

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

SEPTEMBRE 2009

SOMMAIRE EXÉCUTIF POUR LE SECTEUR DES COMMERCES DE GROS ET DES COMMERCES DE DÉTAIL

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), 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 commerces de gros et des commerces de détail, mentionnons que **46 entreprises** ont été interrogées et qu'au total, ces entreprises emploient **769 personnes**. De ce nombre, 97,5 % étaient des résidents dans la région du Nord-du-Québec et 2,5 % étaient non-résidents. **Précisons que les résultats présentés dans ce rapport concernent uniquement ces 46 entreprises du secteur des commerces de gros et de détail.**

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 84,8 % et la marge d'erreur maximale pour cet échantillon est de $\pm 6,4$ %.

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.*

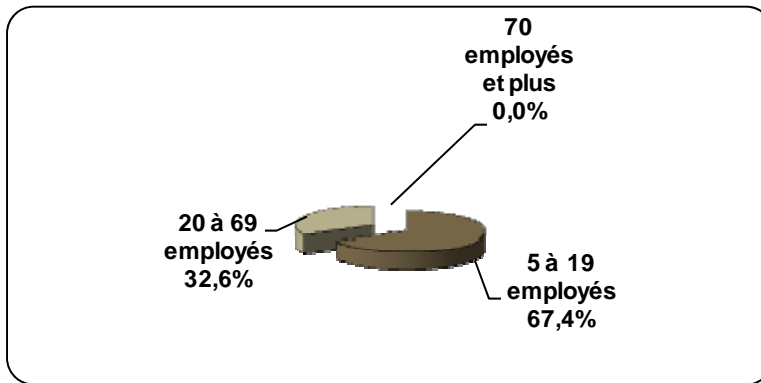
Besoins de formation : *Besoins de formation identifiés par les employeurs pour les 12 mois suivant l'entrevue en terme de professions et de nombre de postes touchés.*

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.

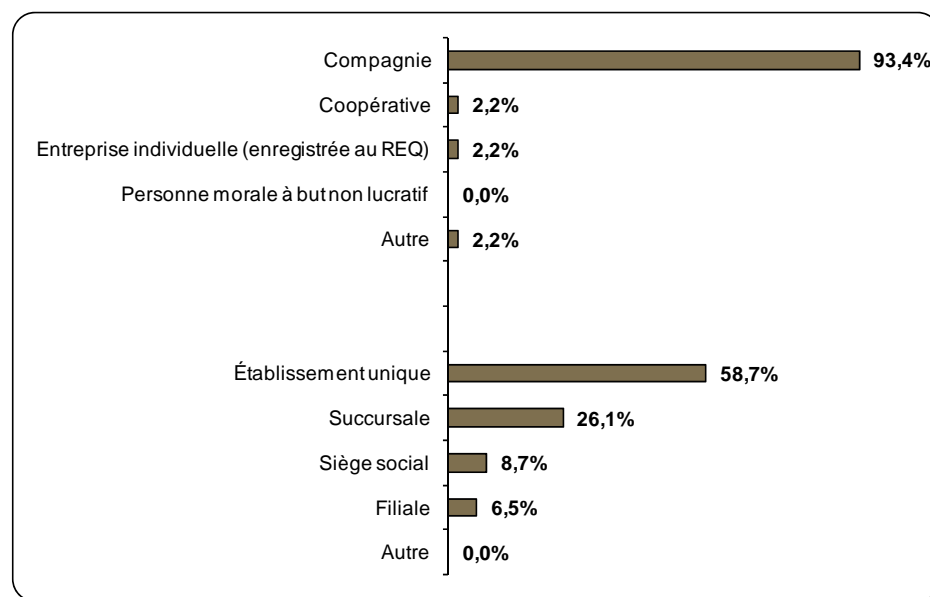
CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

Taille des entreprises

Parmi l'ensemble des entreprises interrogées, 32,6 % des entreprises ont une taille variant entre 20 et 69 employés, représentant 62,5 % de l'ensemble des employés. De leurs côtés, les 67,4 % d'entreprises comptant de 5 à 19 employés gèrent 37,5 % des employés. Au total, cela représente 769 employés, dont 65,7 % travaillent à temps plein et 34,3 % à temps partiel.



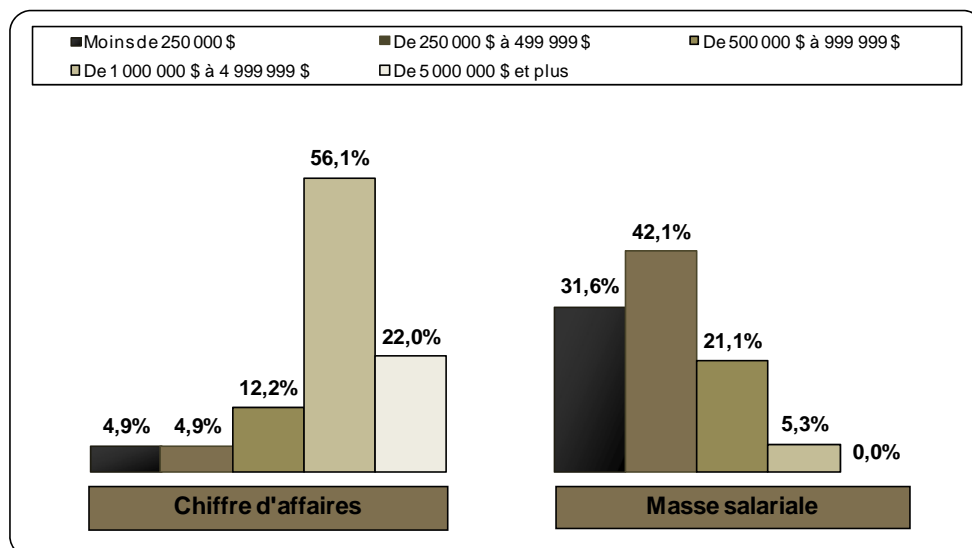
Forme juridique et dépendance



Les entreprises interrogées sont en forte proportion des compagnies (93,4 %) et il s'agit aussi plus souvent d'un établissement unique (58,7 %) ou, dans une moindre mesure, d'une succursale (26,1 %).

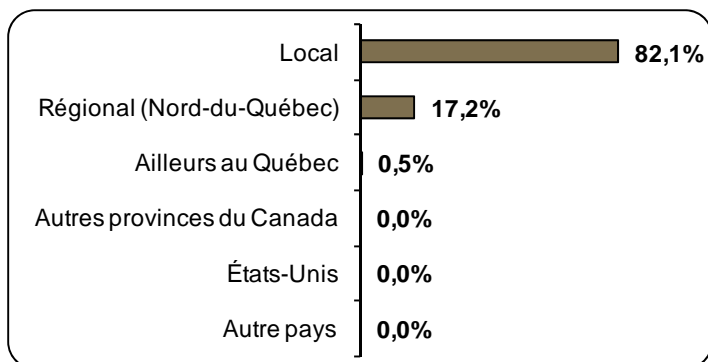
Chiffre d'affaires et masse salariale des entreprises

Le chiffre d'affaires des entreprises varie entre 1 000 000 \$ et 4 999 999 \$ pour 56,1 % des entreprises, alors que la masse salariale, en 2008, se situait entre 250 000 \$ et 499 999 \$ pour une plus grande part des entreprises du secteur des commerces de gros et de détail (42,1 %).



CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

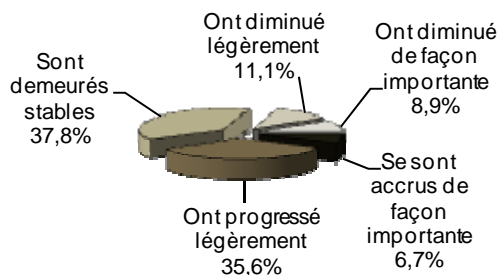
Répartition des ventes ou des services de l'entreprise



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 (82,1 %).

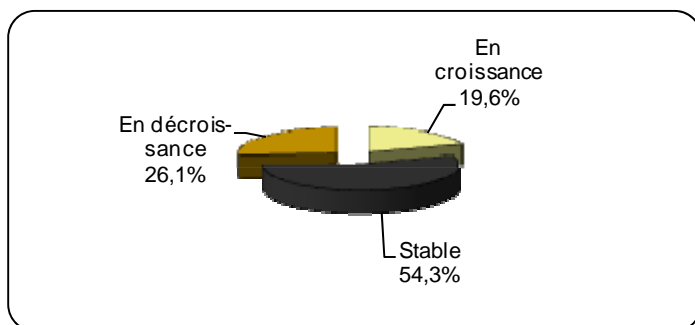
Au cours des trois dernières années, les ventes ou services d'une part importante des entreprises interrogées sont demeurés stables (37,8 %) ou ont progressé légèrement (35,6 %).

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 d'une majorité d'entreprises est demeuré stable (54,3 %). Il s'avère en décroissance dans 26,1 % des cas et en croissance pour le cinquième des entreprises (19,6 %).

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 commerces de gros et des commerces de détail							
	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=35) - 76,1 %	(N=6) - 13,0 %	(N=15) - 32,6 %	(N=14) - 38,9 %	(N=2) - 4,8 %	(N=27) - 65,9 %	(N=21) - 60,0 %
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	29	0
Personnel professionnel en gestion des affaires et finances	0	0	0	0	0	1	0
Personnel spécialisé en administration et en travail de bureau	3	0	1	1	0	6	0
Personnel de bureau	8	3	2	1	1	1	4
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	0	0	0	0	0	0	0
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	0	1	0	0	0	3	1
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	5	0	3	0	0	0	2
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	1	0	0	0	1
Personnel spécialisé de la vente et des services	9	0	1	1	0	3	1
Personnel intermédiaire de la vente et des services	19	5	9	10	1	38	5
Personnel élémentaire de la vente et des services	98	2	11	28	2	37	7
Personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	9	0	0	3	0	15	2
Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	14	0	0	0	1	2	5
Personnel de soutien des métiers, manoeuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	1	1	0	0	0	0	1
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	1	0	0	0	0
TOTAL	167	12	29	44	5	135	29

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 = 167)

▪ Caissiers	36,5 %
▪ Commis d'épicerie (commerce de détail)	18,6 %
▪ Vendeurs et commis-vendeurs (commerce de détail)	11,4 %
▪ Conducteurs de camion	4,2 %
▪ Préposés de stations-service	3,0 %
▪ Autre personnel de soutien des services de santé	3,0 %
▪ Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions/autobus	2,4 %
▪ Bouchers et coupeurs (commerce de gros ou de détail)	2,4 %

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (N = 29)

▪ Caissiers	17,2 %
▪ Vendeurs et commis-vendeurs (commerce de détail)	17,2 %
▪ Chauffeurs-livreurs, services de livraison et de messagerie	6,9 %
▪ Conducteurs de camion	6,9 %
▪ Commis d'épicerie (commerce de détail)	6,9 %
▪ Autre personnel de soutien des services de santé	6,9 %
▪ Manœuvres dans le transport ferroviaire et routier	3,4 %
▪ Préposés à la pose et à l'entretien des pièces d'automobiles	3,4 %
▪ Mécaniciens de petits moteurs et autres équipements	3,4 %
▪ Mécaniciens d'équipement lourd	3,4 %
▪ Superviseurs (commerce de détail)	3,4 %
▪ Designers graphiques et illustrateurs	3,4 %
▪ Électroniciens d'entretien (biens de consommation)	3,4 %
▪ Magasiniers et commis aux pièces	3,4 %
▪ Expéditeurs et réceptionnaires	3,4 %
▪ Commis aux services à la clientèle/commis à l'information	3,4 %
▪ Commis de bureau généraux	3,4 %

MISES À PIED RÉALISÉES (N = 12)

▪ Vendeurs et commis-vendeurs (commerce de détail)	41,7 %
▪ Magasiniers et commis aux pièces	25,0 %
▪ Commis d'épicerie (commerce de détail)	16,7 %
▪ Manœuvres dans le transport ferroviaire et routier	8,3 %
▪ Électroniciens d'entretien (biens de consommation)	8,3 %

POSTES VACANTS (N = 29)

▪ Vendeurs et commis-vendeurs (commerce de détail)	31,0 %
▪ Caissiers	24,1 %
▪ Commis d'épicerie (commerce de détail)	13,8 %
▪ Autre personnel de soutien des services de santé	10,3 %
▪ Manœuvres trait. des prod. chim./serv. d'utilité publique	3,4 %
▪ Superviseurs (commerce de détail)	3,4 %
▪ Designers graphiques et illustrateurs	3,4 %
▪ Expéditeurs et réceptionnaires	3,4 %
▪ Commis à la comptabilité	3,4 %
▪ Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	3,4 %

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 = 44)

▪ Commis d'épicerie (commerce de détail)	31,8 %
▪ Caissiers	27,3 %
▪ Vendeurs et commis-vendeurs (commerce de détail)	22,7 %
▪ Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions/autobus	6,8 %
▪ Préposés de stations-service	4,5 %
▪ Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	2,3 %
▪ Magasiniers et commis aux pièces	2,3 %
▪ Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	2,3 %

INTENTIONS DE MISES À PIED (N = 5)

▪ Préposés de stations-service	40,0 %
▪ Conducteurs de camion	20,0 %
▪ Vendeurs et commis-vendeurs (commerce de détail)	20,0 %
▪ Expéditeurs et réceptionnaires	20,0 %

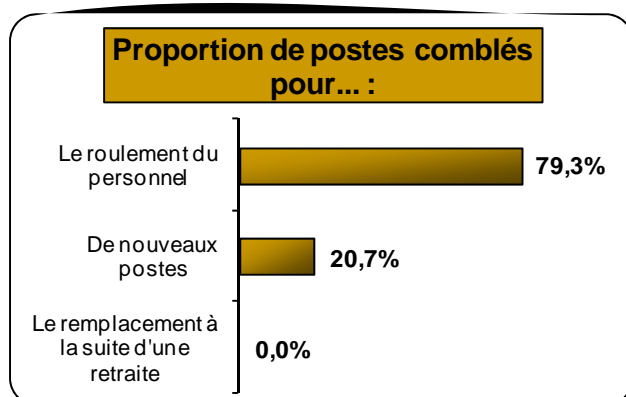
BESOINS DE FORMATION (N = 135)

▪ Vendeurs et commis-vendeurs (commerce de détail)	27,4 %
▪ Directeurs (commerce de détail)	19,3 %
▪ Caissiers	14,1 %
▪ Commis d'épicerie (commerce de détail)	9,6 %
▪ Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions/autobus	5,9 %
▪ Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	3,0 %
▪ Préposés de stations-service	3,0 %
▪ Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	3,0 %
▪ Électroniciens d'entretien (biens de consommation)	2,2 %

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

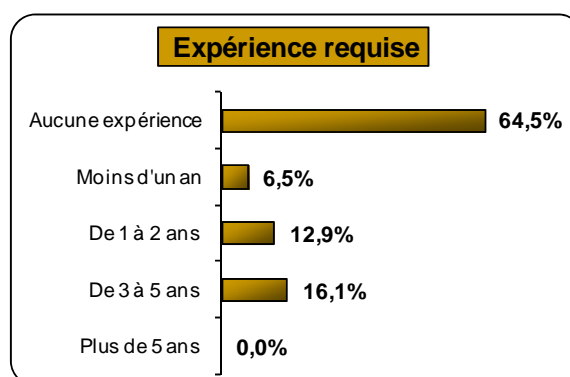
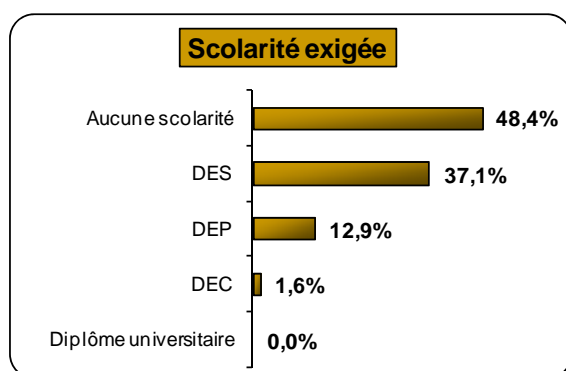
VOLET MAIN-D'ŒUVRE - EMPAUCHE ANTÉRIEURE

Raisons d'embauche



Parmi les entreprises ayant embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois (76,1%), le graphique ci-contre indique qu'on a engagé 79,3% du personnel pour le roulement du personnel et 20,7% pour combler de nouveaux postes.

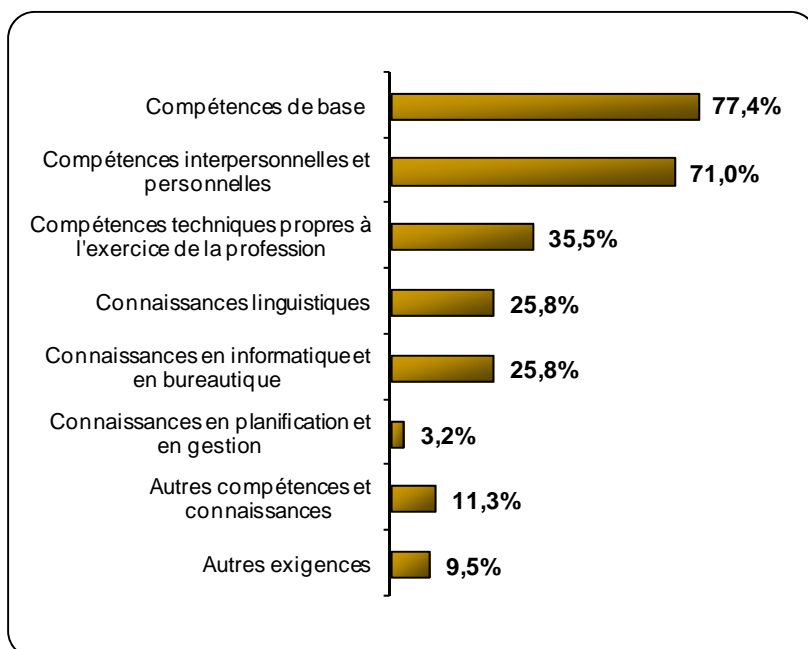
Scolarité et expérience demandée



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.

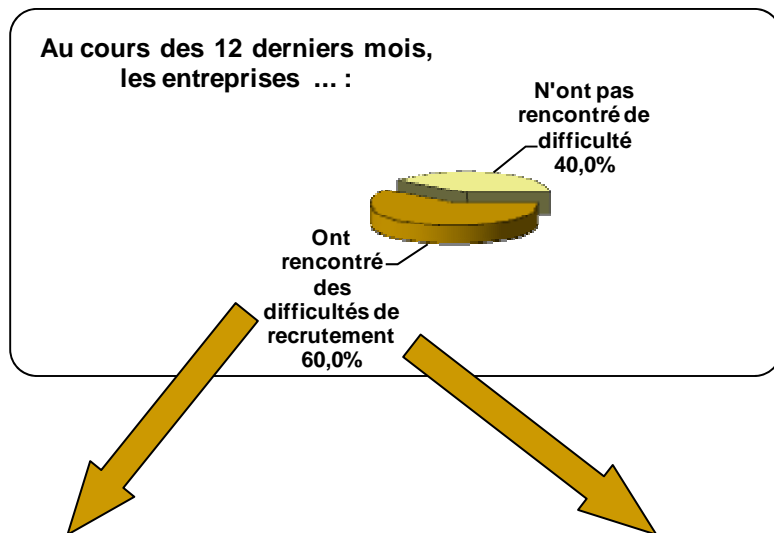
Compétences et connaissances exigées à l'embauche

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 (77,4%) et/ou de compétences interpersonnelles et personnelles (71,0%).



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



Les entreprises répondantes affirment dans une proportion de 60,0 % 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)	37,9 %
• Manque de candidats qualifiés	34,5 %
• Manque de candidats expérimentés	20,7 %
• Connaissances linguistiques	17,2 %
• Salaire	13,8 %
• Manque de candidats compétents	10,3 %
• Horaire de travail	6,9 %
• Lacunes dans les qualités personnelles	6,9 %
• Milieu de travail	3,4 %
• Autres	31,0 %

Conséquences³ des difficultés de recrutement :

• Former les employés en place	45,0 %
• Réorganisation du travail	35,0 %
• Embaucher des candidats moins qualifiés	30,0 %
• Prolonger les heures supplémentaires	20,0 %
• Perdre des contrats	15,0 %
• Détérioration du service	10,0 %
• Embaucher des immigrants	10,0 %
• Fermeture de l'entreprise/succursale	5,0 %

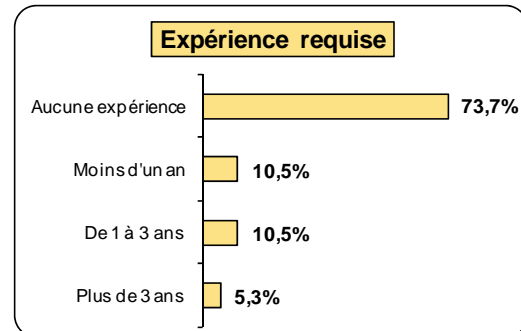
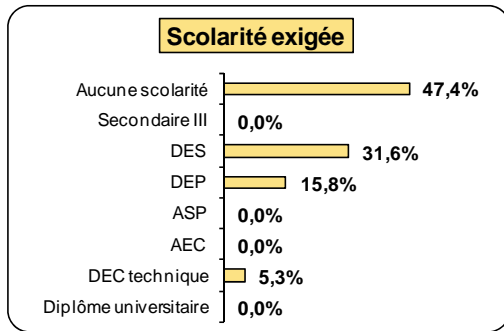
Les principales causes liées aux difficultés de recrutement des douze derniers mois sont l'éloignement du lieu de travail (37,9 %) et le manque de candidats qualifiés (34,5 %), alors que les principales conséquences générées par ces difficultés impliquent la formation des employés en place (45,0 %), une réorganisation du travail (35,0 %) et l'embauche de candidats moins qualifiés (30,0 %).

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 demandée

Du côté des entreprises ayant affirmé avoir des postes vacants au moment de l'entrevue (32,6 %), on constate aux graphiques ci-dessous que, de façon générale, une plus grande proportion d'entreprises n'exige aucune scolarité ou expérience.

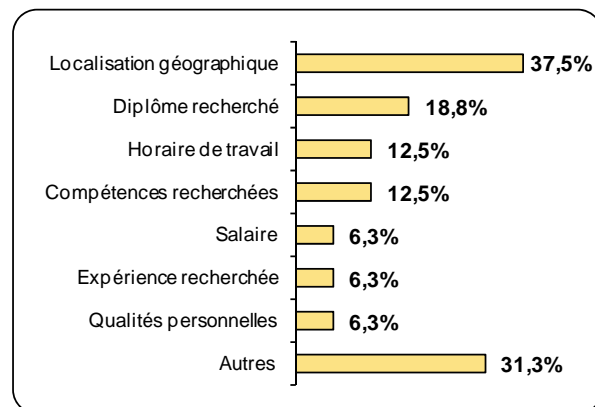


Conditions salariales

En ce qui a trait aux conditions salariales offertes par les entreprises pour leurs postes vacants, le taux horaire minimum varie de 8,50 \$ à 17,00 \$, pour une moyenne de 10,69 \$, alors que le taux horaire maximum offert passe de 8,50 \$ à 18,00 \$, représentant une moyenne de 14,23 \$.

Difficultés de recrutement actuelles

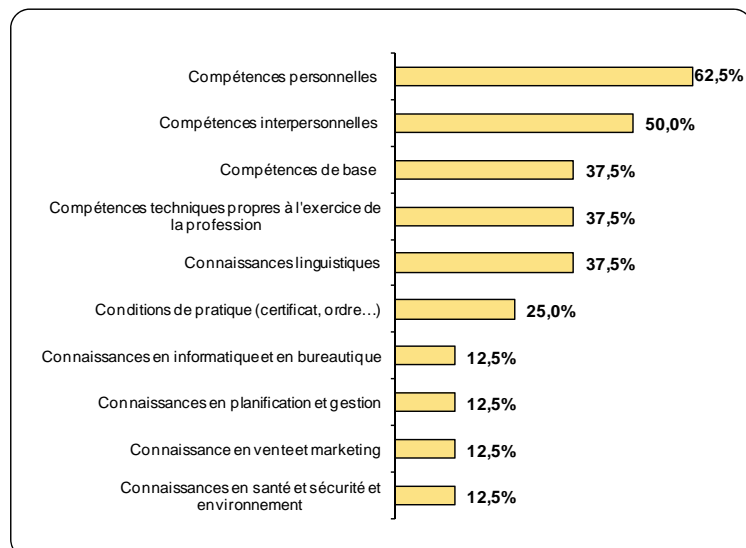
Par ailleurs, si 15,8 % des entreprises mentionnent n'éprouver aucune difficulté de recrutement pour les postes qui sont vacants au moment de l'entrevue, on constate au graphique ci-contre que pour les autres entreprises, la principale cause⁴ de ces difficultés de recrutement est la localisation géographique (37,5 %).



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 personnelles (62,5 %) et interpersonnelles (50,0 %).

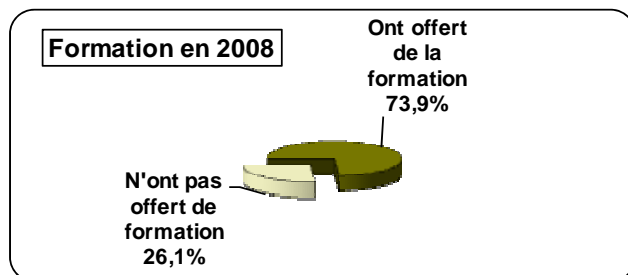
Enfin, ajoutons que 68,4 % des entreprises accepteraient qu'Emploi-Québec rende disponibles leurs besoins en main-d'œuvre (postes vacants) auprès des chercheurs d'emploi.



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

VOLET FORMATION

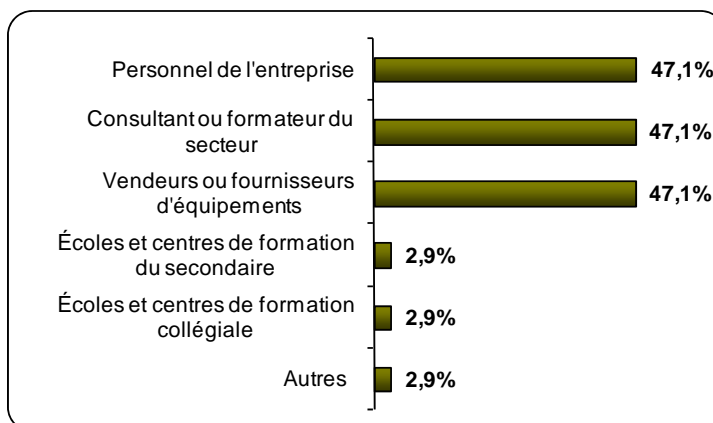
Formation offerte aux employés en 2008



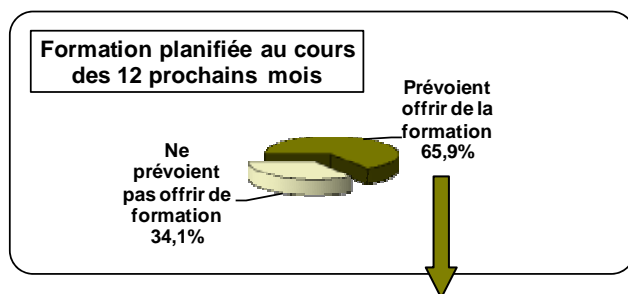
D'autre part, en ce qui a trait à la formation, précisons tout d'abord que 73,9 % des entreprises ont offert des activités de formation à leurs employés au cours de l'année 2008.

Formateurs

Pour ces formations offertes en 2008, les formateurs⁵ sont plus souvent du personnel de l'entreprise (47,1 %), des consultants ou formateurs du secteur (47,1 %) et des vendeurs ou fournisseurs d'équipements (47,1 %).



Formation planifiée pour les 12 prochains mois



Maintenant, en ce qui a trait à la formation prévue au cours des douze prochains mois, on note au graphique ci-contre que 65,9 % 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 63,6 %
- Connaissances en informatique et en bureautique 22,7 %
- Connaissances en planification et en gestion 22,7 %
- Connaissances linguistiques 15,9 %
- Compétences de base 9,1 %
- Compétences interpersonnelles et personnelles 9,1 %
- Autres compétences et connaissances 15,9 %

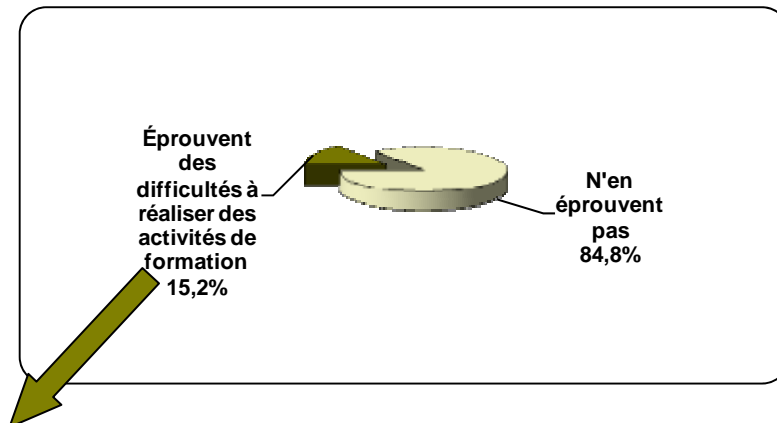
Quant à la nature des formations planifiées pour les douze prochains mois, les principales compétences ou connaissances à acquérir pour les employés sont, de loin, des compétences techniques propres à l'exercice des professions (63,6 %).

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

VOLET FORMATION

Difficultés reliées à la formation

Dans l'ensemble, 15,2 % des entreprises mentionnent éprouver des difficultés à réaliser des activités de formation.



Difficultés rencontrées pour les activités de formation⁶ :

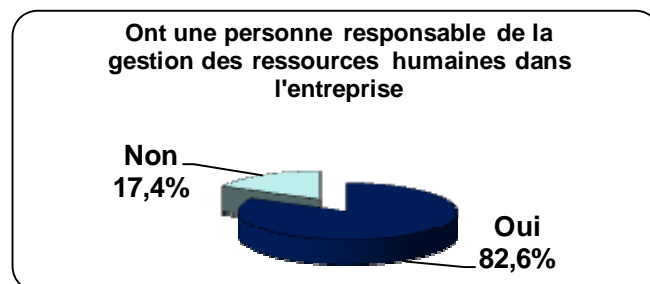
- Remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service 85,7 %
- Cours non disponibles ou mal adaptés 71,4 %
- Coûts des activités de formation trop élevés 57,1 %
- Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation 42,9 %
- Manque d'intérêt chez les employés 28,6 %
- Éloignement du lieu de formation 28,6 %
- Difficulté à estimer ou évaluer les besoins de formation 14,3 %
- Méconnaissance des services et programmes offerts par les maisons d'enseignement de la région 14,3 %

Les principales difficultés rencontrées sont surtout des difficultés reliées au remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service (85,7 %), à la disponibilité ou à l'adaptation des cours (71,4 %) et aux coûts élevés des activités de formation (57,1 %).

VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Personne responsable de la gestion des ressources humaines

Par ailleurs, 82,6 % des entreprises affirment avoir une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans leur établissement. En moyenne, 24 % 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 (58,7 %) que celui de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec (45,7 %).

Difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines ⁷ :	%
Recrutement de personnel qualifié de la région du Nord-du-Québec	58,7
Recrutement de personnel qualifié de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec	45,7
Roulement du personnel	23,9
Disponibilité et qualité de la relève au sein de votre établissement	17,8
Motivation du personnel	15,2
Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre	14,0
Adaptation des finissants provenant des institutions scolaires	13,3
Vieillesse du personnel	10,9
Gestion et supervision du personnel	8,7
Conciliation travail-famille	8,7
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	6,5
Qualité du service offert	4,3
Respect des échéanciers	4,3
Compétences de base du personnel	4,3
Accidents de travail	2,2
Autres problèmes	2,3

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 %) et le placement en ligne via emploi.quebec.net (50,0 %).

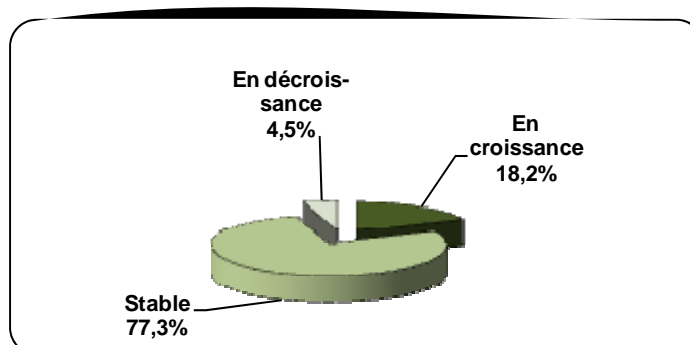
Moyens utilisés pour l'embauche ⁷ :	%
Publication interne ou recommandation auprès de votre réseau de contacts	75,0
Placement en ligne via emploi.quebec.net	50,0
Banque de curriculum vitae de votre établissement	34,1
Annonce dans les médias	22,7
Publication ciblée (publisac, affiches, etc.)	9,1
Institut de formation	2,3

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

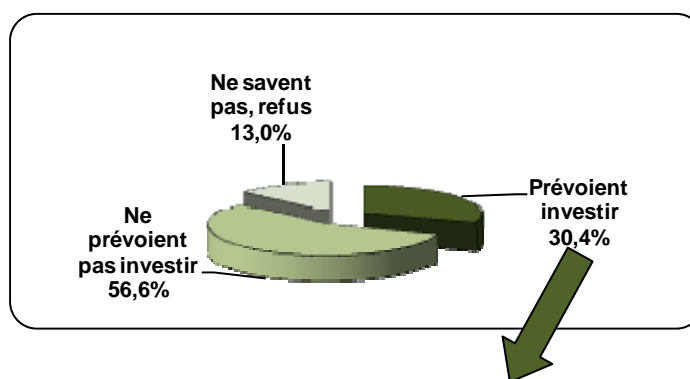
Prévision de l'évolution du nombre d'employés

Une majorité d'entreprises croit que le nombre d'employés sera stable pour les deux prochaines années (77,3 %).



Prévision d'investissement

Toujours pour les deux prochaines années, 30,4 % des entreprises prévoient effectuer un investissement dans leur entreprise. Ces investissements toucheront principalement la machinerie ou l'équipement (61,5 %).



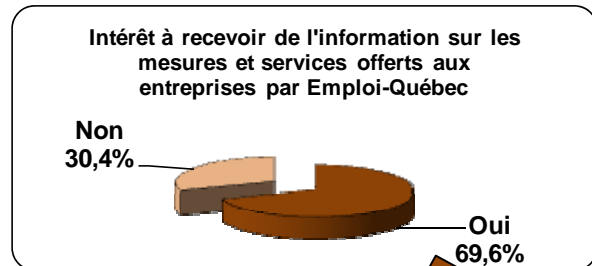
Précisions sur les investissements prévus⁸ :

• Machinerie ou équipement	61,5 %
• 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.	15,4 %
• Rénovation	15,4 %
• Diversification de la gamme des produits et services	7,7 %
• Relocalisation	7,7 %
• Développement de marché, de nouveaux territoires de vente ou de distribution	7,7 %
• Autres	7,7 %

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 41,3 % des entreprises ont utilisé les mesures ou les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec et que 69,6 % 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 (71,0 %) ainsi que le développement et la formation de la main-d'œuvre (51,6 %).



Sujets sur lesquels on souhaite discuter⁹ :

• Recrutement de main-d'œuvre	71,0 %
• Développement et formation de la main-d'œuvre	51,6 %
• Planification de la relève dans l'entreprise	32,3 %
• Manque d'intérêt chez les employés	29,0 %
• Détermination et planification des besoins de main-d'œuvre	12,9 %
• Information sur le marché du travail	6,5 %
• Autres	6,5 %

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