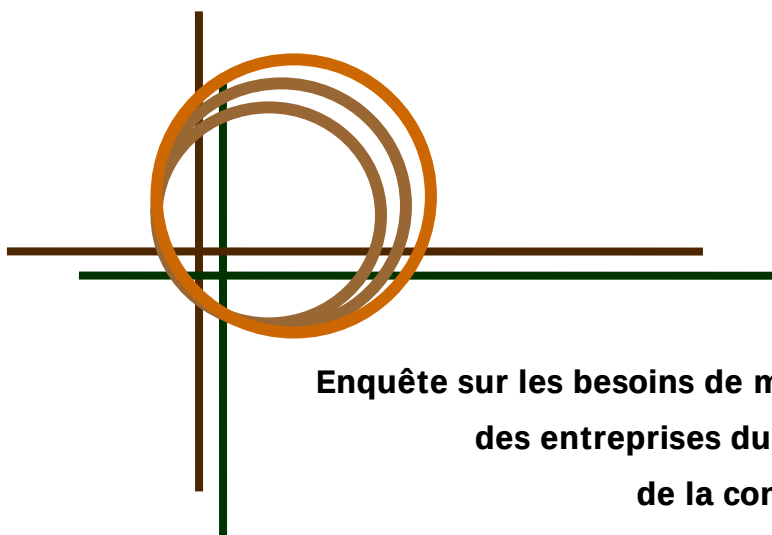




**Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation
des entreprises du secteur des services publics,
de la construction et de la fabrication
de la région du Nord-du-Québec**

SEPTEMBRE 2009

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

Contexte de la démarche et objectifs

L'Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation des entreprises de la région du Nord-du-Québec visait quatre objectifs principaux :

- Identifier les besoins de main-d'œuvre et de formation des entreprises de cinq employés et plus du Nord-du-Québec issues de plusieurs secteurs d'activité.
- Améliorer les interventions des services publics d'emploi.
- Établir les priorités, notamment en regard de la formation de la main-d'œuvre en entreprise, ainsi qu'aux choix de secteurs d'activité et de professions dans des interventions spécifiques.
- Recenser, dans certains cas, les données nominatives et d'emplois des entreprises du Nord-du-Québec.

Population cible et échantillonnage

La population ciblée était l'ensemble des entreprises de la région du Nord-du-Québec, territoire de la Jamésie¹, comptant cinq employés et plus œuvrant dans les secteurs suivants :

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Agroalimentaire, forêt, bois;• Extraction minière et activités de soutien à l'extraction minière;• Services publics, construction, fabrication (autres secteurs);• Commerces de gros et commerces de détail;• Transport et entreposage; | <ul style="list-style-type: none">• Industrie de l'information, industrie culturelle, finances, assurances, services immobiliers et services professionnels;• Services administratifs, services de soutien, services de gestion et autres services, sauf les administrations publiques;• Services d'enseignement, soins de santé et assistance sociale et administrations publiques;• Arts, spectacles et loisirs, hébergement et services de restauration. |
|---|--|

Selon les données de l'application LIC (liste des industries et commerce), 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 le secteur des services publics, de la construction et de la fabrication, mentionnons que 20 entreprises ont été interrogées et qu'au total, ces entreprises emploient 702 personnes. De ce nombre, 65,7 % étaient des résidants dans la région du Nord-du-Québec et 34,3 % étaient non-résidants. Précisons que les résultats présentés dans ce rapport concernent uniquement ces 20 entreprises du secteur des services publics, de la construction et de la fabrication.

Taux de réponse et marges d'erreur

Toutes les entrevues ont été réalisées entre le 29 janvier et le 6 mai 2009. Le taux de réponse est de 83,9 % et la marge d'erreur maximale pour cet échantillon est de $\pm 10,1$ %.

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.*

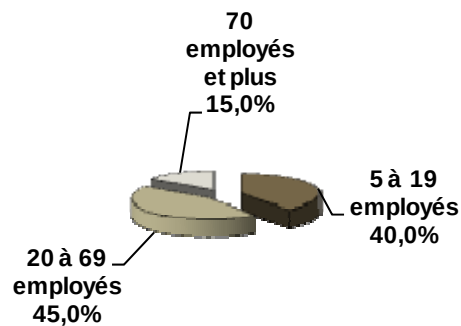
Besoins de formation : *Besoins de formation identifiés par les employeurs pour les 12 mois suivant l'entrevue en terme de professions et de nombre de postes touchés.*

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.

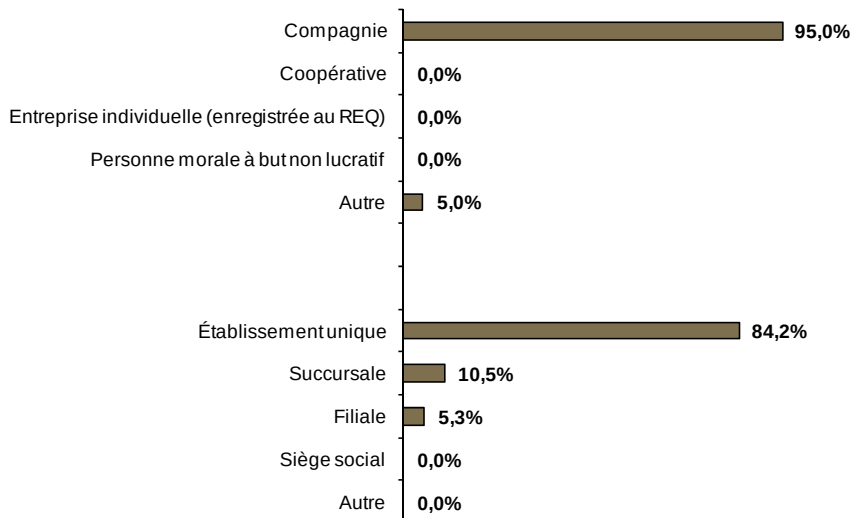
CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

Taille des entreprises

Parmi l'ensemble des entreprises interrogées, 15,0 % des entreprises ont une taille de 70 employés et plus, représentant 46,2 % de l'ensemble des employés. De leurs côtés, les 45,0 % d'entreprises comptant entre 20 et 69 employés gèrent 45,9 % des employés, alors que les 40,0 % des entreprises de 5 à 19 employés cumulent 8,0 % de l'ensemble des employés. Au total, cela représente 702 employés, dont 93,9 % travaillent à temps plein et 6,1 % à temps partiel.



Forme juridique et dépendance

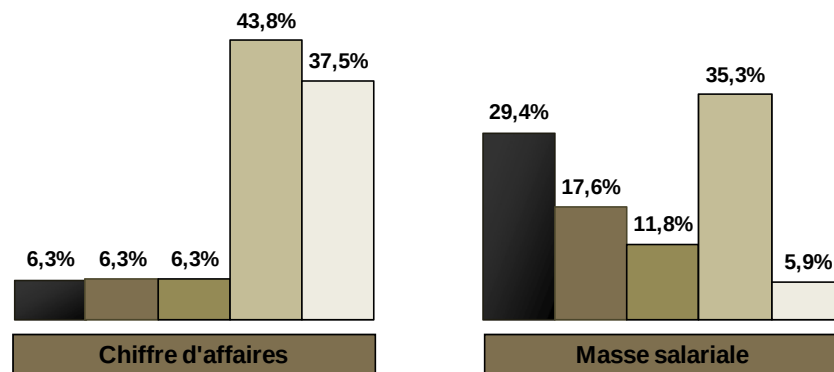


Les entreprises interrogées sont en forte proportion des compagnies (95,0 %) et il s'agit aussi plus souvent d'un établissement unique (84,2 %).

Chiffre d'affaires et masse salariale des entreprises

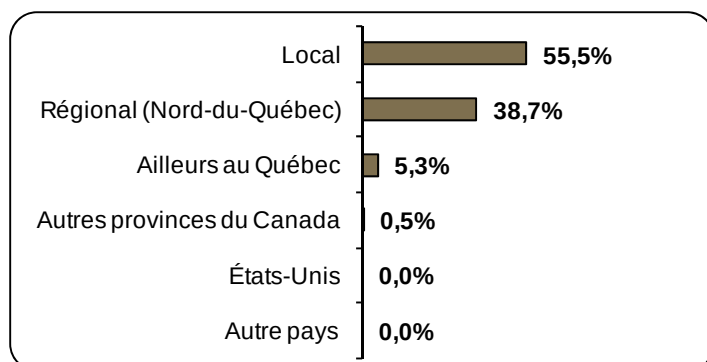
Le chiffre d'affaires et la masse salariale des entreprises du secteur des services publics, de la construction et de la fabrication varient entre 1 000 000 \$ et 4 999 999 \$ pour une plus grande part des entreprises (respectivement 43,8 % et 35,3 %).

■ Moins de 250 000 \$ ■ De 250 000 \$ à 499 999 \$ ■ De 500 000 \$ à 999 999 \$
 ■ De 1 000 000 \$ à 4 999 999 \$ □ De 5 000 000 \$ et plus



CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

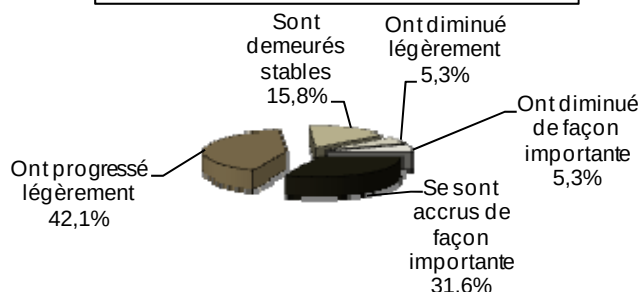
Répartition des ventes ou des services de l'entreprise



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 (55,5 %) et le marché régional (38,7 %) occupent la plus grande proportion.

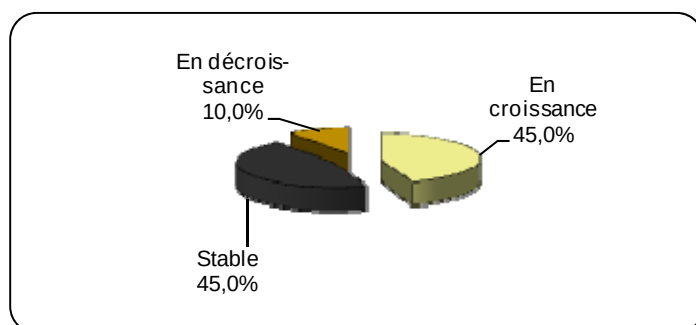
Au cours des trois dernières années, les ventes ou services d'une part importante des entreprises interrogées ont progressé légèrement (42,1 %) ou se sont accrus de façon importante (31,6 %).

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 de plus de quatre entreprises sur dix est demeuré stable (45,0 %) ou en croissance (45,0 %). Il s'avère en décroissance pour une entreprise sur dix (10,0 %).

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 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 5 et 6) présente ces mêmes concepts selon les principales professions concernées.

Secteur des services publics, de la construction et de la fabrication (autres secteurs)							
	Nombre d'embauches des 12 derniers mois	Nombre de mises à pied des 12 derniers mois	Nombre de postes vacants durant l'enquête	Nombre d'intentions d'embauche des 12 prochains mois	Nombre d'intentions de mises à pied des 12 prochains mois	Nombre de postes ayant des besoins de formation	Postes avec difficultés de recrutement des 12 derniers mois
Nombre et pourcentage d'entreprises concernées	(N=14) - 73,7 %	(N=7) - 35,0 %	(N=7) - 35,0 %	(N=5) - 50,0 %	(N=1) - 6,7 %	(N=14) - 93,3 %	(N=8) - 57,1 %
Grands groupes professionnels	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre d'entreprises
Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autre personnel de gestion	1	0	0	0	0	0	0
Personnel professionnel en gestion des affaires et finances	1	0	0	0	0	0	0
Personnel spécialisé en administration et en travail de bureau	4	0	0	0	0	6	0
Personnel de bureau	2	0	0	0	0	15	1
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	0	0	0	0	0	0	0
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	0	0	0	0	0	0	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	0	0	0	0	0	0	0
Personnel paraprofessionnel du droit, services sociaux, enseignement et religion	0	0	0	0	0	0	0
Personnel professionnel des arts et de la culture	0	0	0	0	0	0	0
Personnel technique et personnel spécialisé des arts, culture, sports et loisirs	0	0	0	0	0	0	0
Personnel spécialisé de la vente et des services	1	0	0	0	0	0	0
Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0
Personnel élémentaire de la vente et des services	3	0	0	0	0	1	0
Personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	98	65	11	24	8	26	3
Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	30	4	1	0	0	12	1
Personnel de soutien des métiers, manoeuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	13	1	2	3	0	6	2
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	1	0	0	0	0
Personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	6	0	0	0	0	2	2
TOTAL	159	70	15	27	8	68	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 = 159)

▪ Soudeurs et opérateurs de machine à souder/braser	21,4 %
▪ Charpentiers-menuisiers	13,2 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	12,6 %
▪ Entrepreneurs/contremaîtres en électricité/télécommunication	12,6 %
▪ Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	8,2 %
▪ Manutentionnaires	6,3 %
▪ Plombiers	4,4 %
▪ Électriciens industriels	3,8 %
▪ Manœuvres en métallurgie	2,5 %

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (N = 9)

▪ Autres manœuvres des serv. de transfo./fab./utilité publique	22,2 %
▪ Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	22,2 %
▪ Plombiers	22,2 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	11,1 %
▪ Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de machines aux.	11,1 %
▪ Commis de bureau généraux	11,1 %

MISES À PIED RÉALISÉES (N = 70)

▪ Charpentiers-menuisiers	57,1 %
▪ Soudeurs et opérateurs de machine à souder/braser	28,6 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	4,3 %
▪ Électriciens (sauf industriels/réseaux électriques)	4,3 %
▪ Plombiers	2,9 %

POSTES VACANTS (N = 15)

▪ Charpentiers-menuisiers	26,7 %
▪ Entrepreneurs et contremaîtres en tuyauterie	20,0 %
▪ Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	13,3 %
▪ Plombiers	13,3 %
▪ Contrôleurs/essayeurs transformation des métaux/minerais	6,7 %
▪ Personnel installation/entretien/réparation résid./commerc.	6,7 %
▪ Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de machines aux.	6,7 %
▪ Mécanicien d'équipement lourd	6,7 %

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

VOLET MAIN-D'ŒUVRE

Tableau 2 : Principales professions concernées par les intentions d'embauche et de mises à pied ainsi que les besoins de formation

INTENTIONS D'EMBAUCHE (N = 27)

- | | |
|---|--------|
| ▪ Charpentiers-menuisiers | 81,5 % |
| ▪ Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction | 11,1 % |
| ▪ Plombiers | 7,4 % |

INTENTIONS DE MISES À PIED (N = 8)

- | | |
|--|---------|
| ▪ Entrepreneurs/contremaîtres en électricité/télécommunication | 100,0 % |
|--|---------|

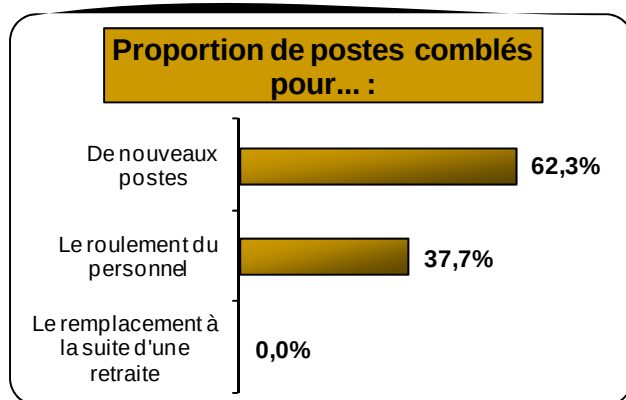
BESOINS DE FORMATION (N = 68)

- | | |
|--|--------|
| ▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues) | 17,6 % |
| ▪ Commis à la comptabilité | 14,7 % |
| ▪ Entrepreneurs/contremaîtres en électricité/télécommunication | 11,8 % |
| ▪ Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction | 8,8 % |
| ▪ Secrétaires (sauf domaines juridique et médical) | 8,8 % |
| ▪ Installateurs/réparateurs de matériel de télécommunications | 7,4 % |
| ▪ Charpentiers-menuisiers | 5,9 % |
| ▪ Soudeurs et opérateurs de machine à souder/braser | 5,9 % |
| ▪ Mécanicien d'équipement lourd | 4,4 % |
| ▪ Commis de bureau généraux | 4,4 % |
| ▪ Autres manœuvres des serv. de transfo./fab./utilité publique | 2,9 % |
| ▪ Plombiers | 2,9 % |
| ▪ Répartiteurs et opérateurs radio | 2,9 % |

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

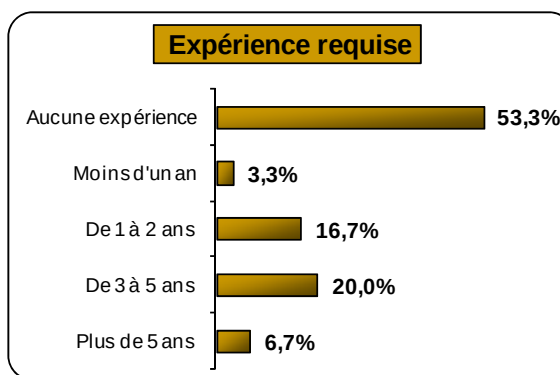
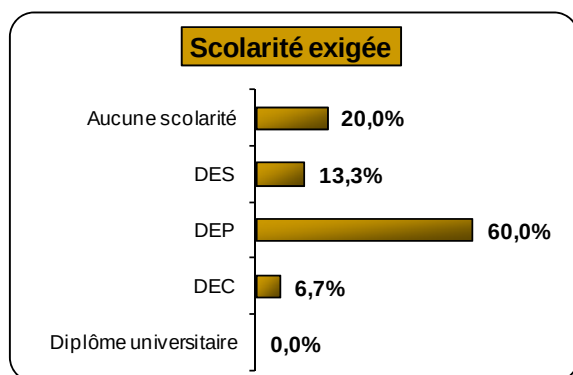
VOLET MAIN-D'ŒUVRE - EMBAUCHE ANTÉRIEURE

Raisons d'embauche



Parmi les entreprises ayant embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois (73,7 %), le graphique ci-contre indique qu'on a engagé 62,3 % du personnel pour combler de nouveaux postes et 37,7 % pour le roulement du personnel.

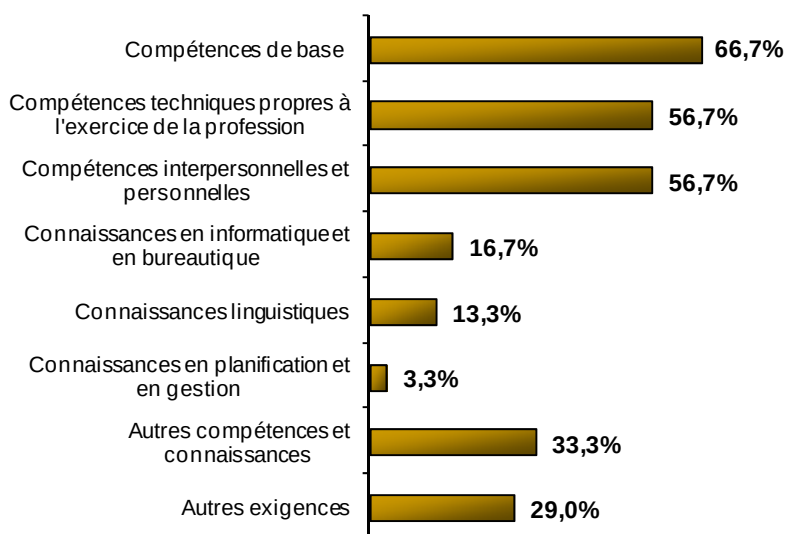
Scolarité et expérience demandée



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 exige un diplôme d'études professionnelles (60,0 %), mais aucune expérience (53,3 %).

Compétences et connaissances exigées à l'embauche

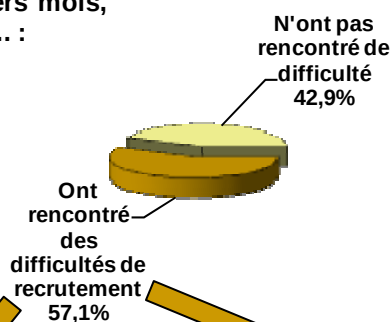
Toujours en lien avec les embauches effectuées au cours des douze derniers mois, le graphique ci-contre présente les principales compétences et connaissances exigées². Il s'agit le plus souvent de compétences de base (66,7 %), de compétences techniques propres à l'exercice de la profession (56,7 %) et/ou de compétences interpersonnelles et personnelles (56,7 %).



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 57,1 % qu'au cours de la dernière année, elles ont rencontré des difficultés de recrutement, c'est-à-dire que des postes sont restés vacants au sein de leur entreprise pendant plus de quatre mois.

Causes³ des difficultés de recrutement rencontrées :

• Manque de candidats qualifiés	55,6 %
• Lieu de travail (éloignement)	44,4 %
• Manque de candidats expérimentés	44,4 %
• Durée du travail irrégulière	11,1 %
• Manque de candidats compétents	11,1 %
• Autres	33,3 %

Conséquences³ des difficultés de recrutement :

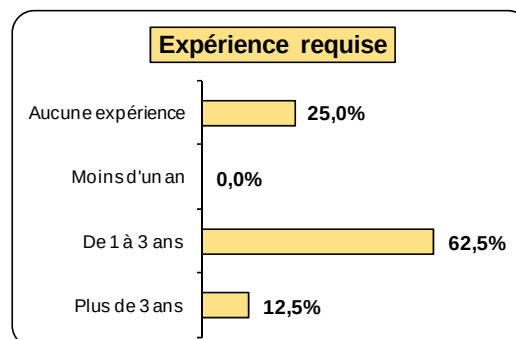
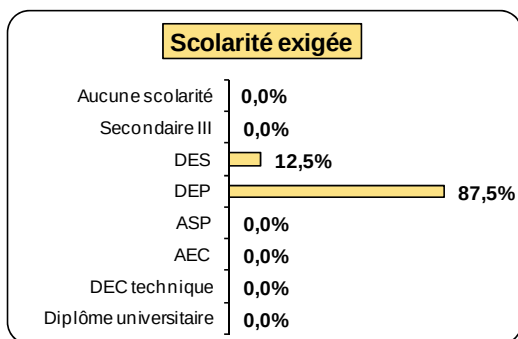
• Perdre des contrats	50,0 %
• Embaucher des candidats moins qualifiés	25,0 %
• Embaucher dans une autre région	25,0 %
• Réorganisation du travail	25,0 %
• Faire appel à la sous-traitance	12,5 %

Les principales causes liées aux difficultés de recrutement des douze derniers mois sont le manque de candidats qualifiés (55,6 %), l'éloignement du lieu de travail (44,4 %) et le manque de candidats expérimentés (44,4 %), alors que les principales conséquences générées par ces difficultés impliquent la perte de contrats (50,0 %).

VOLET MAIN-D'ŒUVRE - POSTES VACANTS

Scolarité et expérience demandée

Du côté des entreprises ayant affirmé avoir des postes vacants au moment de l'entrevue (35,0 %), on constate aux graphiques ci-dessous que, de façon générale, une plus grande proportion d'entreprises exige un diplôme d'études professionnelles (87,5 %) et une expérience variant entre 1 et 3 ans (62,5 %).



Conditions salariales

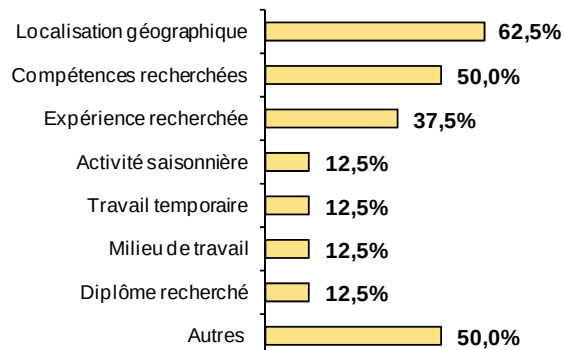
En ce qui a trait aux conditions salariales offertes par les entreprises pour leurs postes vacants, le taux horaire minimum varie de 14,00 \$ à 30,00 \$, pour une moyenne de 20,34 \$, alors que le taux horaire maximum offert passe de 22,00 \$ à 34,00 \$, représentant une moyenne de 28,49 \$.

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

VOLET MAIN-D'ŒUVRE - POSTES VACANTS

Difficultés de recrutement actuelles

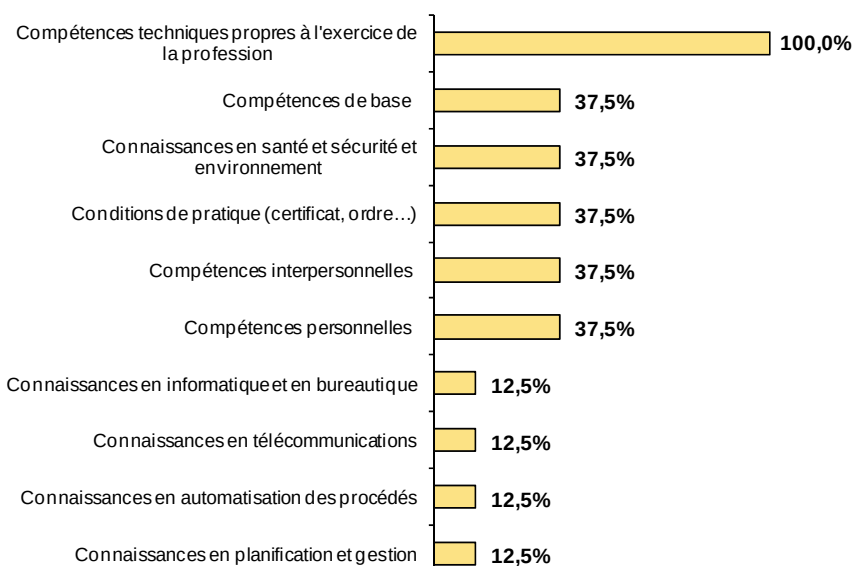
On constate au graphique ci-contre qu'en ce qui a trait aux difficultés de recrutement pour les postes qui sont vacants au moment de l'entrevue, les principales causes⁴ de ces difficultés de recrutement dans les entreprises sont la localisation géographique (62,5 %) et les compétences recherchées (50,0 %).



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 (100 %).

Enfin, ajoutons que l'ensemble des entreprises concernées par des postes vacants (100 %) accepterait qu'Emploi-Québec rende disponibles leurs besoins en main-d'œuvre auprès des chercheurs d'emploi.

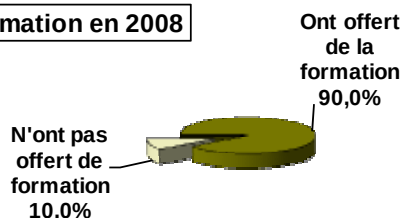


⁴ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

VOLET FORMATION

Formation offerte aux employés en 2008

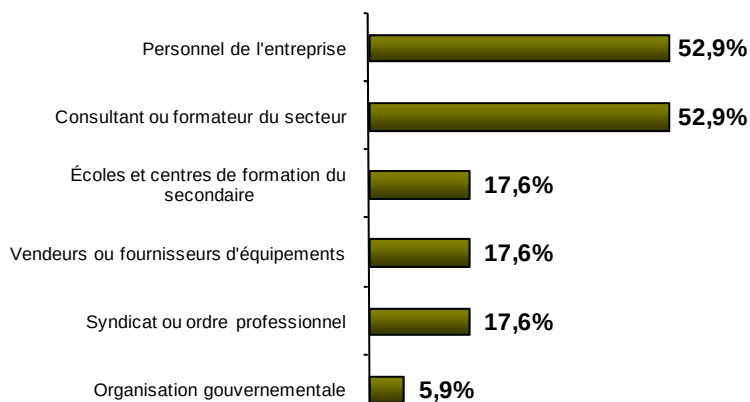
Formation en 2008



D'autre part, en ce qui a trait à la formation, spécifions tout d'abord que 90,0 % des entreprises ont offert des activités de formation à leurs employés au cours de l'année 2008.

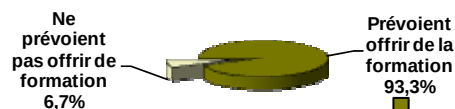
Formateurs

Pour ces formations offertes en 2008, les formateurs⁵ sont plus souvent du personnel de l'entreprise (52,9 %) et des consultants ou formateurs du secteur (52,9 %).



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 93,3 % des entreprises prévoient que certains de leurs employés (incluant le personnel-cadre) participeront à des activités de formation.

Nature des formations planifiées⁵ pour les douze prochains mois :

- Compétences techniques propres à l'exercice de la profession 50,0 %
- Connaissances en informatique et en bureautique 27,8 %
- Compétences de base 11,1 %
- Compétences interpersonnelles et personnelles 5,6 %
- Connaissances en planification et en gestion 5,6 %
- Autres compétences et connaissances 22,2 %

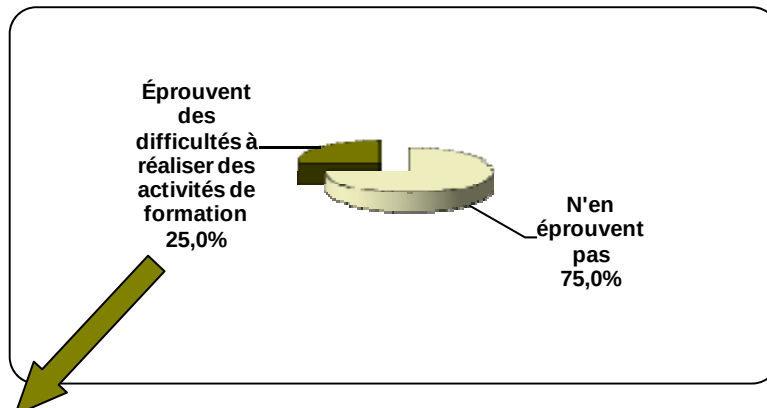
Quant à la nature des formations planifiées pour les douze prochains mois, les principales compétences ou connaissances à acquérir pour les employés sont, de loin, des compétences techniques propres à l'exercice des professions (50,0 %).

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



Difficultés rencontrées pour les activités de formation⁶ :

• Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation	100,0 %
• Remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service	80,0 %
• Coûts des activités de formation trop élevés	80,0 %
• Cours non disponibles ou mal adaptés	60,0 %
• Difficulté à estimer ou évaluer les besoins de formation	40,0 %
• Éloignement du lieu de formation	40,0 %
• Scolarité insuffisante des employés pour suivre les activités de formation	20,0 %
• Méconnaissance des services et programmes offerts par les maisons d'enseignement de la région	20,0 %

Les principales difficultés rencontrées sont surtout des difficultés liées au manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation (100 %), au remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service (80,0 %) et aux coûts élevés des activités de formation (80,0 %).

VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Personne responsable de la gestion des ressources humaines

Par ailleurs, 70,0 % des entreprises affirment avoir une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans leur établissement. En moyenne, 38 % 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 le recrutement de personnel qualifié, et ce, tant celui de la région du Nord-du-Québec (80,0 %) que celui de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec (50,0 %).

Difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines ⁷ :	%
Recrutement de personnel qualifié de la région du Nord-du-Québec	80,0
Recrutement de personnel qualifié de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec	50,0
Disponibilité et qualité de la relève au sein de votre établissement	31,6
Roulement du personnel	30,0
Vieillessement du personnel	25,0
Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre	22,2
Absentéisme	15,0
Conciliation travail-famille	15,0
Adaptation des finissants provenant des institutions scolaires	15,0
Gestion et supervision du personnel	10,0
Respect des échéanciers	10,0
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	10,0
Motivation du personnel	10,0
Qualité du service offert	5,3
Compétences de base du personnel	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 (47,4 %) et la banque de curriculum vitae de l'établissement (31,6 %).

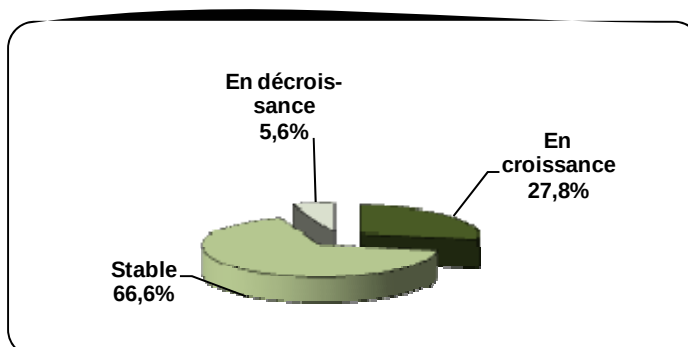
Moyens utilisés pour l'embauche ⁷ :	%
Publication interne ou recommandation auprès de votre réseau de contacts	47,4
Banque de curriculum vitae de votre établissement	31,6
Placement en ligne via emploi.quebec.net	26,3
Syndicat	21,1
Annonce dans les médias	15,8
Institut de formation	10,5
Événements promotionnels (portes ouvertes, salon de l'emploi, etc.)	5,3
Autres	10,5

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

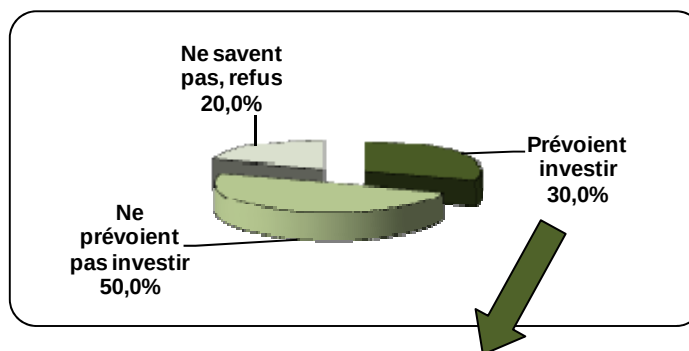
Prévision de l'évolution du nombre d'employés

Une majorité d'entreprises croit que le nombre d'employés sera stable pour les deux prochaines années (66,6 %).



Prévision d'investissement

Toujours pour les deux prochaines années, 30,0 % des entreprises prévoient effectuer un investissement dans leur entreprise. Ces investissements toucheront principalement la machinerie ou l'équipement (50,0 %).



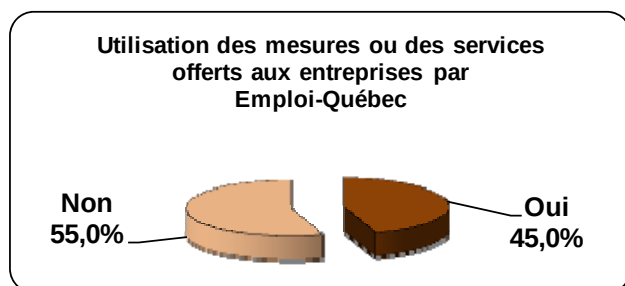
Précisions sur les investissements prévus⁸ :

• Machinerie ou équipement	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.	33,3 %
• Diversification de la gamme des produits et services	16,7 %
• Développement de marché, de nouveaux territoires de vente ou de distribution	16,7 %
• Réalisation de contrats de sous-traitance pour le compte d'une ou plusieurs entreprises	16,7 %
• Rénovation	16,7 %
• Autres	16,7 %

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 45,0 % des entreprises ont utilisé les mesures ou les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec et que 80,0 % 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 (76,9 %) ainsi que le développement et la formation de la main-d'œuvre (53,8 %).



Sujets sur lesquels on souhaite discuter⁹ :

• Recrutement de main-d'œuvre	76,9 %
• Développement et formation de la main-d'œuvre	53,8 %
• Planification de la relève dans l'entreprise	30,8 %
• Manque d'intérêt chez les employés	30,8 %
• Détermination et planification des besoins de main-d'œuvre	23,1 %
• Autres	15,4 %

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