la construction (82,7 %) ainsi que ceux du secteur des mines et première transformation des métaux (53,2 %) sont ceux où la raison d'embauche est le plus souvent la création de nouveaux postes. Enfin, le roulement de personnel est la raison d'embauche de plus de neuf établissements sur dix des secteurs suivants : agroalimentaire (94,7 %), forêt, bois et papier (92,7 %) ainsi que transport et entreposage (93,2 %).

Les nouveaux postes font davantage partie des raisons d'embauche pour les établissements de 50 employés et plus (26,9 %), tandis que le roulement de personnel est plus fréquent dans les établissements de 5 à 19 employés (79,9 %).

## Scolarité et expérience demandées

En ce qui a trait au niveau de scolarité et de l'expérience requise pour les embauches 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 (50,6 %) et aucune expérience (66,2 %).



La MRC Abitibi-Ouest est celle où la proportion d'établissements n'exigeant aucune scolarité à l'embauche est la plus faible (38,5 %). La MRC la Vallée-de-l'Or est celle où ce taux est le plus élevé (62,8 %).

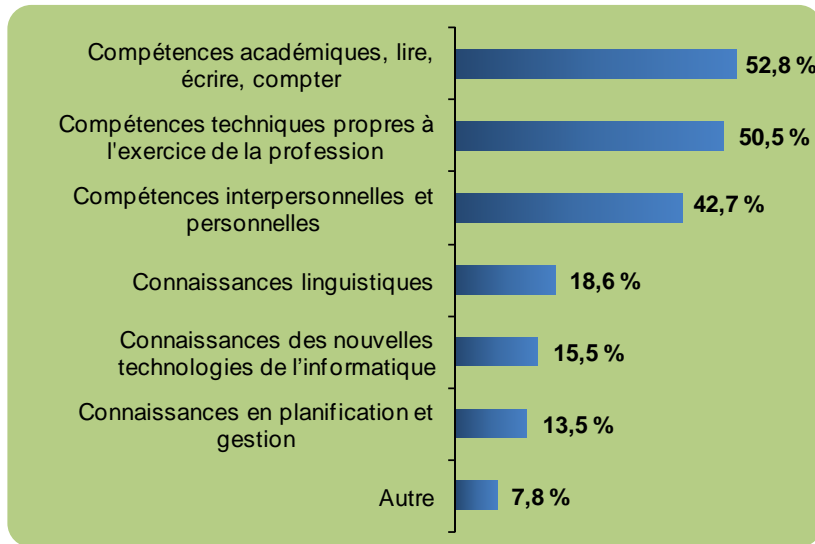
Les secteurs de l'agroalimentaire (90,8 %) et du transport et entreposage (88,9 %) sont proportionnellement plus nombreux à n'exiger aucune scolarité. À l'opposé, très peu d'établissements du secteur de l'enseignement et de la santé (15,5 %) et du secteur de la finance (14,0 %) ont engagé du personnel sans aucune scolarité.

Les établissements de 50 employés et plus sont proportionnellement plus nombreux à n'exiger aucune scolarité à l'embauche (53,8 %), alors que les établissements de 20 à 49 employés sont ceux qui ont la plus faible proportion (42,6 %).

Quant à l'expérience demandée, la MRC Abitibi-Ouest est celle où la proportion d'établissements n'exigeant aucune expérience est la plus grande (68,7 %), tandis que la MRC Abitibi représente la proportion la moins élevée (63,9 %).

Les secteurs de l'agroalimentaire, du transport et de l'entreposage ainsi que des services professionnels se distinguent par un taux plus élevé d'établissements où l'on n'exige aucune expérience à l'embauche (respectivement 92,8 %, 83,7 % et 87,4 %), alors qu'on compte moins d'établissements qui n'en exigent pas dans les secteurs de la forêt, bois et papier (45,2 %), des services publics et construction (33,2 %) et des mines et première transformation des métaux (5,9 %). Dans plus de huit établissements sur dix du secteur des mines et première transformation des métaux, on exige une expérience d'une à trois années (83,5 %).

Les établissements qui énoncent le taux le plus élevé où l'on n'exige aucune expérience à l'embauche sont ceux de 20 à 49 employés et le moins élevé, ceux de 50 employés et plus (64,1 %).



## 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>3</sup>. Il s'agit le plus souvent de compétences académiques comme lire, écrire, compter (52,8 %), de compétences techniques propres à l'exercice de la profession (50,5 %) et/ou de compétences interpersonnelles et personnelles (42,7 %).

Les compétences académiques sont plus souvent mentionnées par les établissements de la MRC Abitibi (66,9 %) et moins fréquemment par les établissements de la MRC la Vallée-de-l'Or (45,5 %).

Les secteurs de l'agroalimentaire (94,7 %), des services publics et de la construction (76,0 %) et de la forêt, bois et papier (74,8 %) les exigent davantage. Elles sont toutefois moins exigées dans les établissements des secteurs du transport et entreposage (10,3 %), des services professionnels (32,3 %) et des mines et première transformation des métaux (39,4 %).

Toujours au regard des compétences académiques, les établissements de 5 à 19 employés citent plus souvent ces compétences (56,4 %), alors que les établissements de 50 employés et plus les invoquent moins (51,2 %).

Les compétences techniques propres à l'exercice de la profession sont plus souvent demandées dans les établissements des secteurs de la forêt, bois et papier, des services publics et de la construction ainsi que des services professionnels (respectivement 86,5 %, 80,3 % et 75,8 %). À l'inverse, on exige peu ces compétences dans les établissements des secteurs de l'agroalimentaire (10,5 %), de l'hébergement et de la restauration (17,0 %) et du transport et entreposage (27,4 %).

Les compétences interpersonnelles et personnelles sont plus souvent mentionnées par les établissements de la MRC la Vallée-de-l'Or (60,9 %) et moins fréquemment par les établissements de la Ville de Rouyn-Noranda (32,1 %).

Ce sont surtout les établissements du secteur des mines et première transformation des métaux et du secteur des services professionnels (respectivement 73,9 % et 73,6 %) qui énoncent ces compétences et elles sont moins demandées dans les établissements du secteur des services publics et de la construction (10,2 %) ainsi que du secteur du transport et entreposage (10,9 %).

Les établissements de 5 à 19 employés sont plus nombreux à citer les compétences interpersonnelles et personnelles (51,8 %) et les établissements de 50 employés et plus sont ceux qui les invoquent le moins (37,1 %).

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

## 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. Les moyens les plus utilisés par une majorité d'établissements sont une annonce dans les médias (64,5 %), les candidats recommandés par les employés ou dirigeants (64,2 %), la banque de curriculum vitae de l'établissement (63,0 %) et le site Internet d'Emploi-Québec (58,9 %).

Moyens utilisés pour le recrutement <sup>4</sup>	%
Annonces médias (journaux, radio, etc.)	64,5 %
Candidats recommandés par les employés ou dirigeants	64,2 %
Banque de curriculum vitae de votre établissement (déposé en main propre, par courrier postal ou électronique)	63,0 %
Site Internet d'Emploi-Québec (Placement en ligne)	58,9 %
Site Internet de votre établissement	33,3 %
Institutions de formation (stages, emplois d'été, etc.)	20,6 %
Médias sociaux (Facebook, LinkedIn)	17,3 %
Publications d'affaires (ordres professionnels, associations d'employeurs, etc.)	15,5 %
Événements promotionnels (portes ouvertes, salons, foires de l'emploi, etc.)	13,6 %
Site Internet spécialisé dans le recrutement du personnel (Jobboom, Monster)	10,5 %
Agences de placement privées (chasseurs de têtes, etc.)	5,0 %
Autres moyens de recrutement hors région (ex. : missions à l'international, salons carrière, etc.)	17,5 %

Les établissements de la MRC Abitibi-Ouest, ceux provenant du secteur de la finance et ceux comptant entre 5 et 19 employés utilisent moins fréquemment les annonces dans les médias (respectivement de 26,4 %, 48,9 % et 51,0 %). Les établissements de 50 employés et plus (77,1 %), ceux des secteurs de l'agroalimentaire (86,2 %), des mines et première transformation des métaux (96,8 %) et du transport et entreposage (83,7 %) sont de plus grands utilisateurs de ce moyen.

La recommandation de candidats par les employés ou les dirigeants est un moyen fréquemment utilisé par les établissements de la Ville de Rouyn-Noranda (69,6 %). Les établissements des secteurs de la forêt, bois et papier (90,4 %), des mines et première transformation des métaux (79,8 %), des services publics et de la construction (84,0 %) et du transport et entreposage (78,8 %) utilisent aussi ce moyen. Il est toutefois moins employé dans les établissements du secteur de la fabrication (39,3 %) et celui de l'enseignement et de la santé (40,4 %) et pratiquement inutilisé dans le secteur agroalimentaire (3,9 %). Les établissements de 50 employés et plus (74,7 %) ont plus souvent recours à ce moyen. Il est moins utilisé par les établissements de 20 à 49 employés (51,9 %) et ceux de 5 à 19 employés (52,3 %).

La banque de curriculum vitae est souvent utilisée par les établissements de la MRC la Vallée-de-l'Or. Les établissements des secteurs de l'agroalimentaire (82,9 %), de la forêt, bois et papier (90,9 %), des mines et première transformation des métaux (85,6 %) et des services publics et de la construction (83,9 %) ont également recours à l'utilisation d'une banque de curriculum vitae. À l'opposé, les secteurs de la fabrication (40,7 %) et du transport et entreposage (16,3 %) y ont moins recours. Les établissements de 50 employés et plus utilisent majoritairement une banque de curriculum vitae (72,4 %), alors que ceux de plus petite taille, soit ceux de 20 à 49 employés (46,7 %) et de 5 à 19 employés (56,3 %), l'utilisent moins fréquemment.

La MRC Abitibi-Ouest a davantage recours à l'utilisation du site d'Emploi-Québec (83,6 %). Elle est également plus fréquente dans les secteurs de l'agroalimentaire (98,0 %), de la fabrication (88,1 %), du commerce (81,8 %) ainsi que de l'hébergement et de la restauration (83,8 %), alors que ceux du secteur minier (16,0 %), des services publics et de la construction (20,3 %) et du transport et entreposage (26,1 %) sont de moins grands utilisateurs de ce moyen. Ce moyen s'avère plus utilisé dans les établissements de 20 à 49 employés (73,9 %) et ceux de 5 à 19 employés (77,2 %), alors que les établissements comptant 50 employés et plus (44,3 %) y recourent moins souvent.

<sup>4</sup> Seuls les pourcentages de répondants ayant affirmé être concernés par l'énoncé proposé sont indiqués dans 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 être les conditions de travail (48,7 %), le manque de candidats compétents (44,6 %), qualifiés (39,9 %) ou possédant les qualités personnelles recherchées (34,4 %).

Causes des difficultés rencontrées <sup>5</sup>	%
Conditions de travail (salaire, milieu de travail, horaire de travail)	48,7 %
Manque de candidats compétents possédant les compétences techniques spécifiques à la profession	44,6 %
Manque de candidats qualifiés possédant la formation ou le diplôme requis	39,9 %
Manque de candidats possédant les qualités personnelles recherchées	34,4 %
Manque de candidats expérimentés possédant le nombre d'années d'expérience requis	30,1 %
Travail temporaire	27,9 %
Lieu de travail (lieu éloigné ou isolé)	22,0 %
Activités saisonnières	21,5 %
Autres	15,9 %

Les conditions de travail sont l'une des causes de difficultés de recrutement le plus souvent mentionnées par les établissements de la MRC Abitibi (53,6 %). Elles sont plus souvent citées dans les établissements des secteurs de l'agroalimentaire (86,8 %) et des services professionnels (72,7 %), mais moins souvent évoquées dans les établissements des secteurs des mines et première transformation des métaux (4,3 %), de la fabrication (17,8 %) et du transport et entreposage (14,2 %).

Le manque de candidats compétents est une cause des difficultés que l'on rencontre plus souvent dans les établissements de la MRC la Vallée-de-l'Or (55,0 % c. 44,6 %), mais moins souvent précisée par les établissements de la MRC Témiscamingue (35,2 %). Les secteurs des mines (83,5 %), des services publics et de la construction (79,2 %) et des services professionnels (67,1 %) cumulent les plus hauts pourcentages d'établissements mentionnant le manque de candidats compétents. Par contre, cette cause est moins fréquente dans les établissements des secteurs de l'agroalimentaire (7,9 %), de la forêt (18,7 %) et du transport et entreposage (10,9 %).

Le manque de candidats qualifiés est plus souvent cité par les établissements de la MRC Témiscamingue (53,5 %). Les établissements des secteurs mines et première transformation des métaux (92,6 %) et des services publics et de la construction (82,3 %) sont aussi confrontés plus souvent à cette problématique. À l'inverse, les établissements des secteurs de l'agroalimentaire (7,9 %), du transport et entreposage (21,0 %), de l'hébergement et de la restauration (20,9 %) ainsi que des services professionnels (22,1 %) évoquent moins le manque de candidats qualifiés.

<sup>5</sup> Seuls les pourcentages de répondants ayant affirmé être concernés par l'énoncé proposé sont indiqués dans le tableau.

## Conséquences des difficultés de recrutement

Conséquences des difficultés de recrutement <sup>6</sup>	%
Vous formez vos employés en place	66,0 %
Vous réorganisez le travail	65,1 %
Vous embauchez des candidats moins qualifiés	53,5 %
Vous prolongez les heures supplémentaires	50,9 %
Vous perdez des contrats	30,2 %
Vous faites appel à la sous-traitance	18,7 %
Vous fermez votre établissement et cessez vos activités	4,3 %
Vous déménagez une partie ou la totalité de vos activités	2,1 %
Autres	6,5 %

Les principales conséquences générées par les difficultés de recrutement des douze mois précédant l'entrevue sont la formation des employés en place (66,0 %), la réorganisation du travail (65,1 %), l'embauche de candidats moins qualifiés (53,5 %) et la prolongation des heures supplémentaires (50,9 %).

La formation des employés en place s'avère une conséquence des difficultés de recrutement nommée par un plus grand pourcentage d'établissements dans la MRC Abitibi (74,4 %) et dans les secteurs suivants : agroalimentaire, forêt, bois et papier, mines et première transformation des métaux ainsi que services publics et de la construction (respectivement de 89,5 %, 88,3 %, 91,0 % et 84,0 %). Cette conséquence est citée plus fréquemment par les établissements de 50 employés et plus (68,6 %).

Dans les établissements de la MRC Abitibi, la réorganisation du travail est une conséquence plus souvent mentionnée (83,8 %), alors que dans les établissements des MRC Témiscamingue (45,7 %) et Abitibi-Ouest (49,1 %), elle est moins souvent citée. Elle est aussi plus fréquemment évoquée dans les établissements des secteurs de l'agroalimentaire (90,8 %) et de la forêt, bois et papier (80,4 %), mais moins souvent dans les établissements du secteur des mines et première transformation des métaux (54,8 %) et celui du transport et entreposage (20,4 %). Les établissements de 5 à 19 employés (66,7 %) sont les plus touchés par la réorganisation du travail.

L'embauche de candidats moins qualifiés est une conséquence citée par une proportion supérieure d'établissements de la MRC Abitibi-Ouest (65,5 %). Elle est aussi plus souvent citée par les établissements des secteurs suivants : mines et première transformation des métaux (87,2 %), services publics et construction (74,4 %) et commerce (75,5 %), mais moins dans les secteurs de l'agroalimentaire (9,9 %) et du transport et entreposage (19,7 %). L'embauche de candidats moins qualifiés est plus fréquente dans les établissements de 5 à 19 employés (62,0 %).

La prolongation des heures supplémentaires est évoquée par une plus grande proportion d'établissements de la MRC la Vallée-de-l'Or (55,9 %) et des secteurs de la forêt, bois et papier (70,9 %), des services publics et de la construction (74,6 %) et des services professionnels (67,7 %). On la rencontre moins fréquemment dans les établissements des secteurs de l'agroalimentaire (19,7 %) et du transport et entreposage (16,0 %). Elle est davantage mentionnée par les établissements comptant 50 employés et plus (58,2 %).

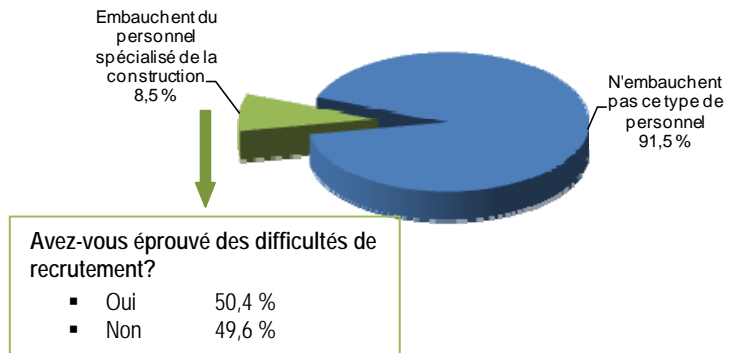
Dans les établissements de la MRC Abitibi-Ouest, la perte de contrats est l'une des conséquences le plus souvent mentionnées (43,1 %) et elle touche majoritairement les secteurs de l'agroalimentaire (83,6 %) et des services publics et construction (71,9 %) ainsi que les établissements comptant 50 employés et plus (33,6 %).

<sup>6</sup> Seuls les pourcentages de répondants ayant affirmé être concernés par l'énoncé proposé sont indiqués dans le tableau.

### 3.1.3 EMBAUCHE DE PERSONNEL SPÉCIALISÉ DE LA CONSTRUCTION

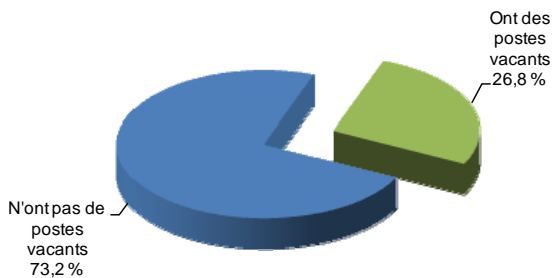
8,5 % des établissements interrogés mentionnent embaucher du personnel des métiers et des occupations spécialisés de la construction pour des travaux non assujettis à la convention collective de la Commission de la construction du Québec (CCQ).

Parmi ceux-ci, la moitié (50,4 %) précise avoir éprouvé des difficultés de recrutement pour ce type d'embauche. Au total, cela représente 360 postes.



La MRC Abitibi est celle où les établissements affirment le plus embaucher du personnel des métiers et des occupations spécialisés de la construction pour des travaux non assujettis (10,5 %) et la MRC la Vallée-de-l'Or (7,4 %) est celle qui indique une proportion moindre. Les secteurs qui embauchent en plus grande partie du personnel spécialisé de la construction sont les services publics et construction (48,6 %), les mines et première transformation des métaux (13,4 %) et le transport et entreposage (12,0 %), alors que ceux qui embauchent très peu sont le commerce de gros et de détail (3,0 %) et la finance (2,6 %). Les établissements de 20 à 49 employés (12,1 %) et de 50 employés et plus (11,5 %) embauchent plus fréquemment ce type de personnel comparativement à ceux de 5 à 19 employés (6,8 %).

### 3.1.4 POSTES VACANTS (actuellement)



#### Postes vacants

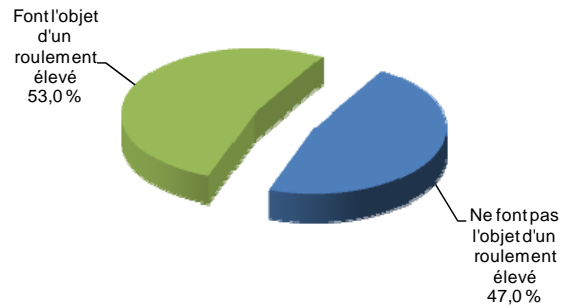
Au moment de l'entrevue, plus du quart des établissements (26,8 %) a affirmé avoir des postes vacants. Au total, cela représente 1 092 postes.

La MRC Abitibi (29,3 %) est celle où la proportion d'établissements ayant des postes vacants est la plus grande et celle de la MRC Témiscamingue (21,2 %) est la moins élevée. Les secteurs des services professionnels (35,0 %), de l'enseignement et de la santé (33,6 %) et de l'hébergement et de la restauration (32,5 %) sont plus nombreux à énoncer des postes vacants que les secteurs du commerce de gros et de détail (18,4 %) et de l'agroalimentaire (13,3 %). Les établissements comptant 50 employés et plus (50,0 %) affichent davantage de postes vacants que ceux de 20 à 49 employés (30,7 %) et de 4 à 19 employés (21,3 %).

Précisons que les deux graphiques suivants ont été produits sur la base de ces 1 092 postes.

## Postes vacants à roulement élevé

Le graphique ci-contre indique que 53,0 % de ces postes vacants font l'objet d'un roulement élevé.



On retrouve des postes vacants à roulement élevé en plus grande proportion dans la MRC Témiscamingue (63,3 %) et de façon moins marquée dans la MRC Abitibi-Ouest (41,0 %). Les secteurs de l'hébergement et de la restauration (73,1 %), du transport et de l'entreposage (71,2 %) et de la forêt, bois et papier (70,0 %) sont plus nombreux à affirmer avoir des postes faisant l'objet d'un roulement élevé que ceux des secteurs des mines et de la première transformation des métaux (10,5 %) et services publics et construction (9,9 %). Les établissements de 50 employés et plus (55,1 %) sont plus nombreux à en avoir que ceux de 20 à 49 employés (51,8 %) et de 5 à 19 employés (50,3 %).



## Postes vacants depuis plus de 4 mois

On constate que 51,3 % des postes vacants au moment de l'entrevue le sont depuis plus de quatre mois.

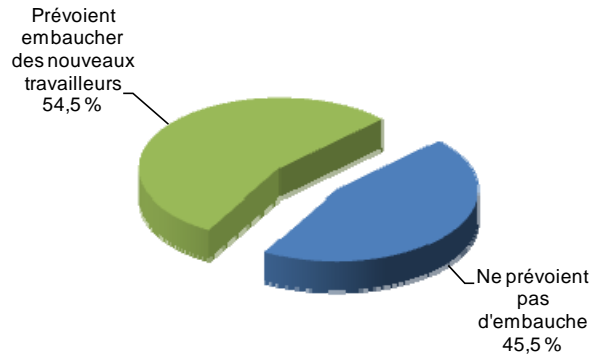
Les établissements de la MRC Témiscamingue (65,6 %) sont plus nombreux à affirmer avoir des postes vacants depuis plus de quatre mois et ceux de la MRC Abitibi-Ouest sont moins nombreux (36,8 %). Les secteurs autres services (73,2 %), services professionnels (73,1 %) et finance et assurances (59,1 %) ont des postes vacants depuis plus de quatre mois en plus grande proportion que ceux des secteurs agroalimentaire (20,0 %) et service public et construction (14,9 %). Les postes sont majoritairement vacants dans les établissements de 5 à 19 employés (54,2 %), alors que ceux de 50 employés et plus (51,9 %) et de 20 à 49 (45,0 %) employés présentent une proportion moindre.



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

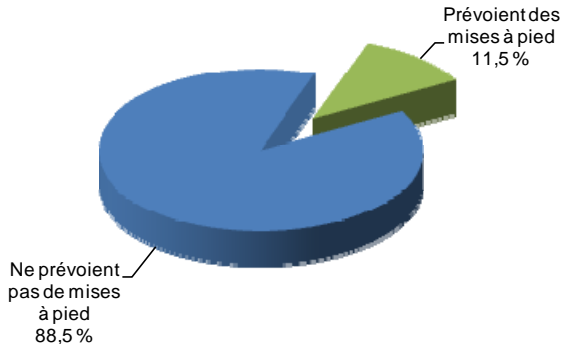
#### Intentions d'embauche pour les 12 mois suivant l'entrevue

Le graphique ci-contre illustre que 54,5 % des établissements prévoient embaucher de nouveaux travailleurs au cours des douze mois suivant l'entrevue. Au total, cela représentera 1 911 postes.



La MRC Abitibi est celle ayant la plus grande prévision d'embauche (59,3 %) et celle de la MRC Témiscamingue la moindre (43,8 %). Les secteurs de l'hébergement et de la restauration (67,9 %) et des services professionnels (66,3 %) comptent un plus grand pourcentage d'établissements à prévoir de l'embauche et les secteurs autres services (38,1 %), agroalimentaire (43,8 %) et finance (44,4 %) un moins grand pourcentage. On relève un plus grand pourcentage d'établissements de 50 employés et plus (81,6 %) qui prévoient de nouvelles embauches, suivis des 20 à 49 employés (64,2 %) et des 4 à 19 employés (45,2 %).

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

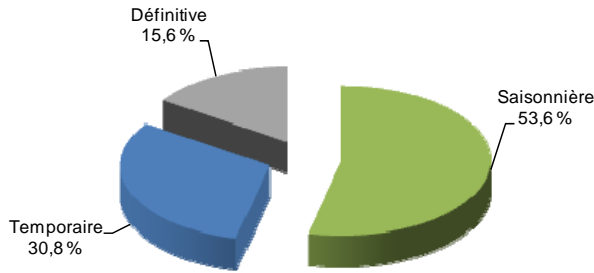


#### Intentions de mises à pied pour les 12 mois suivant l'entrevue

Toujours au cours des douze mois suivant l'entrevue, 11,5 % des établissements envisagent d'effectuer des mises à pied permanentes ou à durée indéterminée. Au total, cela représentera 1 228 postes.

Le graphique qui suit a été produit sur la base de ces 1 228 postes.

Les intentions de mises à pied sont prévues majoritairement dans les établissements de la MRC Abitibi-Ouest (13,4 %), alors que ceux de la MRC Témiscamingue (9,4 %) le sont en moins grande proportion. Les établissements des secteurs des services publics et de la construction (33,7 %), des mines et de la première transformation des métaux (27,6 %) et de la forêt, bois et papier (25,5 %) sont plus touchés que ceux de la finance (2,7 %), des autres services (5,6 %) et de l'enseignement et de la santé (6,2 %). Elles concernent davantage les établissements comptant 50 employés et plus (17,3 %) que ceux de 20 à 49 employés (12,6 %) et de 5 à 19 employés (10,1 %).



## Nature des mises à pied

On apprend que 53,6 % des mises à pied qui seront effectuées au cours des douze mois suivant l'entrevue seront de nature saisonnière, 30,8 % seront temporaires et 15,6 % seront définitives. Parmi ces dernières, il s'agit principalement de mises à pied définitives à la suite d'une réorganisation ou d'une restructuration (8,6 %) et d'une fin de contrat (4,5 %).

Les mises à pied saisonnières seront plus fréquentes dans les établissements de la MRC Témiscamingue (91,4 %) et moins dans ceux de la Ville de Rouyn-Noranda (25,8 %). Les secteurs qui prévoient davantage de mises à pied saisonnières sont la forêt, bois et papier (100 %), l'hébergement et la restauration (72,3 %) et l'enseignement et la santé (86,0 %), de même que les établissements comptant 5 à 19 employés (62,2 %).

Les mises à pied temporaires seront plus nombreuses dans les établissements de la Ville de Rouyn-Noranda (43,1 %) et dans ceux des MRC Abitibi-Ouest (42,2 %). Les secteurs mines et première transformation des métaux (61,2 %), services publics et construction (40,5 %) et transport et entreposage (50,0 %) affichent des taux plus élevés, de même que dans les établissements comptant 20 à 49 employés (43,4 %).

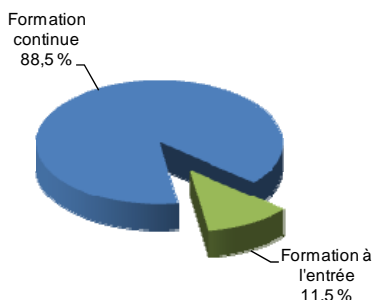
Les mises à pied définitives seront plus fréquentes dans la Ville de Rouyn-Noranda (31,1 %) et dans les secteurs du commerce (52,7 %) et des mines et de la première transformation des métaux (38,8 %) ainsi que les établissements de 50 employés et plus.

## 3.2 VOLET FORMATION

Ce volet rend compte des résultats recueillis en lien avec la formation. Mentionnons que 64,2 % des établissements prévoient, au cours des douze mois suivant l'entrevue, offrir des activités de formation à leurs employés. Au total, 10 570 personnes seront visées par ces formations.



Les établissements de la Ville de Rouyn-Noranda (65,9 %) et de la MRC la Vallée-de-l'Or (65,7 %) offriront de la formation en plus grande proportion. Les établissements des secteurs des mines et première transformation des métaux (86,7 %) et de l'enseignement et de la santé (86,8 %) prévoient en plus grande proportion offrir de la formation, tandis que ceux des secteurs de la fabrication (49,2 %) et de l'hébergement et de la restauration (48,1 %) s'avèrent moins nombreux à prévoir en offrir. Les établissements de 20 à 49 employés et ceux de 50 employés et plus sont proportionnellement plus nombreux à prévoir offrir de la formation à leurs employés (respectivement 71,3 % et 84,7 %), alors que ceux de 5 à 19 employés (57,9 %) sont moins nombreux à en prévoir.



Spécifions que le graphique et les deux tableaux qui suivent ont été produits sur la base de ces 10 570 personnes.

## Type des formations

Comme illustré au graphique ci-contre, il s'agira plus souvent de formation continue auprès des employés (88,5 %) et, dans une moindre mesure, de formation à l'entrée pour le nouveau personnel embauché (11,5 %).

La formation continue sera plus fréquente dans les établissements oeuvrant dans les secteurs de la finance (99,0 %), des services professionnels (97,1 %) ainsi que de l'enseignement et la santé (97,6 %), alors que la formation à l'entrée sera plus souvent offerte dans les établissements des secteurs de la forêt, bois et papier (31,6 %), des mines et première transformation des métaux (40,5 %) et de l'hébergement et de la restauration (28,2 %).

## Nature des formations

La majorité de la formation offerte au cours des douze mois suivants l'entrevue touchera les compétences techniques propres à l'exercice de la profession (77,8 %) et, dans une moindre proportion, les compétences de base (34,7 %) ainsi que les compétences interpersonnelles et personnelles (28,3 %).

Nature des formations *	%
Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	77,8 %
Compétences de base	34,7 %
Compétences interpersonnelles et personnelles	28,3 %
Connaissances en informatique	19,8 %
Connaissances en planification et gestion	17,8 %
Connaissances linguistiques	14,6 %
Autres compétences ou connaissances	12,2 %

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

Les compétences techniques propres à l'exercice de la profession seront plus souvent offertes dans les établissements des secteurs de la fabrication, du transport et entreposage et des services professionnels (respectivement de 88,6 %, 85,1 % et 88,2 %). À l'inverse, ces compétences seront moins souvent offertes dans les établissements des secteurs de la forêt, bois et papier (55,0 %) et du commerce (66,1 %).

Quant aux compétences de base, ce taux fluctue beaucoup, passant de 17,5 % pour le secteur mines et première transformation des métaux et de 20,7 % pour celui de la finance et celui de l'enseignement et de la santé à 64,6 % pour le secteur de la forêt, bois et papier, à 56,4 % pour le secteur du transport et entreposage et à 57,2 % pour le secteur de l'hébergement et de la restauration.

Les formations qui seront offertes en lien avec les compétences interpersonnelles et personnelles varient aussi beaucoup selon le secteur, passant de 10,2 % pour celui des services professionnels à 72,2 % pour le secteur de la fabrication et à 51,5 % pour le secteur de la finance.

## Formateurs

Ajoutons que ces formations seront plus souvent dispensées par un formateur interne (60,5 %) ou un établissement de formation, un consultant ou un fournisseur à l'extérieur de l'entreprise (55,9 %).

Formateur *	%
Un formateur interne (entraînement à la tâche, compagnonnage ou autres) en entreprise	60,5 %
Un établissement de formation, un consultant ou un fournisseur à l'extérieur de l'entreprise	55,9 %
Un établissement de formation, un consultant ou un fournisseur en entreprise	31,4 %
Autres formateurs	1,8 %

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

Les formations sont plus souvent animées par un formateur interne en entreprise dans les établissements des secteurs de la fabrication (91,1 %) et de l'hébergement et de la restauration (79,7 %) et ceux comptant 50 employés et plus (72,0 %).

Il s'agit plus souvent d'un établissement de formation, d'un consultant ou d'un fournisseur à l'extérieur de l'entreprise dans les établissements des secteurs des services publics et de la construction (79,9 %), du transport et entreposage (72,0 %) et de la finance (70,2 %) et ceux comptant 50 employés et plus (40,9 %).

Un établissement de formation, un consultant ou un fournisseur en entreprise est plus souvent le formateur dans les établissements des secteurs de la fabrication (53,1 %) et de l'enseignement et de la santé (41,0 %) et ceux comptant 20 à 49 employés.

### 3.3 SYNTHÈSE SELON LE REGROUPEMENT SECTORIEL

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

Regroupement sectoriel	Difficultés de recrutement/ Embauche antérieure	Difficultés de recrutement/ Construction	Postes vacants durant l'enquête	Intentions de formation pour 2013	Intentions d'embauche <sup>7</sup> pour 2013	Intentions de mises à pied pour 2013
	Nbre de postes	Nbre de postes	Nbre de postes	Nbre de postes	Nbre de postes	Nbre de postes
Agroalimentaire	152	3	5	74	108	2
Forêt, bois et papier	230	4	30	478	133	277
Mines et première transformation des métaux	188	15	64	1 328	199	170
Services publics et construction	745	279	101	323	69	304
Fabrication autre qu'alimentaire, bois et première transformation des métaux	135	1	68	360	89	43
Commerce de gros et de détail	978	7	160	1 498	335	129
Transport et entreposage	614	19	69	683	60	102
Hébergement, restauration, communications et information, industrie culturelle et arts et spectacles	807	6	137	528	242	65
Finances, assurances et services immobiliers	151	-	44	590	67	5
Services professionnels, scientifiques et techniques et gestion de sociétés et services administratifs et gestion des déchets	840	21	145	1 377	258	40
Enseignement, santé, assistance sociale et administration publique	562	5	187	3 075	291	86
Autres services, sauf les administrations publiques	198	-	82	256	60	5
<b>TOTAL</b>	<b>5 600</b>	<b>360</b>	<b>1 092</b>	<b>10 570</b>	<b>1 911</b>	<b>1 228</b>

Note : Voir à la page 24 « Annexe 1 - Précisions méthodologiques » afin d'obtenir la définition des concepts.

<sup>7</sup> Mise en garde : Cette question a été introduite seulement à partir du 20 novembre 2012. Une proportion de 64 % des entreprises et organismes y a répondu.

## 3.4 SYNTHÈSE PAR PROFESSION

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

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (N = 5 600)		POSTES VACANTS (N = 1 092)		INTENTIONS D'EMBAUCHE <sup>8</sup> (N = 1 911)	
CNP Professions	N	CNP Professions	N	CNP Professions	N
6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	426	7411 Conducteurs de camions	62	8431 Ouvriers agricoles	103
7612 Autres manœuvres et aides de soutien de métiers	400	7241 Électriciens (sauf industriels/réseaux électriques)	62	8231 Mineurs d'extraction, de préparation, mine souterraine	92
6641 Serveurs au comptoir, aides de cuisine	286	6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	52	6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	83
6242 Cuisiniers	206	6242 Cuisiniers	45	6242 Cuisiniers	69
7411 Conducteurs de camions	159	7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder/braser	42	6622 Commis d'épicerie, garnisseurs - commerce de détail	66
7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	158	6641 Serveurs au comptoir, aides de cuisine	37	7271 Charpentiers-menuisiers	65
7271 Charpentiers-menuisiers	155	7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	36	8612 Manœuvres en amén. paysager et entretien de terrain	55
8231 Mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines	123	2243 Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	26	6611 Caissiers	52
8611 Manœuvres agricoles	120	1114 Autres agents financiers	26	7372 Foreurs et dynamiteurs des mines/carrières/chantiers	51
7312 Mécaniciens d'équipement lourd	117	6453 Serveurs d'aliments et de boissons	25	7411 Conducteurs de camions	47
6453 Serveurs d'aliments et de boissons	112	7312 Mécaniciens d'équipement lourd	24	6453 Serveurs d'aliments et de boissons	45
6663 Concierges d'immeubles	107	6471 Aides familiaux, aides de maintien à domicile	24	7312 Mécaniciens d'équipement lourd	38
6661 Préposés à l'entretien ménager/nettoyage/travaux légers	95	7621 Manœuvres à l'entretien des travaux publics	21	7265 Soudeurs et opérateurs de machines à souder/braser	38

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT CONSTRUCTION (N = 360)		INTENTIONS DE FORMATION (N = 10 570)		INTENTIONS DE MISES À PIED (N = 1 228)	
CNP Professions	N	CNP Professions	N	CNP Professions	N
7241 Électriciens (sauf industriels/réseaux électriques)	158	6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	725	8421 Conducteurs de scies à chaîne, engins de débardage	200
7271 Charpentiers-menuisiers	63	8231 Mineurs d'extraction, de préparation, mine souterraine	630	7271 Charpentiers-menuisiers	125
7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	38	4142 Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire	606	8231 Mineurs d'extraction, de préparation, mine souterraine	100
7252 Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage/gicleurs	19	4214 Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	372	7421 Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	98
7311 Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	17	8221 Surveillants de l'exploitation de mines et carrières	320	7411 Conducteurs de camions	81
7291 Couvreurs et poseurs de bardeaux	16	7412 Conducteurs d'autobus/méto, transports en commun	298	7241 Électriciens (sauf industriels/réseaux électriques)	79
7611 Aides de soutien des métiers, manœuvres en construction	10	7411 Conducteurs de camions	268	7372 Foreurs et dynamiteurs des mines/carrières/chantiers	71
7312 Mécaniciens d'équipement lourd	7	7321 Mécaniciens et réparateurs automobile/camion/autobus	254	1471 Expéditeurs et réceptionnaires	62
7261 Tôliers	7	6663 Concierges d'immeubles	252	4215 Éducateurs spécialisés	40
2242 Électroniciens d'entretien (biens de consommation)	7	3234 Ambulanciers et autre personnel paramédical	211	9414 Opérateurs machine façonnage/béton/argile/pie	25
7295 Poseurs de revêtements d'intérieur	5	6411 Représentants des ventes non tech., commerce de gros	201	7422 Conducteurs de machinerie d'entretien public	23
7294 Peintres et décorateurs	5	2231 Technologues et techniciens en génie civil	198	2223 Technologues et techniciens en sciences forestières	19
7244 Monteurs de lignes électriques et de câbles	4	4131 Enseignants au collégial et formation professionnelle	192	8616 Manœuvres de l'exploitation forestière	18
		6231 Agents et courtiers d'assurance	182	6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	18

Note : Voir à la page 24 « Annexe 1 - Précisions méthodologiques » afin d'obtenir la définition des concepts.

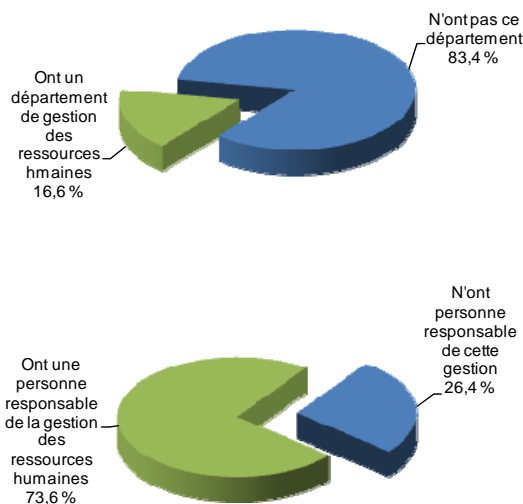
CNP = Classification nationale des professions

<sup>8</sup> Mise en garde : Cette question a été introduite seulement à partir du 20 novembre 2012. Une proportion de 64 % des entreprises et organismes y a répondu.

### 3.5 VOLET RESSOURCES HUMAINES

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

Si seulement 16,6 % des établissements ont un département de gestion des ressources humaines, 73,6 % d'entre eux ont une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans leur établissement. En moyenne, cette personne consacre 41 % de sa tâche à cette gestion.



Les établissements de la MRC la Vallée-de-l'Or (20,3 %), des secteurs de la forêt, bois et papier (30,4 %), des mines et première transformation des métaux (46,9 %) et de la finance (30,4 %) ainsi que ceux comptant 50 employés et plus (16,6 %) sont proportionnellement plus nombreux à avoir un département de gestion des ressources humaines.

Un plus grand pourcentage d'établissements de la Ville de Rouyn-Noranda (78,3 %) et du secteur des mines et première transformation des métaux (90,6 %) affirme avoir une personne responsable de la gestion des ressources humaines, de même que ceux de 50 employés et plus (89,4 %). À l'inverse, les établissements du secteur du transport et entreposage (56,5 %) sont moins nombreux à bénéficier d'une telle ressource, de même que ceux de 20 à 49 employés (64,8 %).

#### Amélioration des performances en gestion des ressources humaines

Domaines pour lesquels on ressent un besoin d'amélioration*	%
Développement des compétences	36,7 %
Gestion du rendement	33,3 %
Communication, leadership et mobilisation de la main-d'œuvre	32,3 %
Recrutement, promotion et mutation	28,1 %
Organisation du travail et description de tâches	27,4 %
Relations de travail	27,4 %
Rémunération et conditions de travail	21,7 %
Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre	21,5 %
Autres	1,4 %

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 (36,7 %), la gestion du rendement (33,3 %), ainsi que la communication, le leadership et la mobilisation de la main-d'œuvre (32,3 %).

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

Un plus grand pourcentage d'établissements souhaite améliorer le développement des compétences parmi les établissements du secteur des mines et première transformation des métaux (56,3 %) et celui de l'enseignement et de la santé (49,6 %).

On relève peu d'écart quant à la gestion du rendement où le taux d'établissements qui aimeraient améliorer cet aspect passe de 26,1 % dans les établissements du secteur du transport et entreposage et 27,1 % pour celui de l'hébergement et de la restauration à 39,2 % dans les établissements du secteur de l'enseignement et de la santé.

Quant à la communication, le leadership et la mobilisation de la main-d'œuvre, une proportion plus élevée d'établissements souhaite améliorer cet aspect dans les établissements du secteur des mines et première transformation des métaux (46,9 %) et celui de l'enseignement et de la santé (48,7 %), alors que ceux du secteur du transport et entreposage (23,9 %) affichent un taux moindre.

## 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 utilisée auprès des personnes récemment diplômées (18,6 %), des personnes immigrantes (14,8 %) et des personnes des Premières Nations (13,5 %). Les établissements sont aussi plus nombreux à prévoir réaliser des stratégies de recrutement auprès de ces mêmes sous-groupes, soit les personnes immigrantes (15,4 %), issues des Premières Nations (13,3 %) et récemment diplômées (13,1 %).

Réalisation de stratégies de recrutement* auprès :	Réalisent actuellement %	Prévoient les réaliser %
De personnes récemment diplômées	18,6 %	13,1 %
De personnes immigrantes	14,8 %	15,4 %
De personnes des Premières Nations	13,5 %	13,3 %
De personnes sous-représentées ou éloignées du marché du travail	10,0 %	11,4 %
De personnes âgées de 65 ans et plus	8,3 %	7,3 %
Autres	6,5 %	0,7 %

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

Des stratégies de recrutement auprès des personnes récemment diplômées sont plus fréquentes dans les établissements des secteurs des mines et première transformation des métaux (43,8 %), de la finance (41,8 %) ainsi que de l'enseignement et de la santé (33,6 %). Ces personnes seront ciblées au cours des prochains mois par une majorité d'établissements du secteur des services professionnels (25,3 %) et des autres services (18,7 %).

Les personnes immigrantes sont aussi ciblées plus fréquemment par les établissements du secteur des mines et première transformation des métaux (28,7 %) et du secteur des services professionnels (21,9 %) ainsi que ceux comptant 50 employés et plus (31,3 %). Quant aux intentions, elles s'intensifieront pour le secteur de la forêt, bois et papier (30,4 %) et se poursuivront par les établissements du secteur des mines et première transformation des métaux (25,0 %).

Les établissements des secteurs des mines et première transformation des métaux (25,0 %) et de l'enseignement et de la santé (24,1 %) orientent plus leurs stratégies de recrutement auprès des personnes des Premières Nations. Elles se poursuivront pour le secteur des mines et première transformation des métaux (28,1 %) et un nombre plus important d'établissements du secteur de la forêt, bois et papier (26,1 %) prévoient réaliser des stratégies de recrutement auprès de ces personnes.

Les établissements des secteurs de l'enseignement et de la santé (15,9 %) et de la forêt, bois et papier (15,9 %) réalisent des stratégies auprès des personnes sous-représentées ou éloignées en plus grande proportion. Les établissements des secteurs mines et première transformation des métaux (18,8 %) et hébergement et restauration (17,1 %) envisagent effectuer des stratégies auprès de ces personnes en plus grande proportion.

Les personnes âgées de 65 ans et plus font l'objet de stratégies de la part des secteurs du transport et entreposage (13,0 %), de la forêt, bois et papier (13,0 %) et des services publics et construction (12,5 %). Au cours des prochains mois, celles-ci seront ciblées par les secteurs des autres services (11,0 %), du transport (10,9 %) ainsi que de l'hébergement et la restauration (10,6 %).

Stratégies d'attraction ou de rétention pratiquées*	%
Aucune	4,8 %
Climat de travail harmonieux	87,2 %
Prévention et santé au travail	84,8 %
Respect de l'équilibre travail et vie personnelle	84,0 %
Valorisation du travail d'équipe et de l'innovation	78,7 %
Reconnaissance de la contribution des employés	76,9 %
Formation des employés et développement de carrière	70,0 %
Possibilité d'avancement dans l'organisation	55,8 %
Stratégie de rémunération globale	49,3 %
Programme d'accueil et d'intégration structurée	43,3 %
Méthodes selon l'image de marque (Branding RH)	37,4 %
Avantages sociaux	1,6 %

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

## Stratégies d'attraction ou de rétention

Diverses stratégies d'attraction et/ou de rétention des employés peuvent être utilisées dans les établissements. Dans le tableau ci-contre, les plus répandues sont, entre autres, un climat de travail harmonieux (87,2 %), la prévention et la santé au travail (84,8 %) et le respect de l'équilibre travail et vie personnelle (84,0 %).

Le climat de travail harmonieux est une stratégie d'attraction et/ou de rétention des employés pratiquée par un plus grand pourcentage d'établissements du secteur de la finance (93,7 %) et celui de l'enseignement et de la santé (92,7 %), mais par moins d'établissements des secteurs de l'agroalimentaire (76,7 %) et des services publics et de la construction (77,7 %).

Concernant la prévention et la santé au travail, deux secteurs se distinguent, soit les établissements du secteur agroalimentaire par un pourcentage moins élevé (73,3 %) et le secteur de la forêt, bois et papier (91,3 %) par un pourcentage plus élevé que pour l'ensemble des secteurs.

Le respect de l'équilibre travail et vie personnelle est une stratégie où l'écart entre les établissements est moins grand, passant de 76,8 % dans les établissements du secteur des services publics et de la construction à 88,6 % dans les établissements du secteur de la finance, comparativement à l'ensemble des secteurs.

La valorisation du travail d'équipe et de l'innovation s'avère une stratégie utilisée par plus d'établissements du secteur de l'enseignement et de la santé (87,9 %), alors qu'elle l'est moins dans les établissements des secteurs suivants : services publics et construction (67,9 %), fabrication (64,6 %) et transport et entreposage (66,3 %).

La reconnaissance de la contribution des employés est aussi plus pratiquée dans le secteur de la finance (92,4 %), mais par moins d'établissements du secteur des services publics et de la construction (63,4 %) et celui du transport et entreposage (63,0 %).

La formation des employés et le développement de carrière sont des stratégies plus couramment utilisées dans les établissements des secteurs de la finance (84,8 %) et de l'enseignement et la santé (82,8 %). Elles sont toutefois moins courantes dans les établissements des secteurs de la forêt, bois et papier (56,5 %), des services publics et de la construction (57,1 %) ainsi que de la fabrication (60,0 %).

La possibilité d'avancement dans l'organisation est une stratégie où l'écart entre les établissements passe de 43,5 % dans les établissements du secteur du transport et entreposage à 77,1 % dans le secteur des mines et première transformation des métaux.

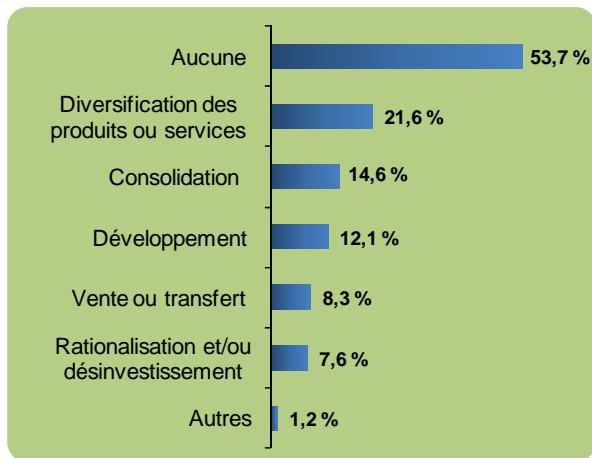
La stratégie de rémunération globale est aussi plus pratiquée dans le secteur de la finance (70,9 %), mais par moins d'établissements du secteur des services publics et de la construction (30,4 %) et celui de la fabrication (38,5 %).

Les établissements du secteur de l'enseignement et de la santé utilisent en plus grand nombre un programme d'accueil et d'intégration structuré (63,4 %), alors que cette stratégie est moins courante dans les établissements du secteur des services publics et de la construction (20,5 %).

Les méthodes selon l'image de marque sont plus courantes dans les établissements du secteur du commerce (47,8 %) et celui de la finance (50,6 %), mais moins utilisées dans ceux des secteurs agroalimentaire (16,7 %) et enseignement et santé (16,8 %).



### 3.6 VOLET STRATÉGIES D’AFFAIRES



#### Stratégies d’affaires prévues

Ce dernier volet traite des stratégies d’affaires<sup>9</sup>. Au cours des douze mois suivants, l’entrevue, les établissements envisagent principalement les stratégies suivantes : la diversification des produits ou services (21,6 %), la consolidation (14,6 %) et le développement (marchés nationaux et internationaux, achat de concurrents, achat pour intégration verticale) (12,1 %).

Plus de la moitié des établissements (53,7 %) n’envisage aucune stratégie d’affaires.

Les établissements dans les secteurs autres services (67,0 %) et transport et entreposage (57,6 %) ne prévoient aucune stratégie d’affaires au cours des prochains mois. Les établissements dans les secteurs de la forêt, bois et papier (41,3 %), des mines et première transformation des métaux (37,5 %) et de la fabrication (40,0 %) et dans les établissements de 50 employés et plus (44,7 %) sont moins nombreux à n’envisager aucune stratégie d’affaires.

La diversification des produits ou services est une stratégie d’affaires que l’on prévoit dans un plus grand pourcentage d’établissements du secteur de la fabrication (32,3 %) et des services professionnels (28,1 %).

La consolidation est envisagée par un plus grand nombre d’établissements du secteur de la fabrication (21,5 %), mais moins souvent prévue dans les établissements du secteur du transport et de l’entreposage (5,4 %).

Les établissements du secteur des mines et première transformation des métaux (28,1 %) sont proportionnellement plus nombreux à prévoir des stratégies de développement alors que ces stratégies sont moins courantes dans les établissements du secteur de l’hébergement et de la restauration (7,5 %).

La vente et le transfert concernent supérieurement les établissements des secteurs de l’agroalimentaire (16,7 %) et de la fabrication (13,8 %). La rationalisation et/ou le désinvestissement ont été énoncés par une plus grande proportion d’établissements du secteur des mines et première transformation des métaux (25,0 %) ainsi que du secteur de l’agroalimentaire (16,7 %) et en plus faible proportion par les secteurs des autres services (2,2 %), de l’enseignement et de la santé (3,9 %) et de la forêt, bois et papier (4,3 %).

<sup>9</sup> Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d’un choix.

## ANNEXE 1 – PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

### ■ Échantillonnage

Si l'on tient compte des secteurs d'activités retenus et de l'échantillonnage, nous disposons au total de 2 477 coordonnées d'établissements auprès desquels 1 524<sup>10</sup> entrevues téléphoniques ont été réalisées.

### ■ Collecte des données<sup>11</sup>

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

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

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

### ■ Taux de réponse et marges d'erreur

Le taux de réponse est de 82,0 % et la marge d'erreur maximale pour cet échantillon est de  $\pm 1,3$  %.

### ■ 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>

<sup>10</sup> Le nombre d'entreprises peut varier d'une question à l'autre, car la catégorie « Je ne sais pas » est rarement incluse dans les analyses.

<sup>11</sup> 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.

## ANNEXE 2 – 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)