

**Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation
des entreprises du secteur des services d'enseignement,
de soins de santé et d'assistance sociale et des
administrations publiques de la région du Nord-du-Québec**

Décembre 2011

SOMMAIRE EXÉCUTIF POUR LE SECTEUR DES SERVICES D'ENSEIGNEMENT, DE SOINS DE SANTÉ ET D'ASSISTANCE SOCIALE ET DES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES

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), le territoire de la Jamésie¹ de la région du Nord-du-Québec compte 755 entreprises qui emploient 9 037 personnes. Si l'on tient compte des secteurs d'activité retenus et de l'échantillonnage, nous disposons au total de 352 coordonnées d'établissements auprès desquels 239 entrevues téléphoniques ont été réalisées. Ajoutons que l'ensemble de ces 239 entreprises compte 7 144 employés. Plus spécifiquement pour le secteur des services d'enseignement, de soins de santé et d'assistance sociale et des administrations publiques, mentionnons que **60 entreprises** ont été interrogées et qu'au total, ces entreprises emploient **2 170 personnes**. Précisons que les résultats présentés dans ce rapport concernent uniquement ces 60 entreprises du secteur des services d'enseignement, de soins de santé et d'assistance sociale et des administrations publiques.

Taux de réponse et marges d'erreur

Toutes les entrevues ont été réalisées entre le 9 mai et le 15 juin 2011. Le taux de réponse est de 96,8 % et la marge d'erreur maximale pour cet échantillon est de $\pm 2,3$ %.

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 2010.*

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.*

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 2011 et début 2012.*

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

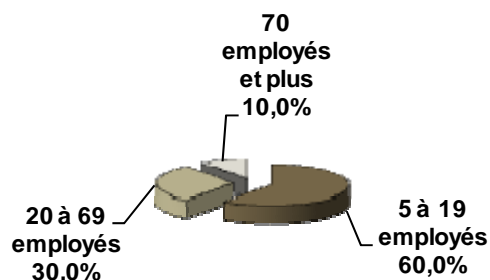
Besoins de formation : *Besoins de formation identifiés par les employeurs pour les 12 mois suivant l'entrevue en terme de professions et de nombre de postes touchés.*

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.

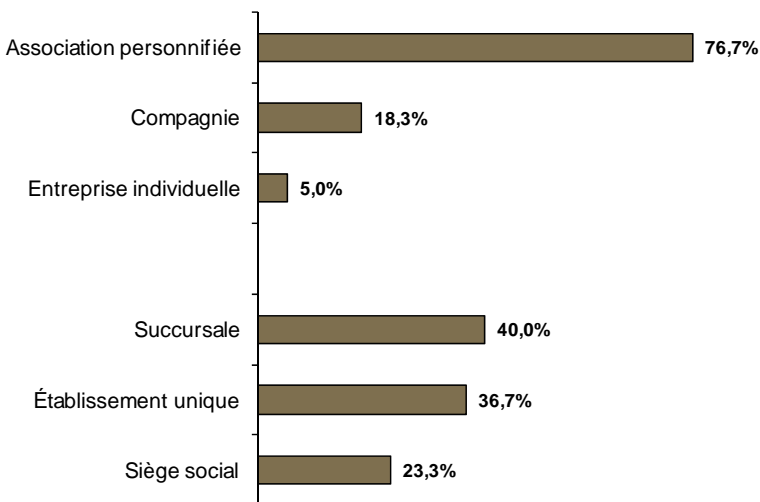
CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

Taille des entreprises

Parmi les entreprises interrogées, 10,0 % d'entre elles ont une taille de 70 employés et plus, représentant 45,8 % de l'ensemble des employés. De leurs côtés, les 30,0 % d'entreprises comptant entre 20 et 69 employés gèrent 36,5 % des employés, alors que les 60,0 % des entreprises de 5 à 19 employés cumulent 17,6 % de l'ensemble des employés. Au total, cela représente 2 170 employés, dont 62,8 % travaillent à temps plein et 37,2 % à temps partiel.



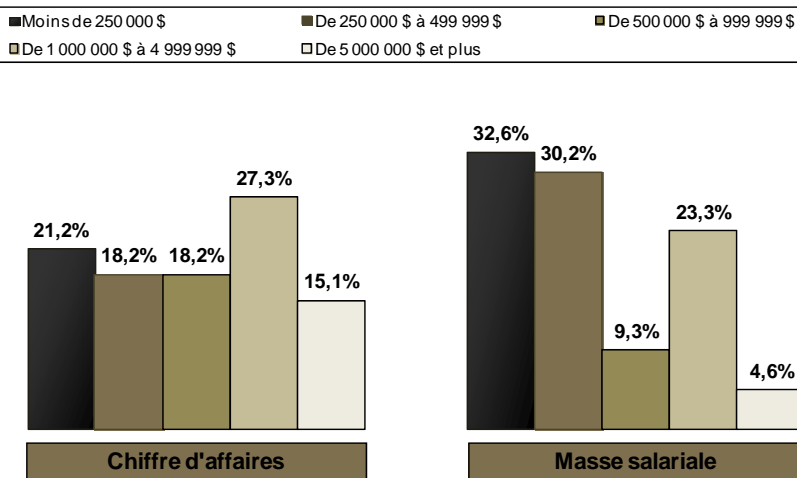
Forme juridique et dépendance



Les entreprises interrogées sont en forte proportion des associations personnalisées (76,7 %) et il s'agit aussi plus souvent d'une succursale (40,0 %) ou d'un établissement unique (36,7 %).

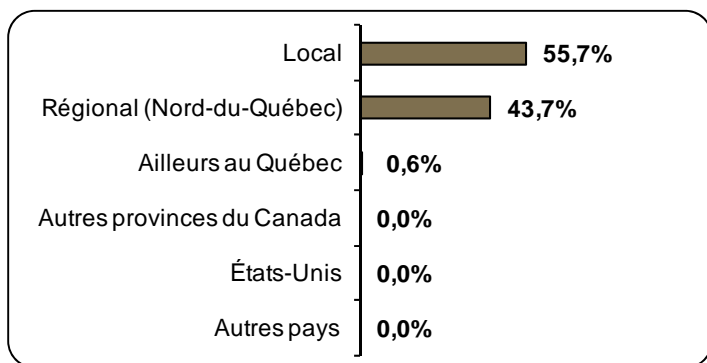
Chiffre d'affaires et masse salariale des entreprises

Le chiffre d'affaires des entreprises varie entre 1 000 000 \$ et 4 999 999 \$ pour près de trois entreprises sur dix (27,3 %), alors que la masse salariale, en 2010, se situait à moins de 250 000 \$ (32,6 %) ou entre 250 000 \$ et 499 999 \$ (30,2 %) pour près du tiers des entreprises de ce secteur.



CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

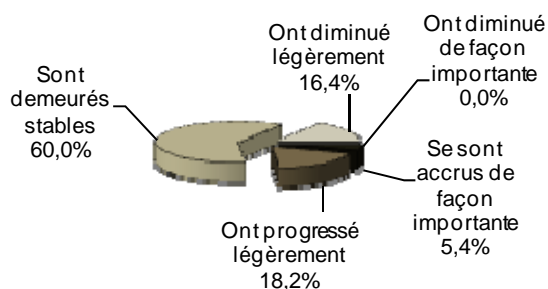
Répartition des ventes ou des services de l'entreprise



Le graphique ci-contre indique la façon dont sont répartis les ventes ou les services des entreprises en 2010. On y voit que le marché local occupe la plus grande proportion (55,7 %), suivi par le marché régional (43,7 %).

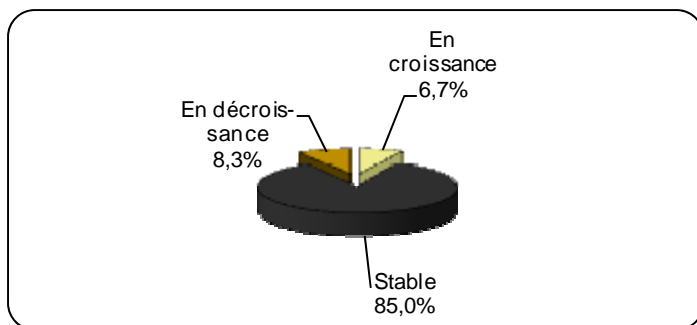
Au cours des trois dernières années, les ventes ou services d'une part importante des entreprises interrogées sont demeurés stables (60,0 %).

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 demeuré stable (85,0 %). Il s'avère en croissance dans 6,7 % des cas et en décroissance pour 8,3 % des entreprises.

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 concernées 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 et 6) présente ces mêmes concepts selon les principales professions concernées.

Secteur des services d'enseignement, de soins de santé et d'assistance sociale et des administrations publiques							
	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=44) - 74,6 %	(N=17) - 42,5 %	(N=26) - 45,6 %	(N=22) - 50,0 %	(N=3) - 5,0 %	(N=49) - 92,5 %	(N=17) - 42,5 %
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	1	0	1	1	0	24	1
Cadres intermédiaires et autre personnel de gestion	16	0	3	1	0	10	3
Personnel professionnel en gestion des affaires et finances	0	0	3	0	0	2	0
Personnel spécialisé en administration et en travail de bureau	3	1	0	1	1	26	0
Personnel de bureau	8	0	0	1	0	18	1
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	4	0	0	1	0	6	0
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	6	2	3	3	1	15	2
Personnel professionnel des soins de santé	33	0	3	2	0	3	1
Personnel technique et personnel spécialisé du secteur de la santé	9	0	1	4	0	1	0
Personnel de soutien des services de santé	24	1	1	3	0	5	0
Personnel professionnel des sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	36	0	18	12	0	53	10
Personnel paraprofessionnel du droit, services sociaux, enseignement et religion	16	0	7	8	1	110	3
Personnel professionnel des arts et de la culture	0	1	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	15	0	1	2	0	78	3
Personnel intermédiaire de la vente et des services	21	1	0	10	0	11	2
Personnel élémentaire de la vente et des services	4	3	2	2	0	11	1
Personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	6	0	0	4	0	2	0
Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	1	3	0	0	0	10	0
Personnel de soutien des métiers, manoeuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	6	35	0	0	33	31	0
Personnel spécialisé du secteur primaire	0	0	0	0	0	0	0
Personnel intermédiaire du secteur primaire	0	0	0	0	0	0	0
Personnel élémentaire du secteur primaire	0	0	0	0	0	0	0
Personnel de supervision et personnel spécialisé dans la transformation, la fabrication et services d'utilité publique	0	0	0	0	0	0	0
Personnel relié à la transformation, à la fabrication et au montage	1	0	0	0	0	2	0
Personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	210	47	43	55	36	418	27

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 difficultés de recrutement et les postes vacants

EMBAUCHE RÉALISÉE (N = 210)

▪ Infirmiers autorisés	15,7 %
▪ Aides-infirmiers/aides-soignants/préposés aux bénéficiaires	7,6 %
▪ Directeurs d'autres services administratifs	6,2 %
▪ Aides familiaux, aides de maintien à domicile	5,7 %
▪ Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire	5,2 %
▪ Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	3,8 %
▪ Policiers (sauf cadres supérieurs)	3,3 %
▪ Conseillers familiaux, matrimoniaux	3,3 %
▪ Manœuvres à l'entretien des travaux publics	2,9 %
▪ Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	2,9 %
▪ Travailleurs des services communautaires et sociaux	2,9 %
▪ Autre personnel de soutien des services de santé	2,9 %
▪ Pompiers	2,4 %
▪ Enseignants au collégial et de formation professionnelle	2,4 %

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (N = 27)

▪ Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire	22,2 %
▪ Directeurs d'autres services administratifs	11,1 %
▪ Policiers (sauf cadres supérieurs)	7,4 %
▪ Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	7,4 %
▪ Agents de développement économique/recherchistes marketing	7,4 %

MISES À PIED RÉALISÉES (N = 47)

▪ Manœuvres à l'entretien des travaux publics	70,2 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	6,4 %
▪ Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	4,3 %
▪ Concierges d'immeubles	4,3 %
▪ Préposés à l'entretien ménager/nettoyage/travaux légers	2,1 %
▪ Serveurs d'aliments et de boissons	2,1 %
▪ Bibliothécaires	2,1 %
▪ Assistants dentaires	2,1 %
▪ Électroniciens d'entretien (biens de consommation)	2,1 %
▪ Technologues et techniciens en génie civil	2,1 %
▪ Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	2,1 %

POSTES VACANTS (N = 43)

▪ Conseillers familiaux, matrimoniaux	14,0 %
▪ Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	11,6 %
▪ Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire	9,3 %
▪ Enseignants au niveau secondaire	7,0 %
▪ Infirmiers autorisés	7,0 %
▪ Préposés à l'entretien ménager/nettoyage/travaux légers	4,7 %
▪ Travailleurs des services communautaires et sociaux	4,7 %
▪ Agents de programmes/recherchistes, politiques de la santé	4,7 %
▪ Agents de développement économique/recherchistes marketing	4,7 %
▪ Spécialistes des ressources humaines	4,7 %
▪ Gestionnaires de la fonction publique - analyse économique	4,7 %

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 les intentions d'embauche et de mises à pied ainsi que les besoins de formation

INTENTIONS D'EMBAUCHE (N = 55)

▪ Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	14,5 %
▪ Enseignants au collégial et de formation professionnelle	9,1 %
▪ Ébénistes	7,3 %
▪ Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	7,3 %
▪ Travailleurs des services communautaires et sociaux	7,3 %
▪ Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire	5,5 %
▪ Enseignants au niveau secondaire	5,5 %
▪ Technologues médicaux et assistants en anatomopathologie	5,5 %
▪ Technologues et techniciens en sciences forestières	5,5 %
▪ Préposés à l'entretien ménager/nettoyage/travaux légers	3,6 %
▪ Aides familiaux, aides de maintien à domicile	3,6 %
▪ Cuisiniers	3,6 %
▪ Aides-infirmiers/aides-soignants/préposés aux bénéficiaires	3,6 %
▪ Infirmiers autorisés	3,6 %

INTENTIONS DE MISES À PIED (N = 36)

▪ Manœuvres à l'entretien des travaux publics	91,7 %
▪ Conseillers en emploi	2,8 %
▪ Technologues et techniciens en génie civil	2,8 %
▪ Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	2,8 %

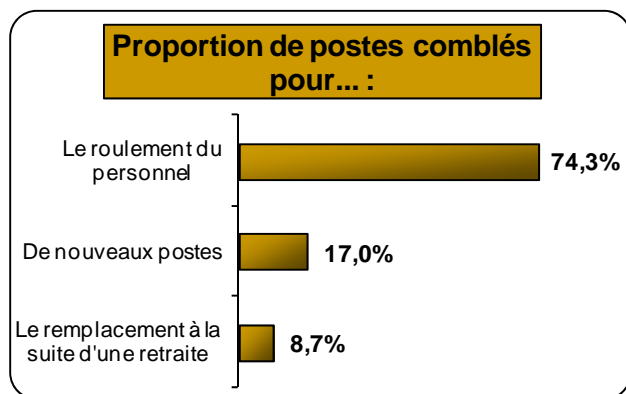
BESOINS DE FORMATION (N = 418)

▪ Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	16,3 %
▪ Policiers (sauf cadres supérieurs)	14,1 %
▪ Manœuvres à l'entretien des travaux publics	7,4 %
▪ Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire	7,4 %
▪ Travailleurs des services communautaires et sociaux	7,4 %
▪ Pompiers	4,3 %
▪ Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	3,6 %
▪ Cadres supérieurs - administration publique	3,1 %
▪ Enseignants au niveau secondaire	2,6 %
▪ Conducteurs de camions	2,4 %
▪ Aides familiaux, aides de maintien à domicile	2,4 %
▪ Conseillers en emploi	2,4 %
▪ Technologues et techniciens en génie civil	2,4 %

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

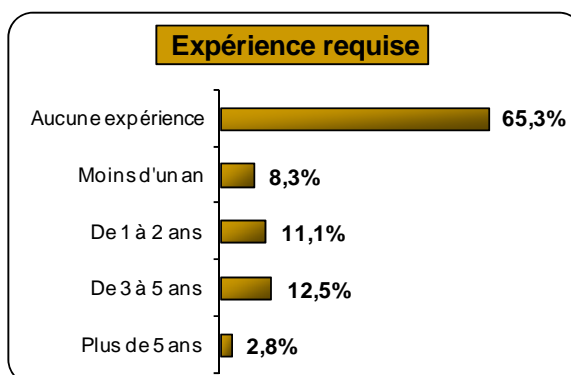
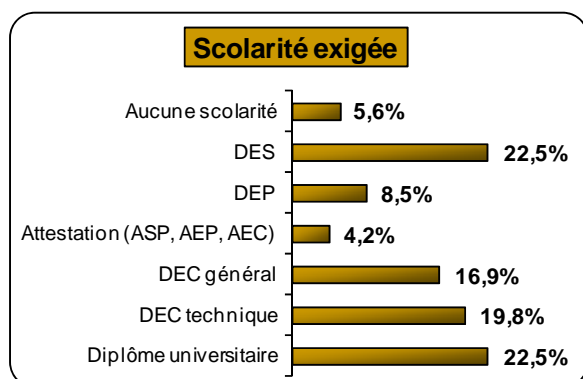
VOLET MAIN-D'ŒUVRE - EMPAUCHE ANTÉRIEURE

Raisons d'embauche



Parmi les entreprises ayant embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois (74,6 %), le graphique ci-contre indique qu'on a engagé 74,3 % du personnel pour le roulement du personnel, 17,0 % pour combler de nouveaux postes et 8,7 % pour des remplacements à la suite d'une prise de retraite.

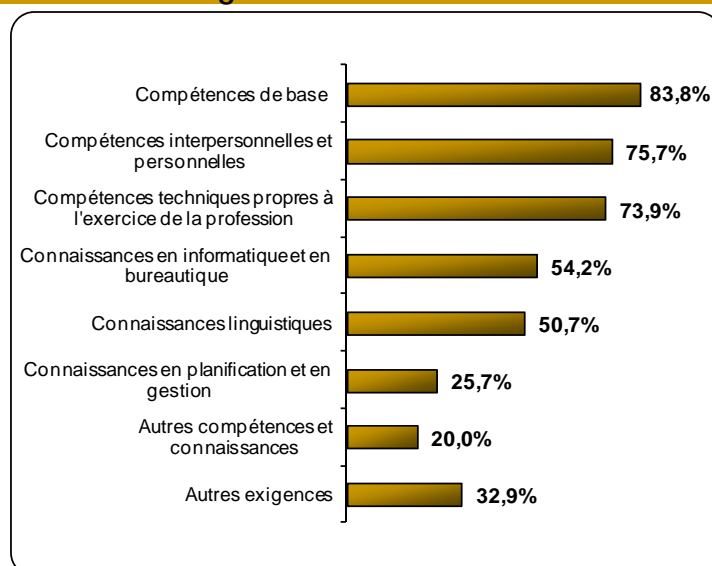
Scolarité et expérience demandées



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 que la scolarité exigée varie beaucoup, passant d'un diplôme d'études secondaires (22,5 %) jusqu'à un diplôme d'études universitaires (22,5 %), mais on n'exige plus souvent aucune expérience (65,3 %).

Compétences et connaissances exigées à l'embauche

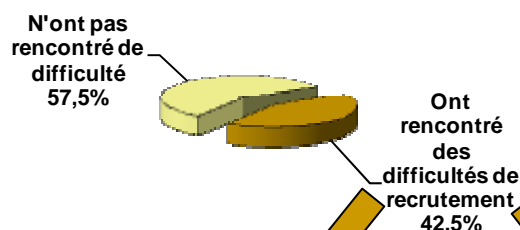
Toujours en lien avec les embauches effectuées au cours des douze derniers mois, le graphique ci-contre présente les principales compétences et connaissances exigées². Il s'agit le plus souvent de compétences de base (83,8 %), de compétences interpersonnelles et personnelles (75,7 %) et/ou de compétences techniques propres à l'exercice de la profession (73,9 %).



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 42,5 % 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 qualifiés	81,5 %
• Lieu de travail (éloignement)	63,0 %
• Durée du travail irrégulière	37,0 %
• Manque de candidats compétents	29,6 %
• Manque de candidats expérimentés	29,6 %
• Salaire	25,9 %
• Lacunes dans les qualités personnelles	18,5 %
• Connaissances linguistiques	14,8 %
• Milieu de travail	7,4 %
• Horaire de travail	7,4 %

Conséquences³ des difficultés de recrutement :

• Embaucher des candidats moins qualifiés	58,8 %
• Réorganisation du travail	58,8 %
• Former les employés en place	23,5 %
• Prolonger les heures supplémentaires	17,6 %
• Faire appel à la sous-traitance	17,6 %
• Perdre des contrats	5,9 %
• Embaucher des immigrants	5,9 %

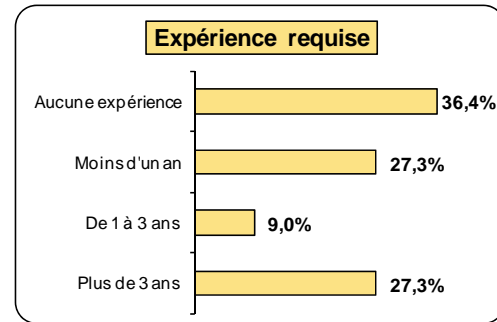
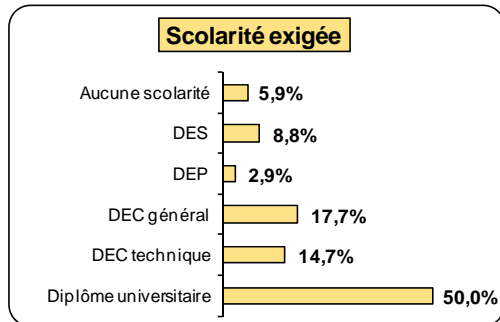
Les principales causes liées aux difficultés de recrutement des douze derniers mois sont le manque de candidats qualifiés (81,5 %) et l'éloignement du lieu de travail (63,0 %), alors que les principales conséquences générées par ces difficultés impliquent l'embauche de candidats moins qualifiés (58,8 %) et une réorganisation du travail (58,8 %).

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

VOLET MAIN-D'ŒUVRE - POSTES VACANTS

Scolarité et expérience demandées

Du côté des entreprises ayant affirmé avoir des postes vacants au moment de l'entrevue (45,6 %), on constate aux graphiques ci-dessous que de façon générale une plus grande proportion d'entreprises exige un diplôme d'études universitaires (50,0 %), mais aucune expérience (36,4 %).

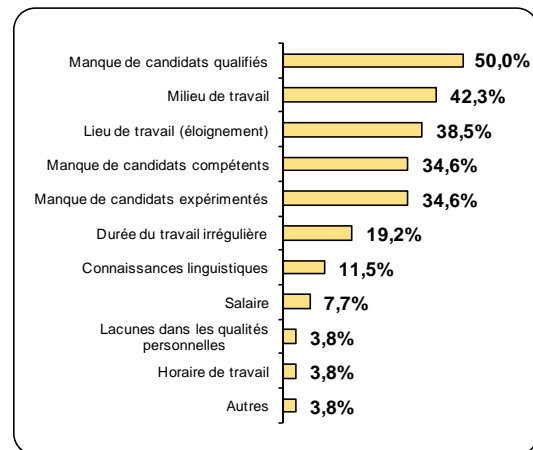


Conditions salariales

En ce qui a trait aux conditions salariales offertes par les entreprises pour leurs postes vacants, le taux horaire minimum varie de 12,00 \$ à 38,34 \$, pour une moyenne de 20,80 \$.

Difficultés de recrutement actuelles

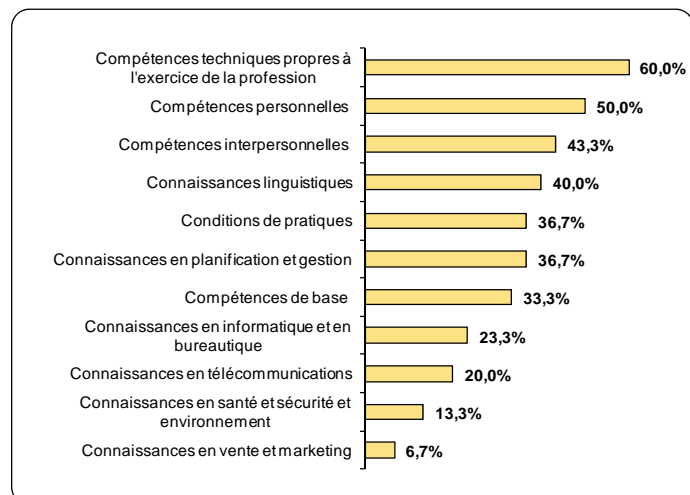
Par ailleurs, on constate au graphique ci-contre que les principales causes⁴ des difficultés de recrutement pour les postes qui sont vacants au moment de l'entrevue sont le manque de candidats qualifiés (50,0 %) et le milieu de travail (42,3 %).



Compétences recherchées ayant trait aux causes de difficultés de recrutement

Les principales compétences recherchées⁴ ayant trait aux causes de difficultés de recrutement sont les compétences techniques propres à l'exercice de la profession (60,0 %) et les compétences personnelles (50,0 %).

Enfin, ajoutons que 92,6 % des entreprises concernées accepteraient qu'Employ-Québec rende disponibles leurs besoins en main-d'œuvre (postes vacants) auprès des chercheurs d'emploi.

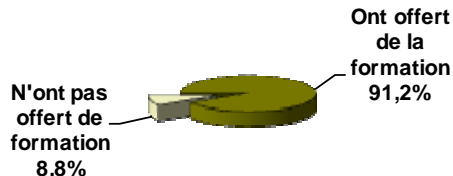


⁴ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

VOLET FORMATION

Formation offerte aux employés en 2010

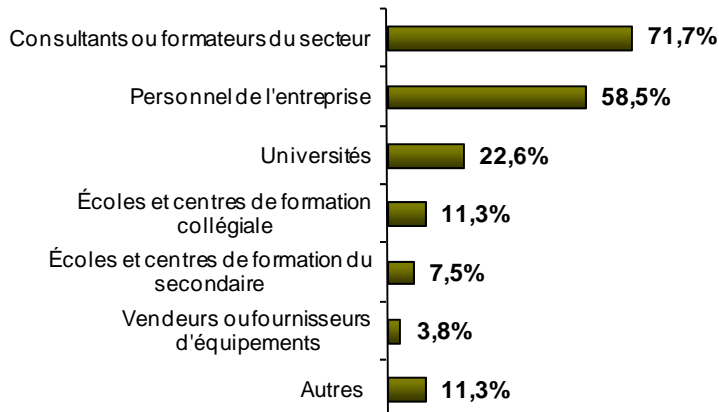
Formation en 2010



D'autre part, en ce qui a trait à la formation, précisons tout d'abord que 91,2 % des entreprises ont offert des activités de formation à leurs employés au cours de l'année 2010.

Formateurs

Pour ces formations offertes en 2010, les formateurs⁵ sont plus souvent des consultants ou formateurs du secteur (71,7 %) et du personnel de l'entreprise (58,5 %).



Formation planifiée pour les 12 prochains mois

Formation planifiée au cours des 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 92,5 % des entreprises prévoient que certains de leurs employés (incluant le personnel-cadre) participeront à des activités de formation.

Nature des formations planifiées pour les douze prochains mois :

- Compétences techniques propres à l'exercice de la profession 79,5 %
- Connaissances en informatique et en bureautique 39,8 %
- Compétences interpersonnelles et personnelles 23,0 %
- Connaissances en planification et en gestion 22,5 %
- Connaissances linguistiques 6,7 %
- Compétences de base 3,4 %
- Autres compétences et connaissances 5,7 %

Quant à la nature de ces formations planifiées pour les douze prochains mois, les principales compétences ou connaissances⁵ à acquérir pour les employés sont, de loin, des compétences techniques propres à l'exercice des professions (79,5 %).

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

VOLET FORMATION

Difficultés liées à la formation

Dans l'ensemble, 28,8 % des entreprises mentionnent éprouver des difficultés à réaliser des activités de formation.

Éprouvent des difficultés à réaliser des activités de formation

28,8%



N'en éprouvent pas
71,2%

Difficultés rencontrées pour les activités de formation⁶ :

- | | |
|---|--------|
| • Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation | 57,9 % |
| • Remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service | 57,9 % |
| • Cours non disponibles ou mal adaptés | 47,4 % |
| • Coûts des activités de formation trop élevés | 36,8 % |
| • Manque d'intérêt chez les employés | 10,5 % |
| • Scolarité insuffisante des employés pour suivre les activités de formation | 10,5 % |

Les principales difficultés rencontrées sont surtout des difficultés liées au manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation (57,9 %), au remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service (57,9 %) et à la disponibilité ou à l'adaptation des cours (47,4 %).

VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Personne responsable de la gestion des ressources humaines

Par ailleurs, 78,3 % des entreprises affirment avoir une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans leur établissement. En moyenne, 53 % de sa tâche est consacrée à cette responsabilité.

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

Non
21,7%



Oui
78,3%

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

VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

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 de la région du Nord-du-Québec (77,8 %). Viennent ensuite le roulement du personnel (55,6 %) et le recrutement de personnel qualifié de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec (53,7 %).

Difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines ⁷ :	%
Recrutement de personnel qualifié de la région du Nord-du-Québec	77,8
Roulement du personnel	55,6
Recrutement de personnel qualifié de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec	53,7
Disponibilité et qualité de la relève au sein de l'établissement	35,2
Motivation du personnel	31,5
Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre	31,5
Conciliation travail-famille	29,6
Absentéisme	24,1
Gestion et supervision du personnel	22,2
Viellissement du personnel	22,2
Compétences de base du personnel	18,5
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	18,5
Accidents de travail	18,5
Qualité du service offert	11,1
Respect des échéanciers	11,1
Adaptation des finissants provenant des institutions scolaires	11,1
Autres problèmes	7,4

Moyens utilisés pour l'embauche

Le tableau ci-dessous 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 le placement en ligne via emploi.quebec.gouv.qc.ca (44,1 %), une publication interne ou une recommandation auprès du réseau de contacts (40,7 %), une annonce dans les médias (39,0 %) et la banque de curriculum vitae de l'établissement (37,3 %).

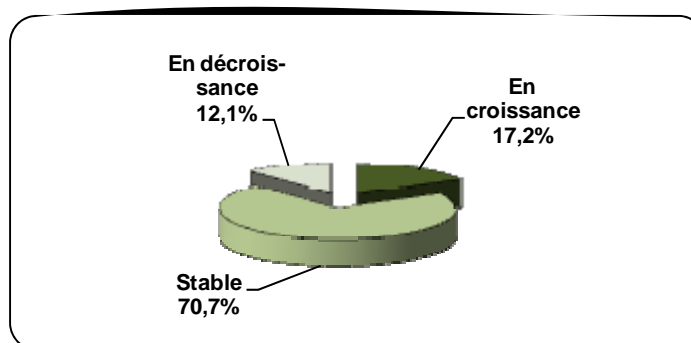
Moyens utilisés pour l'embauche ⁷ :	%
Placement en ligne via emploi.quebec.gouv.qc.ca	44,1
Publication interne ou recommandation auprès de son réseau de contacts	40,7
Annonce dans les médias	39,0
Banque de curriculum vitae de l'établissement	37,3
Sites Internet liés à l'emploi	28,8
Événements promotionnels (portes ouvertes, salon de l'emploi, etc.)	23,7
Institut de formation	18,6
Publication ciblée (publisac, affiches, etc.)	13,6
Autres	20,3

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

VOLET INVESTISSEMENT À COURT OU MOYEN TERME

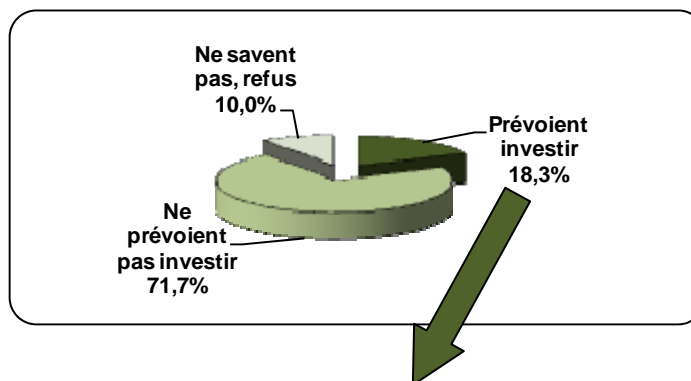
Prévision de l'évolution du nombre d'employés

Une majorité d'entreprises (70,7 %) croit que le nombre d'employés sera stable pour les deux prochaines années.



Prévision d'investissement

Toujours pour les deux prochaines années, 18,3 % des entreprises prévoient effectuer un investissement dans leur entreprise. Ces investissements toucheront principalement la diversification de la gamme des produits et services (62,5 %).



Précisions sur les investissements prévus⁸ :

- | | |
|--|--------|
| • Diversification de la gamme des produits et services | 62,5 % |
| • Acquisition ou développement de technologies liées à la gestion, à la bureautique, aux communications, à la conception et au développement de produits et services, etc. | 37,5 % |
| • Machinerie ou équipement | 25,0 % |
| • Recherche et développement | 12,5 % |
| • Réalisation de contrats de sous-traitance pour le compte d'une ou plusieurs entreprises | 12,5 % |
| • Relocalisation | 12,5 % |
| • Accorder des contrats en sous-traitance | 12,5 % |

⁸ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un type d'investissement.

VOLET MESURES ET SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC

Enfin, ce dernier volet nous apprend que 52,5 % des entreprises ont utilisé les mesures ou les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec et que 35,7 % sont intéressées à recevoir de l'information sur ces mesures et services. Les principaux sujets sur lesquels on souhaite discuter sont le recrutement de main-d'œuvre (58,6 %), ainsi que le développement et la formation de la main-d'œuvre (55,2 %).



Sujets sur lesquels on souhaite discuter⁹ :

• Recrutement de main-d'œuvre	58,6 %
• Développement et formation de la main-d'œuvre	55,2 %
• Détermination et planification des besoins de main-d'œuvre	37,9 %
• Planification de la relève dans l'entreprise	31,0 %
• Manque d'intérêt chez les employés	17,2 %
• Information sur le marché du travail	10,3 %

⁹ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un sujet.