

**Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation
des entreprises du secteur de l'extraction minière et
des activités de soutien à l'extraction minière
de la région du Nord-du-Québec**

SEPTEMBRE 2009

SOMMAIRE EXÉCUTIF POUR LE SECTEUR DE L'EXTRACTION MINIÈRE

Contexte de la démarche et objectifs

L'Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation des entreprises de la région du Nord-du-Québec visait quatre objectifs principaux :

- Identifier les besoins de main-d'œuvre et de formation des entreprises de cinq employés et plus du Nord-du-Québec issues de plusieurs secteurs d'activité.
- Améliorer les interventions des services publics d'emploi.
- Établir les priorités, notamment en regard de la formation de la main-d'œuvre en entreprise, ainsi qu'aux choix de secteurs d'activité et de professions dans des interventions spécifiques.
- Recenser, dans certains cas, les données nominatives et d'emplois des entreprises du Nord-du-Québec.

Population cible et échantillonnage

La population ciblée était l'ensemble des entreprises de la région du Nord-du-Québec, territoire de la Jamésie¹, comptant cinq employés et plus œuvrant dans les secteurs suivants :

- Agroalimentaire, forêt, bois;
- Extraction minière et activités de soutien à l'extraction minière;
- Services publics, construction, fabrication (autres secteurs);
- Commerces de gros et commerces de détail;
- Transport et entreposage;
- Industrie de l'information, industrie culturelle, finances, assurances, services immobiliers et services professionnels;
- Services administratifs, services de soutien, services de gestion et autres services, sauf les administrations publiques;
- Services d'enseignement, soins de santé et assistance sociale et administrations publiques;
- Arts, spectacles et loisirs, hébergement et services de restauration.

Selon les données de l'application LIC (liste des industries et commerce), la région du Nord-du-Québec compte 996 entreprises qui emploient 10 410 personnes. Si l'on tient compte des secteurs d'activité retenus et de l'échantillonnage, nous disposons au total de 378 coordonnées d'établissements auprès desquels 222 entrevues téléphoniques ont été réalisées. Ajoutons que l'ensemble de ces 222 entreprises compte 8 795 employés. Plus spécifiquement pour le secteur de l'extraction minière et des activités de soutien à l'extraction minière, mentionnons que **11 entreprises** ont été interrogées et qu'au total, ces entreprises emploient **2 894 personnes**. De ce nombre, 43,8 % étaient des résidents dans la région du Nord-du-Québec et 56,2 % étaient non-résidents. **Précisons que les résultats présentés dans ce rapport concernent uniquement ces 11 entreprises du secteur de l'extraction minière et des activités de soutien à l'extraction minière.**

Taux de réponse et marges d'erreur

Toutes les entrevues ont été réalisées entre le 29 janvier et le 6 mai 2009. Le taux de réponse est de 100 % et la marge d'erreur maximale pour cet échantillon est donc de 0 %. **Toutefois, étant donné le nombre restreint d'entreprises, il faut demeurer prudent dans l'interprétation des résultats présentés tout au long de ce rapport.**

Quelques notions pour le lecteur

Embauches réalisées : *Embauches que les employeurs ont réalisées durant les 12 mois précédant l'entrevue. Nous avons donc une lecture des embauches réalisées principalement en 2008.*

Difficultés de recrutement : *Professions pour lesquelles l'entreprise a rencontré des difficultés de recrutement durant les 12 mois précédant l'entrevue.*

Mises à pied : *Mises à pied permanentes ou d'une durée indéterminée pour les 12 mois précédant l'entrevue.*

Postes vacants : *Postes à combler lors de l'entrevue, à l'exception des postes devant être comblés par promotion ou mutation à l'intérieur de l'établissement. (Période de référence : entre le 29 janvier et le 6 mai 2009).*

Intentions d'embauche : *Intentions d'embauche de nouveaux travailleurs mentionnées par les employeurs pour les 12 mois suivant l'entrevue. Nous avons donc une lecture des intentions d'embauche qui seront à combler principalement pour l'année 2009 et début 2010.*

Intentions de mises à pied : *Mises à pied permanentes ou d'une durée indéterminée pour les 12 mois suivant l'entrevue.*

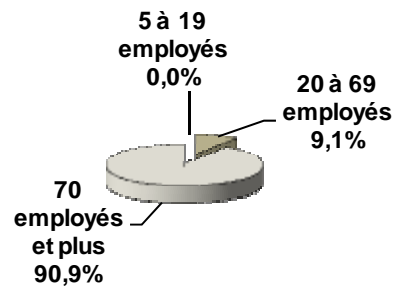
Besoins de formation : *Besoins de formation identifiés par les employeurs pour les 12 mois suivant l'entrevue en terme de professions et de nombre de postes touchés.*

¹ Le territoire de la Jamésie est constitué des villes de Chibougamau, Chapais, Lebel-sur-Quévillon et Matagami ainsi que la Municipalité de Baie-James.

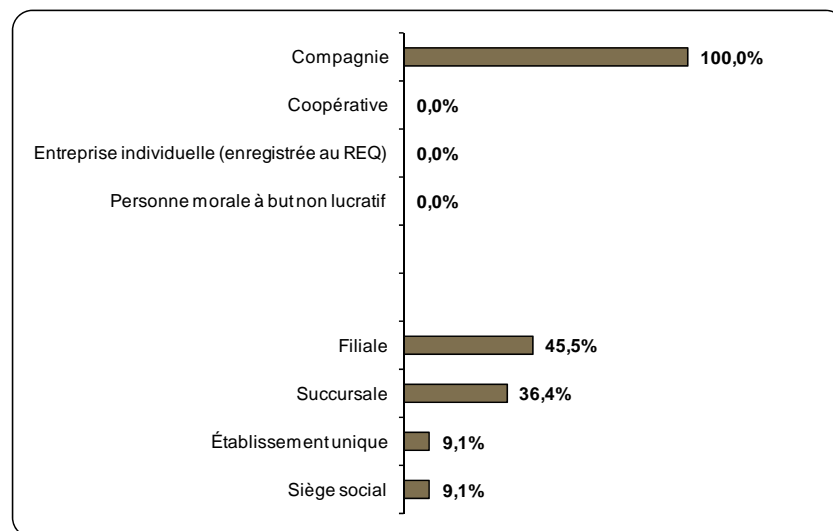
CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

Taille des entreprises

Parmi l'ensemble des entreprises interrogées, 90,9 % des entreprises ont une taille de 70 employés et plus, représentant 99,3 % de l'ensemble des employés. De leurs côtés, les 9,1 % d'entreprises comptant entre 20 et 69 employés gèrent 0,7 % des employés. Au total, cela représente 2 894 employés, dont 99,2 % travaillent à temps plein et 0,8 % à temps partiel.



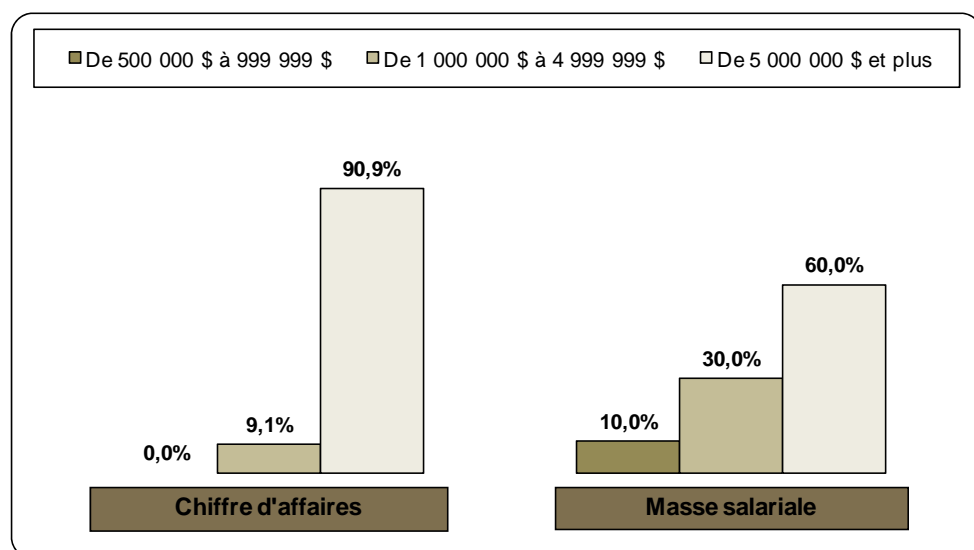
Forme juridique et dépendance



Les entreprises interrogées sont uniquement des compagnies (100 %) et il s'agit plus souvent d'une filiale (45,5 %) ou d'une succursale (36,4 %).

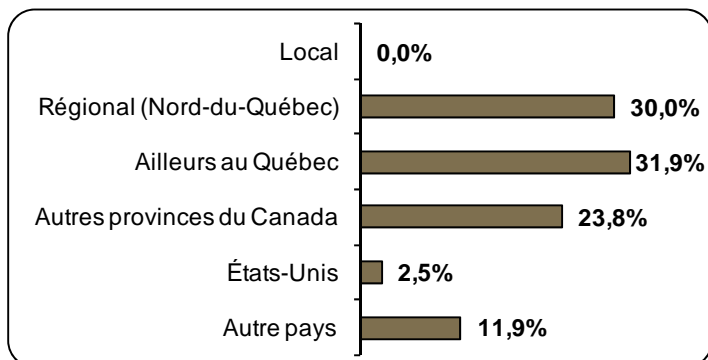
Chiffre d'affaires et masse salariale des entreprises

Le chiffre d'affaires et la masse salariale des entreprises du secteur de l'extraction minière et des activités de soutien à l'extraction minière se situent à 5 000 000 \$ et plus pour la majorité des entreprises (respectivement 90,9 % et 60,0 %).



CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

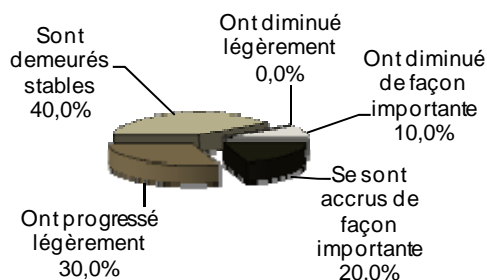
Répartition des ventes ou des services de l'entreprise



Le graphique ci-contre indique la façon dont sont répartis les ventes ou les services des entreprises en 2008. On y voit que les marchés régional (30,0 %) et québécois (31,9 %) occupent la plus grande proportion.

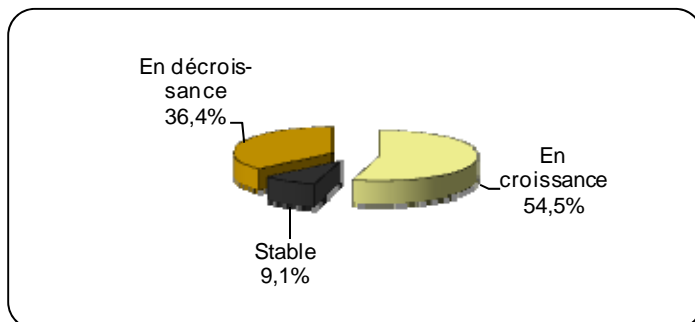
Au cours des trois dernières années, les ventes ou services d'une part importante des entreprises interrogées sont demeurés stables (40,0 %) ou ont progressé légèrement (30,0 %).

Au cours des trois dernières années, vos ventes ou services offerts ... :



VOLET MAIN-D'ŒUVRE

Évolution du nombre d'emplois dans l'entreprise



Au cours des douze derniers mois, le nombre maximal de travailleurs rémunérés d'une majorité d'entreprises est en croissance (54,5 %). Il s'avère en décroissance dans 36,4 % des cas et il est demeuré stable pour un peu moins d'une entreprise sur dix (9,1 %).

VOLET MAIN-D'ŒUVRE

Tableau 1 : Nombre de postes concernés par l'embauche et les mises à pied réalisées, les difficultés de recrutement, les postes vacants, les intentions d'embauche et de mises à pied ainsi que les besoins de formation du personnel selon les grands groupes professionnels

Le tableau 1 qui suit indique le nombre de postes et d'entreprises concernés par l'embauche et les mises à pied réalisées au cours des douze derniers mois, les postes vacants au moment de l'entrevue, les intentions d'embauche et les mises à pied mentionnées pour les douze mois suivant l'entrevue et les besoins de formation du personnel, de même que le nombre d'entreprises ayant mentionné avoir des difficultés de recrutement selon les grands groupes professionnels. Le tableau 2 (page 5) présente ces mêmes concepts selon les principales professions concernées.

Extraction minière et des activités de soutien à l'extraction minière							
	Nombre d'embauches des 12 derniers mois	Nombre de mises à pied des 12 derniers mois	Nombre de postes vacants durant l'enquête	Nombre d'intentions d'embauche des 12 prochains mois	Nombre d'intentions de mises à pied des 12 prochains mois	Nombre de postes ayant des besoins de formation	Postes avec difficultés de recrutement des 12 derniers mois
Nombre et pourcentage d'entreprises concernées	(N=10) - 90,9 %	(N=7) - 63,6 %	(N=4) - 36,4 %	(N=4) - 50,0 %	(N=2) - 25,0 %	(N=8) - 88,9 %	(N=6) - 60,0 %
Grands groupes professionnels	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre d'entreprises
Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autre personnel de gestion	0	0	1	0	0	3	0
Personnel professionnel en gestion des affaires et finances	0	0	0	0	0	0	0
Personnel spécialisé en administration et en travail de bureau	0	0	0	1	0	0	0
Personnel de bureau	1	3	0	1	0	18	0
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	14	4	1	7	3	2	5
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	5	10	0	10	0	0	1
Personnel professionnel des soins de santé	0	0	1	0	0	0	0
Personnel technique et personnel spécialisé du secteur de la santé	0	0	0	0	0	0	0
Personnel de soutien des services de santé	0	0	0	0	0	0	0
Personnel professionnel des sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	0	0	0	0	0	0	0
Personnel paraprofessionnel du droit, services sociaux, enseignement et religion	0	0	0	0	0	0	0
Personnel professionnel des arts et de la culture	0	0	0	0	0	0	0
Personnel technique et personnel spécialisé des arts, culture, sports et loisirs	0	0	0	0	0	0	0
Personnel spécialisé de la vente et des services	14	0	0	0	0	0	0
Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0
Personnel élémentaire de la vente et des services	0	4	0	0	0	0	0
Personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	43	63	10	0	0	12	3
Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	6	0	0	0	0	0	0
Personnel de soutien des métiers, manoeuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	43	31	0	0	0	80	0
Personnel spécialisé du secteur primaire	220	235	80	90	0	194	1
Personnel intermédiaire du secteur primaire	10	0	0	0	0	4	0
Personnel élémentaire du secteur primaire	0	1	0	0	120	0	0
Personnel de supervision et personnel spécialisé dans la transformation, la fabrication et services d'utilité publique	0	0	1	0	0	0	0
Personnel relié à la transformation, à la fabrication et au montage	0	36	1	0	0	0	0
Personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	30	10	0	0	0	0	0
TOTAL	386	397	95	109	123	313	10

Note : Voir à la page 1 « Quelques notions pour le lecteur » afin d'obtenir la définition des concepts.

VOLET MAIN-D'ŒUVRE

Tableau 2 : Principales professions concernées par l'embauche et les mises à pied réalisées, les intentions d'embauche et de mises à pied, les besoins de formation et les difficultés de recrutement ainsi que les postes vacants

EMBAUCHE RÉALISÉE (N = 386)

▪ Mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines	51,8 %
▪ Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	11,1 %
▪ Autres manœuvres des serv. de transfo./fab./utilité publique	7,8 %
▪ Mécanicien d'équipement lourd	6,5 %
▪ Surveillants de l'exploitation des mines et des carrières	5,2 %
▪ Foreurs et dynamiteurs des mines/carrières/chantiers	3,6 %
▪ Cuisiniers	3,6 %
▪ Personnel d'entretien et de soutien des mines souterraines	2,6 %
▪ Géologues, géochimistes et géophysiciens	2,1 %

MISES À PIED RÉALISÉES (N = 397)

▪ Mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines	55,4 %
▪ Opérateurs de machines dans le traitement métaux/minerais	8,8 %
▪ Mécanicien d'équipement lourd	7,8 %
▪ Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	7,6 %
▪ Foreurs et dynamiteurs des mines/carrières/chantiers	7,6 %
▪ Surveillants de l'exploitation des mines et des carrières	3,8 %
▪ Autres manœuvres des serv. de transfo./fab./utilité publique	2,5 %
▪ Technologues et techniciens en géologie et en minéralogie	2,5 %

INTENTIONS D'EMBAUCHE (N = 109)

▪ Mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines	82,6 %
▪ Technologues et techniciens en sciences forestières	4,6 %
▪ Technologues et techniciens en géologie et en minéralogie	4,6 %
▪ Ingénieurs miniers	4,6 %

INTENTIONS DE MISES À PIED (N = 123)

▪ Manœuvres des mines	97,6 %
▪ Géologues, géochimistes et géophysiciens	2,4 %

BESOINS DE FORMATION (N = 313)

▪ Mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines	59,4 %
▪ Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	25,6 %
▪ Entrepreneurs/contremaîtres équipes de construction lourde	3,8 %
▪ Commis des services du personnel	3,2 %
▪ Surveillants de l'exploitation des mines et des carrières	2,6 %
▪ Commis de bureau généraux	2,6 %

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (N = 10)

▪ Ingénieurs, géologues	20,0 %
▪ Surveillants de l'exploitation des mines et des carrières	10,0 %
▪ Foreurs et dynamiteurs des mines/carrières/chantiers	10,0 %
▪ Mécanicien d'équipement lourd	10,0 %
▪ Plombiers	10,0 %
▪ Technologues et techniciens en géologie et en minéralogie	10,0 %
▪ Ingénieurs miniers	10,0 %
▪ Ingénieurs civils	10,0 %
▪ Géologues, géochimistes et géophysiciens	10,0 %

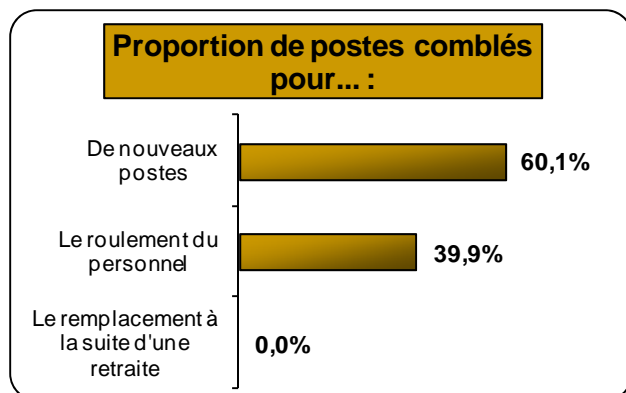
POSTES VACANTS (N = 95)

▪ Mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines	84,2 %
▪ Mécanicien d'équipement lourd	10,5 %

Note : Voir à la page 1 « Quelques notions pour le lecteur » afin d'obtenir la définition des concepts.

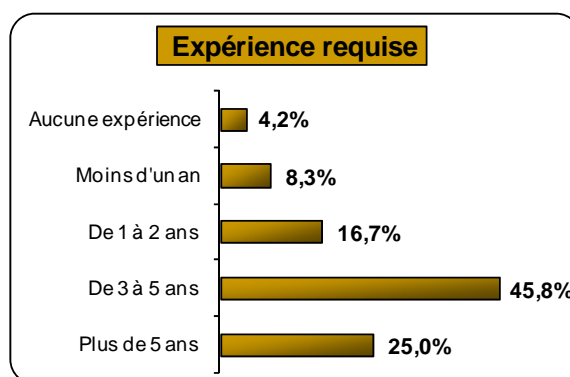
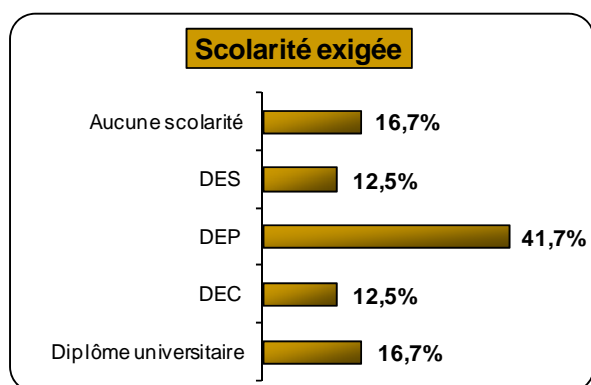
VOLET MAIN-D'ŒUVRE - EMBAUCHE ANTÉRIEURE

Raisons d'embauche



Parmi les entreprises ayant embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois (90,9 %), le graphique ci-contre indique qu'on a engagé 60,1 % du personnel pour combler de nouveaux postes et 39,9 % pour le roulement du personnel.

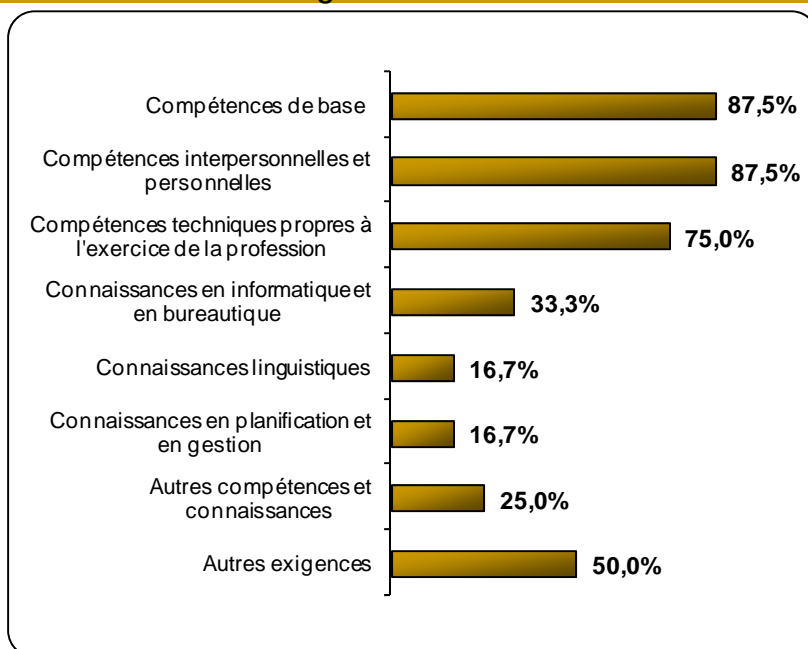
Scolarité et expérience demandée



En ce qui a trait au niveau de scolarité minimale et de l'expérience requise pour les embauches qui ont été faites au cours des douze derniers mois, on note aux graphiques ci-dessus qu'une plus grande proportion d'entreprises exige un diplôme d'études professionnelles (41,7 %) et une expérience variant entre 3 et 5 ans (45,8 %).

Compétences et connaissances exigées à l'embauche

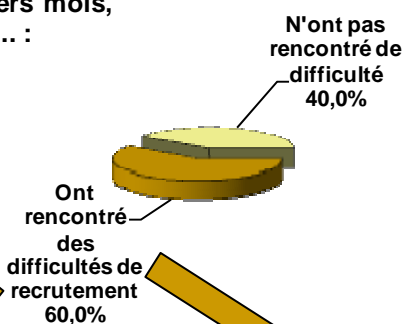
Toujours en lien avec les embauches effectuées au cours des douze derniers mois, le graphique ci-contre présente les principales compétences et connaissances exigées². Il s'agit le plus souvent de compétences de base (87,5 %), de compétences interpersonnelles et personnelles (87,5 %) et/ou de compétences techniques propres à l'exercice de la profession (75,0 %).



² Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'une compétence ou connaissance.

VOLET MAIN-D'ŒUVRE - DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Au cours des 12 derniers mois, les entreprises ... :



Les entreprises répondantes affirment dans une proportion de 60,0 % qu'au cours de la dernière année, elles ont rencontré des difficultés de recrutement, c'est-à-dire que des postes sont restés vacants au sein de leur entreprise pendant plus de quatre mois.

Causes³ des difficultés de recrutement rencontrées :

• Manque de candidats expérimentés	70,0 %
• Manque de candidats qualifiés	40,0 %
• Salaire	10,0 %
• Autres	60,0 %

Conséquences³ des difficultés de recrutement :

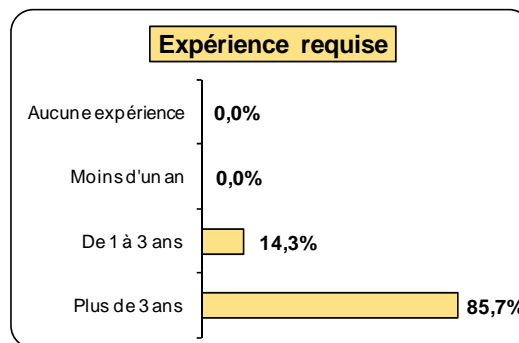
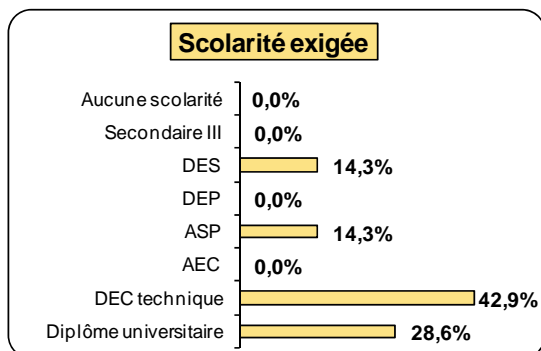
• Faire appel à la sous-traitance	66,7 %
• Embaucher des candidats moins qualifiés	50,0 %
• Embaucher des immigrants	33,3 %
• Former les employés en place	33,3 %
• Perdre des contrats	16,7 %
• Réorganisation du travail	16,7 %

Les principales causes reliées aux difficultés de recrutement des douze derniers mois sont le manque de candidats expérimentés (70,0 %) et/ou qualifiés (40,0 %), alors que les principales conséquences générées par ces difficultés impliquent de faire appel à la sous-traitance (66,7 %) et l'embauche de candidats moins qualifiés (50,0 %).

VOLET MAIN-D'ŒUVRE - POSTES VACANTS

Scolarité et expérience demandée

Du côté des entreprises ayant affirmé avoir des postes vacants au moment de l'entrevue (36,4 %), on constate aux graphiques ci-dessous que, de façon générale, une plus grande proportion d'entreprises exige un diplôme d'études collégiales techniques (42,9 %) et une expérience de plus de trois ans (85,7 %).



Conditions salariales

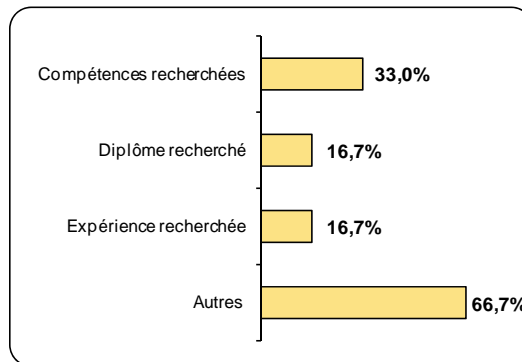
En ce qui a trait aux conditions salariales offertes par les entreprises pour leurs postes vacants, le taux horaire minimum varie de 22,14 \$ à 35,00 \$, pour une moyenne de 28,41 \$, alors que le taux horaire maximum offert passe de 26,79 \$ à 50,00 \$, représentant une moyenne de 36,08 \$.

³ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

VOLET MAIN-D'ŒUVRE - POSTES VACANTS

Difficultés de recrutement actuelles

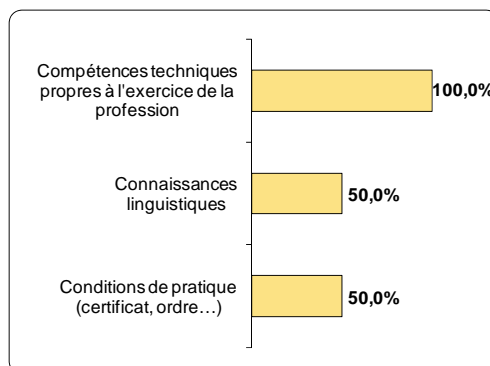
Par ailleurs, si 14,3 % des entreprises mentionnent n'éprouver aucune difficulté de recrutement pour les postes qui sont vacants au moment de l'entrevue, on constate au graphique ci-contre que pour les autres entreprises, les principales causes⁴ de ces difficultés de recrutement sont en lien avec les compétences recherchées (33,0 %).



Compétences recherchées ayant trait aux causes de difficultés de recrutement

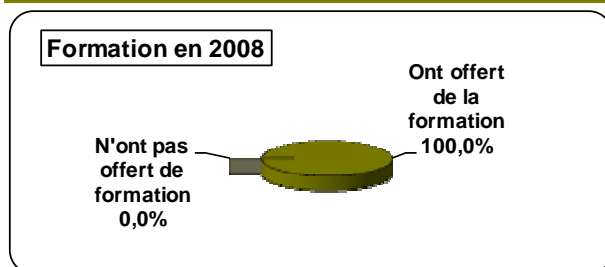
Les principales compétences recherchées⁴ ayant trait aux causes de difficultés de recrutement sont des compétences techniques propres à l'exercice de la profession (100 %).

Enfin, ajoutons que 57,1 % des entreprises accepteraient qu'Emploi-Québec rende disponibles leurs besoins en main-d'œuvre (postes vacants) auprès des chercheurs d'emploi.



VOLET FORMATION

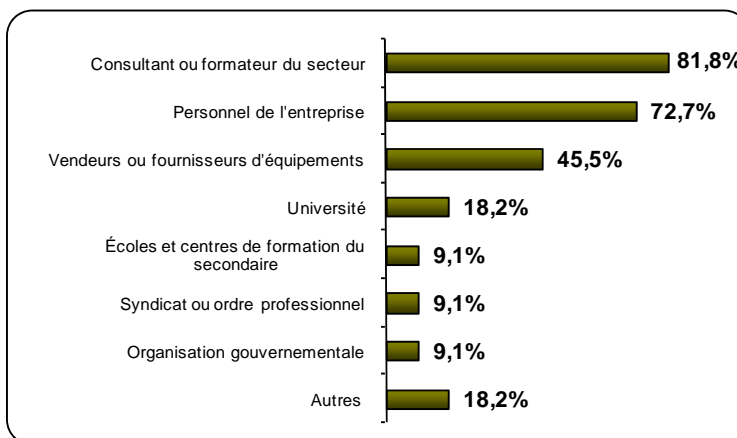
Formation offerte aux employés en 2008



D'autre part, en ce qui a trait à la formation, précisons tout d'abord que l'ensemble des entreprises interrogées a offert des activités de formation à leurs employés au cours de l'année 2008 (100 %).

Formateurs

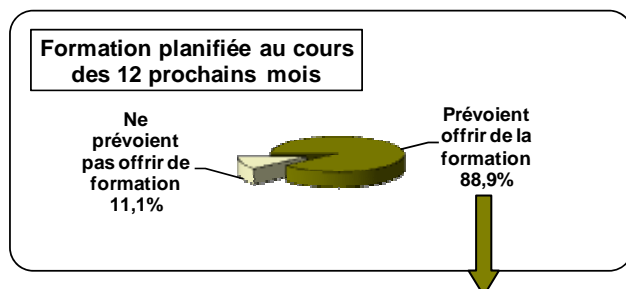
Pour ces formations offertes en 2008, les formateurs⁴ sont plus souvent des consultants ou formateurs du secteur (81,8 %), le personnel de l'entreprise (72,7 %) et, dans une moindre mesure, des vendeurs ou fournisseurs d'équipements (45,5 %).



⁴ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

VOLET FORMATION

Formation planifiée pour les 12 prochains mois



Maintenant, en ce qui a trait à la formation prévue au cours des douze prochains mois, on note au graphique ci-contre que 88,9 % des entreprises prévoient que certains de leurs employés (incluant le personnel-cadre) participeront à des activités de formation.

Nature des formations planifiées⁵ pour les douze prochains mois :

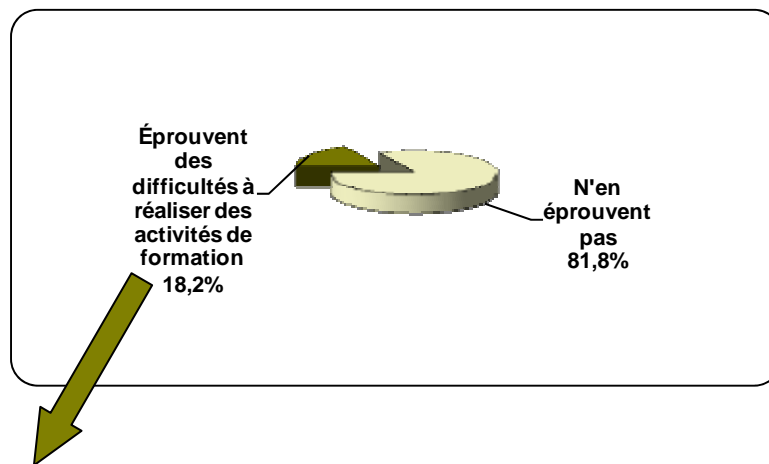
- Compétences techniques propres à l'exercice de la profession 61,5 %
- Connaissances en planification et en gestion 30,8 %
- Connaissances en informatique et en bureautique 15,4 %
- Connaissances linguistiques 7,7 %
- Autres compétences et connaissances 15,4 %

Quant à la nature des formations planifiées pour les douze prochains mois, les principales compétences ou connaissances à acquérir pour les employés sont, de loin, des compétences techniques propres à l'exercice des professions (61,5 %).

Difficultés liées à la formation

Dans l'ensemble, moins de deux entreprises sur dix mentionnent éprouver des difficultés à réaliser des activités de formation (18,2 %).

Les principales difficultés rencontrées sont surtout des difficultés liées au remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service (100 %) et à un niveau de scolarité insuffisant des employés pour suivre les activités de formation (50,0 %).



Difficultés rencontrées pour les activités de formation⁵ :

- Remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service 100,0 %
- Scolarité insuffisante des employés pour suivre les activités de formation 50,0 %
- Autres 50,0 %

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

VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Personne responsable de la gestion des ressources humaines

Par ailleurs, 90,9 % des entreprises affirment avoir une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans leur établissement. En moyenne, 82 % de sa tâche est consacrée à cette responsabilité.

Ont une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans l'entreprise



Difficultés en gestion des ressources humaines

On précise aussi que la principale difficulté rencontrée au sein de la gestion des ressources humaines s'avère le recrutement de personnel qualifié, et ce, tant celui de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec (81,8 %) que celui de la région du Nord-du-Québec (72,7 %).

Difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines ⁶ :	%
Recrutement de personnel qualifié de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec	81,8
Recrutement de personnel qualifié de la région du Nord-du-Québec	72,7
Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre	36,4
Roulement du personnel	27,3
Conciliation travail-famille	27,3
Adaptation des finissants provenant des institutions scolaires	27,3
Compétences de base du personnel	18,2
Motivation du personnel	18,2
Accidents de travail	18,2
Absentéisme	9,1
Gestion et supervision du personnel	9,1
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	9,1
Vieillesse du personnel	9,1
Disponibilité et qualité de la relève au sein de votre établissement	9,1

Moyens utilisés pour l'embauche

Le tableau suivant montre les moyens utilisés habituellement par les entreprises pour recruter leur main-d'œuvre. On y voit que les moyens jugés les plus efficaces par une majorité d'entreprises sont une annonce dans les médias (81,8 %), la banque de curriculum vitae de l'établissement (54,5 %) et le placement en ligne via emploi.quebec.net (45,5 %).

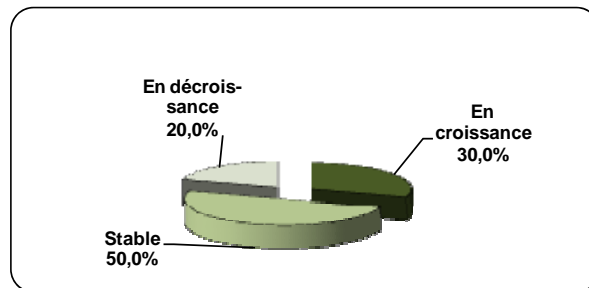
Moyens utilisés pour l'embauche ⁶ :	%
Annonce dans les médias	81,8
Banque de curriculum vitae de votre établissement	54,5
Placement en ligne via emploi.quebec.net	45,5
Institut de formation	36,4
Publication interne ou recommandation auprès de votre réseau de contacts	18,2
Événements promotionnels (portes ouvertes, salon de l'emploi, etc.)	18,2
Publication ciblée (publisac, affiches, etc.)	9,1
Syndicat	9,1

⁶ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

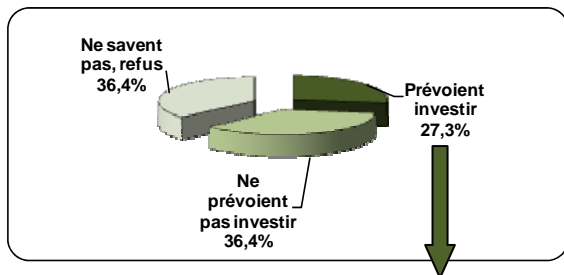
VOLET INVESTISSEMENT À COURT OU MOYEN TERME

Prévision de l'évolution du nombre d'employés

La moitié des entreprises croit que le nombre d'employés sera stable pour les deux prochaines années (50,0 %).



Prévision d'investissement



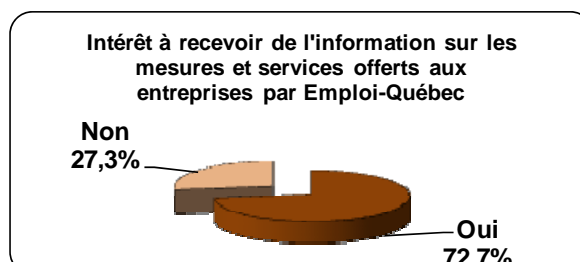
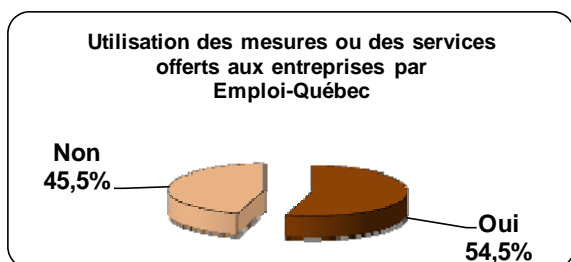
Toujours pour les deux prochaines années, 27,3 % des entreprises prévoient effectuer un investissement dans leur entreprise. Ces investissements toucheront principalement la machinerie ou l'équipement (100 %) ainsi que la recherche et le développement (66,7 %).

Précisions sur les investissements prévus⁷ :

• Machinerie ou équipement	100,0 %
• Recherche et développement	66,7 %
• Réalisation de contrats de sous-traitance pour le compte d'une ou plusieurs entreprises	33,3 %
• Accorder des contrats en sous-traitance	33,3 %

VOLET MESURES ET SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC

Enfin, ce dernier volet nous apprend que 54,5 % des entreprises ont utilisé les mesures ou les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec et que 72,7 % sont intéressées à recevoir de l'information sur ces mesures et services. Les principaux sujets sur lesquels on souhaite discuter sont le développement et la formation de la main-d'œuvre (62,5 %) ainsi que le recrutement de main-d'œuvre (50,0 %).



Sujets sur lesquels on souhaite discuter⁷ :

• Développement et formation de la main-d'œuvre	62,5 %
• Recrutement de main-d'œuvre	50,0 %
• Planification de la relève dans l'entreprise	37,5 %
• Manque d'intérêt chez les employés	37,5 %
• Information sur le marché du travail	25,0 %
• Détermination et planification des besoins de main-d'œuvre	25,0 %

⁷ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.