



**Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation
des entreprises du secteur des services d'enseignement,
de soins de santé et d'assistance sociale et des
administrations publiques de la région du Nord-du-Québec**

SEPTEMBRE 2009

SOMMAIRE EXÉCUTIF POUR LE SECTEUR DES SERVICES D'ENSEIGNEMENT, DE SOINS DE SANTÉ ET D'ASSISTANCE SOCIALE ET DES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES

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), 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 des services d'enseignement, de soins de santé et d'assistance sociale et des administrations publiques, mentionnons que **56 entreprises** ont été interrogées et qu'au total, ces entreprises emploient **1 889 personnes**. De ce nombre, 93,9 % étaient des résidents dans la région du Nord-du-Québec et 6,1 % étaient non-résidents. **Précisons que les résultats présentés dans ce rapport concernent uniquement ces 56 entreprises du secteur des services d'enseignement, de soins de santé et d'assistance sociale et des administrations publiques.**

Taux de réponse et marges d'erreur

Toutes les entrevues ont été réalisées entre le 29 janvier et le 6 mai 2009. Le taux de réponse est de 84,9 % et la marge d'erreur maximale pour cet échantillon est de $\pm 7,0$ %.

Quelques notions pour le lecteur

Embauches réalisées : *Embauches que les employeurs ont réalisées durant les 12 mois précédant l'entrevue. Nous avons donc une lecture des embauches réalisées principalement en 2008.*

Difficultés de recrutement : *Professions pour lesquelles l'entreprise a rencontré des difficultés de recrutement durant les 12 mois précédant l'entrevue.*

Mises à pied : *Mises à pied permanentes ou d'une durée indéterminée pour les 12 mois précédant l'entrevue.*

Postes vacants : *Postes à combler lors de l'entrevue, à l'exception des postes devant être comblés par promotion ou mutation à l'intérieur de l'établissement. (Période de référence : entre le 29 janvier et le 6 mai 2009).*

Intentions d'embauche : *Intentions d'embauche de nouveaux travailleurs mentionnées par les employeurs pour les 12 mois suivant l'entrevue. Nous avons donc une lecture des intentions d'embauche qui seront à combler principalement pour l'année 2009 et début 2010.*

Intentions de mises à pied : *Mises à pied permanentes ou d'une durée indéterminée pour les 12 mois suivant l'entrevue.*

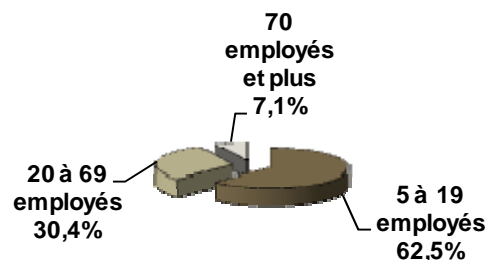
Besoins de formation : *Besoins de formation identifiés par les employeurs pour les 12 mois suivant l'entrevue en terme de professions et de nombre de postes touchés.*

¹ Le territoire de la Jamésie est constitué des villes de Chibougamau, Chapais, Lebel-sur-Quévillon et Matagami ainsi que la Municipalité de Baie-James.

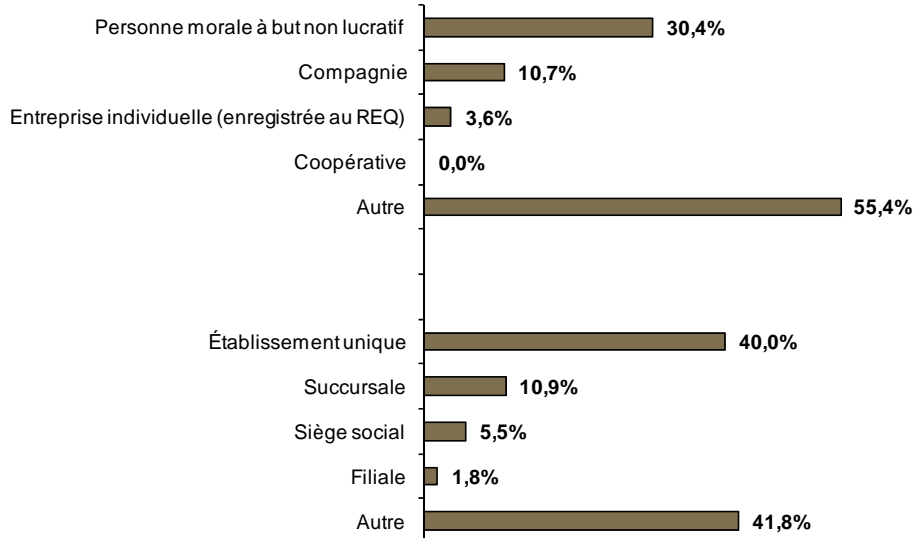
CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

Taille des entreprises

Parmi l'ensemble des entreprises interrogées, 7,1 % des entreprises ont une taille de 70 employés et plus, représentant 49,6 % de l'ensemble des employés. De leurs côtés, les 30,4 % d'entreprises comptant entre 20 et 69 employés gèrent 29,4 % des employés, alors que les 62,5 % des entreprises de 5 à 19 employés cumulent 21,1 % de l'ensemble des employés. Au total, cela représente 1 889 employés, dont 69,7 % travaillent à temps plein et 30,3 % à temps partiel.



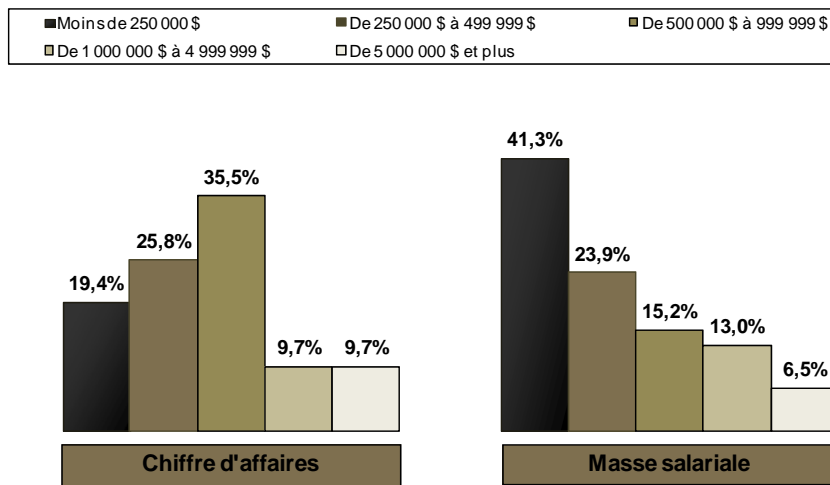
Forme juridique et dépendance



Trois entreprises sur dix sont des personnes morales à but non lucratif (30,4 %) et il s'agit plus souvent d'un établissement unique (40,0 %).

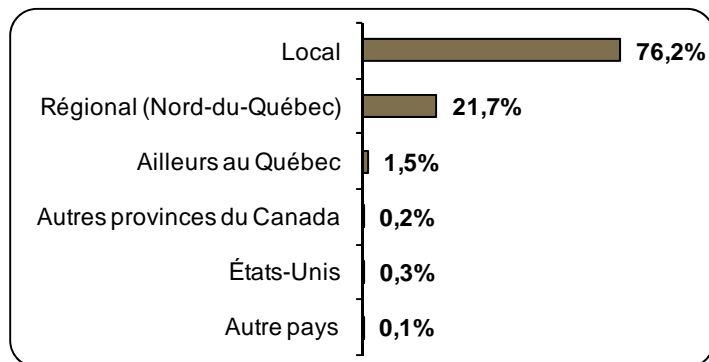
Chiffre d'affaires et masse salariale des entreprises

Le chiffre d'affaires des entreprises varie entre 500 000 \$ et 999 999 \$ pour un peu plus du tiers des entreprises (35,5 %), alors que la masse salariale, en 2008, se situait à moins de 250 000 \$ pour une plus grande part des entreprises du secteur des services d'enseignement, de soins de santé et d'assistance sociale et des administrations publiques (41,3 %).



CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

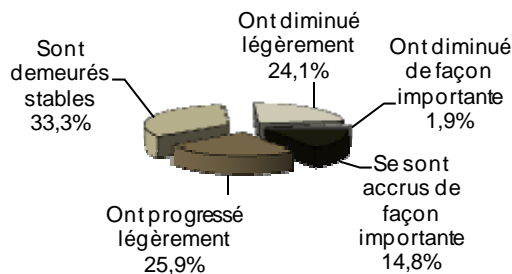
Répartition des ventes ou des services de l'entreprise



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 (76,2 %).

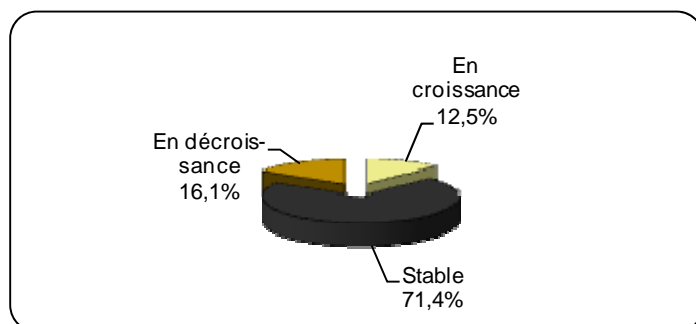
Au cours des trois dernières années, les ventes ou services d'une part importante des entreprises interrogées sont demeurés stables (33,3 %), ont progressé légèrement (25,9 %) ou ont diminué légèrement (24,1 %).

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 (71,4 %). Il s'avère en décroissance dans 16,1 % des cas, mais en croissance pour 12,5 % 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 et 6) présente ces mêmes concepts selon les principales professions concernées.

Secteur des services d'enseignement, de soins de santé et d'assistance sociale et des administrations publiques							
	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=42) - 75,0 %	(N=7) - 12,5 %	(N=16) - 28,6 %	(N=15) - 31,3 %	(N=2) - 3,8 %	(N=42) - 85,7 %	(N=29) - 69,0 %
Grands groupes professionnels	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre d'entreprises
Cadres supérieurs	1	0	0	0	0	17	0
Cadres intermédiaires et autre personnel de gestion	8	2	2	0	0	14	4
Personnel professionnel en gestion des affaires et finances	6	0	0	1	0	4	1
Personnel spécialisé en administration et en travail de bureau	27	0	3	2	0	16	1
Personnel de bureau	14	0	0	0	0	45	2
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	8	0	0	0	0	7	2
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	16	2	1	0	3	31	3
Personnel professionnel des soins de santé	22	0	0	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	20	0	0	0	0	4	1
Personnel professionnel des sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	54	0	13	26	0	216	12
Personnel paraprofessionnel du droit, services sociaux, enseignement et religion	18	17	4	17	0	56	7
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	9	0	0	1	0	0	0
Personnel spécialisé de la vente et des services	11	6	0	7	0	73	1
Personnel intermédiaire de la vente et des services	45	7	0	3	0	30	2
Personnel élémentaire de la vente et des services	17	2	0	0	0	0	1
Personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	2	0	0	0	0	0	0
Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	6	6	0	3	6	10	1
Personnel de soutien des métiers, manoeuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	1	30	0	3	25	25	1
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	3	0
Personnel relié à la transformation, à la fabrication et au montage	1	0	0	0	0	0	1
Personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	299	72	27	64	34	563	43

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 = 299)

▪ Aides familiaux et aides de maintien à domicile	14,0 %
▪ Enseignants au collégial et de formation professionnelle	12,7 %
▪ Aides-infirmiers ou soignants/préposés aux bénéficiaires	6,0 %
▪ Infirmiers autorisés	5,7 %
▪ Agents d'administration	5,0 %
▪ Préposés à l'entretien ménager/nettoyage/travaux légers	4,3 %
▪ Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	3,3 %
▪ Technologues et techniciens en sciences forestières	3,0 %
▪ Policiers (sauf cadres supérieurs)	2,3 %
▪ Infirmiers auxiliaires	2,3 %
▪ animateurs et responsables de prog. de sports/loisirs	2,0 %
▪ Conseillers en emploi	2,0 %
▪ Travailleurs des services communautaires et sociaux	2,0 %
▪ Spécialistes des ressources humaines	2,0 %

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (N = 43)

▪ Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire	9,3 %
▪ Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	7,0 %
▪ Travailleurs des services communautaires et sociaux	7,0 %
▪ Aides familiaux, aides de maintien à domicile	4,7 %
▪ Travailleurs sociaux	4,7 %
▪ Technologues et techniciens en sciences forestières	4,7 %

MISES À PIED RÉALISÉES (N = 72)

▪ Manœuvres à l'entretien des travaux publics	41,7 %
▪ Éducateurs spécialisés	20,8 %
▪ Conducteurs de camions	8,3 %
▪ Cuisiniers	6,9 %
▪ Réceptionnistes d'hôtel	5,6 %
▪ Aides-enseignants aux niveaux primaire et secondaire	4,2 %
▪ Préposés à l'entretien ménager/nettoyage/travaux légers	2,8 %
▪ Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	2,8 %
▪ Technologues et techniciens en biologie	2,8 %

POSTES VACANTS (N = 27)

▪ Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire	22,2 %
▪ Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	11,1 %
▪ Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	7,4 %
▪ Travailleurs des services communautaires et sociaux	7,4 %
▪ Conseillers familiaux, matrimoniaux	7,4 %
▪ Psychologue	7,4 %
▪ Hygiénistes et thérapeutes dentaires	7,4 %

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 = 64)

▪ Enseignants au collégial et de formation professionnelle	28,1 %
▪ Travailleurs des services communautaires et sociaux	10,9 %
▪ Éducateurs spécialisés	7,8 %
▪ Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	7,8 %
▪ Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire	7,8 %
▪ Pompiers	6,3 %
▪ Manœuvres à l'entretien des travaux publics	4,7 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	4,7 %
▪ Aides familiaux, aides de maintien à domicile	4,7 %
▪ Policiers (sauf cadres supérieurs)	4,7 %

INTENTIONS DE MISES À PIED (N = 34)

▪ Manœuvres à l'entretien des travaux publics	73,5 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	17,6 %
▪ Technologues et techniciens en biologie	8,8 %

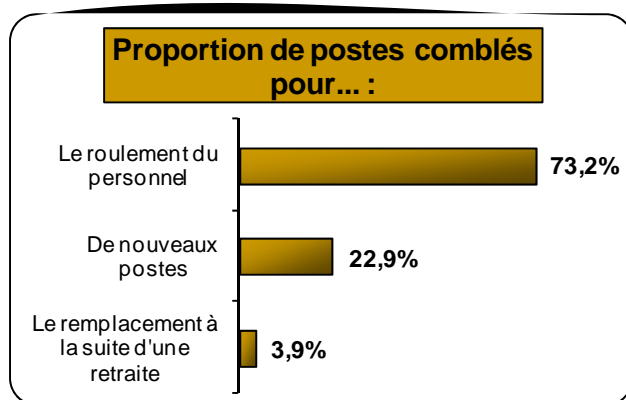
BESOINS DE FORMATION (N = 563)

▪ Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire	33,4 %
▪ Policiers (sauf cadres supérieurs)	8,2 %
▪ Travailleurs des services communautaires et sociaux	5,7 %
▪ Aides-enseignants aux niveaux primaire et secondaire	5,3 %
▪ Pompiers	4,6 %
▪ Manœuvres à l'entretien des travaux publics	4,4 %
▪ Enseignants au collégial et de formation professionnelle	4,4 %
▪ Technologues et techniciens en sciences forestières	3,6 %
▪ Commis des services du personnel	3,6 %
▪ Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	2,7 %
▪ Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	2,1 %
▪ Conseillers en emploi	2,1 %
▪ Commis aux services à la clientèle/commis à l'information	2,1 %

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

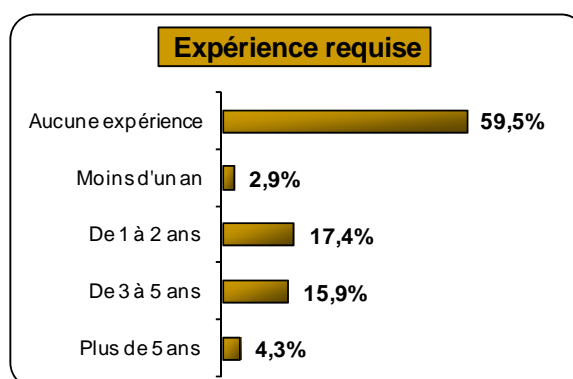
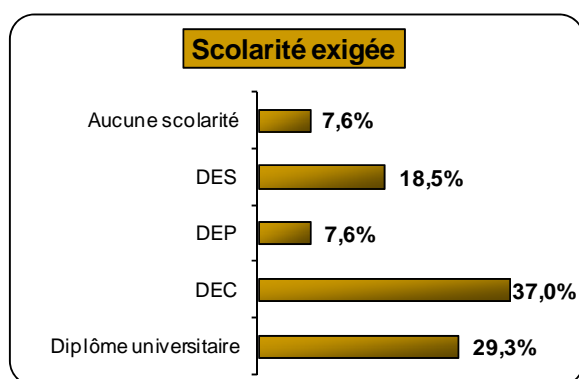
VOLET MAIN-D'ŒUVRE - EMPAUCHE ANTÉRIEURE

Raisons d'embauche



Parmi les entreprises ayant embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois (75,0 %), le graphique ci-contre indique qu'on a engagé 73,2 % du personnel pour le roulement du personnel, 22,9 % pour combler de nouveaux postes et 3,9 % pour des remplacements à la suite d'une prise de retraite.

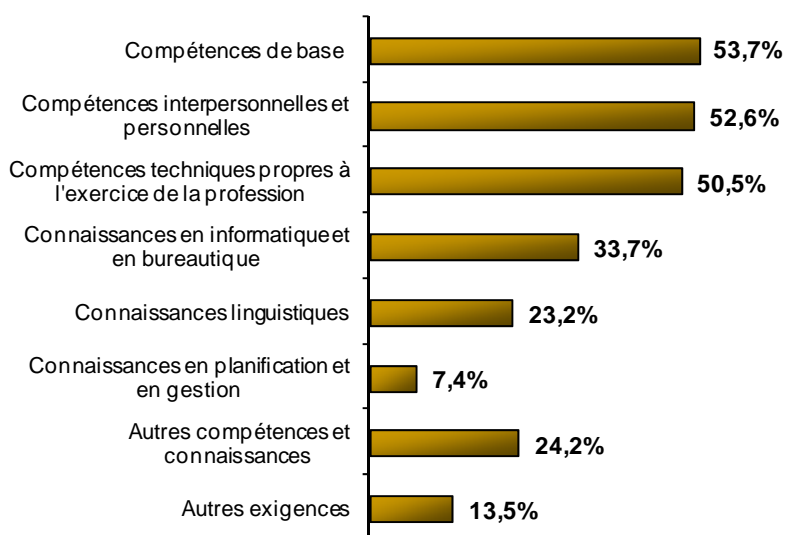
Scolarité et expérience demandée



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 collégiales (37,0%), mais aucune expérience (59,5 %).

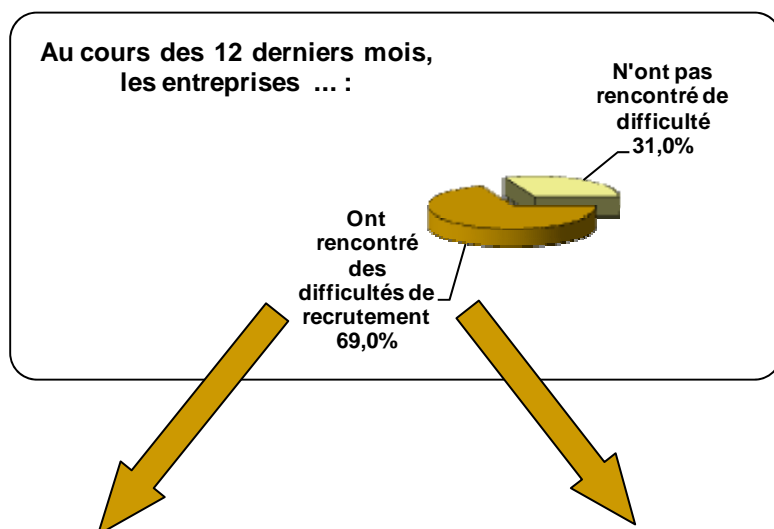
Compétences et connaissances exigées à l'embauche

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 (53,7 %), de compétences interpersonnelles et personnelles (52,6 %), et/ou de compétences techniques propres à l'exercice de la profession (50,5 %).



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



Les entreprises répondantes affirment dans une proportion de 69,0 % qu'au cours de la dernière année, elles ont rencontré des difficultés de recrutement, c'est-à-dire que des postes sont restés vacants au sein de leur entreprise pendant plus de quatre mois.

Causes³ des difficultés de recrutement rencontrées :

• Lieu de travail (éloignement)	58,1 %
• Manque de candidats qualifiés	55,8 %
• Salaire	25,6 %
• Manque de candidats expérimentés	20,9 %
• Durée du travail irrégulière	16,3 %
• Manque de candidats compétents	9,3 %
• Lacunes dans les qualités personnelles	9,3 %
• Milieu de travail	7,0 %
• Connaissances linguistiques	7,0 %
• Horaire de travail	2,3 %
• Autres	4,7 %

Conséquences³ des difficultés de recrutement :

• Embaucher des candidats moins qualifiés	57,1 %
• Réorganisation du travail	42,9 %
• Former les employés en place	28,6 %
• Faire appel à la sous-traitance	17,9 %
• Prolonger les heures supplémentaires	10,7 %
• Fermeture de l'entreprise/succursale	7,1 %
• Détérioration du service	7,1 %
• Embaucher dans une autre région	7,1 %
• Embaucher des immigrants	3,6 %
• Perdre des contrats	3,6 %
• Diminution des heures d'ouverture	3,6 %

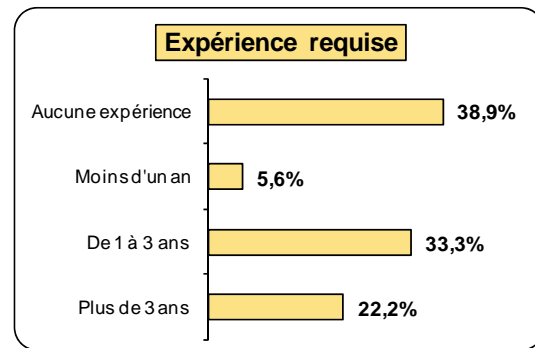
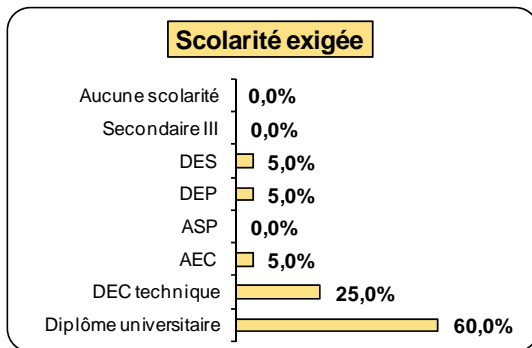
Les principales causes liées aux difficultés de recrutement des douze derniers mois sont l'éloignement du lieu de travail (58,1 %) et le manque de candidats qualifiés (55,8 %), alors que les principales conséquences générées par ces difficultés impliquent l'embauche de candidats moins qualifiés (57,1 %), une réorganisation du travail (42,9 %) et la formation des employés en place (28,6 %).

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

VOLET MAIN-D'ŒUVRE - POSTES VACANTS

Scolarité et expérience demandée

Du côté des entreprises ayant affirmé avoir des postes vacants au moment de l'entrevue (28,6 %), on constate aux graphiques ci-dessous que, de façon générale, une plus grande proportion d'entreprises exige un diplôme d'études universitaires (60,0 %), mais aucune expérience (38,9 %).

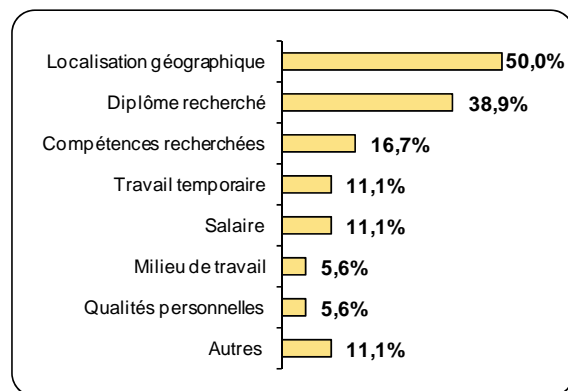


Conditions salariales

En ce qui a trait aux conditions salariales offertes par les entreprises pour leurs postes vacants, le taux horaire minimum varie de 10,00 \$ à 46,00 \$, pour une moyenne de 23,07 \$, alors que le taux horaire maximum offert passe de 13,50 \$ à 72,72 \$, représentant une moyenne de 34,17 \$.

Difficultés de recrutement actuelles

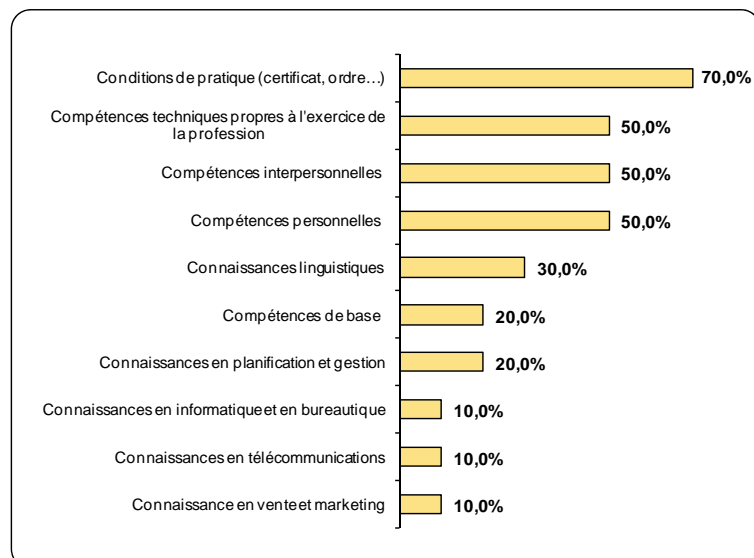
Par ailleurs, si 10,0 % des entreprises mentionnent n'éprouver aucune difficulté de recrutement pour les postes qui sont vacants au moment de l'entrevue, on constate au graphique ci-contre que pour les autres entreprises, les principales causes⁴ de ces difficultés de recrutement sont la localisation géographique (50,0 %) et les diplômes recherchés (38,9 %).



Compétences recherchées ayant trait aux causes de difficultés de recrutement

Les principales compétences recherchées⁴ ayant trait aux causes de difficultés de recrutement sont des conditions de pratique, telles qu'une carte de compétence, une accréditation ou l'appartenance à un ordre professionnel (70,0 %).

Enfin, ajoutons que 80,0 % des entreprises accepteraient qu'Employ-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

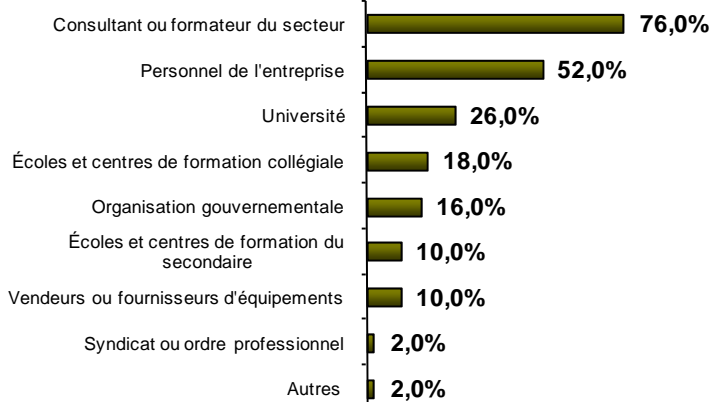
Formation en 2008



D'autre part, en ce qui a trait à la formation, spécifions tout d'abord que 90,9 % 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 (76,0 %) et, dans une moindre mesure, du personnel de l'entreprise (52,0 %).



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 85,7 % 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 70,7 %
- Connaissances en planification et en gestion 24,0 %
- Connaissances en informatique et en bureautique 20,0 %
- Compétences interpersonnelles et personnelles 14,7 %
- Connaissances linguistiques 9,3 %
- Compétences de base 2,7 %
- Autres compétences et connaissances 29,3 %

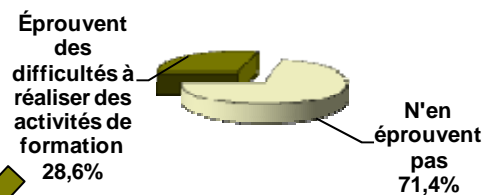
Quant à la nature des formations planifiées pour les douze prochains mois, les principales compétences ou connaissances à acquérir pour les employés sont, de loin, des compétences techniques propres à l'exercice des professions (70,7 %).

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, 28,6 % 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	68,8 %
• Cours non disponibles ou mal adaptés	62,5 %
• 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	25,0 %
• Scolarité insuffisante des employés pour suivre les activités de formation	18,8 %
• Difficulté à estimer ou évaluer les besoins de formation	18,8 %
• Éloignement du lieu de formation	18,8 %
• Manque d'intérêt chez les employés	12,5 %
• Méconnaissance des services et programmes offerts par les maisons d'enseignement de la région	12,5 %
• Autres	6,3 %

Les principales difficultés rencontrées sont surtout des difficultés liées aux coûts élevés des activités de formation (68,8 %), à la disponibilité ou à l'adaptation des cours (62,5 %) 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, 75,0 % 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.

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



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

VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Difficultés en gestion des ressources humaines

On précise aussi que la principale difficulté rencontrée au sein de la gestion des ressources humaines s'avère le recrutement de personnel qualifié, et ce, tant celui de la région du Nord-du-Québec (73,2 %) que celui de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec (61,8 %).

Difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines ⁷ :	%
Recrutement de personnel qualifié de la région du Nord-du-Québec	73,2
Recrutement de personnel qualifié de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec	61,8
Roulement du personnel	37,5
Disponibilité et qualité de la relève au sein de votre établissement	32,7
Vieillesse du personnel	25,0
Conciliation travail-famille	21,4
Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre	18,9
Motivation du personnel	17,9
Absentéisme	16,1
Respect des échéanciers	14,8
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	13,0
Qualité du service offert	10,7
Adaptation des finissants provenant des institutions scolaires	9,1
Gestion et supervision du personnel	7,1
Accidents de travail	5,4
Compétences de base du personnel	1,8
Autres problèmes	5,6

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 (58,2 %), une annonce dans les médias (54,5 %), le placement en ligne via emploi.quebec.net (49,1 %) et la banque de curriculum vitae de l'établissement (34,5 %).

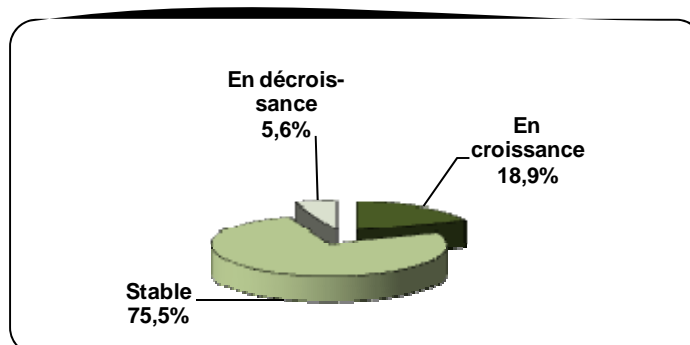
Moyens utilisés pour l'embauche ⁷ :	%
Publication interne ou recommandation auprès de votre réseau de contacts	58,2
Annonce dans les médias	54,5
Placement en ligne via emploi.quebec.net	49,1
Banque de curriculum vitae de votre établissement	34,5
Institut de formation	18,2
Événements promotionnels (portes ouvertes, salon de l'emploi, etc.)	16,4
Sites Internet liés à l'emploi	14,5
Publication ciblée (publisac, affiches, etc.)	12,7
Syndicat	1,8

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

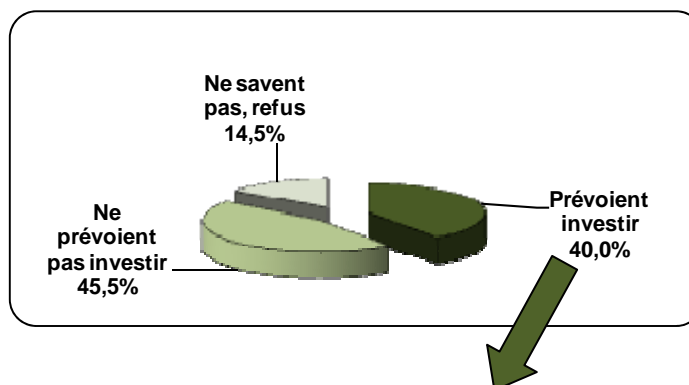
Prévision de l'évolution du nombre d'employés

Une majorité d'entreprises croit que le nombre d'employés sera stable pour les deux prochaines années (75,5 %).



Prévision d'investissement

Toujours pour les deux prochaines années, 40,0 % des entreprises prévoient effectuer un investissement dans leur entreprise. Ces investissements toucheront principalement la machinerie ou l'équipement (45,0 %).



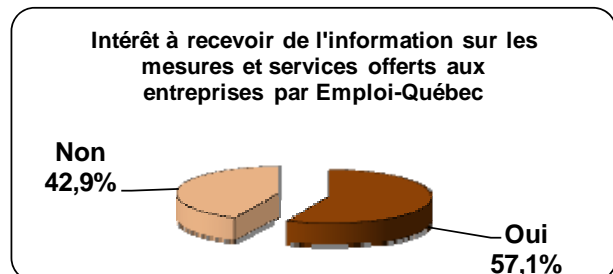
Précisions sur les investissements prévus⁸ :

• Machinerie ou équipement	45,0 %
• Relocalisation	30,0 %
• 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.	30,0 %
• Rénovation	20,0 %
• Diversification de la gamme des produits et services	10,0 %
• Recherche et développement	10,0 %
• Accorder des contrats en sous-traitance	10,0 %
• Réalisation de contrats de sous-traitance pour le compte d'une ou plusieurs entreprises	10,0 %
• Développement de marché, de nouveaux territoires de vente ou de distribution	5,0 %
• Autres	20,0 %

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 42,9 % des entreprises ont utilisé les mesures ou les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec et que 57,1 % 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 (74,2 %) ainsi que le développement et la formation de la main-d'œuvre (54,8 %).



Sujets sur lesquels on souhaite discuter⁹ :

• Recrutement de main-d'œuvre	74,2 %
• Développement et formation de la main-d'œuvre	54,8 %
• Planification de la relève dans l'entreprise	35,5 %
• Information sur le marché du travail	22,6 %
• Détermination et planification des besoins de main-d'œuvre	19,4 %
• Manque d'intérêt chez les employés	19,4 %
• Autres	12,9 %

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