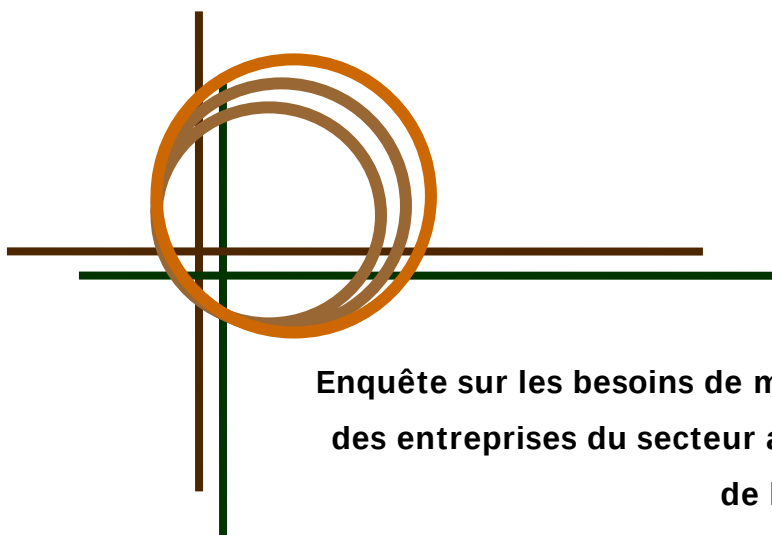




**Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation
des entreprises du secteur agroalimentaire, bois et forêt
de la région du Nord-du-Québec**

Décembre 2011

SOMMAIRE EXÉCUTIF POUR LE SECTEUR AGROALIMENTAIRE, BOIS ET FORÊT

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 agroalimentaire, bois et forêt, mentionnons que **11 entreprises** ont été interrogées et qu'au total, ces entreprises emploient **1 052 personnes**. **Précisons que les résultats présentés dans ce rapport concernent uniquement ces 11 entreprises du secteur agroalimentaire, bois et forêt.**

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 91,7 % et la marge d'erreur maximale pour cet échantillon est de $\pm 8,9$ %. **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.*

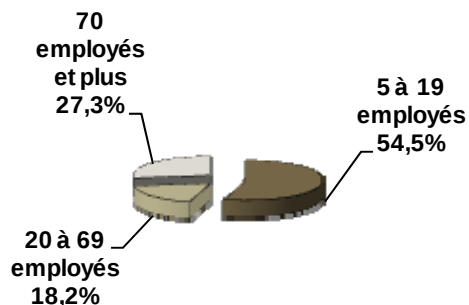
Besoins de formation : *Besoins de formation identifiés par les employeurs pour les 12 mois suivant l'entrevue en terme de professions et de nombre de postes touchés.*

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.

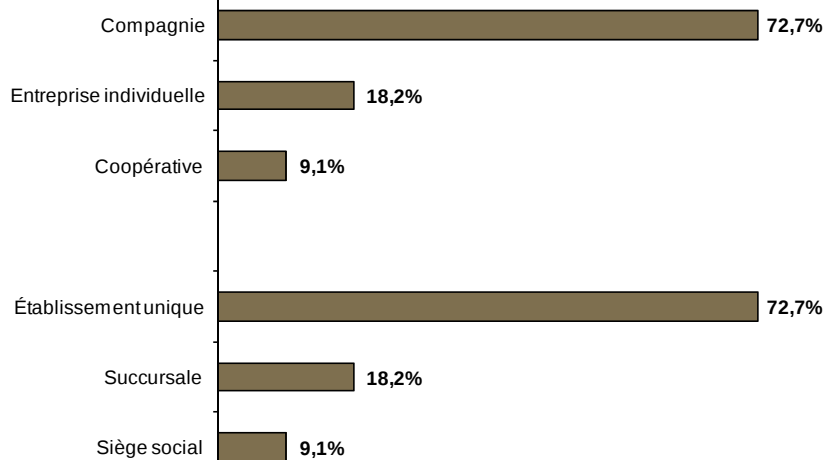
CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

Taille des entreprises

Parmi les entreprises interrogées, 27,3 % d'entre elles ont une taille de 70 employés et plus, représentant 87,3 % de l'ensemble des employés. De leurs côtés, les 18,2 % d'entreprises comptant entre 20 et 69 employés gèrent 7,6 % des employés, alors que les 54,5 % des entreprises de 5 à 19 employés cumulent 5,1 % de l'ensemble des employés. Au total, cela représente 1 052 employés, dont 97,5 % travaillent à temps plein et 2,5 % à temps partiel.



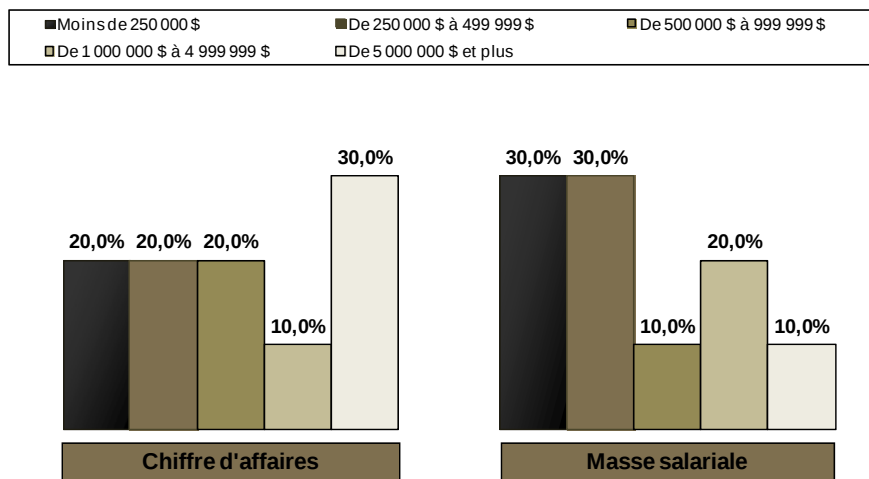
Forme juridique et dépendance



Les entreprises interrogées sont en forte proportion des compagnies (72,7 %) et il s'agit aussi plus souvent d'un établissement unique (72,7 %).

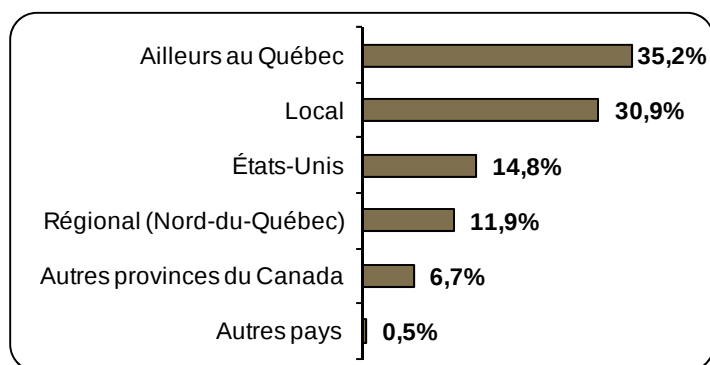
Chiffre d'affaires et masse salariale des entreprises

Le chiffre d'affaires des entreprises est estimé à 5 000 000 \$ et plus par trois entreprises sur dix (30 %), alors que la masse salariale, en 2010, se situait à moins de 250 000 \$ (30 %) ou entre 250 000 \$ et 499 999 \$ (30 %) pour autant d'entreprises de ce secteur.



CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

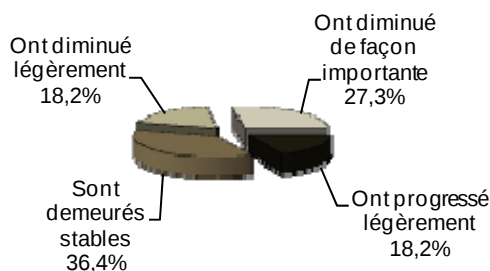
Répartition des ventes ou des services de l'entreprise



Le graphique ci-contre indique la façon dont sont répartis les ventes ou les services des entreprises en 2010. On y voit que les marchés situés ailleurs au Québec occupent la plus grande proportion (35,2 %), suivi de près par le marché local (30,9 %).

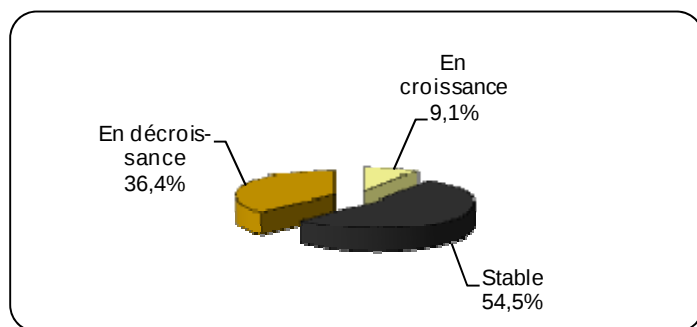
Au cours des trois dernières années, les ventes ou services d'une part importante des entreprises interrogées sont demeurés stables (36,4 %) ou ont diminué de façon importante (27,3 %).

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 (54,5 %). Il s'avère en croissance dans 9,1 % des cas et en décroissance pour plus du tiers des entreprises (36,4 %).

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 agroalimentaire, bois et forêt							
	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=7) - 63,6 %	(N=5) - 71,4 %	(N=4) - 36,4 %	(N=5) - 50,0 %	(N=3) - 33,3 %	(N=5) - 50,0 %	(N=5) - 71,4 %
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	0	0	0	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autre personnel de gestion	0	0	0	0	0	0	0
Personnel professionnel en gestion des affaires et finances	0	0	0	0	0	0	0
Personnel spécialisé en administration et en travail de bureau	0	0	0	0	0	0	0
Personnel de bureau	4	0	0	0	0	0	0
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	4	0	1	2	0	18	0
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	18	0	4	3	0	0	2
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	1	0	0	0	0	0	0
Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	1
Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0
Personnel élémentaire de la vente et des services	0	12	0	0	24	0	0
Personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	15	0	2	13	0	14	3
Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	0	8	0	0	0	11	0
Personnel de soutien des métiers, manoeuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	2	60	0	0	0	0	0
Personnel spécialisé du secteur primaire	0	2	0	0	0	0	0
Personnel intermédiaire du secteur primaire	13	0	5	0	0	1	1
Personnel élémentaire du secteur primaire	0	0	0	0	0	0	1
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	25	85	0	20	120	60	1
Personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	0	0	0	2	0	0	0
TOTAL	82	167	12	40	144	104	9

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 = 82)

▪ Autres opérateurs de machines dans la transformation du bois	29,3 %
▪ Électromécaniciens	17,1 %
▪ Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	14,6 %
▪ Technologues et techniciens en sciences forestières	12,2 %
▪ Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	9,8 %
▪ Commis à la comptabilité	4,9 %
▪ Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	2,4 %
▪ Programmeurs et développeurs en médias interactifs	2,4 %
▪ Ingénieurs en logiciel	2,4 %
▪ Opérateurs de machines à scier dans les scieries	1,2 %
▪ Ouvriers agricoles	1,2 %
▪ Mécaniciens d'équipement lourd	1,2 %
▪ animateurs et responsables de programmes de sports/loisirs	1,2 %

MISES À PIED RÉALISÉES (N = 167)

▪ Autres opérateurs de machines dans la transformation du bois	50,9 %
▪ Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	35,9 %
▪ Préposés à l'entretien ménager/nettoyage/travaux légers	5,4 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	3,6 %
▪ Serveurs au comptoir, aides de cuisine	1,8 %
▪ Conducteurs de machines d'abattage	1,2 %
▪ Conducteurs de camions	1,2 %

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (N = 9)

▪ Électriciens industriels	22,2 %
▪ Autres opérateurs de machines dans la transformation du bois	11,1 %
▪ Manœuvres de l'exploitation forestière	11,1 %
▪ Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	11,1 %
▪ Autre personnel spécialisé des métiers	11,1 %
▪ Boulangers-pâtisseries	11,1 %
▪ Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	11,1 %
▪ Technologues et techniciens en sciences forestières	11,1 %

POSTES VACANTS (N = 12)

▪ Ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière	41,7 %
▪ Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	33,3 %
▪ Autre personnel spécialisé des métiers	8,3 %
▪ Électriciens industriels	8,3 %
▪ Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs en logiciel)	8,3 %

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 = 40)

▪ Autres opérateurs de machines dans la transformation du bois	50,0 %
▪ Électromécaniciens	15,0 %
▪ Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	10,0 %
▪ Manœuvres traitement des pâtes et papiers/transfo. du bois	5,0 %
▪ Électriciens industriels	5,0 %
▪ Technologues et techniciens en sciences forestières	5,0 %
▪ Ingénieurs mécaniciens	5,0 %
▪ Mécaniciens d'équipement lourd	2,5 %
▪ Opérateurs en informatique/réseau et techniciens Web	2,5 %

INTENTIONS DE MISES À PIED (N = 144)

▪ Autres opérateurs de machines dans la transformation du bois	83,3 %
▪ Préposés à l'entretien ménager/nettoyage/travaux légers	8,3 %
▪ Serveurs au comptoir, aides de cuisine	8,3 %

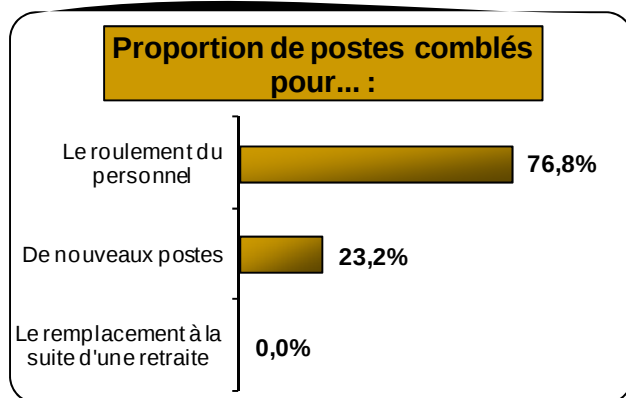
BESOINS DE FORMATION (N = 104)

▪ Autres opérateurs de machines dans la transformation du bois	57,7 %
▪ Électromécaniciens	13,5 %
▪ Ingénieurs mécaniciens	13,5 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	10,6 %
▪ Programmeurs et développeurs en médias interactifs	3,8 %
▪ Ouvriers agricoles	1,0 %

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

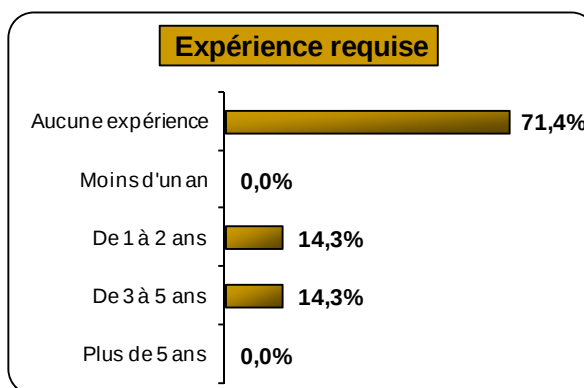
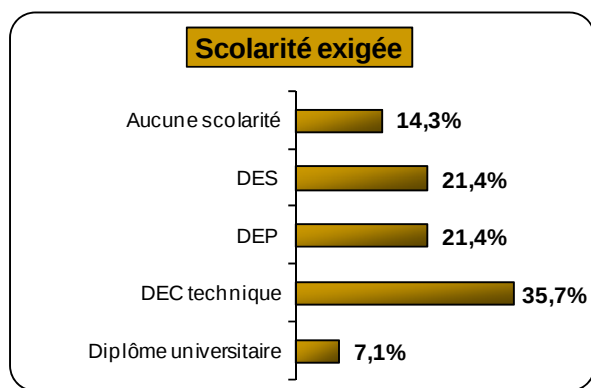
VOLET MAIN-D'ŒUVRE - EMBAUCHE ANTÉRIEURE

Raisons d'embauche



Parmi les entreprises ayant embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois (63,6 %), le graphique ci-contre indique qu'on a engagé 76,8 % du personnel pour le roulement du personnel et 23,2 % pour combler de nouveaux postes.

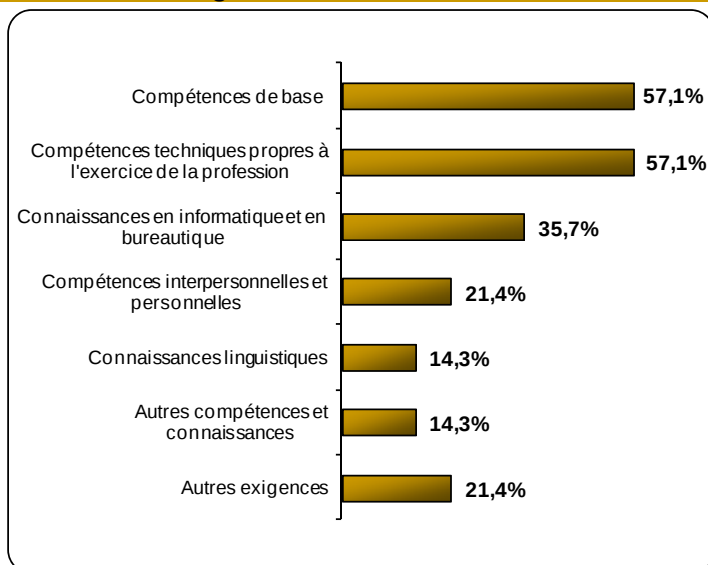
Scolarité et expérience demandées



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 exige un diplôme d'études collégiales techniques (35,7 %), mais aucune expérience (71,4 %).

Compétences et connaissances exigées à l'embauche

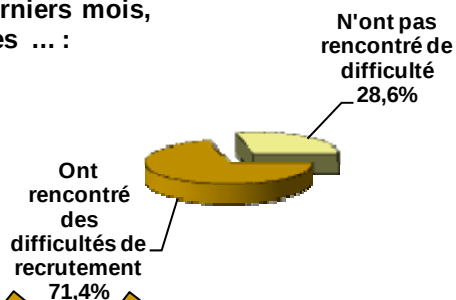
Toujours en lien avec les embauches effectuées au cours des douze derniers mois, le graphique ci-contre présente les principales compétences et connaissances exigées². Il s'agit le plus souvent de compétences de base (57,1 %) et/ou de compétences techniques propres à l'exercice de la profession (57,1 %).



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 71,4 % 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.

Causes³ des difficultés de recrutement rencontrées :

• Lieu de travail (éloignement)	100,0 %
• Manque de candidats qualifiés	88,9 %
• Manque de candidats expérimentés	77,8 %
• Manque de candidats compétents	66,7 %
• Salaire	55,6 %
• Milieu de travail	55,6 %
• Durée du travail irrégulière	55,6 %
• Lacunes dans les qualités personnelles	22,2 %
• Horaire de travail	11,1 %

Conséquences³ des difficultés de recrutement :

• Réorganisation du travail	80,0 %
• Former les employés en place	80,0 %
• Embaucher des candidats moins qualifiés	60,0 %
• Faire appel à la sous-traitance	60,0 %
• Prolonger les heures supplémentaires	40,0 %
• Embaucher des immigrants	40,0 %
• Perdre des contrats	20,0 %

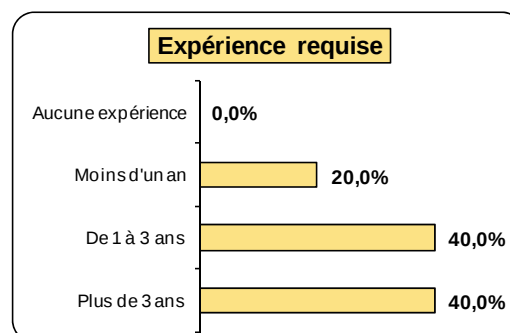
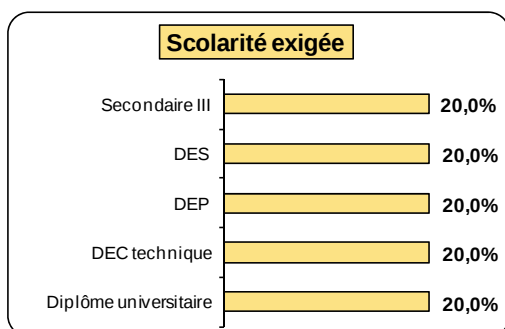
Les principales causes liées aux difficultés de recrutement des douze derniers mois sont l'éloignement du lieu de travail (100 %) et le manque de candidats qualifiés (88,9 %), alors que les principales conséquences générées par ces difficultés impliquent une réorganisation du travail (80,0 %) et la formation des employés en place (80,0 %).

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 (36,4 %), on constate aux graphiques ci-dessous que la scolarité exigée varie d'un diplôme d'études secondaires à un diplôme d'études universitaires dans des proportions équivalentes et qu'une plus grande proportion d'entreprises exige une expérience de plus d'un an.

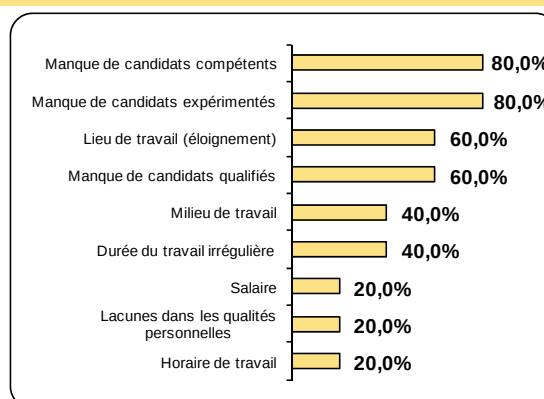


Conditions salariales

En ce qui a trait aux conditions salariales offertes par les entreprises pour leurs postes vacants, le taux horaire minimum varie de 20,00 \$ à 24,00 \$, pour une moyenne de 22,50 \$.

Difficultés de recrutement actuelles

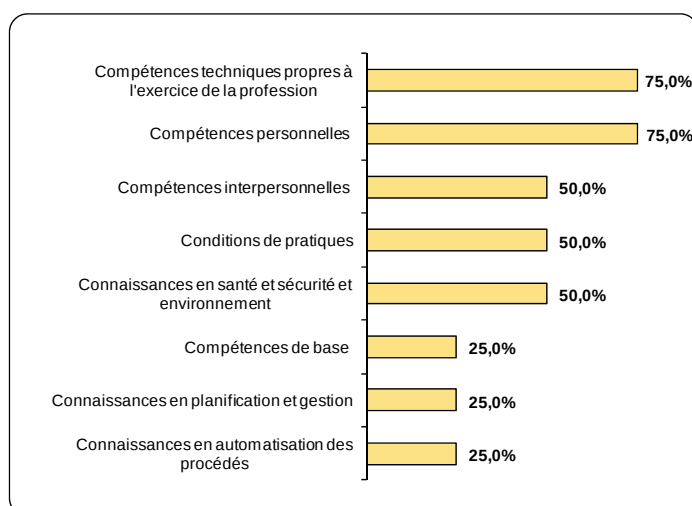
Par ailleurs, on constate au graphique ci-contre que les principales causes⁴ des difficultés de recrutement pour les postes qui sont vacants au moment de l'entrevue sont le manque de candidats compétents (80,0 %) et expérimentés (80,0 %).



Compétences recherchées ayant trait aux causes de difficultés de recrutement

Les principales compétences recherchées⁴ ayant trait aux causes de difficultés de recrutement sont les compétences techniques propres à l'exercice de la profession (75,0 %) et les compétences personnelles (75,0 %).

Enfin, ajoutons que les trois quarts des entreprises concernées (75,0 %) accepteraient qu'Emploi-Québec rende disponibles leurs besoins en main-d'œuvre (postes vacants) auprès des chercheurs d'emploi.

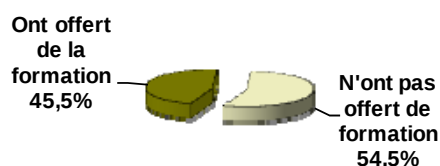


⁴ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

VOLET FORMATION

Formation offerte aux employés en 2010

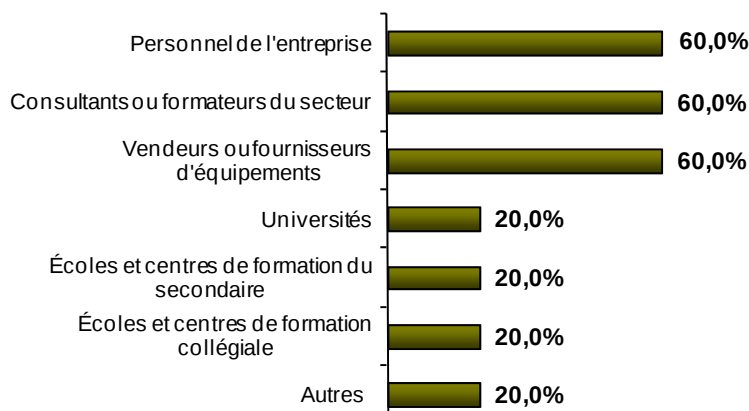
Formation en 2010



D'autre part, en ce qui a trait à la formation, spécifions tout d'abord que 45,5 % des entreprises ont offert des activités de formation à leurs employés au cours de l'année 2010.

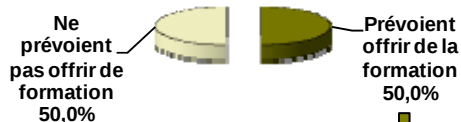
Formateurs

Pour ces formations offertes en 2010, les formateurs⁵ sont plus souvent du personnel de l'entreprise (60,0 %), des consultants ou des formateurs du secteur (60,0 %) et des vendeurs ou des fournisseurs d'équipements (60,0 %).



Formation planifiée pour les 12 prochains mois

Formation planifiée au cours des 12 prochains mois



Maintenant, en ce qui a trait à la formation prévue au cours des douze prochains mois, on note au graphique ci-contre que la moitié des entreprises (50,0 %) prévoit que certains de ses 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 100,0 %
- Connaissances en informatique et en bureautique 16,7 %
- Compétences de base 14,3 %

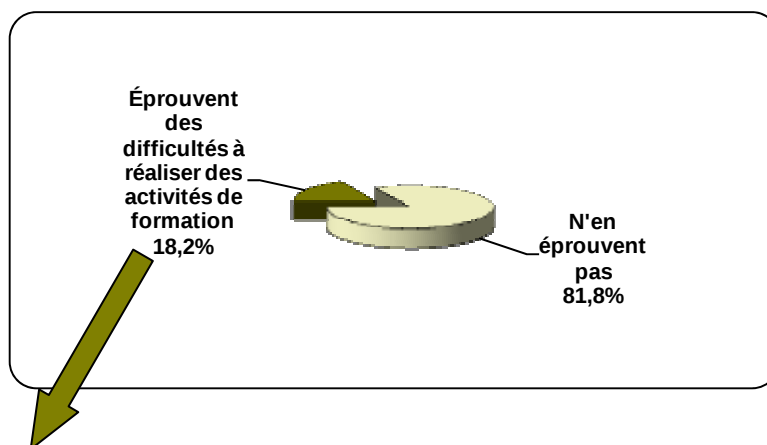
Quant à la nature de ces formations planifiées pour les douze prochains mois, les principales compétences ou connaissances⁵ à acquérir pour les employés sont, de loin, des compétences techniques propres à l'exercice des professions (100 %).

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, 18,2 % des entreprises mentionnent éprouver des difficultés à réaliser des activités de formation. Les principales difficultés rencontrées sont surtout liées aux coûts élevés des activités de formation (100 %).



Difficultés rencontrées pour les activités de formation⁶ :

• Coûts des activités de formation trop élevés	100,0 %
• Remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service	50,0 %
• Cours non disponibles ou mal adaptés	50,0 %
• Manque d'intérêt chez les employés	50,0 %

VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Personne responsable de la gestion des ressources humaines

Par ailleurs, 81,8 % des entreprises affirment avoir une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans leur établissement. En moyenne, 29 % 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 la principale difficulté rencontrée au sein de la gestion des ressources humaines s'avère la disponibilité et la qualité de la relève au sein des établissements (100 %) et le recrutement de personnel qualifié de la région du Nord-du-Québec (83,3 %).

Difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines ⁷ :	%
Disponibilité et qualité de la relève au sein de l'établissement	100,0
Recrutement de personnel qualifié de la région du Nord-du-Québec	83,3
Recrutement de personnel qualifié de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec	50,0
Compétences de base du personnel	50,0
Motivation du personnel	50,0
Vieillessement du personnel	50,0
Accidents de travail	33,3
Roulement du personnel	16,7
Absentéisme	16,7
Gestion et supervision du personnel	16,7
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	16,7
Conciliation travail-famille	16,7
Adaptation des finissants provenant des institutions scolaires	16,7
Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre	16,7

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 (50,0 %) et une annonce dans les médias (40,0 %).

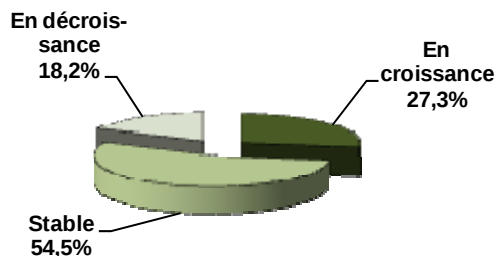
Moyens utilisés pour l'embauche ⁷ :	%
Banque de curriculum vitae de l'établissement	50,0
Annonce dans les médias	40,0
Placement en ligne via emploi.quebec.gouv.qc.ca	30,0
Publication interne ou recommandation auprès de son réseau de contacts	30,0
Publication ciblée (publisac, affiches, etc.)	20,0
Institut de formation	20,0
Événements promotionnels (portes ouvertes, salon de l'emploi, etc.)	20,0
Sites Internet liés à l'emploi	10,0
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

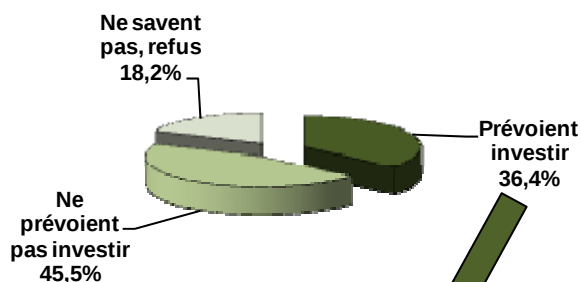
Prévision de l'évolution du nombre d'employés

Une majorité d'entreprises (54,5 %) 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 (75,0 %).



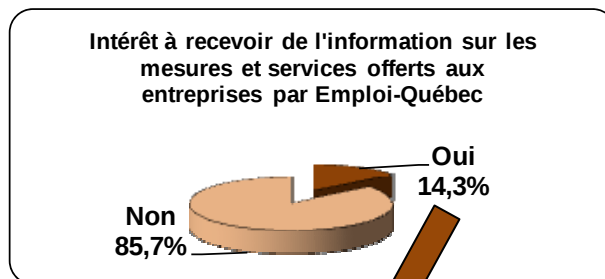
Précisions sur les investissements prévus⁸ :

• Machinerie ou équipement	75,0 %
• Diversification de la gamme des produits et services	50,0 %
• Acquisition ou développement de technologies liées à la gestion, à la bureautique, aux communications, à la conception et au développement de produits et services, etc.	25,0 %
• Recherche et développement	25,0 %
• Augmentation des exportations	25,0 %

⁸ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un type d'investissement.

VOLET MESURES ET SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC

Enfin, ce dernier volet nous apprend que trois entreprises sur dix (30,0 %) ont utilisé les mesures ou les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec et que 14,3 % sont intéressées à recevoir de l'information sur ces mesures et services. Les principaux sujets sur lesquels on souhaite discuter sont des informations sur le marché du travail (100 %), la détermination et la planification des besoins de main-d'œuvre (100 %) ainsi que le recrutement de main-d'œuvre (100 %).



Sujets sur lesquels on souhaite discuter⁹ :

• Information sur le marché du travail	100,0 %
• Détermination et planification des besoins de main-d'œuvre	100,0 %
• Recrutement de main-d'œuvre	100,0 %
• Développement et formation de la main-d'œuvre	66,7 %
• Planification de la relève dans l'entreprise	66,7 %
• Manque d'intérêt chez les employés	66,7 %

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