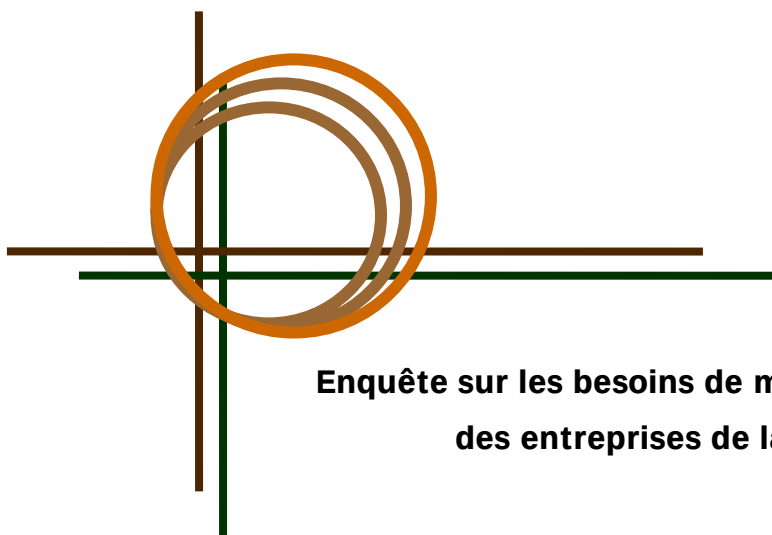




**Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation
des entreprises de la Municipalité de Baie-James**

SEPTEMBRE 2009

SOMMAIRE EXÉCUTIF POUR LA MUNICIPALITÉ DE BAIE-JAMES

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), la région du Nord-du-Québec compte 996 entreprises qui emploient 10 410 personnes. Si l'on tient compte des secteurs d'activité retenus et de l'échantillonnage, nous disposons au total de 378 coordonnées d'établissements auprès desquels 222 entrevues téléphoniques ont été réalisées. Ajoutons que l'ensemble de ces 222 entreprises compte 8 795 employés. Plus spécifiquement, pour la Municipalité de Baie-James, mentionnons que 20 entreprises ont été interrogées et qu'au total, ces entreprises emploient 692 personnes. De ce nombre, 44,5 % étaient des résidents dans la région du Nord-du-Québec et 55,5 % étaient non-résidents. Précisons que les résultats présentés dans ce rapport concernent uniquement ces 20 entreprises de la Municipalité de Baie-James.

Taux de réponse et marges d'erreur

Toutes les entrevues ont été réalisées entre le 29 janvier et le 6 mai 2009. Le taux de réponse est de 80,1 % et la marge d'erreur maximale pour cet échantillon est de $\pm 12,0$ %.

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 2008.*

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. (Période de référence : entre le 29 janvier et le 6 mai 2009).*

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 2009 et début 2010.*

Intentions de mises à pied : *Mises à pied permanentes ou d'une durée indéterminée pour les 12 mois suivant l'entrevue.*

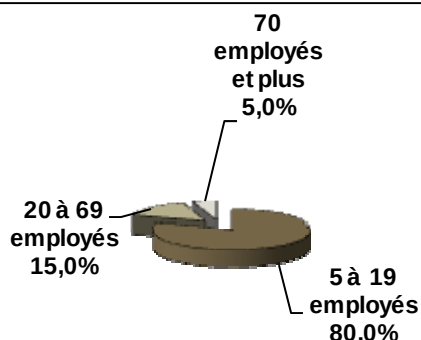
Besoins de formation : *Besoins de formation identifiés par les employeurs pour les 12 mois suivant l'entrevue en terme de professions et de nombre de postes touchés.*

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

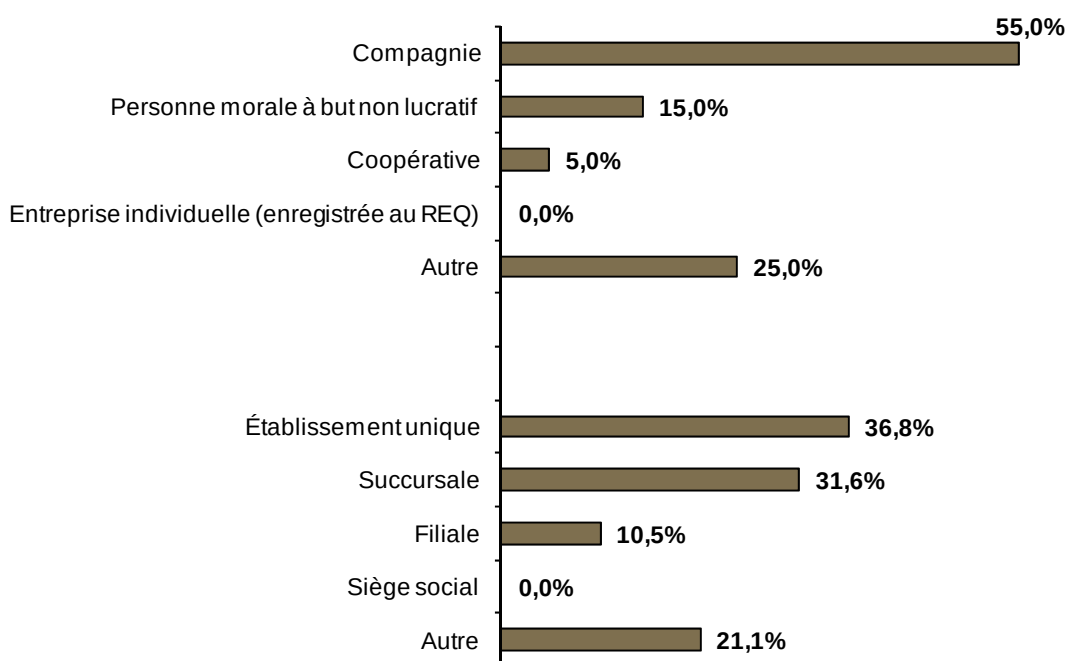
Taille des entreprises

Parmi l'ensemble des entreprises interrogées, 5,0 % des entreprises ont une taille de 70 employés et plus, représentant 65,0 % de l'ensemble des employés. De leurs côtés, les 15,0 % d'entreprises comptant entre 20 et 69 employés gèrent 13,0 % des employés, alors que les 80,0 % des entreprises de 5 à 19 employés cumulent 22,0 % de l'ensemble des employés. Au total, cela représente 692 employés, dont 90,9 % travaillent à temps plein et 9,1 % à temps partiel.



Forme juridique et dépendance

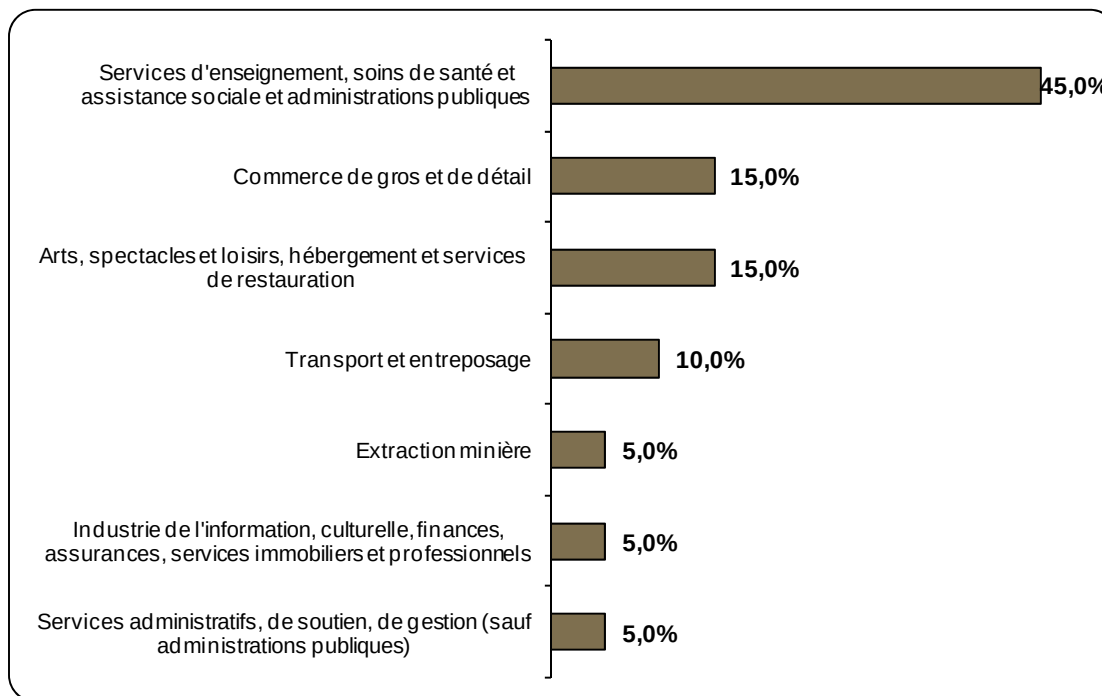
Les entreprises interrogées sont en forte proportion des compagnies (55,0 %). Il s'agit aussi plus souvent d'un établissement unique (36,8 %) ou d'une succursale (31,6 %).



CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

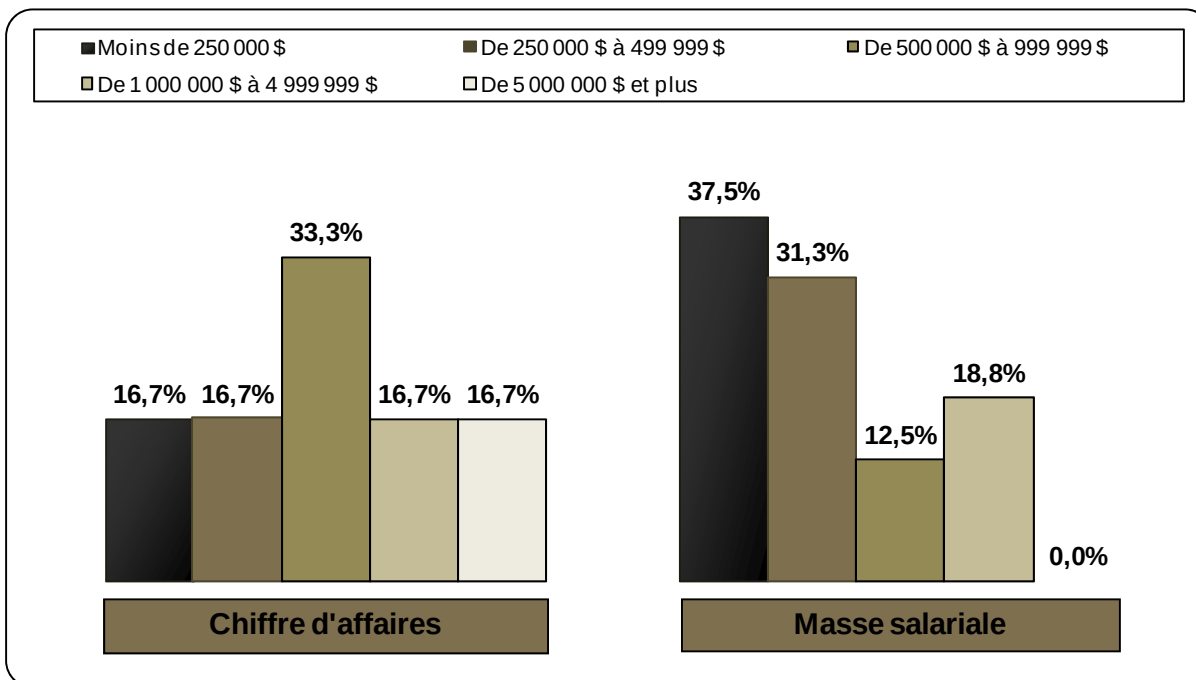
Regroupement sectoriel des entreprises

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 45,0 %. Ajoutons, toutefois, que ce secteur engage 12,1 % de l'ensemble des employés, alors que le secteur de l'extraction minière compte, à lui seul, 65,0 % de l'ensemble des employés, même s'il ne représente que 5,0 % des entreprises.



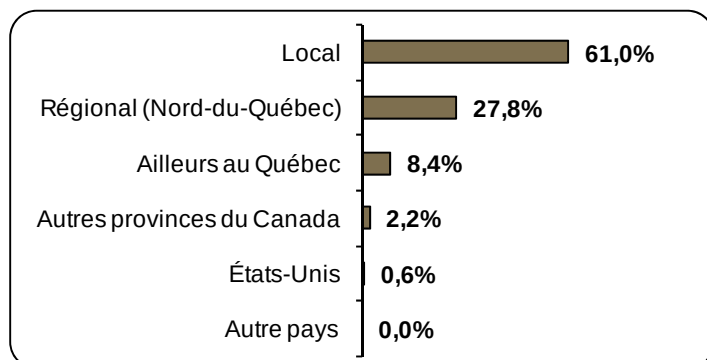
Chiffre d'affaires et masse salariale des entreprises

Le chiffre d'affaires des entreprises varie entre 500 000 \$ et 999 999 \$ pour le tiers des entreprises (33,3 %), alors que la masse salariale, en 2008, se situait à moins de 250 000 \$ pour une plus grande part des entreprises de la Municipalité de Baie-James (37,5 %).



CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

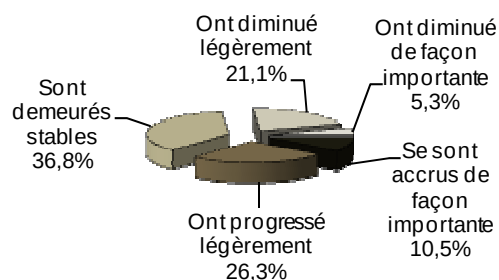
Répartition des ventes ou des services de l'entreprise



Le graphique ci-contre indique la façon dont sont répartis les ventes ou les services des entreprises en 2008. On y voit que le marché local occupe la plus grande proportion (61,0 %).

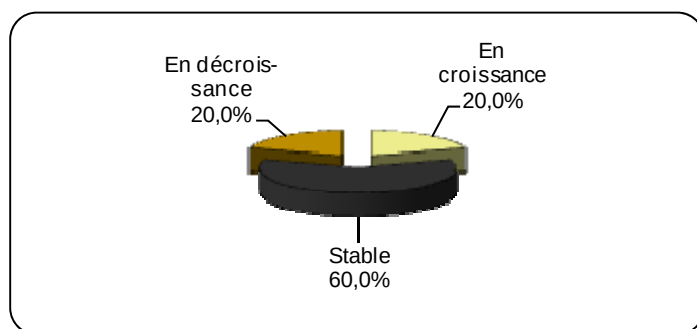
Au cours des trois dernières années, les ventes ou services d'une part importante des entreprises interrogées sont demeurés stables (36,8 %) ou ont progressé légèrement (26,3 %).

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 aussi demeuré stable (60,0 %). Il s'avère en croissance dans 20 % des cas et en décroissance pour autant d'entreprises (20 %).

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 concernés 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) présente ces mêmes concepts selon les principales professions concernées.

Municipalité de Baie-James							
	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=17) - 85,0 %	(N=2) - 10,0 %	(N=2) - 10,0 %	(N=5) - 29,4 %	(N=0) - 0 %	(N=16) - 84,2 %	(N=7) - 41,2 %
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	10	0
Cadres intermédiaires et autre personnel de gestion	1	0	0	0	0	1	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	1	0	1	0	0	1	0
Personnel de bureau	3	1	0	1	0	1	1
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	8	0	0	0	0	0	1
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	4	0	0	0	0	2	0
Personnel professionnel des soins de santé	2	0	0	0	0	5	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	2
Personnel paraprofessionnel du droit, services sociaux, enseignement et religion	2	2	0	1	0	4	1
Personnel professionnel des arts et de la culture	0	0	0	0	0	2	0
Personnel technique et personnel spécialisé des arts, culture, sports et loisirs	0	0	0	0	0	0	0
Personnel spécialisé de la vente et des services	4	1	0	8	0	14	0
Personnel intermédiaire de la vente et des services	20	0	0	2	0	11	2
Personnel élémentaire de la vente et des services	6	0	4	2	0	0	3
Personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	0	0	0	0	0	1	0
Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	8	0	0	1	0	8	0
Personnel de soutien des métiers, manoeuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	0	0	0	0	0	0	0
Personnel spécialisé du secteur primaire	150	0	0	0	0	156	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	210	4	5	15	0	219	10

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, les postes vacants, les intentions d'embauche ainsi que les besoins de formation

EMBAUCHE RÉALISÉE (N = 210)

▪ Mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines	71,4 %
▪ Guides d'activités récréatives et sportives de plein air	3,8 %
▪ Agents à la billetterie et aux services aériens	2,9 %
▪ Géologues, géochimistes et géophysiciens	2,9 %
▪ Conducteurs de camions	2,4 %
▪ Préposés à l'entretien ménager/nettoyage/travaux légers	2,4 %
▪ Barmans/barmaids	1,4 %

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (N = 10)

▪ Préposés à l'entretien ménager/nettoyage/travaux légers	10,0 %
▪ Commis d'épicerie (commerce de détail)	10,0 %
▪ Caissiers	10,0 %
▪ Barmans/barmaids	10,0 %
▪ Agents à la billetterie et aux services aériens	10,0 %
▪ Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	10,0 %
▪ Travailleurs sociaux	10,0 %
▪ Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire	10,0 %
▪ Ingénieurs géologues	10,0 %
▪ Commis de bureau généraux	10,0 %

MISES À PIED RÉALISÉES (N = 4)

▪ Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	50,0 %
▪ Cuisiniers	25,0 %
▪ Réceptionnistes et standardistes	25,0 %

POSTES VACANTS (N = 5)

▪ Commis d'épicerie (commerce de détail)	40,0 %
▪ Caissiers	40,0 %
▪ Superviseurs de commis à la transcription/distribution, etc.	20,0 %

INTENTIONS D'EMBAUCHE (N = 15)

▪ Pompiers	26,7 %
▪ Cuisiniers	26,7 %
▪ Préposés à l'entretien ménager/nettoyage/travaux légers	13,3 %
▪ Réceptionniste d'hôtel	13,3 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	6,7 %
▪ Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance	6,7 %
▪ Magasiniers et commis aux pièces	6,7 %

BESOINS DE FORMATION (N = 219)

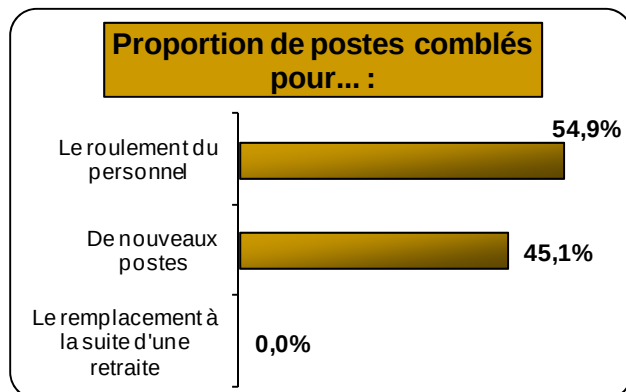
▪ Mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines	68,5 %
▪ Agents à la billetterie et aux services aériens	3,7 %
▪ Pompiers	3,7 %
▪ Cadres supérieurs - santé, enseignement, etc.	3,2 %
▪ Surveillants de l'exploitation des mines et des carrières	2,7 %
▪ Policiers (sauf cadres supérieurs)	2,7 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	2,3 %
▪ Infirmiers autorisés	2,3 %

INTENTIONS DE MISES À PIED (N = 0)

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

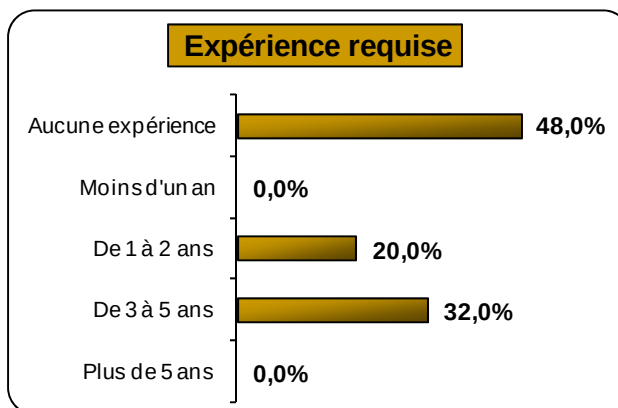
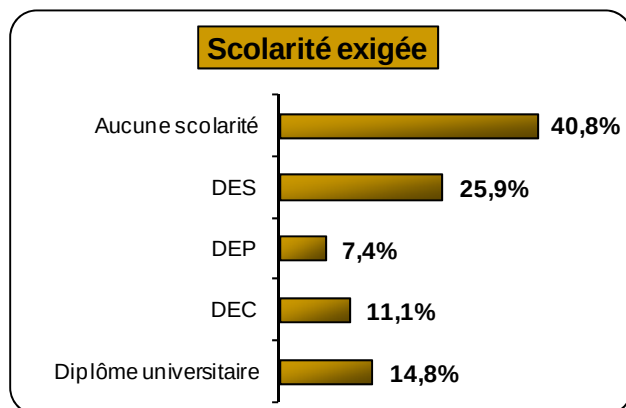
VOLET MAIN-D'ŒUVRE - EMBAUCHE ANTÉRIEURE

Raisons d'embauche



Parmi les entreprises ayant embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois (85,0 %), le graphique ci-contre indique qu'on a engagé 54,9 % du personnel pour le roulement du personnel et 45,1 % pour combler de nouveaux postes.

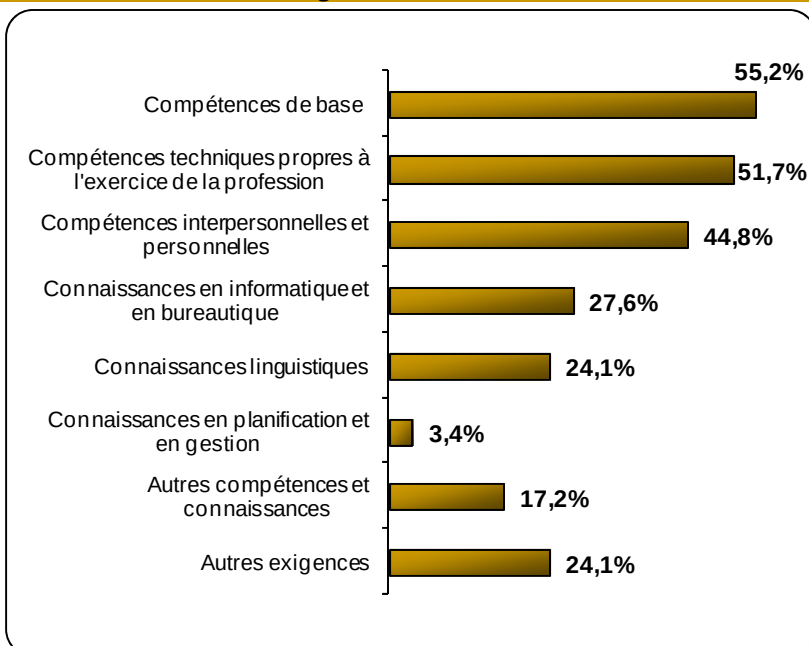
Scolarité et expérience demandée



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 ou expérience.

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 (55,2 %), de compétences techniques propres à l'exercice de la profession (51,7 %) et/ou de compétences interpersonnelles et personnelles (44,8 %).



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

VOLET MAIN-D'ŒUVRE - DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Au cours des 12 derniers mois,
les entreprises ... :

N'ont pas
rencontré de
difficulté
58,8%



Ont
rencontré
des
difficultés de
recrutement
41,2%

Les entreprises répondantes affirment dans une proportion de 41,2 % 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)	60,0 %
• Manque de candidats qualifiés	50,0 %
• Manque de candidats expérimentés	40,0 %
• Milieu de travail	10,0 %
• Autres	20,0 %

Conséquences³ des difficultés de recrutement :

• Perdre des contrats	33,3 %
• Embaucher des candidats moins qualifiés	33,3 %
• Former les employés en place	33,3 %
• Fermeture de l'entreprise/succursale	16,7 %
• Réorganisation du travail	16,7 %
• Faire appel à la sous-traitance	16,7 %
• Embaucher dans une autre région	16,7 %

Les principales causes liées aux difficultés de recrutement des douze derniers mois sont le lieu de travail (60,0 %), et le manque de candidats qualifiés (50,0 %), alors que les principales conséquences générées par ces difficultés impliquent la perte de contrats (33,3 %), l'embauche de candidats moins qualifiés (33,3 %) et la formation des employés en place (33,3 %).

VOLET MAIN-D'ŒUVRE - POSTES VACANTS

Scolarité et expérience demandée

Étant donné que seulement deux entreprises, regroupant trois CNP, ont affirmé avoir des postes vacants au moment de l'entrevue, les résultats qui suivent ne sont présentés qu'à titre informatif et ne sont pas ou peu commentés.

Scolarité exigée

Aucune scolarité	66,7%
Secondaire III	0,0%
DES	0,0%
DEP	33,3%
ASP	0,0%
AEC	0,0%
DEC technique	0,0%
Diplôme universitaire	0,0%

Expérience requise

Aucune expérience	66,7%
Moins d'un an	0,0%
De 1 à 3 ans	0,0%
Plus de 3 ans	33,3%

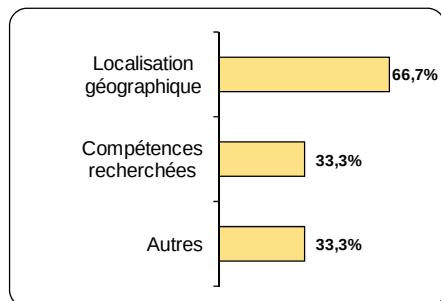
³ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

VOLET MAIN-D'ŒUVRE - POSTES VACANTS

Conditions salariales

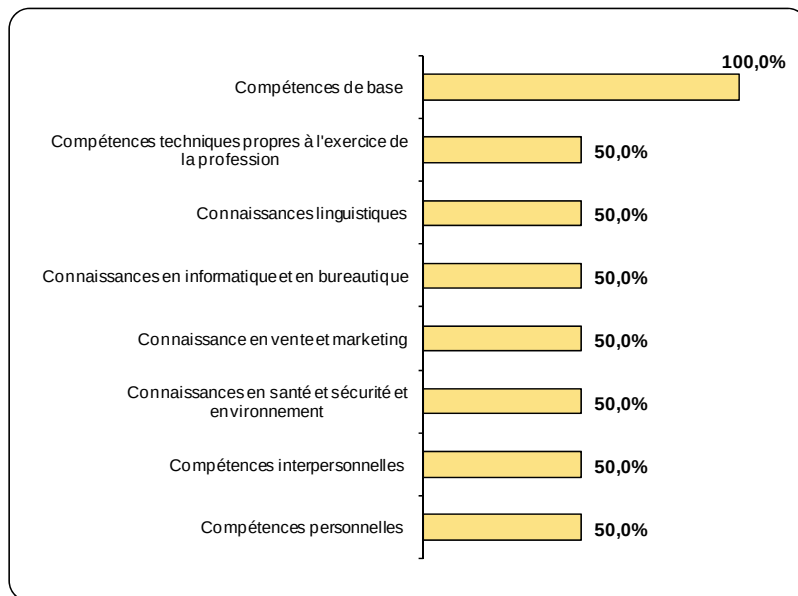
En ce qui a trait aux conditions salariales offertes par les entreprises pour leurs postes vacants, le taux horaire minimum varie de 14,00 \$ à 20,00 \$, pour une moyenne de 17,00 \$, alors que le taux horaire maximum offert passe de 14,00 \$ à 25,00 \$, représentant une moyenne de 18,67 \$.

Causes⁴ des difficultés de recrutement actuelles



Enfin, ajoutons que pour les trois CNP touchés par les postes vacants, les deux entreprises concernées accepteraient qu'Emploi-Québec rende disponibles leurs besoins en main-d'œuvre (postes vacants) auprès des chercheurs d'emploi.

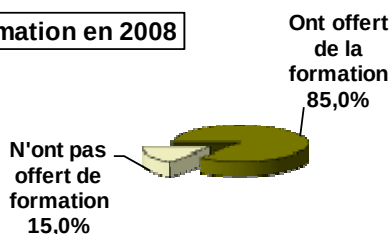
Compétences recherchées⁴ ayant trait aux causes de difficultés de recrutement



VOLET FORMATION

Formation offerte aux employés en 2008

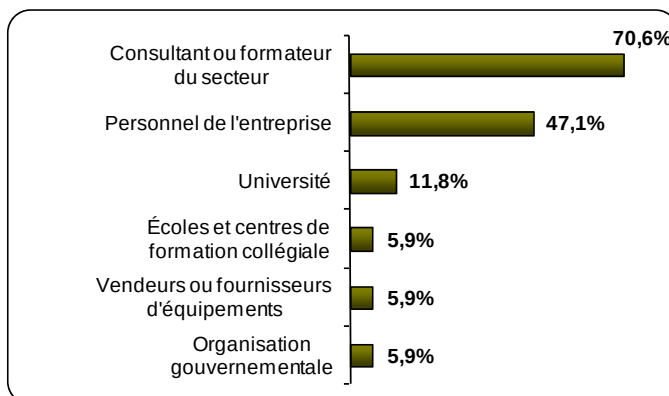
Formation en 2008



D'autre part, en ce qui a trait à la formation, précisons tout d'abord que 85,0 % des entreprises ont offert des activités de formation à leurs employés au cours de l'année 2008.

Formateurs

Pour ces formations offertes en 2008, les formateurs⁴ sont plus souvent un consultant ou un formateur du secteur (70,6 %) et, dans une moindre mesure, le personnel de l'entreprise (47,1 %).



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

VOLET FORMATION

Formation planifiée pour les 12 prochains mois

Formation planifiée au cours des 12 prochains mois

Ne prévoient pas offrir de formation
15,8%



Prévoient offrir de la formation
84,2%

Maintenant, en ce qui a trait à la formation prévue au cours des douze prochains mois, on note au graphique ci-contre que 84,2 % 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 mois⁵ :

• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	59,1 %
• Connaissances en planification et en gestion	22,7 %
• Connaissances en informatique et en bureautique	18,2 %
• Connaissances linguistiques	9,1 %
• Compétences de base	4,5 %
• Compétences interpersonnelles et personnelles	4,5 %
• Autres compétences et connaissances	22,7 %

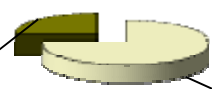
Quant à la nature des formations planifiées pour les douze prochains mois, les principales compétences ou connaissances à acquérir pour les employés sont, de loin, des compétences techniques propres à l'exercice des professions (59,1 %).

Difficultés liées à la formation

Dans l'ensemble, le quart des entreprises mentionne éprouver des difficultés à réaliser des activités de formation (25,0 %).

Les principales difficultés rencontrées sont surtout des difficultés liées aux coûts élevés des activités de formation (60,0 %) et à la disponibilité ou à l'adaptation des cours (60,0 %).

Éprouvent des difficultés à réaliser des activités de formation
25,0%



N'en éprouvent pas
75,0%

Difficultés rencontrées pour les activités de formation⁵ :

• Coûts des activités de formation trop élevés	60,0 %
• Cours non disponibles ou mal adaptés	60,0 %
• Remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service	40,0 %
• Difficulté à estimer ou évaluer les besoins de formation	20,0 %
• Méconnaissance des services et programmes offerts par les maisons d'enseignement de la région	20,0 %
• Éloignement du lieu de formation	20,0 %

⁵ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Personne responsable de la gestion des ressources humaines

Par ailleurs, les trois quarts des entreprises affirment avoir une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans leur établissement (75,0 %). En moyenne, 31 % de sa tâche est consacrée à cette responsabilité.

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



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 (50,0 %). Viennent ensuite le recrutement de personnel qualifié de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec (40,0 %), le roulement du personnel (30,0 %) ainsi que la disponibilité et la qualité de la relève au sein des établissements (30,0 %).

Difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines ⁶ :	%
Recrutement de personnel qualifié de la région du Nord-du-Québec	50,0
Recrutement de personnel qualifié de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec	40,0
Roulement du personnel	30,0
Disponibilité et qualité de la relève au sein de votre établissement	30,0
Conciliation travail-famille	25,0
Vieillessement du personnel	15,0
Adaptation des finissants provenant des institutions scolaires	10,5
Respect des échéanciers	10,0
Compétences de base du personnel	10,0
Motivation du personnel	10,0
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	5,3
Absentéisme	5,0
Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre	5,0

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 une publication interne ou une recommandation auprès du réseau de contacts (75,0 %), le placement en ligne via emploi.quebec.net (35,0 %) et une annonce dans les médias (30,0 %).

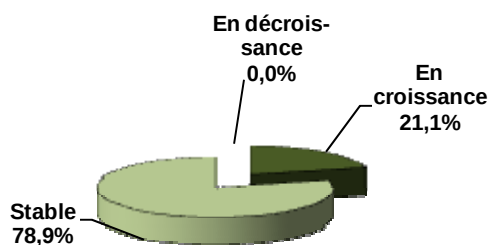
Moyens utilisés pour l'embauche ⁶ :	%
Publication interne ou recommandation auprès de votre réseau de contacts	75,0
Placement en ligne via emploi.quebec.net	35,0
Annonce dans les médias	30,0
Banque de curriculum vitae de votre établissement	20,0
Publication ciblée (publisac, affiches, etc.)	15,0
Sites Internet liés à l'emploi	10,0
Événements promotionnels (portes ouvertes, salon de l'emploi, etc.)	10,0

⁶ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

VOLET INVESTISSEMENT À COURT OU MOYEN TERME

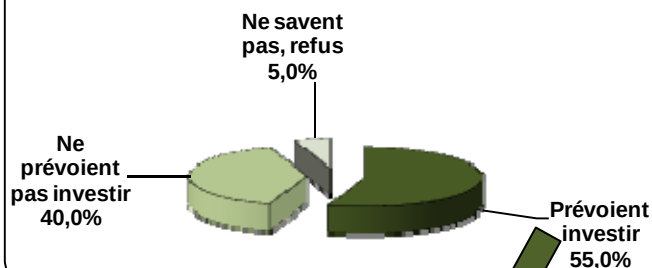
Prévision de l'évolution du nombre d'employés

Une majorité d'entreprises croit que le nombre d'employés sera stable pour les deux prochaines années (78,9 %).



Prévision d'investissement

Toujours pour les deux prochaines années, 55,0 % des entreprises prévoient effectuer un investissement dans leur entreprise. Ces investissements toucheront principalement la machinerie ou l'équipement (40,0 %).



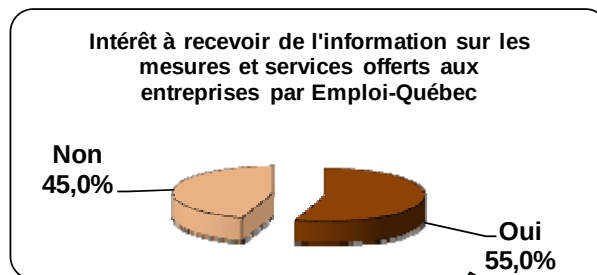
Précisions sur les investissements prévus⁷ :

• Machinerie ou équipement	40,0 %
• 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.	30,0 %
• Relocalisation	20,0 %
• Diversification de la gamme des produits et services	10,0 %

⁷ 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 35,0 % des entreprises ont utilisé les mesures ou les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec et que 55,0 % sont intéressées à recevoir de l'information sur ces mesures et services. Les principaux sujets sur lesquels on souhaite discuter sont le recrutement de main-d'œuvre (80,0 %) ainsi que le développement et la formation de la main-d'œuvre (60,0 %).



Sujets sur lesquels on souhaite discuter⁸ :

• Recrutement de main-d'œuvre	80,0 %
• Développement et formation de la main-d'œuvre	60,0 %
• Planification de la relève dans l'entreprise	20,0 %
• Manque d'intérêt chez les employés	20,0 %
• Information sur le marché du travail	10,0 %
• Détermination et planification des besoins de main-d'œuvre	10,0 %

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