

**Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation  
des entreprises de la région du Nord-du-Québec**

Décembre 2011

# SOMMAIRE EXÉCUTIF POUR LE NORD-DU-QUÉBEC

## 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 :

- a) 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.
- b) Améliorer les interventions des services publics d'emploi.
- c) 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.
- d) 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 Jamésie<sup>1</sup>, comptant cinq employés et plus œuvrant dans les secteurs suivants :

- 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;
- 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 Jamésie<sup>1</sup> 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.

## 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 86,6 % et la marge d'erreur maximale pour cet échantillon est de  $\pm 2,3$  %.

## 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.*

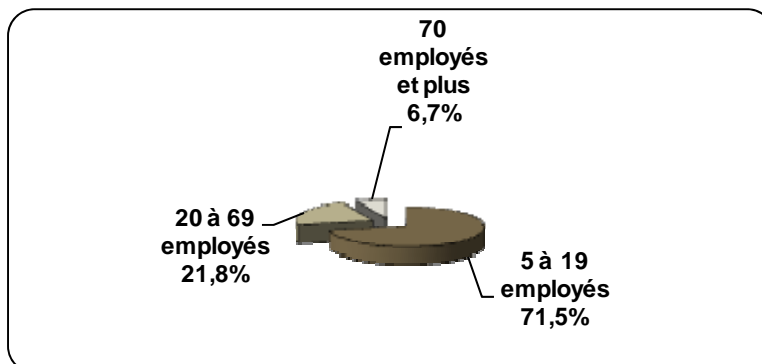
**Besoins de formation :** *Besoins de formation identifiés par les employeurs pour les 12 mois suivant l'entrevue en terme de professions et de nombre de postes touchés.*

<sup>1</sup> 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

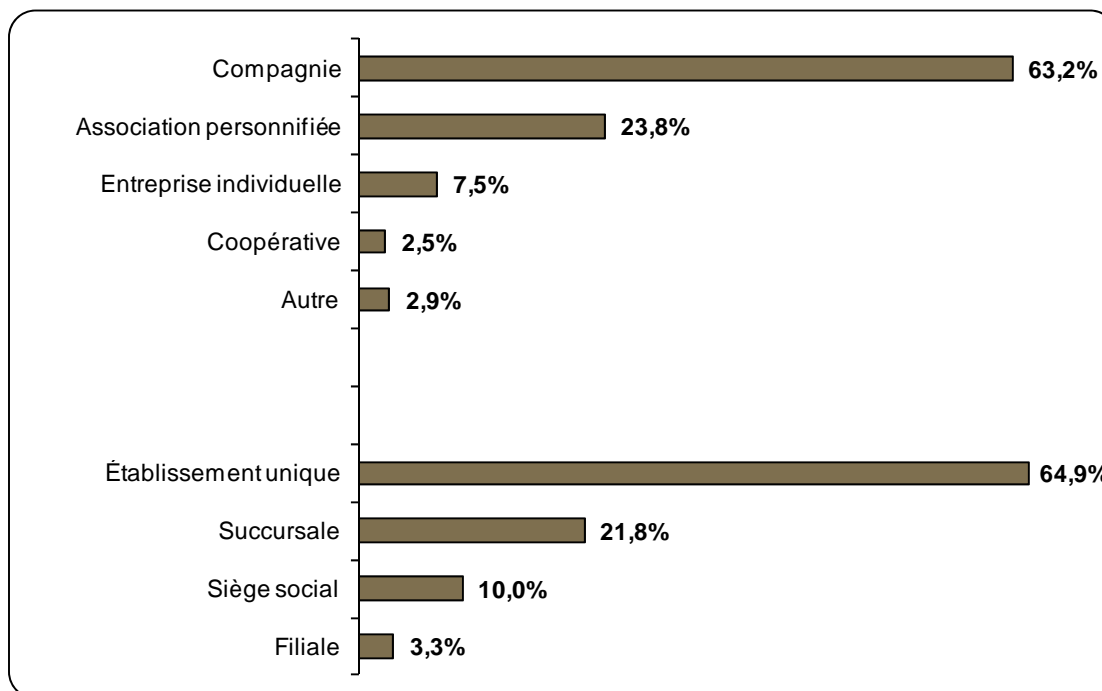
## Taille des entreprises

Parmi les entreprises interrogées, 6,7 % d'entre elles ont une taille de 70 employés et plus, représentant 48,7 % de l'ensemble des employés. De leurs côtés, les 21,8 % d'entreprises comptant entre 20 et 69 employés gèrent 28,2 % des employés, alors que les 71,5 % des entreprises de 5 à 19 employés cumulent 23,0 % de l'ensemble des employés. Au total, cela représente 7 144 employés, dont 76,2 % travaillent à temps plein et 23,8 % à temps partiel.



## Forme juridique et dépendance

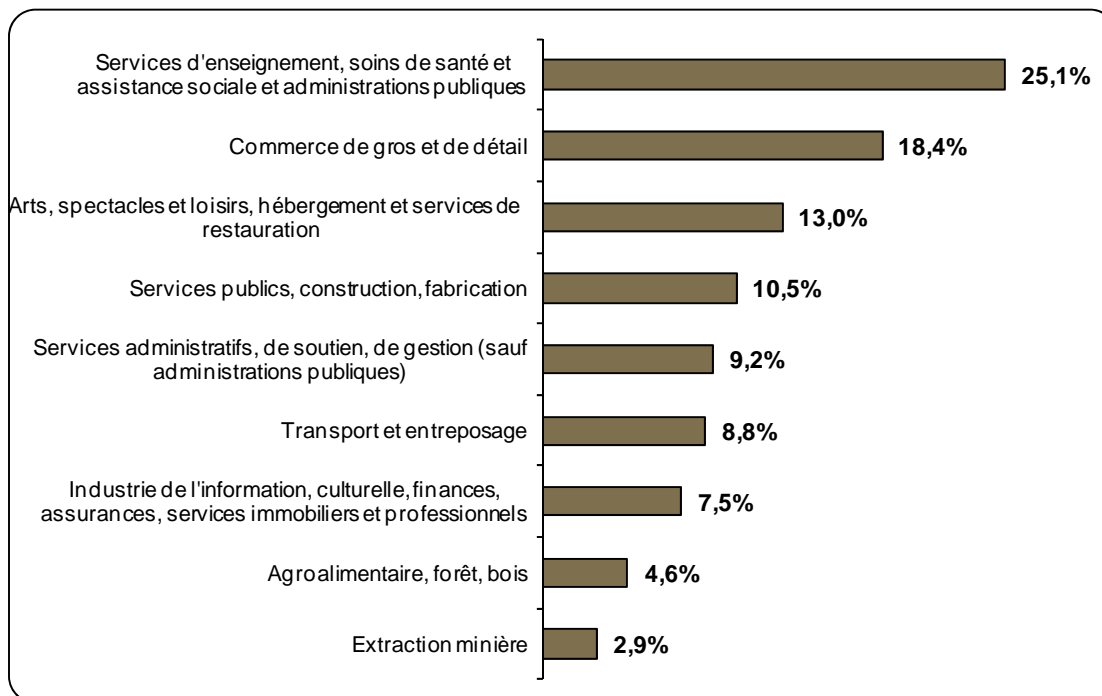
Les entreprises interrogées sont en forte proportion des compagnies (63,2 %) et, dans une moindre mesure, des associations personnifiées (23,8 %). Il s'agit aussi plus souvent d'un établissement unique (64,9 %) ou d'une succursale (21,8 %).



# CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

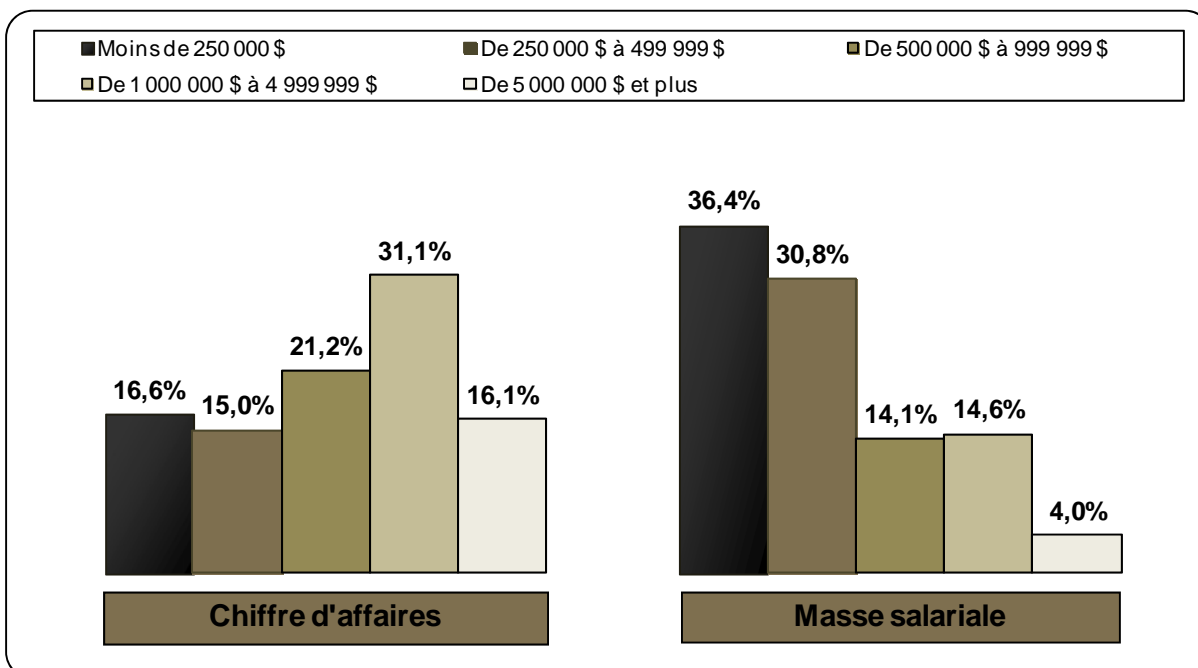
## Regroupement sectoriel des entreprises

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 25,1 %, suivi du secteur du commerce de gros et de détail avec 18,4 % des entreprises. Ces secteurs engagent respectivement 30,4 % et 10,0 % de l'ensemble des employés. Spécifions que le secteur de l'extraction minière compte, à lui seul, 16,4 % de l'ensemble des employés, même s'il ne représente que 2,9 % des entreprises.



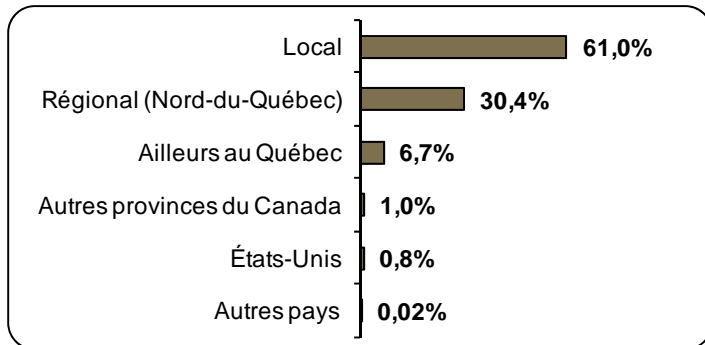
## Chiffre d'affaires et masse salariale des entreprises

Le chiffre d'affaires des entreprises varie entre 1 000 000 \$ et 4 999 999 \$ pour près du tiers des entreprises (31,1 %), alors que la masse salariale, en 2010, se situait à moins de 250 000 \$ pour une plus grande part des entreprises de la région du Nord-du-Québec (36,4 %).



# CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

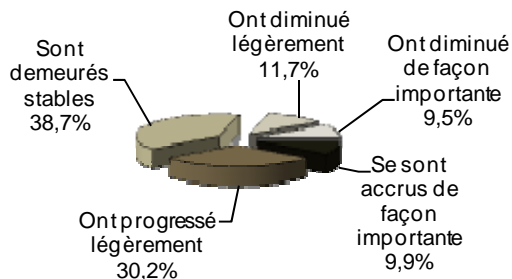
## Répartition des ventes ou des services de l'entreprise



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 (61,0 %), suivi de loin par le marché régional (30,4 %).

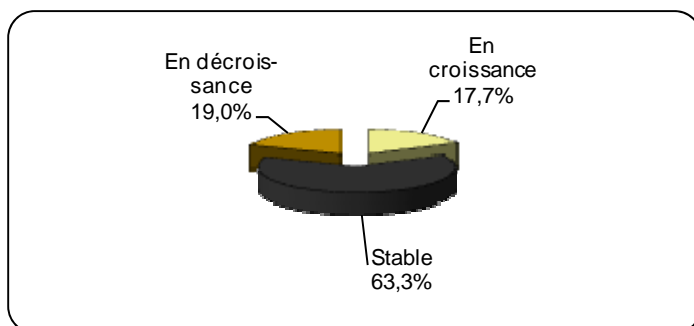
Au cours des trois dernières années, les ventes ou services d'une part importante des entreprises interrogées sont demeurés stables (38,7 %) ou ont progressé légèrement (30,2 %).

### 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 (63,3 %). Il s'avère en croissance dans 17,7 % des cas et en décroissance pour près du cinquième des entreprises (19,0 %).

## 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.

Nord-du-Québec							
	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=183) - 76,9 %	(N=67) - 37,4 %	(N=88) - 37,3 %	(N=107) - 57,5 %	(N=21) - 9,3 %	(N=152) - 71,4 %	(N=67) - 37,4 %
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	2	1	3	1	1	24	1
Cadres intermédiaires et autre personnel de gestion	20	4	4	3	0	20	4
Personnel professionnel en gestion des affaires et finances	5	1	5	2	1	35	0
Personnel spécialisé en administration et en travail de bureau	7	2	4	7	1	38	0
Personnel de bureau	94	11	2	13	2	106	9
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	29	1	6	20	0	36	4
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	59	16	12	11	1	44	5
Personnel professionnel des soins de santé	34	0	3	3	0	6	1
Personnel technique et personnel spécialisé du secteur de la santé	13	0	4	7	0	4	1
Personnel de soutien des services de santé	24	1	1	3	0	5	0
Personnel professionnel des sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	41	0	18	12	0	59	10
Personnel paraprofessionnel du droit, services sociaux, enseignement et religion	19	0	8	9	1	117	3
Personnel professionnel des arts et de la culture	1	1	0	0	0	0	0
Personnel technique et personnel spécialisé des arts, culture, sports et loisirs	4	0	0	2	0	7	1
Personnel spécialisé de la vente et des services	74	0	15	27	0	105	14
Personnel intermédiaire de la vente et des services	118	20	26	47	1	139	12
Personnel élémentaire de la vente et des services	111	46	32	69	28	20	11
Personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	166	93	36	77	45	136	13
Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	194	112	19	53	33	131	11
Personnel de soutien des métiers, manoeuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	33	116	1	20	36	37	0
Personnel spécialisé du secteur primaire	107	2	40	50	0	362	1
Personnel intermédiaire du secteur primaire	56	0	25	20	0	31	1
Personnel élémentaire du secteur primaire	11	10	3	0	10	2	1
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	31	86	0	22	120	64	3
Personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	0	3	2	4	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>1 256</b>	<b>526</b>	<b>269</b>	<b>482</b>	<b>280</b>	<b>1 528</b>	<b>106</b>

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 = 1 256)

▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	9,8 %
▪ Mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines	8,4 %
▪ Charpentiers-menuisiers	4,4 %
▪ Serveurs d'aliments et de boissons	4,0 %
▪ Cuisiniers	3,6 %
▪ Conducteurs de camion	3,5 %
▪ Commis au courrier et aux services postaux	3,4 %
▪ Personnel d'entretien et de soutien des mines souterraines	3,2 %
▪ Vendeurs et commis-vendeurs (commerce de détail)	2,6 %
▪ Infirmiers autorisés	2,6 %
▪ Autres opérateurs de machines dans la transformation du bois	2,1 %
▪ Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	2,1 %
▪ Serveurs au comptoir, aides de cuisine	2,0 %

### DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (N = 106)

▪ Conducteurs de camion	6,6 %
▪ Cuisiniers	5,7 %
▪ Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire	5,7 %
▪ Serveurs au comptoir, aides de cuisine	3,8 %
▪ Caissiers	3,8 %
▪ Serveurs d'aliments et de boissons	3,8 %
▪ Vendeurs et commis-vendeurs (commerce de détail)	3,8 %
▪ Réceptionnistes et standardistes	3,8 %
▪ Mécanicien d'équipement lourd	2,8 %
▪ Représentants au service à la clientèle/services financiers	2,8 %
▪ Directeurs d'autres services administratifs	2,8 %

### MISES À PIED RÉALISÉES (N = 526)

▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	17,1 %
▪ Autres opérateurs de machines dans la transformation du bois	16,2 %
▪ Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	15,8 %
▪ Charpentiers-menuisiers	8,0 %
▪ Manœuvres à l'entretien des travaux publics	6,3 %
▪ Préposés à l'entretien ménager/nettoyage/travaux légers	3,0 %
▪ Conducteurs de camion	2,7 %
▪ Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	2,3 %
▪ Plombiers	2,3 %
▪ Préposés de stations-services	2,3 %
▪ Serveurs d'aliments et de boissons	2,1 %
▪ Manœuvres en aménagement paysager et entretien des terrains	1,9 %
▪ Soudeurs et opérateurs de machine à souder/braser	1,9 %

### POSTES VACANTS (N = 269)

▪ Mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines	14,9 %
▪ Personnel d'entretien et de soutien des mines souterraines	7,4 %
▪ Foreurs et dynamiteurs des mines/carrières/chantiers	7,4 %
▪ Serveurs d'aliments et de boissons	5,6 %
▪ Cuisiniers	4,5 %
▪ Manutentionnaires	3,7 %
▪ Commis d'épicerie (commerce de détail)	3,7 %
▪ Serveurs au comptoir, aides de cuisine	3,3 %
▪ Caissiers	3,0 %
▪ Vendeurs et commis-vendeurs (commerce de détail)	2,2 %
▪ Conseillers familiaux et matrimoniaux	2,2 %

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 = 482)

▪ Mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines	10,4 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	6,8 %
▪ Charpentiers-menuisiers	5,0 %
▪ Caissiers	4,4 %
▪ Serveurs d'aliments et de boissons	4,4 %
▪ Autres opérateurs de machines dans la transformation du bois	4,1 %
▪ Personnel d'entretien et de soutien des mines souterraines	4,1 %
▪ Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	4,1 %
▪ Foreurs et dynamiteurs des mines/carrières/chantiers	4,1 %
▪ Vendeurs et commis-vendeurs (commerce de détail)	3,9 %
▪ Serveurs au comptoir, aides de cuisine	3,7 %
▪ Commis d'épicerie (commerce de détail)	3,7 %
▪ Cuisiniers	3,7 %
▪ Manutentionnaires	2,1 %

### INTENTIONS DE MISES À PIED (N = 280)

▪ Autres opérateurs de machines dans la transformation du bois	42,9 %
▪ Charpentiers-menuisiers	14,3 %
▪ Manœuvres à l'entretien des travaux publics	12,1 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	11,1 %
▪ Serveurs au comptoir, aides de cuisine	4,6 %
▪ Préposés à l'entretien ménager/nettoyage/travaux légers	4,3 %
▪ Manœuvres en aménagement paysager et entretien des terrains	3,6 %
▪ Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	1,8 %
▪ Préposés de stations-services	1,1 %

### BESOINS DE FORMATION (N = 1 528)

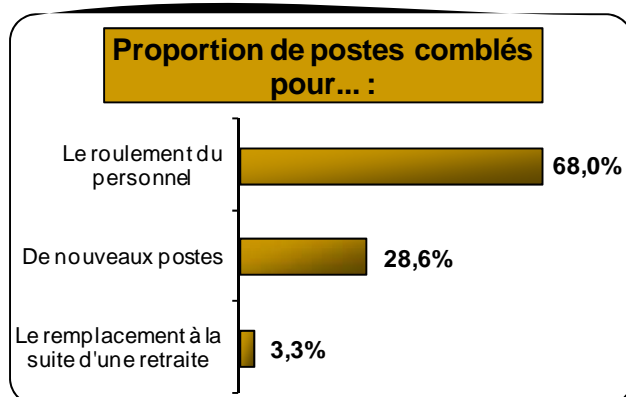
▪ Mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines	23,7 %
▪ Vendeurs et commis-vendeurs (commerce de détail)	4,7 %
▪ Conducteurs de camion	4,6 %
▪ Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	4,5 %
▪ Autres opérateurs de machines dans la transformation du bois	3,9 %
▪ Policiers (sauf cadres supérieurs)	3,9 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	2,7 %
▪ Travailleurs des services communautaires et sociaux	2,4 %
▪ Représentants au service à la clientèle/services financiers	2,1 %
▪ Manœuvres à l'entretien des travaux publics	2,0 %
▪ Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire	2,0 %
▪ Personnel d'entretien et de soutien des mines souterraines	2,0 %
▪ Foreurs et dynamiteurs des mines/carrières/chantiers	2,0 %

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



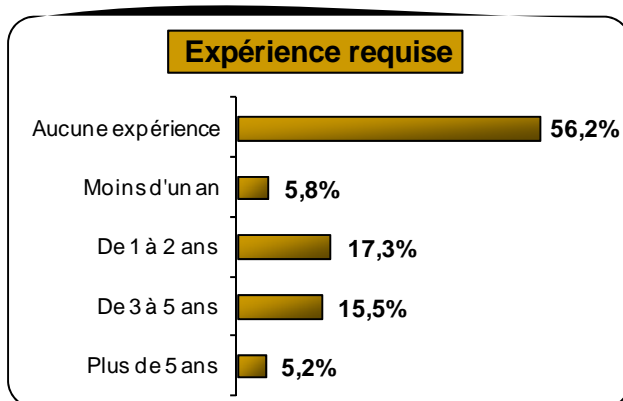
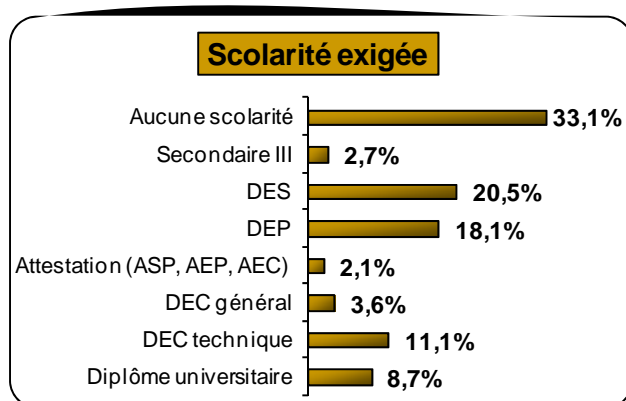
# VOLET MAIN-D'ŒUVRE - EMBAUCHE ANTÉRIEURE

## Raisons d'embauche



Parmi les entreprises ayant embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois (76,9 %), le graphique ci-contre indique qu'on a engagé 68,0 % du personnel pour le roulement du personnel, 28,6 % pour combler de nouveaux postes et 3,3 % pour des remplacements à la suite d'une prise de retraite.

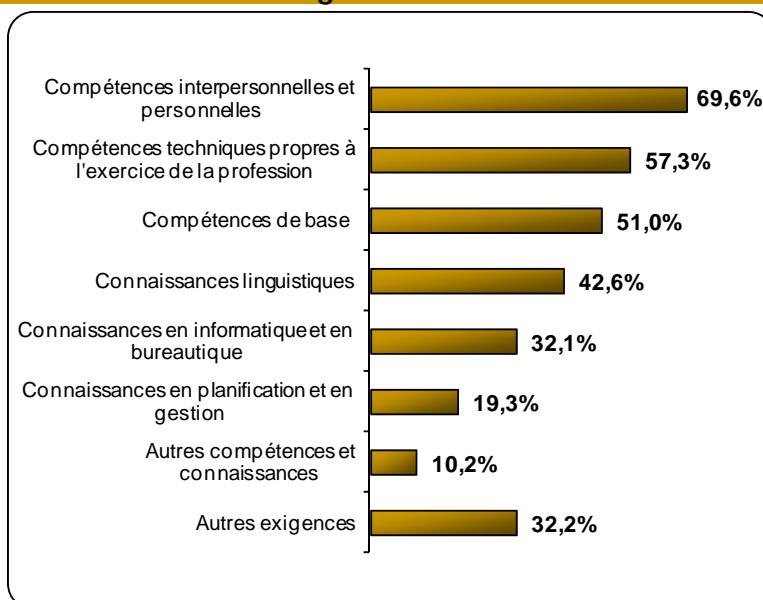
## Scolarité et expérience demandées



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 (33,1 %) ou expérience (56,2 %).

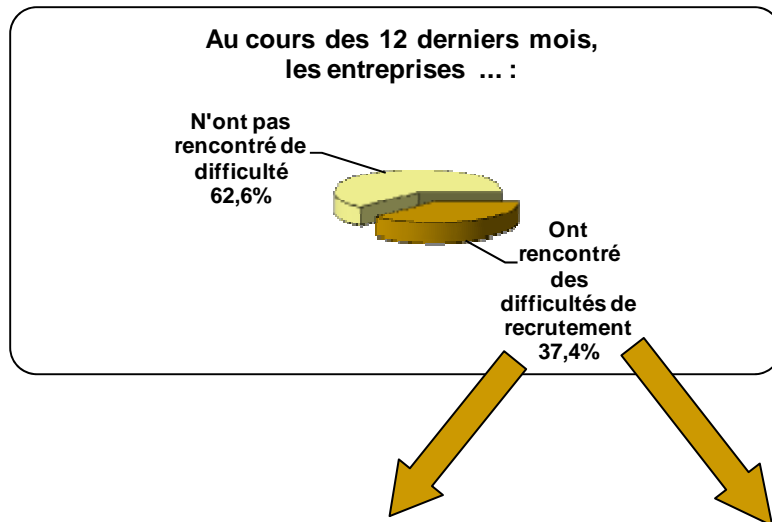
## Compétences et connaissances exigées à l'embauche

Toujours en lien avec les embauches effectuées au cours des douze derniers mois, le graphique ci-contre présente les principales compétences et connaissances exigées<sup>2</sup>. Il s'agit le plus souvent de compétences interpersonnelles et personnelles (69,6 %), de compétences techniques propres à l'exercice de la profession (57,3 %) et/ou de compétences de base (51,0 %).



<sup>2</sup> Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'une compétence ou connaissance.

## VOLET MAIN-D'ŒUVRE - DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



Les entreprises répondantes affirment dans une proportion de 37,4 % 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.

### Causes<sup>3</sup> des difficultés de recrutement rencontrées :

• Manque de candidats qualifiés	58,1 %
• Lieu de travail (éloignement)	53,3 %
• Manque de candidats compétents	45,7 %
• Manque de candidats expérimentés	44,8 %
• Salaire	26,7 %
• Lacunes dans les qualités personnelles	21,0 %
• Durée du travail irrégulière	16,2 %
• Milieu de travail	9,5 %
• Horaire de travail	8,6 %
• Connaissances linguistiques	7,6 %
• Autres	14,3 %

### Conséquences<sup>3</sup> des difficultés de recrutement :

• Embaucher des candidats moins qualifiés	62,7 %
• Réorganisation du travail	62,7 %
• Former les employés en place	58,2 %
• Prolonger les heures supplémentaires	49,3 %
• Perdre des contrats	40,3 %
• Faire appel à la sous-traitance	26,9 %
• Embaucher des immigrants	25,4 %
• Autres	1,5 %

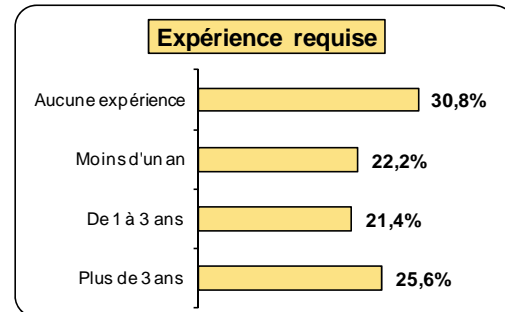
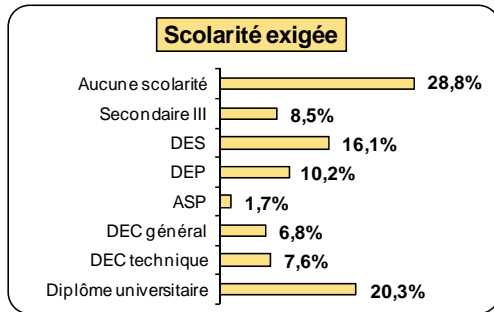
Les principales causes liées aux difficultés de recrutement des douze derniers mois sont le manque de candidats qualifiés (58,1 %) et l'éloignement du lieu de travail (53,3 %), alors que les principales conséquences générées par ces difficultés impliquent l'embauche de candidats moins qualifiés (62,7 %) et une réorganisation du travail (62,7 %).

<sup>3</sup> 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 (37,3 %), on constate aux graphiques ci-dessous que de façon générale une plus grande proportion d'entreprises n'exige aucune scolarité (28,8 %) ou expérience (30,8 %).

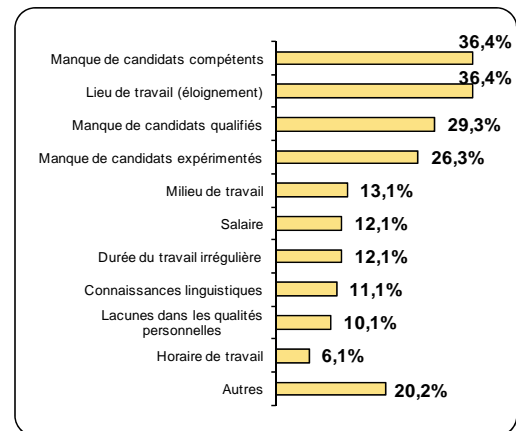


## Conditions salariales

En ce qui a trait aux conditions salariales offertes par les entreprises pour leurs postes vacants, le taux horaire minimum varie de 8,25 \$ à 43,00 \$, pour une moyenne de 17,28 \$, alors que le taux horaire maximum offert passe de 12,00 \$ à 34,00 \$, représentant une moyenne de 26,38 \$.

## Difficultés de recrutement actuelles

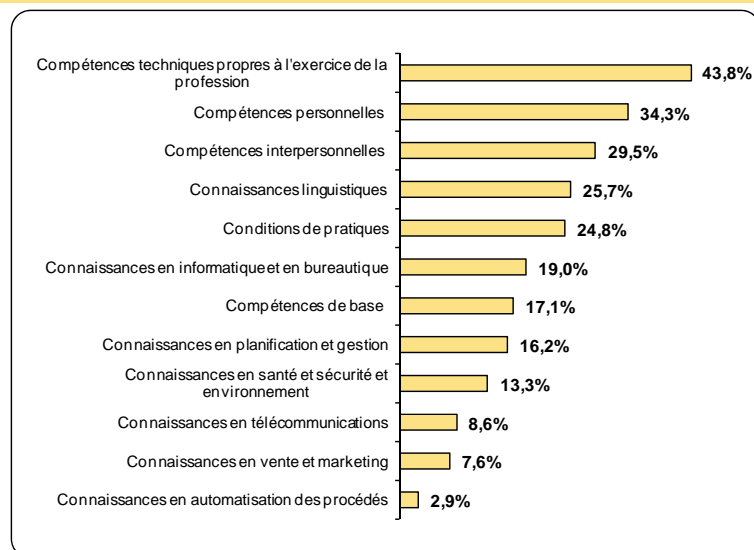
Par ailleurs, on constate au graphique ci-contre que les principales causes<sup>4</sup> des difficultés de recrutement pour les postes qui sont vacants au moment de l'entrevue sont le manque de candidats compétents (36,4 %) et l'éloignement du lieu de travail (36,4 %).



## Compétences recherchées ayant trait aux causes de difficultés de recrutement

Les principales compétences recherchées<sup>4</sup> ayant trait aux causes de difficultés de recrutement sont les compétences techniques propres à l'exercice de la profession (43,8 %) et les compétences personnelles (34,3 %).

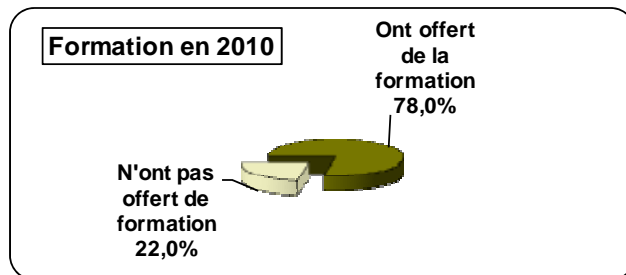
Enfin, ajoutons que 91,0 % des entreprises concernées accepteraient qu'Emploi-Québec rende disponibles leurs besoins en main-d'œuvre (postes vacants) auprès des chercheurs d'emploi.



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

# VOLET FORMATION

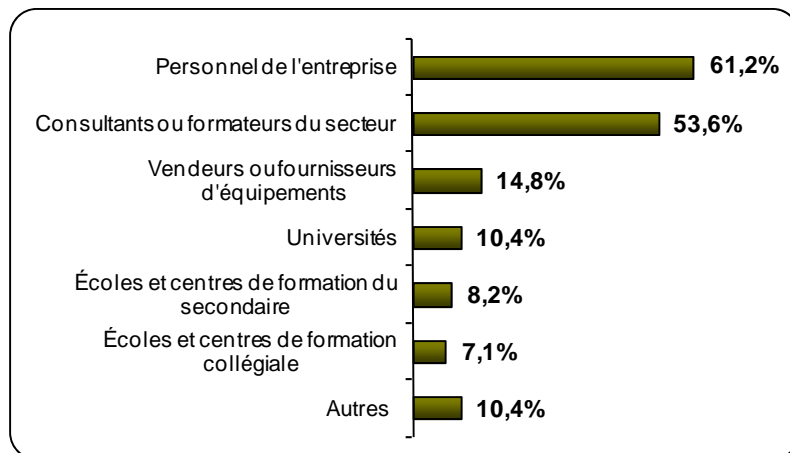
## Formation offerte aux employés en 2010



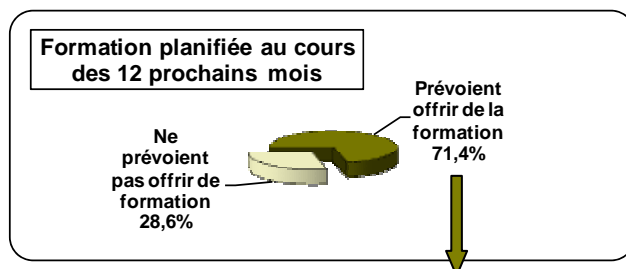
D'autre part, en ce qui a trait à la formation, précisons tout d'abord que 78,0 % des entreprises ont offert des activités de formation à leurs employés au cours de l'année 2010.

## Formateurs

Pour ces formations offertes en 2010, les formateurs<sup>5</sup> sont plus souvent du personnel de l'entreprise (61,2 %) et des consultants ou formateurs du secteur (53,6 %).



## Formation planifiée pour les 12 prochains mois



Maintenant, en ce qui a trait à la formation prévue au cours des douze prochains mois, on note au graphique ci-contre que 71,4 % 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 80,0 %
- Connaissances en informatique et en bureautique 38,2 %
- Compétences interpersonnelles et personnelles 29,6 %
- Connaissances en planification et en gestion 22,0 %
- Connaissances linguistiques 7,0 %
- Compétences de base 2,0 %
- Autres compétences et connaissances 12,4 %

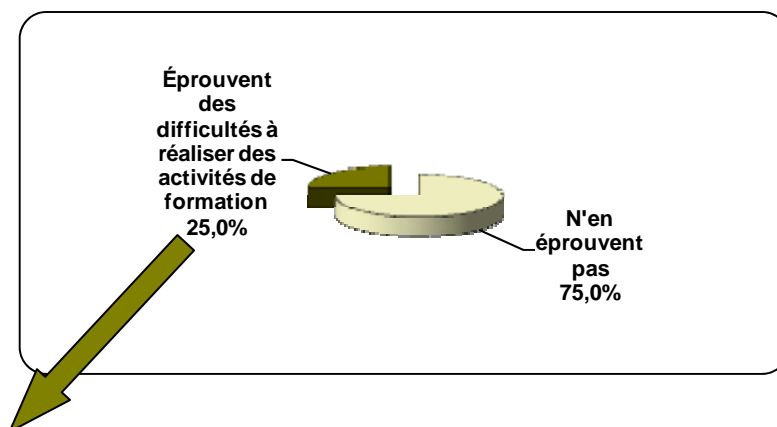
Quant à la nature de ces formations planifiées pour les douze prochains mois, les principales compétences ou connaissances<sup>5</sup> à acquérir pour les employés sont, de loin, des compétences techniques propres à l'exercice des professions (80,0 %).

<sup>5</sup> 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 quart des entreprises (25,0 %) mentionne éprouver des difficultés à réaliser des activités de formation.



#### Difficultés rencontrées pour les activités de formation<sup>6</sup> :

- |   |        |
|---|--------|
| • Remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service                 | 57,4 % |
| • Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation                     | 50,8 % |
| • Cours non disponibles ou mal adaptés  | 47,5 % |
| • Coûts des activités de formation trop élevés  | 42,6 % |
| • Méconnaissance des services et programmes offerts par les maisons d'enseignement de la région | 18,0 % |
| • Manque d'intérêt chez les employés  | 16,4 % |
| • Difficulté à estimer ou évaluer les besoins de formation                                      | 11,5 % |
| • Scolarité insuffisante des employés pour suivre les activités de formation                    | 9,8 %  |
| • Autres  | 8,2 %  |

Les principales difficultés rencontrées sont surtout des difficultés liées au remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service (57,4 %) et au manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation (50,8 %).

## VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

### Personne responsable de la gestion des ressources humaines

Par ailleurs, 67,8 % des entreprises affirment avoir une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans leur établissement. En moyenne, 45 % de sa tâche est consacrée à cette responsabilité.



<sup>6</sup> 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 (78,0 %). Viennent ensuite le recrutement de personnel qualifié de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec (47,5 %), le roulement du personnel (46,5 %) ainsi que la disponibilité et la qualité de la relève au sein des établissements (45,0 %).

Difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines <sup>7</sup> :	%
Recrutement de personnel qualifié de la région du Nord-du-Québec	78,0
Recrutement de personnel qualifié de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec	47,5
Roulement du personnel	46,5
Disponibilité et qualité de la relève au sein de l'établissement	45,0
Motivation du personnel	31,0
Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre	25,0
Gestion et supervision du personnel	23,5
Vieillesse du personnel	23,5
Conciliation travail-famille	21,0
Absentéisme	20,5
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	18,5
Qualité du service offert	16,0
Adaptation des finissants provenant des institutions scolaires	15,0
Compétences de base du personnel	13,0
Respect des échéanciers	12,5
Accidents de travail	10,5
Autres problèmes	3,0

## Moyens utilisés pour l'embauche

Le tableau suivant montre les moyens utilisés habituellement par les entreprises pour recruter leur main-d'œuvre. On y voit que les moyens jugés les plus efficaces par une majorité d'entreprises sont le placement en ligne via [emploi.quebec.gouv.qc.ca](http://emploi.quebec.gouv.qc.ca) (42,6 %), une publication interne ou une recommandation auprès du réseau de contacts (35,7 %), une annonce dans les médias (33,2 %) et la banque de curriculum vitae de l'établissement (29,4 %).

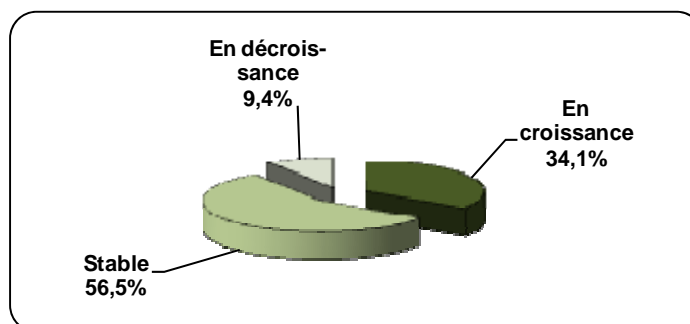
Moyens utilisés pour l'embauche <sup>7</sup> :	%
Placement en ligne via <a href="http://emploi.quebec.gouv.qc.ca">emploi.quebec.gouv.qc.ca</a>	42,6
Publication interne ou recommandation auprès de son réseau de contacts	35,7
Annonce dans les médias	33,2
Banque de curriculum vitae de l'établissement	29,4
Publication ciblée (publisac, affiches, etc.)	17,9
Sites Internet liés à l'emploi	13,2
Événements promotionnels (portes ouvertes, salon de l'emploi, etc.)	10,6
Institut de formation	9,8
Autres	27,7

<sup>7</sup> Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

## VOLET INVESTISSEMENT À COURT OU MOYEN TERME

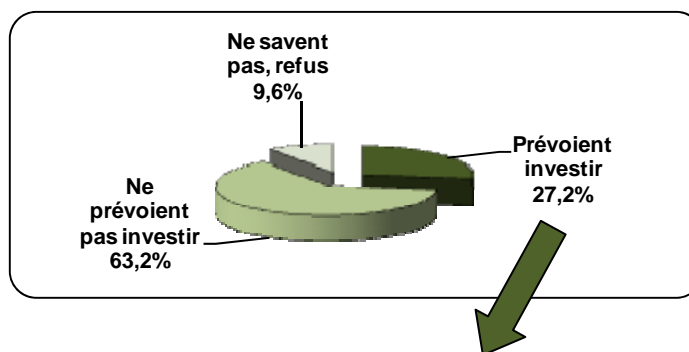
### Prévision de l'évolution du nombre d'employés

Une majorité d'entreprises croit que le nombre d'employés sera stable pour les deux prochaines années (56,5 %).



### Prévision d'investissement

Toujours pour les deux prochaines années, 27,2 % des entreprises prévoient effectuer un investissement dans leur entreprise. Ces investissements toucheront principalement la machinerie ou l'équipement (52,8 %).



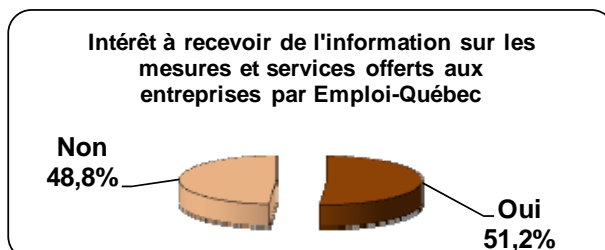
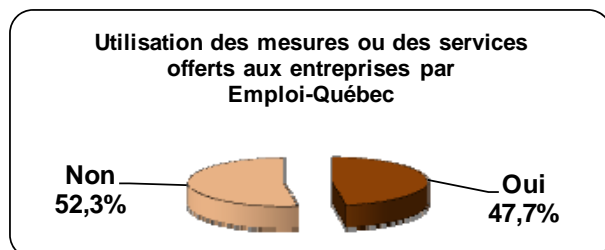
#### Précisions sur les investissements prévus<sup>8</sup> :

• Machinerie ou équipement	52,8 %
• 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.	30,2 %
• Diversification de la gamme des produits et services	24,5 %
• Développement de marché, de nouveaux territoires de vente ou de distribution	18,9 %
• Recherche et développement	11,3 %
• Réalisation de contrats de sous-traitance pour le compte d'une ou plusieurs entreprises	7,5 %
• Relocalisation	3,8 %
• Accorder des contrats en sous-traitance	3,8 %
• Augmentation des exportations	1,9 %

<sup>8</sup> 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 47,7 % des entreprises ont utilisé les mesures ou les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec et que 51,2 % 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 (67,1 %), ainsi que le développement et la formation de la main-d'œuvre (57,5 %).



### Sujets sur lesquels on souhaite discuter<sup>9</sup> :

• Recrutement de main-d'œuvre	67,1 %
• Développement et formation de la main-d'œuvre	57,5 %
• Détermination et planification des besoins de main-d'œuvre	45,9 %
• Planification de la relève dans l'entreprise	43,2 %
• Information sur le marché du travail	33,6 %
• Manque d'intérêt chez les employés	32,2 %
• Autres	4,1 %

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