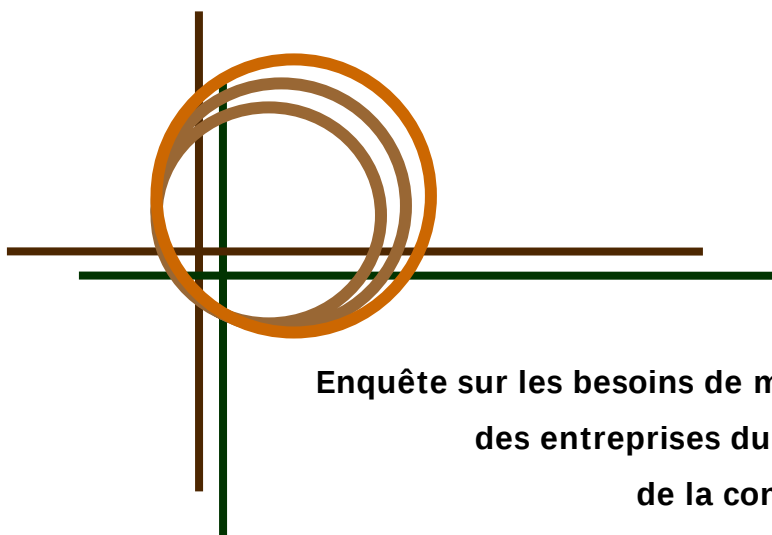




**Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation
des entreprises du secteur des services publics,
de la construction et de la fabrication
de la région du Nord-du-Québec**

Décembre 2011

SOMMAIRE EXÉCUTIF POUR LE SECTEUR DES SERVICES PUBLICS, DE LA CONSTRUCTION ET DE LA FABRICATION

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 le secteur des services publics, de la construction et de la fabrication, mentionnons que **25 entreprises** ont été interrogées et qu'au total, ces entreprises emploient **848 personnes**. **Précisons que les résultats présentés dans ce rapport concernent uniquement ces 25 entreprises du secteur des services publics, de la construction et de la fabrication.**

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 83,3 % et la marge d'erreur maximale pour cet échantillon est de $\pm 8,2$ %.

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.*

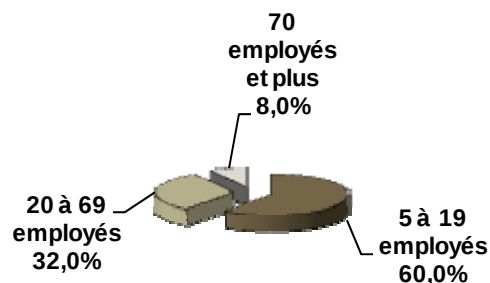
Besoins de formation : *Besoins de formation identifiés par les employeurs pour les 12 mois suivant l'entrevue en terme de professions et de nombre de postes touchés.*

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.

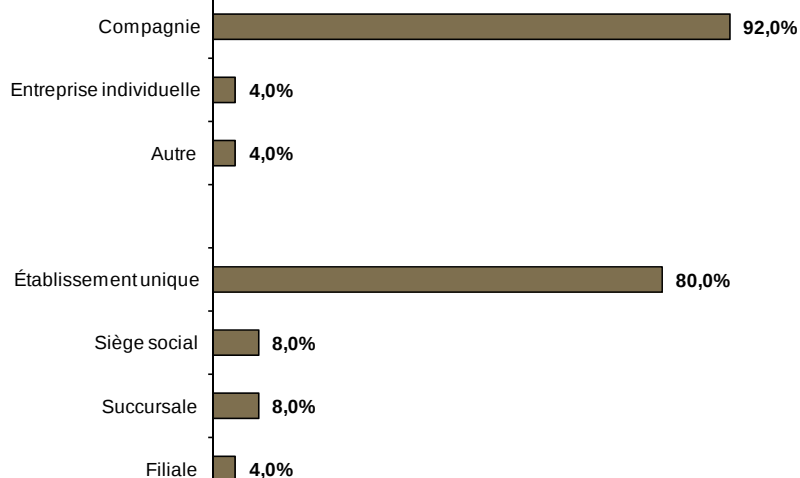
CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

Taille des entreprises

Parmi les entreprises interrogées, 8,0 % d'entre elles ont une taille de 70 employés et plus, représentant 39,4 % de l'ensemble des employés. De leurs côtés, les 32,0 % d'entreprises comptant entre 20 et 69 employés gèrent 42,2 % des employés, alors que les 60,0 % des entreprises de 5 à 19 employés cumulent 18,4 % de l'ensemble des employés. Au total, cela représente 848 employés, dont 81,6 % travaillent à temps plein et 18,4 % à temps partiel.



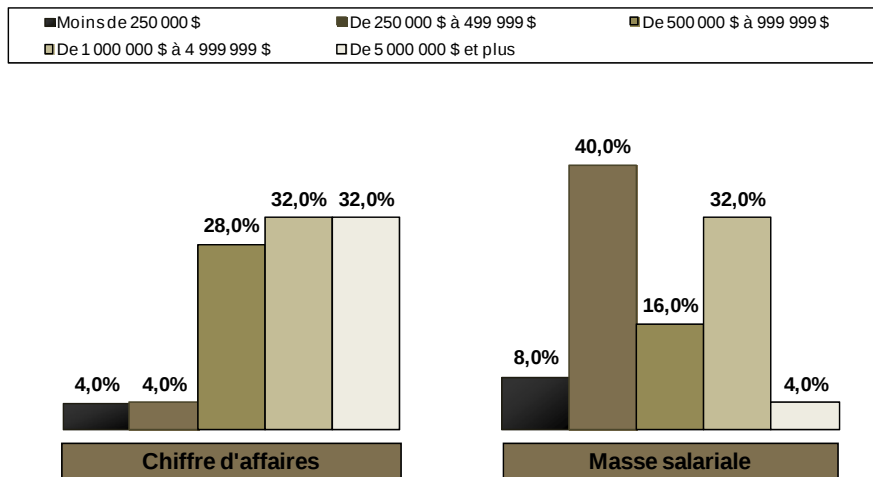
Forme juridique et dépendance



Les entreprises interrogées sont en forte proportion des compagnies (92,0 %) et il s'agit aussi plus souvent d'un établissement unique (80,0 %).

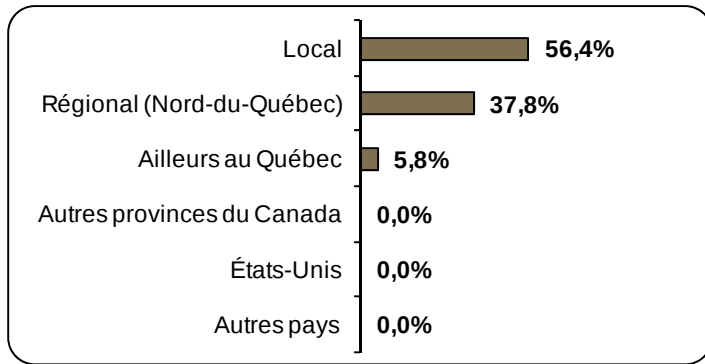
Chiffre d'affaires et masse salariale des entreprises

Le chiffre d'affaires des entreprises varie entre 1 000 000 \$ et 4 999 999 \$ (32,0 %) ou de 5 000 000 \$ et plus (32,0 %) pour le tiers des entreprises, alors que la masse salariale, en 2010, se situait entre 250 000 \$ et 499 999 \$ pour une plus grande part des entreprises de ce secteur (40,0 %).



CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

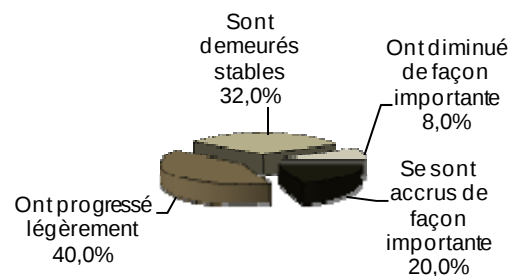
Répartition des ventes ou des services de l'entreprise



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 (56,4 %), suivi par le marché régional (37,8 %).

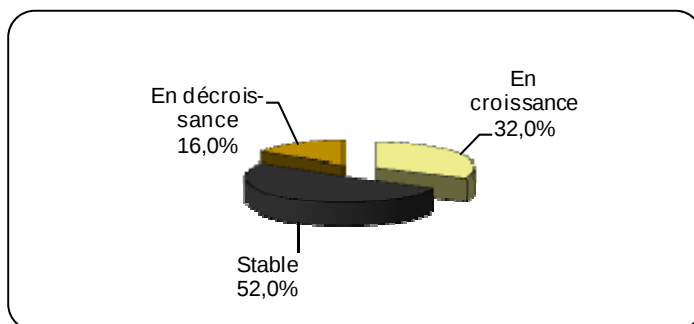
Au cours des trois dernières années, les ventes ou services d'une part importante des entreprises interrogées ont progressé légèrement (40,0 %) ou sont demeurés stables (32,0 %).

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 (52,0 %). Il s'avère en croissance dans 32,0 % des cas et en décroissance pour 16,0 % 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 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 5 et 6) présente ces mêmes concepts selon les principales professions concernées.

Secteur des services publics, de la construction et de la fabrication (autres secteurs)							
	Nombre d'embauches des 12 derniers mois	Nombre de mises à pied des 12 derniers mois	Nombre de postes vacants durant l'enquête	Nombre d'intentions d'embauche des 12 prochains mois	Nombre d'intentions de mises à pied des 12 prochains mois	Nombre de postes ayant des besoins de formation	Postes avec difficultés de recrutement des 12 derniers mois
Nombre et pourcentage d'entreprises concernées	(N=21) - 84,0 %	(N=8) - 38,1 %	(N=5) - 20,0 %	(N=12) - 66,7 %	(N=3) - 15,8 %	(N=14) - 66,7 %	(N=8) - 38,1 %
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	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autre personnel de gestion	0	0	1	0	0	2	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	1	0	0	1	0	1	0
Personnel de bureau	4	2	0	0	0	5	1
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	0	0	0	0	0	0	1
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	11	7	2	1	0	4	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	0	0	0	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	0	0	0	0	0	0	0
Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0
Personnel élémentaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	1	0
Personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	95	70	7	26	40	66	7
Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	148	80	2	31	31	16	4
Personnel de soutien des métiers, manoeuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	25	21	0	20	2	5	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	3	1	0	2	0	2	2
Personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	0	2	0	0	0	0	0
TOTAL	290	183	13	81	73	105	16

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 = 290)

▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	41,7 %
▪ Charpentiers-menuisiers	19,0 %
▪ Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	8,3 %
▪ Conducteurs de camions	6,6 %
▪ Chauffeurs de taxi, chauffeurs de limousine et chauffeurs	2,8 %
▪ Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	2,8 %
▪ Électriciens (sauf industriels/réseaux électriques)	2,8 %
▪ Mécaniciens d'équipement lourd	2,4 %
▪ Technologues et techniciens en arpentage et en géodésiques	2,1 %
▪ Plombiers	1,7 %
▪ Tôliers	1,4 %
▪ Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	1,4 %

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (N = 16)

▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	12,5 %
▪ Conducteurs de camions	12,5 %
▪ Monteurs et contrôleurs de meubles et d'accessoires	6,3 %
▪ Opérateurs machines façonnage/ finition béton/argile/pierre	6,3 %
▪ Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de machines aux.	6,3 %
▪ Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions/autobus	6,3 %
▪ Mécaniciens d'équipement lourd	6,3 %
▪ Charpentiers-menuisiers	6,3 %
▪ Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	6,3 %
▪ Plombiers	6,3 %
▪ Entrepreneurs et contremaîtres en charpenterie	6,3 %
▪ Estimateurs en construction	6,3 %
▪ Ingénieurs civils	6,3 %
▪ Réceptionnistes et standardistes	6,3 %

MISES À PIED RÉALISÉES (N = 183)

▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	43,7 %
▪ Charpentiers-menuisiers	23,0 %
▪ Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	11,5 %
▪ Plombiers	6,6 %
▪ Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	5,5 %
▪ Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	2,7 %
▪ Mécaniciens d'équipement lourd	1,6 %
▪ Manœuvres en métallurgie	1,1 %
▪ Monteurs de charpentes métalliques	1,1 %
▪ Technologues et techniciens en arpentage et en géodésiques	1,1 %

POSTES VACANTS (N = 13)

▪ Charpentiers-menuisiers	38,5 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	15,4 %
▪ Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de machines aux.	7,7 %
▪ Entrepreneurs/contremaîtres en électricité/télécommunication	7,7 %
▪ Estimateurs en construction	7,7 %
▪ Technologues et techniciens en génie industriel/fabrication	7,7 %
▪ Directeurs de la construction	7,7 %
▪ Cadres supérieurs - production de biens	7,7 %

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)

▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	38,3 %
▪ Charpentiers-menuisiers	29,6 %
▪ Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	24,7 %
▪ Monteurs et contrôleurs de meubles et d'accessoires	2,5 %
▪ Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de machines aux.	1,2 %
▪ Mécaniciens d'équipement lourd	1,2 %
▪ Technologues et techniciens en biologie	1,2 %
▪ Agents aux achats	1,2 %

INTENTIONS DE MISES À PIED (N = 73)

▪ Charpentiers-menuisiers	54,8 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	42,5 %
▪ Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	2,7 %

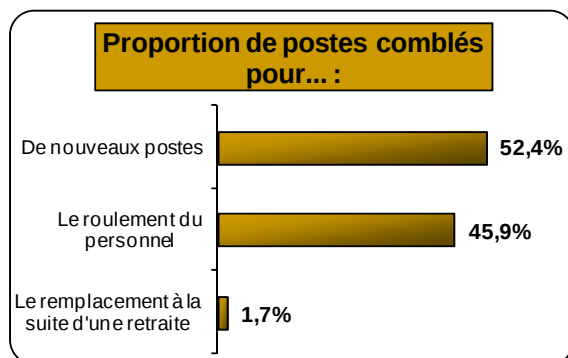
BESOINS DE FORMATION (N = 105)

▪ Charpentiers-menuisiers	26,7 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	15,2 %
▪ Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	14,3 %
▪ Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de machines aux.	7,6 %
▪ Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	4,8 %
▪ Opérateurs de centrales et de réseaux électriques	3,8 %
▪ Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	3,8 %
▪ Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	2,9 %
▪ Magasiniers et commis aux pièces	2,9 %
▪ Monteurs et contrôleurs de meubles et d'accessoires	1,9 %
▪ Manœuvres en aménagement paysager et entretien des terrains	1,9 %
▪ Ébénistes	1,9 %
▪ Électriciens industriels	1,9 %
▪ Contremaîtres des machinistes	1,9 %
▪ Directeurs de la construction	1,9 %

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

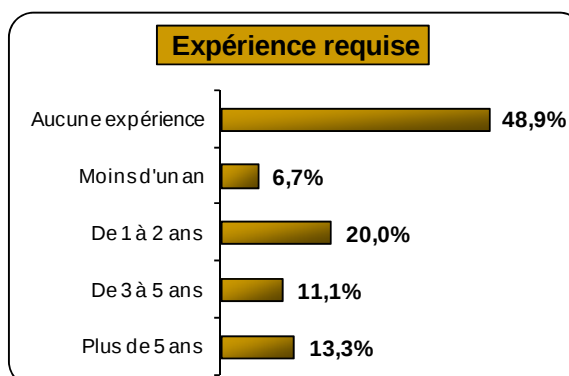
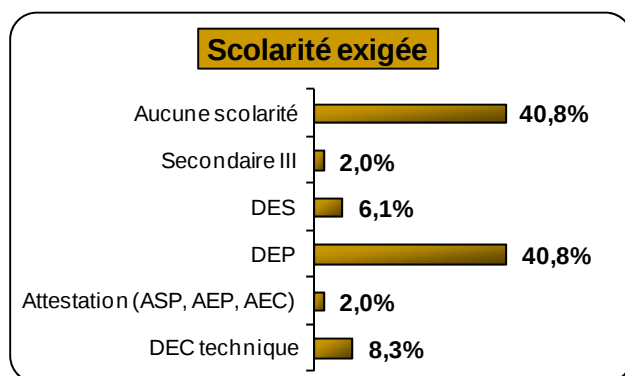
VOLET MAIN-D'ŒUVRE - EMBAUCHE ANTÉRIEURE

Raisons d'embauche



Parmi les entreprises ayant embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois (84,0 %), le graphique ci-contre indique qu'on a engagé 52,4 % du personnel pour combler de nouveaux postes, 45,9 % pour le roulement du personnel et 1,7 % pour des remplacements à la suite d'une prise de retraite.

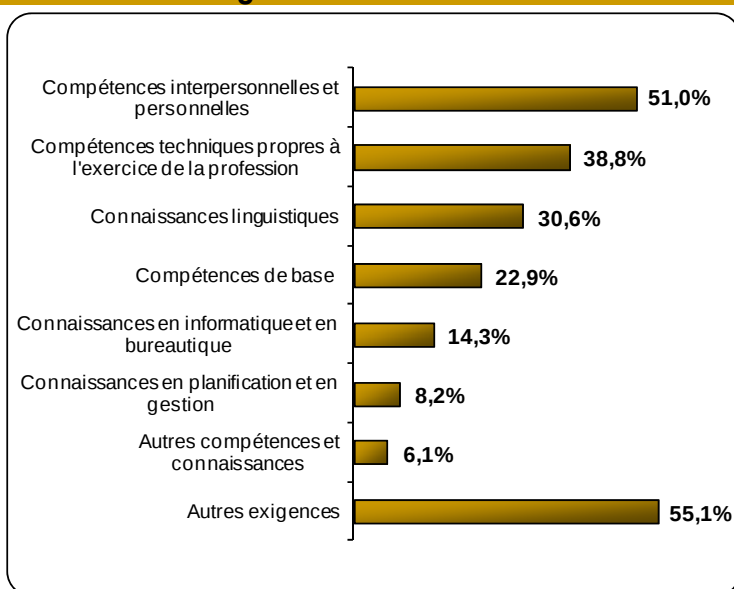
Scolarité et expérience demandées



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 (40,8 %) ou aucune scolarité (40,8 %) et aucune expérience (48,9 %).

Compétences et connaissances exigées à l'embauche

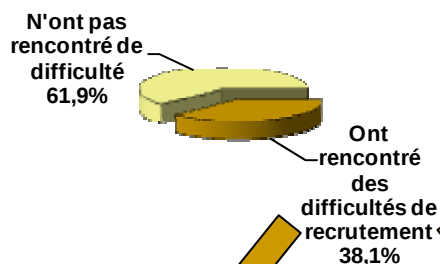
Toujours en lien avec les embauches effectuées au cours des douze derniers mois, le graphique ci-contre présente les principales compétences et connaissances exigées². Il s'agit le plus souvent de compétences interpersonnelles et personnelles (51,0 %), de compétences techniques propres à l'exercice de la profession (38,8 %) et/ou de connaissances linguistiques (30,6 %).



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 38,1 % 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 compétents	68,8 %
• Manque de candidats expérimentés	62,5 %
• Manque de candidats qualifiés	62,5 %
• Lieu de travail (éloignement)	62,5 %
• Salaire	18,8 %
• Lacunes dans les qualités personnelles	6,3 %
• Durée du travail irrégulière	6,3 %
• Autres	6,3 %

Conséquences³ des difficultés de recrutement :

• Perdre des contrats	50,0 %
• Embaucher des candidats moins qualifiés	37,5 %
• Former les employés en place	37,5 %
• Prolonger les heures supplémentaires	25,0 %
• Réorganisation du travail	25,0 %
• Faire appel à la sous-traitance	12,5 %
• Embaucher des immigrants	12,5 %
• Autres	12,5 %

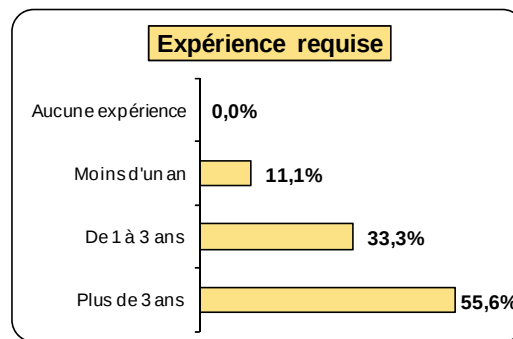
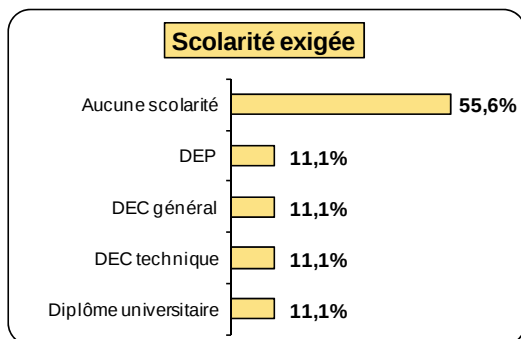
Les principales causes liées aux difficultés de recrutement des douze derniers mois sont le manque de candidats compétents (68,8 %), expérimentés (62,5 %) et qualifiés (62,5 %) ainsi que l'éloignement du lieu de travail (62,5 %), alors que les principales conséquences générées par ces difficultés impliquent la perte de contrats (50,0 %), l'embauche de candidats moins qualifiés (37,5 %) et la formation des employés en place (37,5 %).

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 (20,0 %), on constate aux graphiques ci-dessous que de façon générale une plus grande proportion d'entreprises n'exige aucune scolarité (55,6 %), mais une expérience de plus de trois ans (55,6 %).

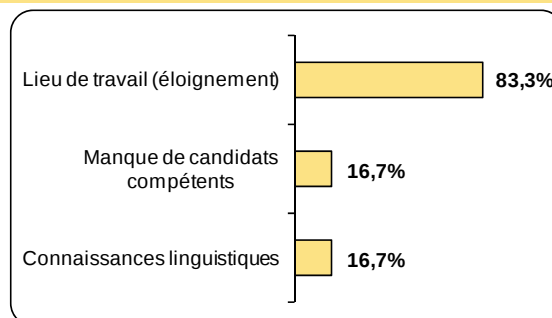


Conditions salariales

En ce qui a trait aux conditions salariales offertes par les entreprises pour leurs postes vacants, le taux horaire minimum varie de 17,95 \$ à 43,00 \$, pour une moyenne de 23,37 \$.

Difficultés de recrutement actuelles

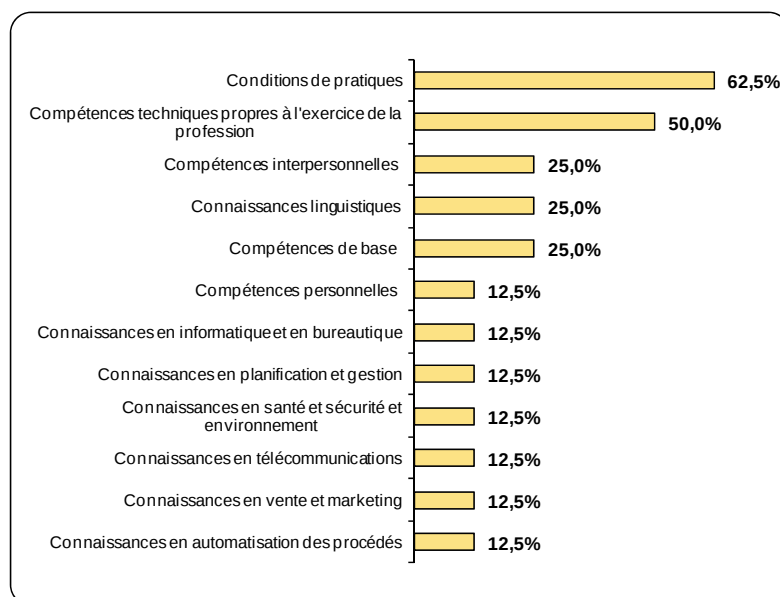
Par ailleurs, on constate au graphique ci-contre que la principale cause⁴ des difficultés de recrutement pour les postes qui sont vacants au moment de l'entrevue est l'éloignement du lieu de travail (83,3 %).



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 pratique (62,5 %) et les compétences techniques propres à l'exercice de la profession (50 %).

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.

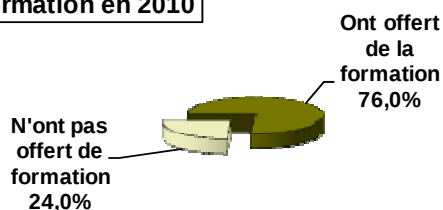


⁴ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

VOLET FORMATION

Formation offerte aux employés en 2010

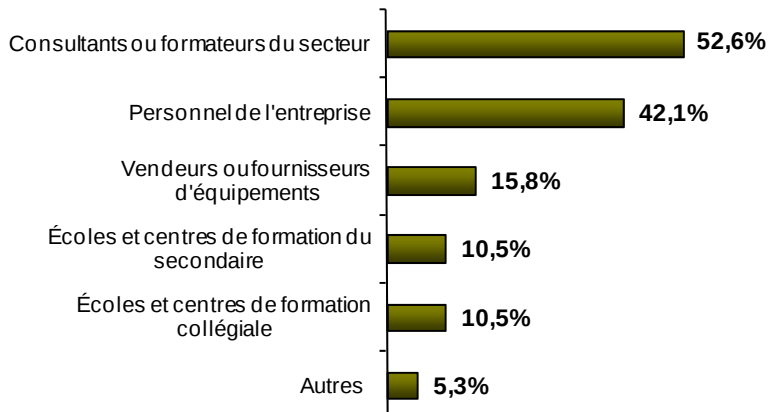
Formation en 2010



D'autre part, en ce qui a trait à la formation, précisons tout d'abord qu'un peu plus des trois quarts des entreprises (76,0 %) ont offert des activités de formation à leurs employés au cours de l'année 2010.

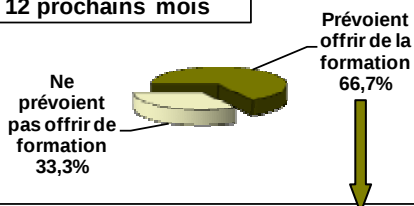
Formateurs

Pour ces formations offertes en 2010, les formateurs⁵ sont plus souvent des consultants ou formateurs du secteur (52,6 %) et du personnel de l'entreprise (42,1 %).



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 les deux tiers des entreprises (66,7 %) 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 | 56,3 % |
| • Connaissances en informatique et en bureautique | 27,3 % |
| • Connaissances en planification et en gestion | 12,1 % |
| • Compétences interpersonnelles et personnelles | 6,1 % |
| • Autres compétences et connaissances | 27,3 % |

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 (56,3 %).

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, le tiers des entreprises (33,3 %) mentionne éprouver des difficultés à réaliser des activités de formation.

Éprouvent
des
difficultés à
réaliser des
activités de
formation

33,3%

N'en
éprouvent
pas
66,7%

Difficultés rencontrées pour les activités de formation⁶ :

- | | |
|---|--------|
| • Remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service | 75,0 % |
| • Cours non disponibles ou mal adaptés | 50,0 % |
| • Méconnaissance des services et programmes offerts par les maisons d'enseignement de la région | 50,0 % |
| • Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation | 37,5 % |
| • Difficulté à estimer ou évaluer les besoins de formation | 25,0 % |
| • Manque d'intérêt chez les employés | 25,0 % |
| • Coûts des activités de formation trop élevés | 12,5 % |
| • Autres | 25,0 % |

Les principales difficultés rencontrées sont surtout des difficultés liées au remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service (75,0 %), à la disponibilité ou à l'adaptation des cours (50,0 %) et à la méconnaissance des services et programmes offerts par les maisons d'enseignement de la région (50,0 %).

VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Personne responsable de la gestion des ressources humaines

Par ailleurs, 44,0 % des entreprises affirment avoir une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans leur établissement. En moyenne, 25 % de sa tâche est consacrée à cette responsabilité.

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

Non
56,0%

Oui
44,0%

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 (100 %). Viennent ensuite le recrutement de personnel qualifié de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec (84,2 %), ainsi que la disponibilité et la qualité de la relève au sein des établissements (63,2 %).

Difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines ⁷ :	%
Recrutement de personnel qualifié de la région du Nord-du-Québec	100,0
Recrutement de personnel qualifié de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec	84,2
Disponibilité et qualité de la relève au sein de l'établissement	63,2
Roulement du personnel	47,4
Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre	47,4
Adaptation des finissants provenant des institutions scolaires	31,6
Absentéisme	26,3
Motivation du personnel	26,3
Vieillessement du personnel	26,3
Gestion et supervision du personnel	21,1
Qualité du service offert	21,1
Respect des échéanciers	15,8
Compétences de base du personnel	15,8
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	10,5
Conciliation travail-famille	10,5
Accidents de travail	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 publication interne ou une recommandation auprès du réseau de contacts (52,0 %) et la banque de curriculum vitae de l'établissement (24,0 %).

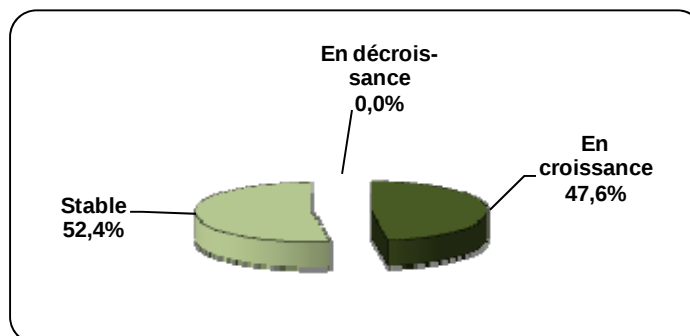
Moyens utilisés pour l'embauche ⁷ :	%
Publication interne ou recommandation auprès de son réseau de contacts	52,0
Banque de curriculum vitae de l'établissement	24,0
Placement en ligne via emploi.quebec.gouv.qc.ca	16,0
Annonce dans les médias	4,0
Autres	40,0

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

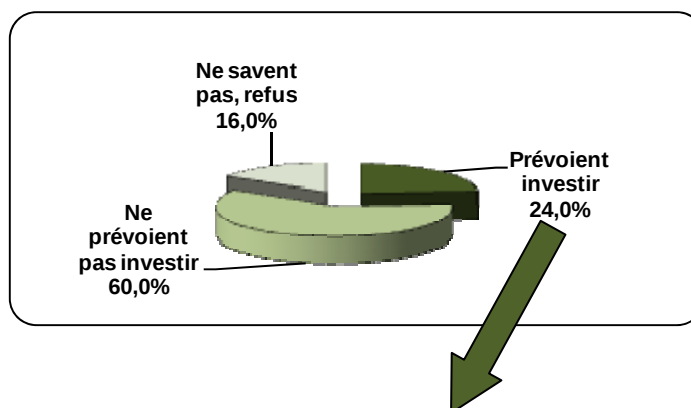
Prévision de l'évolution du nombre d'employés

Plus de la moitié des entreprises (52,4 %) croit que le nombre d'employés sera stable pour les deux prochaines années, alors que 47,6 % croient qu'il sera en croissance.



Prévision d'investissement

Toujours pour les deux prochaines années, près du quart des entreprises (24,0 %) prévoit effectuer un investissement dans leur entreprise. Ces investissements toucheront principalement la machinerie ou l'équipement (60,0 %).



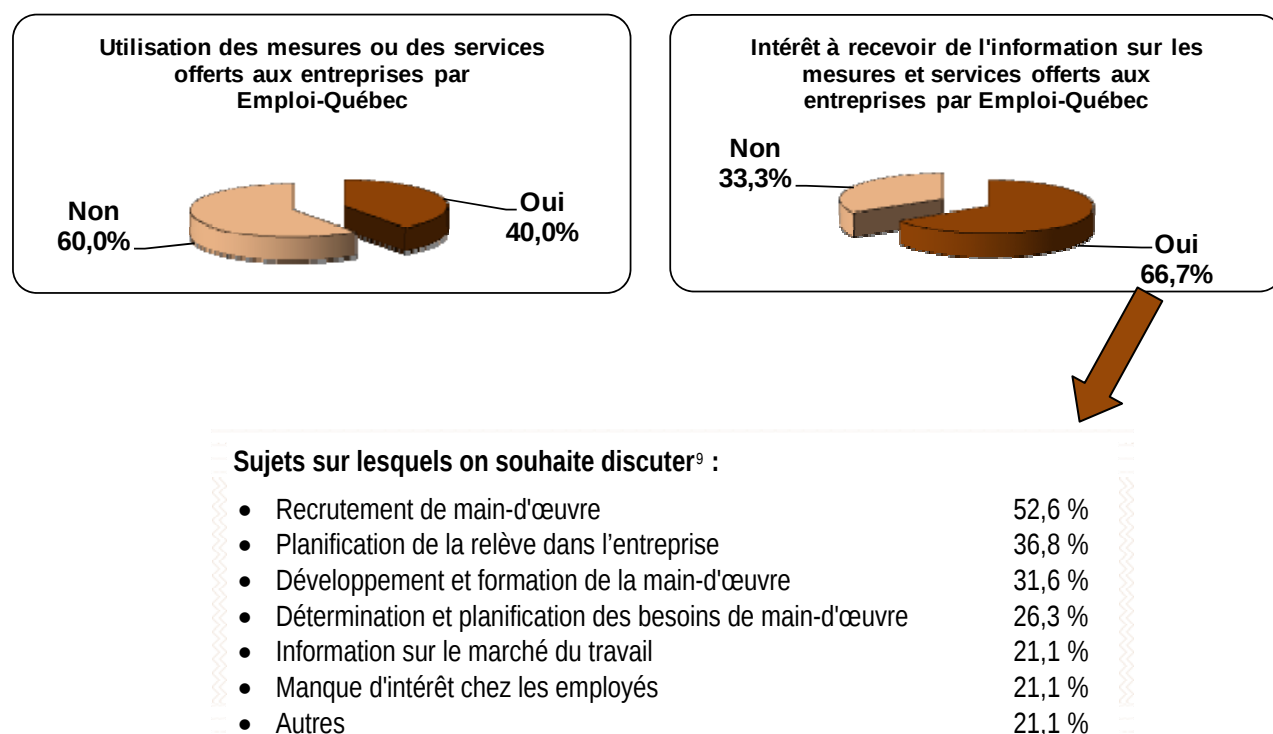
Précisions sur les investissements prévus⁸ :

• Machinerie ou équipement	60,0 %
• 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 %
• Développement de marché, de nouveaux territoires de vente ou de distribution	20,0 %
• Réalisation de contrats de sous-traitance pour le compte d'une ou plusieurs entreprises	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 quatre entreprises sur dix (40,0 %) ont utilisé les mesures ou les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec et que les deux tiers (66,7 %) sont intéressés 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 (52,6 %), la planification de la relève dans l'entreprise (36,8 %) ainsi que le développement et la formation de la main-d'œuvre (31,6 %).



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