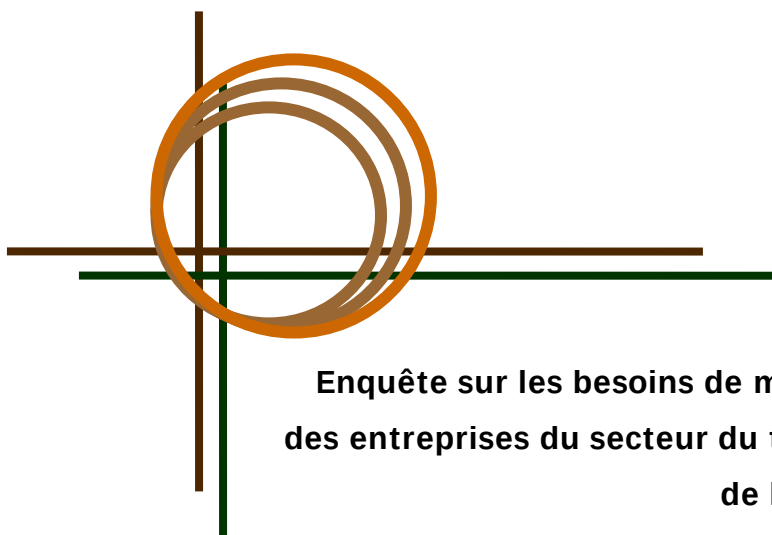




**Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation
des entreprises du secteur du transport et de l'entreposage
de la région du Nord-du-Québec**

SEPTEMBRE 2009

SOMMAIRE EXÉCUTIF POUR LE SECTEUR DU TRANSPORT ET DE L'ENTREPOSAGE

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 le secteur du transport et de l'entreposage, mentionnons que **15 entreprises** ont été interrogées et qu'au total, ces entreprises emploient **210 personnes**. De ce nombre, 75,7 % étaient des résidents dans la région du Nord-du-Québec et 24,3 % étaient non-résidents. **Précisons que les résultats présentés dans ce rapport concernent uniquement ces 15 entreprises du secteur du transport et de l'entreposage.**

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 79,2 % et la marge d'erreur maximale pour cet échantillon est de $\pm 13,1$ %. **Il va de soi qu'étant donné les effectifs restreints pour ce secteur, il faut demeurer prudent dans l'interprétation des résultats présentés tout au long de ce rapport.**

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.*

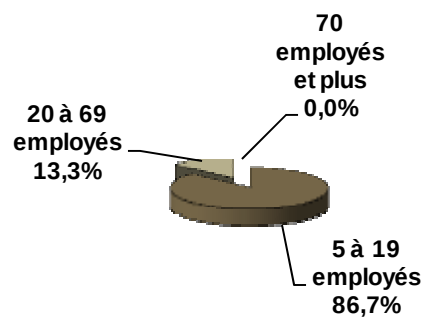
Besoins de formation : *Besoins de formation identifiés par les employeurs pour les 12 mois suivant l'entrevue en terme de professions et de nombre de postes touchés.*

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.

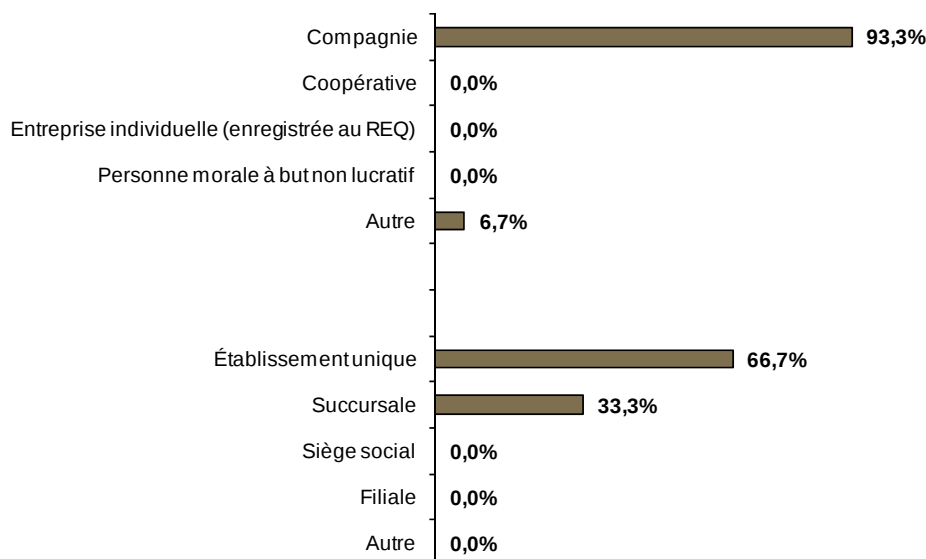
CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

Taille des entreprises

Parmi l'ensemble des entreprises interrogées, 13,3 % des entreprises ont une taille variant entre 20 et 69 employés, représentant 41,0 % de l'ensemble des employés. De leurs côtés, les 86,7 % d'entreprises comptant de 5 à 19 employés gèrent 59,0 % des employés. Au total, cela représente 210 employés, dont 81,0 % travaillent à temps plein et 19,0 % à temps partiel.



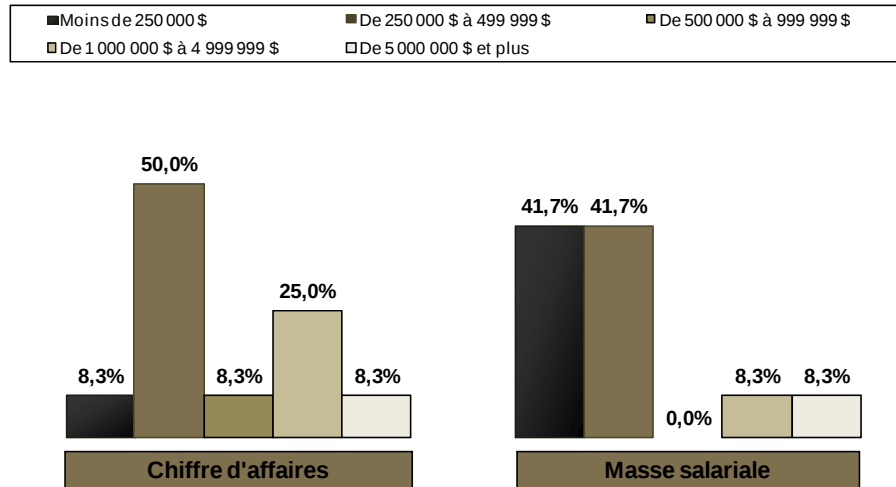
Forme juridique et dépendance



Les entreprises interrogées sont en forte proportion des compagnies (93,3 %) et il s'agit aussi plus souvent d'un établissement unique (66,7 %).

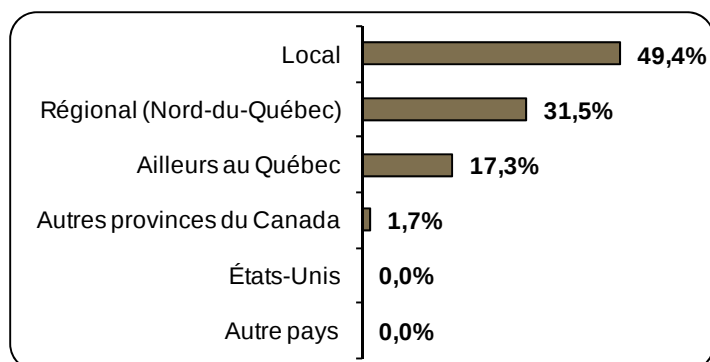
Chiffre d'affaires et masse salariale des entreprises

Le chiffre d'affaires des entreprises varie entre 250 000 \$ et 499 999 \$ pour la moitié des entreprises (50,0 %), alors que la masse salariale, en 2008, se situait à moins de 250 000 \$ (41,7 %) ou entre 250 000 \$ et 499 999 \$ (41,7 %) pour une plus grande part d'entreprises du secteur du transport et de l'entrepôt.



CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

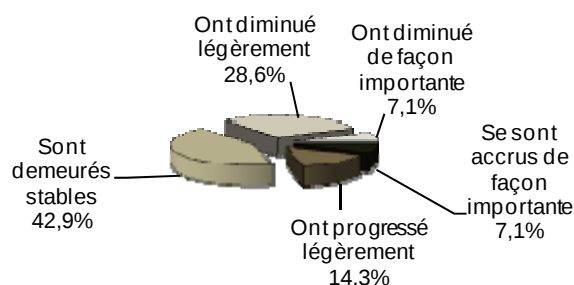
Répartition des ventes ou des services de l'entreprise



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 (49,4 %).

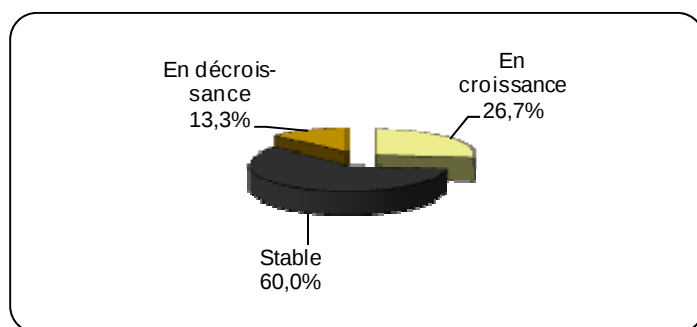
Au cours des trois dernières années, les ventes ou services d'une part importante des entreprises interrogées sont demeurés stables (42,9 %) ou ont diminué légèrement (28,6 %).

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 (60,0 %). Il s'avère en croissance dans 26,7 % des cas et en décroissance pour 13,3 % des entreprises.

VOLET MAIN-D'ŒUVRE

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

Le tableau 1 qui suit indique le nombre de postes et d'entreprises 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 5) présente ces mêmes concepts selon les principales professions concernées.

Secteur du transport et de l'entreposage							
	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=9) - 60,0 %	(N=5) - 33,3 %	(N=3) - 20,0 %	(N=3) - 27,3 %	(N=1) - 7,7 %	(N=7) - 53,8 %	(N=3) - 33,3 %
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	0	0	0	0	0	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	0	2	0	0	0	0	0
Personnel de bureau	3	3	0	2	0	11	0
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	0	0	0	0	0	1	0
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	3	0	0	0	0	2	0
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	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	0	0	0	0	0	0	0
Personnel intermédiaire de la vente et des services	9	0	0	0	0	8	1
Personnel élémentaire de la vente et des services	3	0	0	0	0	0	1
Personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	1	0	0	0	0	3	1
Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	16	7	3	3	2	32	2
Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	0	0	0	0	0	0	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	0	0	0	0	0	0
TOTAL	35	12	3	5	2	58	5

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

EMBAUCHE RÉALISÉE (N = 35)

▪ Conducteurs de camion	28,6 %
▪ Agents à la billetterie et aux services aériens	20,0 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	8,6 %
▪ Chauffeurs de taxi, chauffeurs de limousine et chauffeurs	8,6 %
▪ Gardiens de sécurité et personnel assimilé	8,6 %
▪ Pilotes, navigateurs et instructeurs de pilotage	8,6 %
▪ Facteurs	8,6 %
▪ Commissaires et agents de bord	5,7 %
▪ Mécanicien d'équipement lourd	2,9 %

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (N = 5)

▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	20,0 %
▪ Conducteurs de camion	20,0 %
▪ Mécanicien d'équipement lourd	20,0 %
▪ Gardiens de sécurité et personnel assimilé	20,0 %
▪ Agents à la billetterie et aux services aériens	20,0 %

MISES À PIED RÉALISÉES (N = 12)

▪ Chauffeurs-livreurs, services de livraison et de messagerie	33,3 %
▪ Conducteurs de camion	25,0 %
▪ Facteurs	25,0 %
▪ Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	8,3 %
▪ Superviseurs de commis à la transcription/distribution	8,3 %

POSTES VACANTS (N = 3)

▪ Conducteurs de camion	66,7 %
▪ Conducteurs d'autobus/méto et autres transports en commun	33,3 %

INTENTIONS D'EMBAUCHE (N = 5)

▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	60,0 %
▪ Facteurs	40,0 %

INTENTIONS DE MISES À PIED (N = 2)

▪ Conducteurs de camion	100 %
-------------------------	-------

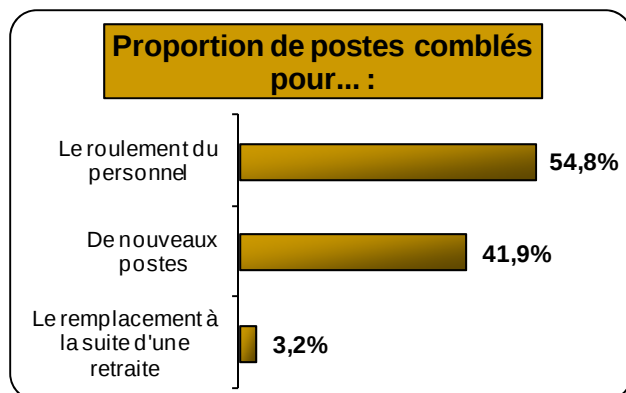
BESOINS DE FORMATION (N = 58)

▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	34,5 %
▪ Facteurs	15,5 %
▪ Agents à la billetterie et aux services aériens	13,8 %
▪ Conducteurs d'autobus/méto et autres transports en commun	12,1 %
▪ Chauffeurs-livreurs, services de livraison et de messagerie	8,6 %
▪ Mécaniciens et contrôleurs d'aéronefs	3,4 %
▪ Pilotes, navigateurs et instructeurs de pilotage	3,4 %
▪ Commis au courrier et aux services postaux	3,4 %

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

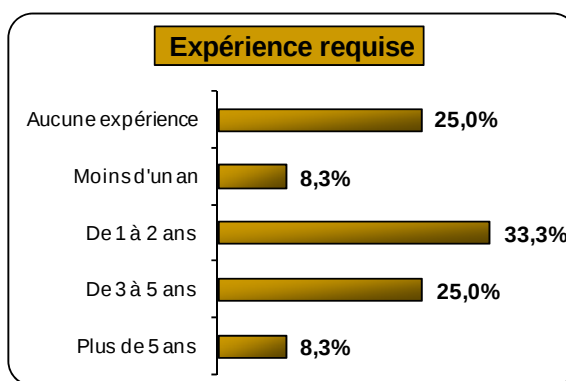
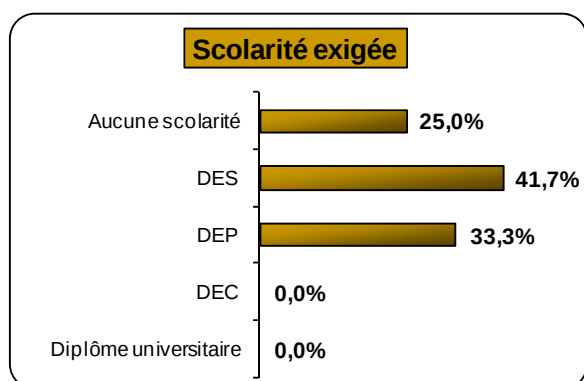
VOLET MAIN-D'ŒUVRE - EMBAUCHE ANTÉRIEURE

Raisons d'embauche



Parmi les entreprises ayant embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois (60,0 %), le graphique ci-contre indique qu'on a engagé 54,8 % du personnel pour le roulement du personnel, 41,9 % pour combler de nouveaux postes et 3,2 % pour des remplacements à la suite d'une prise de retraite.

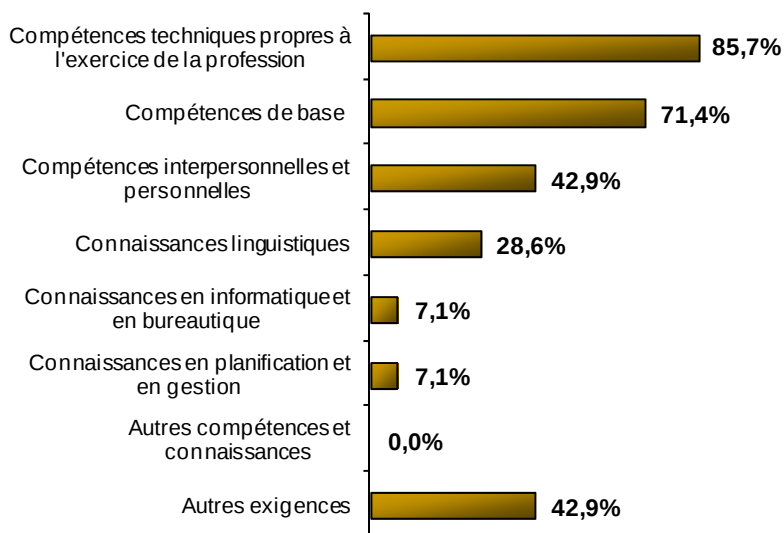
Scolarité et expérience demandée



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 exige un diplôme d'études secondaires (41,7 %) et une expérience d'une ou deux années (33,3 %).

Compétences et connaissances exigées à l'embauche

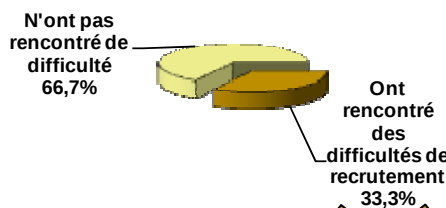
Toujours en lien avec les embauches effectuées au cours des douze derniers mois, le graphique ci-contre présente les principales compétences et connaissances exigées². Il s'agit le plus souvent de compétences techniques propres à l'exercice de la profession (85,7 %) et de compétences de base (71,4 %).



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 ... :



Le tiers des entreprises répondantes affirme qu'au cours de la dernière année, elles ont rencontré des difficultés de recrutement (33,3 %), 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)	60,0 %
• Manque de candidats expérimentés	60,0 %
• Salaire	20,0 %
• Manque de candidats compétents	20,0 %
• Lacunes dans les qualités personnelles	20,0 %
• Autres	40,0 %

Conséquences³ des difficultés de recrutement :

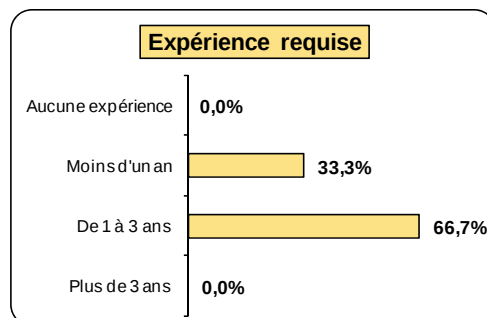
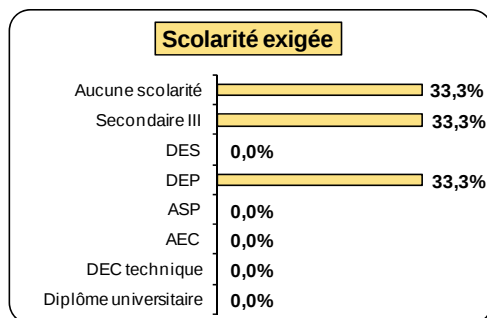
• Prolonger les heures supplémentaires	33,3 %
• Perdre des contrats	33,3 %
• Embaucher dans une autre région	33,3 %

Les principales causes liées aux difficultés de recrutement des douze derniers mois sont l'éloignement du lieu de travail (60,0 %) et le manque de candidats expérimentés (60,0 %), alors que les principales conséquences générées par ces difficultés impliquent, pour le tiers des entreprises concernées (33,3 %), la prolongation des heures supplémentaires, la perte de contrats et l'embauche de personnes provenant d'une autre région.

VOLET MAIN-D'ŒUVRE - POSTES VACANTS

Scolarité et expérience demandée

Étant donné que seulement trois entreprises, regroupant trois CNP, ont affirmé avoir des postes vacants au moment de l'entrevue, les résultats qui suivent ne sont présentés qu'à titre informatif et ne sont pas ou peu commentés.



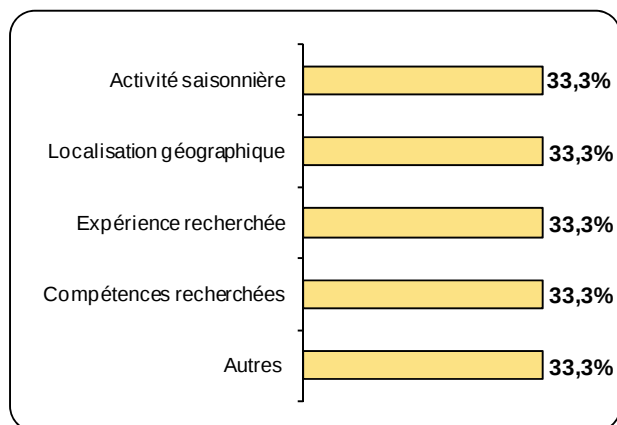
Conditions salariales

En ce qui a trait aux conditions salariales offertes par les entreprises pour leurs postes vacants, le taux horaire minimum varie de 12,50 \$ à 18,00 \$, pour une moyenne de 14,97 \$, alors que le taux horaire maximum offert passe de 14,41 \$ à 23,00 \$, représentant une moyenne de 17,80 \$.

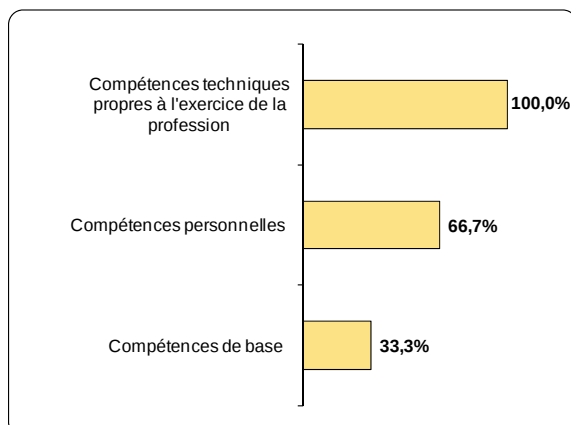
³ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

VOLET MAIN-D'ŒUVRE - POSTES VACANTS

Causes⁴ des difficultés de recrutement actuelles



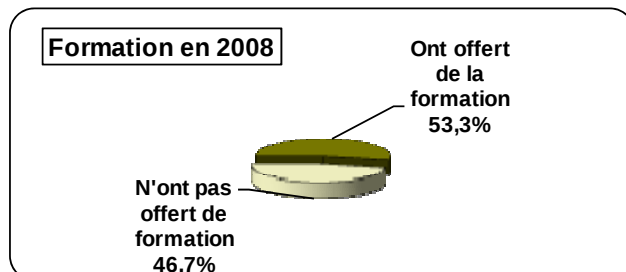
Compétences recherchées⁴ ayant trait aux causes de difficultés de recrutement



Enfin, ajoutons que pour les trois CNP touchés par les postes vacants, deux des trois entreprises concernées (66,7 %) accepteraient qu'Emploi-Québec rende disponibles leurs besoins en main-d'œuvre (postes vacants) auprès des chercheurs d'emploi.

VOLET FORMATION

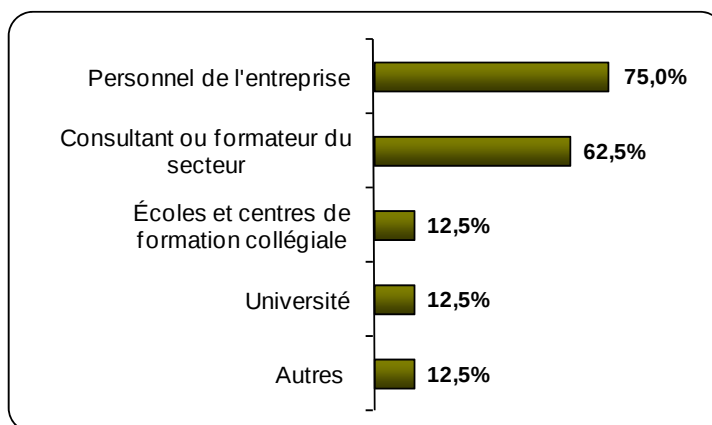
Formation offerte aux employés en 2008



D'autre part, en ce qui a trait à la formation, précisons tout d'abord que 53,3 % des entreprises ont offert des activités de formation à leurs employés au cours de l'année 2008.

Formateurs

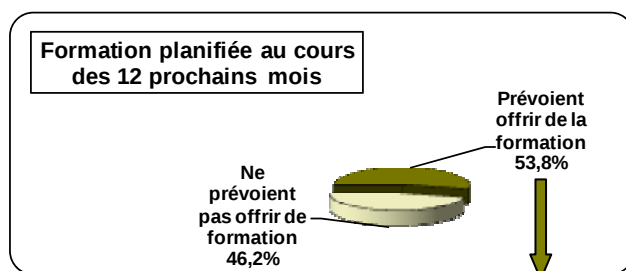
Pour ces formations offertes en 2008, les formateurs⁴ sont plus souvent du personnel de l'entreprise (75,0 %) et des consultants ou formateurs du secteur (62,5 %).



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

VOLET FORMATION

Formation planifiée pour les 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 53,8 % des entreprises prévoient que certains de leurs employés (incluant le personnel-cadre) participeront à des activités de formation.

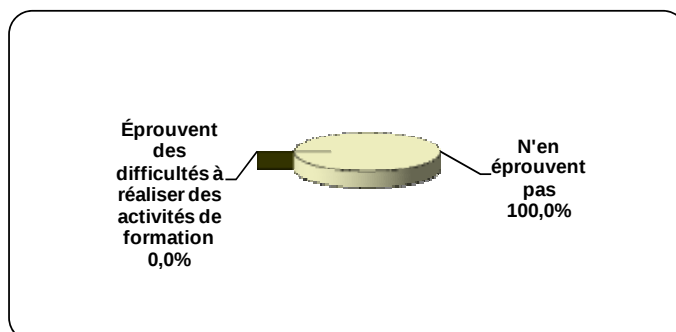
Nature des formations planifiées⁵ pour les douze prochains mois :

• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	66,7 %
• Connaissances en informatique et en bureautique	25,0 %
• Compétences interpersonnelles et personnelles	16,7 %
• Compétences de base	8,3 %
• Connaissances en planification et en gestion	8,3 %
• Autres compétences et connaissances	8,3 %

Quant à la nature des formations planifiées pour les douze prochains mois, les principales compétences ou connaissances à acquérir pour les employés sont, de loin, des compétences techniques propres à l'exercice des professions (66,7 %).

Difficultés liées à la formation

Parmi l'ensemble des entreprises de ce secteur, aucune d'entre elles ne mentionne éprouver des difficultés à réaliser des activités de formation.



VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Personne responsable de la gestion des ressources humaines

Par ailleurs, huit entreprises sur dix affirment avoir une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans leur établissement (80,0 %). En moyenne, 37 % de sa tâche est consacrée à cette responsabilité.



⁵ 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 la disponibilité et la qualité de la relève au sein des établissements (46,7 %) et le recrutement de personnel qualifié de la région du Nord-du-Québec (42,9 %).

Difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines ⁶ :	%
Disponibilité et qualité de la relève au sein de l'établissement	46,7
Recrutement de personnel qualifié de la région du Nord-du-Québec	42,9
Recrutement de personnel qualifié de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec	28,6
Vieillessement du personnel	26,7
Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre	21,4
Roulement du personnel	13,3
Absentéisme	13,3
Conciliation travail-famille	13,3
Adaptation des finissants provenant des institutions scolaires	7,1
Gestion et supervision du personnel	6,7
Qualité du service offert	6,7
Compétences de base du personnel	6,7

Moyens utilisés pour l'embauche

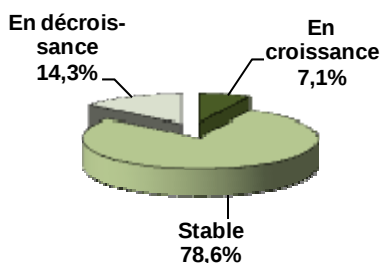
Le tableau suivant montre les moyens utilisés habituellement par les entreprises pour recruter leur main-d'œuvre. On y voit que les moyens jugés les plus efficaces par une majorité d'entreprises sont une publication interne ou une recommandation auprès du réseau de contacts (66,7 %), une annonce dans les médias (53,3 %) et la banque de curriculum vitae de l'établissement (40,0 %).

Moyens utilisés pour l'embauche ⁶ :	%
Publication interne ou recommandation auprès de votre réseau de contacts	66,7
Annonce dans les médias	53,3
Banque de curriculum vitae de votre établissement	40,0
Placement en ligne via emploiuebec.net	20,0
Publication ciblée (publisac, affiches, etc.)	6,7

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 (78,6 %).

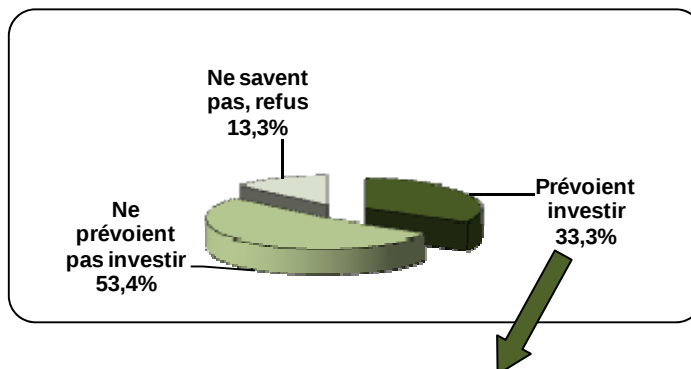


⁶ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

VOLET INVESTISSEMENT À COURT OU MOYEN TERME

Prévision d'investissement

Toujours pour les deux prochaines années, le tiers des entreprises prévoit effectuer un investissement dans leur entreprise (33,3 %). Dans tous les cas, ces investissements toucheront la machinerie ou l'équipement (100 %).

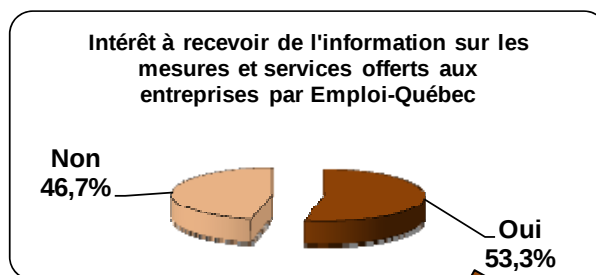
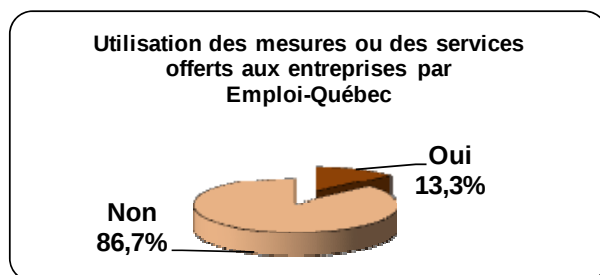


Précisions sur les investissements prévus :

- Machinerie ou équipement 100,0 %

VOLET MESURES ET SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC

Enfin, ce dernier volet nous apprend que 13,3 % des entreprises ont utilisé les mesures ou les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec et que 53,3 % 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 (100 %) ainsi que le développement et la formation de la main-d'œuvre (42,9 %).



Sujets sur lesquels on souhaite discuter⁷ :

- | | |
|--|---------|
| • Recrutement de main-d'œuvre | 100,0 % |
| • Développement et formation de la main-d'œuvre | 42,9 % |
| • Planification de la relève dans l'entreprise | 28,6 % |
| • Manque d'intérêt chez les employés | 28,6 % |
| • Information sur le marché du travail | 14,3 % |
| • Détermination et planification des besoins de main-d'œuvre | 14,3 % |

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