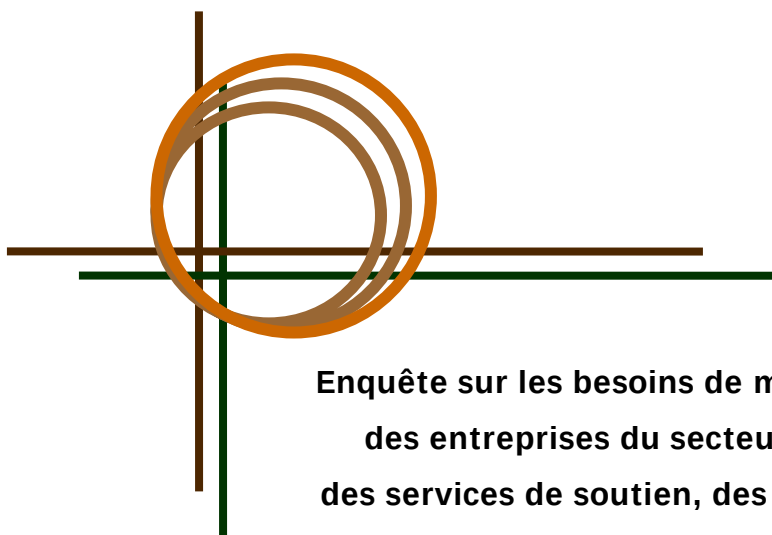




**Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation
des entreprises du secteur des services administratifs,
des services de soutien, des services de gestion et autres
services (sauf les administrations publiques)
de la région du Nord-du-Québec**

SEPTEMBRE 2009

SOMMAIRE EXÉCUTIF POUR LE SECTEUR DES SERVICES ADMINISTRATIFS, DE SOUTIEN, DE GESTION ET AUTRES SERVICES

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 des services administratifs, des services de soutien, des services de gestion et autres services (sauf les administrations publiques), mentionnons que **22 entreprises** ont été interrogées et qu'au total, ces entreprises emploient **252 personnes**. De ce nombre, 95,2 % étaient des résidents dans la région du Nord-du-Québec et 4,8 % étaient non-résidents. **Précisons que les résultats présentés dans ce rapport concernent uniquement ces 22 entreprises du secteur des services administratifs, de soutien, de gestion et autres services.**

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 84,8 % et la marge d'erreur maximale pour cet échantillon est de $\pm 9,2$ %.

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.*

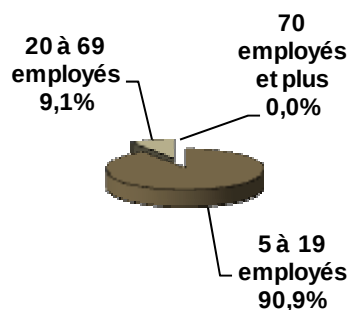
Besoins de formation : *Besoins de formation identifiés par les employeurs pour les 12 mois suivant l'entrevue en terme de professions et de nombre de postes touchés.*

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.

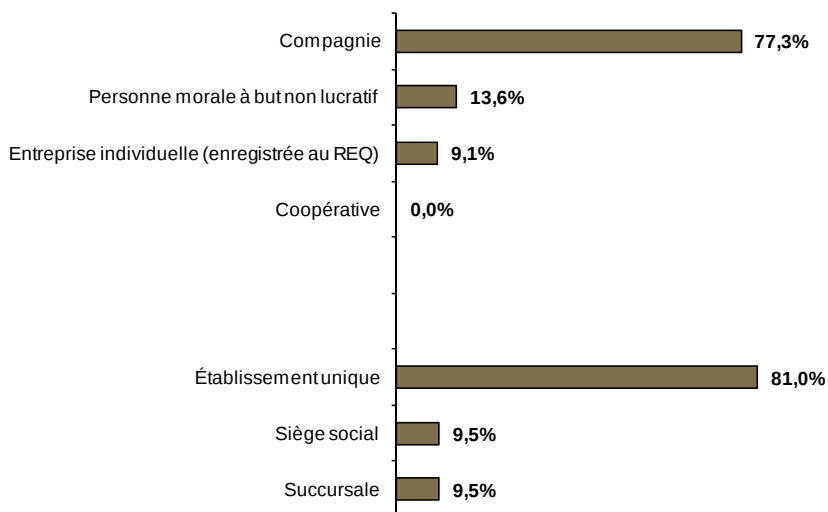
CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

Taille des entreprises

Parmi l'ensemble des entreprises interrogées, 9,1 % des entreprises ont une taille variant entre 20 et 69 employés, représentant 20,2 % de l'ensemble des employés. De leurs côtés, les 90,9 % d'entreprises comptant de 5 à 19 employés gèrent 79,8 % des employés. Au total, cela représente 252 employés, dont 75,0 % travaillent à temps plein et 25,0 % à temps partiel.



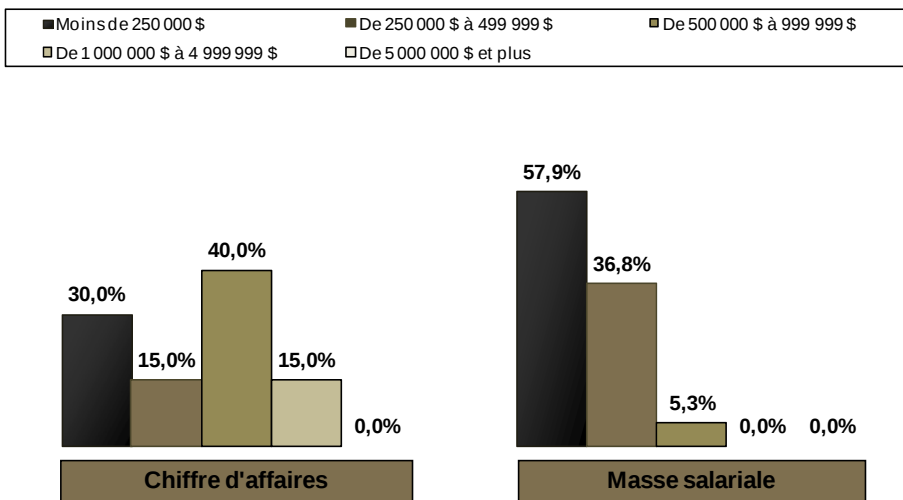
Forme juridique et dépendance



Les entreprises interrogées sont en forte proportion des compagnies (77,3 %) et il s'agit aussi plus souvent d'un établissement unique (81,0 %).

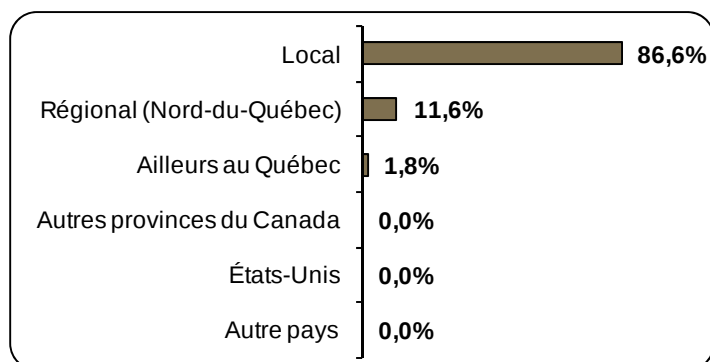
Chiffre d'affaires et masse salariale des entreprises

Le chiffre d'affaires des entreprises varie entre 500 000 \$ et 999 999 \$ pour quatre entreprises sur dix (40,0 %), 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 administratifs, de soutien, de gestion et autres services (57,9 %).



CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

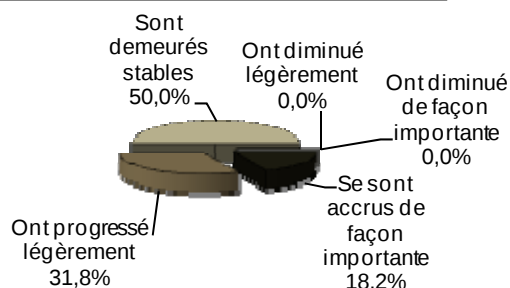
Répartition des ventes ou des services de l'entreprise



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 (86,6 %).

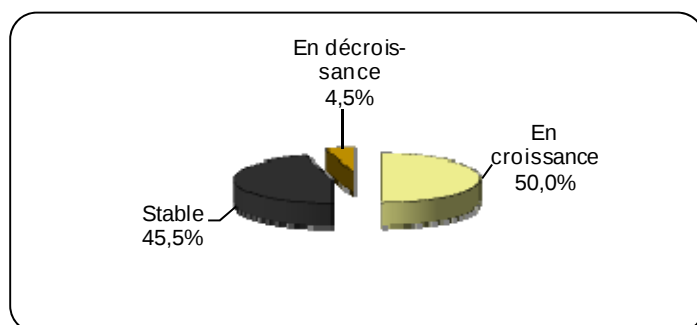
Au cours des trois dernières années, les ventes ou services d'une part importante des entreprises interrogées sont demeurés stables (50,0 %) ou ont progressé légèrement (31,8 %).

Au cours des trois dernières années, vos ventes ou services offerts ... :



VOLET MAIN-D'ŒUVRE

Évolution du nombre d'emplois dans l'entreprise



Au cours des douze derniers mois, le nombre maximal de travailleurs rémunérés de la moitié des entreprises est en croissance (50,0 %). Il s'avère stable dans 45,5 % des cas et en décroissance pour 4,5 % 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 administratifs, des services de soutien, des services de gestion et autres services (sauf les 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=14) - 63,6 %	(N=4) - 18,2 %	(N=7) - 31,8 %	(N=11) - 55,0 %	(N=0) - 0,0 %	(N=17) - 85,0 %	(N=6) - 42,9 %
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	2	0
Cadres intermédiaires et autre personnel de gestion	0	0	0	0	0	1	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	13	0	0	6	0	12	0
Personnel de bureau	3	0	1	0	0	4	1
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	0	0	0	0	0	0	0
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	1	0	0	0	0	0	1
Personnel professionnel des soins de santé	0	0	0	0	0	0	0
Personnel technique et personnel spécialisé du secteur de la santé	0	0	0	0	0	0	0
Personnel de soutien des services de santé	2	1	0	0	0	3	0
Personnel professionnel des sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	1	2	3	3	0	8	2
Personnel paraprofessionnel du droit, services sociaux, enseignement et religion	4	0	0	0	0	16	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	7	0	0	1	0	0	0
Personnel spécialisé de la vente et des services	5	0	0	0	0	11	1
Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	1	0	2	0	0	0
Personnel élémentaire de la vente et des services	14	6	3	5	0	0	1
Personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	6	1	3	6	0	20	1
Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	7	3	1	3	0	18	1
Personnel de soutien des métiers, manoeuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	0	0	0	0	0	0	0
Personnel spécialisé du secteur primaire	0	0	0	0	0	0	0
Personnel intermédiaire du secteur primaire	0	0	0	0	0	0	0
Personnel élémentaire du secteur primaire	4	0	4	4	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	68	14	15	30	0	96	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 l'embauche et les mises à pied réalisées, les difficultés de recrutement et les postes vacants

EMBAUCHE RÉALISÉE (N = 68)

▪ Concierges d'immeubles	17,6 %
▪ Agents d'administration	14,7 %
▪ animateurs et responsables de programmes de sports/loisirs	10,3 %
▪ Cuisiniers	7,4 %
▪ Manœuvres en amén, paysager et entretien des terrains	5,9 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	5,9 %
▪ Travailleurs des services communautaires et sociaux	5,9 %
▪ Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions/autobus	4,4 %
▪ Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	4,4 %
▪ Chauffeurs de taxi, chauffeurs de limousine et chauffeurs	2,9 %
▪ Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	2,9 %
▪ Préposés à l'entretien ménager/nettoyage/travaux légers	2,9 %
▪ Aides-infirmiers/aides-soignants/préposés aux bénéficiaires	2,9 %
▪ Magasiniers et commis aux pièces	2,9 %

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (N = 9)

▪ Fumigateurs et préposés au contrôle de la vermine	11,1 %
▪ Mécaniciens d'équipement lourd	11,1 %
▪ Préposés à l'entretien ménager/nettoyage/travaux légers	11,1 %
▪ Cuisiniers	11,1 %
▪ Travailleurs des services communautaires et sociaux	11,1 %
▪ Agents de programmes/rechercheurs en politiques sociales	11,1 %
▪ Travailleurs sociaux	11,1 %
▪ Opérateurs en informatique/réseau et techniciens Web	11,1 %
▪ Magasiniers et commis aux pièces	11,1 %

MISES À PIED RÉALISÉES (N = 14)

▪ Concierges d'immeubles	28,6 %
▪ Fumigateurs et préposés au contrôle de la vermine	21,4 %
▪ Gardiens de sécurité et personnel assimilé	14,3 %
▪ Travailleurs sociaux	14,3 %
▪ Électromécaniciens	7,1 %
▪ Représentants des ventes non techniques (commerce de gros)	7,1 %
▪ Aides-infirmiers/aides-soignants/préposés aux bénéficiaires	7,1 %

POSTES VACANTS (N = 15)

▪ Manœuvres en amén. paysager et entretien des terrains	26,7 %
▪ Préposés de stations-service	13,3 %
▪ Travailleurs sociaux	13,3 %
▪ Conducteurs de camions	6,7 %
▪ Électromécaniciens	6,7 %
▪ Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	6,7 %
▪ Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	6,7 %
▪ Gardiens de sécurité et personnel assimilé	6,7 %
▪ Agents de programmes/rechercheurs en politiques sociales	6,7 %
▪ Commis de bureau généraux	6,7 %

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 les besoins de formation

INTENTIONS D'EMBAUCHE (N = 30)

▪ Manœuvres en amén. paysager et entretien des terrains	13,3 %
▪ Agents d'administration	13,3 %
▪ Fumigateurs et préposés au contrôle de la vermine	10,0 %
▪ Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	10,0 %
▪ Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	6,7 %
▪ Concierges d'immeubles	6,7 %
▪ Travailleurs sociaux	6,7 %
▪ Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	6,7 %

BESOINS DE FORMATION (N = 96)

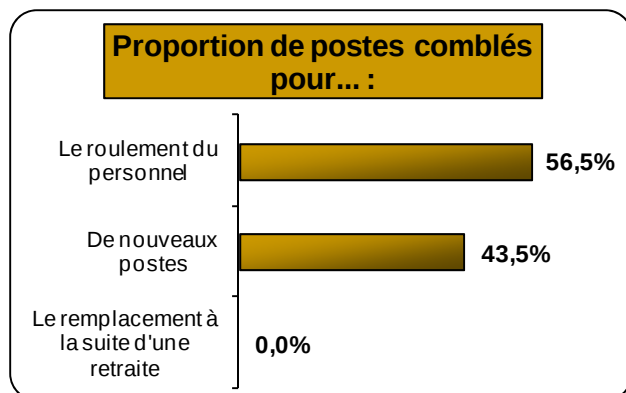
▪ Travailleurs des services communautaires et sociaux	16,7 %
▪ Fumigateurs et préposés au contrôle de la vermine	15,6 %
▪ Agents d'administration	9,4 %
▪ Travailleurs sociaux	8,3 %
▪ Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	7,3 %
▪ Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions/autobus	5,2 %
▪ Coiffeurs et barbiers	5,2 %
▪ Chauffeurs de taxi, chauffeurs de limousine et chauffeurs	3,1 %
▪ Débosseleurs et réparateurs de carrosserie	3,1 %
▪ Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	3,1 %
▪ Spécialistes des ventes techniques (commerce de gros)	3,1 %
▪ Aides-infirmiers/aides-soignants/préposés aux bénéficiaires	3,1 %
▪ Magasiniers et commis aux pièces	3,1 %
▪ Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	3,1 %

INTENTIONS DE MISES À PIED (N = 0)

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

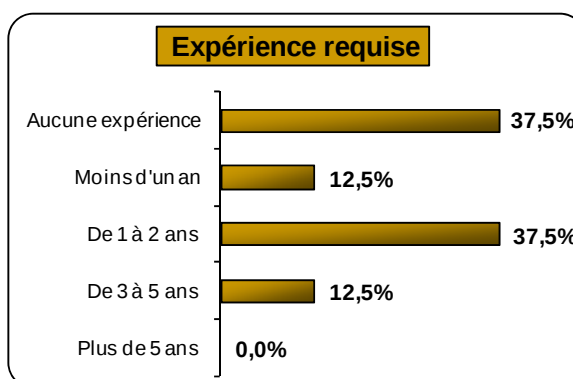
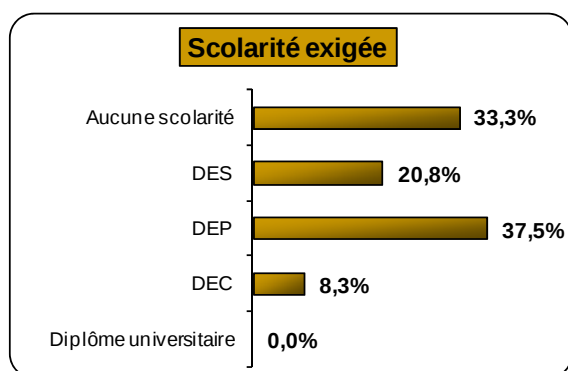
VOLET MAIN-D'ŒUVRE - EMBAUCHE ANTÉRIEURE

Raisons d'embauche



Parmi les entreprises ayant embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois (63,6 %), le graphique ci-contre indique qu'on a engagé 56,5 % du personnel pour le roulement du personnel et 43,5 % pour combler de nouveaux postes.

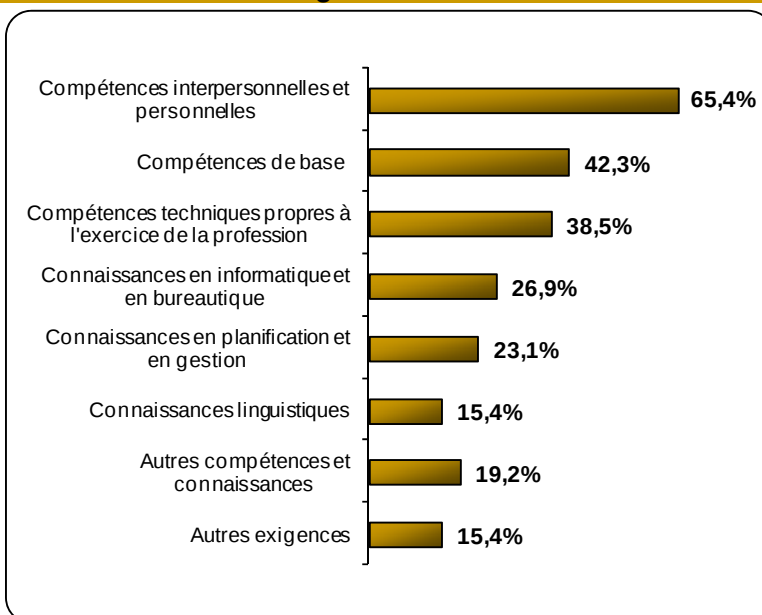
Scolarité et expérience demandée



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 qu'une plus grande proportion d'entreprises exige un diplôme d'études professionnelles (37,5 %), aucune scolarité (33,3 %) ou expérience (37,5 %) et une expérience d'une à deux années (37,5 %).

Compétences et connaissances exigées à l'embauche

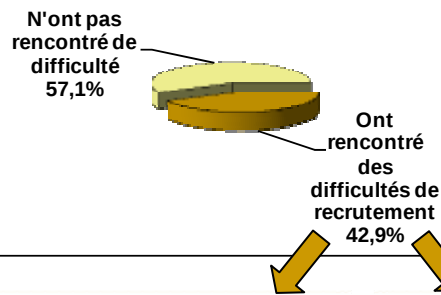
Toujours en lien avec les embauches effectuées au cours des douze derniers mois, le graphique ci-contre présente les principales compétences et connaissances exigées². Il s'agit le plus souvent de compétences interpersonnelles et personnelles (65,4 %), de compétences de base (42,3 %) et/ou de compétences techniques propres à l'exercice de la profession (38,5 %).



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

Au cours des 12 derniers mois, les entreprises ... :



Les entreprises répondantes affirment dans une proportion de 42,9 % 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 :

• Salaire	44,4 %
• Manque de candidats compétents	44,4 %
• Manque de candidats qualifiés	33,3 %
• Manque de candidats expérimentés	33,3 %
• Lieu de travail (éloignement)	22,2 %
• Horaire de travail	22,2 %
• Durée du travail irrégulière	11,1 %
• Autres	33,3 %

Conséquences³ des difficultés de recrutement :

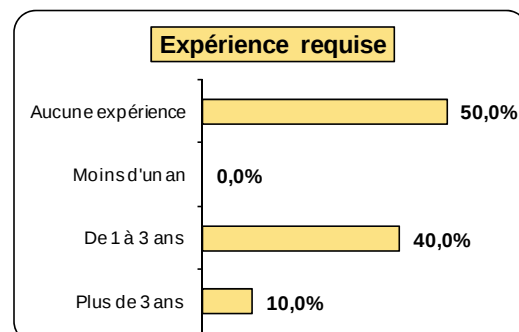
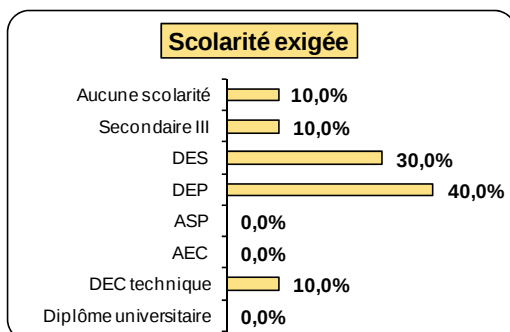
• Réorganisation du travail	50,0 %
• Perdre des contrats	33,3 %
• Former les employés en place	33,3 %
• Embaucher des candidats moins qualifiés	16,7 %
• Prolonger les heures supplémentaires	16,7 %
• Fermeture de l'entreprise/succursale	16,7 %

Les principales causes reliées aux difficultés de recrutement des douze derniers mois sont le salaire (44,4 %) et le manque de candidats compétents (44,4 %), alors que les principales conséquences générées par ces difficultés impliquent une réorganisation du travail (50,0 %), la perte de contrats (33,3 %) et la formation des employés en place (33,3 %).

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 (31,8 %), on constate aux graphiques ci-dessous que, de façon générale, une plus grande proportion d'entreprises exige un diplôme d'études professionnelles (40,0 %) ou secondaires (30,0 %) et aucune expérience (50,0 %) ou une à trois années d'expérience (40,0 %).



Conditions salariales

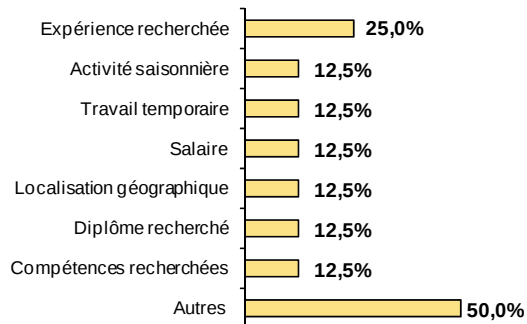
En ce qui a trait aux conditions salariales offertes par les entreprises pour leurs postes vacants, le taux horaire minimum varie de 8,50 \$ à 18,00 \$, pour une moyenne de 13,43 \$, alors que le taux horaire maximum offert passe de 10,00 \$ à 21,97 \$, représentant une moyenne de 17,05 \$.

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

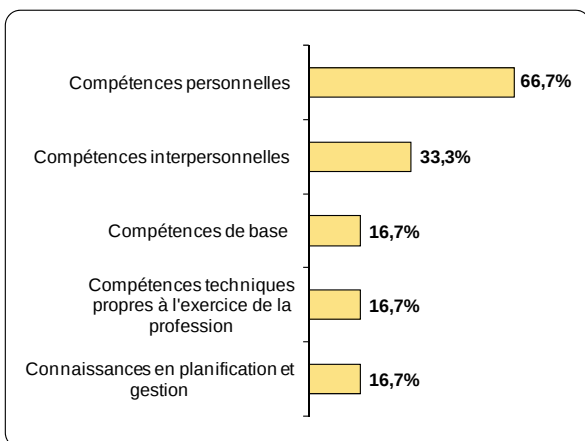
VOLET MAIN-D'ŒUVRE - POSTES VACANTS

Difficultés de recrutement actuelles

Par ailleurs, si 20,0 % 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, la principale cause⁴ de ces difficultés de recrutement est reliée à l'expérience recherchée (25,0 %).



Compétences recherchées ayant trait aux causes de difficultés de recrutement

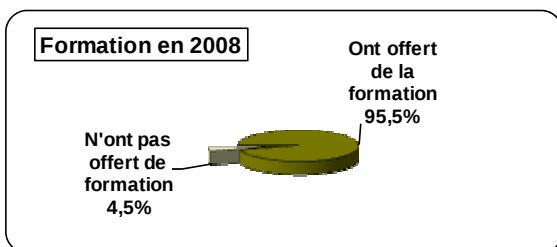


Les principales compétences recherchées⁴ ayant trait aux causes de difficultés de recrutement sont les compétences personnelles (66,7 %) et interpersonnelles (33,3 %).

Enfin, ajoutons que 90,0 % des entreprises accepteraient qu'Emploi-Québec rende disponibles leurs besoins en main-d'œuvre (postes vacants) auprès des chercheurs d'emploi.

VOLET FORMATION

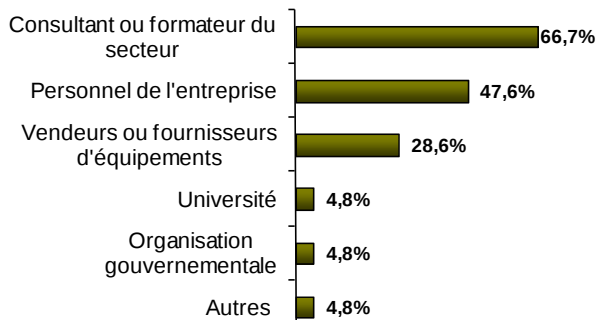
Formation offerte aux employés en 2008



D'autre part, en ce qui a trait à la formation, précifions tout d'abord que 95,5 % des entreprises ont offert des activités de formation à leurs employés au cours de l'année 2008.

Formateurs

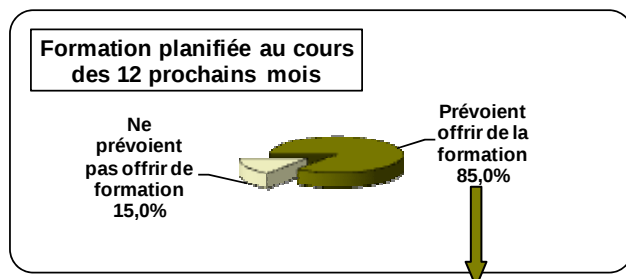
Pour ces formations offertes en 2008, les formateurs⁴ sont plus souvent des consultants ou formateurs du secteur (66,7 %), du personnel de l'entreprise (47,6 %) et, dans une moindre mesure, des vendeurs ou fournisseurs d'équipements (28,6 %).



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 85,0 % des entreprises prévoient que certains de leurs employés (incluant le personnel-cadre) participeront à des activités de formation.

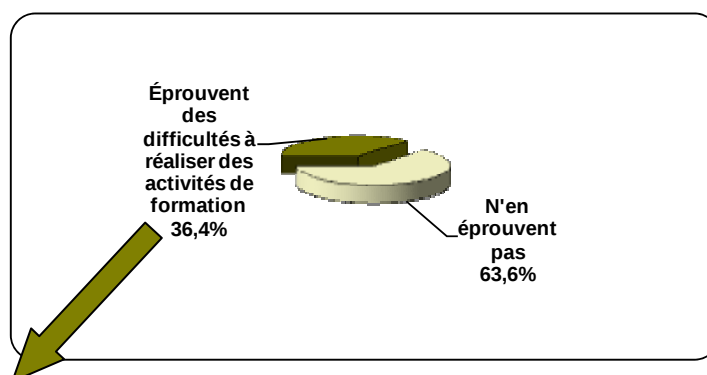
Nature des formations planifiées⁵ pour les douze prochains mois :

• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	70,0 %
• Compétences interpersonnelles et personnelles	23,3 %
• Connaissances en informatique et en bureautique	13,3 %
• Compétences de base	6,7 %
• Connaissances en planification et en gestion	3,3 %
• Autres compétences et connaissances	36,7 %

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 (70,0 %).

Difficultés reliées à la formation

Dans l'ensemble, 36,4 % des entreprises mentionnent éprouver des difficultés à réaliser des activités de formation.



Difficultés rencontrées pour les activités de formation⁵ :

• Coûts des activités de formation trop élevés	62,5 %
• Cours non disponibles ou mal adaptés	62,5 %
• Remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service	50,0 %
• Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation	25,0 %
• Méconnaissance des services et programmes offerts par les maisons d'enseignement de la région	25,0 %
• Difficulté à estimer ou évaluer les besoins de formation	12,5 %
• Scolarité insuffisante des employés pour suivre les activités de formation	12,5 %

Les principales difficultés rencontrées sont surtout des difficultés reliées aux coûts élevés des activités de formation (62,5 %), 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 (50,0 %).

⁵ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Personne responsable de la gestion des ressources humaines

Par ailleurs, 90,9 % des entreprises affirment avoir une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans leur établissement. En moyenne, 30 % de sa tâche est consacrée à cette responsabilité.

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



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 (68,2 %). Viennent ensuite la disponibilité et la qualité de la relève au sein des établissements (54,5 %), le recrutement de personnel qualifié de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec (45,5 %) et la motivation du personnel (45,5 %).

Difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines ⁶ :	%
Recrutement de personnel qualifié de la région du Nord-du-Québec	68,2
Disponibilité et qualité de la relève au sein de votre établissement	54,5
Recrutement de personnel qualifié de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec	45,5
Motivation du personnel	45,5
Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre	38,1
Roulement du personnel	36,4
Absentéisme	31,8
Gestion et supervision du personnel	27,3
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	27,3
Qualité du service offert	22,7
Compétences de base du personnel	22,7
Adaptation des finissants provenant des institutions scolaires	22,7
Respect des échéanciers	18,2
Accidents de travail	18,2
Conciliation travail-famille	13,6
Vieillesse du personnel	9,1
Autres problèmes	4,8

Moyens utilisés pour l'embauche

Le tableau suivant montre les moyens utilisés habituellement par les entreprises pour recruter leur main-d'œuvre. On y voit que les moyens jugés les plus efficaces par une majorité d'entreprises sont une publication interne ou une recommandation auprès du réseau de contacts (68,2 %) et le placement en ligne via emploi.quebec.net (50,0 %).

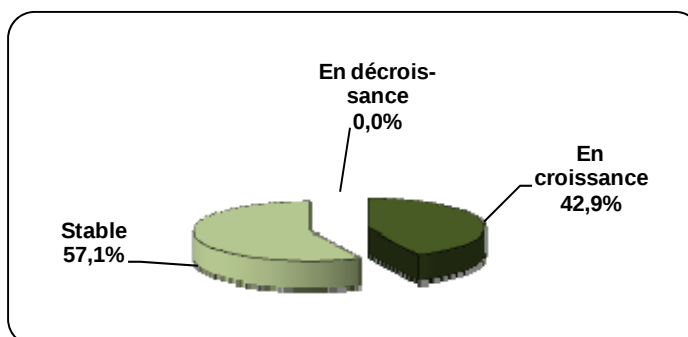
Moyens utilisés pour l'embauche ⁶ :	%
Publication interne ou recommandation auprès de votre réseau de contacts	68,2
Placement en ligne via emploi.quebec.net	50,0
Annonce dans les médias	27,3
Banque de curriculum vitae de votre établissement	18,2
Publication ciblée (publisac, affiches, etc.)	4,5
Institut de formation	4,5

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

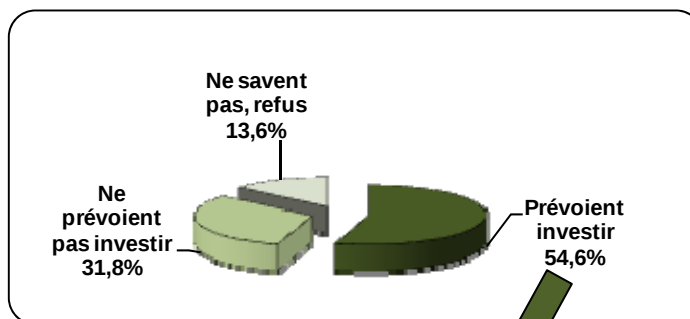
Prévision de l'évolution du nombre d'employés

Une majorité d'entreprises croit que le nombre d'employés sera stable pour les deux prochaines années (57,1 %).



Prévision d'investissement

Toujours pour les deux prochaines années, 54,6 % des entreprises prévoient effectuer un investissement dans leur entreprise. Ces investissements toucheront principalement la machinerie ou l'équipement (81,8 %).



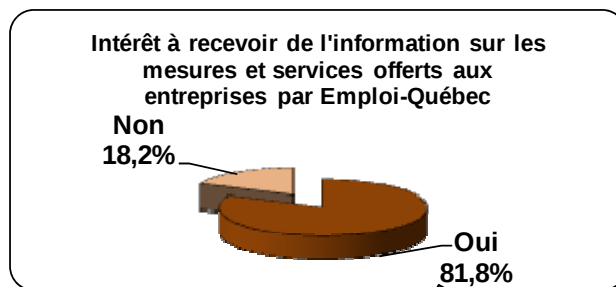
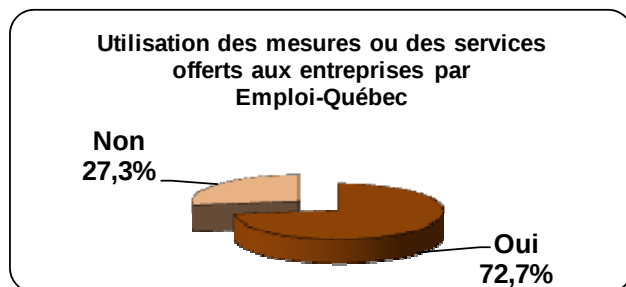
Précisions sur les investissements prévus⁷ :

• Machinerie ou équipement	81,8 %
• Diversification de la gamme des produits et services	36,4 %
• Développement de marché, de nouveaux territoires de vente ou de distribution	18,2 %
• Réalisation de contrats de sous-traitance pour le compte d'une ou plusieurs entreprises	18,2 %
• Fusion ou acquisition d'entreprises	9,1 %
• 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.	9,1 %

⁷ 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 72,7 % des entreprises ont utilisé les mesures ou les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec et que 81,8 % 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 (76,9 %) ainsi que le développement et la formation de la main-d'œuvre (46,2 %).



Sujets sur lesquels on souhaite discuter⁸ :

• Recrutement de main-d'œuvre	76,9 %
• Développement et formation de la main-d'œuvre	46,2 %
• Manque d'intérêt chez les employés	15,4 %
• Information sur le marché du travail	15,2 %
• Détermination et planification des besoins de main-d'œuvre	7,7 %
• Planification de la relève dans l'entreprise	7,7 %
• Autres	7,7 %

⁸ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un sujet.