

**Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation
des entreprises du secteur de l'industrie de l'information,
de l'industrie culturelle, des finances, des assurances,
des services immobiliers et des services professionnels
de la région du Nord-du-Québec**

Décembre 2011

SOMMAIRE EXÉCUTIF POUR LE SECTEUR DE L'INDUSTRIE DE L'INFORMATION, DE L'INDUSTRIE CULTURELLE, DES FINANCES, DES ASSURANCES, DES SERVICES IMMOBILIERS ET DES SERVICES PROFESSIONNELS

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 :

- 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 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 de l'industrie de l'information, de l'industrie culturelle, des finances, des assurances, des services immobiliers et des services professionnels, mentionnons que **18 entreprises** ont été interrogées et qu'au total, ces entreprises emploient **174 personnes**. Précisons que les résultats présentés dans ce rapport concernent uniquement les 18 entreprises du secteur précité.

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 90,0 % et la marge d'erreur maximale pour cet échantillon est de $\pm 7,5$ %. **Il va de soi qu'étant donné les effectifs restreints pour ce secteur, il faut demeurer prudent dans l'interprétation des résultats présentés tout au long de ce rapport.**

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.*

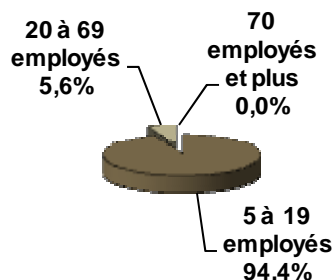
Besoins de formation : *Besoins de formation identifiés par les employeurs pour les 12 mois suivant l'entrevue en terme de professions et de nombre de postes touchés.*

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.

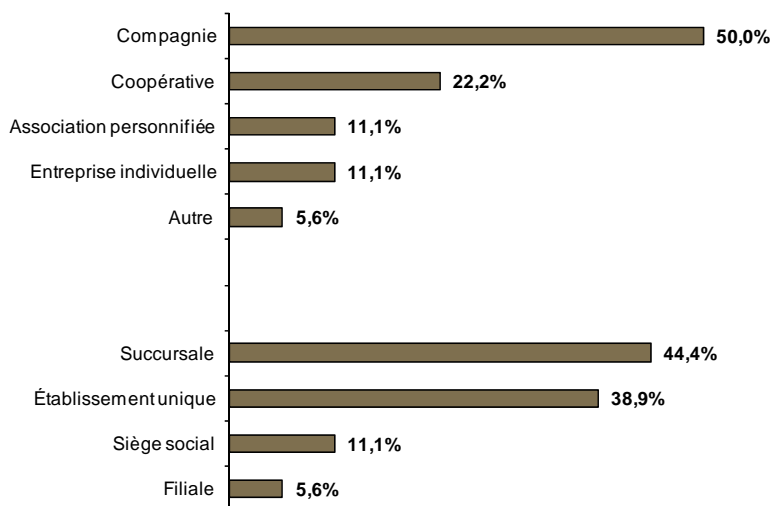
CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

Taille des entreprises

Parmi les entreprises interrogées, 5,6 % d'entre elles ont une taille variant entre 20 et 69 employés, représentant 21,8 % de l'ensemble des employés. De leurs côtés, les 94,4 % d'entreprises comptant de 5 à 19 employés cumulent 78,2 % de l'ensemble des employés. Au total, cela représente 174 employés, dont 69,0 % travaillent à temps plein et 31,0 % à temps partiel.



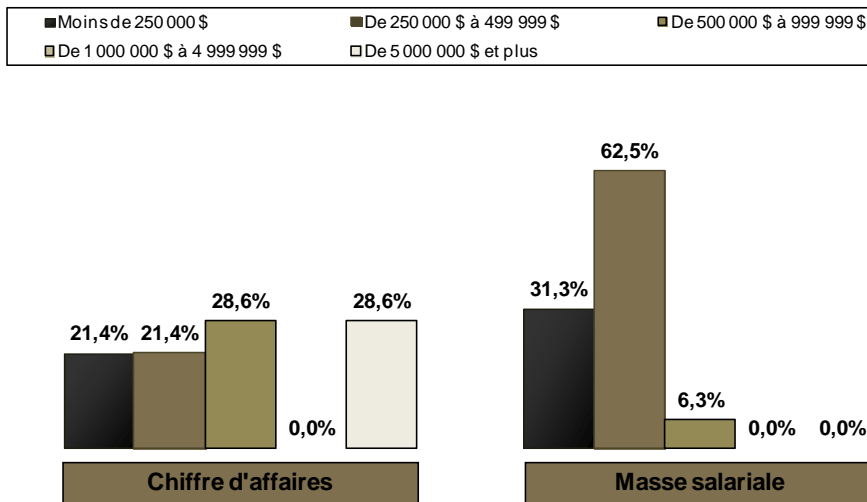
Forme juridique et dépendance



Les entreprises interrogées sont en forte proportion des compagnies (50,0 %) et, dans une moindre mesure, des associations personnalisées (22,2 %). Il s'agit aussi plus souvent d'une succursale (44,4 %) ou d'un établissement unique (38,9 %).

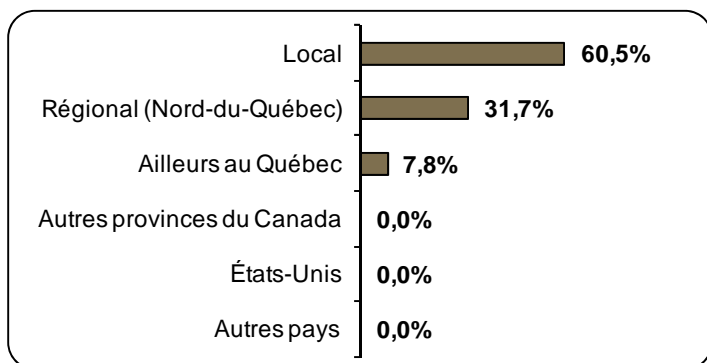
Chiffre d'affaires et masse salariale des entreprises

Tel qu'illustré au graphique ci-contre, le chiffre d'affaires des entreprises de ce secteur s'avère très variable, alors que la masse salariale, en 2010, se situait entre 250 000 \$ et 499 999 \$ pour une plus grande part de ces entreprises (62,5 %).



CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

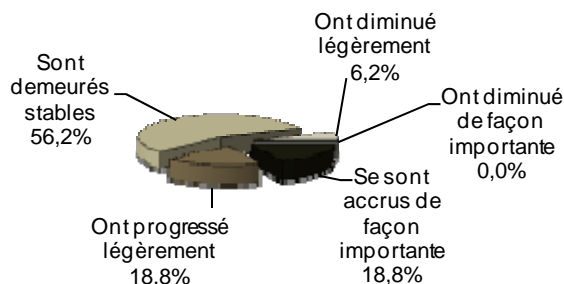
Répartition des ventes ou des services de l'entreprise



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 (60,5 %), suivi de loin par le marché régional (31,7 %).

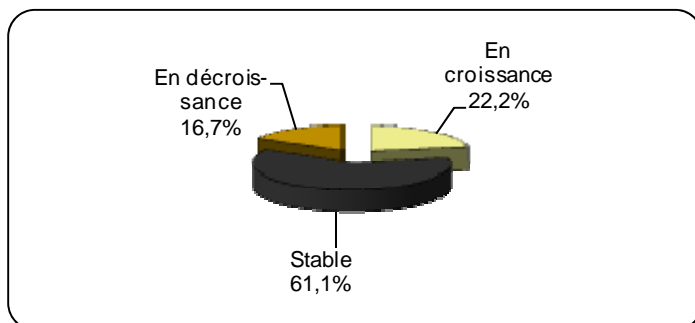
Au cours des trois dernières années, les ventes ou services d'une part importante des entreprises interrogées sont demeurés stables (56,2 %).

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 (61,1 %). Il s'avère en croissance dans 22,2 % des cas et en décroissance pour 16,7 % 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 de l'industrie de l'information, l'industrie culturelle, des finances, des assurances, des services immobiliers et des services professionnels							
	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=13) - 72,2 %	(N=4) - 30,8 %	(N=6) - 33,3 %	(N=9) - 56,3 %	(N=2) - 11,1 %	(N=14) - 82,4 %	(N=4) - 30,8 %
Grands groupes professionnels	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre d'entreprises
Cadres supérieurs	0	0	0	0	1	0	0
Cadres intermédiaires et autre personnel de gestion	1	0	0	1	0	4	1
Personnel professionnel en gestion des affaires et finances	1	1	2	2	1	31	0
Personnel spécialisé en administration et en travail de bureau	0	0	2	1	0	5	0
Personnel de bureau	17	4	2	6	1	37	3
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	0	0	0	0	0	0	0
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	4	4	0	2	0	4	0
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	1	0	0	0	0	3	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	1	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	3	0	3	3	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	2	2	2	4	0	0	1
Personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	2	0	0	1	0	2	0
Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	0	0	0	0	0	0	0
Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	0	0	0	0	0	0	0
Personnel spécialisé du secteur primaire	0	0	0	0	0	0	0
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	0	0	0	0	0	0	0
Personnel relié à la transformation, à la fabrication et au montage	0	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	32	11	11	20	3	86	5

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 = 32)

▪ Représentants au service à la clientèle/services financiers	31,3 %
▪ Cuisiniers	9,4 %
▪ Monteurs de lignes et de câbles de télécommunications	6,3 %
▪ Opérateurs/préposés aux sports/loisirs/parcs d'attractions	6,3 %
▪ Technologues et techniciens en génie civil	6,3 %
▪ Technologues et techniciens en biologie	6,3 %
▪ Commis de banque, d'assurance et autres	6,3 %
▪ Commis de bureau généraux	6,3 %
▪ Journalistes	3,1 %
▪ Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire	3,1 %
▪ Messagers et distributeurs porte-à-porte	3,1 %
▪ Commis à la comptabilité	3,1 %
▪ Réceptionnistes et standardistes	3,1 %
▪ Autres agents financiers	3,1 %
▪ Directeurs financiers	3,1 %

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (N = 5)

▪ Représentants au service à la clientèle/services financiers	60,0 %
▪ Serveurs au comptoir, aides de cuisine	20,0 %
▪ Directeurs de banque, du crédit	20,0 %

MISES À PIED RÉALISÉES (N = 11)

▪ Technologues et techniciens en génie civil	36,4 %
▪ Représentants au service à la clientèle/services financiers	27,3 %
▪ Opérateurs/préposés aux sports/loisirs/parcs d'attractions	18,2 %
▪ Réceptionnistes et standardistes	9,1 %
▪ Vérificateurs et comptables	9,1 %

POSTES VACANTS (N = 11)

▪ Cuisiniers	27,3 %
▪ Serveurs au comptoir, aides de cuisine	18,2 %
▪ Représentants au service à la clientèle/services financiers	9,1 %
▪ Réceptionnistes et standardistes	9,1 %
▪ Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	9,1 %
▪ Autres agents financiers	9,1 %
▪ Vérificateurs et comptables	9,1 %

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 = 20)

▪ Cuisiniers	15,0 %
▪ Représentants au service à la clientèle/services financiers	15,0 %
▪ Opérateurs/préposés aux sports/loisirs/parcs d'attractions	10,0 %
▪ Serveurs au comptoir, aides de cuisine	10,0 %
▪ Technologues et techniciens en génie civil	10,0 %
▪ Vérificateurs et comptables	10,0 %
▪ Monteurs de lignes et de câbles de télécommunications	5,0 %
▪ Commis de banque, d'assurance et autres	5,0 %
▪ Commis à la comptabilité	5,0 %
▪ Réceptionnistes et standardistes	5,0 %
▪ Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	5,0 %
▪ Directeurs services sociaux/communautaires/correctionnels	5,0 %

INTENTIONS DE MISES À PIED (N = 3)

▪ Réceptionnistes et standardistes	33,3 %
▪ Vérificateurs et comptables	33,3 %
▪ Cadres supérieurs - services financiers, communications	33,3 %

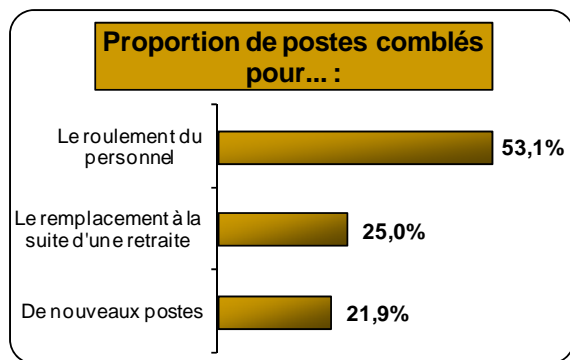
BESOINS DE FORMATION (N = 86)

▪ Représentants au service à la clientèle/services financiers	37,2 %
▪ Autres agents financiers	19,8 %
▪ Vérificateurs et comptables	11,6 %
▪ Commis de banque, d'assurance et autres	5,8 %
▪ Technologues et techniciens en génie civil	4,7 %
▪ Teneurs de livres	4,7 %
▪ Analystes financiers et analystes en placements	4,7 %
▪ Agents de développement économique/recherchistes marketing	3,5 %
▪ Directeurs financiers	3,5 %
▪ Monteurs de lignes et de câbles de télécommunications	2,3 %
▪ Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	1,2 %
▪ Directeurs de banque, du crédit	1,2 %

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

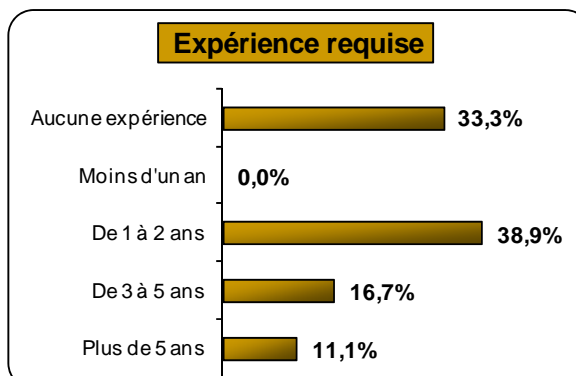
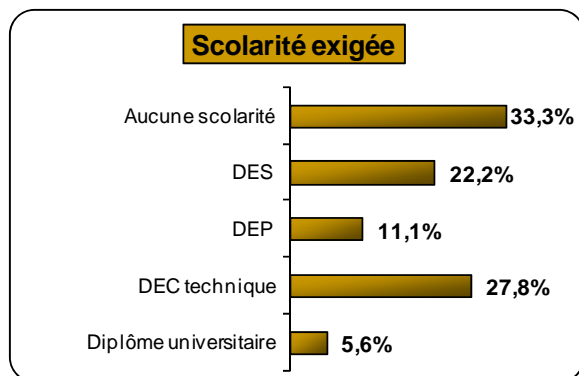
VOLET MAIN-D'ŒUVRE - EMBAUCHE ANTÉRIEURE

Raisons d'embauche



Parmi les entreprises ayant embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois (72,2 %), le graphique ci-contre indique qu'on a engagé 53,1 % du personnel pour le roulement du personnel, 25,0 % pour des remplacements à la suite d'une prise de retraite et 21,9 % pour combler de nouveaux postes.

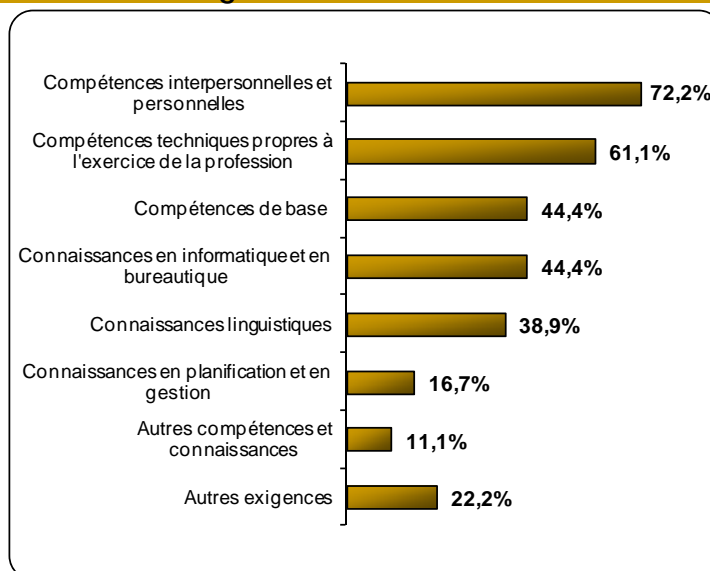
Scolarité et expérience demandées



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 (33,3 %) ou un diplôme d'études collégiales techniques (27,8 %) ainsi qu'une expérience d'un à deux ans (38,9 %) ou aucune expérience (33,3 %).

Compétences et connaissances exigées à l'embauche

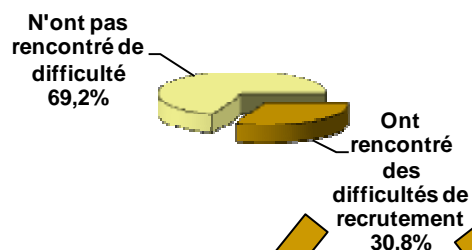
Toujours en lien avec les embauches effectuées au cours des douze derniers mois, le graphique ci-contre présente les principales compétences et connaissances exigées². Il s'agit le plus souvent de compétences interpersonnelles et personnelles (72,2 %) et/ou de compétences techniques propres à l'exercice de la profession (61,1 %).



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 30,8 % 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 | 80,0 % |
| • Lieu de travail (éloignement) | 40,0 % |
| • Lacunes dans les qualités personnelles | 40,0 % |
| • Salaire | 20,0 % |

Conséquences³ des difficultés de recrutement :

- | | |
|---|--------|
| • Réorganisation du travail | 75,0 % |
| • Embaucher des candidats moins qualifiés | 50,0 % |
| • Former les employés en place | 50,0 % |
| • Prolonger les heures supplémentaires | 25,0 % |
| • Perdre des contrats | 25,0 % |
| • Faire appel à la sous-traitance | 25,0 % |

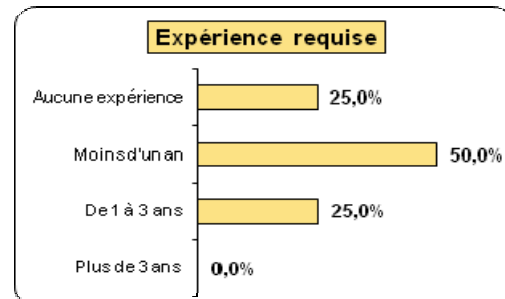
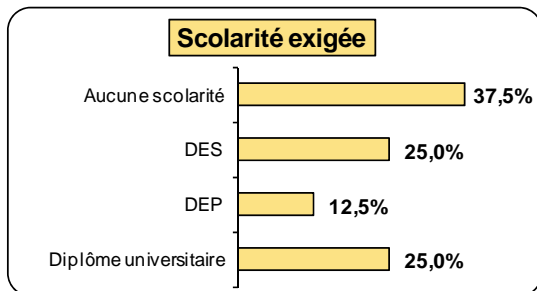
La principale cause reliée aux difficultés de recrutement des douze derniers mois est le manque de candidats compétents (80,0 %), alors que la principale conséquence générée par ces difficultés implique une réorganisation du travail (75,0 %).

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 (33,3 %), on constate aux graphiques ci-dessous que de façon générale une plus grande proportion d'entreprises n'exige aucune scolarité (37,5 %), mais une expérience de moins d'un an (50,0 %).

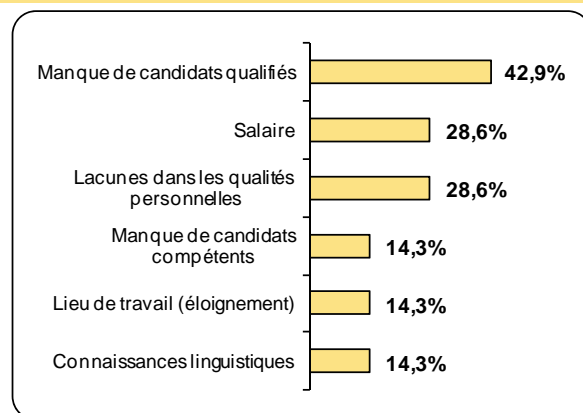


Conditions salariales

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 30,00 \$, pour une moyenne de 14,79 \$.

Difficultés de recrutement actuelles

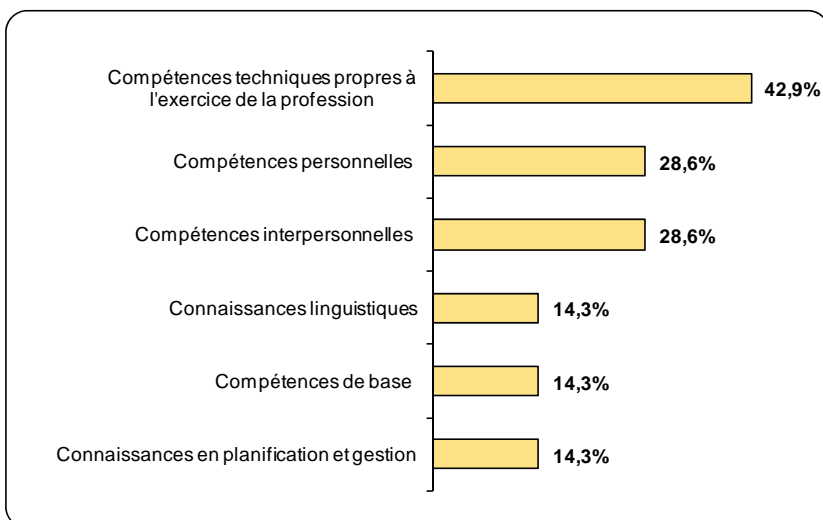
Par ailleurs, on constate au graphique ci-contre que la principale cause⁴ des difficultés de recrutement pour les postes qui sont vacants au moment de l'entrevue est le manque de candidats qualifiés (42,9 %).



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 (42,9 %).

Enfin, ajoutons que les deux tiers des entreprises concernées (66,7 %) 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

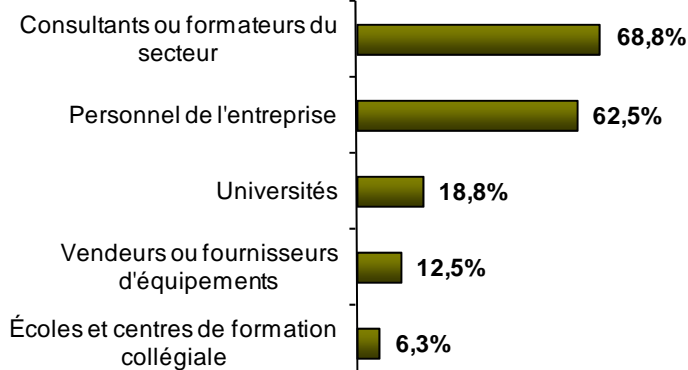
Formation en 2010



D'autre part, en ce qui a trait à la formation, précifions tout d'abord que 88,9 % des entreprises ont offert des activités de formation à leurs employés au cours de l'année 2010.

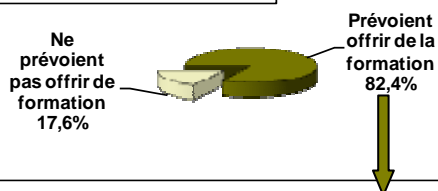
Formateurs

Pour ces formations offertes en 2010, les formateurs⁵ sont plus souvent des consultants ou formateurs du secteur (68,8 %) et du personnel de l'entreprise (62,5 %).



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 82,4 % 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 87,0 %
- Connaissances en informatique et en bureautique 68,2 %
- Compétences interpersonnelles et personnelles 56,5 %
- Connaissances en planification et en gestion 45,5 %
- Connaissances linguistiques 4,3 %

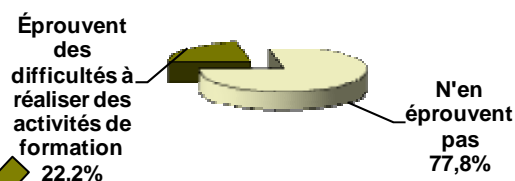
Quant à la nature de ces formations planifiées pour les douze prochains mois, les principales compétences ou connaissances⁵ à acquérir pour les employés sont, de loin, des compétences techniques propres à l'exercice des professions (87,0 %).

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, 22,2 % des entreprises mentionnent éprouver des difficultés à réaliser des activités de formation.



Difficultés rencontrées pour les activités de formation⁶ :

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

Les principales difficultés rencontrées sont surtout des difficultés liées aux coûts élevés des activités de formation (75,0 %) et au manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation (75,0 %).

VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Personne responsable de la gestion des ressources humaines

Par ailleurs, les deux tiers des entreprises (66,7 %) affirment avoir une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans leur établissement. En moyenne, 47 % de sa tâche est consacrée à cette responsabilité.

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



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 (88,2 %). Viennent ensuite le recrutement de personnel qualifié de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec (47,1 %), la disponibilité et la qualité de la relève au sein des établissements (41,2 %) ainsi que le vieillissement du personnel (35,3 %).

Difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines ⁷ :	%
Recrutement de personnel qualifié de la région du Nord-du-Québec	88,2
Recrutement de personnel qualifié de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec	47,1
Disponibilité et qualité de la relève au sein de l'établissement	41,2
Vieillesse du personnel	35,3
Roulement du personnel	23,5
Motivation du personnel	23,5
Adaptation des finissants provenant des institutions scolaires	17,6
Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre	17,6
Absentéisme	5,9
Gestion et supervision du personnel	5,9
Qualité du service offert	5,9
Respect des échéanciers	5,9
Compétences de base du personnel	5,9
Autres problèmes	5,9

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 le placement en ligne via emploiquebec.gouv.qc.ca (66,7 %), une publication interne ou une recommandation auprès du réseau de contacts (66,7 %), une annonce dans les médias (44,4 %) et la banque de curriculum vitae de l'établissement (38,9 %).

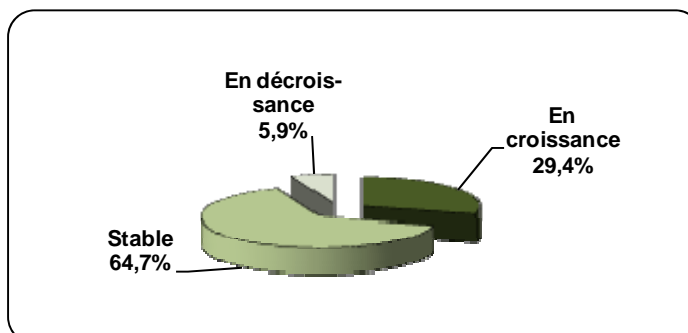
Moyens utilisés pour l'embauche ⁷ :	%
Placement en ligne via emploiquebec.gouv.qc.ca	66,7
Publication interne ou recommandation auprès de son réseau de contacts	66,7
Annonce dans les médias	44,4
Banque de curriculum vitae de l'établissement	38,9
Sites Internet liés à l'emploi	22,2
Institut de formation	16,7
Publication ciblée (publisac, affiches, etc.)	5,6
Événements promotionnels (portes ouvertes, salon de l'emploi, etc.)	5,6

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

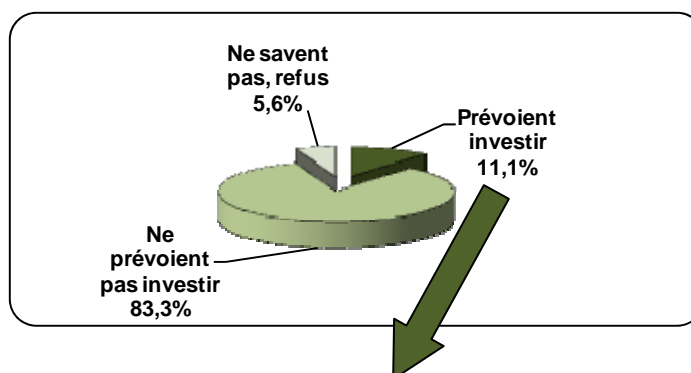
Prévision de l'évolution du nombre d'employés

Une majorité d'entreprises (64,7 %) croit que le nombre d'employés sera stable pour les deux prochaines années.



Prévision d'investissement

Toujours pour les deux prochaines années, 11,1 % des entreprises prévoient effectuer un investissement dans leur entreprise. Ces investissements toucheront principalement la machinerie ou l'équipement (100 %).



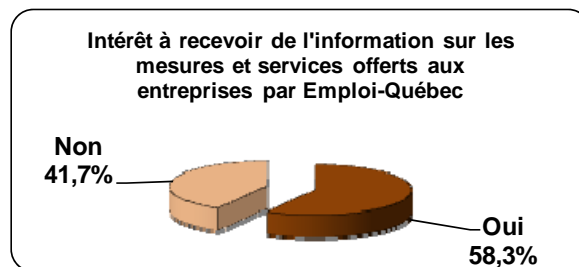
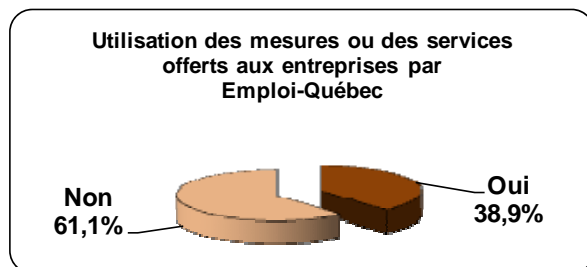
Précisions sur les investissements prévus⁸ :

- | | |
|--|---------|
| • Machinerie ou équipement | 100,0 % |
| • 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. | 50,0 % |

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 38,9 % des entreprises ont utilisé les mesures ou les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec et que 58,3 % 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 (66,7 %), la planification de la relève dans l'entreprise (55,6 %) ainsi que le développement et la formation de la main-d'œuvre (44,4 %).



Sujets sur lesquels on souhaite discuter⁹ :

• Recrutement de main-d'œuvre	66,7 %
• Planification de la relève dans l'entreprise	55,6 %
• Développement et formation de la main-d'œuvre	44,4 %
• Détermination et planification des besoins de main-d'œuvre	33,3 %
• Manque d'intérêt chez les employés	33,3 %
• Information sur le marché du travail	11,1 %

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