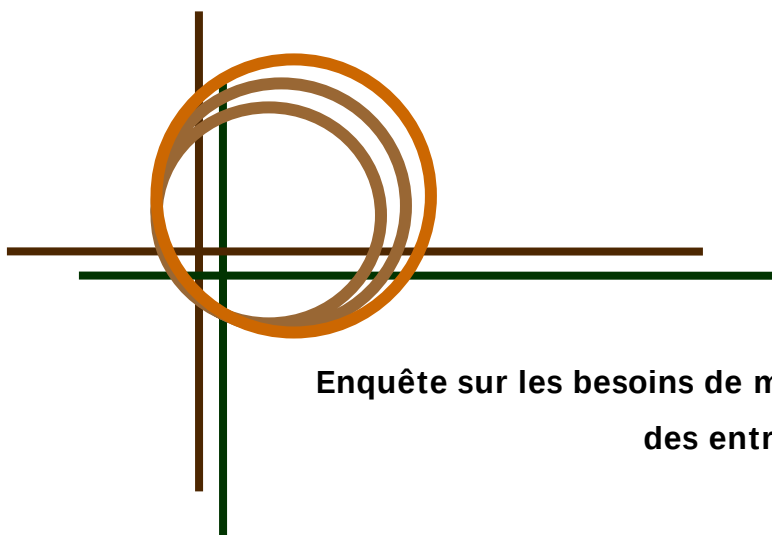




**Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation
des entreprises de la ville de Chapais**

Décembre 2011

SOMMAIRE EXÉCUTIF POUR LA VILLE DE CHAPAIS

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 Chapais, mentionnons que **22 entreprises** ont été interrogées et qu'au total, ces entreprises emploient **768 personnes**. Précisons que les résultats présentés dans ce rapport concernent uniquement ces 22 entreprises de la ville de Chapais.

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 84,6 % et la marge d'erreur maximale pour cet échantillon est de $\pm 8,4$ %.

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.*

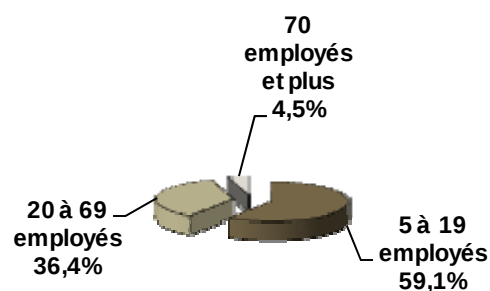
Besoins de formation : *Besoins de formation identifiés par les employeurs pour les 12 mois suivant l'entrevue en terme de professions et de nombre de postes touchés.*

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

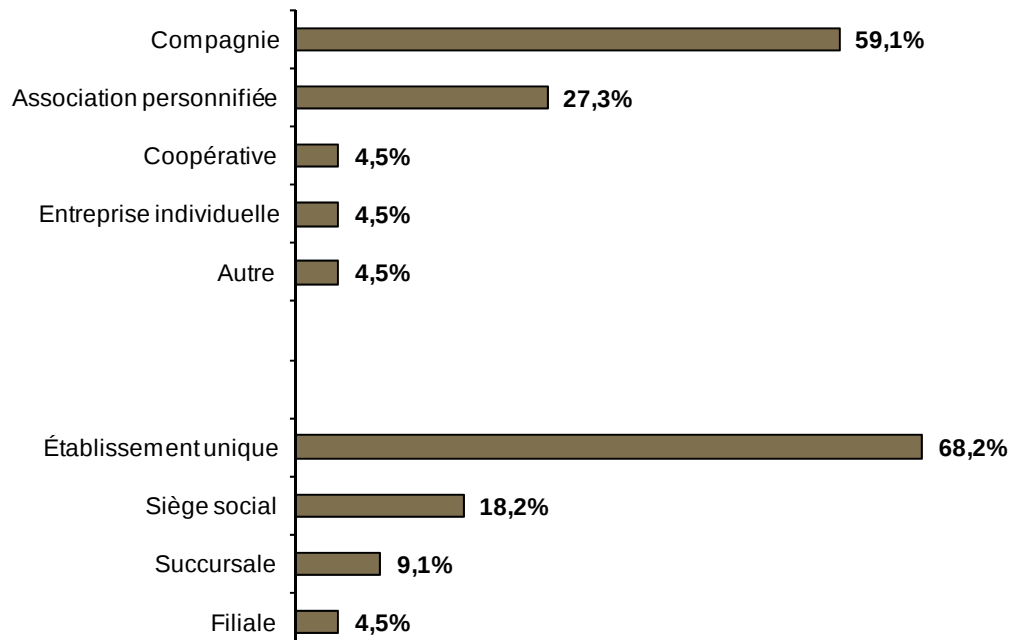
Taille des entreprises

Parmi les entreprises interrogées, 4,5 % d'entre elles ont une taille de 70 employés et plus, représentant 48,2 % de l'ensemble des employés. De leurs côtés, les 36,4 % d'entreprises comptant entre 20 et 69 employés gèrent 35,7 % des employés, alors que les 59,1 % des entreprises de 5 à 19 employés cumulent 16,1 % de l'ensemble des employés. Au total, cela représente 768 employés, dont 78,4 % travaillent à temps plein et 21,6 % à temps partiel.



Forme juridique et dépendance

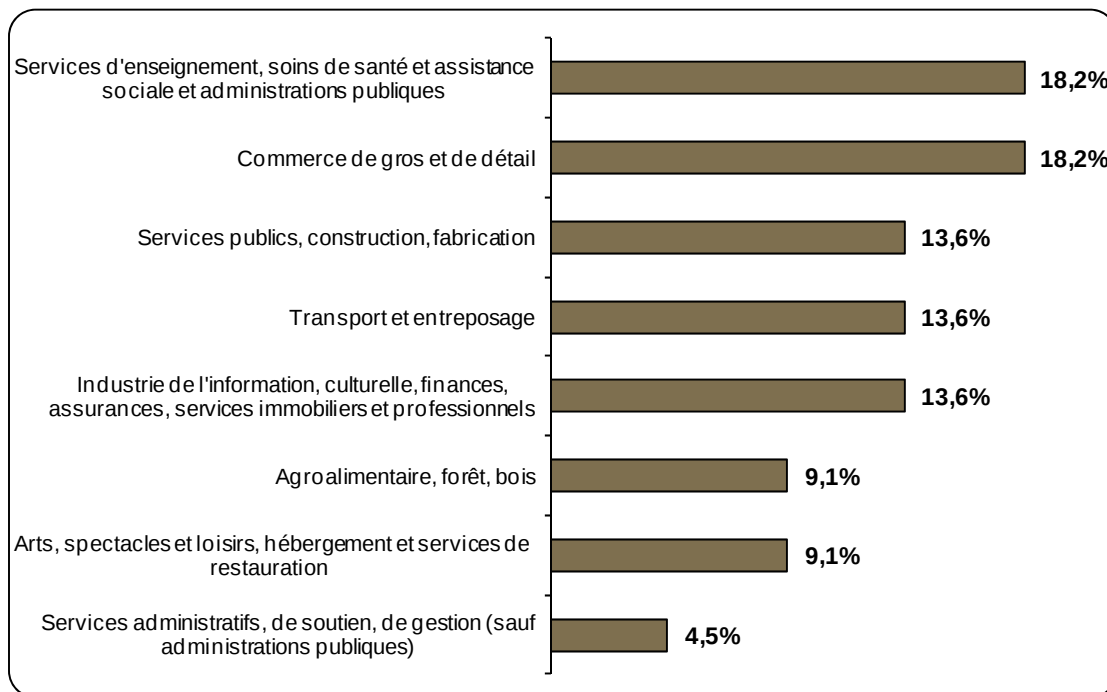
Les entreprises interrogées sont en forte proportion des compagnies (59,1 %) et, dans une moindre mesure, des associations personnifiées (27,3 %). Il s'agit aussi plus souvent d'un établissement unique (68,2 %) ou d'un siège social (18,2 %).



CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

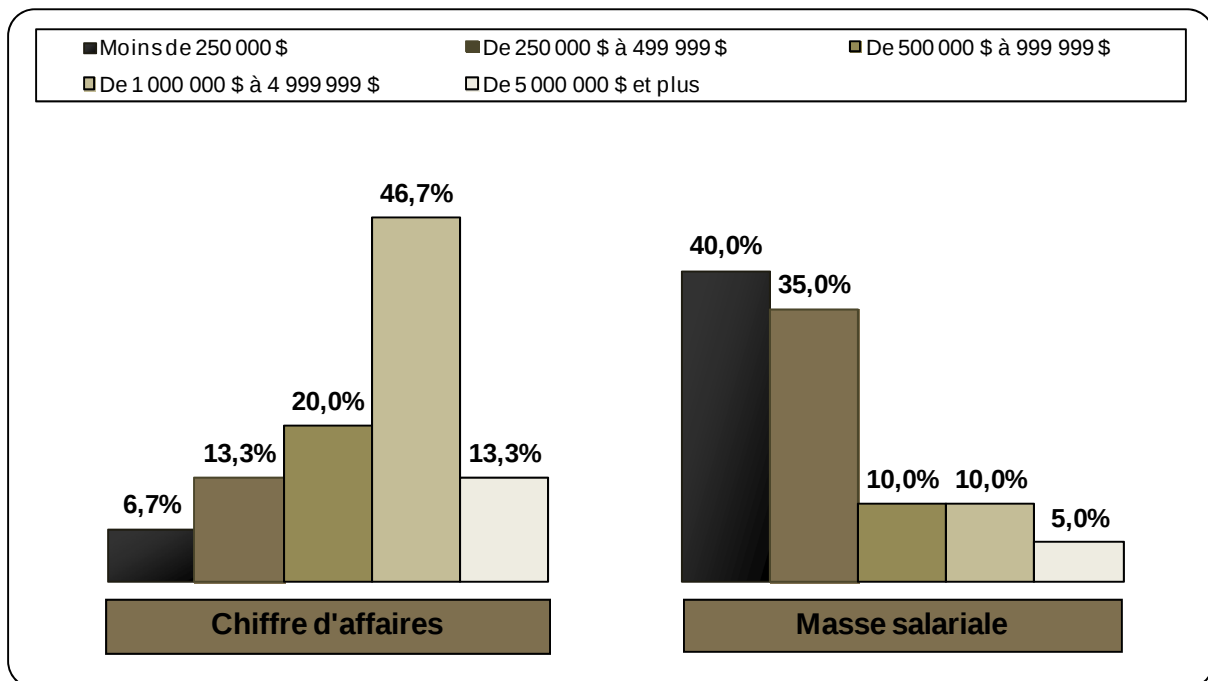
Regroupement sectoriel des entreprises

C'est dans le secteur des services d'enseignement, des soins de santé, d'assistance sociale et des administrations publiques et celui du commerce de gros et de détail que l'on retrouve le plus grand nombre d'entreprises, soit chacun 18,2 % des entreprises. Ces secteurs engagent respectivement 15,2 % et 7,3 % de l'ensemble des employés. Spécifions que le secteur agroalimentaire, de la forêt et du bois compte, à lui seul, 49,2 % de l'ensemble des employés, même s'il ne représente que 9,1 % des entreprises.



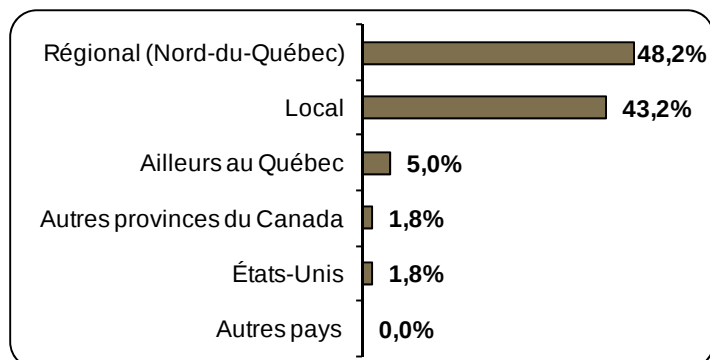
Chiffre d'affaires et masse salariale des entreprises

Le chiffre d'affaires des entreprises varie entre 1 000 000 \$ et 4 999 999 \$ pour près de la moitié des entreprises (46,7 %), alors que la masse salariale, en 2010, se situait à moins de 250 000 \$ (40,0 %) ou entre 250 000 \$ et 499 999 \$ (35,0 %) pour une plus grande part des entreprises de la région.



CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

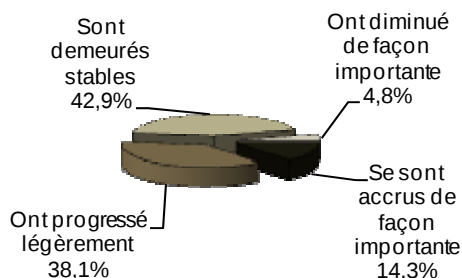
Répartition des ventes ou des services de l'entreprise



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 (48,2 %), suivi de près par le marché local (43,2 %).

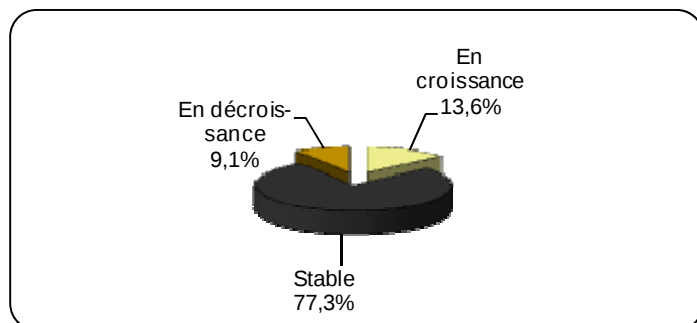
Au cours des trois dernières années, les ventes ou services d'une part importante des entreprises interrogées sont demeurés stables (42,9 %) ou ont progressé légèrement (38,1 %).

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



VOLET MAIN-D'ŒUVRE

Évolution du nombre d'emplois dans l'entreprise



Au cours des douze derniers mois, le nombre maximal de travailleurs rémunérés d'une majorité d'entreprises est demeuré stable (77,3 %). Il s'avère en croissance dans 13,6 % des cas et en décroissance pour près d'une entreprise sur dix (9,1 %).

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 Chapais							
	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=16) - 76,2 %	(N=6) - 40,0 %	(N=5) - 23,8 %	(N=7) - 41,2 %	(N=1) - 4,8 %	(N=9) - 60,0 %	(N=6) - 40,0 %
Grands groupes professionnels	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre d'entreprises
Cadres supérieurs	1	0	0	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autre personnel de gestion	1	0	0	1	0	3	0
Personnel professionnel en gestion des affaires et finances	0	1	1	1	1	11	0
Personnel spécialisé en administration et en travail de bureau	0	0	1	0	0	0	0
Personnel de bureau	1	1	1	1	1	4	1
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	4	0	0	2	0	18	0
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	10	0	0	2	0	3	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	0	0	0	0	0	0	0
Personnel professionnel des sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	2	0	1	0	0	0	0
Personnel paraprofessionnel du droit, services sociaux, enseignement et religion	0	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	4	0	0	0	0	1	0
Personnel intermédiaire de la vente et des services	8	1	0	0	0	3	0
Personnel élémentaire de la vente et des services	17	3	0	8	0	0	0
Personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	27	12	3	8	0	32	2
Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	21	8	0	0	0	4	4
Personnel de soutien des métiers, manoeuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	0	0	0	0	0	3	0
Personnel spécialisé du secteur primaire	0	0	0	0	0	0	0
Personnel intermédiaire du secteur primaire	3	0	0	0	0	0	0
Personnel élémentaire du secteur primaire	0	0	0	0	0	2	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	1	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	100	26	7	23	2	84	8

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 = 100)

▪ Électromécaniciens	14,0 %
▪ Conducteurs de camion	12,0 %
▪ Concierges d'immeubles	12,0 %
▪ Technologues et techniciens en sciences forestières	10,0 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	9,0 %
▪ Électriciens (sauf industriels/réseaux électriques)	8,0 %
▪ Serveurs d'aliments et de boissons	8,0 %
▪ Ouvriers de pépinières et de serres	3,0 %
▪ Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	3,0 %
▪ Cuisiniers	3,0 %

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (N = 8)

▪ Conducteurs de camion	37,5 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	12,5 %
▪ Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de machines aux.	12,5 %
▪ Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions/autobus	12,5 %
▪ Technologues et techniciens en sciences forestières	12,5 %
▪ Réceptionnistes et standardistes	12,5 %

MISES À PIED RÉALISÉES (N = 26)

▪ Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	46,2 %
▪ Conducteurs de camion	26,9 %
▪ Préposés de stations-services	11,5 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	3,8 %
▪ Barmans/barmaids	3,8 %
▪ Réceptionnistes et standardistes	3,8 %
▪ Vérificateurs et comptables	3,8 %

POSTES VACANTS (N = 7)

▪ Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de machines aux	14,3 %
▪ Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions/autobus	14,3 %
▪ Entrepreneurs/contremaîtres en électricité/télécommunication	14,3 %
▪ Conseillers familiaux, matrimoniaux	14,3 %
▪ Réceptionnistes et standardistes	14,3 %
▪ Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	14,3 %
▪ Vérificateurs et comptables	14,3 %

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 = 23)

▪ Électromécaniciens	26,1 %
▪ Commis d'épicerie (commerce de détail)	13,0 %
▪ Caissiers	13,0 %
▪ Préposés de stations-services	8,7 %
▪ Technologues et techniciens en sciences forestières	8,7 %
▪ Ingénieurs mécaniciens	8,7 %
▪ Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de machines aux.	4,3 %
▪ Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions/autobus	4,3 %
▪ Réceptionnistes et standardistes	4,3 %
▪ Vérificateurs et comptables	4,3 %
▪ Directeurs des ventes, du marketing et de la publicité	4,3 %

INTENTIONS DE MISES À PIED (N = 2)

▪ Réceptionnistes et standardistes	50,0 %
▪ Vérificateurs et comptables	50,0 %

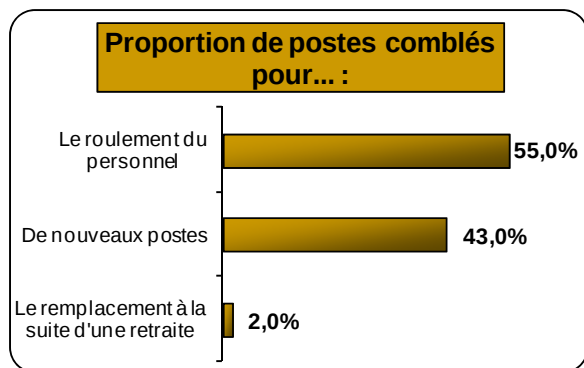
BESOINS DE FORMATION (N = 84)

▪ Électromécaniciens	16,7 %
▪ Ingénieurs mécaniciens	16,7 %
▪ Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de machines aux.	9,5 %
▪ Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	6,0 %
▪ Vérificateurs et comptables	6,0 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	4,8 %
▪ Opérateurs de centrales et de réseaux électriques	4,8 %
▪ Programmeurs et développeurs en médias interactifs	4,8 %
▪ Analystes financiers et analystes en placements	4,8 %
▪ Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	3,6 %
▪ Serveurs d'aliments et de boissons	3,6 %
▪ Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	3,6 %
▪ Représentants au service à la clientèle/services financiers	3,6 %
▪ Directeurs (commerce de détail)	3,6 %

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

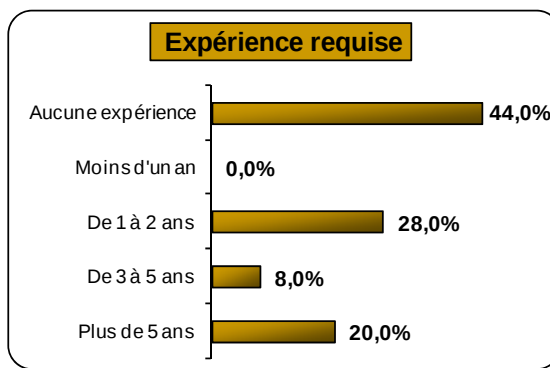
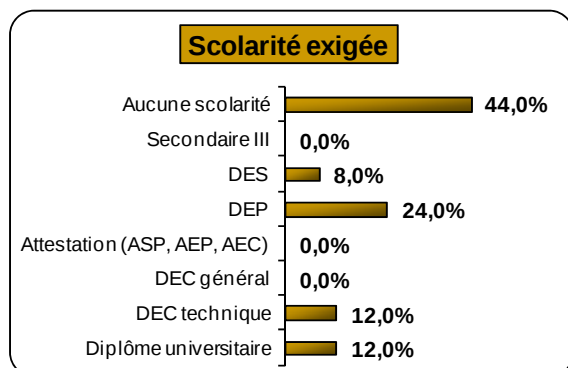
VOLET MAIN-D'ŒUVRE - EMBAUCHE ANTÉRIEURE

Raisons d'embauche



Parmi les entreprises ayant embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois (76,2 %), le graphique ci-contre indique qu'on a engagé 55,0 % du personnel pour le roulement du personnel, 43,0 % pour combler de nouveaux postes et 2,0 % pour des remplacements à la suite d'une prise de retraite.

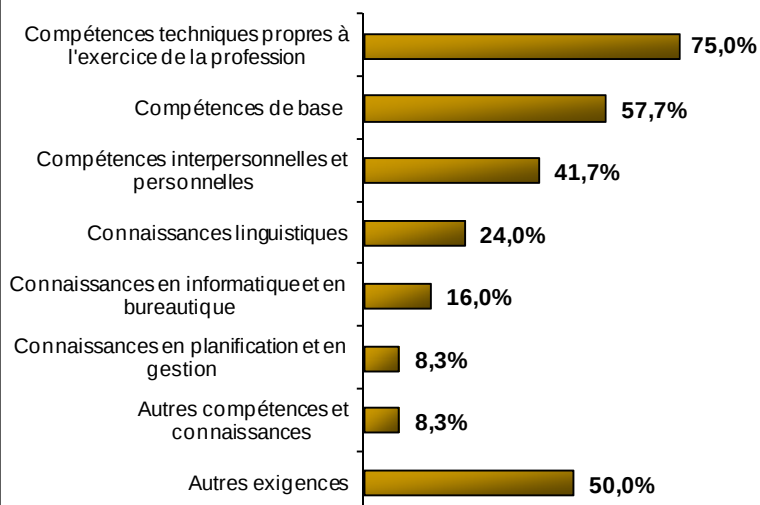
Scolarité et expérience demandées



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 (44,0 %) ou expérience (44,0 %).

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 (75,0 %), de compétences de base (57,7 %) et/ou de compétences interpersonnelles et personnelles (41,7 %).



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
60,0%



Ont
rencontré
des
difficultés de
recrutement
40,0%

Quatre entreprises répondantes sur dix (40,0 %) affirment 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 | 87,5 % |
| • Lieu de travail (éloignement) | 87,5 % |
| • Manque de candidats compétents | 62,5 % |
| • Manque de candidats expérimentés | 62,5 % |
| • Salaire | 37,5 % |
| • Lacunes dans les qualités personnelles | 12,5 % |

Conséquences³ des difficultés de recrutement :

- | | |
|---|--------|
| • Réorganisation du travail | 66,7 % |
| • Former les employés en place | 66,7 % |
| • Prolonger les heures supplémentaires | 66,7 % |
| • Perdre des contrats | 50,0 % |
| • Embaucher des candidats moins qualifiés | 33,3 % |
| • Faire appel à la sous-traitance | 16,7 % |
| • Embaucher des immigrants | 16,7 % |

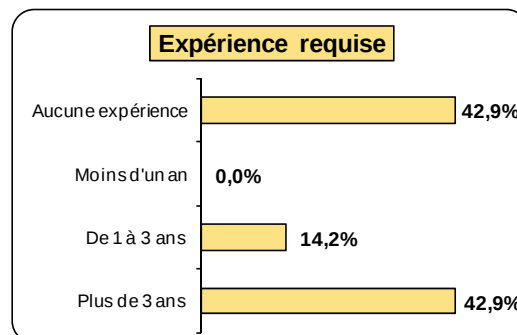
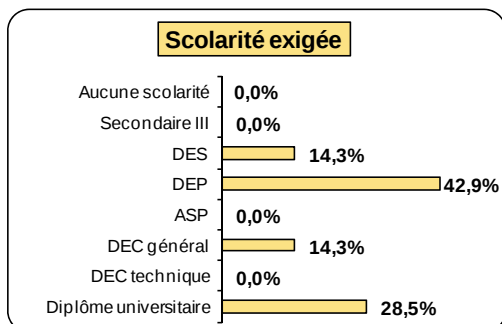
Les principales causes liées aux difficultés de recrutement des douze derniers mois sont le manque de candidats qualifiés (87,5 %) et l'éloignement du lieu de travail (87,5 %), alors que les principales conséquences générées par ces difficultés impliquent une réorganisation du travail (66,7 %), la formation des employés en place (66,7 %) et la prolongation des heures supplémentaires (66,7 %).

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 (23,8 %), on constate aux graphiques ci-dessous que de façon générale une plus grande proportion d'entreprises exige un diplôme d'études professionnelles (42,9 %), aucune expérience (42,9 %) ou une expérience de plus de trois ans (42,9 %).

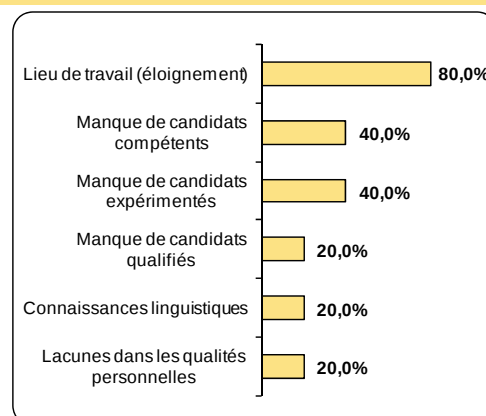


Conditions salariales

En ce qui a trait aux conditions salariales offertes par les entreprises pour leurs postes vacants, le taux horaire minimum varie de 10,00 \$ à 43,00 \$, pour une moyenne de 22,39 \$.

Difficultés de recrutement actuelles

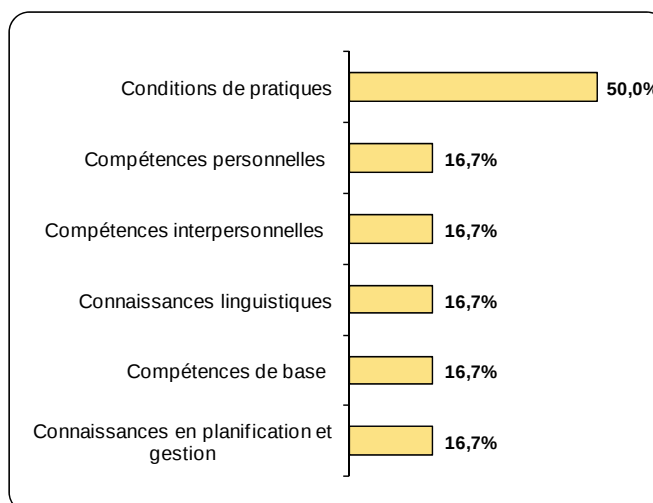
Par ailleurs, on constate au graphique ci-contre que la principale cause⁴ des difficultés de recrutement pour les postes qui sont vacants au moment de l'entrevue est l'éloignement du lieu de travail (80,0 %).



Compétences recherchées ayant trait aux causes de difficultés de recrutement

Les principales compétences recherchées⁴ ayant trait aux causes de difficultés de recrutement sont les conditions de pratiques (50,0 %).

Enfin, ajoutons que 80,0 % des entreprises concernées accepteraient qu'Emploi-Québec rende disponibles leurs besoins en main-d'œuvre (postes vacants) auprès des chercheurs d'emploi.

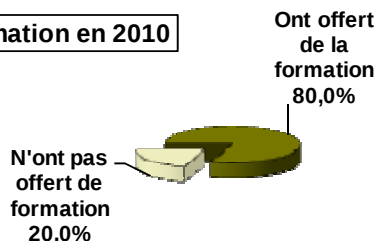


⁴ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

VOLET FORMATION

Formation offerte aux employés en 2010

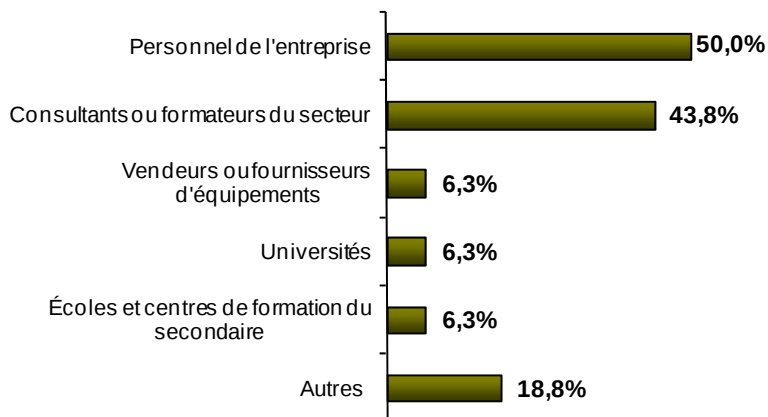
Formation en 2010



D'autre part, en ce qui a trait à la formation, spécifions tout d'abord que 80,0 % des entreprises ont offert des activités de formation à leurs employés au cours de l'année 2010.

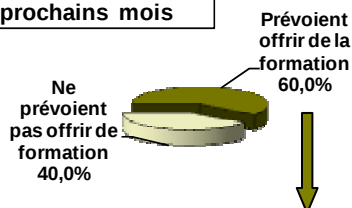
Formateurs

Pour ces formations offertes en 2010, les formateurs⁵ sont plus souvent du personnel de l'entreprise (50,0 %) et des consultants ou formateurs du secteur (43,8 %).



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 60,0 % 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	85,0 %
• Compétences interpersonnelles et personnelles	25,0 %
• Connaissances en informatique et en bureautique	20,0 %
• Connaissances en planification et en gestion	20,0 %
• Connaissances linguistiques	5,0 %
• Autres compétences et connaissances	15,0 %

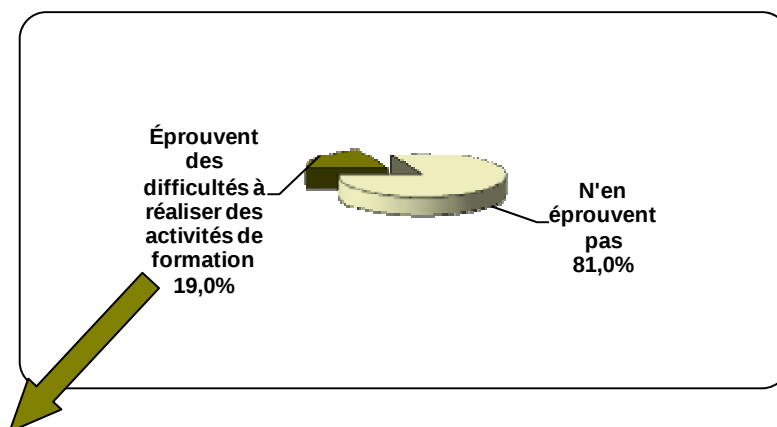
Quant à la nature de ces formations planifiées pour les douze prochains mois, les principales compétences ou connaissances⁵ à acquérir pour les employés sont, de loin, des compétences techniques propres à l'exercice des professions (85,0 %).

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, 19,0 % des entreprises mentionnent éprouver des difficultés à réaliser des activités de formation.



Difficultés rencontrées pour les activités de formation⁶ :

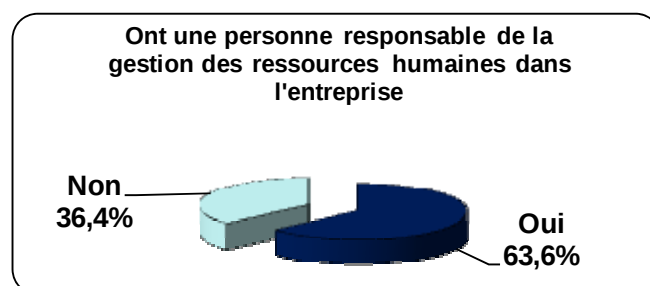
• Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation	100 %
• Remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service	100 %
• Difficulté à estimer ou évaluer les besoins de formation	50 %
• Coûts des activités de formation trop élevés	50 %
• Méconnaissance des services et programmes offerts par les maisons d'enseignement de la région	50 %
• Cours non disponibles ou mal adaptés	25 %
• Manque d'intérêt chez les employés	25 %
• Scolarité insuffisante des employés pour suivre les activités de formation	25 %

Les principales difficultés rencontrées sont surtout des difficultés liées au manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation (100 %) et au remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service (100 %).

VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Personne responsable de la gestion des ressources humaines

Par ailleurs, près des deux tiers des entreprises (63,6 %) affirment avoir une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans leur établissement. En moyenne, 48 % 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 les principales difficultés rencontrées au sein de la gestion des ressources humaines s'avèrent le recrutement de personnel qualifié de la région du Nord-du-Québec (72,2 %) ou de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec (66,7 %) et, dans une moindre proportion, la disponibilité et la qualité de la relève au sein des établissements (44,4 %).

Difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines ⁷ :	%
Recrutement de personnel qualifié de la région du Nord-du-Québec	72,2
Recrutement de personnel qualifié de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec	66,7
Disponibilité et qualité de la relève au sein de l'établissement	44,4
Roulement du personnel	33,3
Adaptation des finissants provenant des institutions scolaires	27,8
Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre	27,8
Compétences de base du personnel	22,2
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	22,2
Conciliation travail-famille	22,2
Motivation du personnel	22,2
Vieillessement du personnel	22,2
Absentéisme	16,7
Respect des échéanciers	11,1
Accidents de travail	11,1
Gestion et supervision du personnel	5,6
Qualité du service offert	5,6
Autres problèmes	5,6

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 la banque de curriculum vitae de l'établissement (40,9 %), le placement en ligne via emploi.quebec.gouv.qc.ca (31,8 %) et une publication interne ou une recommandation auprès du réseau de contacts (31,8 %).

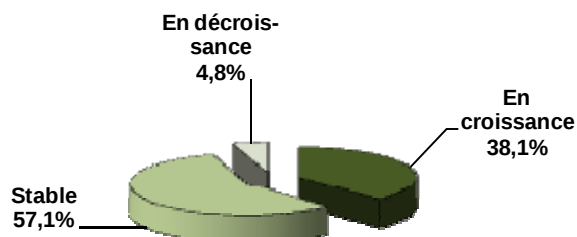
Moyens utilisés pour l'embauche ⁷ :	%
Banque de curriculum vitae de l'établissement	40,9
Placement en ligne via emploi.quebec.gouv.qc.ca	31,8
Publication interne ou recommandation auprès de son réseau de contacts	31,8
Annonce dans les médias	27,3
Événements promotionnels (portes ouvertes, salon de l'emploi, etc.)	22,7
Publication ciblée (publisac, affiches, etc.)	9,1
Institut de formation	9,1
Sites Internet liés à l'emploi	4,5
Autres	13,6

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

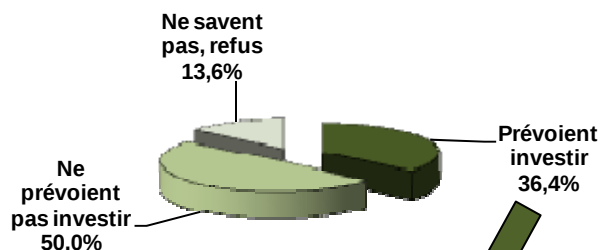
Prévision de l'évolution du nombre d'employés

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



Prévision d'investissement

Toujours pour les deux prochaines années, 36,4 % des entreprises prévoient effectuer un investissement dans leur entreprise. Ces investissements toucheront principalement la machinerie ou l'équipement (57,1 %).



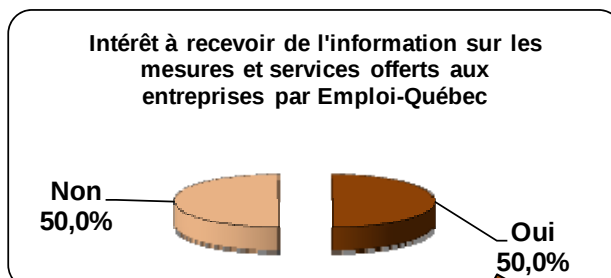
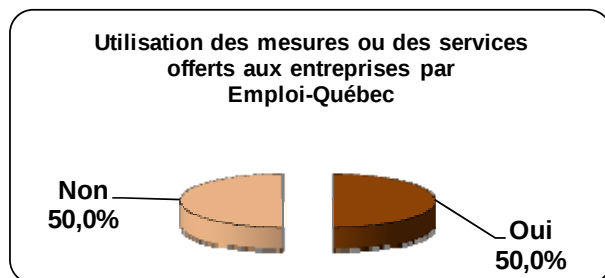
Précisions sur les investissements prévus⁸ :

• Machinerie ou équipement	57,1 %
• Diversification de la gamme des produits et services	28,6 %
• Développement de marché, de nouveaux territoires de vente ou de distribution	28,6 %
• Réalisation de contrats de sous-traitance pour le compte d'une ou plusieurs entreprises	28,6 %
• Recherche et développement	14,3 %
• Accorder des contrats en sous-traitance	14,3 %

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 %) ont utilisé les mesures ou les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec et qu'autant (50,0 %) 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 (60,0 %), ainsi que la détermination et la planification des besoins de main-d'œuvre (50,0 %).



Sujets sur lesquels on souhaite discuter⁹ :

• Recrutement de main-d'œuvre	60,0 %
• Détermination et planification des besoins de main-d'œuvre	50,0 %
• Développement et formation de la main-d'œuvre	40,0 %
• Planification de la relève dans l'entreprise	40,0 %
• Information sur le marché du travail	20,0 %
• Manque d'intérêt chez les employés	20,0 %
• Autres	10,0 %

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