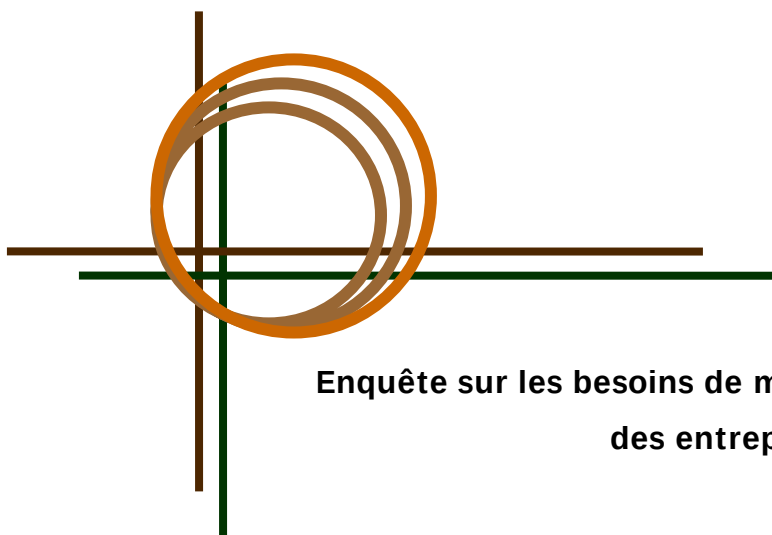




**Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation
des entreprises de la ville de Matagami**

Décembre 2011

SOMMAIRE EXÉCUTIF POUR LA VILLE DE MATAGAMI

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 Matagami, mentionnons que **22 entreprises** ont été interrogées et qu'au total, ces entreprises emploient **1 127 personnes**. **Précisons que les résultats présentés dans ce rapport concernent uniquement ces 22 entreprises de la ville de Matagami.**

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 81,5 % 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 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.*

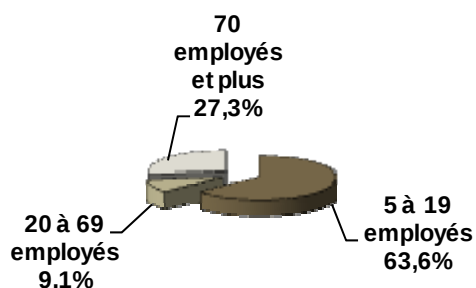
Besoins de formation : *Besoins de formation identifiés par les employeurs pour les 12 mois suivant l'entrevue en terme de professions et de nombre de postes touchés.*

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

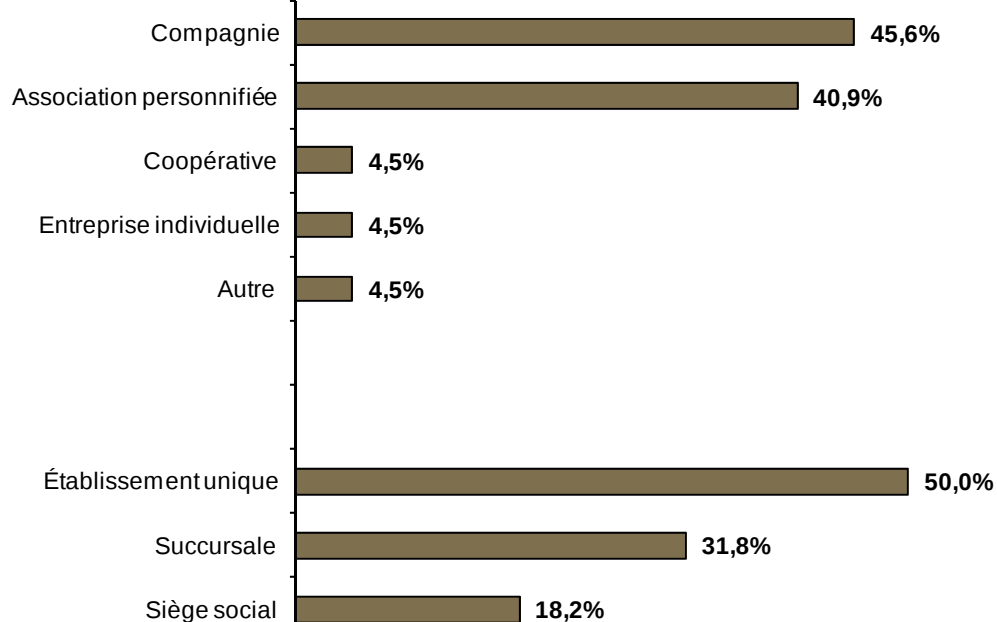
Taille des entreprises

Parmi les entreprises interrogées, 27,3 % d'entre elles ont une taille de 70 employés et plus, représentant 77,8 % de l'ensemble des employés. De leurs côtés, les 9,1 % d'entreprises comptant entre 20 et 69 employés gèrent 8,6 % des employés, alors que les 63,6 % des entreprises de 5 à 19 employés cumulent 13,6 % de l'ensemble des employés. Au total, cela représente 1 127 employés, dont 80,7 % travaillent à temps plein et 19,3 % à temps partiel.



Forme juridique et dépendance

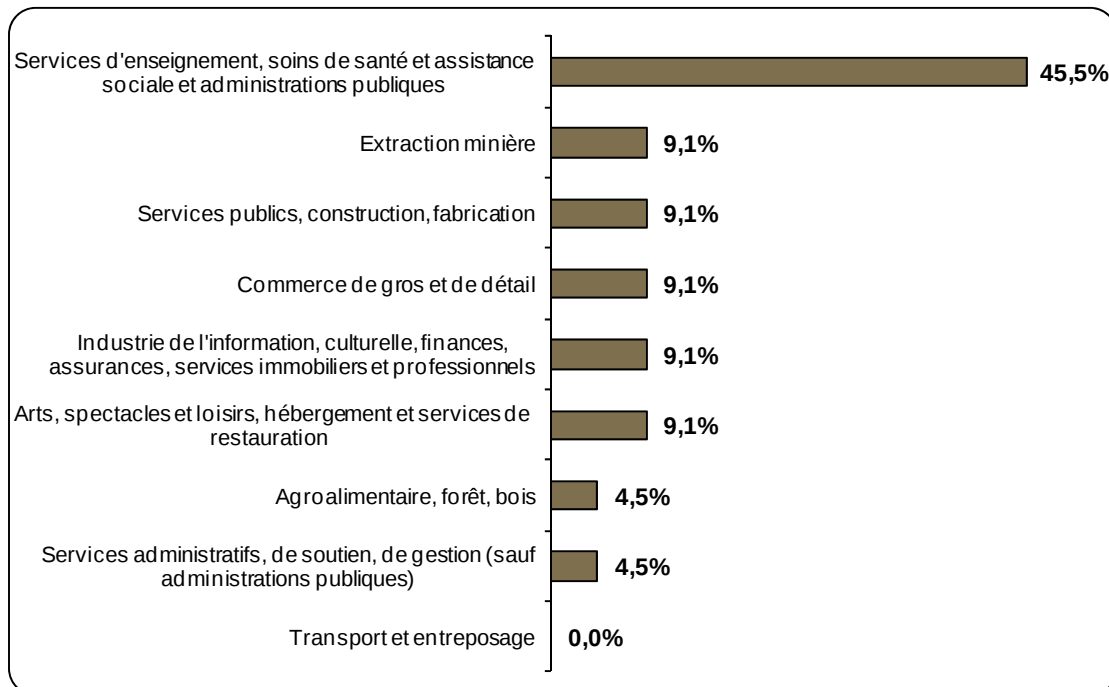
Les entreprises interrogées sont en forte proportion des compagnies (45,6 %) ou des associations personnifiées (40,9 %). Il s'agit aussi plus souvent d'un établissement unique (50,0 %) ou d'une succursale (31,8 %).



CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

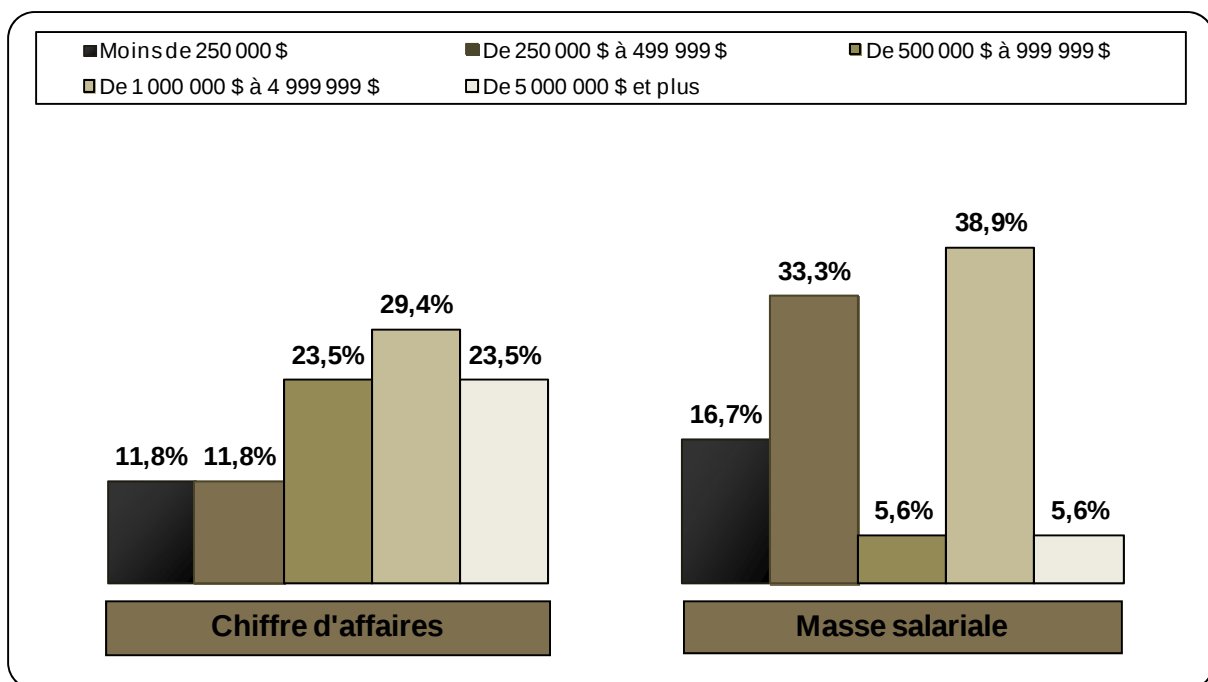
Regroupement sectoriel des entreprises

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 45,5 %. Ce secteur engage 33,6 % de l'ensemble des employés. Spécifions que le secteur de l'extraction minière compte, à lui seul, 33,4 % de l'ensemble des employés, même s'il ne représente que 9,1 % des entreprises.



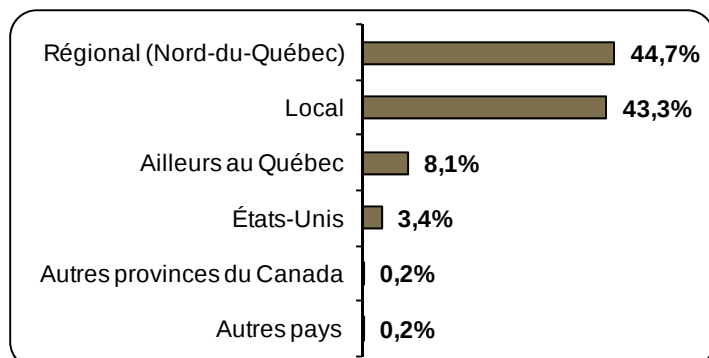
Chiffre d'affaires et masse salariale des entreprises

Le chiffre d'affaires des entreprises varie entre 1 000 000 \$ et 4 999 999 \$ pour près de trois entreprises sur dix (29,4 %), alors que la masse salariale, en 2010, se situait aussi entre 1 000 000 \$ et 4 999 999 \$ (38,9 %) ou entre 250 000 \$ et 499 999 \$ (33,3 %).



CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

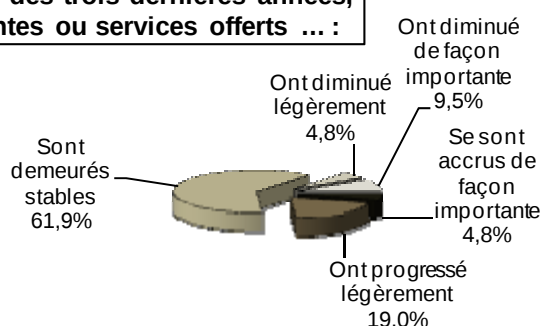
Répartition des ventes ou des services de l'entreprise



Le graphique ci-contre indique la façon dont sont répartis les ventes ou les services des entreprises en 2010. On y voit que le marché régional occupe la plus grande proportion (44,7 %), suivi de près par le marché local (43,3 %).

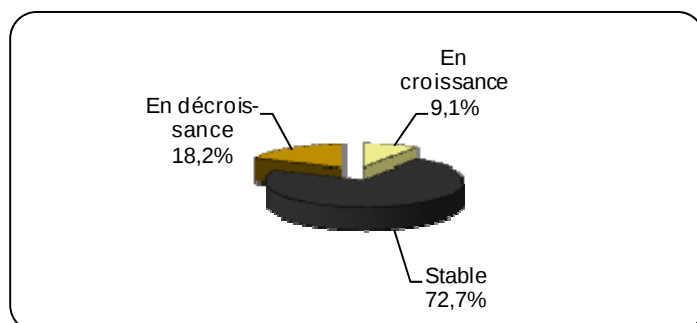
Au cours des trois dernières années, les ventes ou services d'une part importante des entreprises interrogées sont demeurés stables (61,9 %).

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 (72,7 %). Il s'avère en croissance dans 9,1 % des cas et en décroissance pour près du cinquième des entreprises (18,2 %).

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 Matagami							
	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=17) - 77,3 %	(N=6) - 37,5 %	(N=8) - 38,1 %	(N=6) - 37,5 %	(N=2) - 10,5 %	(N=15) - 88,2 %	(N=6) - 37,5 %
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	1	1	0	3	1
Cadres intermédiaires et autre personnel de gestion	6	0	2	0	0	2	1
Personnel professionnel en gestion des affaires et finances	3	0	0	0	0	4	0
Personnel spécialisé en administration et en travail de bureau	1	0	0	1	0	8	0
Personnel de bureau	5	0	0	2	0	7	0
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	21	0	5	5	0	3	4
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	19	0	6	0	0	0	2
Personnel professionnel des soins de santé	0	0	0	1	0	0	0
Personnel technique et personnel spécialisé du secteur de la santé	0	0	0	0	0	0	0
Personnel de soutien des services de santé	0	0	0	0	0	0	0
Personnel professionnel des sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	0	0	3	0	0	4	3
Personnel paraprofessionnel du droit, services sociaux, enseignement et religion	2	0	0	0	0	0	0
Personnel professionnel des arts et de la culture	0	0	0	0	0	0	0
Personnel technique et personnel spécialisé des arts, culture, sports et loisirs	0	0	0	0	0	0	0
Personnel spécialisé de la vente et des services	2	0	0	0	0	17	0
Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	1	0
Personnel élémentaire de la vente et des services	6	0	0	0	0	0	0
Personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	9	9	0	11	0	0	3
Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	25	10	1	0	0	9	2
Personnel de soutien des métiers, manoeuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	3	66	1	0	3	1	0
Personnel spécialisé du secteur primaire	77	0	40	50	0	62	1
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	3	0	0	0	0	0	0
Personnel relié à la transformation, à la fabrication et au montage	20	0	0	10	60	0	1
Personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	0	2	0	0	0	0	0
TOTAL	202	87	59	81	63	121	18

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 = 202)

▪ Mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines	37,6 %
▪ Autres opérateurs de machines dans la transformation du bois	9,9 %
▪ Géologues, géochimistes et géophysiciens	8,9 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	7,4 %
▪ Chauffeurs de taxi, chauffeurs de limousine et chauffeurs	4,0 %
▪ Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	4,0 %
▪ Technologues et techniciens en géologie et en minéralogie	3,5 %
▪ Directeurs d'autres services administratifs	2,0 %
▪ Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions/autobus	1,5 %
▪ Électriciens industriels	1,5 %
▪ Préposés de stations-service	1,5 %

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (N = 18)

▪ Agents de développement économique/recherchistes marketing	11,1 %
▪ Géologues, géochimistes et géophysiciens	11,1 %
▪ Autres opérateurs de machines dans la transformation du bois	5,6 %
▪ Mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines	5,6 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	5,6 %
▪ Conducteurs de camions	5,6 %
▪ Mécaniciens d'équipement lourd	5,6 %
▪ Soudeurs et opérateurs de machine à souder/braser	5,6 %
▪ Électriciens industriels	5,6 %
▪ Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire	5,6 %
▪ Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	5,6 %
▪ Technologues et techniciens en génie civil	5,6 %
▪ Ingénieurs miniers	5,6 %
▪ Ingénieurs civils	5,6 %
▪ Directeurs d'autres services administratifs	5,6 %
▪ Cadres supérieurs - administration publique	5,6 %

MISES À PIED RÉALISÉES (N = 87)

▪ Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	72,4 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	11,5 %
▪ Soudeurs et opérateurs de machine à souder/braser	5,7 %
▪ Manœuvres à l'entretien des travaux publics	3,4 %
▪ Manœuvres en métallurgie	2,3 %
▪ Charpentiers-menuisiers	2,3 %
▪ Monteurs de charpentes métalliques	2,3 %

POSTES VACANTS (N = 59)

▪ Mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines	67,8 %
▪ Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	6,8 %
▪ Géologues, géochimistes et géophysiciens	6,8 %
▪ Agents de développement économique/recherchistes marketing	3,4 %
▪ Gestionnaires de la fonction publique - analyse économique	3,4 %
▪ Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	1,7 %
▪ Conducteurs de camions	1,7 %
▪ Conseillers familiaux et matrimoniaux	1,7 %
▪ Technologues et techniciens en génie industriel/fabrication	1,7 %
▪ Technologues et techniciens en génie civil	1,7 %
▪ Ingénieurs miniers	1,7 %
▪ Cadres supérieurs - production de biens	1,7 %

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 de mises à pied ainsi que les besoins de formation

INTENTIONS D'EMBAUCHE (N = 81)

▪ Mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines	61,7 %
▪ Autres opérateurs de machines dans la transformation du bois	12,3 %
▪ Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	8,6 %
▪ Électriciens industriels	3,7 %
▪ Géologues, géochimistes et géophysiciens	3,7 %
▪ Ingénieurs civils	2,5 %
▪ Mécaniciens d'équipement lourd	1,2 %
▪ Infirmiers autorisés	1,2 %
▪ Commis aux services à la clientèle/commis à l'information	1,2 %
▪ Réceptionnistes et standardistes	1,2 %
▪ Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	1,2 %
▪ Cadres supérieurs - administration publique	1,2 %

INTENTIONS DE MISES À PIED (N = 63)

▪ Autres opérateurs de machines dans la transformation du bois	95,2 %
▪ Manœuvres à l'entretien des travaux publics	4,8 %

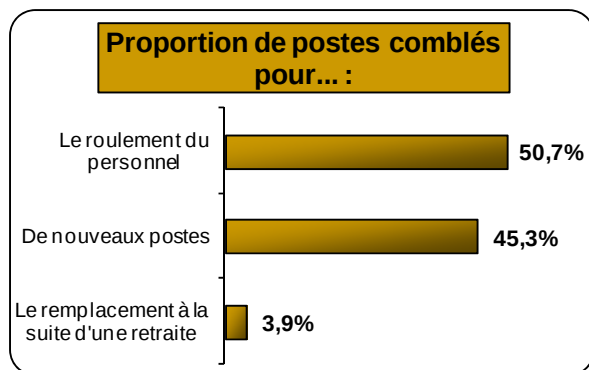
BESOINS DE FORMATION (N = 121)

▪ Mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines	51,2 %
▪ Policiers (sauf cadres supérieurs)	9,9 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	6,6 %
▪ Cuisiniers	4,1 %
▪ Commis de bureau généraux	3,3 %
▪ Agents de développement économique/recherchistes marketing	2,5 %
▪ Ingénieurs civils	2,5 %
▪ Cadres supérieurs - administration publique	2,5 %
▪ Commis de soutien administratif	1,7 %
▪ Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	1,7 %
▪ Spécialistes des ressources humaines	1,7 %
▪ Autres agents financiers	1,7 %

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

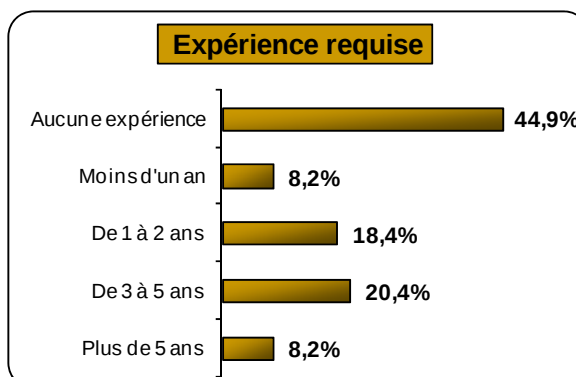
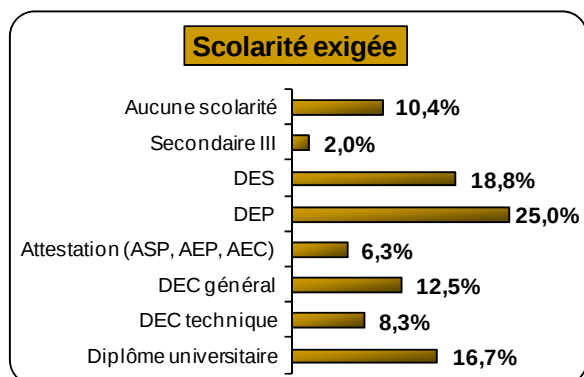
VOLET MAIN-D'ŒUVRE - EMBAUCHE ANTÉRIEURE

Raisons d'embauche



Parmi les entreprises ayant embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois (77,3 %), le graphique ci-contre indique qu'on a engagé 50,7 % du personnel pour le roulement du personnel, 45,3 % pour combler de nouveaux postes et 3,9 % pour des remplacements à la suite d'une prise de retraite.

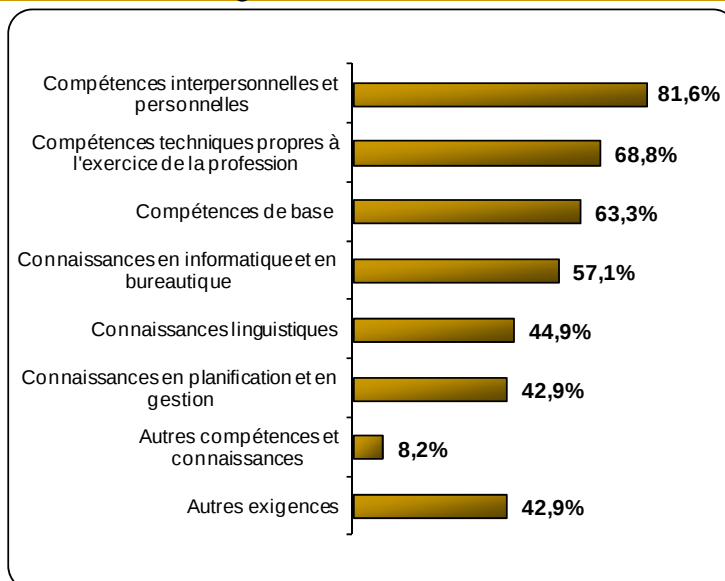
Scolarité et expérience demandées



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 exige un diplôme d'études professionnelles (25,0 %) ou secondaires (18,8 %), mais aucune expérience (44,9 %).

Compétences et connaissances exigées à l'embauche

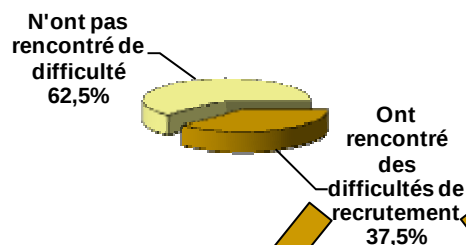
Toujours en lien avec les embauches effectuées au cours des douze derniers mois, le graphique ci-contre présente les principales compétences et connaissances exigées². Il s'agit le plus souvent de compétences interpersonnelles et personnelles (81,6 %), de compétences techniques propres à l'exercice de la profession (68,8 %) et/ou de compétences de base (63,3 %).



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 37,5 % 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 :

• Manque de candidats qualifiés	83,3 %
• Lieu de travail (éloignement)	83,3 %
• Manque de candidats expérimentés	66,7 %
• Manque de candidats compétents	61,1 %
• Salaire	16,7 %
• Durée du travail irrégulière	11,1 %
• Milieu de travail	11,1 %
• Lacunes dans les qualités personnelles	5,6 %
• Horaire de travail	5,6 %
▪ Connaissances linguistiques	5,6 %

Conséquences³ des difficultés de recrutement :

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

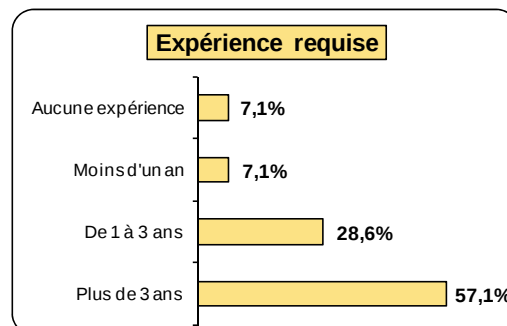
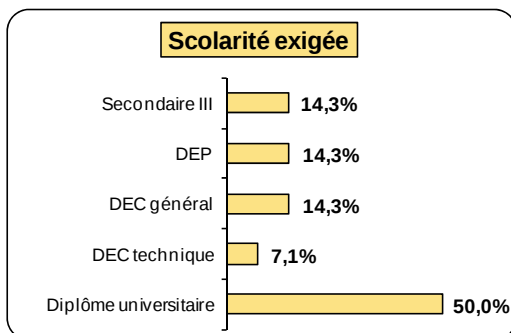
Les principales causes liées aux difficultés de recrutement des douze derniers mois sont le manque de candidats qualifiés (83,3 %) et l'éloignement du lieu de travail (83,3 %), alors que les principales conséquences générées par ces difficultés impliquent surtout une réorganisation du travail (85,7 %).

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 demandées

Du côté des entreprises ayant affirmé avoir des postes vacants au moment de l'entrevue (38,1 %), on constate aux graphiques ci-dessous que de façon générale une plus grande proportion d'entreprises exige une scolarité de niveau universitaire (50,0 %) et une expérience de plus de trois ans (57,1 %).

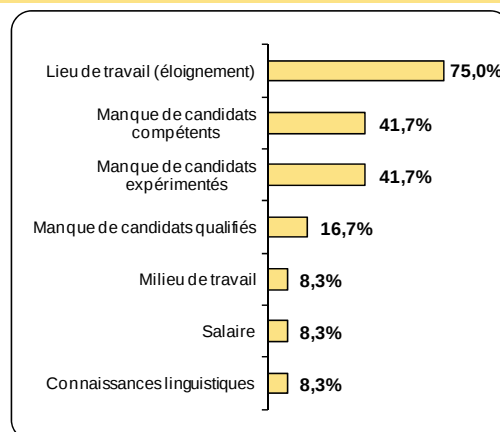


Conditions salariales

En ce qui a trait aux conditions salariales offertes par les entreprises pour leurs postes vacants, le taux horaire minimum varie de 17,00 \$ à 40,00 \$, pour une moyenne de 27,89 \$.

Difficultés de recrutement actuelles

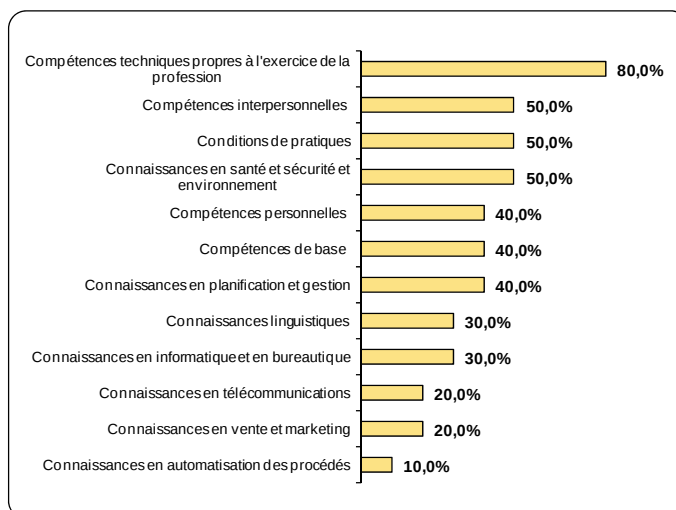
Par ailleurs, on constate au graphique ci-contre que les principales causes⁴ des difficultés de recrutement pour les postes qui sont vacants au moment de l'entrevue sont l'éloignement du lieu de travail (75,0 %), ainsi que le manque de candidats compétents (41,7 %) et expérimentés (41,7 %).



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 (80,0 %), les compétences interpersonnelles (50,0 %), les conditions de pratique (50,0 %), ainsi que des connaissances en santé et sécurité et environnement (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.

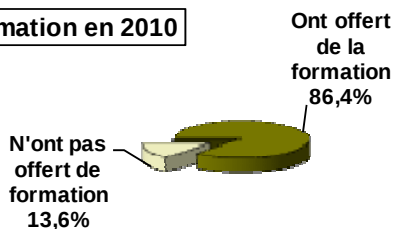


⁴ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

VOLET FORMATION

Formation offerte aux employés en 2010

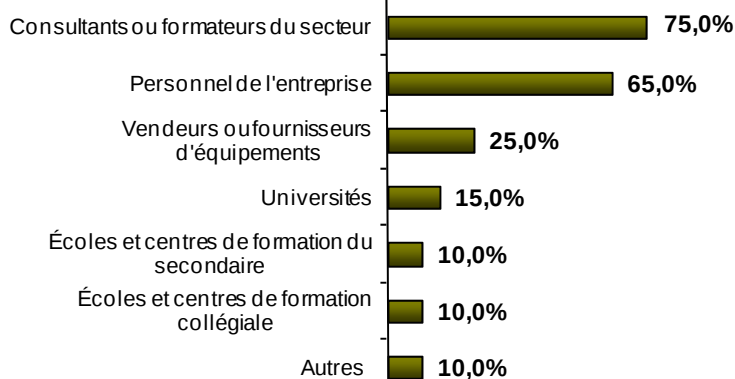
Formation en 2010



D'autre part, en ce qui a trait à la formation, spécifions tout d'abord que 86,4 % des entreprises ont offert des activités de formation à leurs employés au cours de l'année 2010.

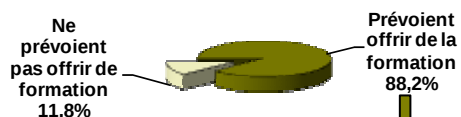
Formateurs

Pour ces formations offertes en 2010, les formateurs⁵ sont plus souvent des consultants ou formateurs du secteur (75,0 %) et du personnel de l'entreprise (65,0 %).



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 88,2 % 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 :

• Connaissances en informatique et en bureautique	75,0 %
• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	66,7 %
• Connaissances en planification et en gestion	25,0 %
• Compétences interpersonnelles et personnelles	16,7 %
• Compétences de base	4,0 %

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 connaissances en informatique et en bureautique (75,0 %) et des compétences techniques propres à l'exercice des professions (66,7 %).

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, 36,4 % des entreprises mentionnent éprouver des difficultés à réaliser des activités de formation.

Éprouvent des difficultés à réaliser des activités de formation

36,4%

N'en éprouvent pas
63,6%

Difficultés rencontrées pour les activités de formation⁶ :

• Cours non disponibles ou mal adaptés	88,9 %
• Coûts des activités de formation trop élevés	44,4 %
• Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation	33,3 %
• Remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service	33,3 %
• Méconnaissance des services et programmes offerts par les maisons d'enseignement de la région	22,2 %
• Difficulté à estimer ou évaluer les besoins de formation	11,1 %
• Autres	11,1 %

Les principales difficultés rencontrées sont surtout des difficultés liées à la disponibilité ou à l'adaptation des cours (88,9 %) et aux coûts élevés des activités de formation (44,4 %).

VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Personne responsable de la gestion des ressources humaines

Par ailleurs, 77,3 % des entreprises affirment avoir une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans leur établissement. En moyenne, 55 % de sa tâche est consacrée à cette responsabilité.

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

Non
22,7%

Oui
77,3%

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 (89,5 %) et celui de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec (78,9 %). Viennent ensuite le roulement du personnel (57,9 %) ainsi que la disponibilité et la qualité de la relève au sein des établissements (57,9 %).

Difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines ⁷ :	%
Recrutement de personnel qualifié de la région du Nord-du-Québec	89,5
Recrutement de personnel qualifié de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec	78,9
Roulement du personnel	57,9
Disponibilité et qualité de la relève au sein de l'établissement	57,9
Adaptation des finissants provenant des institutions scolaires	31,6
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	26,3
Motivation du personnel	26,3
Vieillessement du personnel	26,3
Gestion et supervision du personnel	21,1
Respect des échéanciers	21,1
Accidents de travail	21,1
Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre	21,1
Qualité du service offert	15,8
Compétences de base du personnel	15,8
Conciliation travail-famille	15,8
Absentéisme	10,5
Autres problèmes	5,3

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 une majorité d'entreprises sont une annonce dans les médias (57,1 %), le placement en ligne via emploi.quebec.gouv.qc.ca (47,6 %), une publication interne ou une recommandation auprès du réseau de contacts (38,1 %) et la banque de curriculum vitae de l'établissement (38,1 %).

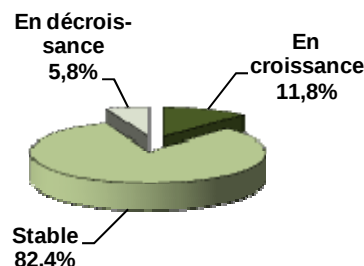
Moyens utilisés pour l'embauche ⁷ :	%
Annonce dans les médias	57,1
Placement en ligne via emploi.quebec.gouv.qc.ca	47,6
Publication interne ou recommandation auprès de son réseau de contacts	38,1
Banque de curriculum vitae de l'établissement	38,1
Publication ciblée (publisac, affiches, etc.)	23,8
Sites Internet liés à l'emploi	23,8
Institut de formation	14,3
Événements promotionnels (portes ouvertes, salon de l'emploi, etc.)	4,8
Autres	23,8

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

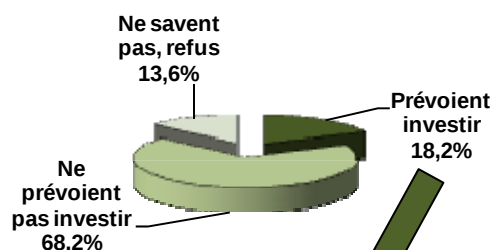
Prévision de l'évolution du nombre d'employés

Une majorité d'entreprises (82,4 %) croit que le nombre d'employés sera stable pour les deux prochaines années.



Prévision d'investissement

Toujours pour les deux prochaines années, 18,2 % des entreprises prévoient effectuer un investissement dans leur entreprise. Ces investissements toucheront principalement la machinerie ou l'équipement (50,0 %) et la diversification de la gamme des produits et services (50,0 %) et la diversification de la gamme des produits et services (50,0 %).



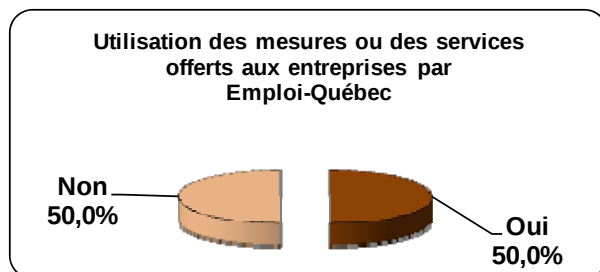
Précisions sur les investissements prévus⁸ :

- | | |
|--|--------|
| • Machinerie ou équipement | 50,0 % |
| • Diversification de la gamme des produits et services | 50,0 % |
| • 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. | 25,0 % |
| • Augmentation des exportations | 25,0 % |

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 la moitié des entreprises (50,0 %) a utilisé les mesures ou les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec et qu'un peu plus, soit 54,5 %, 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 (71,4 %), ainsi que le développement et la formation de la main-d'œuvre (64,3 %).



Sujets sur lesquels on souhaite discuter⁹ :

• Recrutement de main-d'œuvre	71,4 %
• Développement et formation de la main-d'œuvre	64,3 %
• Planification de la relève dans l'entreprise	42,9 %
• Information sur le marché du travail	35,7 %
• Détermination et planification des besoins de main-d'œuvre	35,7 %
• Manque d'intérêt chez les employés	21,4 %

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