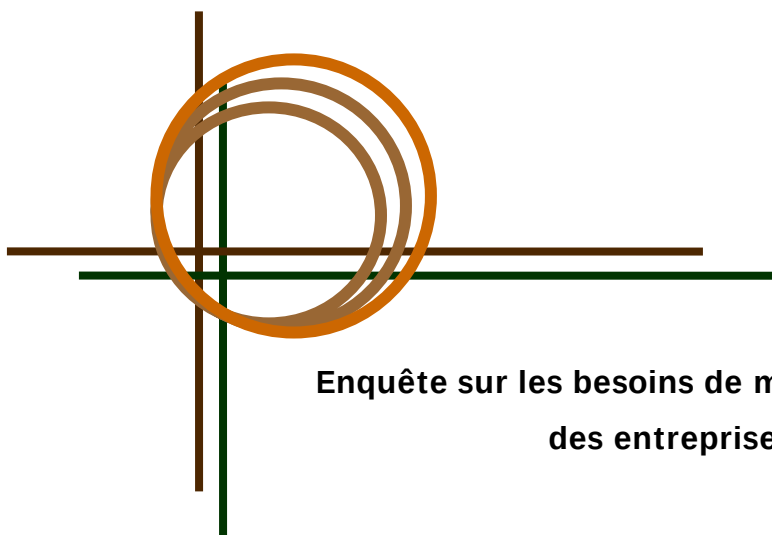




**Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation
des entreprises de la ville de Chibougamau**

SEPTEMBRE 2009

SOMMAIRE EXÉCUTIF POUR LA VILLE DE CHIBOUGAMAU

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 :

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• 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; | <ul style="list-style-type: none">• 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 la ville de Chibougamau, mentionnons que **128 entreprises** ont été interrogées et qu'au total, ces entreprises emploient **4 583 personnes**. De ce nombre, 83,0 % étaient des résidents dans la région du Nord-du-Québec et 17,0 % étaient non-résidents. **Précisons que les résultats présentés dans ce rapport concernent uniquement ces 128 entreprises de la ville de Chibougamau.**

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 84,2 % et la marge d'erreur maximale pour cet échantillon est de $\pm 4,0$ %.

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.*

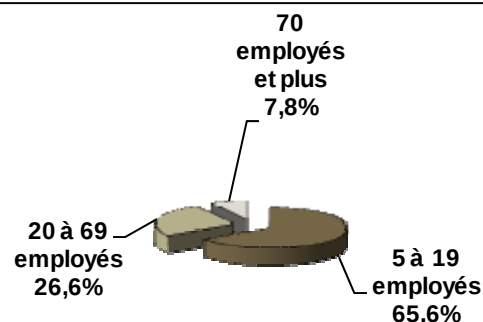
Besoins de formation : *Besoins de formation identifiés par les employeurs pour les 12 mois suivant l'entrevue en terme de professions et de nombre de postes touchés.*

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

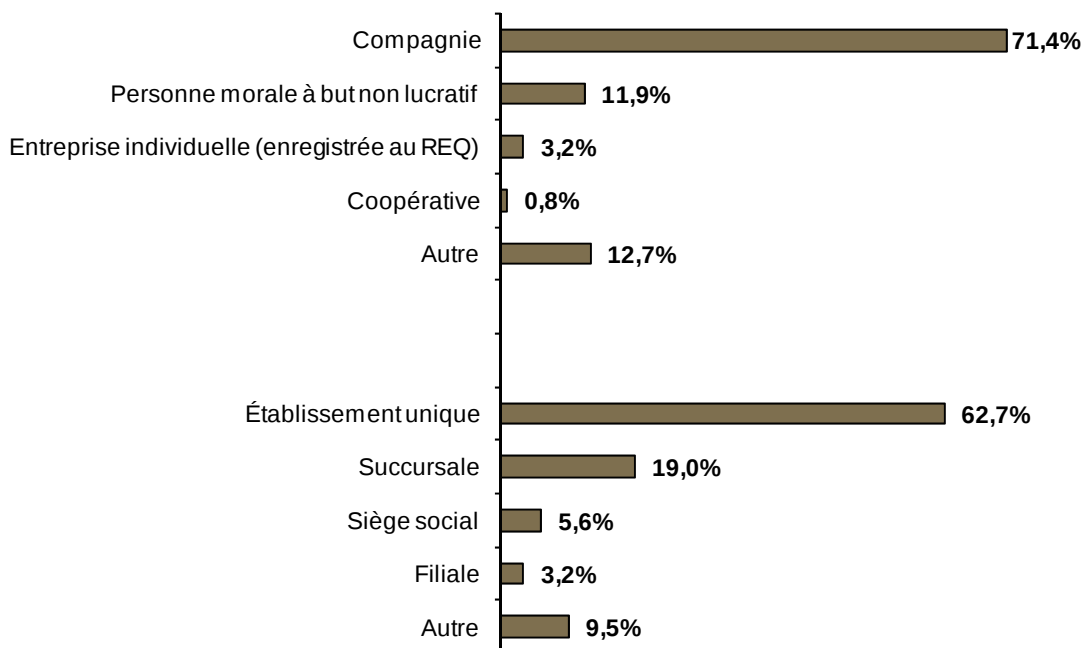
Taille des entreprises

Parmi l'ensemble des entreprises interrogées, 7,8 % des entreprises ont une taille de 70 employés et plus, représentant 57,0 % de l'ensemble des employés. De leurs côtés, les 26,6 % d'entreprises comptant entre 20 et 69 employés gèrent 24,6 % des employés, alors que les 65,6 % des entreprises de 5 à 19 employés cumulent 18,4 % de l'ensemble des employés. Au total, cela représente 4 583 employés, dont 79,1 % travaillent à temps plein et 20,9 % à temps partiel.



Forme juridique et dépendance

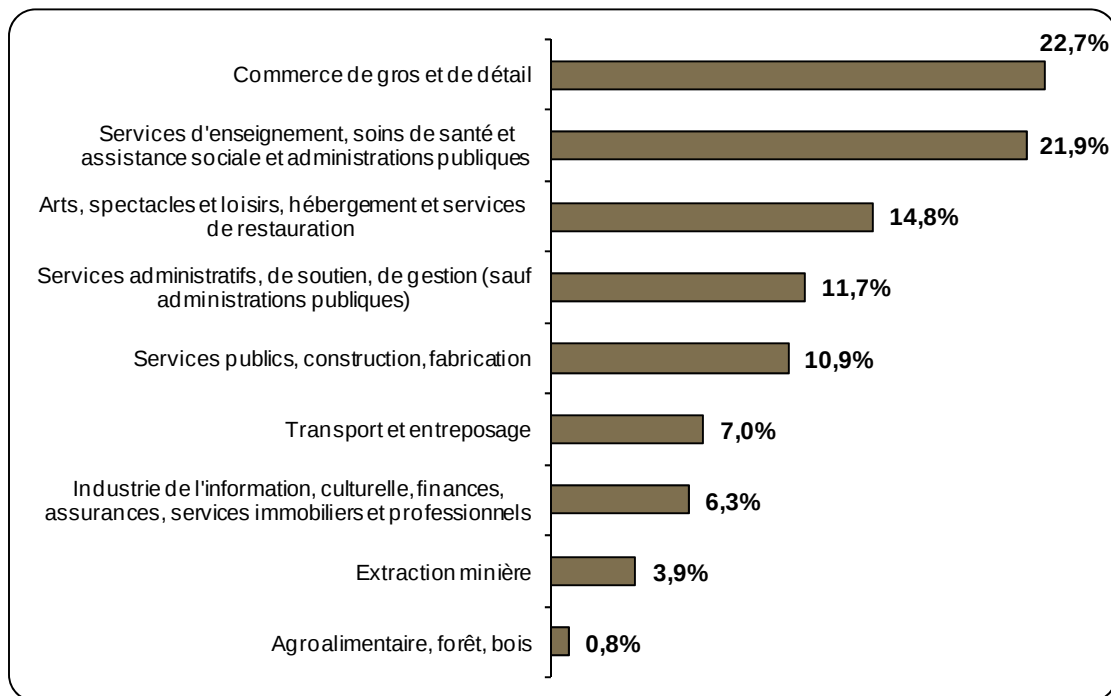
Les entreprises interrogées sont majoritairement des compagnies (71,4 %) et il s'agit aussi plus souvent d'un établissement unique (62,7 %).



CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

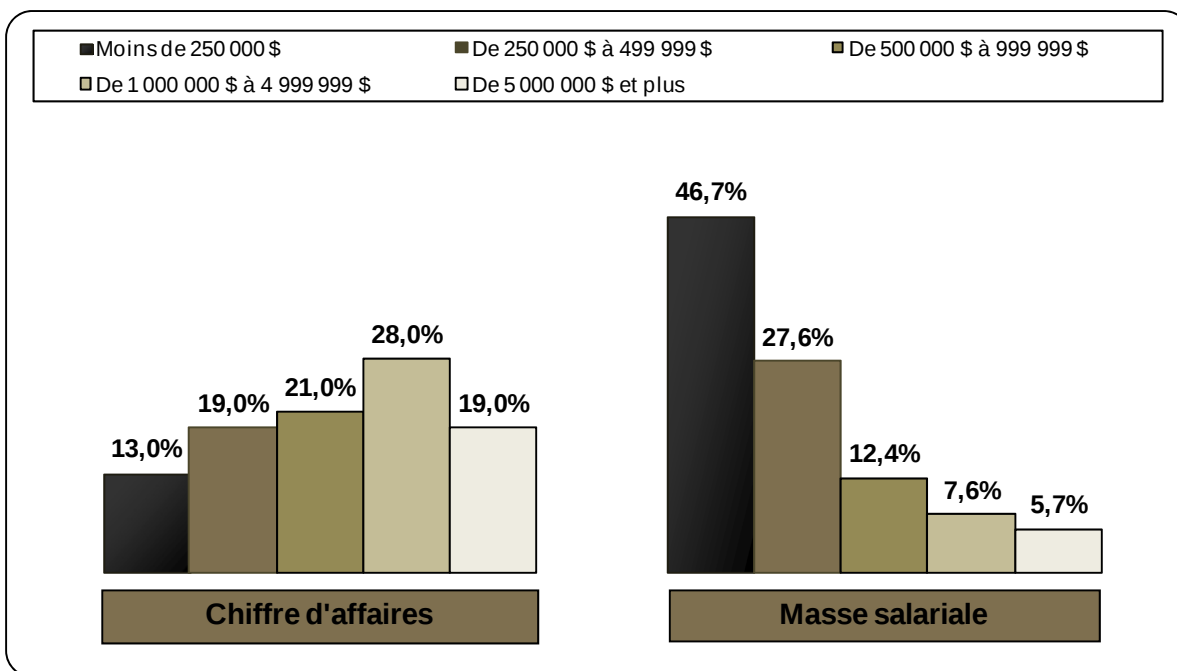
Regroupement sectoriel des entreprises

C'est dans le secteur du commerce de gros et de détail que l'on retrouve le plus grand nombre d'entreprises, soit 22,7 %, suivi du secteur des services d'enseignement, des soins de santé, d'assistance sociale et des administrations publiques avec 21,9 % des entreprises. Ces secteurs engagent respectivement 10,4 % et 27,8 % de l'ensemble des employés. Spécifions que le secteur de l'extraction minière compte, à lui seul, 22,9 % de l'ensemble des employés, même s'il ne représente que 3,9 % des entreprises.



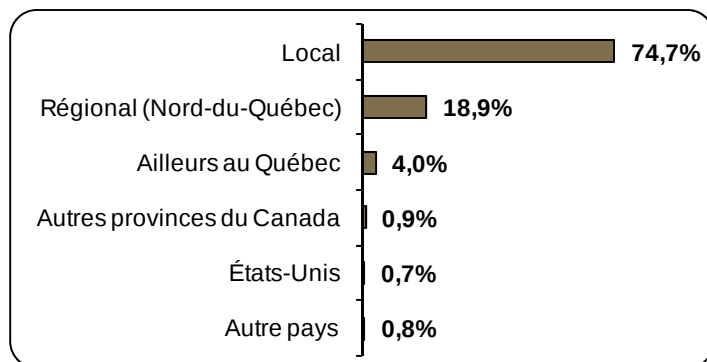
Chiffre d'affaires et masse salariale des entreprises

Le chiffre d'affaires des entreprises varie entre 1 000 000 \$ et 4 999 999 \$ pour près de trois entreprises sur dix (28,0 %), alors que la masse salariale, en 2008, se situait à moins de 250 000 \$ pour près de la moitié des entreprises de la ville de Chibougamau (46,7 %).



CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

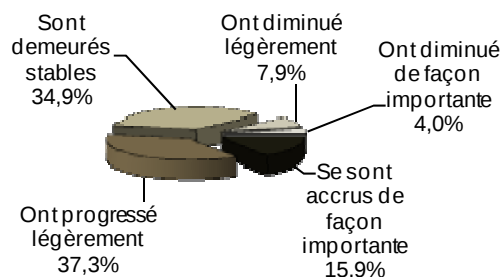
Répartition des ventes ou des services de l'entreprise



Le graphique ci-contre indique la façon dont sont répartis les ventes ou les services des entreprises en 2008. On y voit que le marché local occupe la plus grande proportion (74,7 %).

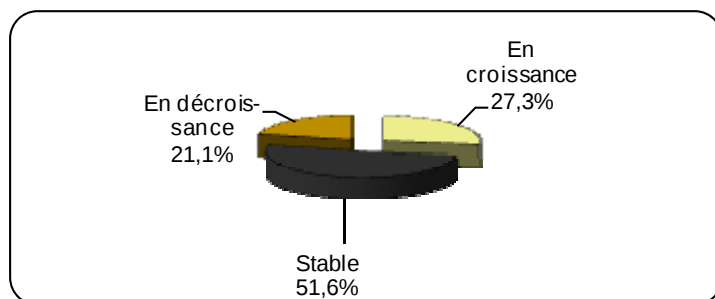
Au cours des trois dernières années, les ventes ou services d'une part importante des entreprises interrogées ont progressé légèrement (37,3 %) ou sont demeurés stables (34,9 %).

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 (51,6 %). Il s'avère en croissance dans 27,3 % des cas et en décroissance pour un peu plus du cinquième des entreprises (21,1 %).

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 6 et 7) présente ces mêmes concepts selon les principales professions concernées.

Ville de Chibougamau							
	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=92) - 72,4 %	(N=27) - 21,1 %	(N=46) - 35,9 %	(N=42) - 42,4 %	(N=7) - 6,0 %	(N=84) - 73,7 %	(N=57) - 62,0 %
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	5	0
Cadres intermédiaires et autre personnel de gestion	6	0	1	0	0	33	3
Personnel professionnel en gestion des affaires et finances	13	0	1	2	0	22	2
Personnel spécialisé en administration et en travail de bureau	33	3	4	9	1	28	0
Personnel de bureau	33	9	5	4	1	77	8
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	10	4	1	0	3	5	1
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	15	3	3	2	3	34	3
Personnel professionnel des soins de santé	20	0	1	0	0	2	0
Personnel technique et personnel spécialisé du secteur de la santé	7	0	3	1	0	3	1
Personnel de soutien des services de santé	25	1	3	0	0	7	2
Personnel professionnel des sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	50	2	9	23	0	46	9
Personnel paraprofessionnel du droit, services sociaux, enseignement et religion	12	0	2	11	0	49	4
Personnel professionnel des arts et de la culture	2	0	0	0	0	0	0
Personnel technique et personnel spécialisé des arts, culture, sports et loisirs	19	0	1	2	0	5	2
Personnel spécialisé de la vente et des services	27	0	11	13	0	40	4
Personnel intermédiaire de la vente et des services	75	19	11	21	5	39	10
Personnel élémentaire de la vente et des services	134	6	12	17	2	36	7
Personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	70	38	9	27	0	71	7
Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	53	16	5	8	7	54	9
Personnel de soutien des métiers, manoeuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	58	63	2	6	25	111	4
Personnel spécialisé du secteur primaire	0	95	0	0	0	2	0
Personnel intermédiaire du secteur primaire	0	0	0	0	0	0	0
Personnel élémentaire du secteur primaire	5	3	4	7	123	0	0
Personnel de supervision et personnel spécialisé dans la transformation, la fabrication et services d'utilité publique	1	0	0	0	0	0	0
Personnel relié à la transformation, à la fabrication et au montage	8	10	0	0	0	0	0
Personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	32	10	0	0	0	2	2
TOTAL	708	282	88	153	170	671	78

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 = 708)

▪ Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	7,9 %
▪ Serveurs au comptoir, aides de cuisine	7,1 %
▪ Caissiers	6,1 %
▪ Aides familiaux et aides de maintien à domicile	5,6 %
▪ Enseignants au collégial et de formation professionnelle	5,4 %
▪ Autres manœuvres des serv. de transfo./fab./utilité publique	4,5 %
▪ Agents d'administration	3,5 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	3,2 %
▪ Cuisiniers	3,2 %
▪ Charpentiers-menuisiers	3,0 %
▪ Aides-infirmiers/aides-soignants/préposés aux bénéficiaires	2,8 %
▪ Vendeurs et commis-vendeurs (commerce de détail)	2,5 %
▪ Manutentionnaires	2,4 %
▪ animateurs et responsables de programmes de sports/loisirs	2,3 %

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (N = 78)

▪ Vendeurs et commis-vendeurs (commerce de détail)	6,4 %
▪ Cuisiniers	5,1 %
▪ Travailleurs des services communautaires et sociaux	5,1 %
▪ Mécanicien d'équipement lourd	3,8 %
▪ Caissiers	3,8 %
▪ Commis de bureau généraux	3,8 %
▪ Autres manœuvres des serv. de transfo./fab./utilité publique	2,6 %
▪ Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	2,6 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	2,6 %
▪ Chauffeurs-livreurs, services de livraison et de messagerie	2,6 %
▪ Conducteurs de camion	2,6 %
▪ Plombiers	2,6 %
▪ Barmans/barmaids	2,6 %
▪ Travailleurs sociaux	2,6 %
▪ Autre personnel de soutien des services de santé	2,6 %
▪ Magasiniers et commis aux pièces	2,6 %

MISES À PIED RÉALISÉES (N = 282)

▪ Mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines	28,4 %
▪ Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	11,0 %
▪ Manœuvres à l'entretien des travaux publics	10,6 %
▪ Foreurs et dynamiteurs des mines/carrières/chantiers	10,6 %
▪ Surveillants de l'exploitation des mines et des carrières	5,3 %
▪ Autres manœuvres des serv. de transfo./fab./utilité publique	3,5 %
▪ Opérateurs de machines dans le traitement métaux/minerais	3,5 %
▪ Conducteurs de camions	3,2 %
▪ Barmans/barmaids	3,2 %
▪ Vendeurs et commis-vendeurs (commerce de détail)	3,2 %

POSTES VACANTS (N = 88)

▪ Cuisiniers	12,5 %
▪ Vendeurs et commis-vendeurs (commerce de détail)	10,2 %
▪ Serveurs au comptoir, aides de cuisine	5,7 %
▪ Manœuvres en aménagement paysager et entretien des terrains	4,5 %
▪ Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	4,5 %
▪ Conducteurs de camions	3,4 %
▪ Entrepreneurs et contremaîtres en tuyauterie	3,4 %
▪ Autre personnel de soutien des services de santé	3,4 %
▪ Technologues et techniciens en génie civil	3,4 %

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 = 153)

▪ Enseignants au collégial et de formation professionnelle	11,8 %
▪ Charpentiers-menuisiers	9,8 %
▪ Vendeurs et commis-vendeurs (commerce de détail)	9,2 %
▪ Cuisiniers	6,5 %
▪ Manœuvres en amén. paysager et entretien des terrains	4,6 %
▪ Caissiers	4,6 %
▪ Travailleurs des services communautaires et sociaux	4,6 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	3,3 %
▪ Serveurs au comptoir, aides de cuisine	3,3 %
▪ Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	2,6 %
▪ Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	2,6 %
▪ Agents d'administration	2,6 %

INTENTIONS DE MISES À PIED (N = 170)

▪ Manœuvres des mines	70,6 %
▪ Manœuvres à l'entretien des travaux publics	14,7 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	3,5 %
▪ Vendeurs et commis-vendeurs (commerce de détail)	2,9 %
▪ Manœuvres en amén. paysager et entretien des terrains	1,8 %
▪ Technologues et techniciens en biologie	1,8 %
▪ Géologues, géochimistes et géophysiciens	1,8 %
▪ Préposés de stations-service	1,2 %

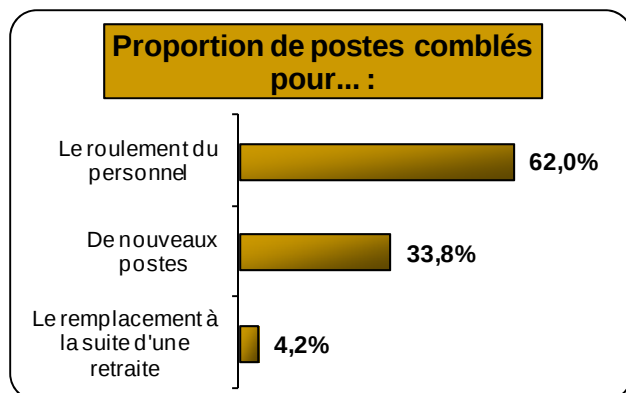
BESOINS DE FORMATION (N = 671)

▪ Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	12,8 %
▪ Travailleurs des services communautaires et sociaux	6,0 %
▪ Vendeurs et commis-vendeurs (commerce de détail)	5,2 %
▪ Policiers (sauf cadres supérieurs)	4,2 %
▪ Manœuvres à l'entretien des travaux publics	3,7 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	3,7 %
▪ Enseignants au collégial et de formation professionnelle	3,7 %
▪ Technologues et techniciens en sciences forestières	2,7 %
▪ Représentants au service à la clientèle/services financiers	2,5 %
▪ Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	2,4 %
▪ Fumigateurs et préposés au contrôle de la vermine	2,2 %
▪ Caissiers	2,2 %

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

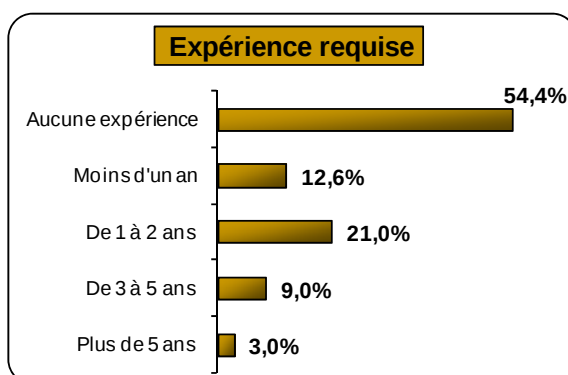
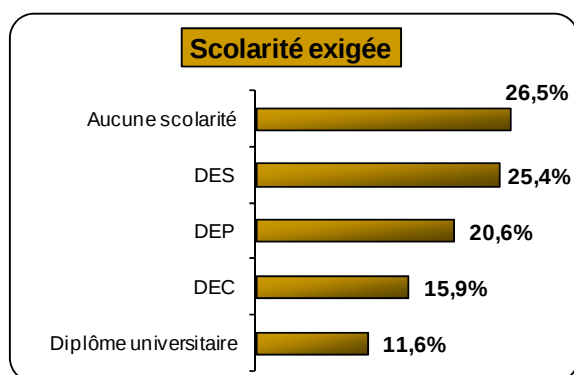
VOLET MAIN-D'ŒUVRE - EMBAUCHE ANTÉRIEURE

Raisons d'embauche



Parmi les entreprises ayant embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois (72,4 %), le graphique ci-contre indique qu'on a engagé 62,0 % du personnel pour le roulement du personnel, 33,8 % pour combler de nouveaux postes et 4,2 % pour des remplacements à la suite d'une prise de retraite.

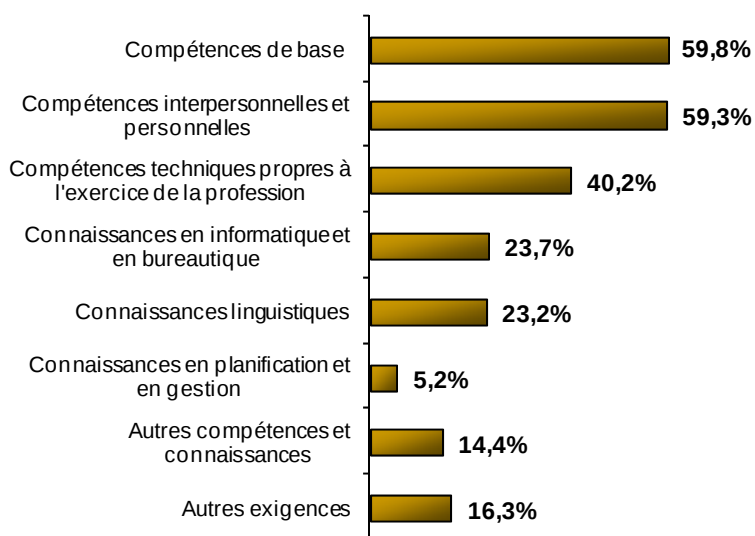
Scolarité et expérience demandée



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 que de façon générale une plus grande proportion d'entreprises n'exige aucune expérience, aucune scolarité ou un diplôme d'études secondaires (DES).

Compétences et connaissances exigées à l'embauche

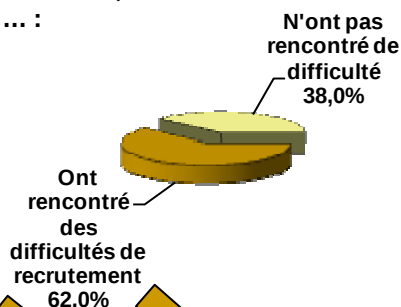
Toujours en lien avec les embauches effectuées au cours des douze derniers mois, le graphique ci-contre présente les principales compétences et connaissances exigées². Il s'agit le plus souvent de compétences de base (59,8 %), de compétences interpersonnelles et personnelles (59,3 %) et/ou de compétences techniques propres à l'exercice de la profession (40,2 %).



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 62,0 % 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 qualifiés	47,4 %
• Lieu de travail (éloignement)	37,2 %
• Manque de candidats expérimentés	25,6 %
• Salaire	19,2 %
• Manque de candidats compétents	16,7 %
• Connaissances linguistiques	10,3 %
• Durée du travail irrégulière	9,0 %
• Horaire de travail	9,0 %
• Lacunes dans les qualités personnelles	7,7 %
• Milieu de travail	3,8 %
• Autres	21,8 %

Conséquences³ des difficultés de recrutement :

• Réorganisation du travail	39,3 %
• Embaucher des candidats moins qualifiés	30,4 %
• Former les employés en place	28,6 %
• Prolonger les heures supplémentaires	16,1 %
• Perdre des contrats	16,1 %
• Faire appel à la sous-traitance	12,5 %
• Embaucher des immigrants	7,1 %
• Détérioration du service	7,1 %
• Embaucher dans une autre région	7,1 %
• Fermeture de l'entreprise/succursale	5,4 %
• Diminution des heures d'ouverture	5,4 %

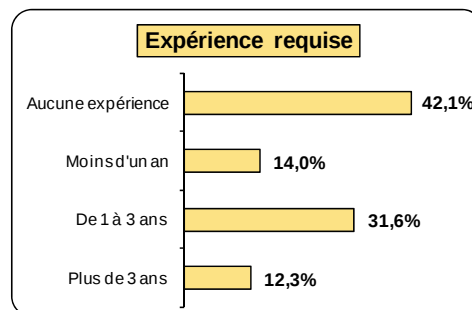
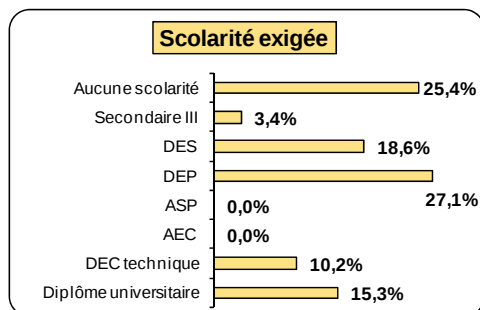
Les principales causes liées aux difficultés de recrutement des douze derniers mois sont le manque de candidats qualifiés (47,4 %) et l'éloignement du lieu de travail (37,2 %), alors que les principales conséquences générées par ces difficultés impliquent une réorganisation du travail (39,3 %), l'embauche de candidats moins qualifiés (30,4 %) et la formation des employés en place (28,6 %).

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 demandée

Du côté des entreprises ayant affirmé avoir des postes vacants au moment de l'entrevue (35,9 %), on constate aux graphiques ci-dessous que, de façon générale, une plus grande proportion d'entreprises n'exige aucune expérience, aucune scolarité ou un diplôme d'études professionnelles (DEP).

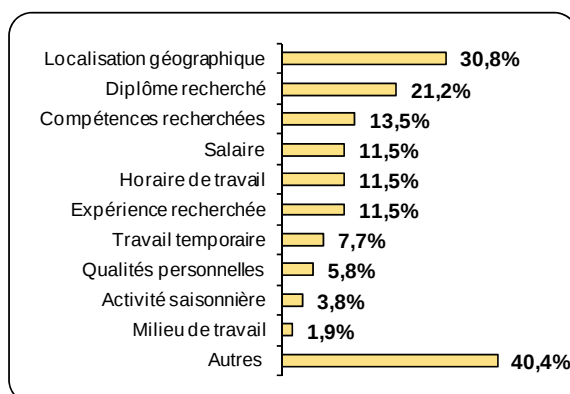


Conditions salariales

En ce qui a trait aux conditions salariales offertes par les entreprises pour leurs postes vacants, le taux horaire minimum varie de 7,75 \$ à 46,00 \$, pour une moyenne de 15,61 \$, alors que le taux horaire maximum offert passe de 8,50 \$ à 50,00 \$, représentant une moyenne de 21,23 \$.

Difficultés de recrutement actuelles

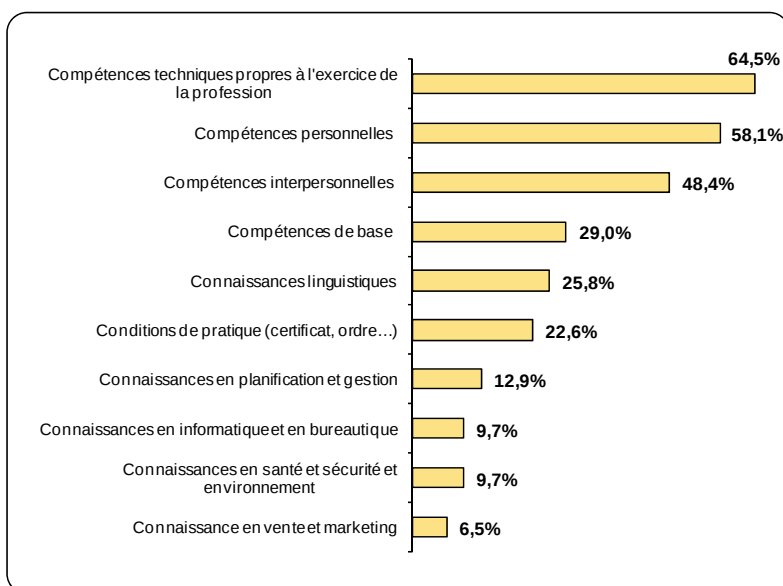
Par ailleurs, si 11,9 % des entreprises mentionnent n'éprouver aucune difficulté de recrutement pour les postes qui sont vacants au moment de l'entrevue, on constate au graphique ci-contre que pour les autres entreprises, les principales causes⁴ de ces difficultés de recrutement sont localisation géographique (30,8 %) et les diplômes recherchés (21,2 %).



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 (64,5 %) et les compétences personnelles (58,1 %).

Enfin, ajoutons que 84,7 % des entreprises accepteraient qu'Emploi-Québec rende disponibles leurs besoins en main-d'œuvre (postes vacants) auprès des chercheurs d'emploi.

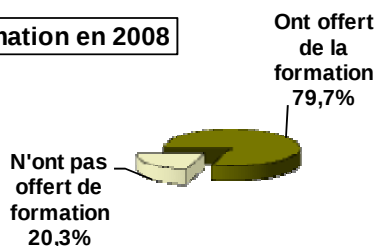


⁴ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

VOLET FORMATION

Formation offerte aux employés en 2008

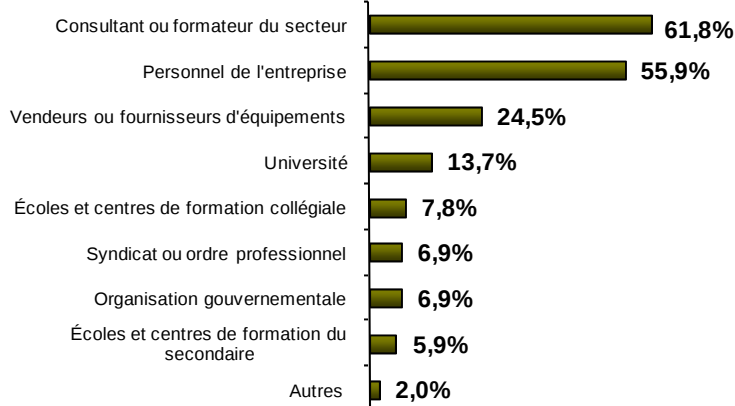
Formation en 2008



D'autre part, en ce qui a trait à la formation, spécifions tout d'abord que 79,7 % des entreprises ont offert des activités de formation à leurs employés au cours de l'année 2008.

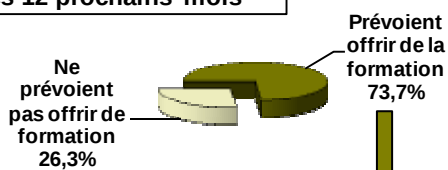
Formateurs

Pour ces formations offertes en 2008, les formateurs⁵ sont plus souvent des consultants ou formateurs du secteur (61,8 %) et le personnel de l'entreprise (55,9 %).



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 73,7 % 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	69,3 %
• Connaissances en informatique et en bureautique	15,7 %
• Connaissances en planification et en gestion	14,3 %
• Compétences interpersonnelles et personnelles	13,6 %
• Connaissances linguistiques	6,4 %
• Compétences de base	5,0 %
• Autres compétences et connaissances	25,7 %

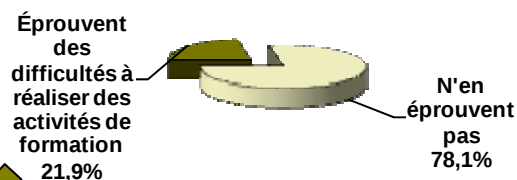
Quant à la nature des formations planifiées pour les douze prochains mois, les principales compétences ou connaissances⁵ à acquérir pour les employés sont, de loin, des compétences techniques propres à l'exercice des professions (69,3 %).

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, 21,9 % des entreprises mentionnent éprouver des difficultés à réaliser des activités de formation.



Difficultés rencontrées pour les activités de formation⁶ :

• Remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service	64,3 %
• Coûts des activités de formation trop élevés	57,1 %
• Cours non disponibles ou mal adaptés	57,1 %
• Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation	50,0 %
• Difficulté à estimer ou évaluer les besoins de formation	21,4 %
• Éloignement du lieu de formation	21,4 %
• Scolarité insuffisante des employés pour suivre les activités de formation	17,9 %
• Manque d'intérêt chez les employés	10,7 %
• Méconnaissance des services et programmes offerts par les maisons d'enseignement de la région	10,7 %
• Autres	7,1 %

Les principales difficultés rencontrées sont surtout des difficultés liées au remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service (64,3 %), aux coûts élevés des activités de formation (57,1 %) et à la disponibilité ou à l'adaptation des cours (57,1 %).

VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Personne responsable de la gestion des ressources humaines

Par ailleurs, 80,5 % des entreprises affirment avoir une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans leur établissement. En moyenne, 35 % de sa tâche est consacrée à cette responsabilité.

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



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 (69,6 %). Viennent ensuite le recrutement de personnel qualifié de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec (53,2 %), la disponibilité et la qualité de la relève au sein des établissements (31,4 %) ainsi que le roulement du personnel (31,0 %).

Difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines ⁷ :	%
Recrutement de personnel qualifié de la région du Nord-du-Québec	69,6
Recrutement de personnel qualifié de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec	53,2
Disponibilité et qualité de la relève au sein de votre établissement	31,4
Roulement du personnel	31,0
Motivation du personnel	20,6
Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre	20,5
Vieillessement du personnel	15,9
Conciliation travail-famille	14,3
Absentéisme	13,5
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	10,4
Gestion et supervision du personnel	10,3
Qualité du service offert	10,3
Respect des échéanciers	9,7
Adaptation des finissants provenant des institutions scolaires	9,6
Accidents de travail	5,6
Compétences de base du personnel	4,8
Autres problèmes	5,0

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 publication interne ou une recommandation auprès du réseau de contacts (63,2 %), le placement en ligne via emploi.quebec.net (47,2 %), une annonce dans les médias (32,0 %) et la banque de curriculum vitae de l'établissement (31,2 %).

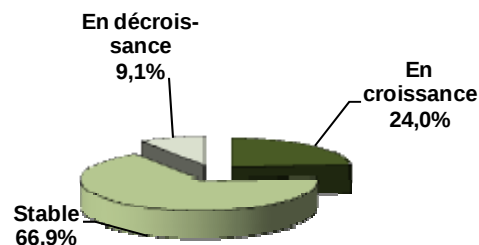
Moyens utilisés pour l'embauche ⁷ :	%
Publication interne ou recommandation auprès de votre réseau de contacts	63,2
Placement en ligne via emploi.quebec.net	47,2
Annonce dans les médias	32,0
Banque de curriculum vitae de votre établissement	31,2
Institut de formation	9,6
Publication ciblée (publisac, affiches, etc.)	8,8
Événements promotionnels (portes ouvertes, salon de l'emploi, etc.)	4,0
Syndicat	3,2
Sites Internet liés à l'emploi	1,6
Autres	1,6

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

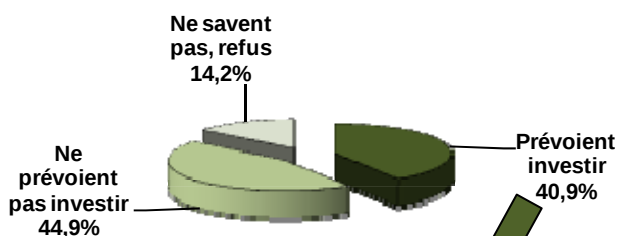
Prévision de l'évolution du nombre d'employés

Une majorité d'entreprises croit que le nombre d'employés sera stable pour les deux prochaines années (66,9 %).



Prévision d'investissement

Toujours pour les deux prochaines années, 40,9 % des entreprises prévoient effectuer un investissement dans leur entreprise. Ces investissements toucheront principalement la machinerie ou l'équipement (56,3 %).



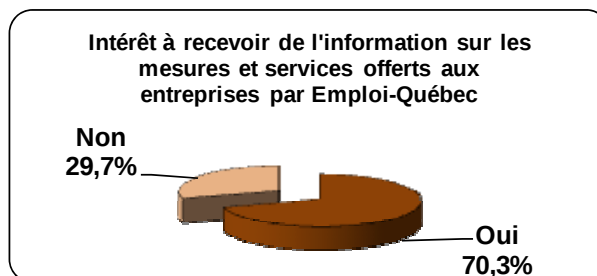
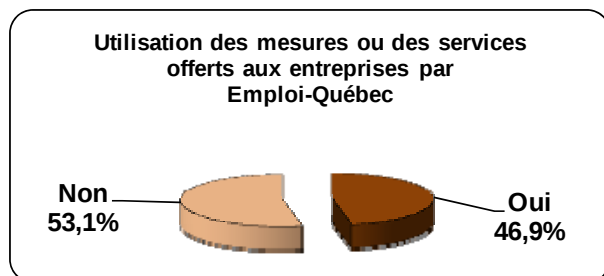
Précisions sur les investissements prévus⁸ :

• Machinerie ou équipement	56,3 %
• Rénovation	22,9 %
• Diversification de la gamme des produits et services	18,8 %
• Relocalisation	14,6 %
• 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.	10,4 %
• Réalisation de contrats de sous-traitance pour le compte d'une ou plusieurs entreprises	10,4 %
• Développement de marché, de nouveaux territoires de vente ou de distribution	8,3 %
• Recherche et développement	4,2 %
• Accorder des contrats en sous-traitance	2,1 %
• Autres	25,0 %

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 46,9 % des entreprises ont utilisé les mesures ou les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec et que 70,3 % 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 (72,5 %), ainsi que le développement et la formation de la main-d'œuvre (46,3 %).



Sujets sur lesquels on souhaite discuter⁹ :

• Recrutement de main-d'œuvre	72,5 %
• Développement et formation de la main-d'œuvre	46,3 %
• Planification de la relève dans l'entreprise	31,3 %
• Manque d'intérêt chez les employés	27,5 %
• Détermination et planification des besoins de main-d'œuvre	20,0 %
• Information sur le marché du travail	13,8 %
• Autres	11,3 %

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