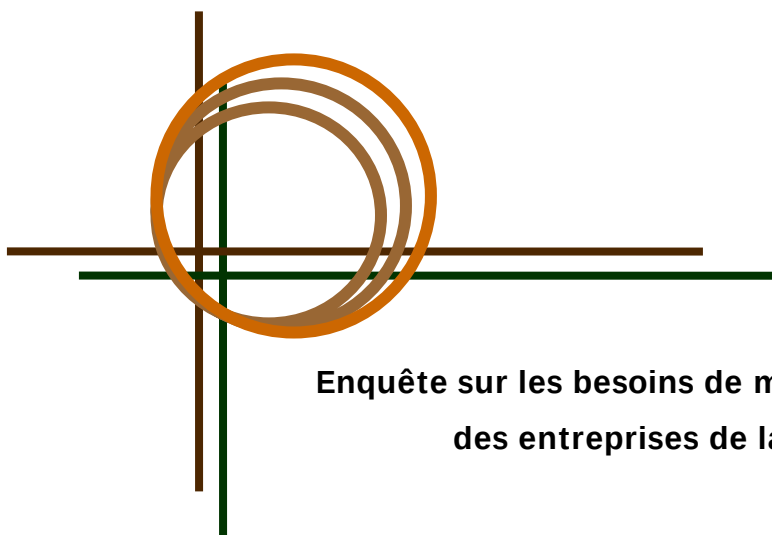




**Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation
des entreprises de la ville de Lebel-sur-Quévillon**

SEPTEMBRE 2009

SOMMAIRE EXÉCUTIF POUR LA VILLE DE LEBEL-SUR-QUÉVILLON

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 Lebel-sur-Quévillon, mentionnons que **32 entreprises** ont été interrogées et qu'au total, ces entreprises emploient **1 160 personnes**. De ce nombre, 75,1 % étaient des résidents dans la région du Nord-du-Québec et 24,9 % étaient non-résidents. **Précisons que les résultats présentés dans ce rapport concernent uniquement ces 32 entreprises de la ville de Lebel-sur-Quévillon.**

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 87,5 % et la marge d'erreur maximale pour cet échantillon est de $\pm 7,9$ %.

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.*

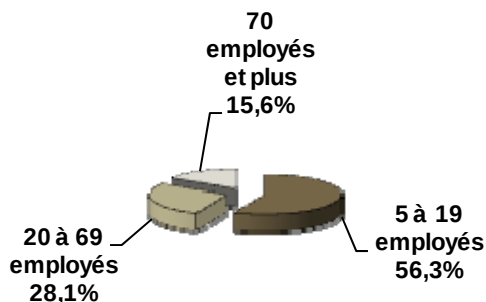
Besoins de formation : *Besoins de formation identifiés par les employeurs pour les 12 mois suivant l'entrevue en terme de professions et de nombre de postes touchés.*

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

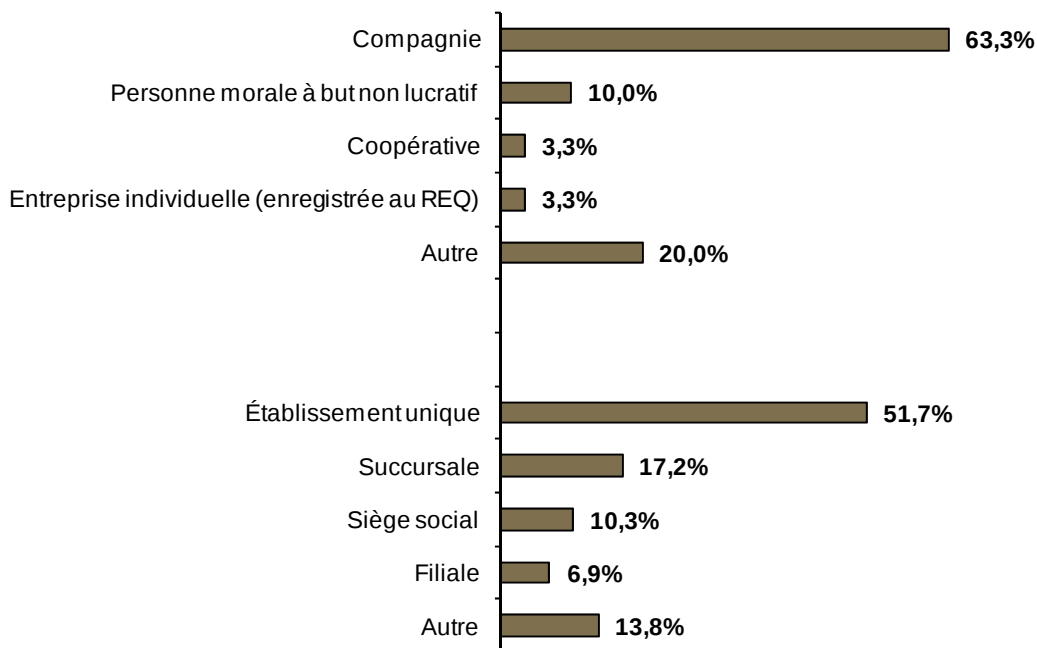
Taille des entreprises

Parmi l'ensemble des entreprises interrogées, 15,6 % des entreprises ont une taille de 70 employés et plus, représentant 60,5 % de l'ensemble des employés. De leurs côtés, les 28,1 % d'entreprises comptant entre 20 et 69 employés gèrent 25,5 % des employés, alors que les 56,3 % des entreprises de 5 à 19 employés cumulent 14,0 % de l'ensemble des employés. Au total, cela représente 1 160 employés, dont 89,3 % travaillent à temps plein et 10,7 % à temps partiel.



Forme juridique et dépendance

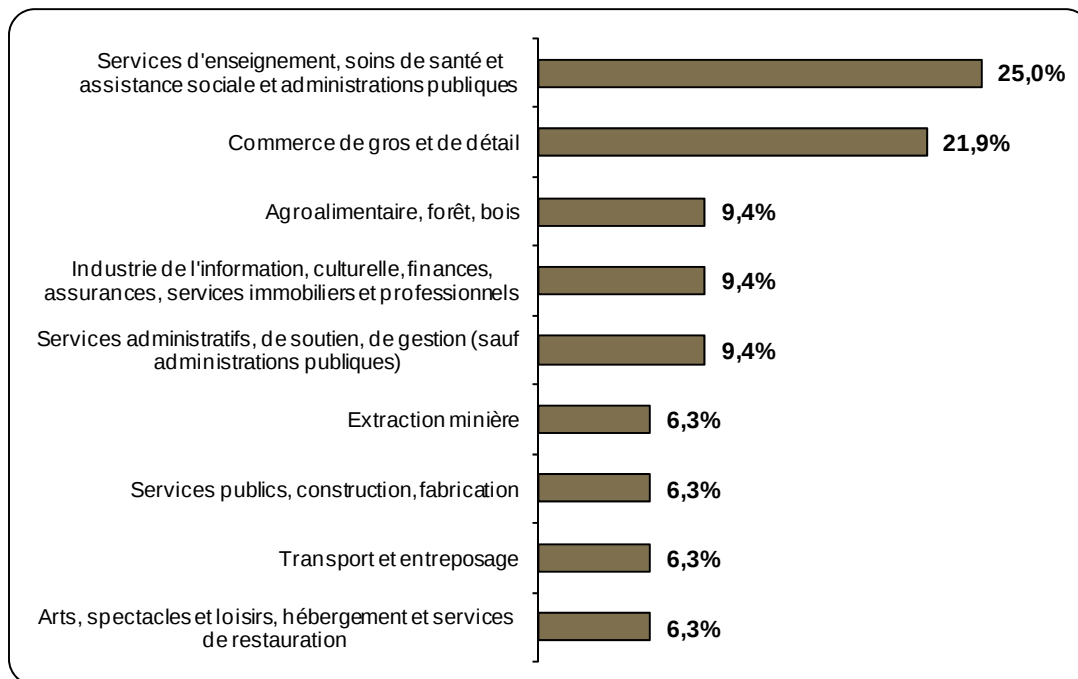
Les entreprises interrogées sont en forte proportion des compagnies (63,3 %) et il s'agit aussi plus souvent d'un établissement unique (51,7 %).



CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

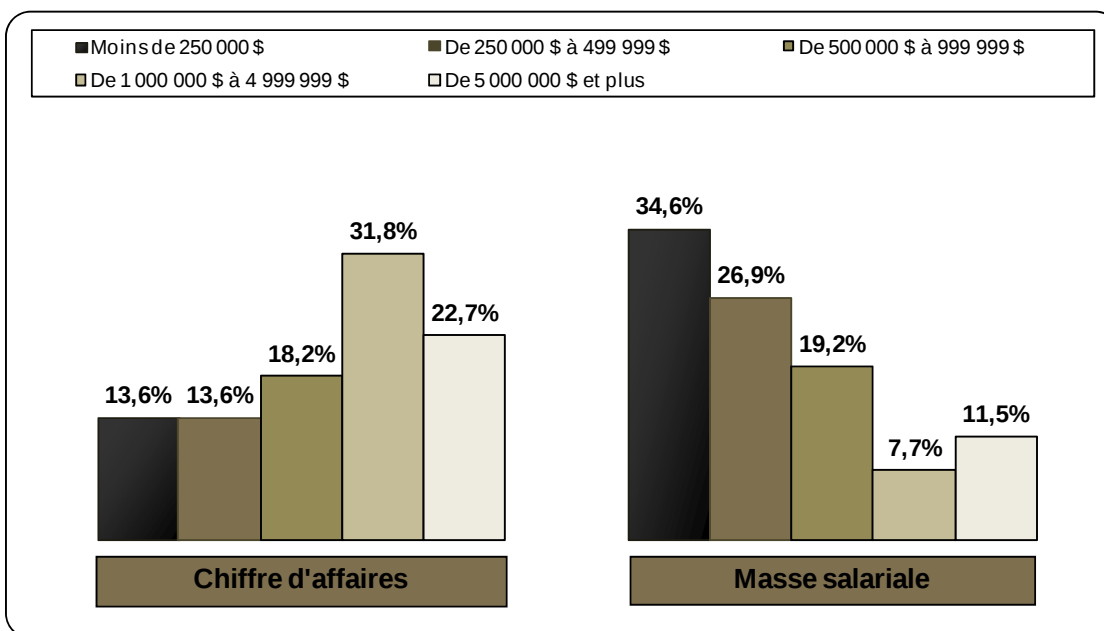
Regroupement sectoriel des entreprises

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 25,0 %, suivi du secteur du commerce de gros et de détail avec 21,9 % des entreprises. Ces secteurs engagent respectivement 22,5 % et 10,1 % de l'ensemble des employés. Spécifions toutefois que le secteur agroalimentaire, forêt et bois, ainsi que celui de l'extraction minière, comptent respectivement 28,8 % et 23,8 % de l'ensemble des employés, même s'ils ne représentent que 9,4 % et 6,3 % des entreprises.



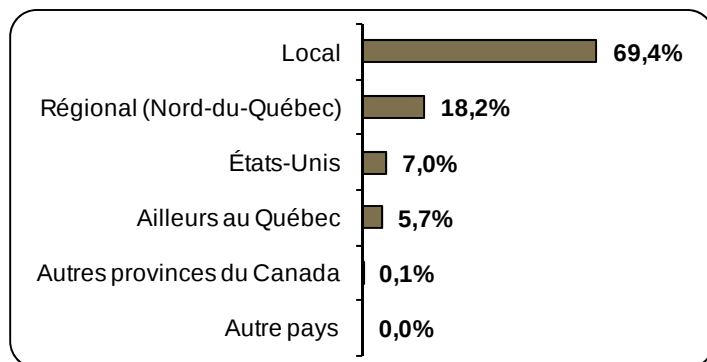
Chiffre d'affaires et masse salariale des entreprises

Le chiffre d'affaires des entreprises varie entre 1 000 000 \$ et 4 999 999 \$ pour près du tiers des entreprises (31,8 %), alors que la masse salariale, en 2008, se situait à moins de 250 000 \$ pour plus du tiers des entreprises de Lebel-sur-Quévillon (34,6 %).



CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

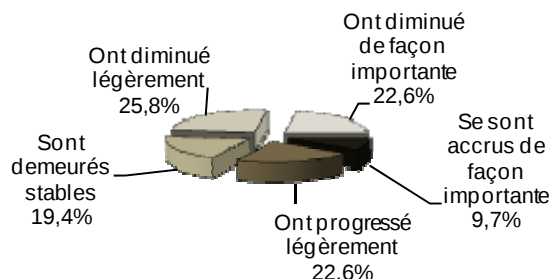
Répartition des ventes ou des services de l'entreprise



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 (69,4 %).

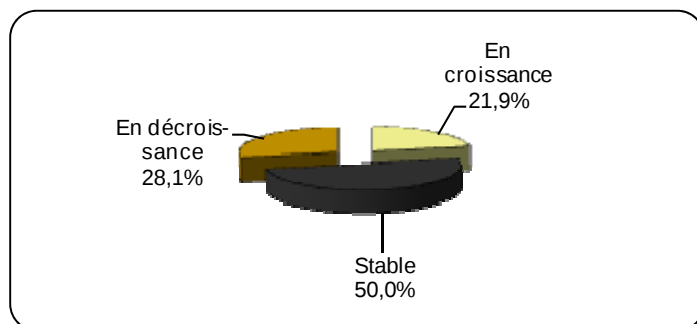
Au cours des trois dernières années, les ventes ou services d'un peu plus du quart des entreprises interrogées ont légèrement diminué (25,8 %). De plus, dans 22,6 % des cas, les ventes ou services ont diminué de façon importante. Toutefois, pour une part équivalente d'entreprises, les ventes ou services ont progressé légèrement (22,6 %).

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 de la moitié des entreprises est demeuré stable (50,0 %). Il s'avère en décroissance dans 28,1 % des cas et en croissance pour une proportion moindre d'entreprises (21,9 %).

VOLET MAIN-D'ŒUVRE

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

Le tableau 1 qui suit indique le nombre de postes et d'entreprises 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 Lebel-sur-Quévillon							
	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=21) - 65,6 %	(N=9) - 28,1 %	(N=9) - 28,1 %	(N=8) - 29,6 %	(N=2) - 7,1 %	(N=19) - 73,1 %	(N=13) - 61,9 %
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	0	0	0	0	0	1	0
Cadres intermédiaires et autre personnel de gestion	2	0	1	0	0	12	2
Personnel professionnel en gestion des affaires et finances	2	0	0	1	0	0	2
Personnel spécialisé en administration et en travail de bureau	8	0	0	0	0	11	1
Personnel de bureau	3	1	0	0	0	23	2
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	6	1	0	5	8	15	5
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	13	14	0	5	2	4	5
Personnel professionnel des soins de santé	0	0	0	0	0	0	1
Personnel technique et personnel spécialisé du secteur de la santé	4	0	0	0	0	0	1
Personnel de soutien des services de santé	2	0	0	0	0	0	1
Personnel professionnel des sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	1	0	5	6	0	171	2
Personnel paraprofessionnel du droit, services sociaux, enseignement et religion	2	15	2	5	0	11	1
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	2	0	2	0	0	0	0
Personnel spécialisé de la vente et des services	2	0	0	0	0	2	1
Personnel intermédiaire de la vente et des services	3	3	0	1	0	32	1
Personnel élémentaire de la vente et des services	30	3	2	16	0	10	1
Personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	22	61	5	7	52	21	3
Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	9	3	0	0	0	12	0
Personnel de soutien des métiers, manoeuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	1	0	0	0	0	0	0
Personnel spécialisé du secteur primaire	51	60	0	90	0	0	1
Personnel intermédiaire du secteur primaire	5	0	0	0	0	4	0
Personnel élémentaire du secteur primaire	0	1	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	10	0	0
Personnel relié à la transformation, à la fabrication et au montage	0	26	0	0	86	107	0
Personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	4	0	0	0	30	0	2
TOTAL	172	188	17	136	188	436	32

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 = 172)

▪ Mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines	29,1 %
▪ Commis d'épicerie (commerce de détail)	10,5 %
▪ Mécanicien d'équipement lourd	8,7 %
▪ Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	4,7 %
▪ Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions/autobus	3,5 %
▪ Préposés à l'entretien ménager/nettoyage/travaux légers	3,5 %
▪ Personnel d'entretien et de soutien des mines souterraines	2,9 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	2,9 %
▪ Technologues et techniciens en sciences forestières	2,9 %
▪ Technologues et techniciens en géologie et en minéralogie	2,9 %
▪ Professionnels des sciences forestières	2,9 %
▪ Manœuvres traitement des pâtes et papiers/transfo. du bois	2,3 %
▪ Caissiers	2,3 %

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (N = 32)

▪ Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions/autobus	9,4 %
▪ Manœuvres traitement des pâtes et papiers/transfo. du bois	6,3 %
▪ Technologues et techniciens en génie mécanique	6,3 %
▪ Ingénieurs d'industrie et de fabrication	6,3 %
▪ Spécialistes des ressources humaines	6,3 %
▪ Directeurs de la fabrication	6,3 %

MISES À PIED RÉALISÉES (N = 188)

▪ Mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines	31,9 %
▪ Charpentiers-menuisiers	21,3 %
▪ Opérateurs de machines dans le traitement métaux/minerais	13,3 %
▪ Mécanicien d'équipement lourd	10,6 %
▪ Éducateurs spécialisés	8,0 %
▪ Technologues et techniciens en géologie et en minéralogie	5,3 %
▪ Technologues et techniciens en sciences forestières	2,1 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	1,6 %
▪ Aides-enseignants aux niveaux primaire et secondaire	1,6 %
▪ Commis d'épicerie (commerce de détail)	1,1 %

POSTES VACANTS (N = 17)

▪ Charpentiers-menuisiers	23,5 %
▪ Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire	23,5 %
▪ animateurs et responsables de programmes de sports/loisirs	11,8 %
▪ Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	11,8 %
▪ Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions/autobus	5,9 %
▪ Serveurs au comptoir, aides de cuisine	5,9 %
▪ Commis d'épicerie (commerce de détail)	5,9 %
▪ Psychologues	5,9 %
▪ Directeurs d'autres services administratifs	5,9 %

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 = 136)

▪ Mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines	66,2 %
▪ Commis d'épicerie (commerce de détail)	7,4 %
▪ Charpentiers-menuisiers	5,1 %
▪ Éducateurs spécialisés	3,7 %
▪ Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire	3,7 %
▪ Technologues et techniciens en sciences forestières	3,7 %
▪ Ingénieurs miniers	3,7 %
▪ Caissiers	2,9 %
▪ Préposés de stations-service	1,5 %

INTENTIONS DE MISES À PIED (N = 188)

▪ Opérateurs de machines à scier dans les scieries	35,1 %
▪ Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	21,3 %
▪ Manœuvres traitement des pâtes et papiers/transfo. du bois	16,0 %
▪ Classeurs de bois d'œuvre et autres vérificateurs	10,6 %
▪ Surveillants dans la transformation des produits forestiers	5,3 %
▪ Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de machines aux.	5,3 %
▪ Professionnels des sciences forestières	4,3 %

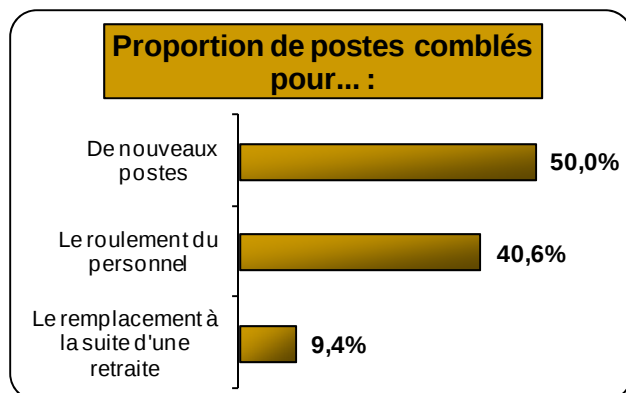
BESOINS DE FORMATION (N = 436)

▪ Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire	39,0 %
▪ Opérateurs de machines à scier dans les scieries	24,5 %
▪ Aides-enseignants aux niveaux primaire et secondaire	6,9 %
▪ Commis des services du personnel	4,6 %
▪ Professionnels des sciences forestières	3,4 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	2,8 %
▪ Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions/autobus	2,3 %
▪ Commis d'épicerie (commerce de détail)	2,3 %

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

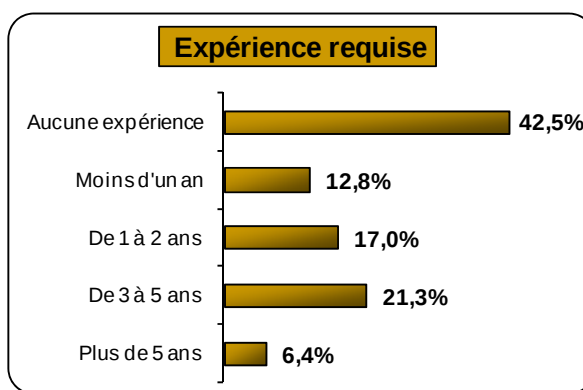
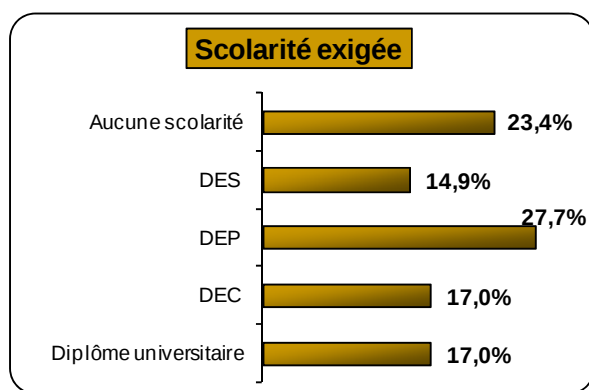
VOLET MAIN-D'ŒUVRE - EMBAUCHE ANTÉRIEURE

Raisons d'embauche



Parmi les entreprises ayant embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois (65,6 %), le graphique ci-contre indique qu'on a engagé 50,0 % du personnel pour combler de nouveaux postes, 40,6 % pour le roulement du personnel et 9,4 % pour des remplacements à la suite d'une prise de retraite.

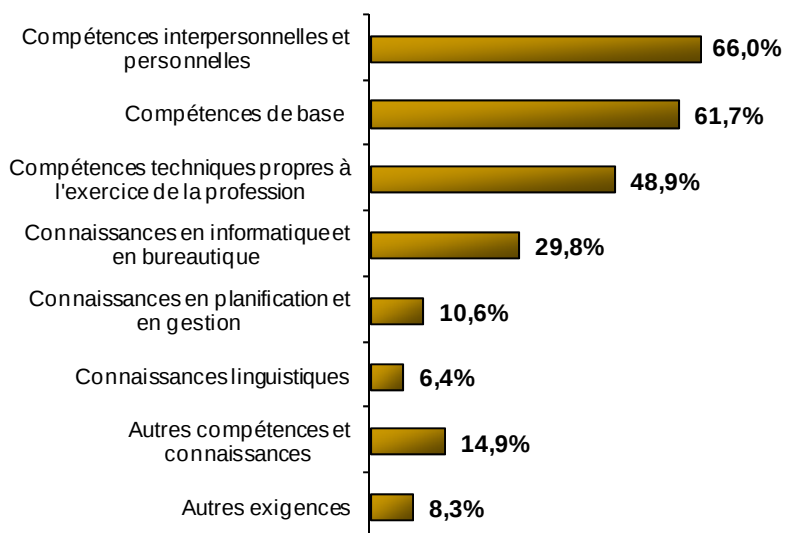
Scolarité et expérience demandée



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 expérience, aucune scolarité ou un diplôme d'études secondaires (DEP).

Compétences et connaissances exigées à l'embauche

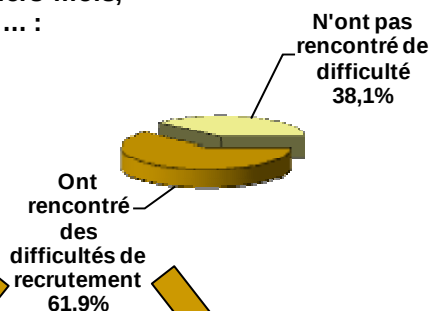
Toujours en lien avec les embauches effectuées au cours des douze derniers mois, le graphique ci-contre présente les principales compétences et connaissances exigées². Il s'agit le plus souvent de compétences interpersonnelles et personnelles (66,0 %), de compétences de base (61,7 %) et/ou de compétences techniques propres à l'exercice de la profession (48,9 %).



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 61,9 % 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)	65,6 %
• Manque de candidats qualifiés	43,8 %
• Salaire	21,9 %
• Manque de candidats expérimentés	15,6 %
• Durée du travail irrégulière	6,3 %
• Lacunes dans les qualités personnelles	6,3 %
• Milieu de travail	3,1 %
• Manque de candidats compétents	3,1 %
• Autres	18,8 %

Conséquences³ des difficultés de recrutement :

• Embaucher des candidats moins qualifiés	41,7 %
• Réorganisation du travail	41,7 %
• Former les employés en place	33,3 %
• Détérioration du service	16,7 %
• Faire appel à la sous-traitance	16,7 %
• Embaucher des immigrants	8,3 %
• Diminution des heures d'ouverture	8,3 %
• Autres	8,3 %

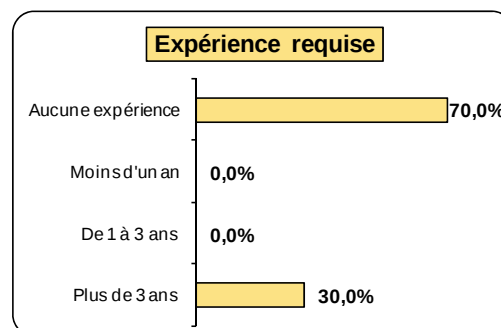
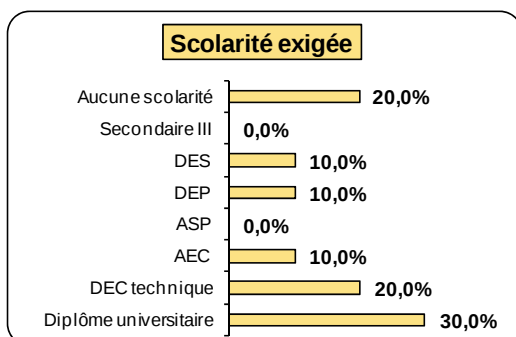
Les principales causes liées aux difficultés de recrutement des douze derniers mois sont l'éloignement du lieu de travail (65,6 %) et le manque de candidats qualifiés (43,8 %), alors que les principales conséquences générées par ces difficultés impliquent l'embauche de candidats moins qualifiés (41,7 %) et une réorganisation du travail (41,7 %).

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

VOLET MAIN-D'ŒUVRE - POSTES VACANTS

Scolarité et expérience demandée

Du côté des entreprises ayant affirmé avoir des postes vacants au moment de l'entrevue (28,1 %), on constate aux graphiques ci-dessous que, de façon générale, une plus grande proportion d'entreprises n'exige aucune scolarité ou expérience. Toutefois, étant donné les faibles effectifs de cette section (neuf entreprises regroupant dix CNP), il faut demeurer prudent dans l'interprétation des résultats présentés.

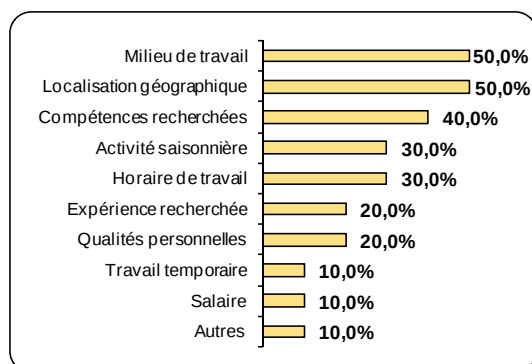


Conditions salariales

En ce qui a trait aux conditions salariales offertes par les entreprises pour leurs postes vacants, le taux horaire minimum varie de 8,50 \$ à 35,00 \$, pour une moyenne de 18,95 \$, alors que le taux horaire maximum offert passe de 8,50 \$ à 72,72 \$, représentant une moyenne de 34,95 \$.

Difficultés de recrutement actuelles

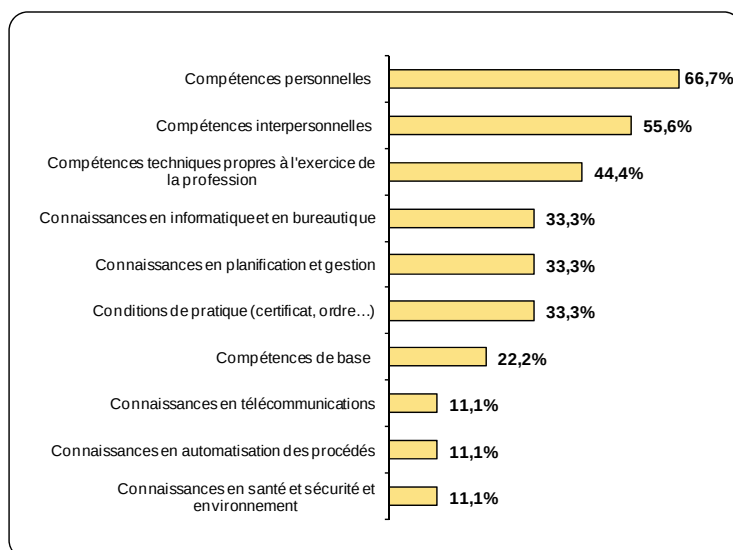
Les principales causes⁴ des difficultés de recrutement pour les postes qui sont vacants au moment de l'entrevue sont milieu de travail (50,0 %) et la localisation géographique (50,0 %).



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 personnelles (66,7 %) et compétences interpersonnelles (55,6 %).

Enfin, ajoutons que 60,0 % des entreprises accepteraient qu'Emploi-Québec rende disponibles leurs besoins en main-d'œuvre (postes vacants) auprès des chercheurs d'emploi.

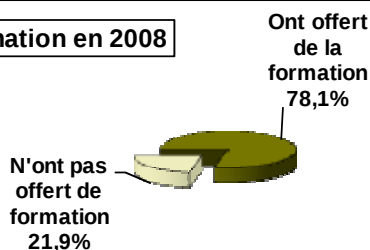


⁴ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

VOLET FORMATION

Formation offerte aux employés en 2008

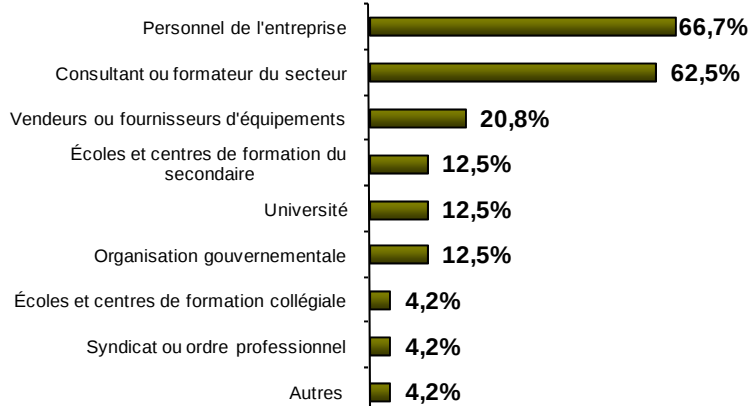
Formation en 2008



D'autre part, en ce qui a trait à la formation, spécifions tout d'abord que 78,1 % 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 du personnel de l'entreprise (66,7 %) ou des consultants ou formateurs du secteur (62,5 %).



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 73,1 % des entreprises prévoient que certains de leurs employés (incluant le personnel-cadre) participeront à des activités de formation.

Nature des formations planifiées pour les douze prochains mois :

• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	69,0 %
• Connaissances en informatique et en bureautique	13,8 %
• Connaissances en planification et en gestion	13,8 %
• Compétences interpersonnelles et personnelles	6,9 %
• Compétences de base	3,4 %
• Connaissances linguistiques	3,4 %
• Autres compétences et connaissances	41,4 %

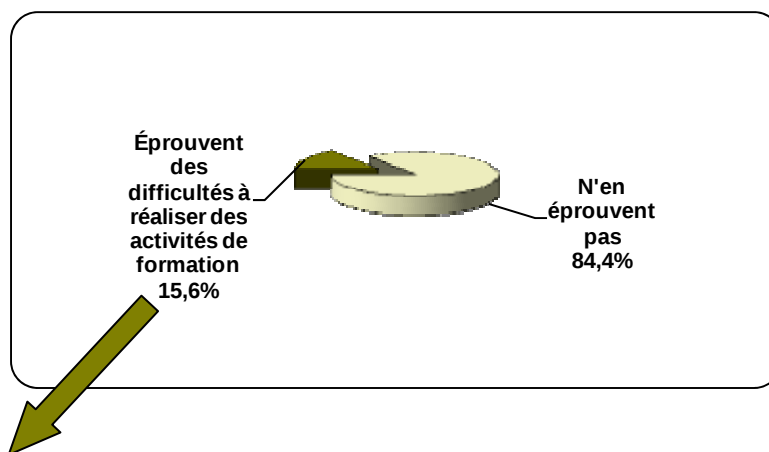
Quant à la nature des formations planifiées pour les douze prochains mois, les principales compétences ou connaissances⁵ à acquérir pour les employés sont, de loin, des compétences techniques propres à l'exercice des professions (69,0 %).

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, 15,6 % des entreprises mentionnent éprouver des difficultés à réaliser des activités de formation.



Difficultés rencontrées pour les activités de formation⁶ :

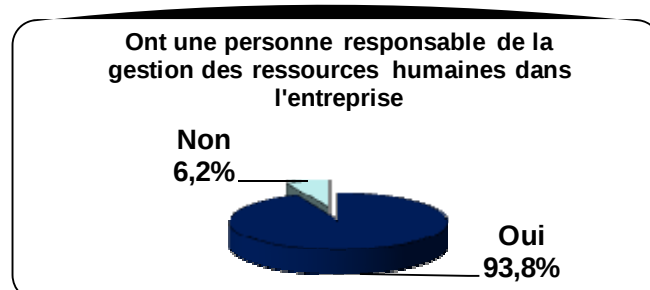
- | | |
|---|--------|
| • Remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service | 80,0 % |
| • Coûts des activités de formation trop élevés | 40,0 % |
| • Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation | 20,0 % |
| • Cours non disponibles ou mal adaptés | 20,0 % |
| • Scolarité insuffisante des employés pour suivre les activités de formation | 20,0 % |

Les principales difficultés rencontrées sont surtout des difficultés liées au remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service (80,0 %) et aux coûts élevés des activités de formation (40,0 %).

VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Personne responsable de la gestion des ressources humaines

Par ailleurs, 93,8 % 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 (53,3 %). Viennent ensuite le recrutement de personnel qualifié de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec (43,3 %), la disponibilité et la qualité de la relève au sein des établissements (31,0 %) ainsi que le roulement du personnel (30,0 %).

Difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines ⁷ :	%
Recrutement de personnel qualifié de la région du Nord-du-Québec	53,3
Recrutement de personnel qualifié de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec	43,3
Disponibilité et qualité de la relève au sein de votre établissement	31,0
Roulement du personnel	30,0
Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre	27,6
Vieillessement du personnel	23,3
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	20,0
Gestion et supervision du personnel	16,7
Respect des échéanciers	16,7
Motivation du personnel	16,7
Qualité du service offert	13,8
Conciliation travail-famille	13,8
Absentéisme	13,3
Compétences de base du personnel	10,0
Adaptation des finissants provenant des institutions scolaires	7,4
Accidents de travail	6,9

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 (62,5 %), une annonce dans les médias (43,8 %), la banque de curriculum vitae de l'établissement (37,5 %) et le placement en ligne via emploi.quebec.net (31,3 %).

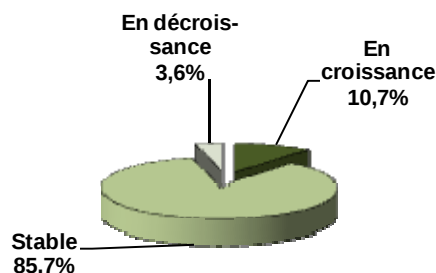
Moyens utilisés pour l'embauche ⁷ :	%
Publication interne ou recommandation auprès de votre réseau de contacts	62,5
Annonce dans les médias	43,8
Banque de curriculum vitae de votre établissement	37,5
Placement en ligne via emploi.quebec.net	31,3
Publication ciblée (publisac, affiches, etc.)	12,5
Institut de formation	12,5
Événements promotionnels (portes ouvertes, salon de l'emploi, etc.)	9,4
Sites Internet liés à l'emploi	6,3
Syndicat	3,1
Autres	3,1

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

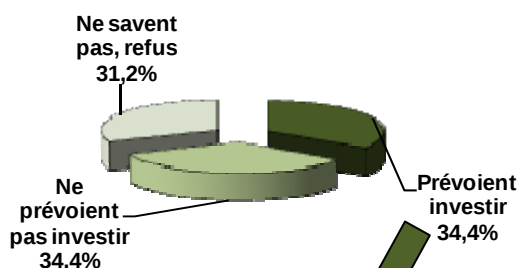
Prévision de l'évolution du nombre d'employés

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, 34,4 % des entreprises prévoient effectuer un investissement dans leur entreprise. Ces investissements toucheront principalement la machinerie ou l'équipement (63,6 %).



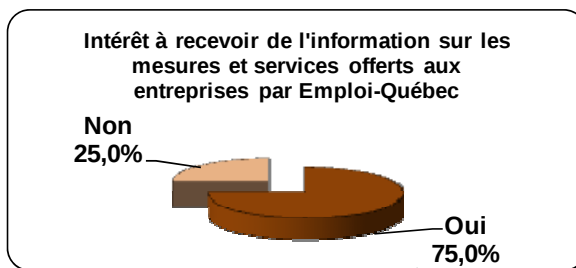
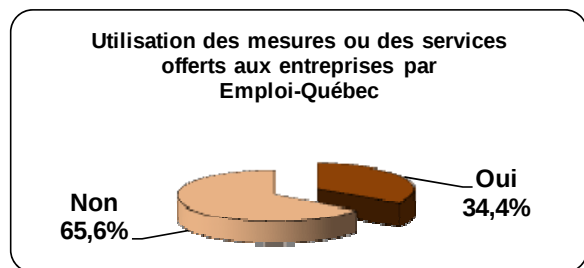
Précisions sur les investissements prévus⁸ :

• Machinerie ou équipement	63,6 %
• 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.	27,3 %
• Accorder des contrats en sous-traitance	18,2 %
• Relocalisation	9,1 %
• Réalisation de contrats de sous-traitance pour le compte d'une ou plusieurs entreprises	9,1 %
• Fusion ou acquisition d'entreprises	9,1 %

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 34,4 % des entreprises ont utilisé les mesures ou les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec et que 75,0 % 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 (66,7 %), ainsi que le développement et la formation de la main-d'œuvre (54,2 %).



Sujets sur lesquels on souhaite discuter⁹ :

• Recrutement de main-d'œuvre	66,7 %
• Développement et formation de la main-d'œuvre	54,2 %
• Planification de la relève dans l'entreprise	37,5 %
• Détermination et planification des besoins de main-d'œuvre	20,8 %
• Manque d'intérêt chez les employés	20,8 %
• Information sur le marché du travail	16,7 %
• Autres	16,7 %

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