

**Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation
des entreprises du secteur des commerces de gros et des
commerces de détail de la région du Nord-du-Québec**

Décembre 2011

SOMMAIRE EXÉCUTIF POUR LE SECTEUR DES COMMERCES DE GROS ET DES COMMERCES DE DÉTAIL

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 commerces de gros et des commerces de détail, mentionnons que **44 entreprises** ont été interrogées et qu'au total, ces entreprises emploient **717 personnes**. Précisons que les résultats présentés dans ce rapport concernent uniquement ces 44 entreprises du secteur des commerces de gros et des commerces de détail.

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 74,6 % et la marge d'erreur maximale pour cet échantillon est de $\pm 7,5$ %.

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.*

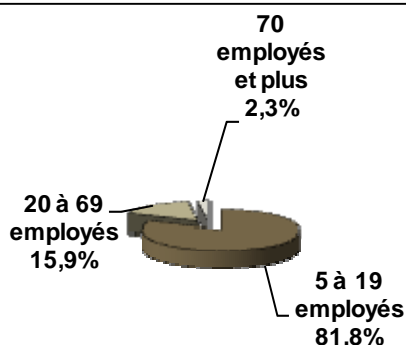
Besoins de formation : *Besoins de formation identifiés par les employeurs pour les 12 mois suivant l'entrevue en terme de professions et de nombre de postes touchés.*

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.

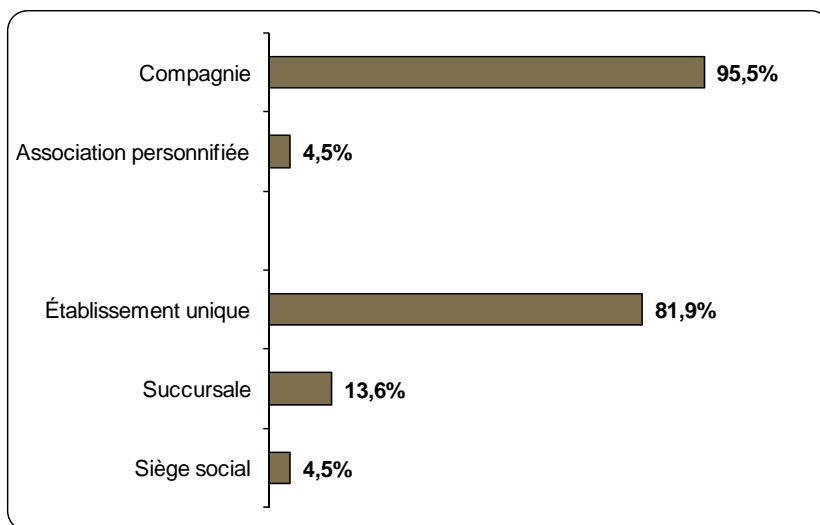
CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

Taille des entreprises

Parmi les entreprises interrogées, 2,3 % d'entre elles ont une taille de 70 employés et plus, représentant 11,9 % de l'ensemble des employés. De leurs côtés, les 15,9 % d'entreprises comptant entre 20 et 69 employés gèrent 37,7 % des employés, alors que les 81,8 % des entreprises de 5 à 19 employés cumulent 50,5 % de l'ensemble des employés. Au total, cela représente 717 employés, dont 53,0 % travaillent à temps plein et 47,0 % à temps partiel.



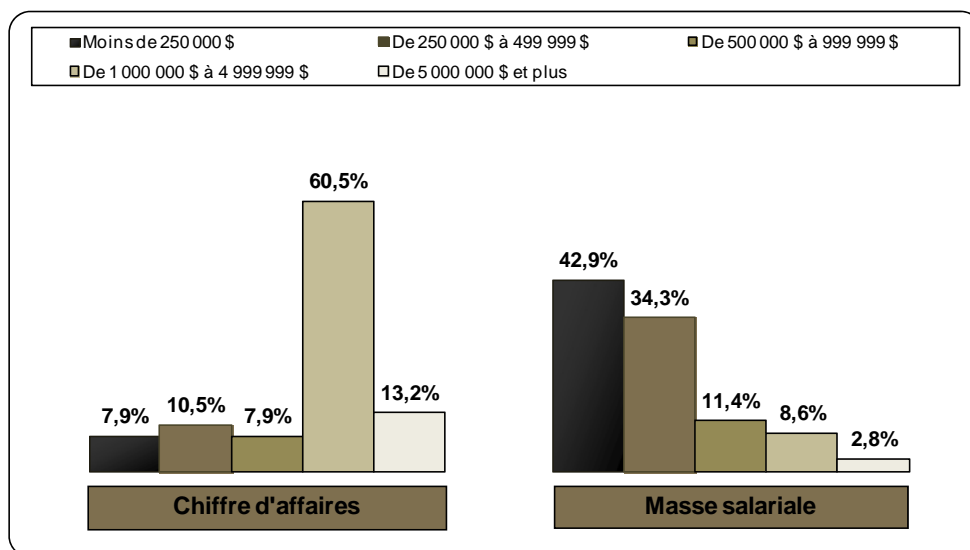
Forme juridique et dépendance



Les entreprises interrogées sont en forte proportion des compagnies (95,5 %) et il s'agit aussi plus souvent d'un établissement unique (81,9 %).

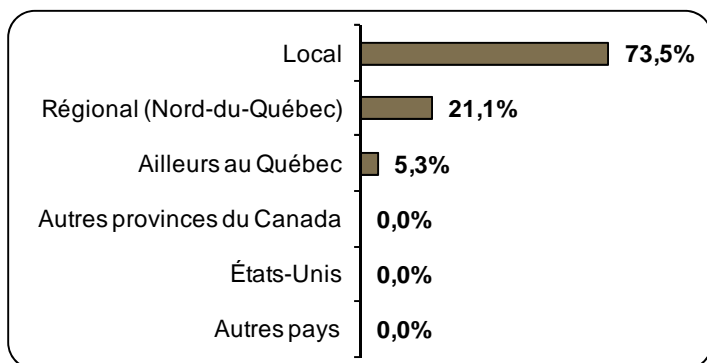
Chiffre d'affaires et masse salariale des entreprises

Le chiffre d'affaires des entreprises varie entre 1 000 000 \$ et 4 999 999 \$ pour six entreprises sur dix (60,5 %), alors que la masse salariale, en 2010, se situait à moins de 250 000 \$ pour une plus grande part des entreprises de ce secteur (42,9 %).



CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

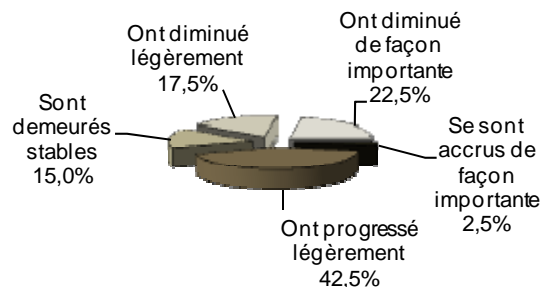
Répartition des ventes ou des services de l'entreprise



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 (73,5 %), suivi de loin par le marché régional (21,1 %).

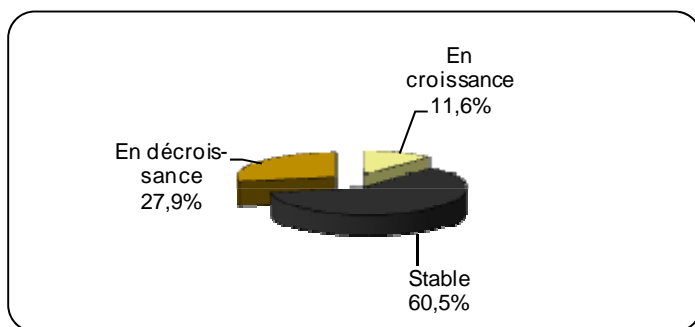
Au cours des trois dernières années, les ventes ou services d'une part importante des entreprises interrogées ont progressé légèrement (42,5 %).

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 (60,5 %). Il s'avère en croissance dans 11,6 % des cas et en décroissance pour plus du quart des entreprises (27,9 %).

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 commerces de gros et des commerces de détail							
	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=35) - 79,5 %	(N=12) - 34,3 %	(N=20) - 45,5 %	(N=23) - 71,9 %	(N=4) - 9,3 %	(N=28) - 65,1 %	(N=12) - 34,3 %
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	1	0	0	0	3	0
Personnel professionnel en gestion des affaires et finances	0	0	0	0	0	1	0
Personnel spécialisé en administration et en travail de bureau	1	1	1	1	0	0	0
Personnel de bureau	49	1	0	2	0	10	3
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	0	0	0	0	0	0	0
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	0	0	0	0	0	3	0
Personnel professionnel des soins de santé	1	0	0	0	0	0	0
Personnel technique et personnel spécialisé du secteur de la santé	3	0	3	3	0	3	1
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	7	0	2	4	0	5	2
Personnel intermédiaire de la vente et des services	27	4	7	11	1	85	5
Personnel élémentaire de la vente et des services	47	17	19	43	3	4	5
Personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	4	14	5	4	0	16	1
Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	5	1	1	0	0	9	1
Personnel de soutien des métiers, manoeuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	0	0	1	0	1	1	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	0	0	0	0	0	0	0
Personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	0	1	2	2	0	0	0
TOTAL	144	40	41	70	5	140	18

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 = 144)

▪ Commis au courrier et aux services postaux	29,9 %
▪ Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	18,8 %
▪ Caissiers	16,0 %
▪ Commis d'épicerie et autres garnisseurs - commerce de détail	12,5 %
▪ Préposés de stations-service	4,2 %
▪ Bouchers et coupeurs - commerce de gros ou de détail	3,5 %
▪ Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions/autobus	2,8 %
▪ Magasiniers et commis aux pièces	2,8 %
▪ Techniciens de laboratoire médical	2,1 %
▪ Chauffeurs-livreurs, services de livraison et de messagerie	1,4 %
▪ Superviseurs - commerce de détail	1,4 %

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (N = 18)

▪ Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	22,2 %
▪ Caissiers	16,7 %
▪ Réceptionnistes et standardistes	11,1 %
▪ Conducteurs de camions	5,6 %
▪ Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions/autobus	5,6 %
▪ Serveurs au comptoir, aides de cuisine	5,6 %
▪ Commis d'épicerie et autres garnisseurs - commerce de détail	5,6 %
▪ Représentants des ventes non techniques - commerce de gros	5,6 %
▪ Boulangers-pâtisseries	5,6 %
▪ Bouchers et coupeurs - commerce de gros ou de détail	5,6 %
▪ Techniciens de laboratoire médical	5,6 %
▪ Expéditeurs et réceptionnaires	5,6 %

MISES À PIED RÉALISÉES (N = 40)

▪ Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	30,0 %
▪ Préposés de stations-service	30,0 %
▪ Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	10,0 %
▪ Nettoyeurs spécialisés	7,5 %
▪ Techniciens en montage/entretien de câblodistribution	5,0 %
▪ Caissiers	5,0 %
▪ Manœuvres dans la transformation aliments/boissons/tabac	2,5 %
▪ Chauffeurs-livreurs, services de livraison et de messagerie	2,5 %
▪ Commis au courrier et aux services postaux	2,5 %
▪ Agents aux achats	2,5 %
▪ Directeurs - commerce de détail	2,5 %

POSTES VACANTS (N = 41)

▪ Commis d'épicerie et autres garnisseurs - commerce de détail	24,4 %
▪ Caissiers	19,5 %
▪ Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	14,6 %
▪ Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions/autobus	7,3 %
▪ Techniciens de laboratoire médical	7,3 %
▪ Manœuvres dans la transformation aliments/boissons/tabac	4,9 %
▪ Bouchers et coupeurs - commerce de gros ou de détail	4,9 %
▪ Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	2,4 %
▪ Conducteurs de camions	2,4 %
▪ Autre personnel spécialisé des métiers	2,4 %
▪ Débrosseurs et réparateurs de carrosserie	2,4 %
▪ Préposés de stations-service	2,4 %
▪ Représentants des ventes non techniques - commerce de gros	2,4 %
▪ Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	2,4 %

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 = 70)

▪ Caissiers	27,1 %
▪ Commis d'épicerie et autres garnisseurs - commerce de détail	25,7 %
▪ Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	15,7 %
▪ Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions/autobus	5,7 %
▪ Préposés de stations-service	5,7 %
▪ Techniciens de laboratoire médical	4,3 %
▪ Manœuvres dans la transformation aliments/boissons/tabac	2,9 %
▪ Serveurs au comptoir, aides de cuisine	2,9 %
▪ Boulangers-pâtisseries	2,9 %
▪ Bouchers et coupeurs - commerce de gros ou de détail	2,9 %
▪ Réceptionnistes et standardistes	2,9 %
▪ Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	1,4 %

INTENTIONS DE MISES À PIED (N = 5)

▪ Préposés de stations-service	60,0 %
▪ Manœuvres à l'entretien des travaux publics	20,0 %
▪ Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	20,0 %

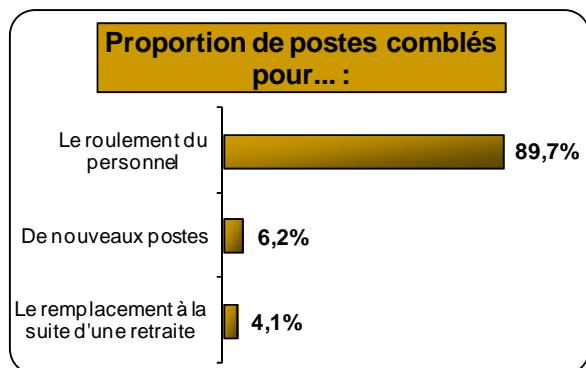
BESOINS DE FORMATION (N = 140)

▪ Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	50,0 %
▪ Représentants des ventes non techniques - commerce de gros	8,6 %
▪ Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions/autobus	7,1 %
▪ Conducteurs de camions	4,3 %
▪ Magasiniers et commis aux pièces	3,6 %
▪ Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	2,9 %
▪ Commis aux achats et à l'inventaire	2,9 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	2,1 %
▪ Esthéticiens, électrolystes	2,1 %
▪ Techniciens de laboratoire médical	2,1 %
▪ Électroniciens d'entretien (biens de consommation)	2,1 %
▪ Directeurs - commerce de détail	2,1 %

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

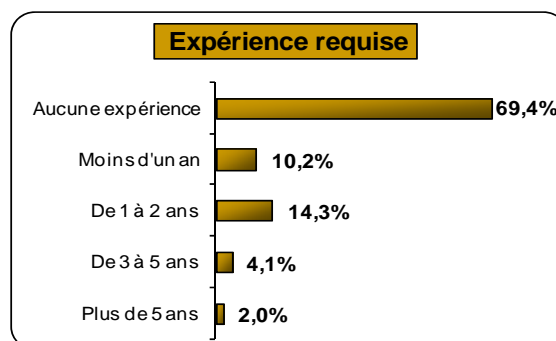
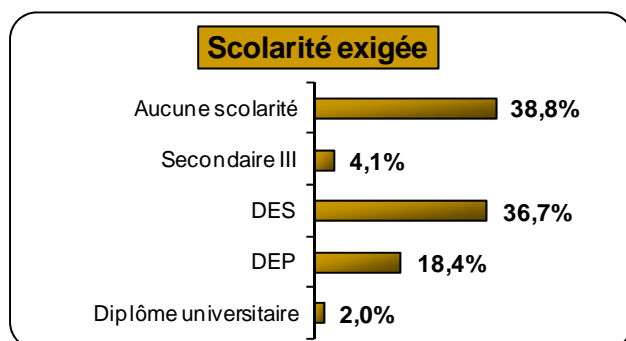
VOLET MAIN-D'ŒUVRE - EMBAUCHE ANTÉRIEURE

Raisons d'embauche



Parmi les entreprises ayant embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois (79,5 %), le graphique ci-contre indique qu'on a engagé 89,7 % du personnel pour le roulement du personnel, 6,2 % pour combler de nouveaux postes et 4,1 % pour des remplacements à la suite d'une prise de retraite.

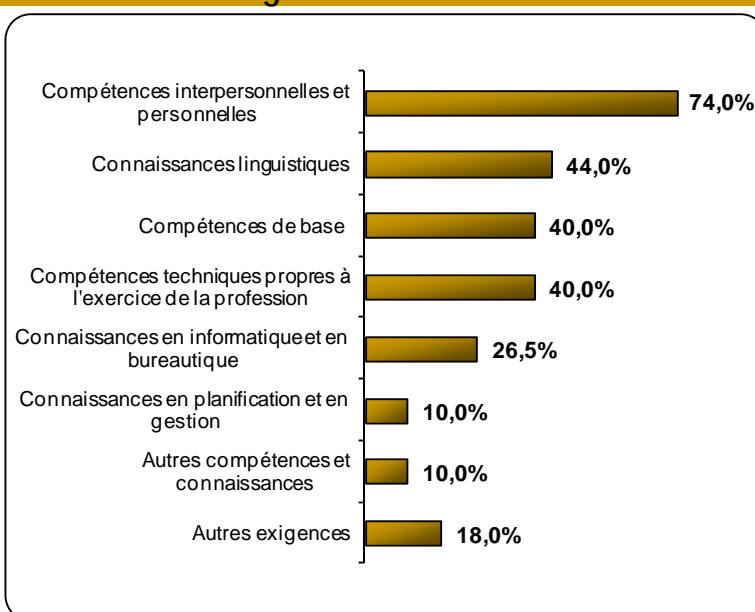
Scolarité et expérience demandées



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 de façon générale une plus grande proportion d'entreprises n'exige aucune scolarité (38,8 %) ou un diplôme d'études secondaires (36,7 %) et aucune expérience (69,4 %).

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 interpersonnelles et personnelles (74,0 %), de connaissances linguistiques (44,0 %), de compétences de base (40,0 %) et/ou de compétences techniques propres à l'exercice de la profession (40,0 %).



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 ... :

N'ont pas rencontré de difficulté
65,7%



Ont rencontré des difficultés de recrutement
34,3%

Les entreprises répondantes affirment dans une proportion de 34,3 % 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	50,0 %
• Manque de candidats qualifiés	44,4 %
• Manque de candidats compétents	38,9 %
• Salaire	27,8 %
• Lacunes dans les qualités personnelles	27,8 %
• Lieu de travail (éloignement)	22,2 %
• Horaire de travail	16,7 %
• Connaissances linguistiques	11,1 %
• Durée du travail irrégulière	5,6 %
• Milieu de travail	5,6 %
• Autres	38,9 %

Conséquences³ des difficultés de recrutement :

• Former les employés en place	100,0 %
• Prolonger les heures supplémentaires	91,7 %
• Embaucher des candidats moins qualifiés	83,3 %
• Réorganisation du travail	83,3 %
• Perdre des contrats	66,7 %
• Embaucher des immigrants	41,7 %
• Faire appel à la sous-traitance	33,3 %

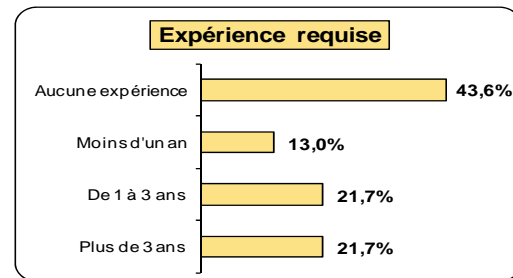
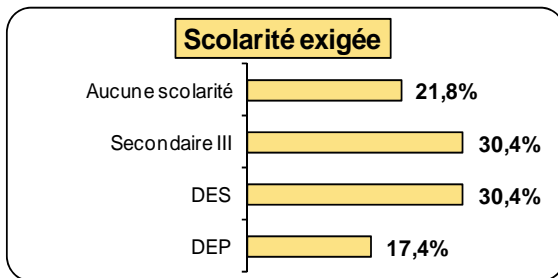
Les principales causes liées aux difficultés de recrutement des douze derniers mois sont le manque de candidats expérimentés (50,0 %), qualifiés (44,4 %) et compétents (38,9 %), alors que les principales conséquences générées par ces difficultés impliquent la formation des employés en place (100 %) et la prolongation des heures supplémentaires (91,7 %).

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 (45,5 %), on constate aux graphiques ci-dessous que de façon générale une plus grande proportion d'entreprises exige un diplôme de secondaire III (30,4 %) et de secondaire V (30,4 %), mais aucune expérience (43,6 %).

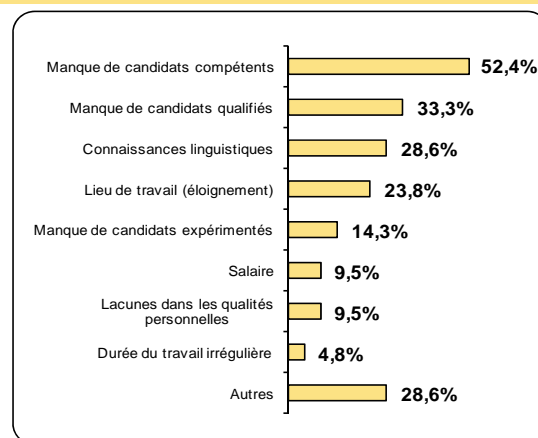


Conditions salariales

En ce qui a trait aux conditions salariales offertes par les entreprises pour leurs postes vacants, le taux horaire minimum varie de 9,65 \$ à 18,00 \$, pour une moyenne de 12,26 \$.

Difficultés de recrutement actuelles

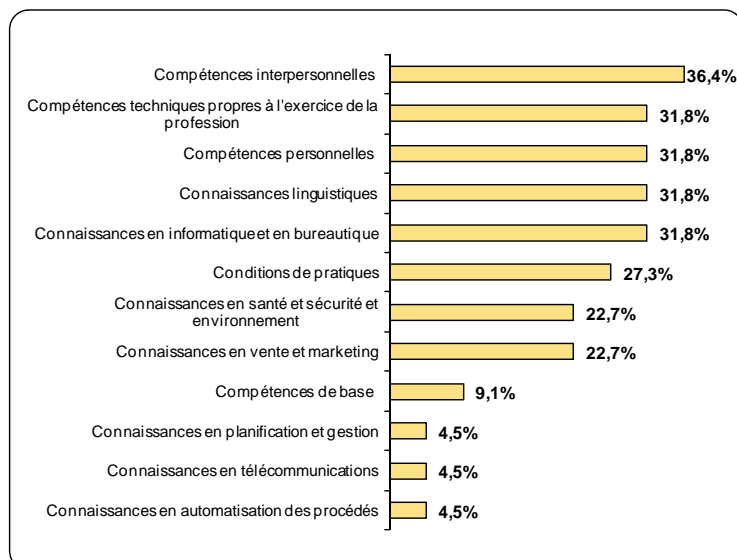
Par ailleurs, on constate au graphique ci-contre que les principales causes⁴ des difficultés de recrutement pour les postes qui sont vacants au moment de l'entrevue sont le manque de candidats compétents (52,4 %) et qualifiés (33,3 %).



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 interpersonnelles (36,4 %), les compétences techniques propres à l'exercice de la profession (31,8 %), les compétences personnelles (31,8 %), les connaissances linguistiques (31,8 %) ainsi que les connaissances en informatique et en bureautique (31,8 %).

Enfin, ajoutons que l'ensemble des entreprises concernées (100 %) accepterait qu'Emploi-Québec rende disponibles leurs besoins en main-d'œuvre (postes vacants) auprès des chercheurs d'emploi.

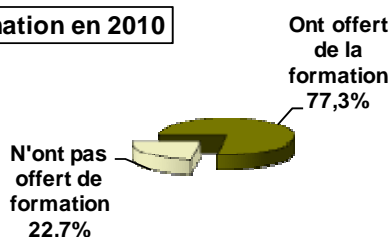


⁴ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

VOLET FORMATION

Formation offerte aux employés en 2010

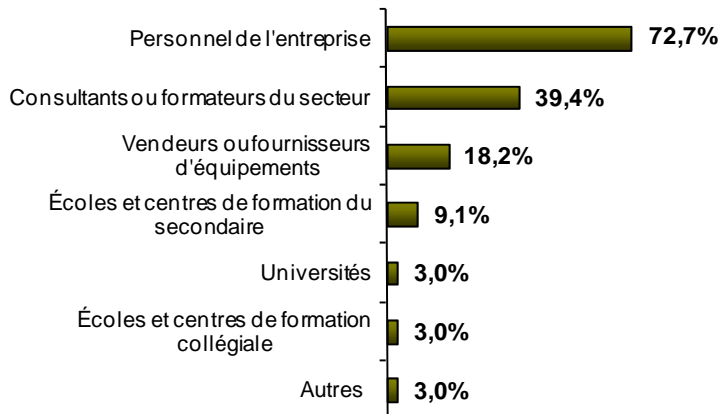
Formation en 2010



D'autre part, en ce qui a trait à la formation, précisons tout d'abord que 77,3 % 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 du personnel de l'entreprise (72,7 %) et, dans une moindre proportion, des consultants ou formateurs du secteur (39,4 %).



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 65,1 % 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 88,2 %
- Compétences interpersonnelles et personnelles 50,0 %
- Connaissances en informatique et en bureautique 47,1 %
- Connaissances en planification et en gestion 26,5 %
- Connaissances linguistiques 17,6 %
- Autres compétences et connaissances 20,6 %

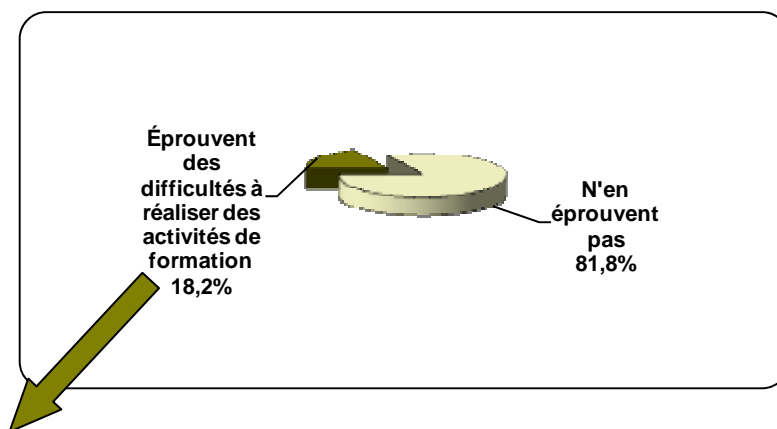
Quant à la nature de ces formations planifiées pour les douze prochains mois, les principales compétences ou connaissances⁵ à acquérir pour les employés sont, de loin, des compétences techniques propres à l'exercice des professions (88,2 %).

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, 18,2 % des entreprises mentionnent éprouver des difficultés à réaliser des activités de formation.



Difficultés rencontrées pour les activités de formation⁶ :

- | | |
|---|--------|
| • Coûts des activités de formation trop élevés | 75,0 % |
| • Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation | 50,0 % |
| • Remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service | 50,0 % |
| • Cours non disponibles ou mal adaptés | 37,5 % |
| • Méconnaissance des services et programmes offerts par les maisons d'enseignement de la région | 25,0 % |
| • Difficulté à estimer ou évaluer les besoins de formation | 12,5 % |
| • Manque d'intérêt chez les employés | 12,5 % |
| • Autres | 25,0 % |

Les principales difficultés rencontrées sont surtout des difficultés liées aux coûts élevés des activités de formation (75,0 %), au manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation (50,0 %) et au remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service (50,0 %).

VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Personne responsable de la gestion des ressources humaines

Par ailleurs, 72,7 % des entreprises affirment avoir une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans leur établissement. En moyenne, 34 % de sa tâche est consacrée à cette responsabilité.



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 (63,9 %) ainsi que la disponibilité et la qualité de la relève au sein des établissements (44,4 %).

Difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines ⁷ :	%
Recrutement de personnel qualifié de la région du Nord-du-Québec	63,9
Disponibilité et qualité de la relève au sein de l'établissement	44,4
Roulement du personnel	38,9
Motivation du personnel	38,9
Recrutement de personnel qualifié de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec	27,8
Conciliation travail-famille	27,8
Gestion et supervision du personnel	25,0
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	25,0
Absentéisme	22,2
Qualité du service offert	22,2
Respect des échéanciers	19,4
Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre	16,7
Vieillesse du personnel	13,9
Adaptation des finissants provenant des institutions scolaires	11,1
Compétences de base du personnel	8,3
Accidents de travail	8,3

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 (43,2 %), une publication ciblée (34,1 %) et une annonce dans les médias (31,8 %).

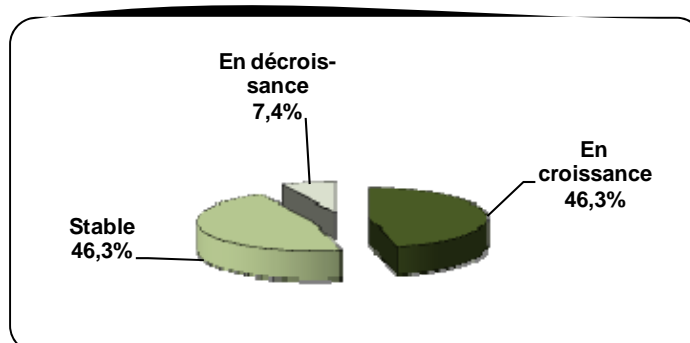
Moyens utilisés pour l'embauche ⁷ :	%
Placement en ligne via emploi.quebec.gouv.qc.ca	43,2
Publication ciblée (publisac, affiches, etc.)	34,1
Annonce dans les médias	31,8
Publication interne ou recommandation auprès de son réseau de contacts	25,0
Banque de curriculum vitae de l'établissement	25,0
Événements promotionnels (portes ouvertes, salon de l'emploi, etc.)	6,8
Sites Internet liés à l'emploi	4,5
Institut de formation	2,3
Autres	36,4

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

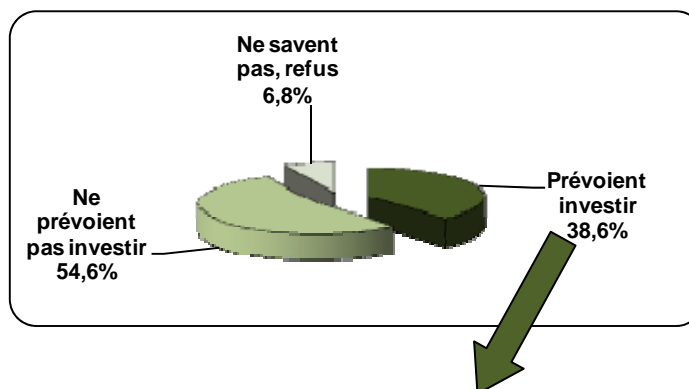
Prévision de l'évolution du nombre d'employés

Près de la moitié des entreprises (46,3 %) croit que le nombre d'employés sera en croissance et autant (46,3 %) qu'il sera stable pour les deux prochaines années.



Prévision d'investissement

Toujours pour les deux prochaines années, 38,6 % des entreprises prévoient effectuer un investissement dans leur entreprise. Ces investissements toucheront principalement le développement de marché, de nouveaux territoires de vente ou de distribution (41,7 %) et la machinerie ou l'équipement (41,7 %).



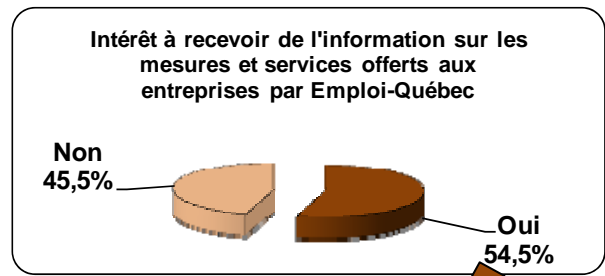
Précisions sur les investissements prévus⁸ :

- | | |
|--|--------|
| • Développement de marché, de nouveaux territoires de vente ou de distribution | 41,7 % |
| • Machinerie ou équipement | 41,7 % |
| • 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. | 33,3 % |
| • Diversification de la gamme des produits et services | 16,7 % |
| • Réalisation de contrats de sous-traitance pour le compte d'une ou plusieurs entreprises | 8,3 % |
| • Relocalisation | 8,3 % |
| • Accorder des contrats en sous-traitance | 8,3 % |

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 la moitié des entreprises (50,0 %) ont utilisé les mesures ou les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec et qu'un peu plus, soit 54,5 %, 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 (79,3 %), ainsi que le développement et la formation de la main-d'œuvre (58,6 %).



Sujets sur lesquels on souhaite discuter⁹ :

• Recrutement de main-d'œuvre	79,3 %
• Développement et formation de la main-d'œuvre	58,6 %
• Détermination et planification des besoins de main-d'œuvre	51,7 %
• Planification de la relève dans l'entreprise	48,3 %
• Manque d'intérêt chez les employés	44,8 %
• Information sur le marché du travail	41,4 %

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