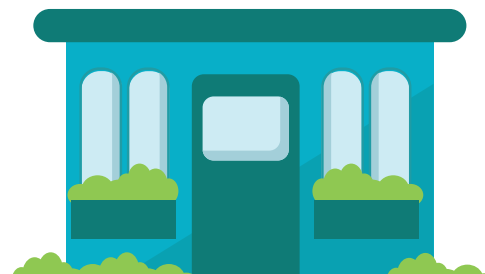


Conditions de vie et d'emploi

De nombreux facteurs socioéconomiques et territoriaux, comme les conditions de vie, la scolarité de la population, le marché de l'emploi, l'occupation de l'espace (ex. éloignement des cégeps) ont un impact sur la réussite éducative.



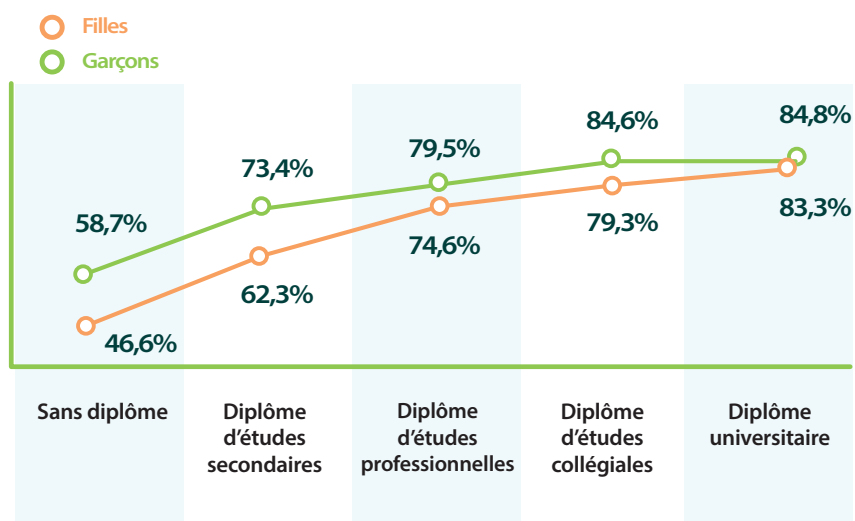
En avril 2022, en Abitibi-Témiscamingue, le **taux d'emploi était de 60,9 %** alors que le **taux de chômage était de 2,8 %**. Il y a une amélioration par rapport à 2016 où le taux d'emploi était à 58,1 % et le taux de chômage à 7,7 %⁸.

Par ailleurs, en Abitibi-Témiscamingue **14,5 % des emplois** se trouvent dans le **secteur primaire**, alors que **ce taux est de 2,5 % dans l'ensemble du Québec**.

Le taux d'emploi correspond à la proportion de la population de 25 à 64 ans en emploi.

Le taux d'emploi se calcule par le nombre de personne de 25 à 64 ans en emploi divisé par le nombre de personnes âgées de 25 à 64 ans. Le taux d'emploi est exprimé en pourcentage¹⁰.

Taux d'emploi chez les 25 à 64 ans, selon le sexe et le niveau de diplomation, Abitibi-Témiscamingue, 2016 ¹¹.



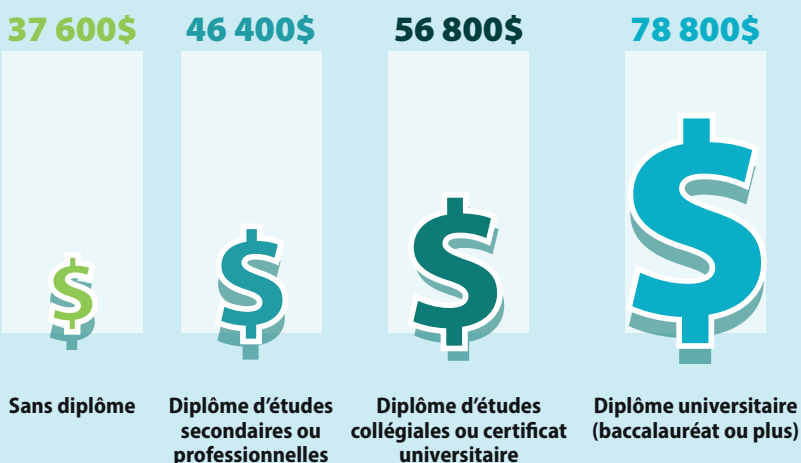
Les impacts du décrochage scolaire sur les compétences, l'emploi et les revenus.

Comparativement à ceux ayant obtenu un diplôme, les adultes sans diplôme d'études secondaires (DES) présentent un salaire annuel moins élevé et un taux d'emploi plus faible.



Il est estimé qu'une année de scolarisation supplémentaire permettrait **d'augmenter le revenu de 10 %** pour l'ensemble des personnes, et **de 20 % spécifiquement pour les femmes**⁶.

Revenu d'emploi des travailleurs québécois de 25 à 64 ans ayant travaillé à temps plein selon le niveau de scolarité, 2015.



Le navettage aéroporté: une particularité en Abitibi-Témiscamingue

Le navettage aéroporté (fly-in/fly-out), une formule de travail intermittente selon laquelle les personnes doivent prendre l'avion pour se rendre à leur travail et revenir à leur domicile, est très présent en Abitibi-Témiscamingue. Il y a plusieurs avantages et inconvénients soulevés à cette formule de travail.



Les avantages

L'aspect financier est souvent un incitatif majeur pour ces personnes. Aussi, les conditions de travail, notamment les vacances prolongées, l'assiduité au travail, la qualité des services et des installations, le soutien des employeurs, l'entraide, le sentiment d'appartenance en plus de l'ambiance de travail sont également des avantages à ce type de travail².

Les inconvénients

Il y a plusieurs inconvénients personnels, sociaux et communautaires associés à cette formule de travail, dont l'éloignement de la résidence, de la famille et de la vie de couple, la conciliation travail-famille.

Les conditions de travail telles que le manque de sommeil et l'adaptation au changement de routine peuvent également affecter l'humeur.

Alors que les problèmes de santé mentale sont de plus en plus présents (ex. anxiété, irritabilité, sentiment de solitude, pression vécue au travail), les hommes sont plus enclins à vivre des conséquences générées sur leur état mental (ex. sous-estimation des besoins physiques et mentaux, modèles de conduite valorisés, etc.), se répercutant ainsi dans leur vie personnelle²⁻³.

À Val-d'Or, on dénote également des enjeux sur la communauté, tels une pénurie de la main d'œuvre dans certains domaines d'activités, un manque d'implication communautaire.

On remarque une baisse du taux de diplomation postsecondaire, puisque les jeunes peuvent préférer se diriger rapidement vers ce type d'emploi procurant une bonne rémunération rapidement après leur formation professionnelle, malgré la présence d'un cégep et d'une université dans la communauté⁴ en plus de nuire à l'accessibilité aux études postsecondaires.

Les pieds au sol

La majorité des personnes affirment qu'elles abandonneraient ce mode de travail si elles trouvaient un emploi offrant les mêmes conditions salariales que le « fly-in/fly-out ».

L'environnement physique en plus des modalités associées à ce type de travail (ex. éloignement, longues heures de travail, etc.) peuvent également avoir des répercussions sur la santé physique des travailleurs.

Ex.: vieillissement prématuré, niveau d'activité physique et sédentarité, gain de poids, mauvaise alimentation, fatigue accumulée et haut niveau de responsabilité individuelle³.



RÉFÉRENCES

1. Traoré, I., Street, M.-C., Camirand, H., Julien, D., Joubert, K. et Berthelot, M. (2018). Enquête québécoise sur la santé des jeunes du secondaire 2016-2017. Résultats de la deuxième édition. La santé physique et les habitudes de vie des jeunes. [En ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec, Tome 3, 306 p. [www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/sante/enfants-ados/alimentation/sante-jeunes-secondaire-2016-2017-t3.pdf]
2. Ross, N. (2022). S'éloigner pour travailler. L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. [En ligne] https://www.observat.qc.ca/documents/bulletin/oat_janv-fevrier_2022_vf.pdf
3. Labra, O., Brouillette, C. et Cousineau, T. (2021). Fly-in/fly-out : les hommes québécois et le travail loin du domicile. Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue. [En ligne] https://depositum.uqat.ca/id/eprint/1307/1/fly-in-fly-out_hommes_quebecois_travail_loin_domicile.pdf.
4. Lévesque, F. et D. Baril (2020). Cohabiter avec le navettage aéroporté : le cas de Val-d'Or en Abitibi-Témiscamingue. Val-d'Or, Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, 20 p.
5. Fortin, P. (2019). D'où vient le plein emploi au Québec, et où va-t-il ? L'Actualité - Affaires et économie, mars. [En ligne] <https://lactualite.com/lactualite-affaires/dou-vient-le-plein-emploi-au-quebec-et-ou-va-t-il/>
6. Partenariat mondial pour l'éducation (2015). Éducation et objectifs mondiaux. [En ligne], Infographie, <https://www.globalpartnership.org/fr/news/infographic/leducation-et-les-objectifs-mondiaux>
7. Desrosiers, H., Nanhou, V., Ducharme, A., Cloutier-Villeneuve, L., Gauthier, M.A. et Labrie, M.P. (2015). Les compétences en littératie, en numératie et en résolution de problèmes dans des environnements technologiques : des clés pour relever les défis du XXIe siècle. Rapport québécois du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA), Québec, Institut de la statistique du Québec, 249 p.
8. Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. (2022). En action pour la main-d'œuvre. [En ligne] https://www.mtess.gouv.qc.ca/grands-dossiers/action_main-doeuvre/marche/abitibi.asp
9. Statistique Canada. (2022). Bulletin sur le marché du travail. [En ligne] <https://jobbank-guichetemplois.service.canada.ca/LMBs/QC/BmtQcAvril2022.pdf>
10. Institut de la statistique du Québec. (2022). Taux d'emploi. [En ligne] <https://statistique.quebec.ca/fr/produit/publication/indicateurs-progres-taux-emploi>
11. Statistique Canada. (2016). Recensement de la population de 2016. no 98-500-X2016013. [En ligne] <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/dt-tt/Rp-fra.cfm?TABID=2&LANG=F&A=R&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&F=L=A&FREE=0&GC=01&GL=-1&GID=1257309&GK=1&GRP=1&O=D&PID=111848&PRID=10&PTYPE=109445&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=2017&THEME=124&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=&D1=0&D2=0&D3=0&D4=0&D5=0&D6=0>

Une initiative de

Action Réussite
Abitibi-Témiscamingue

Ce portrait a été réalisé en collaboration avec

 **ÉCOBES**
RECHERCHE ET TRANSFERT

Dans le cadre de la démarche

 **REGARD 360**

Québec 