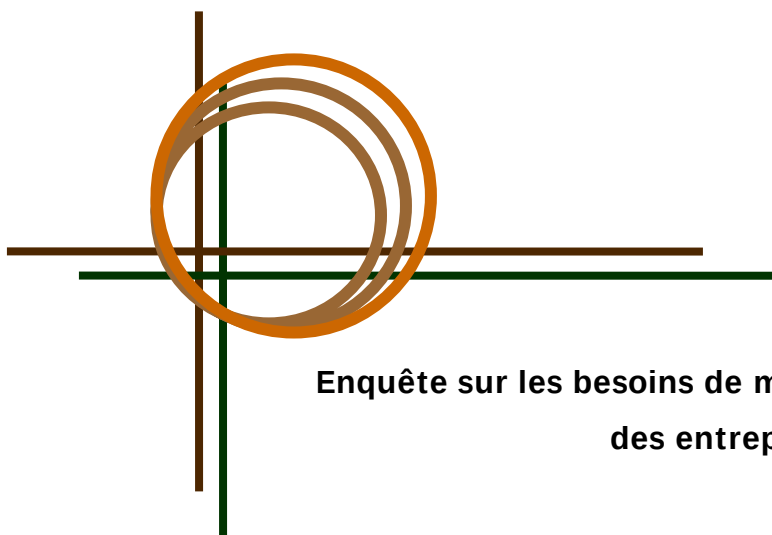




**Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation
des entreprises de la ville de Matagami**

SEPTEMBRE 2009

SOMMAIRE EXÉCUTIF POUR LA VILLE DE MATAGAMI

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 Matagami, mentionnons que **21 entreprises** ont été interrogées et qu'au total, ces entreprises emploient **782 personnes**. De ce nombre, 77,2 % étaient des résidents dans la région du Nord-du-Québec et 22,8 % étaient non-résidents. **Précisons que les résultats présentés dans ce rapport concernent uniquement ces 21 entreprises de la ville de Matagami.**

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 78,1 % et la marge d'erreur maximale pour cet échantillon est de $\pm 12,0$ %.

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.*

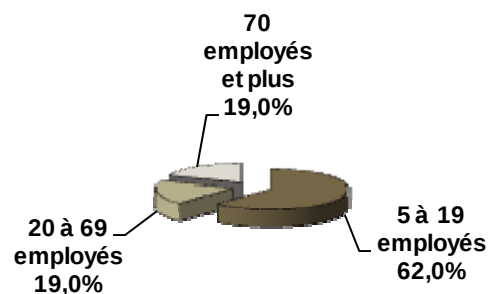
Besoins de formation : *Besoins de formation identifiés par les employeurs pour les 12 mois suivant l'entrevue en terme de professions et de nombre de postes touchés.*

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

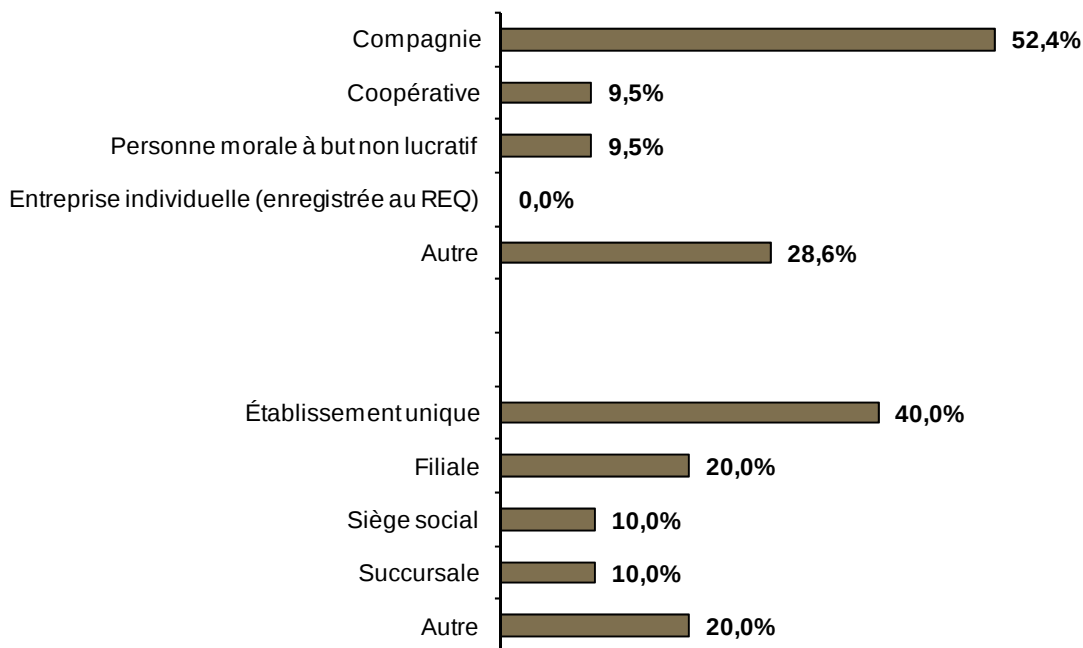
Taille des entreprises

Parmi l'ensemble des entreprises interrogées, 19,0 % des entreprises ont une taille de 70 employés et plus, représentant 67,3 % de l'ensemble des employés. De leurs côtés, les 19,0 % d'entreprises comptant entre 20 et 69 employés gèrent 12,5 % des employés, alors que les 62,0 % des entreprises de 5 à 19 employés cumulent 20,2 % de l'ensemble des employés. Au total, cela représente 782 employés, dont 91,2 % travaillent à temps plein et 8,8 % à temps partiel.



Forme juridique et dépendance

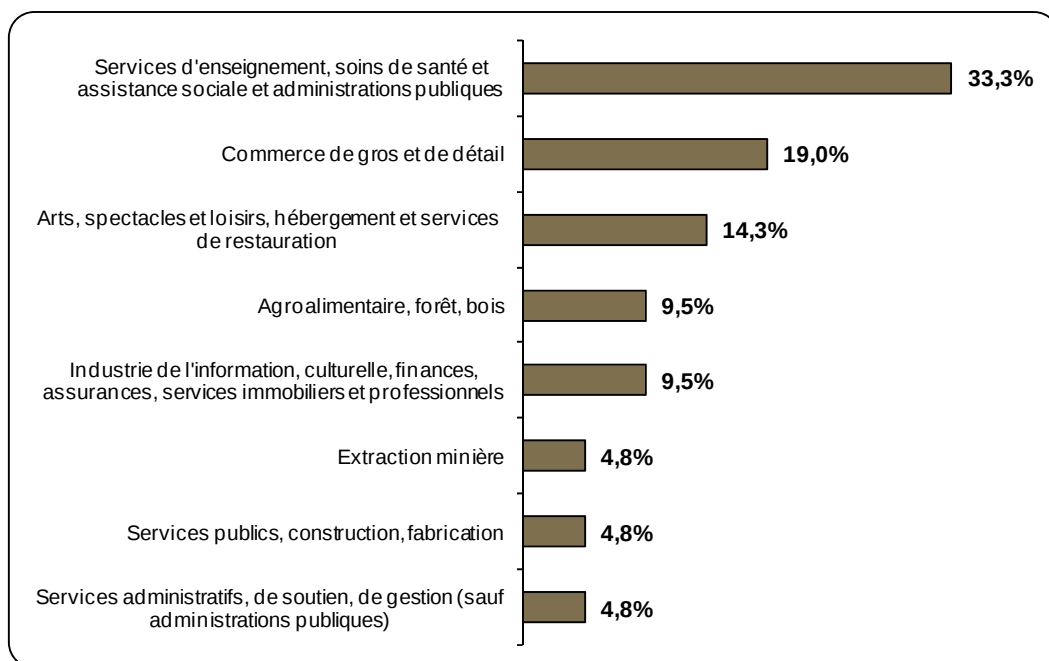
Les entreprises interrogées sont en forte proportion des compagnies (52,4 %) et il s'agit aussi plus souvent d'un établissement unique (40 %).



CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

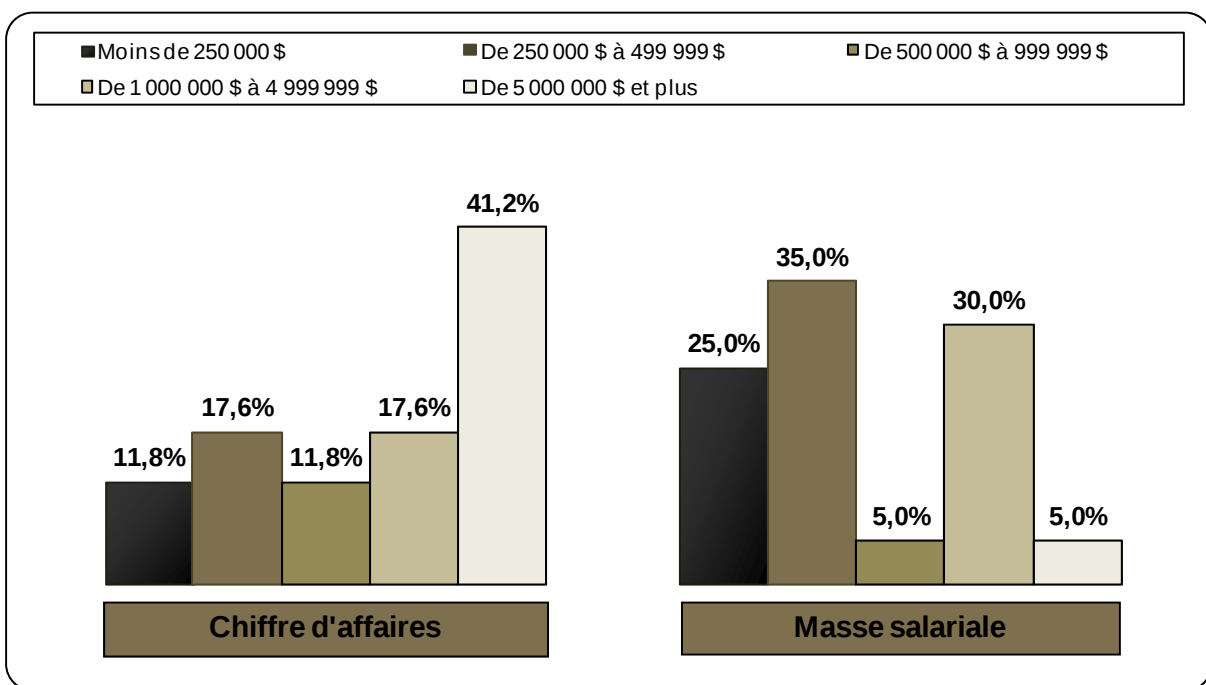
Regroupement sectoriel des entreprises

C'est dans le secteur des services d'enseignement, des soins de santé, d'assistance sociale et des administrations publiques que l'on retrouve le plus grand nombre d'entreprises, soit 33,3 %, suivi du secteur du commerce de gros et de détail avec 19,0 % des entreprises. Ces secteurs engagent respectivement 29,3 % et 10,1 % de l'ensemble des employés. Spécifions toutefois que le secteur de l'extraction minière, ainsi que celui de l'agroalimentaire, de la forêt et du bois, comptent respectivement 26,0 % et 24,3 % de l'ensemble des employés, même s'ils ne représentent que 4,8 % et 9,5 % des entreprises.



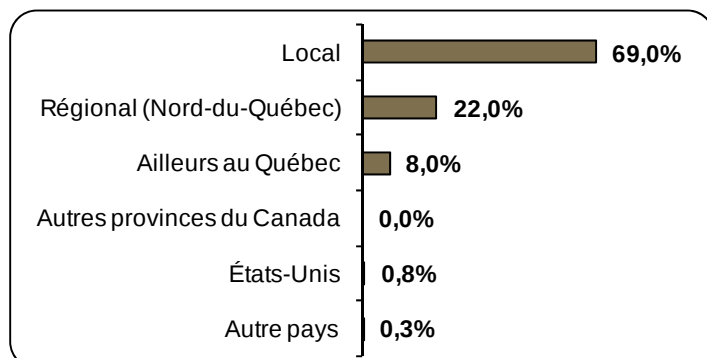
Chiffre d'affaires et masse salariale des entreprises

Le chiffre d'affaires des entreprises se situe à 5 000 000 \$ et plus pour plus de quatre entreprises sur dix (41,2 %), alors que la masse salariale, en 2008, varie entre 250 000 \$ et 499 999 \$ pour une plus grande part des entreprises de la ville de Matagami (35,0 %).



CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

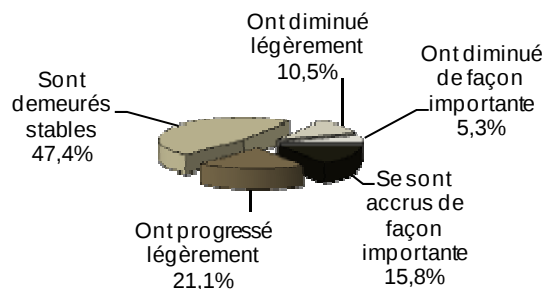
Répartition des ventes ou des services de l'entreprise



Le graphique ci-contre indique la façon dont sont répartis les ventes ou les services des entreprises en 2008. On y voit que le marché local occupe la plus grande proportion (69,0 %).

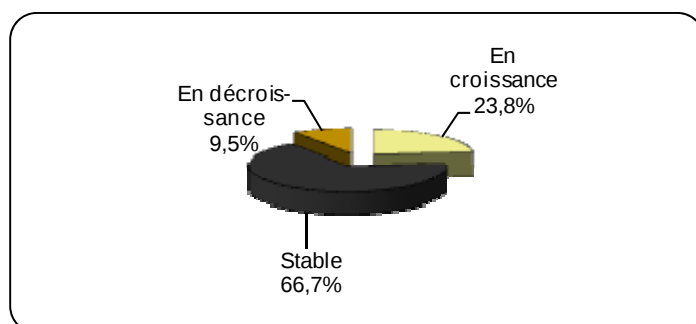
Au cours des trois dernières années, les ventes ou services d'une part importante des entreprises interrogées sont demeurés stables (47,4 %), mais dans plus du tiers des cas, ils ont progressé légèrement (21,1 %) ou se sont accrus de façon importante (15,8 %).

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 (66,7 %). Il s'avère en croissance dans 23,8 % des cas et en décroissance pour un peu moins d'une entreprise sur dix (9,5 %).

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 Matagami							
	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=17) - 81,0 %	(N=4) - 19,0 %	(N=8) - 38,1 %	(N=4) - 25,0 %	(N=1) - 5,0 %	(N=13) - 76,5 %	(N=14) - 82,4 %
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	0	0	0	2	0
Cadres intermédiaires et autre personnel de gestion	5	2	0	1	0	6	2
Personnel professionnel en gestion des affaires et finances	0	0	0	0	0	3	0
Personnel spécialisé en administration et en travail de bureau	3	0	0	0	0	1	0
Personnel de bureau	3	0	0	0	0	6	1
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	0	0	0	0	0	0	0
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	0	0	1	0	0	0	1
Personnel professionnel des soins de santé	0	0	0	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	3	0	2	0	0	4	1
Personnel paraprofessionnel du droit, services sociaux, enseignement et religion	6	0	0	0	0	8	2
Personnel professionnel des arts et de la culture	0	0	1	0	0	0	0
Personnel technique et personnel spécialisé des arts, culture, sports et loisirs	2	0	0	0	0	0	1
Personnel spécialisé de la vente et des services	10	5	1	1	0	14	1
Personnel intermédiaire de la vente et des services	3	4	2	4	0	1	0
Personnel élémentaire de la vente et des services	16	2	0	0	0	2	2
Personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	15	0	2	1	0	4	4
Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	2	45	0	0	45	0	1
Personnel de soutien des métiers, manoeuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	0	0	0	0	0	0	0
Personnel spécialisé du secteur primaire	12	4	0	0	4	0	0
Personnel intermédiaire du secteur primaire	5	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	4	0
Personnel relié à la transformation, à la fabrication et au montage	62	0	1	0	0	30	2
Personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	4	0	1	0	0	0	0
TOTAL	152	62	11	7	49	85	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 = 152)

▪ Opérateurs de machines à scier dans les scieries	39,5 %
▪ Soudeurs et opérateurs de machine à souder/braser	9,2 %
▪ Surveillants de l'exploitation des mines et des carrières	7,9 %
▪ Caissiers	5,3 %
▪ Serveurs au comptoir, aides de cuisine	3,9 %
▪ Conseillers en emploi	3,9 %
▪ Personnel d'entretien et de soutien des mines souterraines	3,3 %
▪ Manœuvres en métallurgie	2,6 %
▪ Policiers (sauf cadres supérieurs)	2,6 %
▪ Vendeurs et commis-vendeurs (commerce de détail)	2,0 %

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (N = 18)

▪ Serveurs au comptoir, aides de cuisine	11,1 %
▪ Monteurs et contrôleurs d'autres produits en bois	5,6 %
▪ Opérateurs d'instal. assainissement eau/traitement déchets	5,6 %
▪ Conducteurs de camions	5,6 %
▪ Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de machines aux.	5,6 %
▪ Mécaniciens d'équipement lourd	5,6 %
▪ Plombiers	5,6 %
▪ Électriciens industriels	5,6 %
▪ Superviseurs (commerce de détail)	5,6 %
▪ Techniciens et assistants dans les bibliothèques et archives	5,6 %
▪ Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	5,6 %
▪ Conseillers en emploi	5,6 %
▪ Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire	5,6 %
▪ Technologues et techniciens en génie civil	5,6 %
▪ Expéditeurs et réceptionnaires	5,6 %
▪ Directeurs de services d'hébergement	5,6 %
▪ Directeurs financiers financières	5,6 %

MISES À PIED RÉALISÉES (N = 62)

▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	72,6 %
▪ Surveillants de l'exploitation forestière	6,5 %
▪ Réceptionnistes d'hôtel	6,5 %
▪ Cuisiniers	6,5 %
▪ Préposés à l'entretien ménager/nettoyage/travaux légers	3,2 %
▪ Policiers (sauf cadres supérieurs)	1,6 %
▪ Directeurs de services d'hébergement	1,6 %
▪ Directeurs de services d'architecture et de sciences	1,6 %

POSTES VACANTS (N = 11)

▪ Électriciens industriels	18,2 %
▪ Serveurs d'aliments et de boissons	18,2 %
▪ Manœuvres trait. des prod. chim./serv. d'utilité publique	9,1 %
▪ Contrôleurs/essayeurs transformation des métaux/minerais	9,1 %
▪ Superviseurs (commerce de détail)	9,1 %
▪ Archivistes	9,1 %
▪ Conseillers familiaux, matrimoniaux	9,1 %
▪ Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire	9,1 %
▪ Technologues et techniciens en génie civil	9,1 %

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 = 7)

▪ Serveurs d'aliments et de boissons	57,1 %
▪ Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions/autobus	14,3 %
▪ Spécialistes des ventes techniques (commerce de gros)	14,3 %
▪ Directeurs (commerce de détail)	14,3 %

INTENTIONS DE MISES À PIED (N = 49)

▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	91,8 %
▪ Surveillants de l'exploitation forestière	8,2 %

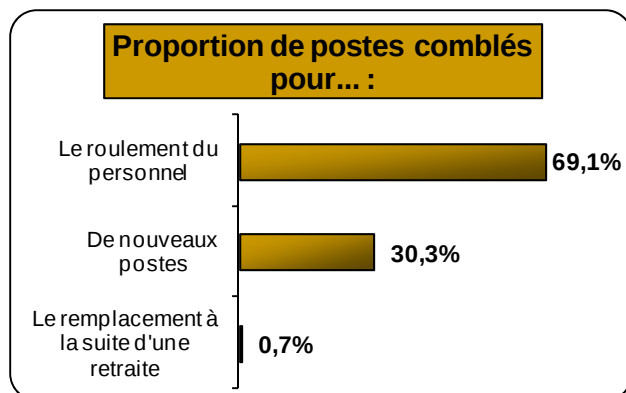
BESOINS DE FORMATION (N = 85)

▪ Opérateurs de machines à scier dans les scieries	35,3 %
▪ Policiers (sauf cadres supérieurs)	14,1 %
▪ Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	5,9 %
▪ Représentants au service à la clientèle/services financiers	5,9 %
▪ Soudeurs et opérateurs de machine à souder/braser	4,7 %
▪ Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire	4,7 %
▪ Surveillants dans le raffinage du pétrole	3,5 %
▪ Conseillers en emploi	3,5 %
▪ Autres agents financiers	3,5 %
▪ Caissiers	2,4 %
▪ Officiers de direction des services de police	2,4 %

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

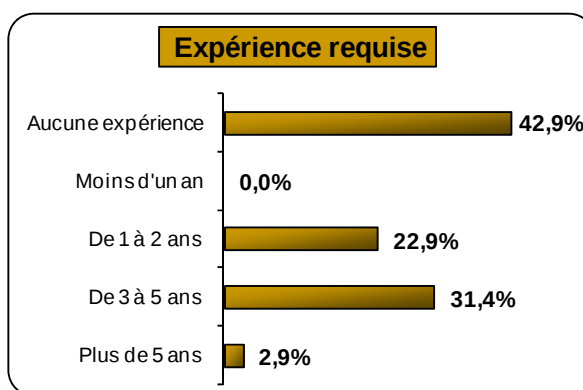
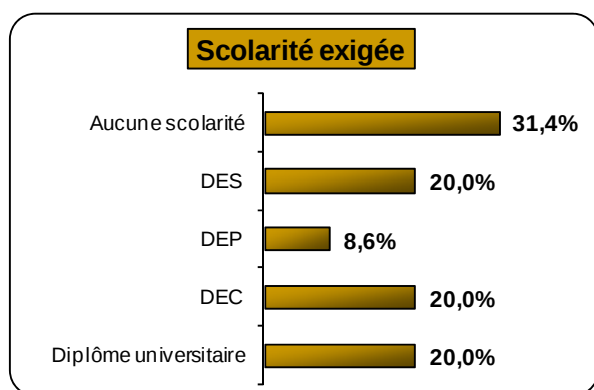
VOLET MAIN-D'ŒUVRE - EMBAUCHE ANTÉRIEURE

Raisons d'embauche



Parmi les entreprises ayant embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois (81,0 %), le graphique ci-contre indique qu'on a engagé 69,1 % du personnel pour le roulement du personnel, 30,3 % pour combler de nouveaux postes et 0,7 % pour des remplacements à la suite d'une prise de retraite.

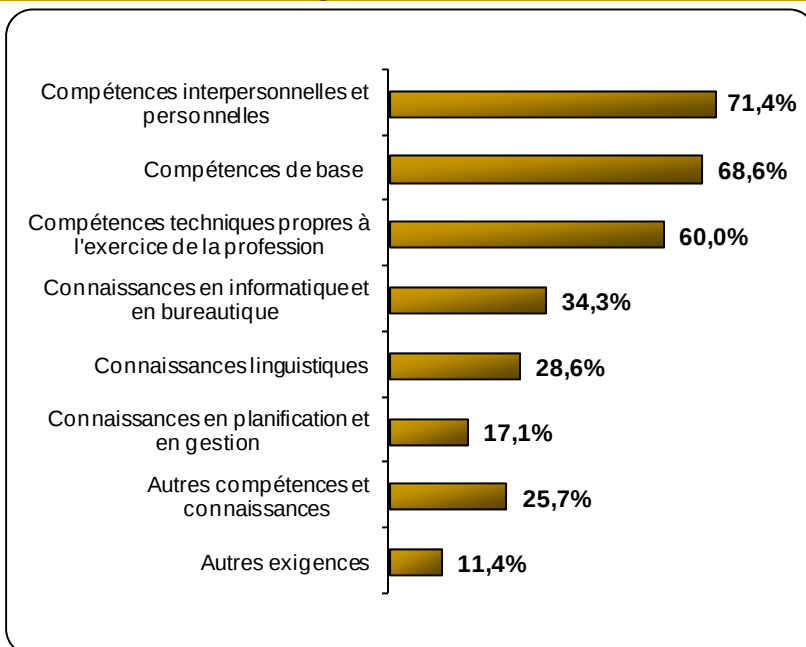
Scolarité et expérience demandée



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 scolarité ou expérience.

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 (71,4 %), de compétences de base (68,6 %) et/ou de compétences techniques propres à l'exercice de la profession (60,0 %).



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 82,4 % 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	61,1 %
• Lieu de travail (éloignement)	50,0 %
• Salaire	22,2 %
• Manque de candidats expérimentés	22,2 %
• Manque de candidats compétents	22,2 %
• Durée du travail irrégulière	16,7 %
• Milieu de travail	5,6 %
• Horaire de travail	5,6 %
• Lacunes dans les qualités personnelles	5,6 %
• Autres	27,8 %

Conséquences³ des difficultés de recrutement :

• Embaucher des candidats moins qualifiés	50,0 %
• Réorganisation du travail	28,6 %
• Former les employés en place	28,6 %
• Diminution des heures d'ouverture	21,4 %
• Prolonger les heures supplémentaires	21,4 %
• Faire appel à la sous-traitance	14,3 %
• Embaucher des immigrants	7,1 %
• Perdre des contrats	7,1 %

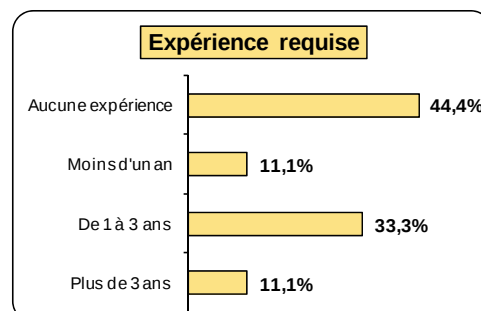
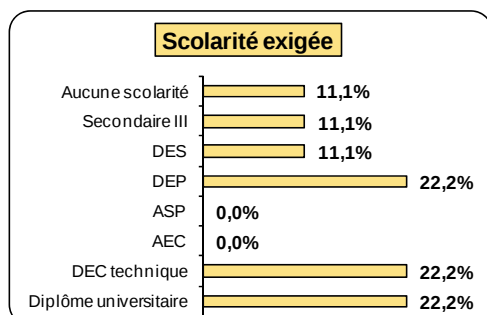
Les principales causes liées aux difficultés de recrutement des douze derniers mois sont le manque de candidats qualifiés (61,1 %) et l'éloignement du lieu de travail (50,0 %), alors que les principales conséquences générées par ces difficultés impliquent l'embauche de candidats moins qualifiés (50,0 %), une réorganisation du travail (28,6 %) et la formation des employés déjà 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 (38,1 %), on constate aux graphiques ci-dessous qu'une plus grande proportion d'entreprises n'exige aucune expérience, mais qu'un diplôme d'études professionnelles, techniques ou universitaires est plus souvent demandé. Toutefois, étant donné les faibles effectifs de cette section (huit entreprises regroupant neuf CNP), il faut demeurer prudent dans l'interprétation des résultats présentés.

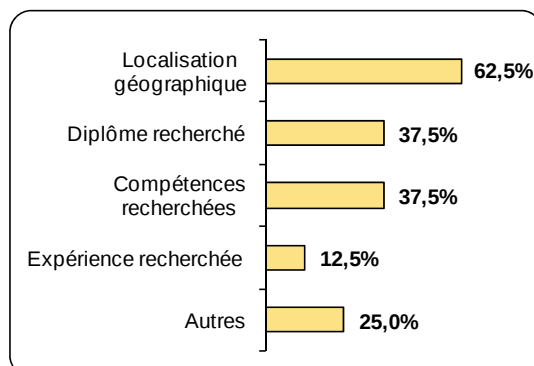


Conditions salariales

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 24,80 \$, pour une moyenne de 17,04 \$, alors que le taux horaire maximum offert passe de 7,75 \$ à 28,95 \$, représentant une moyenne de 21,17 \$.

Difficultés de recrutement actuelles

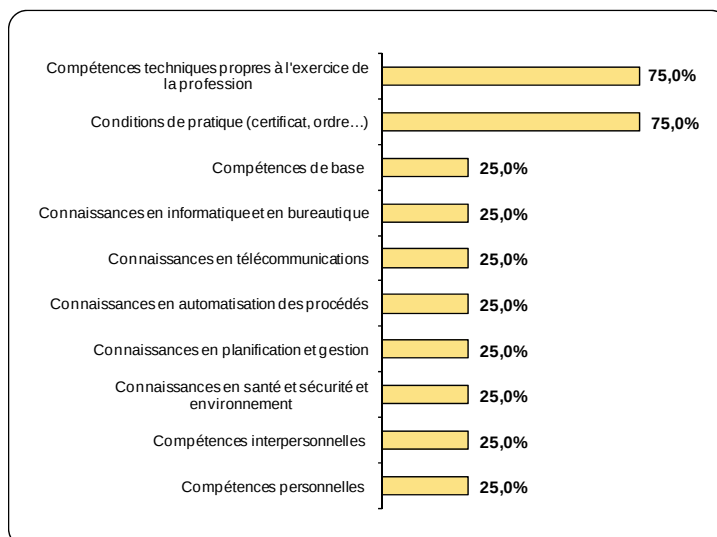
Par ailleurs, si 11,1 % des entreprises mentionnent n'éprouver aucune difficulté de recrutement pour les postes qui sont vacants au moment de l'entrevue, on constate au graphique ci-contre que pour les autres entreprises, la principale cause⁴ de ces difficultés de recrutement est la localisation géographique (62,5 %).



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 (75,0 %) et des conditions de pratique, telles qu'un certificat de qualification ou l'appartenance à un ordre professionnel (75,0 %).

Enfin, ajoutons que 77,8 % des entreprises accepteraient qu'Emploi-Québec rende disponibles leurs besoins en main-d'œuvre (postes vacants) auprès des chercheurs d'emploi.

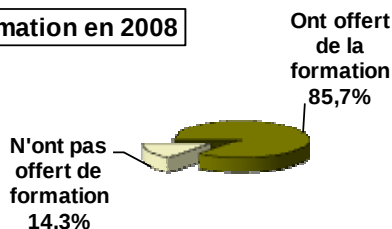


⁴ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

VOLET FORMATION

Formation offerte aux employés en 2008

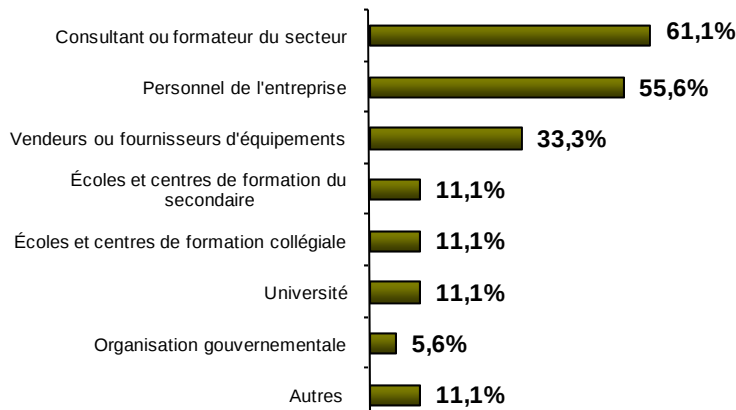
Formation en 2008



D'autre part, en ce qui a trait à la formation, spécifions tout d'abord que 85,7 % 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 (61,1 %) et du personnel de l'entreprise (55,6 %).



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 76,5 % 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	69,6 %
• Connaissances en informatique et en bureautique	34,8 %
• Connaissances linguistiques	13,0 %
• Connaissances en planification et en gestion	13,0 %
• Compétences de base	8,7 %
• Compétences interpersonnelles et personnelles	8,7 %
• Autres compétences et connaissances	13,0 %

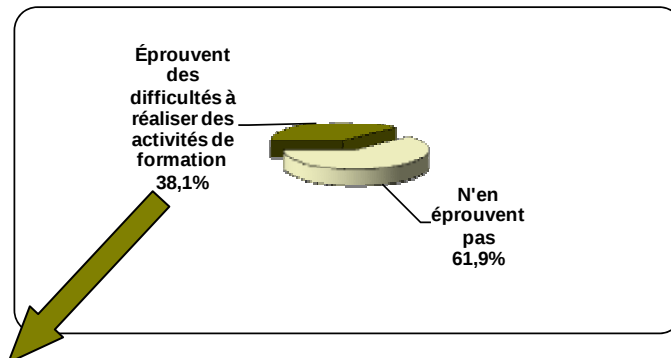
Quant à la nature des formations planifiées pour les douze prochains mois, les principales compétences ou connaissances⁵ à acquérir pour les employés sont, de loin, des compétences techniques propres à l'exercice des professions (69,6 %).

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, 38,1 % 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 %
• Cours non disponibles ou mal adaptés	75,0 %
• Remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service	62,5 %
• Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation	37,5 %
• Difficulté à estimer ou évaluer les besoins de formation	25,0 %
• Manque d'intérêt chez les employés	25,0 %
• Éloignement du lieu de formation	25,0 %
• Scolarité insuffisante des employés pour suivre les activités de formation	12,5 %
• Méconnaissance des services et programmes offerts par les maisons d'enseignement de la région	12,5 %

Les principales difficultés rencontrées sont surtout des difficultés liées aux coûts élevés des activités de formation (75,0 %), à la disponibilité ou à l'adaptation des cours (75,0 %) et au remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service (62,5 %).

VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Personne responsable de la gestion des ressources humaines

Par ailleurs, 76,2 % des entreprises affirment avoir une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans leur établissement. En moyenne, 41 % 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, et ce, tant celui de la région du Nord-du-Québec (81,0 %) que celui de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec (66,7 %).

Difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines ⁷ :	%
Recrutement de personnel qualifié de la région du Nord-du-Québec	81,0
Recrutement de personnel qualifié de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec	66,7
Disponibilité et qualité de la relève au sein de votre établissement	33,3
Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre	25,0
Vieillesse du personnel	23,8
Adaptation des finissants provenant des institutions scolaires	20,0
Roulement du personnel	19,0
Conciliation travail-famille	19,0
Motivation du personnel	19,0
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	15,0
Compétences de base du personnel	14,3
Absentéisme	9,5
Gestion et supervision du personnel	9,5
Respect des échéanciers	5,0
Qualité du service offert	4,8
Accidents de travail	4,8

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 (60,0 %) et une publication interne ou une recommandation auprès du réseau de contacts (60,0 %).

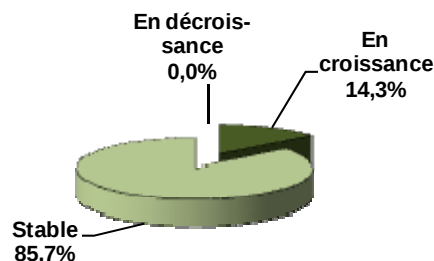
Moyens utilisés pour l'embauche ⁷ :	%
Annonce dans les médias	60,0
Publication interne ou recommandation auprès de votre réseau de contacts	60,0
Banque de curriculum vitae de votre établissement	40,0
Placement en ligne via emploi.quebec.net	30,0
Institut de formation	15,0
Publication ciblée (publisac, affiches, etc.)	10,0
Sites Internet liés à l'emploi	5,0

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

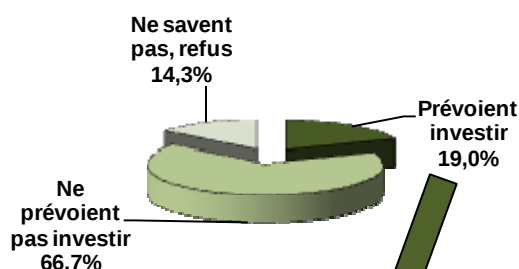
Prévision de l'évolution du nombre d'employés

Une majorité d'entreprises croit que le nombre d'employés sera stable pour les deux prochaines années (85,7 %).



Prévision d'investissement

Toujours pour les deux prochaines années, 19,0 % des entreprises prévoient effectuer un investissement dans leur entreprise. Ces investissements toucheront principalement la machinerie ou l'équipement (50,0 %) ainsi que la recherche et le développement (50,0 %).



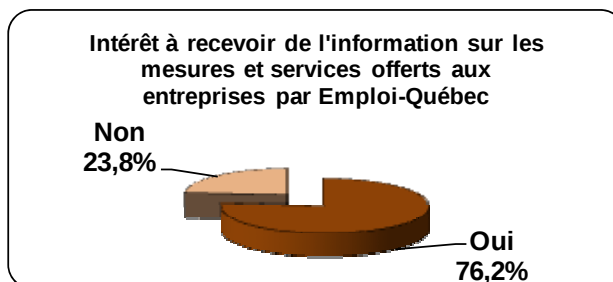
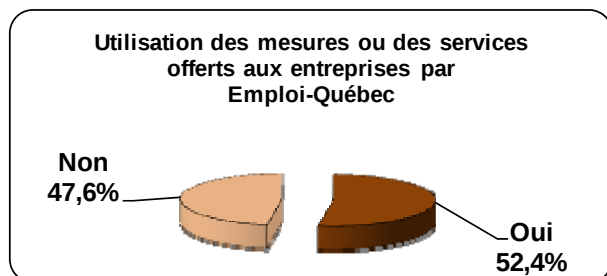
Précisions sur les investissements prévus⁸ :

- | | |
|--|--------|
| • Machinerie ou équipement | 50,0 % |
| • Recherche et développement | 50,0 % |
| • 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. | 25,0 % |
| • Diversification de la gamme des produits et services | 25,0 % |
| • Relocalisation | 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 52,4 % des entreprises ont utilisé les mesures ou les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec et que 76,2 % 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 (80,0 %) ainsi que le développement et la formation de la main-d'œuvre (60,0 %).



Sujets sur lesquels on souhaite discuter⁹ :

• Recrutement de main-d'œuvre	80,0 %
• Développement et formation de la main-d'œuvre	60,0 %
• Manque d'intérêt chez les employés	33,3 %
• Planification de la relève dans l'entreprise	26,7 %
• Information sur le marché du travail	13,3 %
• Détermination et planification des besoins de main-d'œuvre	13,3 %
• Autres	13,3 %

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