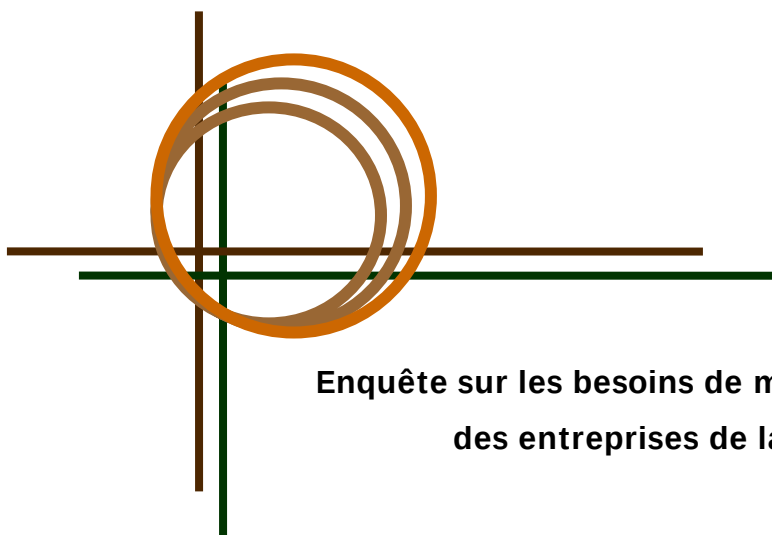




**Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation
des entreprises de la ville de Lebel-sur-Quévillon**

Décembre 2011

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), le territoire de la Jamésie¹ de la région du Nord-du-Québec compte 755 entreprises qui emploient 9 037 personnes. Si l'on tient compte des secteurs d'activité retenus et de l'échantillonnage, nous disposons au total de 352 coordonnées d'établissements auprès desquels 239 entrevues téléphoniques ont été réalisées. Ajoutons que l'ensemble de ces 239 entreprises compte 7 144 employés. Plus spécifiquement, pour la ville de Lebel-sur-Quévillon, mentionnons que **31 entreprises** ont été interrogées et qu'au total, ces entreprises emploient **721 personnes**. **Précisons que les résultats présentés dans ce rapport concernent uniquement ces 31 entreprises de la ville de Lebel-sur-Quévillon.**

Taux de réponse et marges d'erreur

Toutes les entrevues ont été réalisées entre le 9 mai et le 15 juin 2011. Le taux de réponse est de 91,2 % et la marge d'erreur maximale pour cet échantillon est de $\pm 5,3$ %.

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 2010.*

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.*

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 2011 et début 2012.*

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

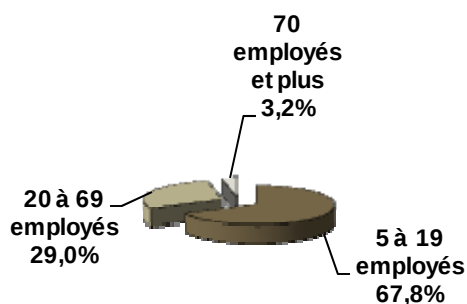
Besoins de formation : *Besoins de formation identifiés par les employeurs pour les 12 mois suivant l'entrevue en terme de professions et de nombre de postes touchés.*

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

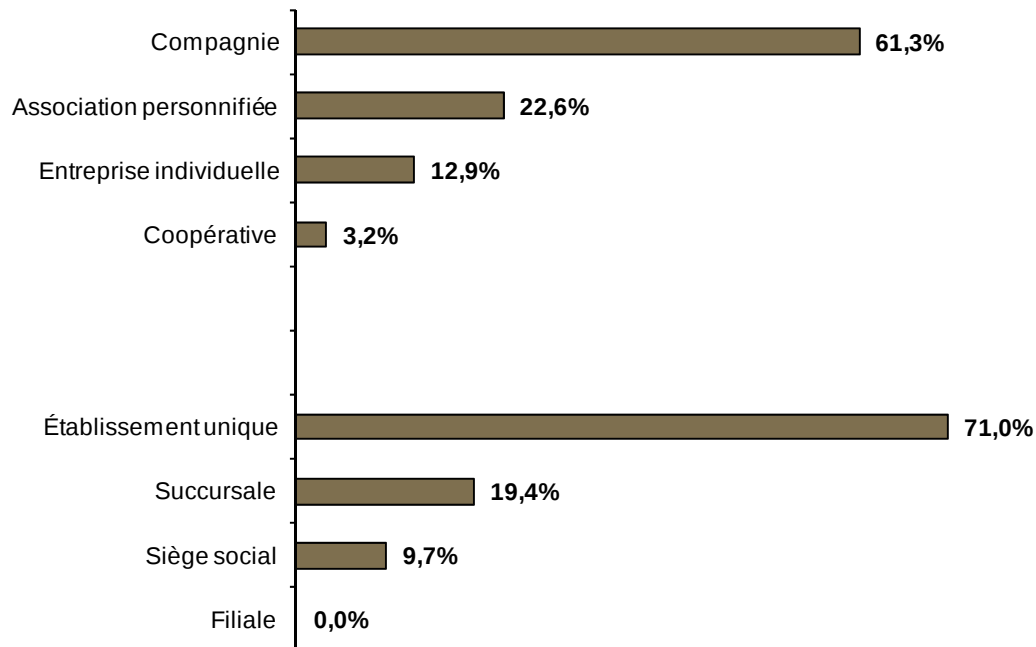
Taille des entreprises

Parmi les entreprises interrogées, 3,2 % d'entre elles ont une taille de 70 employés et plus, représentant 11,4 % de l'ensemble des employés. De leurs côtés, les 29,0 % d'entreprises comptant entre 20 et 69 employés gèrent 61,6 % des employés, alors que les 67,8 % des entreprises de 5 à 19 employés cumulent 27,0 % de l'ensemble des employés. Au total, cela représente 721 employés, dont 68,2 % travaillent à temps plein et 31,8 % à temps partiel.



Forme juridique et dépendance

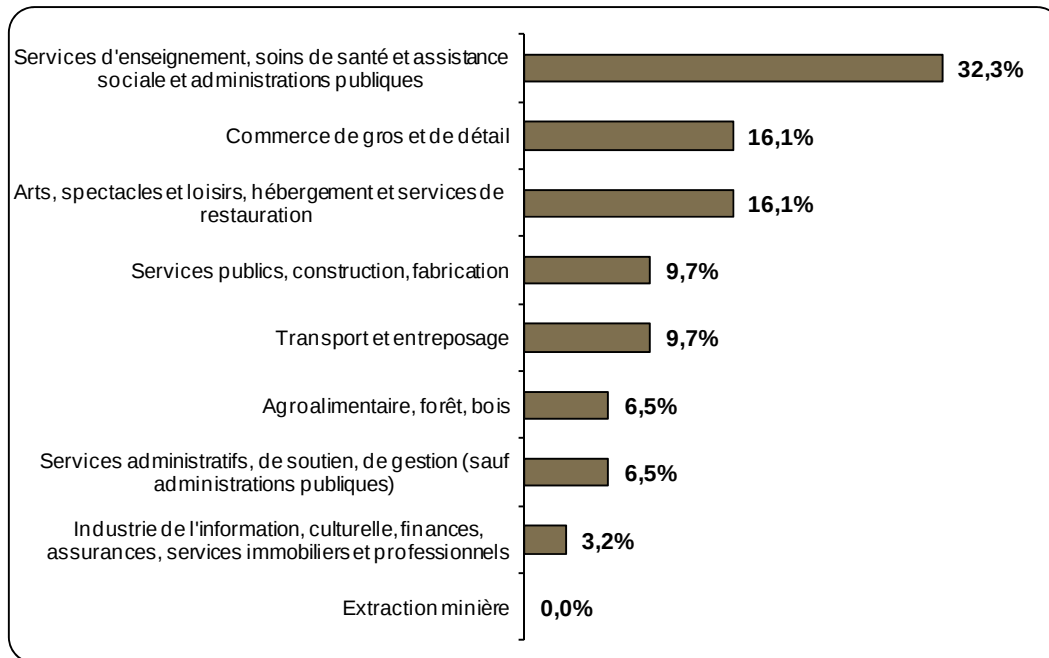
Les entreprises interrogées sont en forte proportion des compagnies (61,3 %) et, dans une moindre mesure, des associations personnifiées (22,6 %). Il s'agit aussi plus souvent d'un établissement unique (71,0 %) ou d'une succursale (19,4 %).



CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

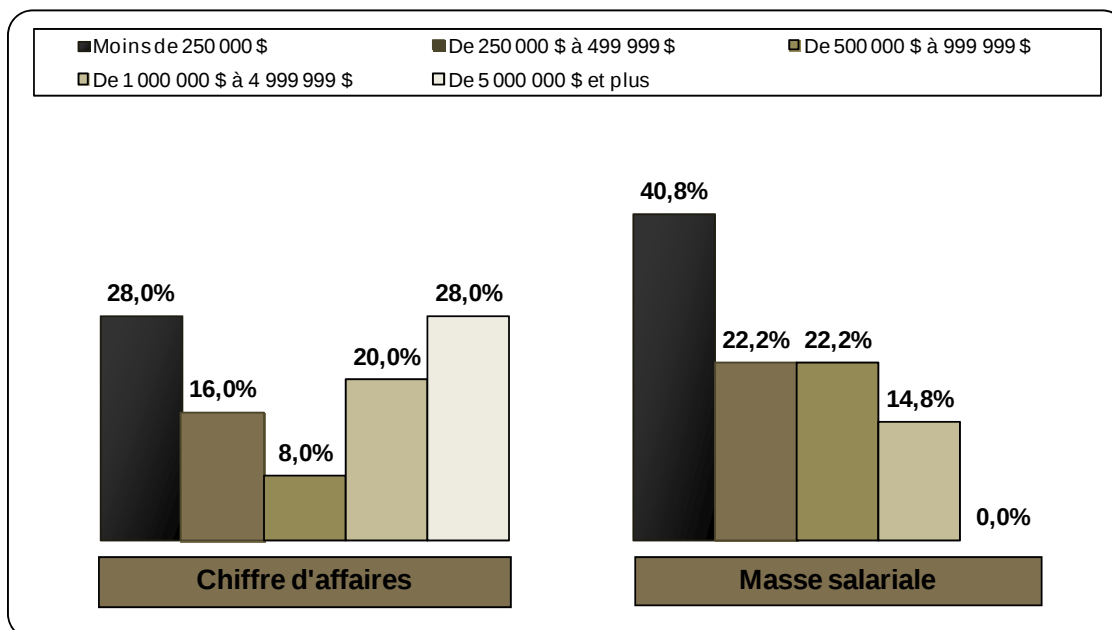
Regroupement sectoriel des entreprises

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 32,3 %, suivi des secteurs du commerce de gros et de détail (16,1 %) et des arts, spectacles et loisirs, de l'hébergement et des services de restauration (16,1 %). Ces secteurs engagent respectivement 53,1 %, 11,7 % et 6,8 % de l'ensemble des employés. Spécifions que le secteur des services publics, de la construction et de la fabrication compte, à lui seul, 13,2 % de l'ensemble des employés, même s'il ne représente que 6,5 % des entreprises.



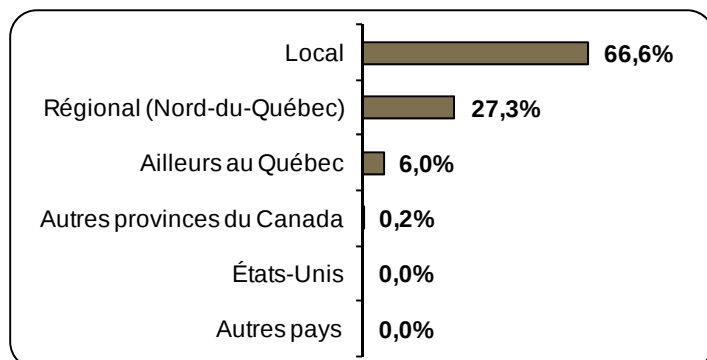
Chiffre d'affaires et masse salariale des entreprises

Le chiffre d'affaires des entreprises se situe à moins de 250 000 \$ pour 28,0 % des entreprises ou à 5 000 000 \$ et plus pour autant d'entreprises (28,0 %), alors que la masse salariale, en 2010, se situait à moins de 250 000 \$ pour une plus grande part des entreprises de la région (40,8 %).



CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

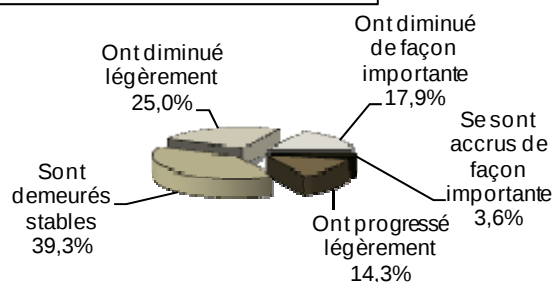
Répartition des ventes ou des services de l'entreprise



Le graphique ci-contre indique la façon dont sont répartis les ventes ou les services des entreprises en 2010. On y voit que le marché local occupe la plus grande proportion (66,6 %), suivi de loin par le marché régional (27,3 %).

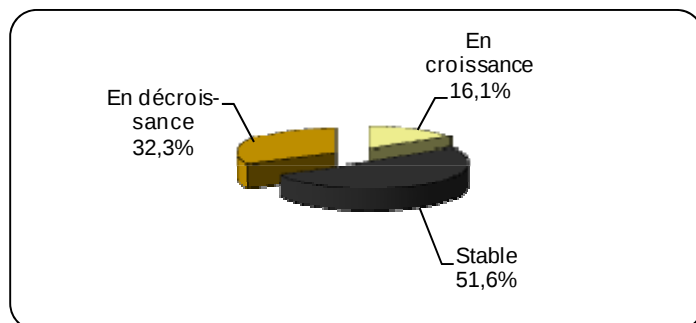
Au cours des trois dernières années, les ventes ou services d'une part importante des entreprises interrogées sont demeurés stables (39,3 %) ou ont diminué légèrement (25,0 %).

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 (51,6 %). Il s'avère en croissance dans 16,1 % des cas et en décroissance pour le tiers des entreprises (32,3 %).

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 concernées 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=22) - 71,0 %	(N=7) - 33,3 %	(N=11) - 36,7 %	(N=12) - 52,2 %	(N=4) - 14,3 %	(N=19) - 67,9 %	(N=7) - 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	1	0	0
Cadres intermédiaires et autre personnel de gestion	1	0	0	0	0	2	0
Personnel professionnel en gestion des affaires et finances	0	0	0	0	0	3	0
Personnel spécialisé en administration et en travail de bureau	2	1	0	1	0	0	0
Personnel de bureau	3	0	0	0	1	5	1
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	4	0	0	1	0	6	0
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	7	9	0	1	0	0	1
Personnel professionnel des soins de santé	2	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	9	1	0	2	0	4	0
Personnel professionnel des sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	1	0	1	0	0	0	1
Personnel paraprofessionnel du droit, services sociaux, enseignement et religion	2	0	3	2	0	21	0
Personnel professionnel des arts et de la culture	0	1	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	7	0	1	4	0	22	4
Personnel intermédiaire de la vente et des services	5	6	4	7	1	7	1
Personnel élémentaire de la vente et des services	21	9	1	10	0	0	0
Personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	37	5	5	0	0	7	1
Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	7	10	2	0	1	0	0
Personnel de soutien des métiers, manoeuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	0	0	0	0	0	1	0
Personnel spécialisé du secteur primaire	0	2	0	0	0	0	0
Personnel intermédiaire du secteur primaire	0	0	0	0	0	0	0
Personnel élémentaire du secteur primaire	0	0	2	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	5	60	0	10	60	60	0
Personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	113	104	19	38	64	138	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 = 113)

▪ Charpentiers-menuisiers	26,5 %
▪ Caissiers	10,6 %
▪ Aides-infirmiers/aides-soignants/préposés aux bénéficiaires	5,3 %
▪ Commis d'épicerie (commerce de détail)	4,4 %
▪ Autres opérateurs de machines dans la transformation du bois	3,5 %
▪ Serveurs au comptoir, aides de cuisine	3,5 %
▪ Policiers (sauf cadres supérieurs)	3,5 %
▪ Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	3,5 %
▪ Professionnels des sciences forestières	3,5 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	2,7 %
▪ Conducteurs de camion	2,7 %
▪ Soudeurs et opérateurs de machine à souder/braser	2,7 %
▪ Vendeurs et commis-vendeurs (commerce de détail)	2,7 %

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (N = 9)

▪ Autre personnel spécialisé des métiers	11,1 %
▪ Vendeurs et commis-vendeurs (commerce de détail)	11,1 %
▪ Coiffeurs et barbiers	11,1 %
▪ Policiers (sauf cadres supérieurs)	11,1 %
▪ Cuisiniers	11,1 %
▪ Chefs	11,1 %
▪ Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire	11,1 %
▪ Technologues et techniciens en sciences forestières	11,1 %
▪ Expéditeurs et réceptionnaires	11,1 %

MISES À PIED RÉALISÉES (N = 104)

▪ Autres opérateurs de machines dans la transformation du bois	57,7 %
▪ Préposés à l'entretien ménager/nettoyage/travaux légers	6,7 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	5,8 %
▪ Soudeurs et opérateurs de machine à souder/braser	4,8 %
▪ Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	4,8 %
▪ Conducteurs de camion	3,8 %
▪ Serveurs d'aliments et de boissons	3,8 %
▪ Techniciens/spécialistes en aménagement/horticulture	2,9 %
▪ Conducteurs de machines d'abattage	1,9 %
▪ Concierges d'immeubles	1,9 %
▪ Barmans/barmaids	1,9 %

POSTES VACANTS (N = 19)

▪ Charpentiers-menuisiers	21,1 %
▪ Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	15,8 %
▪ Manœuvres en aménagement paysager et entretien des terrains	10,5 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	10,5 %
▪ Serveurs d'aliments et de boissons	10,5 %
▪ Autre personnel spécialisé des métiers	5,3 %
▪ Préposés de stations-service	5,3 %
▪ Barmans/barmaids	5,3 %
▪ Vendeurs et commis-vendeurs (commerce de détail)	5,3 %
▪ Chefs	5,3 %
▪ Conseillers familiaux et matrimoniaux	5,3 %

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 = 38)

▪ Autres opérateurs de machines dans la transformation du bois	26,3 %
▪ Commis d'épicerie (commerce de détail)	10,5 %
▪ Vendeurs et commis-vendeurs (commerce de détail)	10,5 %
▪ Serveurs au comptoir, aides de cuisine	5,3 %
▪ Caissiers	5,3 %
▪ Serveurs d'aliments et de boissons	5,3 %
▪ Coiffeurs et barbiers	5,3 %
▪ Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	5,3 %
▪ Aides-infirmiers/aides-soignants/préposés aux bénéficiaires	5,3 %

INTENTIONS DE MISES À PIED (N = 64)

▪ Autres opérateurs de machines dans la transformation du bois	93,8 %
▪ Conducteurs de camion	1,6 %
▪ Vendeurs et commis-vendeurs (commerce de détail)	1,6 %
▪ Réceptionnistes et standardistes	1,6 %
▪ Cadres supérieurs - services financiers, communications	1,6 %

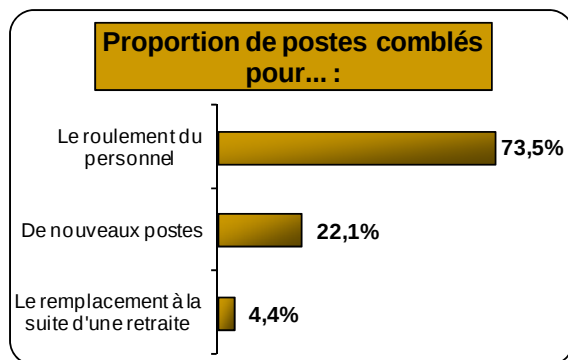
BESOINS DE FORMATION (N = 138)

▪ Autres opérateurs de machines dans la transformation du bois	43,5 %
▪ Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	11,6 %
▪ Policiers (sauf cadres supérieurs)	8,7 %
▪ Professionnels des sciences forestières	4,3 %
▪ Vendeurs et commis-vendeurs (commerce de détail)	3,6 %
▪ Pompiers	3,6 %
▪ Travailleurs des services communautaires et sociaux	3,6 %
▪ Soudeurs et opérateurs de machine à souder/braser	2,9 %
▪ Aides-infirmiers/aides-soignants/préposés aux bénéficiaires	2,9 %
▪ Coiffeurs et barbiers	2,2 %
▪ Autres agents financiers	2,2 %

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

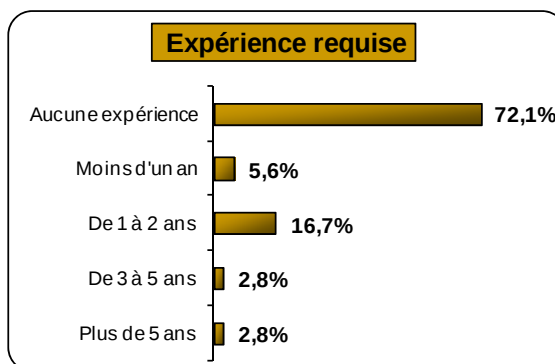
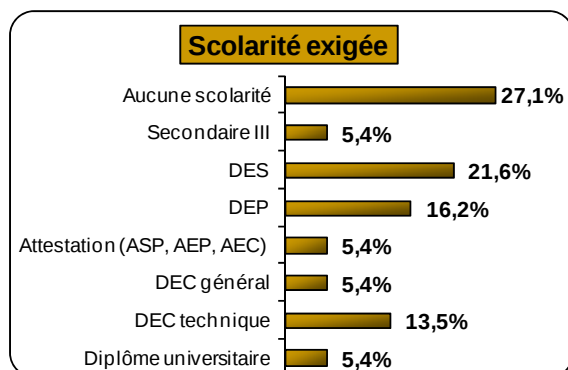
VOLET MAIN-D'ŒUVRE - EMBAUCHE ANTÉRIEURE

Raisons d'embauche



Parmi les entreprises ayant embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois (71,0 %), le graphique ci-contre indique qu'on a engagé 73,5 % du personnel pour le roulement du personnel, 22,1 % pour combler de nouveaux postes et 4,4 % pour des remplacements à la suite d'une prise de retraite.

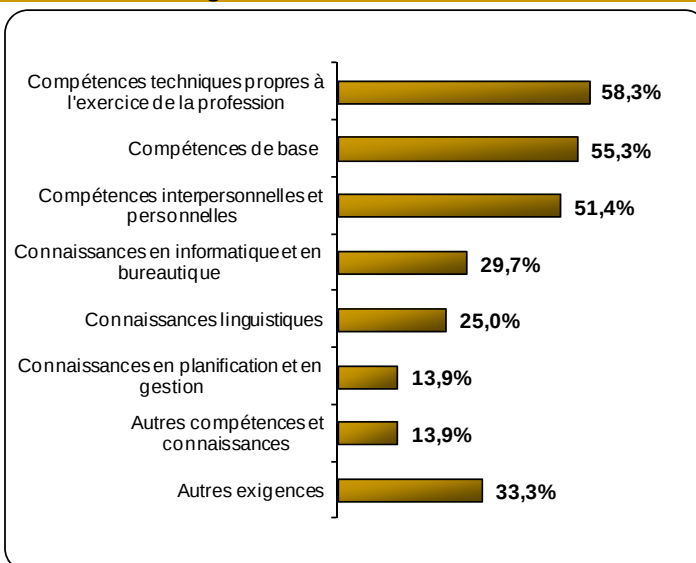
Scolarité et expérience demandées



En ce qui a trait au niveau de scolarité minimale et de l'expérience requise pour les embauches qui ont été faites au cours des douze derniers mois, on note aux graphiques ci-dessus que de façon générale une plus grande proportion d'entreprises n'exige aucune scolarité (27,1 %) ou un diplôme d'études secondaires (21,6 %) et aucune expérience (72,1 %).

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 (58,3 %), de compétences de base (55,3 %) et/ou de compétences interpersonnelles et personnelles (51,4 %).



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 ... :

N'ont pas
rencontré de
difficulté
66,7%



Ont
rencontré
des
difficultés de
recrutement
33,3%

Les entreprises répondantes affirment dans une proportion de 33,3 % 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)	77,8 %
• Manque de candidats qualifiés	66,7 %
• Manque de candidats expérimentés	55,6 %
• Manque de candidats compétents	44,4 %
• Lacunes dans les qualités personnelles	33,3 %
• Durée du travail irrégulière	33,3 %
• Milieu de travail	11,1 %
• Connaissances linguistiques	11,1 %

Conséquences³ des difficultés de recrutement :

• Réorganisation du travail	85,7 %
• Embaucher des candidats moins qualifiés	71,4 %
• Former les employés en place	57,1 %
• Prolonger les heures supplémentaires	42,9 %
• Perdre des contrats	42,9 %
• Faire appel à la sous-traitance	28,6 %
• Embaucher des immigrants	14,3 %

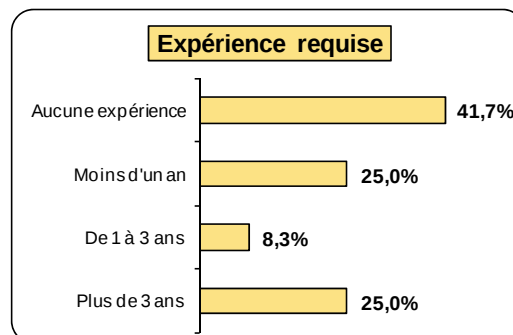
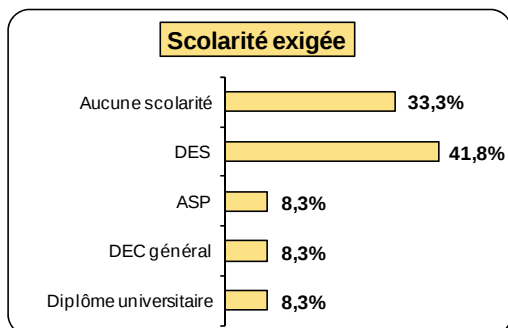
Les principales causes liées aux difficultés de recrutement des douze derniers mois sont l'éloignement du lieu de travail (77,8 %), le manque de candidats qualifiés (66,7 %) et expérimentés (55,6 %), alors que les principales conséquences générées par ces difficultés impliquent une réorganisation du travail (85,7 %) et l'embauche de candidats moins qualifiés (71,4 %).

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

VOLET MAIN-D'ŒUVRE - POSTES VACANTS

Scolarité et expérience demandées

Du côté des entreprises ayant affirmé avoir des postes vacants au moment de l'entrevue (36,7 %), on constate aux graphiques ci-dessous que de façon générale une plus grande proportion d'entreprises exige un diplôme d'études secondaires (41,8 %) ou aucune scolarité (33,3 %) et aucune expérience (41,7 %).

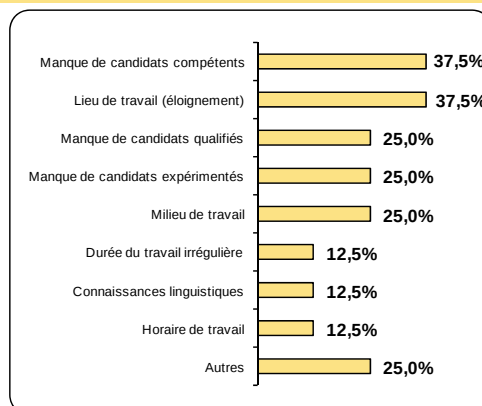


Conditions salariales

En ce qui a trait aux conditions salariales offertes par les entreprises pour leurs postes vacants, le taux horaire minimum varie de 8,55 \$ à 24,00 \$, pour une moyenne de 14,07 \$.

Difficultés de recrutement actuelles

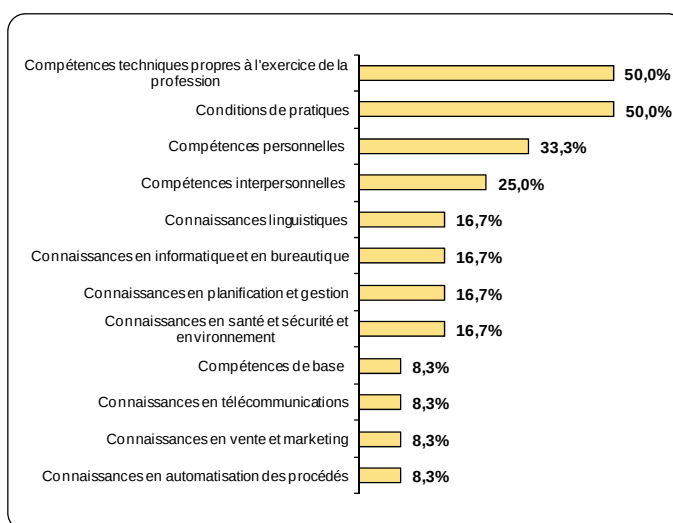
Par ailleurs, on constate au graphique ci-contre que les principales causes⁴ des difficultés de recrutement pour les postes qui sont vacants au moment de l'entrevue sont le manque de candidats compétents (37,5 %) et l'éloignement du lieu de travail (37,5 %).



Compétences recherchées ayant trait aux causes de difficultés de recrutement

Les principales compétences recherchées⁴ ayant trait aux causes de difficultés de recrutement sont les compétences techniques propres à l'exercice de la profession (50,0 %) et les conditions de pratique (50,0 %).

Enfin, ajoutons que l'ensemble des entreprises concernées (100 %) accepterait qu'Emploi-Québec rende disponibles ses besoins en main-d'œuvre (postes vacants) auprès des chercheurs d'emploi.

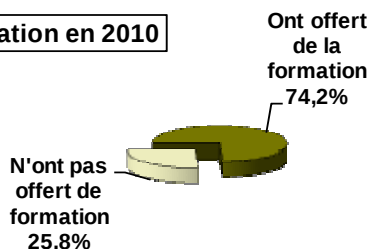


⁴ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

VOLET FORMATION

Formation offerte aux employés en 2010

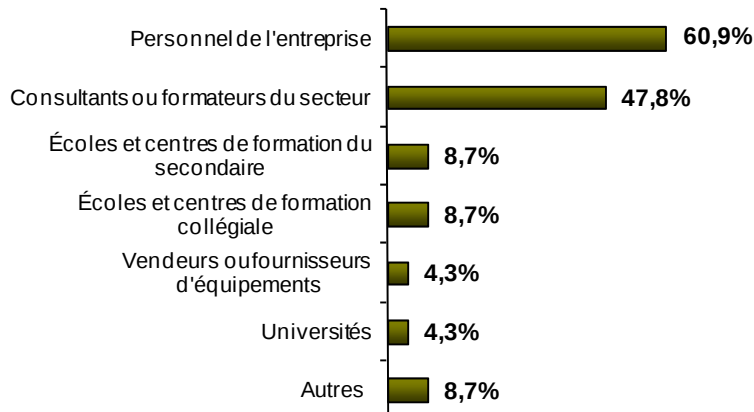
Formation en 2010



D'autre part, en ce qui a trait à la formation, spécifions tout d'abord que 74,2 % des entreprises ont offert des activités de formation à leurs employés au cours de l'année 2010.

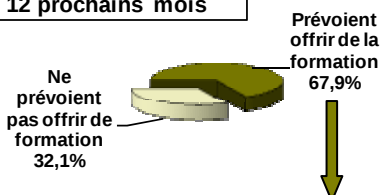
Formateurs

Pour ces formations offertes en 2010, les formateurs⁵ sont plus souvent du personnel de l'entreprise (60,9 %) et des consultants ou formateurs du secteur (47,8 %).



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 67,9 % 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	82,6 %
• Compétences interpersonnelles et personnelles	30,4 %
• Connaissances en informatique et en bureautique	30,4 %
• Connaissances en planification et en gestion	22,7 %
• Compétences de base	4,3 %
• Connaissances linguistiques	4,3 %
• Autres compétences et connaissances	17,4 %

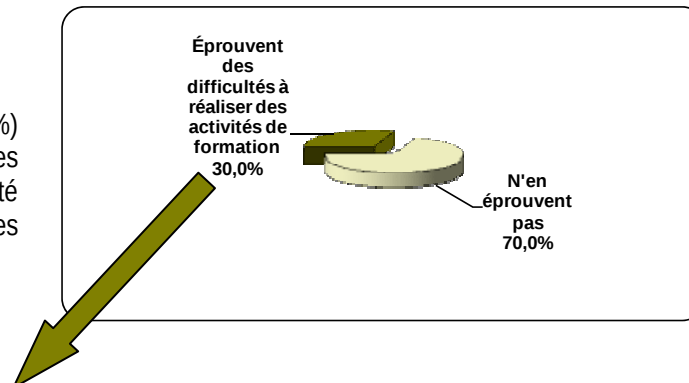
Quant à la nature de ces formations planifiées pour les douze prochains mois, les principales compétences ou connaissances⁵ à acquérir pour les employés sont, de loin, des compétences techniques propres à l'exercice des professions (82,6 %).

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, trois entreprises sur dix (30,0 %) mentionnent éprouver des difficultés à réaliser des activités de formation. La principale difficulté rencontrée est surtout liée aux coûts élevés des activités de formation (44,4 %).



Difficultés rencontrées pour les activités de formation⁶ :

• Coûts des activités de formation trop élevés	44,4 %
• Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation	22,2 %
• Remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service	22,2 %
• Cours non disponibles ou mal adaptés	22,2 %
• Difficulté à estimer ou évaluer les besoins de formation	11,1 %
• Scolarité insuffisante des employés pour suivre les activités de formation	11,1 %

VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Personne responsable de la gestion des ressources humaines

Par ailleurs, plus des trois quarts des entreprises (77,4 %) affirment avoir une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans leur établissement. En moyenne, 49 % 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 (85,2 %). Viennent ensuite le roulement du personnel (59,3 %), la disponibilité et la qualité de la relève au sein des établissements (59,3 %) ainsi que le recrutement de personnel qualifié de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec (51,9 %).

Difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines ⁷ :	%
Recrutement de personnel qualifié de la région du Nord-du-Québec	85,2
Roulement du personnel	59,3
Disponibilité et qualité de la relève au sein de l'établissement	59,3
Recrutement de personnel qualifié de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec	51,9
Motivation du personnel	44,4
Conciliation travail-famille	25,9
Absentéisme	22,2
Gestion et supervision du personnel	18,5
Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre	18,5
Qualité du service offert	14,8
Compétences de base du personnel	14,8
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	14,8
Accidents de travail	14,8
Vieillesse du personnel	14,8
Adaptation des finissants provenant des institutions scolaires	7,4
Respect des échéanciers	3,7
Autres problèmes	3,7

Moyens utilisés pour l'embauche

Le tableau ci-dessous 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 plusieurs entreprises sont une publication interne ou une recommandation auprès du réseau de contacts (45,2 %) et la banque de curriculum vitae de l'établissement (35,5 %).

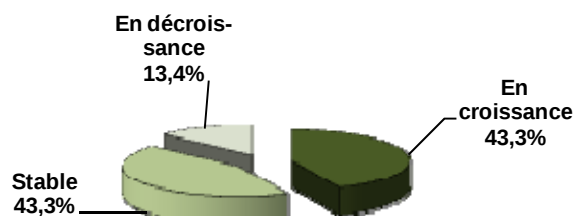
Moyens utilisés pour l'embauche ⁷ :	%
Publication interne ou recommandation auprès de son réseau de contacts	45,2
Banque de curriculum vitae de l'établissement	35,5
Annonce dans les médias	29,0
Publication ciblée (publisac, affiches, etc.)	25,8
Placement en ligne via emploi.quebec.gouv.qc.ca	19,4
Institut de formation	16,1
Sites Internet liés à l'emploi	12,9
Événements promotionnels (portes ouvertes, salon de l'emploi, etc.)	12,9
Autres	35,5

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

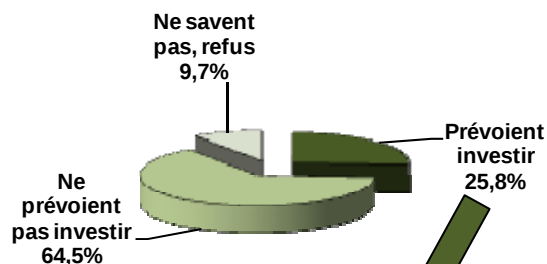
Prévision de l'évolution du nombre d'employés

Plus de quatre entreprises sur dix croient que le nombre d'employés sera stable (43,3 %) ou en croissance (43,3 %) pour les deux prochaines années.



Prévision d'investissement

Toujours pour les deux prochaines années, un peu plus du quart des entreprises (25,8 %) prévoit effectuer un investissement dans leur entreprise. Ces investissements toucheront principalement la machinerie ou l'équipement (80,0 %).



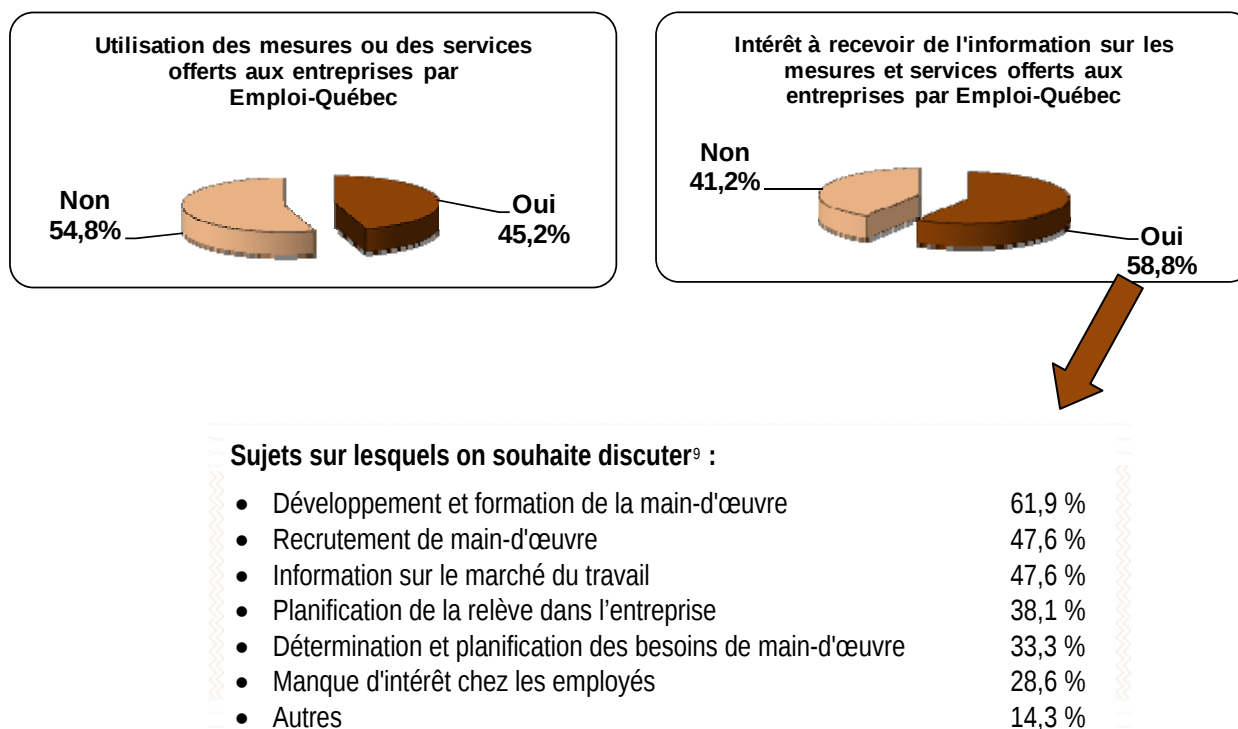
Précisions sur les investissements prévus⁸ :

- | | |
|--|--------|
| • Machinerie ou équipement | 80,0 % |
| • 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. | 20,0 % |
| • Diversification de la gamme des produits et services | 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 45,2 % des entreprises ont utilisé les mesures ou les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec et que 58,8 % sont intéressées à recevoir de l'information sur ces mesures et services. Les principaux sujets sur lesquels on souhaite discuter sont le développement et la formation de la main-d'œuvre (61,9 %), le recrutement de main-d'œuvre (47,6 %), ainsi que des informations sur le marché du travail (47,6 %).



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