

**Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation  
des entreprises du secteur du transport et de l'entreposage  
de la région du Nord-du-Québec**

Décembre 2011

# SOMMAIRE EXÉCUTIF POUR LE SECTEUR DU TRANSPORT ET DE L'ENTREPOSAGE

## 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 Jamésie<sup>1</sup>, comptant cinq employés et plus œuvrant dans les secteurs suivants :

- Agroalimentaire, forêt, bois;
- Extraction minière et activités de soutien à l'extraction minière;
- Services publics, construction, fabrication (autres secteurs);
- Commerces de gros et commerces de détail;
- Transport et entreposage;
- Industrie de l'information, industrie culturelle, finances, assurances, services immobiliers et services professionnels;
- Services administratifs, services de soutien, services de gestion et autres services, sauf les administrations publiques;
- Services d'enseignement, soins de santé et assistance sociale et administrations publiques;
- Arts, spectacles et loisirs, hébergement et services de restauration.

Selon les données de l'application LIC (liste des industries et commerce), le territoire de la Jamésie<sup>1</sup> 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 du transport et de l'entreposage, mentionnons que **21 entreprises** ont été interrogées et qu'au total, ces entreprises emploient **290 personnes**. Précisons que les résultats présentés dans ce rapport concernent uniquement ces 21 entreprises du secteur du transport et de l'entreposage.

## 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 91,3 % et la marge d'erreur maximale pour cet échantillon est de  $\pm 6,5$  %.

## 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.*

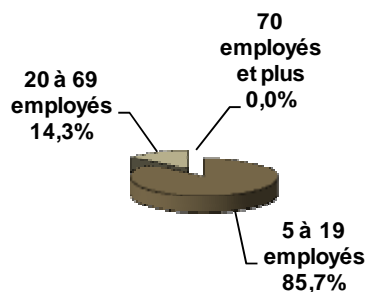
<sup>1</sup> Le territoire de la Jamésie est constitué des villes de Chibougamau, Chapais, Lebel-sur-Quévillon et Matagami ainsi que la Municipalité de Baie-James.

**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.*

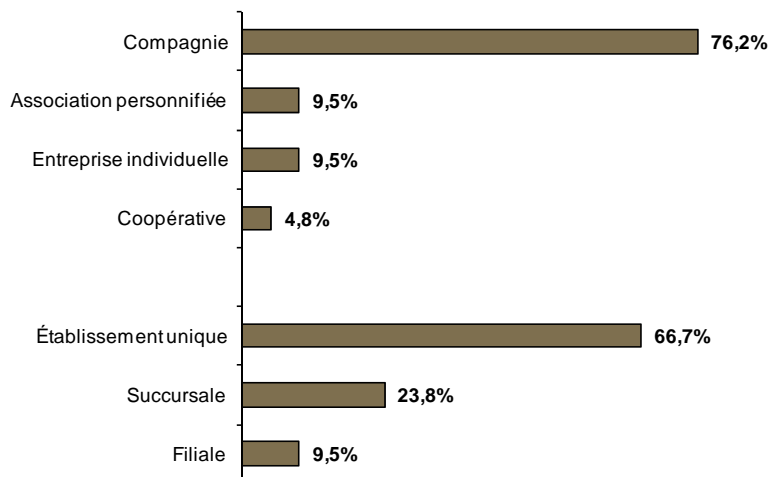
# CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

## Taille des entreprises

Parmi les entreprises interrogées, 14,3 % d'entre elles ont une taille variant entre 20 et 69 employés, représentant 46,2 % de l'ensemble des employés. De leurs côtés, les 85,7 % des entreprises de 5 à 19 employés cumulent 53,8 % de l'ensemble des employés. Au total, cela représente 290 employés, dont 84,1 % travaillent à temps plein et 15,9 % à temps partiel.



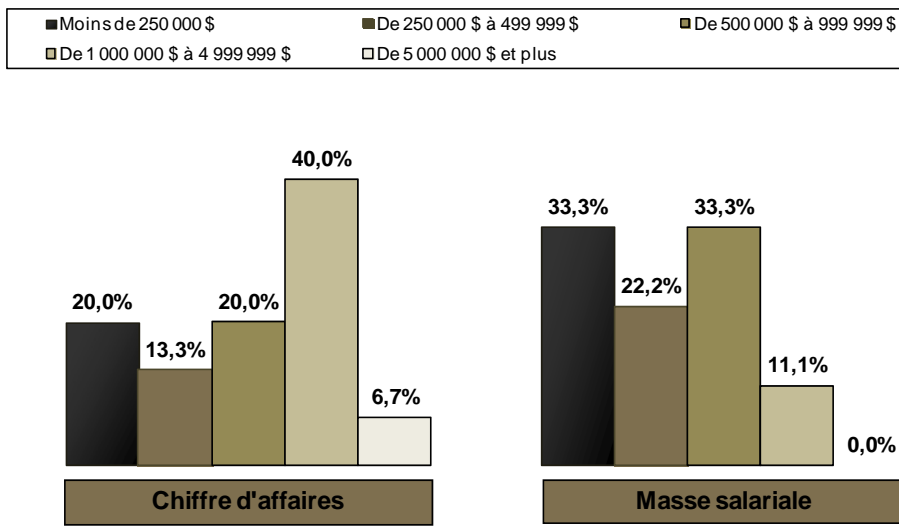
## Forme juridique et dépendance



Les entreprises interrogées sont en forte proportion des compagnies (76,2 %) et il s'agit aussi plus souvent d'un établissement unique (66,7 %).

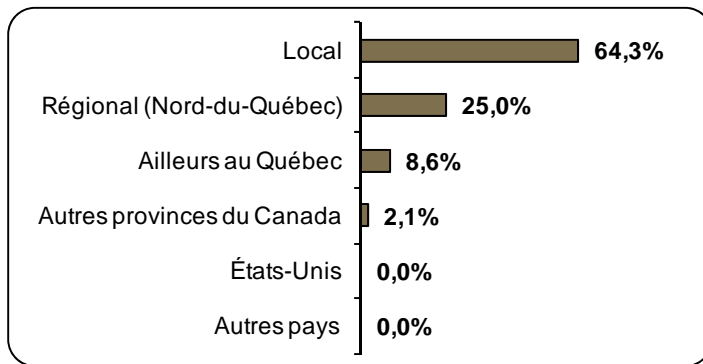
## Chiffre d'affaires et masse salariale des entreprises

Le chiffre d'affaires des entreprises varie entre 1 000 000 \$ et 4 999 999 \$ pour quatre entreprises sur dix (40,0 %), alors que la masse salariale, en 2010, se situait à moins de 250 000 \$ (33,3 %) ou entre 500 000 \$ et 999 999 \$ (33,3 %) pour le tiers des entreprises de ce secteur.



# CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

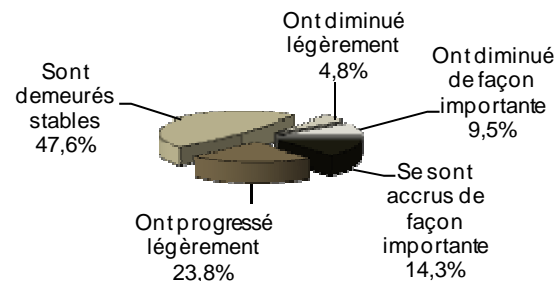
## Répartition des ventes ou des services de l'entreprise



Le graphique ci-contre indique la façon dont sont répartis les ventes ou les services des entreprises en 2010. On y voit que le marché local occupe la plus grande proportion (64,3 %), suivi de loin par le marché régional (25,0 %).

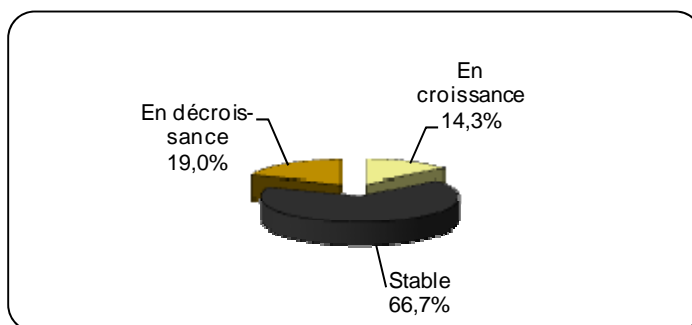
Au cours des trois dernières années, les ventes ou services d'une part importante des entreprises interrogées sont demeurés stables (47,6 %) ou ont progressé légèrement (23,8 %).

### 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 (66,7 %). Il s'avère en croissance dans 14,3 % des cas et en décroissance pour près du cinquième des entreprises (19,0 %).

## 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 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.

<b>Secteur du transport et de l'entreposage</b>							
	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=15) - 71,4 %	(N=5) - 33,3 %	(N=5) - 23,8 %	(N=4) - 26,7 %	(N=3) - 15,0 %	(N=8) - 50,0 %	(N=5) - 33,3 %
<b>Grands groupes professionnels</b>	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre d'entreprises
Cadres supérieurs	0	1	1	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	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	0	1	0	0	1	13	0
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	0	0	0	0	0	1	0
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	12	0	2	0	0	12	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	2	0	0	0	0	0	0
Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	0	0	2	0	2	0
Personnel élémentaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0
Personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	7	5	0	0	5	0	1
Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	39	20	16	21	2	82	6
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	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	2	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
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>27</b>	<b>19</b>	<b>23</b>	<b>8</b>	<b>110</b>	<b>7</b>

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 = 65)

▪ Conducteurs de camions	36,9 %
▪ Spécialistes du contrôle de la circulation aérienne	16,9 %
▪ Manutentionnaires	12,3 %
▪ Conducteurs d'autobus/méto et autres transports en commun	6,2 %
▪ Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	4,6 %
▪ Autres opérateurs de machines dans la transformation du bois	3,1 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	3,1 %
▪ Agents à la billetterie et aux services aériens	3,1 %
▪ Pompiers	3,1 %
▪ Chauffeurs de taxi, chauffeurs de limousine et chauffeurs	1,5 %
▪ Mécaniciens d'équipement lourd	1,5 %
▪ Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	1,5 %
▪ Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	1,5 %
▪ Électriciens industriels	1,5 %
▪ Pilotes, navigateurs et instructeurs de pilotage	1,5 %
▪ Directeurs des transports	1,5 %

### DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (N = 7)

▪ Conducteurs de camion	57,1 %
▪ Manutentionnaires	14,3 %
▪ Chauffeurs de taxi, chauffeurs de limousine et chauffeurs	14,3 %
▪ Mécaniciens d'équipement lourd	14,3 %

### MISES À PIED RÉALISÉES (N = 27)

▪ Conducteurs de camions	44,4 %
▪ Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	18,5 %
▪ Conducteurs d'autobus/méto et autres transports en commun	14,8 %
▪ Chauffeurs de taxi, chauffeurs de limousine et chauffeurs	11,1 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	3,7 %
▪ Réceptionnistes et standardistes	3,7 %
▪ Cadres supérieurs - production de biens	3,7 %

### POSTES VACANTS (N = 19)

▪ Manutentionnaires	52,6 %
▪ Chauffeurs de taxi, chauffeurs de limousine et chauffeurs	15,8 %
▪ Conducteurs de camions	10,5 %
▪ Spécialistes du contrôle de la circulation aérienne	10,5 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	5,3 %
▪ Cadres supérieurs - production de biens	5,3 %

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 = 23)

▪ Manutentionnaires	43,5 %
▪ Conducteurs de camions	34,8 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	8,7 %
▪ Agents à la billetterie et aux services aériens	8,7 %
▪ Conducteurs d'autobus/métro et autres transports en commun	4,3 %

### INTENTIONS DE MISES À PIED (N = 8)

▪ Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	62,5 %
▪ Conducteurs d'autobus/métro et autres transports en commun	12,5 %
▪ Conducteurs de camions	12,5 %
▪ Réceptionnistes et standardistes	12,5 %

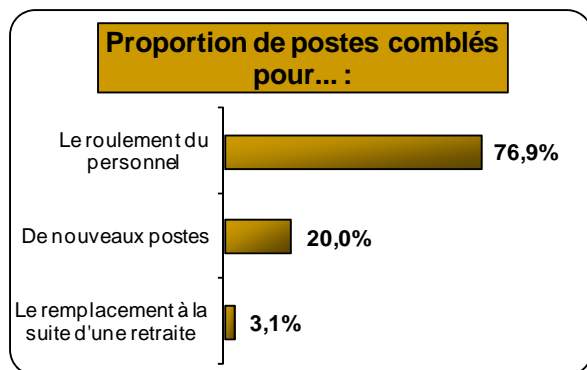
### BESOINS DE FORMATION (N = 110)

▪ Conducteurs de camions	50,0 %
▪ Manutentionnaires	13,6 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	10,9 %
▪ Spécialistes du contrôle de la circulation aérienne	8,2 %
▪ Facteurs	6,4 %
▪ Commis au courrier et aux services postaux	5,5 %
▪ Pilotes, navigateurs et instructeurs de pilotage	2,7 %
▪ Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	1,8 %
▪ Ingénieurs civils	0,9 %

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

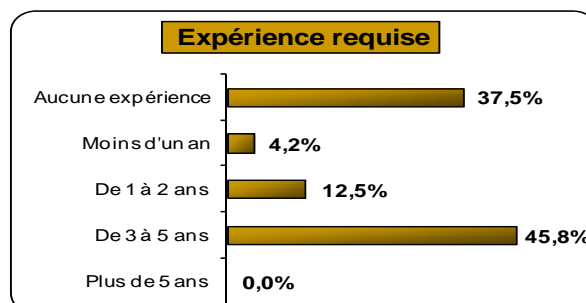
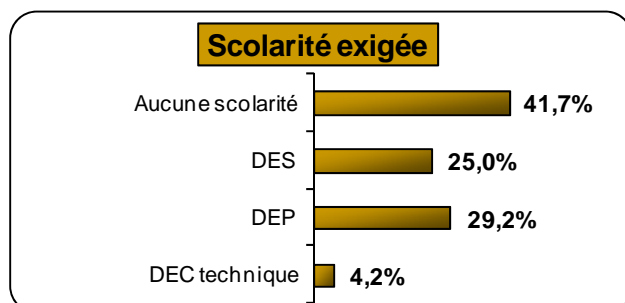
# VOLET MAIN-D'ŒUVRE - EMPAUCHE ANTÉRIEURE

## Raisons d'embauche



Parmi les entreprises ayant embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois (71,4 %), le graphique ci-contre indique qu'on a engagé 76,9 % du personnel pour le roulement du personnel, 20,0 % pour combler de nouveaux postes et 3,1 % pour des remplacements à la suite d'une prise de retraite.

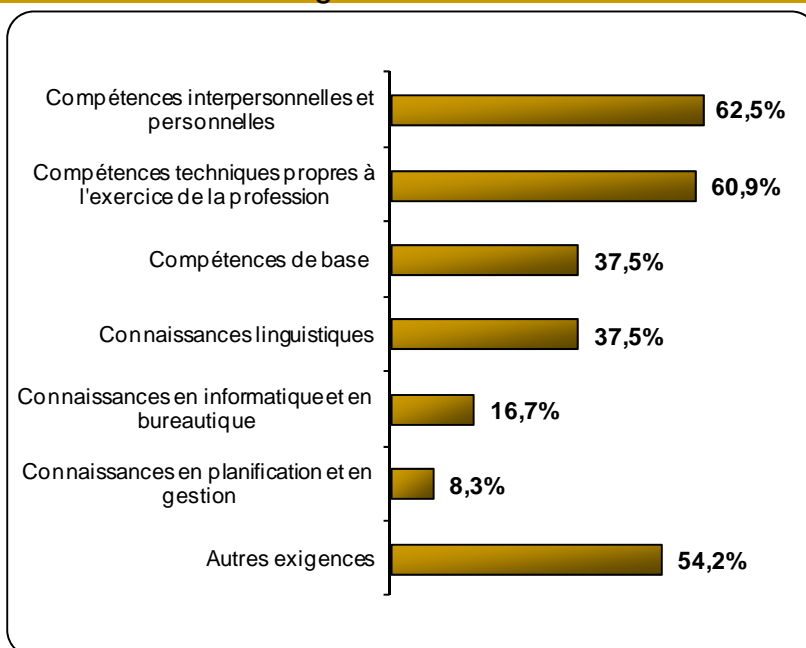
## Scolarité et expérience demandées



En ce qui a trait au niveau de scolarité minimale et de l'expérience requise pour les embauches qui ont été faites au cours des douze derniers mois, on note aux graphiques ci-dessus que de façon générale une plus grande proportion d'entreprises n'exige aucune scolarité (41,7 %) et aucune expérience (37,5 %) ou une expérience de trois à cinq ans (45,8 %).

## Compétences et connaissances exigées à l'embauche

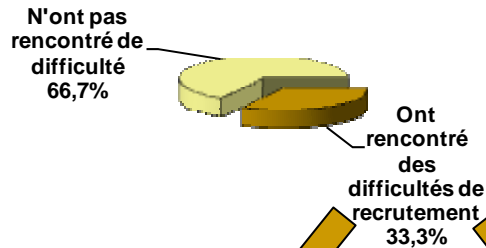
Toujours en lien avec les embauches effectuées au cours des douze derniers mois, le graphique ci-contre présente les principales compétences et connaissances exigées<sup>2</sup>. Il s'agit le plus souvent de compétences interpersonnelles et personnelles (62,5 %) et/ou de compétences techniques propres à l'exercice de la profession (60,9 %).



<sup>2</sup> 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 ... :**



Le tiers des entreprises répondantes (33,3 %) affirme 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.

### Causes<sup>3</sup> des difficultés de recrutement rencontrées :

• Manque de candidats qualifiés	71,4 %
• Lieu de travail (éloignement)	57,1 %
• Manque de candidats expérimentés	57,1 %
• Lacunes dans les qualités personnelles	57,1 %
• Salaire	42,9 %
• Manque de candidats compétents	42,9 %
• Horaire de travail	28,6 %
• Autres	28,6 %

### Conséquences<sup>3</sup> des difficultés de recrutement :

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

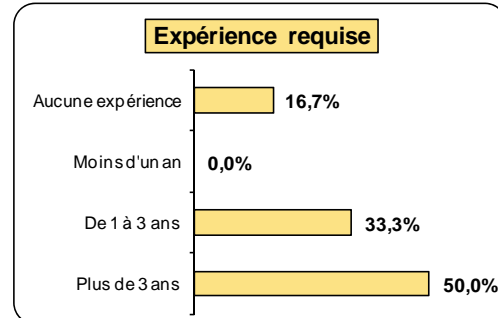
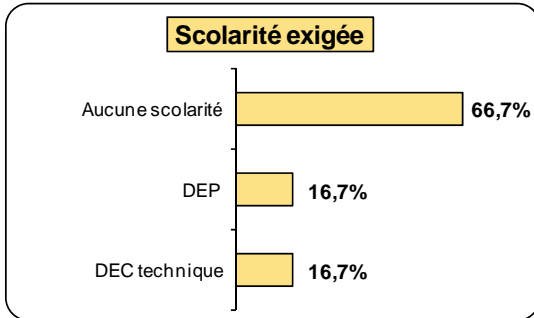
La principale cause reliée aux difficultés de recrutement des douze derniers mois est le manque de candidats qualifiés (71,4 %), alors que les principales conséquences générées par ces difficultés impliquent la prolongation des heures supplémentaires (80,0 %) et la perte de contrats (80,0 %).

<sup>3</sup> 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 (23,8 %), on constate aux graphiques ci-dessous que de façon générale une plus grande proportion d'entreprises n'exige aucune scolarité (66,7 %), mais une expérience de plus de trois ans (50,0 %).

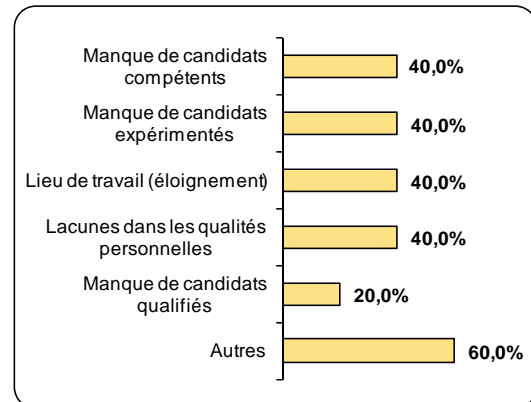


## Conditions salariales

En ce qui a trait aux conditions salariales offertes par les entreprises pour leurs postes vacants, le taux horaire minimum varie de 10,00 \$ à 22,00 \$, pour une moyenne de 17,80 \$.

## Difficultés de recrutement actuelles

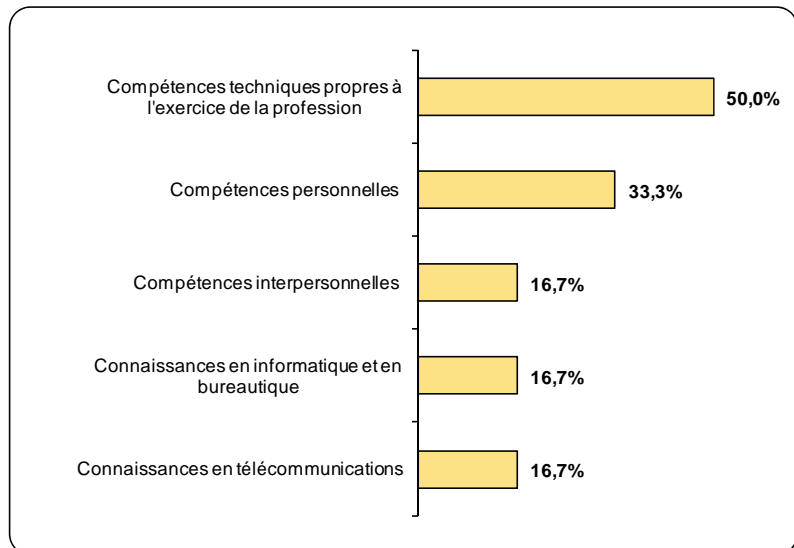
Par ailleurs, on constate au graphique ci-contre que les principales causes<sup>4</sup> des difficultés de recrutement pour les postes qui sont vacants au moment de l'entrevue sont le manque de candidats compétents et de candidats expérimentés, l'éloignement du lieu de travail et des lacunes dans les qualités personnelles (40,0 % chacun).



## Compétences recherchées ayant trait aux causes de difficultés de recrutement

Les principales compétences recherchées<sup>4</sup> ayant trait aux causes de difficultés de recrutement sont les compétences techniques propres à l'exercice de la profession (50,0 %) et les compétences personnelles (33,3 %).

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

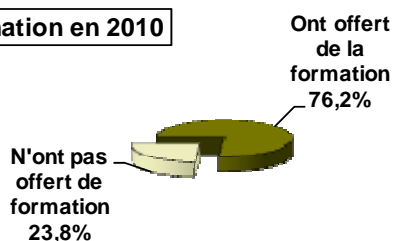


<sup>4</sup> Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

# VOLET FORMATION

## Formation offerte aux employés en 2010

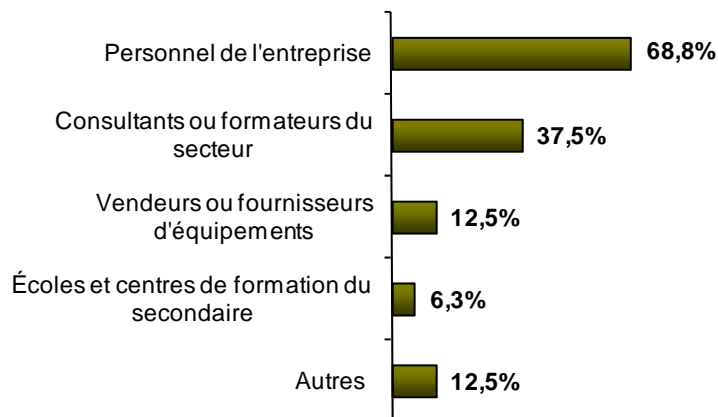
### Formation en 2010



D'autre part, en ce qui a trait à la formation, précisons tout d'abord que plus des trois quarts des entreprises (76,2 %) ont offert des activités de formation à leurs employés au cours de l'année 2010.

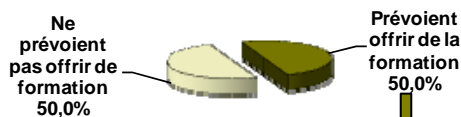
## Formateurs

Pour ces formations offertes en 2010, les formateurs<sup>5</sup> sont plus souvent du personnel de l'entreprise (68,8 %) et, dans une moindre proportion, des consultants ou formateurs du secteur (37,5 %).



## Formation planifiée pour les 12 prochains mois

### Formation planifiée au cours des 12 prochains mois



Maintenant, en ce qui a trait à la formation prévue au cours des douze prochains mois, on note au graphique ci-contre que 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 % |
| • Compétences interpersonnelles et personnelles                | 33,3 %  |
| • Connaissances linguistiques                                  | 9,1 %   |
| • Connaissances en informatique et en bureautique              | 8,3 %   |
| • Connaissances en planification et en gestion                 | 8,3 %   |
| • Autres compétences et connaissances                          | 8,3 %   |

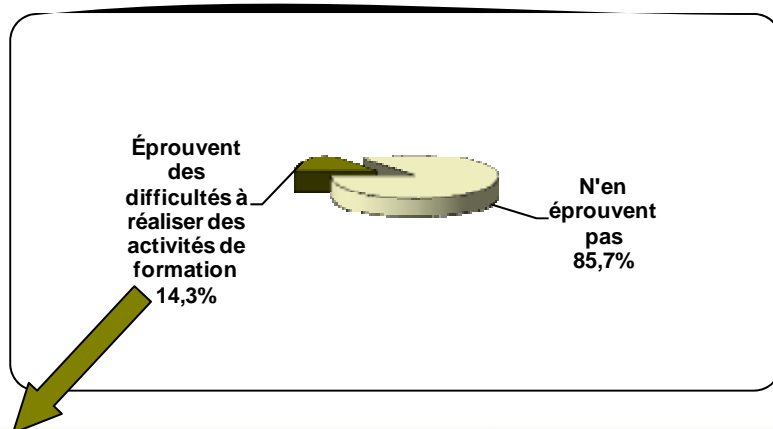
Quant à la nature de ces formations planifiées pour les douze prochains mois, les principales compétences ou connaissances<sup>5</sup> à acquérir pour les employés sont, de loin, des compétences techniques propres à l'exercice des professions (100 %).

<sup>5</sup> 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, 14,3 % des entreprises mentionnent éprouver des difficultés à réaliser des activités de formation.



#### Difficultés rencontrées pour les activités de formation<sup>6</sup> :

- |   |        |
|---|--------|
| • Remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service                 | 66,7 % |
| • Scolarité insuffisante des employés pour suivre les activités de formation                    | 66,7 % |
| • Coûts des activités de formation trop élevés  | 66,7 % |
| • Difficulté à estimer ou évaluer les besoins de formation                                      | 33,3 % |
| • Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation                     | 33,3 % |
| • Cours non disponibles ou mal adaptés  | 33,3 % |
| • Manque d'intérêt chez les employés  | 33,3 % |
| • Méconnaissance des services et programmes offerts par les maisons d'enseignement de la région | 33,3 % |

Les principales difficultés rencontrées sont surtout des difficultés liées au remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service (66,7 %), à la scolarité insuffisante des employés pour suivre les activités de formation (66,7 %) et aux coûts élevés des activités de formation (66,7 %).

## VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

### Personne responsable de la gestion des ressources humaines

Par ailleurs, 57,1 % des entreprises affirment avoir une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans leur établissement. En moyenne, 39 % de sa tâche est consacrée à cette responsabilité.



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

## VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

### Difficultés en gestion des ressources humaines

On précise aussi que la principale difficulté rencontrée au sein de la gestion des ressources humaines s'avère le recrutement de personnel qualifié de la région du Nord-du-Québec (68,8 %) ainsi que la disponibilité et la qualité de la relève au sein des établissements (50,0 %).

Difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines <sup>7</sup> :	%
Recrutement de personnel qualifié de la région du Nord-du-Québec	68,8
Disponibilité et qualité de la relève au sein de l'établissement	50,0
Roulement du personnel	37,5
Motivation du personnel	37,5
Recrutement de personnel qualifié de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec	31,3
Vieillesse du personnel	31,3
Gestion et supervision du personnel	25,0
Conciliation travail-famille	25,0
Absentéisme	18,8
Qualité du service offert	18,8
Respect des échéanciers	18,8
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	18,8
Adaptation des finissants provenant des institutions scolaires	18,8
Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre	18,8
Accidents de travail	6,3
Compétences de base du personnel	6,3

### Moyens utilisés pour l'embauche

Le tableau ci-dessous montre les moyens utilisés habituellement par les entreprises pour recruter leur main-d'œuvre. On y voit que les moyens jugés les plus efficaces par une majorité d'entreprises sont le placement en ligne via [emploi.quebec.gouv.qc.ca](http://emploi.quebec.gouv.qc.ca) (57,9 %) et une annonce dans les médias (36,8 %).

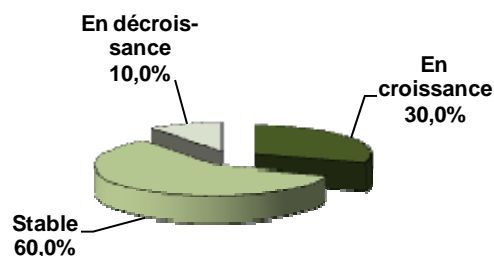
Moyens utilisés pour l'embauche <sup>7</sup> :	%
Placement en ligne via <a href="http://emploi.quebec.gouv.qc.ca">emploi.quebec.gouv.qc.ca</a>	57,9
Annonce dans les médias	36,8
Publication interne ou recommandation auprès de son réseau de contacts	21,1
Banque de curriculum vitae de l'établissement	21,1
Institut de formation	5,3
Sites Internet liés à l'emploi	5,3
Événements promotionnels (portes ouvertes, salon de l'emploi, etc.)	5,3
Autres	31,6

<sup>7</sup> Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

## VOLET INVESTISSEMENT À COURT OU MOYEN TERME

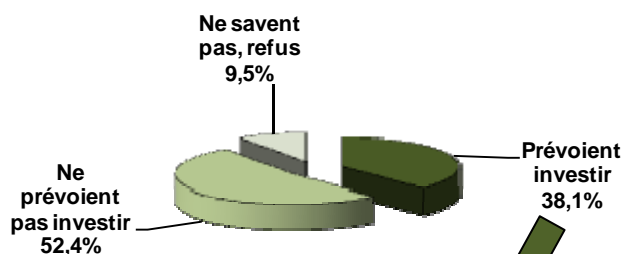
### Prévision de l'évolution du nombre d'employés

Une majorité d'entreprises (60,0 %) croit que le nombre d'employés sera stable pour les deux prochaines années.



### Prévision d'investissement

Toujours pour les deux prochaines années, 38,1 % des entreprises prévoient effectuer un investissement dans leur entreprise. Ces investissements toucheront principalement la machinerie ou l'équipement (75,0 %).



#### Précisions sur les investissements prévus<sup>8</sup> :

- |  |        |
|--|--------|
| • Machinerie ou équipement   | 75,0 % |
| • Développement de marché, de nouveaux territoires de vente ou de distribution | 25,0 % |
| • Diversification de la gamme des produits et services                         | 12,5 % |
| • Recherche et développement   | 12,5 % |

<sup>8</sup> 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 42,9 % des entreprises ont utilisé les mesures ou les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec et que 41,7 % 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 %), la détermination et la planification des besoins de main-d'œuvre (69,2 %) ainsi que le développement et la formation de la main-d'œuvre (61,5 %).



### Sujets sur lesquels on souhaite discuter<sup>9</sup> :

• Recrutement de main-d'œuvre	76,9 %
• Détermination et planification des besoins de main-d'œuvre	69,2 %
• Développement et formation de la main-d'œuvre	61,5 %
• Planification de la relève dans l'entreprise	53,8 %
• Information sur le marché du travail	38,5 %
• Manque d'intérêt chez les employés	30,8 %
• Autres	7,7 %

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