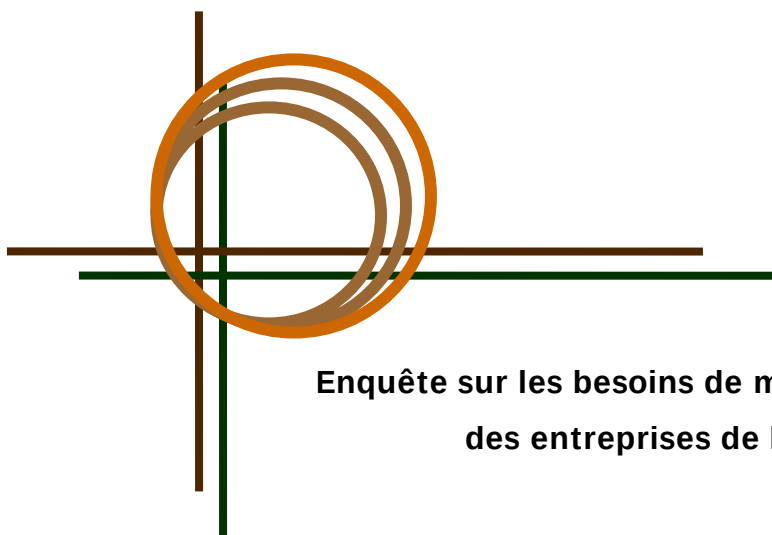




Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation des entreprises de la région du Nord-du-Québec

AOÛT 2009

SOMMAIRE EXÉCUTIF POUR LE NORD-DU-QUÉBEC

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**. De ce nombre, 73,2 % étaient des résidents dans la région du Nord-du-Québec et 26,8 % étaient non-résidents.

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 83,1 % et la marge d'erreur maximale pour cet échantillon est de $\pm 3,2$ %.

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.*

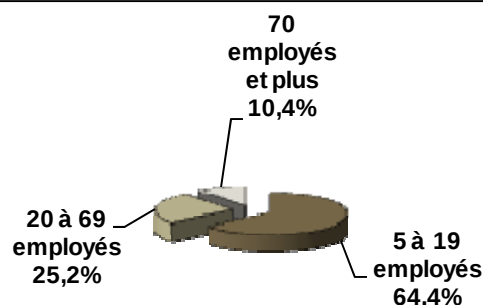
Besoins de formation : *Besoins de formation identifiés par les employeurs pour les 12 mois suivant l'entrevue en terme de professions et de nombre de postes touchés.*

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

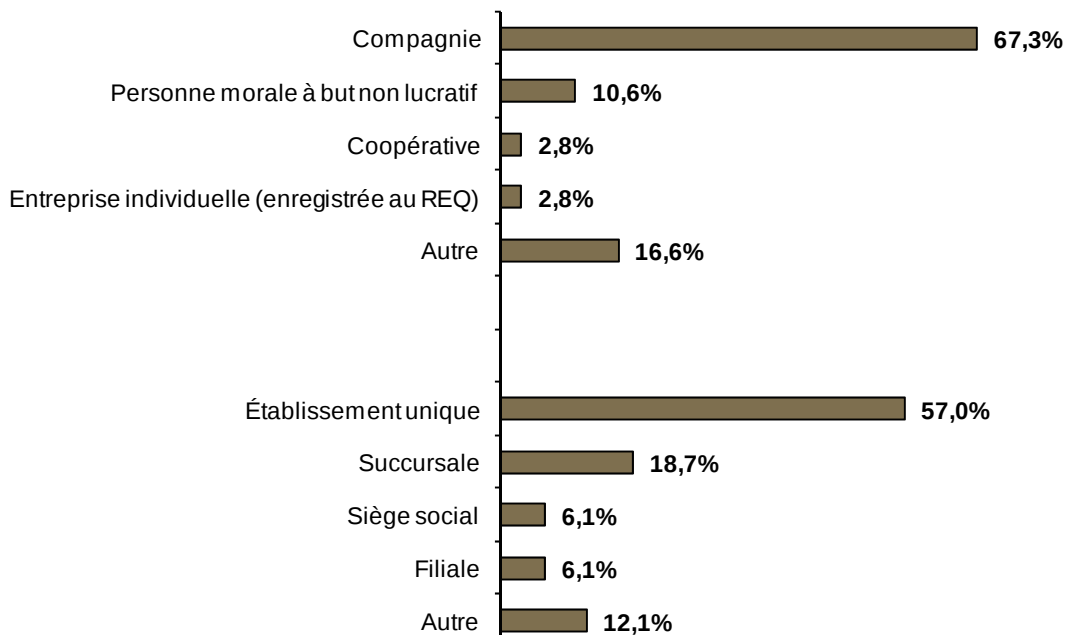
Taille des entreprises

Parmi l'ensemble des entreprises interrogées, 10,4 % des entreprises ont une taille de 70 employés et plus, représentant 63,3 % de l'ensemble des employés. De leurs côtés, les 25,2 % d'entreprises comptant entre 20 et 69 employés gèrent 20,3 % des employés, alors que les 64,4 % des entreprises de 5 à 19 employés cumulent 16,4 % de l'ensemble des employés. Au total, cela représente 8 795 employés sur le territoire, dont 84,8 % travaillent à temps plein et 15,2 % à temps partiel.



Forme juridique et dépendance

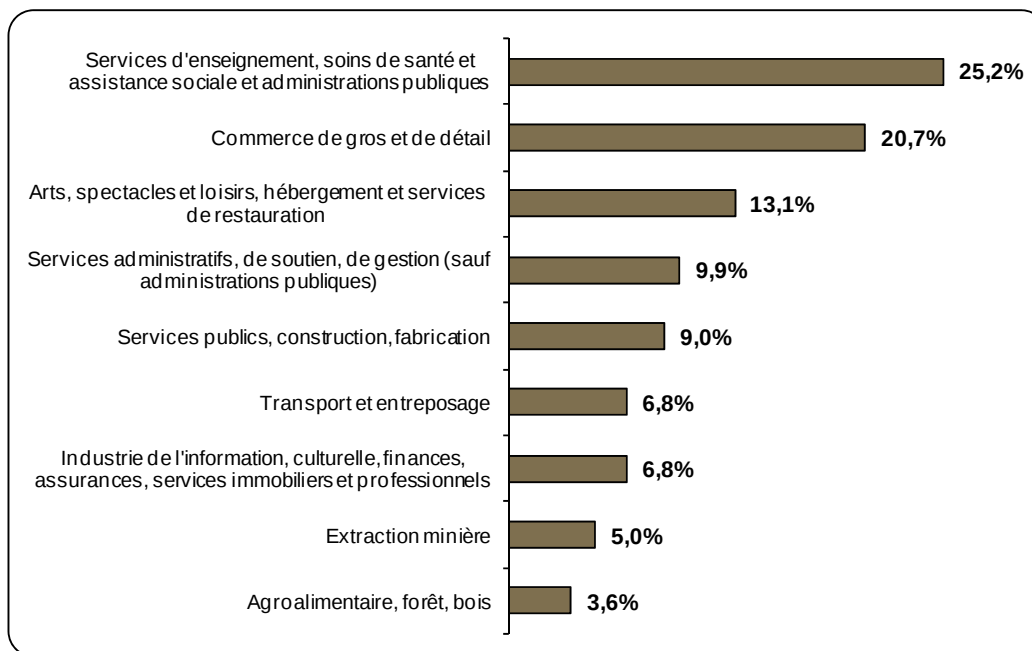
Les entreprises interrogées sont en forte proportion des compagnies (67,3 %) et, dans une moindre mesure, des personnes morales à but non lucratif (10,6 %). Il s'agit aussi plus souvent d'un établissement unique (57,0 %) ou d'une succursale (18,7 %).



CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

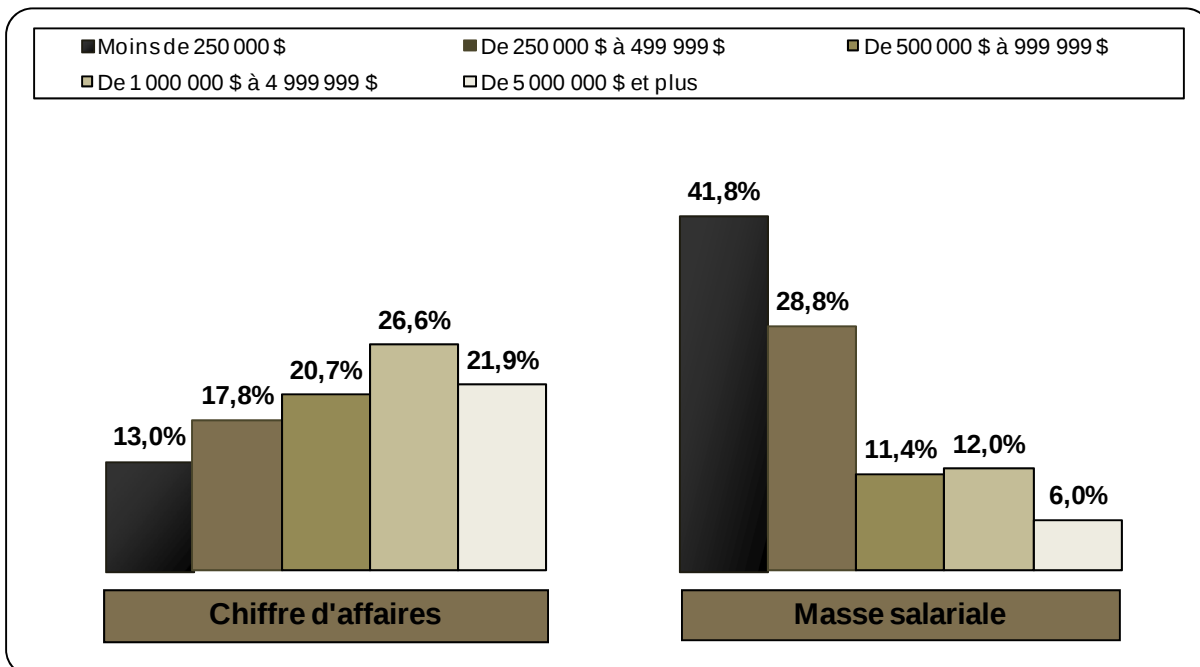
Regroupement sectoriel des entreprises

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 25,2 %, suivi du secteur du commerce de gros et de détail avec 20,7 % des entreprises. Ces secteurs engagent respectivement 21,5 % et 8,7 % de l'ensemble des employés. Spécifions que le secteur de l'extraction minière compte, à lui seul, 32,9 % de l'ensemble des employés, même s'il ne représente que 5,0 % des entreprises.



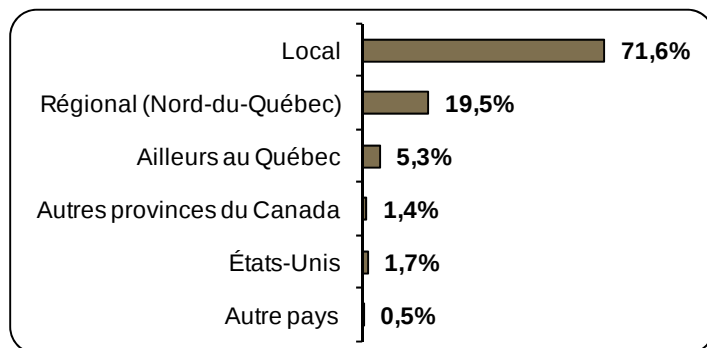
Chiffre d'affaires et masse salariale des entreprises

Le chiffre d'affaires des entreprises varie entre 1 000 000 \$ et 4 999 999 \$ pour plus du quart d'entre elles (26,6 %), alors que la masse salariale, en 2008, se situait à moins de 250 000 \$ pour une plus grande part des entreprises de la région (41,8 %).



CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

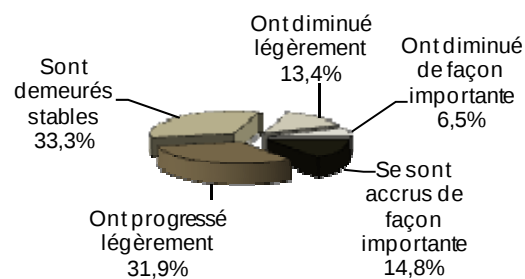
Répartition des ventes ou des services de l'entreprise



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 (71,6 %).

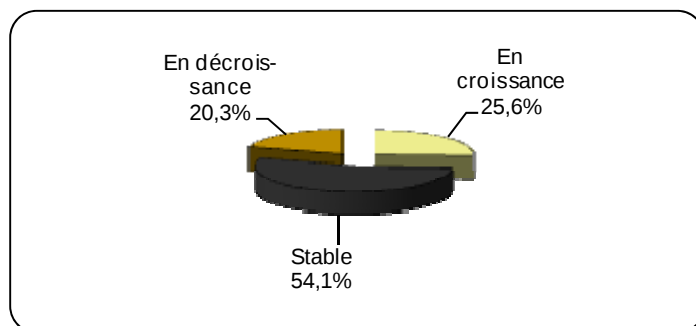
Au cours des trois dernières années, les ventes ou services d'une part importante des entreprises interrogées sont demeurés stables (33,3 %) ou ont progressé légèrement (31,9 %).

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 demeure stable (54,1 %). Il s'avère en croissance dans 25,6 % des cas et en décroissance pour le cinquième des entreprises (20,3 %).

VOLET MAIN-D'ŒUVRE

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

Le tableau 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.

Nord-du-Québec							
	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=163) - 73,8 %	(N=48) - 21,6 %	(N=70) - 31,5 %	(N=66) - 37,1 %	(N=12) - 5,9 %	(N=144) - 74,6 %	(N=96) - 58,9 %
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	22	0
Cadres intermédiaires et autre personnel de gestion	14	2	3	1	0	61	7
Personnel professionnel en gestion des affaires et finances	16	0	1	3	0	29	4
Personnel spécialisé en administration et en travail de bureau	50	3	5	11	1	45	1
Personnel de bureau	42	11	5	6	1	117	12
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	24	5	1	7	11	20	9
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	35	17	4	10	5	40	10
Personnel professionnel des soins de santé	22	0	1	0	0	7	1
Personnel technique et personnel spécialisé du secteur de la santé	11	0	3	1	0	3	2
Personnel de soutien des services de santé	27	1	3	0	0	7	3
Personnel professionnel des sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	55	2	16	29	0	224	14
Personnel paraprofessionnel du droit, services sociaux, enseignement et religion	22	17	4	17	0	72	8
Personnel professionnel des arts et de la culture	2	0	1	0	0	2	0
Personnel technique et personnel spécialisé des arts, culture, sports et loisirs	23	0	3	2	0	5	3
Personnel spécialisé de la vente et des services	55	6	12	22	0	90	7
Personnel intermédiaire de la vente et des services	104	28	13	31	5	83	13
Personnel élémentaire de la vente et des services	205	15	21	42	2	53	15
Personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	164	129	27	35	60	99	15
Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	81	65	5	9	54	74	10
Personnel de soutien des métiers, manoeuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	59	63	2	6	25	111	4
Personnel spécialisé du secteur primaire	221	239	80	90	4	194	1
Personnel intermédiaire du secteur primaire	10	0	0	0	0	4	0
Personnel élémentaire du secteur primaire	5	4	4	7	123	0	0
Personnel de supervision et personnel spécialisé dans la transformation, la fabrication et services d'utilité publique	1	0	1	0	10	4	0
Personnel relié à la transformation, à la fabrication et au montage	73	36	2	0	86	137	2
Personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	40	10	1	0	30	2	4
TOTAL	1 362	653	218	329	417	1 505	145

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 = 1 362)

▪ Mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines	14,7 %
▪ Opérateurs de machines à scier dans les scieries	5,2 %
▪ Caissiers	4,5 %
▪ Serveurs au comptoir, aides de cuisine	4,3 %
▪ Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	4,1 %
▪ Aides familiaux et aides de maintien à domicile	3,1 %
▪ Enseignants au collégial et de formation professionnelle	2,8 %
▪ Soudeurs et opérateurs de machine à souder/braser	2,7 %
▪ Cuisiniers	2,7 %
▪ Commis d'épicerie (commerce de détail)	2,5 %
▪ Autres manœuvres des serv. de transfo./fab./utilité publique	2,3 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	2,3 %
▪ Mécanicien d'équipement lourd	2,1 %
▪ Préposés à l'entretien ménager/nettoyage/travaux légers	2,0 %

MISES À PIED RÉALISÉES (N = 653)

▪ Mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines	33,7 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	7,4 %
▪ Charpentiers-menuisiers	6,1 %
▪ Opérateurs de machines dans le traitement métaux/minerais	5,4 %
▪ Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	4,7 %
▪ Mécanicien d'équipement lourd	4,7 %
▪ Manœuvres à l'entretien des travaux publics	4,6 %
▪ Foreurs et dynamiteurs des mines/carrières/chantiers	4,6 %
▪ Soudeurs et opérateurs de machine à souder/braser	3,2 %
▪ Surveillants de l'exploitation des mines et des carrières	2,3 %
▪ Éducateurs spécialisés	2,3 %

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (N = 145)

▪ Cuisiniers	4,1 %
▪ Caissiers	3,4 %
▪ Vendeurs et commis-vendeurs (commerce de détail)	3,4 %
▪ Commis de bureau généraux	3,4 %
▪ Mécanicien d'équipement lourd	2,8 %
▪ Travailleurs des services communautaires et sociaux	2,8 %
▪ Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire	2,8 %
▪ Conducteurs de camion	2,1 %
▪ Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions/autobus	2,1 %
▪ Plombiers	2,1 %
▪ Préposés à l'entretien ménager/nettoyage/travaux légers	2,1 %
▪ Serveurs au comptoir, aides de cuisine	2,1 %
▪ Barmans/barmaids	2,1 %
▪ Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	2,1 %
▪ Travailleurs sociaux	2,1 %
▪ Autre personnel de soutien des services de santé	2,1 %

POSTES VACANTS (N = 218)

▪ Mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines	36,7 %
▪ Mécanicien d'équipement lourd	5,0 %
▪ Cuisiniers	5,0 %
▪ Vendeurs et commis-vendeurs (commerce de détail)	4,1 %
▪ Caissiers	3,2 %
▪ Serveurs au comptoir, aides de cuisine	2,8 %
▪ Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire	2,8 %
▪ Manœuvres en aménagement paysager et entretien des terrains	1,8 %
▪ Charpentiers-menuisiers	1,8 %
▪ Commis d'épicerie (commerce de détail)	1,8 %
▪ Technologues et techniciens en génie civil	1,8 %
▪ Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	1,8 %

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 = 329)

▪ Mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines	24,7 %
▪ Charpentiers-menuisiers	6,7 %
▪ Enseignants au collégial et de formation professionnelle	5,5 %
▪ Commis d'épicerie (commerce de détail)	4,3 %
▪ Vendeurs et commis-vendeurs (commerce de détail)	4,3 %
▪ Cuisiniers	4,3 %
▪ Caissiers	3,6 %
▪ Serveurs d'aliments et de boissons	2,4 %
▪ Manœuvres en amén. paysager et entretien des terrains	2,1 %
▪ Travailleurs des services communautaires et sociaux	2,1 %

INTENTIONS DE MISES À PIED (N = 417)

▪ Manœuvres des mines	28,8 %
▪ Opérateurs de machines à scier dans les scieries	15,8 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	12,2 %
▪ Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	9,6 %
▪ Manœuvres traitement des pâtes et papiers/transfo. du bois	7,2 %
▪ Manœuvres à l'entretien des travaux publics	6,0 %
▪ Classeurs de bois d'œuvre et autres vérificateurs	4,8 %
▪ Surveillants dans la transformation des produits forestiers	2,4 %
▪ Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de machines aux.	2,4 %

BESOINS DE FORMATION (N = 1 505)

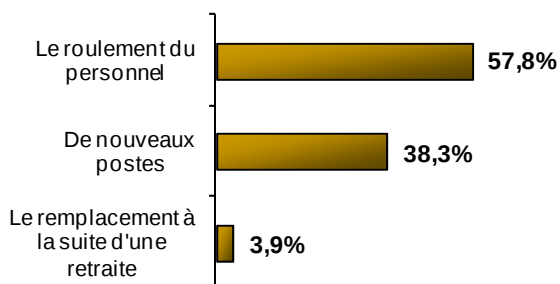
▪ Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire	12,5 %
▪ Mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines	12,4 %
▪ Opérateurs de machines à scier dans les scieries	9,1 %
▪ Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	5,7 %
▪ Travailleurs des services communautaires et sociaux	3,2 %
▪ Policiers (sauf cadres supérieurs)	3,1 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	2,8 %
▪ Vendeurs et commis-vendeurs (commerce de détail)	2,5 %
▪ Aides-enseignants aux niveaux primaire et secondaire	2,0 %
▪ Commis des services du personnel	2,0 %

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

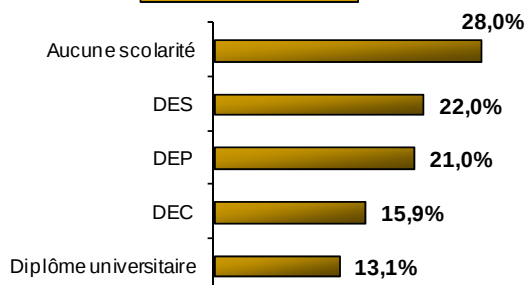
Proportion de postes comblés pour... :



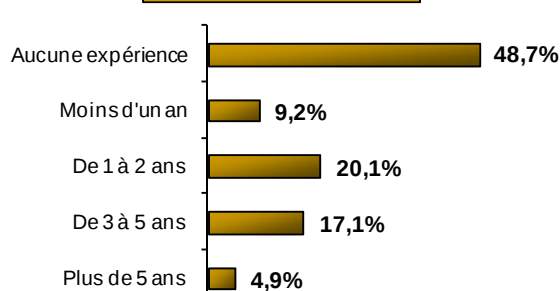
Parmi les entreprises ayant embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois (73,8 %), le graphique ci-contre indique qu'on a engagé 57,8 % du personnel pour le roulement du personnel, 38,3 % pour combler de nouveaux postes et 3,9 % pour des remplacements à la suite d'une prise de retraite.

Scolarité et expérience demandée

Scolarité exigée



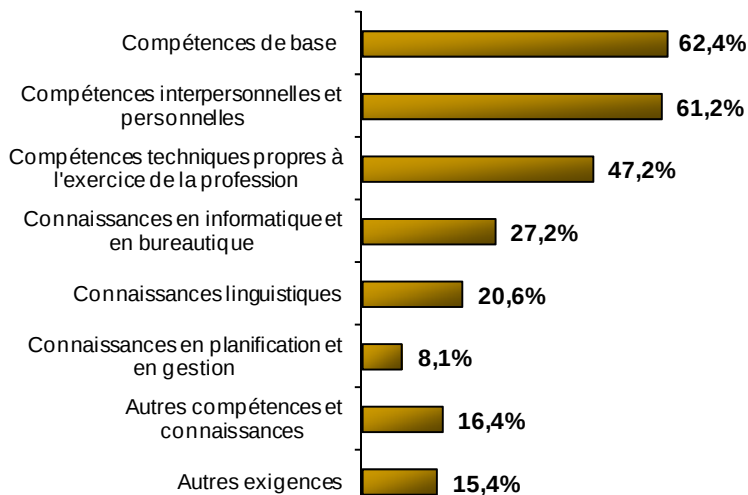
Expérience requise



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 de base (62,4 %), de compétences interpersonnelles et personnelles (61,2 %) et/ou de compétences techniques propres à l'exercice de la profession (47,2 %).



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 ... :

N'ont pas
rencontré de
difficulté
41,1%



Ont
rencontré
des
difficultés de
recrutement
58,9%

Les entreprises répondantes affirment dans une proportion de 58,9 % 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 :

• Lieu de travail (éloignement)	47,6 %
• Manque de candidats qualifiés	47,6 %
• Manque de candidats expérimentés	24,1 %
• Salaire	17,9 %
• Manque de candidats compétents	12,4 %
• Durée du travail irrégulière	8,3 %
• Lacunes dans les qualités personnelles	6,9 %
• Horaire de travail	5,5 %
• Connaissances linguistiques	5,5 %
• Milieu de travail	4,1 %
• Autres	21,4 %

Conséquences³ des difficultés de recrutement :

• Réorganisation du travail	35,5 %
• Embaucher des candidats moins qualifiés	34,4 %
• Former les employés en place	28,0 %
• Perdre des contrats	14,0 %
• Prolonger les heures supplémentaires	14,0 %
• Faire appel à la sous-traitance	12,9 %
• Diminution des heures d'ouverture	7,5 %
• Embaucher dans une autre région	6,5 %
• Embaucher des immigrants	6,5 %
• Détérioration du service	6,5 %
• Fermeture de l'entreprise/succursale	4,3 %
• Autres	2,2 %

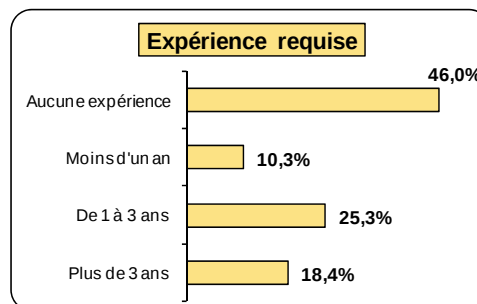
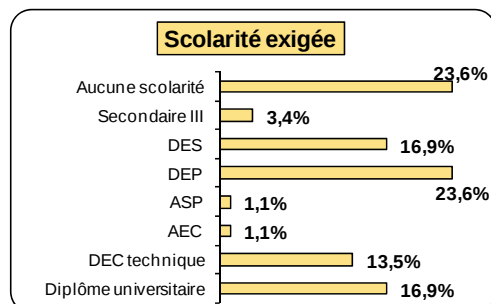
Les principales causes liées aux difficultés de recrutement des douze derniers mois sont l'éloignement du lieu de travail (47,6 %) et le manque de candidats qualifiés (47,6 %), alors que les principales conséquences générées par ces difficultés impliquent une réorganisation du travail (35,5 %) et l'embauche de candidats moins qualifiés (34,4 %).

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 (31,5 %), on constate aux graphiques ci-dessous que, de façon générale, une plus grande proportion d'entreprises n'exige aucune scolarité (23,6 %) ou un diplôme d'études professionnelles (DEP) (23,6 %), ainsi qu'aucune expérience (46,0 %).

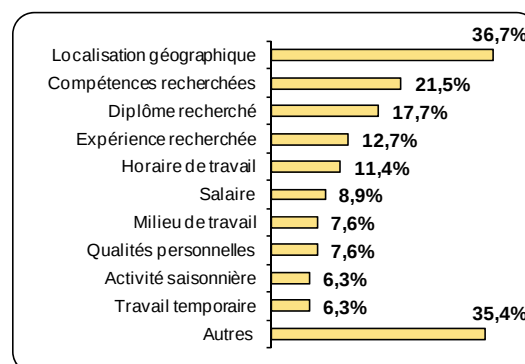


Conditions salariales

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 16,30 \$, alors que le taux horaire maximum offert passe de 7,75 \$ à 72,72 \$, représentant une moyenne de 23,07 \$.

Difficultés de recrutement actuelles

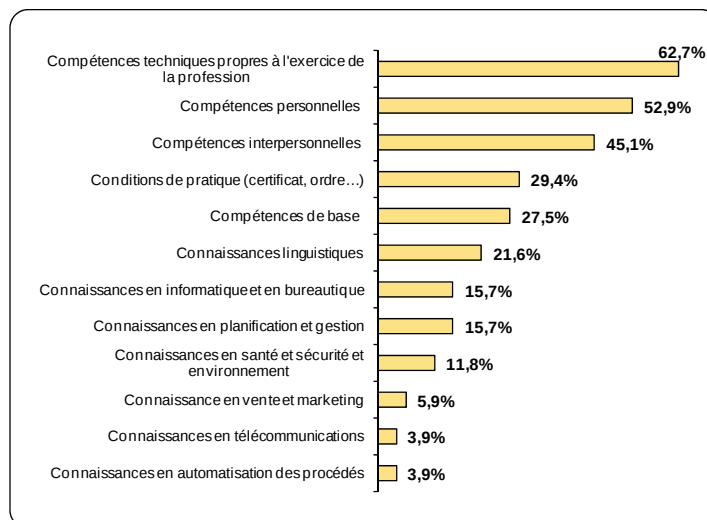
Par ailleurs, si 11,2 % des entreprises mentionnent n'éprouver aucune difficulté de recrutement pour les postes qui sont vacants au moment de l'entrevue, on constate au graphique ci-contre que pour les autres entreprises, les principales causes⁴ de ces difficultés de recrutement sont reliées à la localisation géographique (36,7 %) et aux compétences recherchées (21,5 %).



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 (62,7 %), les compétences personnelles (52,9 %) et les compétences interpersonnelles (45,1 %).

Enfin, ajoutons que 79,8 % des entreprises accepteraient qu'Emploi-Québec rende disponibles leurs besoins en main-d'œuvre (postes vacants) auprès des chercheurs d'emploi.

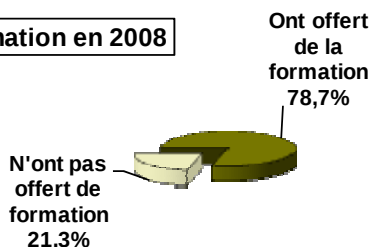


⁴ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

VOLET FORMATION

Formation offerte aux employés en 2008

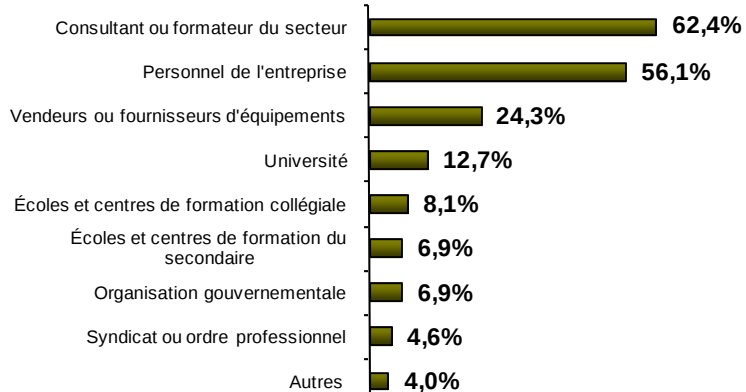
Formation en 2008



D'autre part, en ce qui a trait à la formation, précisons tout d'abord que 78,7 % des entreprises ont offert des activités de formation à leurs employés au cours de l'année 2008.

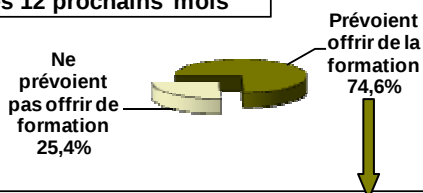
Formateurs

Pour ces formations offertes en 2008, les formateurs⁵ sont plus souvent un consultant ou un formateur du secteur (62,4 %) ou du personnel de l'entreprise (56,1 %) et, dans une moindre mesure, des vendeurs ou des fournisseurs d'équipements (24,3 %).



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 74,6 % 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 68,7 %
- Connaissances en informatique et en bureautique 18,3 %
- Connaissances en planification et en gestion 15,7 %
- Compétences interpersonnelles et personnelles 10,9 %
- Connaissances linguistiques 6,5 %
- Compétences de base 5,2 %
- Autres compétences et connaissances 25,7 %

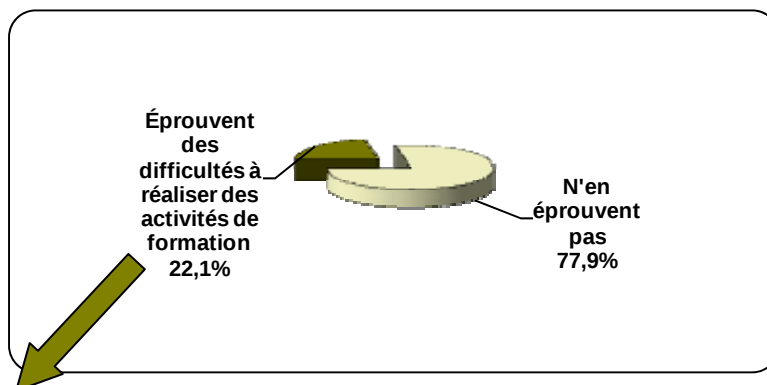
Quant à la nature des formations planifiées pour les douze prochains mois, les principales compétences ou connaissances⁵ à acquérir pour les employés sont, de loin, des compétences techniques propres à l'exercice des professions (68,7 %).

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, 22,1 % des entreprises mentionnent éprouver des difficultés à réaliser des activités de formation.



Difficultés rencontrées pour les activités de formation⁶ :

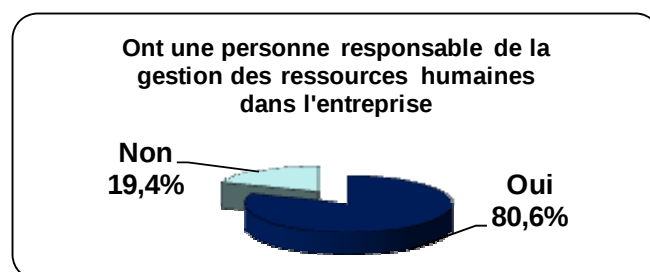
• Remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service	61,2 %
• Cours non disponibles ou mal adaptés	59,2 %
• Coûts des activités de formation trop élevés	57,1 %
• Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation	36,7 %
• Difficulté à estimer ou évaluer les besoins de formation	18,4 %
• Éloignement du lieu de formation	18,4 %
• Scolarité insuffisante des employés pour suivre les activités de formation	14,3 %
• Méconnaissance des services et programmes offerts par les maisons d'enseignement de la région	14,3 %
• Manque d'intérêt chez les employés	10,2 %
• Autres	4,1 %

Les principales difficultés rencontrées sont surtout des difficultés liées au remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service (61,2 %), à la disponibilité ou à l'adaptation des cours (59,2 %) et aux coûts élevés des activités de formation (57,1 %).

VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Personne responsable de la gestion des ressources humaines

Par ailleurs, 80,6 % 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.



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 (65,7 %). Viennent ensuite le recrutement de personnel qualifié de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec (49,8 %), la disponibilité et la qualité de la relève au sein des établissements (31,8 %) ainsi que le roulement du personnel (30,4 %).

Difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines ⁷ :	%
Recrutement de personnel qualifié de la région du Nord-du-Québec	65,7
Recrutement de personnel qualifié de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec	49,8
Disponibilité et qualité de la relève au sein de votre établissement	31,8
Roulement du personnel	30,4
Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre	19,9
Vieillesse du personnel	18,0
Motivation du personnel	18,0
Conciliation travail-famille	16,2
Absentéisme	12,4
Adaptation des finissants provenant des institutions scolaires	11,4
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	11,2
Gestion et supervision du personnel	9,7
Respect des échéanciers	9,3
Qualité du service offert	8,8
Compétences de base du personnel	6,9
Accidents de travail	5,1
Autres problèmes	2,9

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 (65,1 %), le placement en ligne via emploi.quebec.net (41,3 %), une annonce dans les médias (36,7 %) et la banque de curriculum vitae de l'établissement (32,6 %).

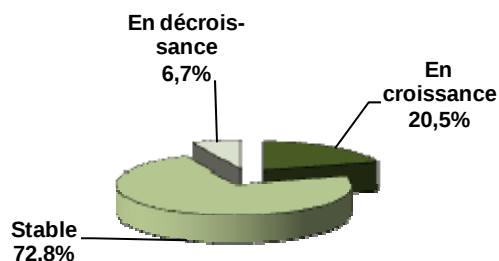
Moyens utilisés pour l'embauche ⁷ :	%
Publication interne ou recommandation auprès de votre réseau de contacts	65,1
Placement en ligne via emploi.quebec.net	41,3
Annonce dans les médias	36,7
Banque de curriculum vitae de votre établissement	32,6
Publication ciblée (publisac, affiches, etc.)	10,6
Institut de formation	9,6
Événements promotionnels (portes ouvertes, salon de l'emploi, etc.)	6,9
Sites Internet liés à l'emploi	4,6
Syndicat	2,8
Autres	1,4

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

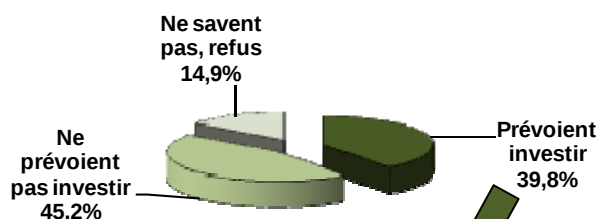
Prévision de l'évolution du nombre d'employés

Une majorité d'entreprises croit que le nombre d'employés sera stable pour les deux prochaines années (72,8 %).



Prévision d'investissement

Toujours pour les deux prochaines années, 39,8 % des entreprises prévoient effectuer un investissement dans leur entreprise. Ces investissements toucheront principalement la machinerie ou l'équipement (56,6 %).



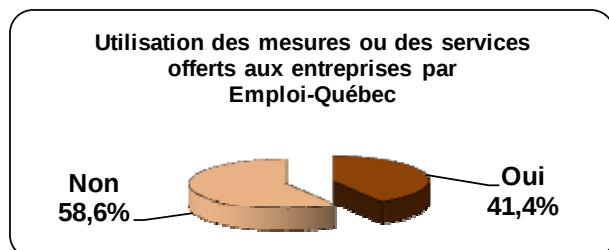
Précisions sur les investissements prévus⁸ :

• Machinerie ou équipement	56,6 %
• 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.	18,1 %
• Rénovation	15,7 %
• Diversification de la gamme des produits et services	14,5 %
• Relocalisation	13,3 %
• Réalisation de contrats de sous-traitance pour le compte d'une ou plusieurs entreprises	8,4 %
• Développement de marché, de nouveaux territoires de vente ou de distribution	6,0 %
• Recherche et développement	6,0 %
• Accorder des contrats en sous-traitance	4,8 %
• Fusion ou acquisition d'entreprises	2,4 %
• Autres	14,5 %

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 41,4 % des entreprises ont utilisé les mesures ou les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec et que 68,5 % 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 (72,5 %), ainsi que le développement et la formation de la main-d'œuvre (52,2 %).



Sujets sur lesquels on souhaite discuter⁹ :

• Recrutement de main-d'œuvre	72,5 %
• Développement et formation de la main-d'œuvre	52,2 %
• Planification de la relève dans l'entreprise	31,2 %
• Manque d'intérêt chez les employés	26,8 %
• Détermination et planification des besoins de main-d'œuvre	19,6 %
• Information sur le marché du travail	15,9 %
• Autres	11,6 %

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