

**RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE
SUR LES BESOINS DE
MAIN-D'ŒUVRE ET DE
COMPÉTENCE DES
ENTREPRISES DE
L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE**

**RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE
SUR LES BESOINS DE MAIN-
D'ŒUVRE ET DE COMPÉTENCE DES
ENTREPRISES DE
L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE**

Janvier 2004

Rédaction :

Marie-Josée Marcoux
Économiste
Emploi-Québec, Direction régionale de l’Abitibi-Témiscamingue

Collaboration :

Marie-Claude Barrette
Conseillère en planification et en analyse du marché du travail
Emploi-Québec, Direction régionale de l’Abitibi-Témiscamingue

Suzanne Dupuis
Conseillère au développement de la main-d’œuvre et de l’emploi
Emploi-Québec, Direction régionale de l’Abitibi-Témiscamingue

Aline Ishaq
Conseillère en orientation
Emploi-Québec, Centre local d’emploi de Rouyn-Noranda

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES.....	iii
LISTE DES TABLEAUX	iv
FAITS SAILLANTS	1
1. INTRODUCTION.....	3
2. OBJET DE L'ENQUÊTE	4
3. MÉTHODOLOGIE.....	5
3.1 Questionnaire.....	5
3.2 Univers de l'enquête.....	5
3.3 Sélection des entreprises	5
3.4 Tenue de l'enquête	5
3.5 Représentativité des entreprises répondantes.....	5
3.6 Répondants selon le secteur économique	6
4. RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE, PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOYEURS	8
4.1 Répondants en comparaison des entreprises du secteur selon la taille et la MRC.....	8
5. PORTRAIT ET TENDANCES DE L'EMPLOI DANS LES ENTREPRISES RÉPONDANTES	9
5.1 Effectifs régulier et atypique selon la MRC et le secteur	9
5.2 Changements dans les entreprises.....	10
6. LA RECHERCHE DE NOUVEAU PERSONNEL	11
6.1 Les entreprises qui embauchent du nouveau personnel	11
6.2 Disponibilité de la main-d'oeuvre	12
6.3 Exigences de base	12
6.4 Méthodes de recherche de personnel utilisées par les entreprises	13
7. LES COMPÉTENCES.....	14
8. MAIN-D'ŒUVRE ET COMPÉTENCES RECHERCHÉES SELON LA PROFESSION.....	17
9. DIFFICULTÉS DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	20
10. PERFECTIONNEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE EN EMPLOI.....	21
CONCLUSION	22
ANNEXE	23

LISTE DES TABLEAUX

TABEAU 1	NOMBRE ET EFFECTIF DES ENTREPRISES RÉPONDANTES SELON LA PROVENANCE DE L'ÉCHANTILLON	5
TABEAU 2	NOMBRE D'ENTREPRISES ET EFFECTIF DE L'ENQUÊTE ET DE L'ENSEMBLE DE LA RÉGION SELON LA MRC.....	6
TABEAU 3	EMPLOI DANS LES ENTREPRISES RÉPONDANTES ET DANS L'ENSEMBLE DE LA RÉGION SELON LE SECTEUR.....	6
TABEAU 4	TAILLE DES ENTREPRISES ÉCHANTILLONNÉES SELON LE GROUPE D'ENTREPRISES	8
TABEAU 5	STATUT ET HORAIRE DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS.....	9
TABEAU 6	STATUT ET HORAIRE DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS SELON LE SECTEUR	9
TABEAU 7	INTRODUCTION DE CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES, INVESTISSEMENT ET RESTRUCTURATION SELON LA VARIATION D'EMPLOI DANS LES ENTREPRISES	10
TABEAU 8	TYPE ET NOMBRE DE CHANGEMENTS DANS LES ENTREPRISES ET PRÉSENCE DE RECRUTEMENT.....	11
TABEAU 9	POSTES VACANTS OUVERTS ET PROJÉTÉS SELON L'ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF DES ENTREPRISES	11
TABEAU 10	PROBLÈMES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET POSTES VACANTS.....	12
TABEAU 11	MAIN-D'ŒUVRE DISPONIBLE POUR LES POSTES OUVERTS	12
TABEAU 12	ENTREPRISES AVEC EXIGENCE DU DIPLÔME SECONDAIRE OU COLLÉGIAL SELON LA MRC	12
TABEAU 13	ENTREPRISES AVEC EXIGENCE DU DIPLÔME SECONDAIRE OU COLLÉGIAL SELON LA TAILLE	13
TABEAU 14	MÉTHODES DE RECHERCHE DE PERSONNEL SELON L'UTILISATION PAR LES ENTREPRISES	13
TABEAU 15	GRANDES CATÉGORIES DE COMPÉTENCE SELON LA FRÉQUENCE	14
TABEAU 16	SUBDIVISION DES COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES ET FRÉQUENCE	14
TABEAU 17	FRÉQUENCE D'APPARITION DES COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES SELON LE SECTEUR.....	15
TABEAU 18	COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES SELON LA FRÉQUENCE.....	15
TABEAU 19	COMPÉTENCES LINGUISTIQUES ET FRÉQUENCE	15
TABEAU 20	FRÉQUENCE DES COMPÉTENCES : EXPÉRIENCE, FORME PHYSIQUE ET CONNAISSANCES DE BASE	16
TABEAU 21	ENTREPRISES AVEC POSTES VACANTS POUR LESQUELS LA MAIN-D'ŒUVRE N'EST PAS DISPONIBLE SELON LA PROFESSION ET LA SCOLARITÉ MINIMALE EXIGÉE PAR LES ENTREPRISES RECRUTEUSES	17
TABEAU 22	ENTREPRISES AVEC POSTES VACANTS POUR LESQUELS LA MAIN-D'ŒUVRE EST DISPONIBLE SELON LA PROFESSION, LE TERRITOIRE TOUCHÉ ET LA SCOLARITÉ MINIMALE EXIGÉE PAR LES ENTREPRISES RECRUTEUSES	18
TABEAU 23	PROBLÈMES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES ENTREPRISES SELON LA MRC	20
TABEAU 24	CATÉGORIES DE COMMENTAIRES APPORTÉS POUR EXPLIQUER LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	20
TABEAU 25	PRÉSENCE DE FORMATION SELON LA MRC	21
TABEAU 26	FORMATION SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES	21
TABEAU 27	FORMATION SELON LA COMPÉTENCE	21

FAITS SAILLANTS

Cette enquête qui avait pour objectif de connaître les besoins de main-d'œuvre et de compétence des entreprises de l'Abitibi-Témiscamingue s'est particulièrement attardée aux entreprises de 20 employés et moins ainsi qu'à celles du secteur de la construction de façon à anticiper la demande de main-d'œuvre dans le cadre des projets hydroélectriques en cours en région et au Nord-du-Québec.

Conduite en janvier 2003, cette enquête a rejoint 623 employeurs de l'Abitibi-Témiscamingue sur un échantillon de 837. Ainsi, le taux de réponse atteint 75 %.

Le profil de l'emploi

Des
répondants
issus de
multiples
secteurs

Les entreprises répondantes évoluent dans de multiples secteurs de l'activité économique mais se concentrent surtout dans deux secteurs où elles représentent 65 % des employés de la construction et 67 % des emplois de la fabrication, à l'exclusion de la transformation des matières premières.

Le travail régulier à temps plein correspond à 73 % des emplois du groupe d'entreprises rejointes par l'enquête. Les autres statuts touchent une tranche quand même importante de la main-d'œuvre. Les conditions de travail atypiques, c'est-à-dire le travail non régulier, sur appel ou à temps partiel, touchent 27 % de la main-d'œuvre.

Les tendances de l'emploi

39 % des
entreprises
prévoient une
croissance de
leur effectif

Les entreprises estiment à une majorité de 57 % que leur effectif restera stable. La proportion d'entreprises prévoyant une croissance est élevée, soit 39 % des répondants. En effet, les répondants préoyaient créer plus de 1 000 postes au cours des deux prochaines années. Sur ce, le secteur de la construction obtient le taux le plus faible avec 31 %. À l'autre extrême, les secteurs du primaire et de la fabrication connaissent les plus importantes proportions d'entreprises qui s'attendent à une croissance, avec respectivement 47 % et 50 % des répondants.

Les investissements sont les changements les plus reliés à la croissance. En effet, 58 % des entreprises qui investissent signalent une croissance des effectifs. Le changement technologique est le moins associé au

recrutement, avec 49 % des entreprises ayant ouvert un poste ou prévoyant le faire à court terme, ce qui est un peu plus faible que la moyenne (51 %).

La gestion des ressources humaines

Pour une entreprise sur deux, la préoccupation majeure en gestion des ressources humaines est celle du recrutement. Viennent ensuite les problèmes de compétence, lesquels affectent 25 % des entreprises. Sur ce plan, près de 60 % des employeurs affirment offrir de la formation et presque toutes les entreprises de 20 employés et plus déclarent en offrir.

Le
recrutement:
la principale
préoccupation
de gestion

La proportion
d'entreprises
qui avaient
des postes

vacants ou préoyaient en avoir s'élève à 51 % de l'ensemble des entreprises sondées. Fait à noter, le besoin de nouveau personnel croît avec la taille de l'entreprise. Ainsi, la moitié des entreprises comptant de 2 à 5 employés signalent un besoin de nouveau personnel alors que cette proportion grimpe à 84 % dans la catégorie des 20 employés et plus.

51 % des employeurs
recherchent ou prévoient
rechercher du personnel

59 % des employeurs recourent à diverses méthodes de recrutement, dont l'affichage ou la référence à des banques de candidatures. Le Placement en ligne et les contacts entre dirigeants comptent aussi parmi les méthodes de recrutement les plus répandues.

Les besoins de main-d'oeuvre

Une forte proportion d'employeurs à la recherche de personnel, soit 66 %, considèrent que la main-d'œuvre n'est pas disponible.

66 % des
employeurs
éprouvent des
difficultés de
recrutement

Plus de la moitié des employeurs embauchent une main-d'œuvre minimale-ment diplômée du secondaire. En effet, près de 33 % des entreprises exigent au moins un diplôme secondaire alors qu'un nombre élevé, soit près de 20 %, demandent un diplôme collégial. Soulignons que les exigences académiques s'élèvent avec la taille des entreprises.

Plusieurs besoins de main-d'œuvre

Le manque de main-d'œuvre s'applique à diverses professions, dont celles de charpentiers-menuisiers ou charpentières-menuisières, de cuisiniers ou cuisinières, d'ingénieurs civils ou ingénieures civiles, de magasiniers ou magasinnières et commis aux pièces, de mécaniciens ou mécaniciennes d'équipement lourd, de mécaniciens ou mécaniciennes en réfrigération et en climatisation, de mécaniciens ou mécaniciennes et réparateurs ou réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus, de représentants ou représentantes dans la vente en gros, de soudeurs ou soudeuses et opérateurs ou opératrices de machines à souder et à braser.

Fait à noter, les compétences génériques préoccupent les employeurs. On y remarque que la personnalité, les habiletés relationnelles, les intérêts et l'autonomie sont les compétences les plus appréciées. De même, la connaissance de l'anglais est de plus en plus requise.

1. INTRODUCTION

Emploi-Québec est responsable de produire l'information sur le marché du travail, ce qui comprend les besoins de main-d'œuvre et de compétence. Pour répondre à cette mission, les informations sur les besoins de nouvelle main-d'œuvre et d'adaptation au marché du travail doivent être mises à jour régulièrement.

La réalisation de projets d'envergure tels que le démarrage des travaux hydriques dans la région et le Nord-du-Québec et le vieillissement de la population peuvent susciter des changements importants sur le marché du travail. Une connaissance détaillée des conséquences sur le besoin de personnel et l'adaptation des compétences des secteurs touchés sont devenues nécessaires. Par ailleurs, peu de sources d'information sont disponibles sur les besoins en main-d'œuvre des petites entreprises et sur celles des services. Or, ces entreprises emploient un grand nombre de personnes.

Le marché du travail est le résultat de besoins en personnel réparti en de nombreuses professions et spécialités de la part d'employeurs évoluant dans des domaines tout aussi variés.

L'objectif d'enquêtes telles que celle qui est présentée ici est de connaître le point de vue des employeurs sur leurs besoins en main-d'œuvre au moment de l'enquête, la persistance de ces besoins à court terme et les principales difficultés de gestion des ressources humaines rencontrées.

La méthodologie décrit plus en détail les besoins qui ont déterminé les choix au niveau de la cueillette des données et du traitement des réponses.

La section sur les résultats de l'enquête présente d'abord le portrait des emplois dans les entreprises répondantes. Les sections suivantes traitent :

- du profil de l'emploi dans les entreprises
- de la gestion des ressources humaines et formation
- de la recherche de nouveau personnel
- de la demande selon la profession
- de la demande selon les compétences

Ces rubriques décrivent les difficultés de gestion des ressources humaines, de perfectionnement de la main-d'œuvre en emploi et de recrutement. Certaines données sont présentées sous l'angle des secteurs d'activité, davantage reliés aux employeurs ainsi que sous celui de la profession, qui réfère plutôt aux caractéristiques de la main-d'œuvre.

Les informations obtenues par l'enquête permettent de mieux connaître les besoins prévus de nouveau personnel. Elles comprennent aussi la perception des employeurs sur la disponibilité de la main-d'œuvre désirée. On peut aussi identifier quelles sont les préoccupations des entreprises en regard du nouveau personnel ainsi que du personnel en place.

2. OBJET DE L'ENQUÊTE

L'apparition des nouveaux besoins de personnel a mené à la tenue d'une enquête régionale sur les besoins de main-d'œuvre et de compétence tenue en décembre 2002 et en janvier 2003 auprès des entreprises de la région. Cette enquête portait sur les besoins à court terme de nouveau personnel dans les entreprises. Il s'agissait de situer ces besoins au moment de l'enquête et au cours des deux années suivantes.

L'enquête a rejoint 623 entreprises de l'Abitibi-Témiscamingue sur un échantillon de 837. Ainsi, le taux de réponse atteint 75 %. Les entreprises répondantes sont d'une large diversité. Elles représentent notamment une proportion de 65 % du total des employés de la construction et 67 % des emplois des entreprises de la fabrication autres que la transformation des matières premières.

La connaissance des besoins des entreprises reliés au marché du travail sert, entre autres, à la planification de la formation de nouvelle main-d'oeuvre. Les données détaillées contribuent aussi à la mise à jour de la formation et à l'adaptation de la main-d'œuvre déjà sur le marché du travail. Une telle information aide donc à orienter la future main-d'œuvre vers les professions demandées et à déterminer les problèmes chez les personnes en chômage, ce qui réduit les risques de chômage et les charges fiscales qui en résultent.

3. MÉTHODOLOGIE

3.1 Questionnaire

Les questions abordaient la perception de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, les problèmes de gestion des ressources humaines, la formation en entreprise, les besoins de nouvelle main-d'œuvre et les exigences d'embauche. Les 14 questions permettaient de connaître la perception des problèmes associés à la gestion des ressources humaines et de décrire la demande de main-d'œuvre dans les entreprises selon les professions et les compétences.

3.2 Univers de l'enquête

L'enquête vise d'abord à connaître la disponibilité de main-d'œuvre nécessaire pour participer aux grands travaux hydriques dans la région et dans celle du Nord-du-Québec. Le sujet s'étend à un groupe d'entreprises plus large que celui de la construction puisque les chantiers requièrent des produits et des services de tous genres, tant pour la réalisation des travaux que pour la bonne marche du chantier.

Le second objectif de l'enquête était de vérifier les besoins en personnel des petites entreprises, c'est-à-dire celles comptant de 1 à 20 employés, pour lesquelles peu d'informations sont compilées. L'enquête identifie les problèmes associés à la gestion du personnel dans un groupe d'entreprises qui ont moins de ressources à consacrer à ces tâches et à faire connaître leurs besoins.

3.3 Sélection des entreprises

Plusieurs listes d'entreprises ont servi à la tenue de l'enquête. La combinaison des listes d'entreprises, après l'élimination des doublons, totalisait 837 entreprises en Abitibi-Témiscamingue.

Les sources sont :

- La liste d'entreprises de la région du fichier de la Sous-traitance industrielle du Québec (STIQ), livrée en novembre 2002. Cette liste comprenait des entreprises aux caractéristiques très diversifiées. C'est ce volet qui explique le nombre important d'entreprises de plus de 20 employés couvertes par l'enquête;
- Les entreprises du secteur de la construction des territoires des CLE de La Sarre et de Ville-Marie;

- Une sélection aléatoire de petites entreprises de la filière de la forêt, de la filière agroalimentaire, de la fabrication, de la construction, du commerce et des services de chacune des MRC de la région.

3.4 Tenue de l'enquête

TABLEAU 1
NOMBRE ET EFFECTIF DES ENTREPRISES RÉPONDANTES SELON LA PROVENANCE DE L'ÉCHANTILLON

Segment de l'enquête	Employeurs	Employés
Entreprises de sous-traitance et de construction des grands travaux	314	8 066
Autres entreprises	309	2 734
RÉGION	623	10 800

Le sondage a été réalisé par téléphone. Il s'est tenu du 10 décembre 2002 au 11 janvier 2003. En tout, 623 entreprises de l'Abitibi-Témiscamingue ont répondu. Avec un échantillon de 837 entreprises, le taux de réponse atteint 75 % en Abitibi-Témiscamingue. Il s'agit d'un taux élevé pour un questionnaire (voir annexe 1) demandant un temps de réponse assez long, estimé à environ vingt minutes. Cela démontre l'intérêt des employeurs de la région pour la main-d'œuvre.

3.5 Représentativité des entreprises répondantes

Les deux tableaux suivants comparent les données obtenues par l'enquête à la population estimée de la région, à partir de la compilation des données de la liste des entreprises de la région fournie par InfoCanada en mai 2003. Le premier tableau présente le nombre d'entreprises répondantes, tandis que le suivant présente le nombre d'employés de ces mêmes entreprises.

Ces données montrent que, même si l'enquête vise un segment particulier du marché du travail, elle rejoint une proportion importante du marché du travail de la région. La proportion de répondants par rapport au nombre total d'entreprises était plus élevée dans les MRC les plus urbanisées de la région. En terme d'emplois, la représentation des entreprises répondantes est plus élevée, correspondant à 23 % de l'emploi compilé à partir de la liste d'entreprises du territoire. Là encore, les petites MRC ont été moins rejointes que les grandes.

TABLEAU 2
NOMBRE D'ENTREPRISES ET EFFECTIF DE L'ENQUÊTE ET DE L'ENSEMBLE DE LA RÉGION
SELON LA MRC

TAILLE EN NOMBRE D'EMPLOYÉS		Répondants	Population totale	% Répondants / total
Abitibi	entreprises	103	859	12%
	Effectifs	1 872	8 574	22%
Abitibi-Ouest	Entreprises	49	710	7%
	Effectifs	714	5 142	14%
Rouyn-Noranda	Entreprises	226	1 389	16%
	Effectifs	4 182	11 554	36%
Témiscamingue	Entreprises	37	727	5%
	Effectifs	547	8 806	6%
Vallée-de-l'Or	Entreprises	208	1 598	13%
	Effectifs	3 485	13 041	27%
ENSEMBLE	Entreprises	623	5 283	12%
	Effectifs	10 800	47 117	23%

3.6 Répondants selon le secteur économique

TABLEAU 3
EMPLOI DANS LES ENTREPRISES RÉPONDANTES
ET DANS L'ENSEMBLE DE LA RÉGION SELON LE SECTEUR

REGROUPEMENT SCIAN	EMPLOYEURS			EMPLOYÉS		
	Répondants	Population totale	% Répondants/ total	Répondants	Population totale	% Répondants/ total
Agroalimentaire	6	54	11,1	47	252	18,7
Forêt et bois	14	72	19,4	483	5 034	9,6
Mines et métaux	22	69	31,9	1 555	2 575	60,4
Construction	103	388	26,5	1 739	2 679	64,9
Fabrication autre que ressources	44	130	33,8	705	1 049	67,2
Commerce	169	1 332	12,7	2 867	10 594	27,1
Transport et entreposage	45	194	23,2	737	1 917	38,4
Services professionnels, administratifs et d'assainissement	77	390	19,7	1 020	2 832	36,0
Hébergement et restauration	54	473	11,4	679	3 771	18,0
Autres services	72	1 368	5,3	876	8 483	10,3
Santé, enseignement et administrations publiques	17	813	2,1	92	7 931	1,2
ENSEMBLE	623	5 283	11,8	10 800	47 117	22,9

Les entreprises répondantes appartiennent à un large éventail de secteurs d’activité économique. Leur représentativité varie selon le secteur. Ainsi, les préoccupations à l’origine de l’enquête touchaient les besoins de main-d’œuvre en sous-traitance, pour laquelle le secteur de la construction est largement ciblé. Pour ce dernier, les répondants de l’enquête représentent une proportion de 64,9 % du total des employés compilés à partir de la liste de l’ensemble des entreprises de la région. De même, l’enquête couvre une proportion semblable, soit 67,2 % d’entreprises de la fabrication autres que la transformation des matières premières. Il est à noter que la sous-traitance est aussi associée à ce groupe.

L’enquête couvre près de 300 entreprises dans les secteurs du commerce, du transport, des services professionnels. Ces groupes sont assez hétérogènes et comptent en outre pour une part importante des petites entreprises.

La liste d'entreprises fournie par InfoCanada sous-estime l'emploi du secteur agroalimentaire. En effet, selon les inventaires régionaux, la région compte 785 fermes¹.

Ainsi, la représentativité, en apparence élevée de l'emploi du secteur, s'explique par l'inventaire partiel de l'industrie. Le secteur agricole, en particulier, est faiblement représenté parmi les répondants, avec deux entreprises seulement. Cette situation explique aussi la plus faible couverture des territoires des CLE de Ville-Marie et de La Sarre où la concentration du secteur agroalimentaire est plus forte.

Outre le secteur agroalimentaire, la proportion d'entreprises est plus faible que la moyenne dans les secteurs de la forêt et du bois, de l'hébergement et la restauration, des autres services et de la santé, l'enseignement et l'administration publique. L'enquête n'a presque pas rejoint le secteur de la santé, avec seulement 2 % des entreprises et 1 % des emplois.

Une forte proportion des emplois de ce secteur se trouve dans les grands établissements. Ainsi, pour ce secteur, il est probable que l'enquête ne reflète que peu ou pas les problèmes d'emploi des professions spécialisées de ce secteur.

¹ MAPAQ. *Fiches d'enregistrement 2000.*

4. RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE, PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOYEURS

4.1 Répondants en comparaison des entreprises du secteur selon la taille et la MRC

TABLEAU 4
TAILLE DES ENTREPRISES ÉCHANTILLONNÉES
SELON LE GROUPE D'ENTREPRISES

	Segment de l'enquête											
	Construction et sous-traitance				Autres entreprises				Ensemble			
	EMPLOYEURS		EMPLOYÉS		EMPLOYEURS		EMPLOYÉS		EMPLOYEURS		EMPLOYÉS	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
0 ou 1 seul	28	8,9	18	0,2	46	14,9	37	1,4	74	11,9	55	0,5
2 à 4	56	17,8	167	2,1	89	28,8	257	9,4	145	23,3	424	3,9
5 à 9	75	23,9	490	6,1	80	25,9	537	19,6	155	24,9	1 027	9,5
10 à 19	64	20,4	862	10,7	74	23,9	1 011	37,0	138	22,2	1 873	17,3
20 À 25	29	9,2	648	8,0	8	2,6	175	6,4	37	5,9	823	7,6
26 À 50	27	8,6	1 005	12,5	7	2,3	232	8,5	34	5,5	1 237	11,5
PLUS DE 50	35	11,1	4 876	60,5	5	1,6	485	17,7	40	6,4	5 361	49,6
ENSEMBLE	314		8 066		309		2 734		623		10 800	

Le groupe d'entreprises du groupe relié à la construction et la sous-traitance des grands travaux comprend une proportion importante de grandes entreprises. Ainsi, 28,9 % des entreprises répondantes de ce groupe ont au moins 20 employés. La préoccupation de la sous-traitance a étendu l'enquête à un nombre important de grandes entreprises.

Le groupe des autres entreprises visait un segment du marché du travail peu couvert par les données courantes, soit celui des petites entreprises. La grande majorité des entreprises de ce groupe, soit 93,5 %, comprend moins de 20 employés.

5. PORTRAIT ET TENDANCES DE L'EMPLOI DANS LES ENTREPRISES RÉPONDANTES

5.1 Effectifs régulier et atypique selon la MRC et le secteur

TABEAU 5
STATUT ET HORAIRE DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS

Mode de travail et d'horaire	Employés	% du total
Employés réguliers à temps plein	7 868	73%
Total standard	7 868	73%
Employés réguliers à temps partiel	1 111	10%
Employés saisonniers ou sur liste de rappel à temps plein	1 356	13%
Employés saisonniers ou sur liste de rappel à temps partiel	465	4%
Total atypique	2 932	27%
<i>Total</i>	<i>10 800</i>	<i>100%</i>

On considère qu'un emploi régulier à temps plein est un travail standard. Lorsque le travail est temporaire, saisonnier, à contrat, à temps partiel, il est dit atypique. Le tableau 6 répartit le nombre d'employés selon les formes de travail standard et atypique. La majorité, soit 73 % de la main-d'œuvre du groupe d'entreprises rejointes par l'enquête travaille à temps plein et occupe un poste régulier. Les autres statuts touchent une tranche quand même importante de la main-d'œuvre. Les conditions de travail atypiques, c'est-à-dire le travail non régulier, sur appel ou à temps partiel, touchent 27 % de la main-d'œuvre.

TABEAU 6
STATUT ET HORAIRE DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS SELON LE SECTEUR

	TRAVAIL STANDARD		TRAVAIL ATYPIQUE				TOTAL
	RÉGULIER TEMPS PLEIN		RÉGULIER TEMPS PARTIEL		SAISONNIER OU SUR APPEL		
SECTEUR	NB	% TOTAL	NB	% TOTAL	NB	% TOTAL	NB
Agroalimentaire	27	57%	0	0%	20	43%	47
Forêt et bois	263	54%	5	1%	215	45%	483
Mines et métaux	1 309	84%	126	8%	120	8%	1 555
Construction	773	44%	235	14%	731	42%	1 739
Fabrication autre que ressources	570	81%	87	12%	48	7%	705
Commerce	2 505	87%	162	6%	200	7%	2 867
Transport et entreposage	594	81%	26	4%	117	16%	737
Services professionnels, administratifs et d'assainissement	728	71%	66	6%	226	22%	1020
Hébergement et restauration	467	69%	150	22%	62	9%	679
Autres services	564	64%	246	28%	66	8%	876
Santé, enseignement et administrations publiques	68	74%	8	9%	16	17%	92
ENSEMBLE	7 868	73%	1 111	10%	1 821	17%	10 800

Comme on pouvait s'y attendre, le travail saisonnier est nettement plus fréquent dans les secteurs de l'agroalimentaire, de la construction, de la forêt et du bois. À l'autre extrême, le taux d'emplois saisonniers est beaucoup plus bas que la moyenne dans les secteurs des mines, de la fabrication, du commerce, de l'hébergement et la restauration, ainsi que des autres services.

Le travail à temps partiel chez les employés réguliers varie fortement selon le secteur, se situant à l'intérieur d'un intervalle de 0 à 28 % des emplois. L'hébergement et la restauration ainsi que les services autres que professionnels dominent le groupe. Le travail atypique de ce dernier secteur est beaucoup plus important que dans le secteur du commerce. Le travail à temps partiel touche 11 % de la main-d'œuvre du secteur du commerce. À l'autre extrême, le secteur agroalimentaire, la forêt et le bois et le transport comptent moins de personnel à temps partiel que la moyenne.

5.2 Changements dans les entreprises

Outre l'économie, les changements technologiques, les investissements et l'organisation du travail, peuvent aussi influencer le besoin de main-d'œuvre supplémentaire ou de développement de compétence. Le tableau qui suit met en relation les changements identifiés par les entreprises au chapitre de la technologie, de l'investissement et de la restructuration. On y remarque que :

- La croissance est plus élevée en présence de changement dans les entreprises;
- Le changement technologique ne génère pas de croissance de l'emploi lorsqu'il est le seul changement révélé par l'entreprise.

TABLEAU 7
INTRODUCTION DE CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES, INVESTISSEMENT ET
RESTRUCTURATION SELON LA VARIATION D'EMPLOI DANS LES ENTREPRISES

CHANGEMENTS	VARIATION D'EMPLOI		ENSEMBLE
	Croissance	Diminution	
Nombre d'entreprises			
UN SEUL CHANGEMENT			
TECHNOLOGIQUE	11		37
INVESTISSEMENT	32		78
RESTRUCTURATION	21	3	47
TOTAL UN SEUL CHANGEMENT	64	3	162
PLUSIEURS TYPES DE CHANGEMENTS	114	5	172
AUCUN DES CHOIX	64	14	289
ENSEMBLE	242	355	623

% du GROUPE			
UN SEUL CHANGEMENT			
TECHNOLOGIQUE	30		100
INVESTISSEMENT	41		100
RESTRUCTURATION	45	6	100
TOTAL UN SEUL CHANGEMENT	40	2	100
PLUSIEURS TYPES DE CHANGEMENTS	66	3	100
AUCUN DES CHOIX	22	5	100
ENSEMBLE	39	57	100

6. LA RECHERCHE DE NOUVEAU PERSONNEL

TABEAU 8
TYPE ET NOMBRE DE CHANGEMENTS DANS
LES ENTREPRISES ET PRÉSENCE DE
RECRUTEMENT

TYPE DE CHANGEMENTS	ENTREPRISES AVEC POSTES OUVERTS OU PRÉVUS		ENSEMBLE DES ENTREPRISES
	NB	%	
Aucun changement	114	39	289
Un seul			
Technologique	19	51	37
Investissement	50	64	78
Restructuration	31	66	47
Ensemble un seul	100	62	162
Plusieurs changements	135	78	172
Ensemble	349	56	623

La question 10 dans le questionnaire (en annexe) vérifiait si l'entreprise recherchait du personnel au moment de l'enquête. La question 11 demandait si l'entreprise croyait embaucher du personnel dans les deux prochaines années.

La comparaison des changements avec des réponses positives à l'une ou l'autre de ces questions montre que :

- La présence de changement technologique va de pair avec la croissance. Dans l'ensemble, 51 % des entreprises avaient fait ou prévoyaient faire du recrutement. Le recrutement était plus faible, 39 %, pour ceux qui n'avaient introduit aucun changement technologique, aucun investissement ou aucune restructuration;
- L'investissement et les restructurations s'accompagnent d'un taux de recrutement supérieur à la moyenne;
- La présence de changement technologique, d'investissement et plus curieusement, de restructuration, favorisent l'embauche de personnel.

6.1 Les entreprises qui embauchent du nouveau personnel

TABEAU 9
POSTES VACANTS OUVERTS ET PROJETÉS SELON
L'ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF DES ENTREPRISES

POSTES VACANTS	VARIATION D'EMPLOI				ENSEMBLE
	Croissance	Diminution	Peu de changement	Sans réponse	
Entreprises avec postes					
Ouverts seulement	24	1	23		48
Ouverts et projetés	31	2	12		45
Projetés seulement	151	2	101	2	256
Aucun	36	17	219	2	274
Ensemble	242 (39 %)	22	355 (57 %)	4	623
% Ensemble entreprises avec postes					
Ouverts seulement	10	6	5		8
Ouverts et projetés	13	3	9		7
Projetés seulement	62	28	9	50	41
Aucun	15	62	77	50	44
Ensemble	100	100	100	100	100
Effectif					
Total	4604	5671	414	111	10800
Postes ouverts	55	35	3	0	93
Postes projetés	629	357	11	7	1004
% De l'effectif	15%	7%	3%	6%	10%

La majorité des entreprises, soit 57 %, estiment que son effectif restera stable. La proportion d'entreprises prévoyant une croissance est élevée, soit 39 % des entreprises. Très peu annoncent une diminution.

La plus faible proportion d'entreprises prévoyant la croissance, soit 31 %, se trouvent dans le secteur de la construction. À l'autre extrême, les secteurs du primaire et de la fabrication connaissent les plus importantes proportions d'entreprises qui s'attendent à une croissance, avec respectivement 47 % et 50 % des entreprises se situant dans ce groupe.

Comme on pouvait s'y attendre, on trouve plus de postes vacants ouverts ou projetés dans les entreprises en croissance. Dans ce groupe, le nombre d'embauches prévues correspond à 16 % des effectifs. Ces statistiques démontrent aussi que là où l'emploi est stable, le renouvellement de personnel crée des chances de placement non négligeables. En effet, ces entreprises prévoient embaucher l'équivalent de 7 % de leur personnel. Il est intéressant de constater que même les employeurs s'attendant à une baisse des effectifs, cherchent ou chercheront quelques nouveaux employés.

TABLEAU 10
PROBLÈMES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET POSTES VACANTS

PROBLÈME DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	POSTES VACANTS			AUCUN POSTE VACANT	ENSEMBLE
	OUVERTS	OUVERTS ET PRÉVUS	PRÉVUS		
ENSEMBLE	48	45	256	274	623
RECRUTEMENT	31	39	163	85	318
L C	9	27	77	41	154
ROULEMENT DE PERSONNEL	5	7	40	18	70
ADAPTATION AU CHANGEMENT	9	8	38	10	65
RETRAITES	8	6	24	20	58

Les problèmes de gestion des ressources humaines se retrouvent souvent chez une proportion importante des employeurs signalant des postes vacants. Le tableau ci-dessus détaille l'information selon que les postes vacants sont en recrutement ou prévus. On peut ainsi observer que les entreprises en processus de recrutement sont plus nombreuses à remarquer un manque de candidats. Ce problème ne semble pas en voie de se régler puisque les entreprises s'attendent à recruter un nombre plus important de personnel.

Le manque de personnes disponibles n'est pas la seule préoccupation soulevée dans la recherche de nouveau personnel. En effet, un nombre élevé d'employeurs signalaient des difficultés au chapitre des compétences nécessaires. À l'autre extrême, on remarque que la proportion des postes ouverts ou projetés était la plus faible chez les employeurs attribuant des difficultés liées aux retraites. Des employeurs mentionnent que le besoin viendra plus tard, idée que semble partager la majorité d'après la compilation de l'ensemble des réponses.

6.2 Disponibilité de la main-d'oeuvre

TABLEAU 11
MAIN-D'ŒUVRE DISPONIBLE POUR LES POSTES OUVERTS

Disponibilité de la main-d'oeuvre	POSTES OUVERTS		POSTES PRÉVUS	
	NB	%	NB	%
NON DISPONIBLE	63	66%	160	53%
PAS SIGNALÉE	33	34%	142	47%
ENSEMBLE	96	100%	302	100%

Une proportion importante des employeurs en processus de recrutement de personnel, soit 66 %, considèrent que la main-d'œuvre n'est pas disponible. Ceux qui projettent d'embaucher sont moins nombreux à considérer que la main-d'œuvre n'est pas disponible, puisque 53 % s'attendent à des difficultés. Cette proportion,

moins importante chez ceux qui n'ont pas encore procédé au recrutement, fait craindre que les problèmes pour les embauches futures sont sous-estimés.

6.3 Exigences de base

TABLEAU 12
ENTREPRISES AVEC EXIGENCE DU DIPLÔME SECONDAIRE OU COLLÉGIAL SELON LA MRC

Près de 32 % des entreprises exigent au moins un diplôme secondaire. Une proportion non négligeable, soit 19 % des employeurs, demandent un diplôme collégial. Ainsi, près de la moitié des employeurs du groupe couvert par l'enquête embauchent une

MRC	COLLÉGIAL		SECONDAIRE		AUCUN		TOTAL
	NB	%	NB	%	NB	%	
Abitibi	16	16%	35	34%	52	50%	103
Abitibi-Ouest	9	18%	15	31%	25	51%	49
Rouyn-Noranda	51	23%	84	37%	91	40%	226
Témiscamingue	2	5%	9	24%	26	70%	37
Vallée-de-l'Or	41	20%	57	27%	110	53%	208
ENSEMBLE	119	19%	200	32%	304	49%	623

main-d'œuvre au moins diplômée du secondaire. La plus forte proportion d'entreprises qui exigent un diplôme secondaire ou collégial se trouve à Rouyn-Noranda. Cette MRC dépasse nettement le reste de la région à ce chapitre. À l'autre extrême, les entreprises de la MRC de Témiscamingue sont les moins exigeantes de la région pour la scolarité de base. Les trois autres MRC s'écartent peu de la moyenne à ce chapitre.

TABLEAU 13
ENTREPRISES AVEC EXIGENCE DU DIPLÔME SECONDAIRE OU COLLÉGIAL SELON LA TAILLE

TAILLE	COLLÉGIAL		SECONDAIRE		AUCUN		TOTAL
	NB	%	NB	%	NB	%	NB
0 OU 1 SEUL	13	18%	14	19%	45	63%	72
2 À 5	22	15%	42	29%	83	56%	147
5 À 10	29	17%	58	33%	88	50%	175
11 À 20	18	14%	54	41%	60	45%	132
20 +	37	38%	32	33%	28	29%	97
ENSEMBLE	119	19%	200	32%	304	49%	623

Plus la taille des entreprises est élevée, plus la proportion de celles qui exigent un diplôme secondaire ou collégial est élevée. Les exigences du secondaire augmentent avec la taille jusqu’à la catégorie des 11 à 20 employés. Les exigences du collégial ne varient pas beaucoup selon la catégorie jusqu’à la caté-

gorie des 11 à 20. Le portrait change du tout au tout pour les 20 et plus. Les employeurs de cette catégorie demandent plus souvent le collégial que le secondaire et sont plus nombreux à exiger l’un ou l’autre des deux diplômes qu’à ne pas en exiger. Pour travailler dans une grande entreprise, il semble que ce soit un atout de terminer ses études secondaires et même collégiales.

6.4 Méthodes de recherche de personnel utilisées par les entreprises

TABLEAU 14
MÉTHODES DE RECHERCHE DE PERSONNEL SELON L’UTILISATION PAR LES ENTREPRISES

Le réseau de placement en ligne est la méthode formelle de recherche de candidature la plus répandue chez les entreprises. Elle n’est cependant pas utilisée par la majorité des entreprises qui ont besoin de nouveau personnel. Les pratiques informelles sont le plus souvent utilisées par les entreprises qui recherchent du personnel. Beaucoup de ceux qui mentionnent une autre méthode que celles proposées dans le questionnaire, c’est-à-dire 59 % des employeurs qui pourraient avoir besoin de nouveau personnel, procèdent par affichage ou se réfèrent aux banques de candidatures. Un chercheur d’emploi avisé fait donc parvenir son curriculum vitae aux employeurs éventuels et ne néglige pas les visites d’entreprises.

	BESOIN DE NOUVEAU PERSONNEL		ENSEMBLE	
	NOMBRE	% DU TOTAL	NOMBRE	% DU TOTAL
Agences privées	7	2%	7	1%
Emploi-Québec	114	29%	145	23%
Journaux	60	15%	77	12%
Publications	3	1%	4	1%
Recommandations employés	37	10%	53	9%
Institutions enseignement	22	6%	25	4%
Contacts dirigeants	80	21%	107	17%
Autres méthodes	229	59%	396	64%

7. LES COMPÉTENCES

Le marché du travail est en fait un vaste ensemble de marchés. En effet, la main-d’œuvre, pour travailler, doit satisfaire à des exigences très hétérogènes selon la profession et le secteur. Certaines tâches demandent une préparation ou des connaissances particulières qui ne sont pas répandues, même à l’intérieur d’une profession donnée. Des changements technologiques, ou autres, conditionnent la demande de main-d’œuvre. Pour alimenter la connaissance de ces besoins, les questions ouvertes ont fourni des renseignements sur les compétences recherchées, en général, ou selon la profession.

Les employeurs prennent en considération les connaissances professionnelles ainsi que la personnalité des candidates et candidats pour embaucher leur personnel. Ces différentes caractéristiques ont été partagées en cinq grandes catégories :

- Les compétences spécifiques, reliées à la profession;
- les compétences génériques, qui ont trait aux qualités personnelles;
- la langue;
- la forme physique;
- les connaissances de base.

En général, la fréquence des renseignements obtenus selon ces grandes catégories se résume ainsi :

TABLEAU 15
GRANDES CATÉGORIES DE COMPÉTENCE SELON LA FRÉQUENCE

CATÉGORIES DE COMPÉTENCE	ENSEMBLE
Spécifiques	241
Génériques	607
Anglais	309
Autre langue	2
Expérience	50
Forme physique	41
Connaissances de base	5

Les tableaux qui suivent montrent la fréquence des mentions retrouvées dans les réponses. Ainsi, les connaissances nécessaires arrivent en premier lieu parmi les compétences spécifiques. La deuxième subdivision en importance, celle des cartes de compétence et des licences, suit de très près. Les autres types de compétence sont plus rarement mentionnés.

TABLEAU 16
SUBDIVISION DES COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES ET FRÉQUENCE

SUBDIVISION	FRÉQUENCE
Connaissances nécessaires	97
Cartes de compétence et licence	89
Compétences particulières à la profession	16
Informatique	14
Dessin et aspect artistique, créatif	11
Électronique	6
Mécanique	4
ENSEMBLE DES COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES	237

TABLEAU 17
FRÉQUENCE D'APPARITION DES COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES SELON LE SECTEUR *

	Compétences particulières à la profession	Cartes de compétence et licence	Connaissances nécessaires	Dessin et aspect artistique, créatif	Informatique	Mécanique	Électronique
Agroalimentaire		X	X	X			
Forêt et bois			XX		X		
Mines et métaux		XX	XX				
Construction	XX	XXX	XXX	XX	XX		X
Fabrication autre que ressources	X	XX	XX	X	X	X	
Commerce	X	XXX	XXX	X	XX	XX	XX
Transport et entreposage		XX	XX	X			
Services professionnels, administratifs et d'assainissement	X	XXX	XX	X	X		
Hébergement et restauration		X	XX				
Autres services	X	XX	XX	X			
Santé, enseignement et administration publique	X	XX	X				

* Légende : X une ou deux fois XX trois à dix fois XXX plus de dix fois

La catégorie des compétences génériques regroupe les compétences liées au savoir être. Elle a été subdivisée en 11 catégories de compétence, que l'on retrouve dans le tableau ci-dessous.

TABLEAU 18
COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES SELON LA FRÉQUENCE

CATÉGORIES	ENSEMBLE
Personnalité	169
Habiletés relationnelles	136
Intérêts	122
Autonomie	90
Capacité d'exécution du travail à faire	26
Capacité d'organisation et méthode de travail	15
Capacité d'adaptation	14
Apparence physique	11
Esprit d'équipe	11
Capacité d'écoute et de communication	8
Leadership	1
ENSEMBLE	603

Les compétences génériques sont celles qui préoccupent le plus les employeurs. On y remarque que la personnalité, les habiletés relationnelles, les intérêts et l'autonomie sont les compétences les plus appréciées.

Plusieurs raisons peuvent expliquer la mention de l'anglais par les employeurs, notamment la proximité de la région de l'Abitibi-Témiscamingue de l'Ontario, la présence d'anglophones dans la région. Ce qui implique que les secteurs où le service à la clientèle est présent nécessite que les employés parlent l'anglais.

TABLEAU 19
COMPÉTENCES LINGUISTIQUES ET FRÉQUENCE

Le tableau sommaire sur les compétences linguistiques indique que 27,2 % des emplois exigent le bilinguisme.

LANGUE	FRÉQUENCE	% DES EXIGENCES SUR LA LANGUE
Autre langue	2	0,2%
Bilingue	309	27,2%
Français	827	72,7%
TOTAL	1 138	100,0%

Les professions pour lesquelles le bilinguisme est le plus souvent mentionné sont :

- 1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)
- 1411 Commis de bureau généraux/commis de bureau générales
- 1414 Réceptionnistes et standardistes
- 1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé
- 1472 Magasiniers/magasinières et commis aux pièces
- 2131 Ingénieurs civils/ingénieures civiles
- 6411 Représentants/représentantes des ventes non techniques, vente en gros
- 6421 Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses, vente au détail

Plusieurs employeurs ont spécifiquement précisé la nécessité d’avoir de l’expérience comme critère d’embauche, ou encore, ils considèrent l’expérience comme un atout. Par ailleurs, dans la liste des compétences mentionnées par les entreprises, on constate que plusieurs considèrent la bonne forme physique et la capacité physique comme des compétences recherchées. Enfin, les connaissances de base que sont la lecture, l’écriture et le calcul ont été identifiées pour occuper certains emplois.

TABLEAU 20
FRÉQUENCE DES COMPÉTENCES : EXPÉRIENCE, FORME PHYSIQUE
ET CONNAISSANCES DE BASE

CATÉGORIES DE COMPÉTENCE	FRÉQUENCE
Expérience	50
Forme physique	41
Connaissances de base	5
TOTAL DU GROUPE	96

8. MAIN-D'ŒUVRE ET COMPÉTENCES RECHERCHÉES SELON LA PROFESSION

Les informations reliées au recrutement selon la profession sont rassemblées dans les tableaux 21 et 22. On y retrouve la compilation des professions indiquées dans les questions sur les postes vacants et la scolarité minimale exigée. Le premier tableau dresse la liste des professions pour lesquelles la majorité des entreprises estiment que la main-d'œuvre n'est pas disponible. Le second tableau contient la liste des professions pour lesquelles la main-d'œuvre est disponible, selon la majorité des répondants qui recrutent ou recruteront ce personnel. Ce tableau comprend aussi la scolarité minimale et la fréquence, c'est-à-dire le nombre d'entreprises qui ont relevé le besoin.

TABLEAU 21
ENTREPRISES AVEC POSTES VACANTS POUR LESQUELS LA MAIN-D'ŒUVRE N'EST PAS DISPONIBLE SELON LA PROFESSION ET LA SCOLARITÉ MINIMALE EXIGÉE PAR LES ENTREPRISES RECRUTEUSES

TITRE DE LA PROFESSION	CNP	FRÉQUENCE	SCOLARITÉ MINIMALE GÉNÉRALEMENT EXIGÉE DANS L'ENTREPRISE
Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	7271	11 et plus	Souvent DEC
Cuisiniers/cuisinières	6242	11 et plus	Secondaire v
Ingénieurs civils/ingénieures civiles	2131	11 et plus	DEC
Magasiniers/magasinières et commis aux pièces	1472	11 et plus	Secondaire v
Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	7312	11 et plus	Secondaire v
Mécaniciens/mécaniciennes en réfrigération et en climatisation	7313	11 et plus	Pas de critère minimal
Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	7321	11 et plus	Pas de critère minimal
Représentants/représentantes des ventes non techniques – commerce de gros	6411	11 et plus	
Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	7265	11 et plus	Pas de critère minimal
Ébénistes	7272	6 à 10	Souvent DEC
Mineurs/mineuses d'extraction et de préparation, mines souterraines	8231	6 à 10	Pas de critère minimal
Technologues et techniciens/techniciennes en dessin	2253	6 à 10	Pas de critère minimal
Agents/agentes de développement économique, recherchistes et experts conseils/expertes-conseils en marketing	4163	3 à 5	Pas de critère minimal
Agents/agentes et vendeurs/vendeuses en immobilier	6232	3 à 5	Pas de critère minimal
Avocats/avocates (partout au Canada) et notaires (au Québec)	4112	3 à 5	Pas de critère minimal
Chauffeurs/chauffeuses de taxi, chauffeurs/chauffeuses de limousine et chauffeurs/chauffeuses	7413	3 à 5	
Débosseleurs/débosseleuses et réparateurs/réparatrices de carrosserie	7322	3 à 5	Pas de critère minimal
Directeurs/directrices de la construction	711	3 à 5	Secondaire v
Estimateurs/estimatrices et évaluateurs/évaluatrices	1235	3 à 5	Pas de critère minimal
Manutentionnaires	7452	3 à 5	Secondaire v
Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs	2174	3 à 5	
Technologues et techniciens/techniciennes en génie civil	2231	3 à 5	Pas de critère minimal
Technologues et techniciens/techniciennes en génie électronique et électrique	2241	3 à 5	DEC
Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	3413	1 ou 2	Pas de critère minimal
Animateurs/animatrices et responsables de programmes de sports et de loisirs	5254	1 ou 2	Secondaire v
Arpenteurs-géomètres/arpenteuses-géomètres	2154	1 ou 2	DEC
Biologistes et autres scientifiques	2121	1 ou 2	Secondaire v
Commis d'épicerie et autres garnisseurs/garnisseuses de tablettes – commerce de détail	6622	1 ou 2	Secondaire v
Concepteurs/conceptrices et développeurs/développeuses Web	2175	1 ou 2	Pas de critère minimal
Conducteurs/conductrices de scies à chaîne et d'engins de débardage	8421	1 ou 2	Pas de critère minimal
Designers d'intérieur	5242	1 ou 2	Secondaire v
Développeurs/développeuses de films et de photographies	9474	1 ou 2	Secondaire v
Directeurs/directrices des ventes, du marketing et de la publicité	611	1 ou 2	DEC
Enseignants/enseignantes au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle	4131	1 ou 2	Pas de critère minimal
Esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé	6482	1 ou 2	Pas de critère minimal
Guides touristiques et guides itinérants/guides itinérantes	6441	1 ou 2	Pas de critère minimal
Ingénieurs électriciens et électroniciens/ingénieures électriciennes et électroniciennes	2133	1 ou 2	Pas de critère minimal
Manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois	9614	1 ou 2	Secondaire v
Mécaniciens/mécaniciennes de motocyclettes et personnel assimilé	7334	1 ou 2	Pas de critère minimal
Opérateurs/opératrices de machines à imprimer	9471	1 ou 2	Secondaire v

TITRE DE LA PROFESSION	CNP	FRÉQUENCE	SCOLARITÉ MINIMALE GÉNÉRALEMENT EXIGÉE DANS L'ENTREPRISE
Opérateurs/opératrices de machines dans le façonnage et la finition des produits en béton, en argile ou en pierre	9414	1 ou 2	Pas de critère minimal
Ouvriers/ouvrières agricoles	8431	1 ou 2	DEC
Personnel d'entretien et de soutien des mines souterraines	8411	1 ou 2	DEC
Pharmaciens/pharmaciennes	3131	1 ou 2	Secondaire v
Professionnels/professionnelles des relations publiques et des communications	5124	1 ou 2	DEC
Réparateurs/réparatrices d'appareils électroménagers	7332	1 ou 2	Pas de critère minimal
Sages-femmes et praticiens/praticiennes des médecines douces	3232	1 ou 2	Pas de critère minimal
Scaphandriers/scaphandrières	7382	1 ou 2	Pas de critère minimal
Surveillants/surveillantes de l'exploitation forestière	8211	1 ou 2	Pas de critère minimal
Tapissiers-garnisseurs/tapissières-garnisseuses	7341	1 ou 2	Secondaire v
Techniciens/techniciennes en graphisme	5223	1 ou 2	Pas de critère minimal
Tisseurs/tisseuses, tricoteurs/tricoteuses et autres opérateurs/opératrices de machines textiles	9442	1 ou 2	Pas de critère minimal
Travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux	4212	1 ou 2	DEC

TABLEAU 22
ENTREPRISES AVEC POSTES VACANTS POUR LESQUELS LA MAIN-D'ŒUVRE EST DISPONIBLE SELON LA PROFESSION, LE TERRITOIRE TOUCHÉ ET LA SCOLARITÉ MINIMALE EXIGÉE PAR LES ENTREPRISES RECRUTEUSES

CNP 2001 TITRE	CNP 2001	FRÉQUENCE	SCOLARITÉ MINIMALE GÉNÉRALEMENT EXIGÉE DANS L'ENTREPRISE
Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	7611	11 et plus	PAS DE CRITÈRE MINIMAL
Caissiers/caissières	6611	11 et plus	PAS DE CRITÈRE MINIMAL
Conducteurs/conductrices d'équipement lourd (sauf les grues)	7421	11 et plus	(vide)
Conducteurs/conductrices de camions	7411	11 et plus	PAS DE CRITÈRE MINIMAL
Électriciens/électriciennes (sauf électriciens industriels et de réseaux électriques)	7241	11 et plus	SOUVENT SECONDAIRE V
Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles (sauf l'industrie du textile)	7311	11 et plus	PAS DE CRITÈRE MINIMAL
Peintres et décorateurs/décoratrices	7294	11 et plus	PAS DE CRITÈRE MINIMAL
Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	1241	11 et plus	PAS DE CRITÈRE MINIMAL
Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	6453	11 et plus	PAS DE CRITÈRE MINIMAL
Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses – commerce de détail	6421	11 et plus	(vide)
Briqueurs/maçons/briqueuses-maçonnes	7281	6 à 10	DEC
Calorifugeurs/calorifugeuses	7293	6 à 10	SECONDAIRE V
Carreleurs/carreuses	7283	6 à 10	SOUVENT SECONDAIRE V
Chaudronniers/chaudronnières	7262	6 à 10	PAS DE CRITÈRE MINIMAL
Commis à la comptabilité et personnel assimilé	1431	6 à 10	PAS DE CRITÈRE MINIMAL
Commis de bureau généraux/commis de bureau générales	1411	6 à 10	(vide)
Constructeurs/construtrices et mécaniciens/mécaniciennes d'ascenseurs	7318	6 à 10	PAS DE CRITÈRE MINIMAL
Couvreurs/couvreuses et poseurs/poseuses de bardeaux	7291	6 à 10	SOUVENT SECONDAIRE V
Électroniciens/électroniciennes d'entretien (biens de consommation)	2242	6 à 10	PAS DE CRITÈRE MINIMAL
Finisseurs/finisseuses de béton	7282	6 à 10	SOUVENT DEC
Grutiers/grutières	7371	6 à 10	PAS DE CRITÈRE MINIMAL
Machinistes et vérificateurs/vérificatrices d'usinage et d'outillage	7231	6 à 10	DEC
Monteurs/monteuses de charpentes métalliques	7264	6 à 10	(vide)
Plâtriers/plâtrières, latteurs/latteuses et poseurs/poseuses de systèmes intérieurs	7284	6 à 10	SECONDAIRE V
Plombiers/plombières	7251	6 à 10	SOUVENT SECONDAIRE V
Poseurs/poseuses de revêtements d'intérieur	7295	6 à 10	(vide)
Réceptionnistes et standardistes	1414	6 à 10	PAS DE CRITÈRE MINIMAL
Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	6641	6 à 10	SECONDAIRE V
Tôliers/tôlières	7261	6 à 10	PAS DE CRITÈRE MINIMAL
Tuyauteurs/tuyauteuses, monteurs/monteuses d'appareils de chauffage et monteurs/monteuses de gicleurs	7252	6 à 10	(vide)
Vitriers/vitrières	7292	6 à 10	(vide)
Concierges et concierges d'immeubles	6663	3 à 5	SOUVENT SECONDAIRE V
Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires	1471	3 à 5	SECONDAIRE V
Manœuvres dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	9617	3 à 5	SECONDAIRE V
Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	8612	3 à 5	(vide)
Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial	7441	3 à 5	PAS DE CRITÈRE MINIMAL
Pilotes, navigateurs/navigatrices et instructeurs/instructrices de pilotage du transport aérien	2271	3 à 5	PAS DE CRITÈRE MINIMAL

CNP 2001 TITRE	CNP 2001	FRÉQUENCE	SCOLARITÉ MINIMALE GÉNÉRALEMENT EXIGÉE DANS L'ENTREPRISE
Préposés/préposées de stations-service	6621	3 à 5	PAS DE CRITÈRE MINIMAL
Taillleurs/tailleuses, couturiers/couturières, fourreurs/fourreuses et modistes	7342	3 à 5	SOUVENT SECONDAIRE V
Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture	2225	3 à 5	SOUVENT SECONDAIRE V
Technologues et techniciens/techniciennes en sciences forestières	2223	3 à 5	PAS DE CRITÈRE MINIMAL
Vérificateurs/vérificatrices et comptables	1111	3 à 5	DEC
Acheteurs/acheteuses des commerces de gros et de détail	6233	1 ou 2	SOUVENT SECONDAIRE V
Agents/agentes à la billetterie et aux services aériens	6433	1 ou 2	DEC
Agents/agentes de soutien aux utilisateurs	2282	1 ou 2	PAS DE CRITÈRE MINIMAL
Agents/agentes et courtiers/courtières d'assurance	6231	1 ou 2	DEC
Autre personnel de soutien des services de santé	3414	1 ou 2	PAS DE CRITÈRE MINIMAL
Autres agents financiers/agentes financières	1114	1 ou 2	PAS DE CRITÈRE MINIMAL
Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	9619	1 ou 2	DEC
Autres professionnels/professionnelles des sciences sociales, n.c.a.	4169	1 ou 2	SECONDAIRE V OU DEC
Chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses – services de livraison et de messagerie	7414	1 ou 2	SECONDAIRE V OU DEC
Commis à la saisie de données	1422	1 ou 2	PAS DE CRITÈRE MINIMAL
Commis au classement et à la gestion des documents	1413	1 ou 2	PAS DE CRITÈRE MINIMAL
Commis de soutien administratif	1441	1 ou 2	SECONDAIRE V
Conducteurs/conductrices d'autobus et opérateurs/opératrices de métro et autres transports en commun	7412	1 ou 2	PAS DE CRITÈRE MINIMAL
Conseillers/conseillères en voyages	6431	1 ou 2	SOUVENT SECONDAIRE V
Designers graphiques et illustrateurs/illustratrices	5241	1 ou 2	PAS DE CRITÈRE MINIMAL
Directeurs financiers/directrices financières	111	1 ou 2	SECONDAIRE V
Directeurs/directrices des achats	113	1 ou 2	DEC
Directeurs/directrices des ressources humaines	112	1 ou 2	SECONDAIRE V OU DEC
Électriciens industriels/électriciennes industrielles	7242	1 ou 2	PAS DE CRITÈRE MINIMAL
Fumigateurs/fumigatrices et préposés/préposées au contrôle de la vermine	7444	1 ou 2	SECONDAIRE V
Infirmiers autorisés/infirmières autorisées	3152	1 ou 2	DEC
Ingénieurs mécaniciens/ingénieures mécaniciennes	2132	1 ou 2	SECONDAIRE V OU DEC
Installateurs/installatrices et réparateurs/réparatrices de matériel de télécommunications	7246	1 ou 2	PAS DE CRITÈRE MINIMAL
Manœuvres dans le transport ferroviaire et routier	7622	1 ou 2	PAS DE CRITÈRE MINIMAL
Manœuvres de l'exploitation forestière	8616	1 ou 2	SECONDAIRE V OU DEC
Manœuvres des mines	8614	1 ou 2	SECONDAIRE V
Mécaniciens/mécaniciennes de petits moteurs et autres équipements	7335	1 ou 2	SECONDAIRE V OU DEC
Mécaniciens/mécaniciennes et contrôleurs/contrôleuses d'aéronefs	7315	1 ou 2	DEC
Nettoyeurs spécialisés/nettoyeuses spécialisées	6662	1 ou 2	PAS DE CRITÈRE MINIMAL
Opérateurs/opératrices d'installations de l'assainissement de l'eau et du traitement es déchets	9424	1 ou 2	SECONDAIRE V
Opérateurs/opératrices de machines d'usinage	9511	1 ou 2	SECONDAIRE V
Ouvriers/ouvrières en sylviculture et en exploitation forestière	8422	1 ou 2	PAS DE CRITÈRE MINIMAL
Peintres et enduiseurs/enduiseuses – secteur industriel	9496	1 ou 2	PAS DE CRITÈRE MINIMAL
Peintres, sculpteurs/sculpteuses et autres artistes des arts visuels	5136	1 ou 2	SECONDAIRE V OU DEC
Personnel de blanchisseries et d'entreprises de nettoyage à sec	6681	1 ou 2	SECONDAIRE V
Personnel technique des musées et des galeries d'art	5212	1 ou 2	PAS DE CRITÈRE MINIMAL
Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	6661	1 ou 2	PAS DE CRITÈRE MINIMAL
Réceptionnistes d'hôtel	6435	1 ou 2	PAS DE CRITÈRE MINIMAL
Secrétaires médicaux/secrétaires médicales	1243	1 ou 2	PAS DE CRITÈRE MINIMAL
Superviseurs/superviseuses – commerce de détail	6211	1 ou 2	SECONDAIRE V
Techniciens/techniciennes et mécaniciens/mécaniciennes d'instruments industriels	2243	1 ou 2	DEC
Technologues et techniciens/techniciennes en architecture	2251	1 ou 2	PAS DE CRITÈRE MINIMAL
Technologues et techniciens/techniciennes en arpentage et en techniques géodésiques	2254	1 ou 2	PAS DE CRITÈRE MINIMAL
Technologues et techniciens/techniciennes en génie mécanique	2232	1 ou 2	PAS DE CRITÈRE MINIMAL
Teneurs/teneuses de livres	1231	1 ou 2	PAS DE CRITÈRE MINIMAL
Vernisseurs/vernisseuses en finition et en réparation de meubles	9494	1 ou 2	PAS DE CRITÈRE MINIMAL

9. DIFFICULTÉS DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Tous ces changements constatés dans les entreprises mettent en évidence l’importance de la gestion des ressources humaines. Ces activités permettent en effet aux entreprises de trouver rapidement un personnel répondant à leur besoin, de conserver leur main-d’œuvre et de l’aider à développer les compétences nécessaires. L’efficacité des entreprises et leur possibilité de développement sont étroitement reliées aux problèmes de ressources humaines que sont le roulement, le recrutement, les départs à la retraite, l’adaptation aux changements, les compétences particulières et la formation.

TABLEAU 23
PROBLÈMES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES ENTREPRISES SELON LA MRC

PROBLÈMES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	ENSEMBLE
Roulement	70
% Total	11%
Recrutement	318
% Total	51%
Retraites	58
% Total	9%
Adaptation changement	65
% Total	10%
Compétences	154
% Total	25%
Au moins un problème	365
% Du total	59%
Aucun problème signalé	258
% Du total	41%
Total des entreprises	623
% total	100%

D’après les réponses des entreprises concernant les problèmes de gestion des ressources humaines selon le territoire, il ressort que :

- La préoccupation majeure est celle du recrutement. Elle rejoint une entreprise sur deux.
- Les problèmes de compétence touchent 25 % des entreprises.

TABLEAU 24
CATÉGORIES DE COMMENTAIRES APPORTÉS POUR EXPLIQUER LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Les entreprises ont fourni des motifs à leurs difficultés. Pour le principal problème, soit les difficultés de recrutement, le tableau 24 montre la fréquence de ces explications. Les employeurs signalent surtout des professions pour expliquer leurs difficultés de recrutement.

CATÉGORIES DE COMMENTAIRES	ENTREPRISES	% DES DIFFICULTÉS
Profession	234	73%
Compétence ou spécialisation	60	19%
Formation	11	3%
Expérience	7	2%
Autre	7	2%
TOTAL	319	100%

Dans 73 % des cas, c’est la raison donnée. Par ailleurs, la difficulté de trouver certaines compétences ou spécialités motivait un autre 19 % des problèmes de recrutement. Le manque d’expérience, de formation, de relève en général était plus rare.

10. PERFECTIONNEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE EN EMPLOI

TABLEAU 25
PRÉSENCE DE FORMATION SELON LA MRC

FORMATION		Abitibi	Abitibi-Ouest	Rouyn-Noranda	Témiscamingue	Vallée-de-l'Or	ENSEMBLE
OFFERTE	Nb	58	27	148	17	115	365
	%	56%	55%	65%	46%	55%	59%
ENSEMBLE	Nb	103	49	226	37	208	623

Dans l'ensemble, 59 % des entreprises déclarent offrir de la formation. La proportion de formation offerte dans les entreprises est un peu plus élevée à Rouyn-Noranda qu'ailleurs dans la région. Dans les petites MRC, les écarts ne sont pas très significatifs.

TABLEAU 26
FORMATION SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES

	FORMATION OFFERTE		ENSEMBLE
	Nombre	%	Nombre
0 OU 1 SEUL	14	19%	72
2 À 5	62	42%	147
5 À 10	104	59%	175
11 À 20	93	70%	132
20 +	92	95%	97
ENSEMBLE	365	59%	623

La présence de formation augmente avec la taille des entreprises. La quasi-totalité des entreprises de 20 employés et plus déclarent en offrir.

La majorité des formations touchent aux connaissances nécessaires au travail, qui incluent notamment le perfectionnement. Les nouvelles technologies, qui appartiennent à cette catégorie, ont été traitées séparément à cause de leur fréquence. Les compétences particulières à la profession réfèrent aux spécialités ou techniques qui ne sont pas généralisées. Le respect de la réglementation relativement au travail ou à la profession revient assez souvent, on le retrouve 34 fois. La formation en santé et en sécurité comprend les pratiques préventives et le respect des lois et règlements de ce domaine.

Ces deux catégories englobent 11 % de la formation rapportée par les entreprises. L'accueil de nouveaux employés figure en bonne place, prenant presque autant d'importance que le développement des compétences particulières. Les formations mentionnées le moins souvent étaient le coaching, ou formation en entreprise et l'anglais qui arrive en dernier, avec une seule formation.

TABLEAU 27
FORMATION SELON LA COMPÉTENCE

PARTICULARITÉS DE LA FORMATION	NOMBRE	% DES FORMATIONS DÉCRITES
Connaissances nécessaires au travail	362	64%
Nouvelle technologie	46	8%
COMPÉTENCES PARTICULIÈRES À LA PROFESSION	34	6%
Cartes de compétence et licence	34	6%
Formation de nouveaux employés	30	5%
Santé et sécurité	27	5%
COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES	8	1%
Coaching	4	1%
Anglais	1	0%
NON PRÉCISÉE	16	3%
TOTAL	562	100%

CONCLUSION

Les résultats de cette enquête nous renseignent sur les besoins de main-d'œuvre et de compétence des entreprises de l'Abitibi-Témiscamingue. Globalement, nous pouvons affirmer qu'en date de l'enquête, les déclarations des entreprises répondantes faisaient état d'une demande importante de main-d'œuvre, et ce, au moins d'ici 2005.

En effet, en région près de 39 % des entreprises prévoient une croissance de leur effectif et 51 % des employeurs recherchent ou prévoient rechercher du personnel. Somme toute, les entreprises répondantes prévoyaient créer plus de 1 000 postes au cours des deux prochaines années. Sur ce, précisons que le secteur de la construction prévoit la croissance la plus faible alors que les secteurs du primaire et de la fabrication connaissent les plus importantes proportions d'entreprises qui s'attendent à une croissance.

Une proportion importante des entreprises désirant embaucher du personnel connaissait des difficultés de recrutement. De fait, plusieurs besoins de main-d'œuvre sont enregistrés dans diverses professions, dont celles de magasinier ou magasinière et commis aux pièces, de technologue en dessin, de représentant ou de représentante dans la vente de gros, de soudeur ou de soudeuse, de mécanicien ou de mécanicienne d'équipement lourd, de mécanicien ou de mécanicienne, de technicien ou de technicienne et réparateur ou de réparatrice de véhicules automobiles.

Fait à remarquer, les besoins exprimés faisaient référence non seulement à la quantité de main-d'œuvre mais aussi à sa qualité. Ainsi, en plus des connaissances spécifiques propres au métier, les employeurs se sont montrés particulièrement préoccupés par les compétences génériques. Par conséquent, lors de l'embauche, une attention particulière est apportée à la personnalité, aux habiletés relationnelles, à l'intérêt, à l'autonomie et au travail d'équipe. Soulignons que la connaissance de l'anglais est de plus en plus requise.

En conclusion, force est de constater que la présence d'un chômage plus élevé que la moyenne québécoise ne met pas les entreprises à l'abri des problèmes de recrutement. En Abitibi-Témiscamingue, les entreprises ont donc des besoins de main-d'œuvre et de compétence, et ce, malgré une main-d'œuvre disponible abondante. La participation des entreprises sollicitées par cette enquête témoigne d'ailleurs de leur intérêt vis-à-vis le recrutement. Ces réponses fourniront des repères fort utiles pour évaluer la main-d'œuvre disponible. Le marché du travail résulte d'une interaction de la demande de main-d'œuvre provenant des employeurs et de l'offre provenant des personnes en emploi ou susceptibles de travailler. Il importe donc maintenant de mettre en parallèle les besoins soumis par les employeurs et les caractéristiques de la main-d'œuvre afin de favoriser un meilleur fonctionnement du marché du travail.

Présentation

Par cette enquête, Emploi-Québec cherche à connaître les besoins de nouvelle main-d’œuvre et les compétences nécessaires chez les employés. En effet, Emploi-Québec a la responsabilité de rassembler l’information sur le marché du travail et de la diffuser auprès des utilisateurs. La connaissance des besoins prévus peut aider à fournir le personnel bien adapté aux besoins au moment venu. Elle aide aussi à orienter la future main-d’œuvre vers les professions demandées et à déterminer les problèmes chez les personnes en chômage; ce qui réduit les risques de chômage et les charges fiscales qui en résultent. Bien sûr, les données détaillées servent à adapter la formation continue et celle qui est destinée à préparer la relève.

La connaissance de ces informations favorise le développement harmonieux du marché du travail par l’accès à une main-d’œuvre plus productive lors du recrutement.

Votre coopération est importante afin que les renseignements recueillis puissent être les plus exacts et les plus complets possible.

Section 1

Identification de l'établissement

Établissement :

Unité statistique de production la plus homogène pour laquelle la firme tient des documents comptables desquels peuvent être tirées des données sur la valeur brute de la production (ventes totales ou expéditions, stocks), le coût des matières premières et des services ainsi que la main-d’œuvre et le capital utilisés dans la production. Plusieurs établissements peuvent être présents dans un même endroit quand il est possible d’associer des activités distinctes à des documents comptables capables de mesurer les données nécessaires au classement de l’activité (exemple : les restaurants ou les boutiques d’un hôtel). L’emplacement de l’établissement correspond au point géographique où se fait l’activité ou à partir duquel elle s’exerce.

☐ SVP remplir un questionnaire par établissement. Il est donc possible, si l'entreprise compte plusieurs établissements, que vous deviez remplir deux questionnaires ou plus.

Nom de l'établissement :

Adresse :

MRC : _____

Numéro de téléphone : _____

Numéro de télécopieur : _____

Contact dans l'entreprise : _____

Titre : _____

- Confidentialité : Emploi-Québec ne divulguera pas le nom des personnes et entreprises répondantes au questionnaire ni les données permettant de les identifier.

Section 2

Description de l'entreprise et de sa main-d'œuvre

Principal produit ou service de l'établissement :

La production ou le service auquel est associée la **plus grande valeur ajoutée** (valeur brute de la production moins matières premières) est l’activité principale de l’établissement. Dans les faits, il faut souvent substituer des variables comme les recettes, les expéditions ou l’emploi à la valeur ajoutée. Lorsque l’activité d’un établissement est mixte, la composition des produits peut évoluer en fonction des cycles économiques. On classe l’établissement dans la partie du processus qui explique la majeure partie de la valeur ajoutée. Par exemple, une entreprise de production intégrée de pâte, de papier et de produits du papier se classe dans le papier car cette activité constitue le principal pivot de l’activité.

1. Quels sont les principaux produits et services offerts par votre entreprise, en commençant par le plus important :

2. Combien d'employés compte actuellement votre entreprise en Abitibi-Témiscamingue?

	Temps plein (30 hrs et plus par semaine)	Temps partiel (moins de 30 hrs par semaine)
Réguliers (toute l'année, sans limite de durée		
Saisonniers ou temporaires (en emploi)		
Sur liste de rappel (sans emploi actuellement)		
Total		

3. Prévoyez-vous faire l'un des changements suivants dans votre entreprise au cours des deux prochaines années :¹²

Changement technologique Oui ☐ 1 Non ☐ 2

Investissement Oui ☐ 1 Non ☐ 2

Restructuration ou réorganisation de l'entreprise
Oui ☐ 1 Non ☐ 2

4. a) Selon vous, quelle sera la situation de l'emploi dans votre entreprise au cours des deux prochaines années :

- | | | |
|---|---------|--|
| ☐ 1 croissance du nombre d'emplois | Si oui, | ☐ 1 permanente
☐ 2 saisonnière (normale chaque année)
☐ 2 temporaire (non durable mais non régulière)
☐ 3 ne sait pas |
| ☐ 2 diminution du nombre d'emplois | Si oui, | ☐ 1 permanente
☐ 2 saisonnière (normale chaque année)
☐ 2 temporaire (non durable mais non régulière)
☐ 3 ne sait pas |
| ☐ 3 peu ou pas de changement | | |

b) Quels en sont les motifs :

- ☐ 1 Changements technologiques
- ☐ 2 Investissement
- ☐ 3 Restructuration
- ☐ 4 Environnement économique

☐ 5 Autres, préciser :

5. Veuillez indiquer si les situations suivantes existent présentement ou existeront au cours des 12 prochains mois dans votre entreprise. Si oui, précisez les professions concernées.

a) Roulement important de personnel

- ☐₂ Non ☐₁ Oui, préciser la ou les professions
s'il s'agit de cas particulier :

b) Problèmes pour recruter du personnel qualifié

- ☐₂ Non ☐₁ Oui, préciser la ou les professions
s'il s'agit de cas particulier :

c) Remplacement important de la main-d'oeuvre pour cause de vieillissement ou de départ à la retraite

- ☐₂ Non ☐₁ Oui, préciser la ou les professions
s'il s'agit de cas particulier :

d) **Problèmes d'adaptation du personnel aux nouvelles technologies ou aux changements organisationnels**

- ☐₂ Non ☐₁ Oui, préciser la ou les professions
s'il s'agit de cas particulier :

e) Lacunes dans les compétences

- ☐ ₂ Non ☐ ₁ Oui, préciser compétence(s) et profession(s)

Section 3

Perfectionnement de la main-d'œuvre de l'entreprise

6. Avez-vous offert de la formation à vos employés au cours de la dernière année? ☐₁ Oui ☐₂ Non

7. Si oui, quelle formation avez-vous offerte?

Sujet

Raison

Personnel formé (profession)

8. Éprouvez-vous de la difficulté à former vos employés?

- ☐
- ₁
- Oui
- ☐
- ₂
- Non

9. Si tel est le cas, quelle en est la raison?

- ☐ 1 Difficulté à estimer ou à évaluer les besoins de formation
- ☐ 2 Coûts de formation trop élevés
- ☐ 3 Aucune formation disponible
- ☐ 4 Manque de temps ou de personnel
- ☐ 5 Ralentissement de production ou de service

- ☐ 6 Cours des établissements d'éducation ne répondant pas aux besoins
- ☐ 7 Manque d'intérêt chez les employés
- ☐ 8 Scolarité insuffisante des employés
- ☐ 9 Perte des employés formés au profit des concurrents
- ☐ 10 Autre, préciser :

Section 4
Recrutement de personnel

10. Avez-vous **ACTUELLEMENT** des postes vacants pour lesquels vous recherchez du personnel à l'extérieur de votre entreprise? (Ne pas considérer les postes réservés aux employés mis à pied temporairement ou les postes devant être comblés par promotion ou mutation à l'intérieur de l'entreprise.)

☐ 1 Oui ☐ 2 Non ☐ Passer à la question suivante

Demander, par profession :

a) Profession	(codes courants dans la région en annexe)	
b) Principales fonctions		
c) Nombre		
d) Diplôme	Niveau	
e)	Spécialité	
f) Exigences	Expérience	
g)	Langue(s) et niveau de connaissance (parlé et écrit)	
h)	Compétences	
i) Y a-t-il des conditions de travail particulières	Exemples, mentionner si nécessaire : travail à temps partiel, quarts de travail, travail le soir ou les week-ends, travail sur appel, durée de l'emploi, environnement de travail, force physique et endurance	
j) Est-ce que la main-d'œuvre est disponible	oui ou non	
k) :	Durée de la situation (nommer les choix) a Temporaire b Habituelle c Saisonnière d Exceptionnelle e Changeante	
l) Si non disponible à j	Quelles sont les causes des difficultés de recrutement (nommer si nécessaire) a Augmentation d'activité b Nouvelle technologie c Roulement de personnel d Salaire offert e Horaire f Travail saisonnier g Réglementation d'accès à la profession h Formation ne correspondant pas aux besoins i Manque de mobilité géographique j Manque de candidats ayant le diplôme recherché k Manque d'expérience l Manque de candidats ayant les compétences recherchées m Besoin de relève x Autres : expliquer _____	
m) Si non disponible à j	Solution(s) envisagées (nommer si nécessaire) a Embauche de travailleurs n'ayant pas toutes les compétences b Prolongation de la période de recrutement c Formation en entreprise d Heures supplémentaires e Réorganisation du travail et sous-traitance f Augmentation du salaire g Recours à des travailleurs temporaires h Report ou abandon des projets x Autres : expliquer _____	

11. À l'exception des postes actuellement vacants, **PRÉVOYEZ-VOUS** embaucher du personnel **AU COURS DES DEUX PROCHAINES ANNÉES?** (Ne pas considérer les postes réservés aux employés mis à pied temporairement ou les postes devant être comblés par promotion ou mutation à l'intérieur de l'entreprise.)
- ☐ ₁ Oui ☐ ₂ Non ☐ Passer à la question suivante

Demander, par profession :

a) Profession	(codes courants dans la région en annexe), inscrire titre mentionné	
b) Principales fonctions		
c) Nombre		
d) Diplôme	Niveau	
e)	Spécialité	
f) Exigences	Expérience	
g)	Langue(s) et niveau de connaissance (parlé et écrit)	
h)	Compétences	
i) Y a-t-il des conditions de travail particulières	Exemple mentionner si nécessaire : travail à temps partiel, quarts de travail, travail le soir ou les week-ends, travail sur appel, durée de l'emploi, environnement de travail, force physique et endurance	
j) Est-ce que la main-d'œuvre sera disponible oui ou non		
k)	Durée de la situation (nommer les choix) a Temporaire b Habituelle c Saisonnière d Exceptionnelle e Changeante	

12. Au cours des trois derniers mois, à quelles méthodes de recrutement avez-vous eu recours? Quelles sont vos principales sources de recrutement? Pour la dernière embauche effectuée dans votre entreprise, mentionnez quelles sources de recrutement ont été utilisées.
- ☐ ₁ Agences de placement privées
☐ ₂ Services publics d'emploi (Emploi-Québec)
☐ ₃ Journaux
☐ ₄ Publications d'affaires ou d'associations d'employeurs
☐ ₅ Candidats recommandés par les employés
☐ ₆ Écoles, collèges et universités
☐ ₇ Contacts personnels des dirigeants de l'entreprise
☐ ₈ Autres
13. De façon générale, exigez-vous le diplôme d'études secondaires (niveau secondaire V) comme critère minimum d'embauche?
- ☐ ₁ Oui ☐ ₂ Non
14. Sinon, exigez-vous le diplôme d'études collégiales (DEC) comme critère minimum d'embauche?
- ☐ ₁ Oui ☐ ₂ Non

Section 6
Conclusion de l'enquête

Avez-vous des commentaires ?

Merci de votre collaboration.

emploi

Emploi-Québec, dont la mission est de favoriser un meilleur appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, diffuse gratuitement des données, des études et des analyses sur le marché du travail local, régional et national.

Site Web : emploi.quebec.net