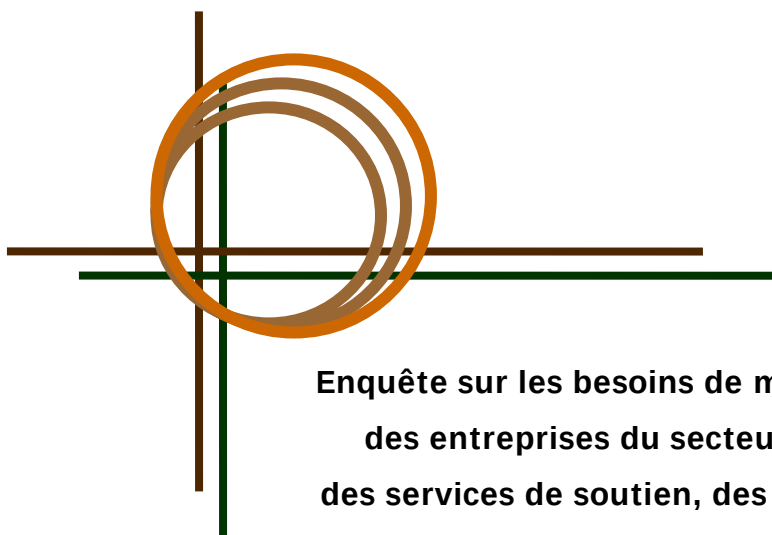




**Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation
des entreprises du secteur des services administratifs,
des services de soutien, des services de gestion et autres
services (sauf les administrations publiques)
de la région du Nord-du-Québec**

Décembre 2011

SOMMAIRE EXÉCUTIF POUR LE SECTEUR DES SERVICES ADMINISTRATIFS, DE SOUTIEN, DE GESTION ET AUTRES SERVICES

Contexte de la démarche et objectifs

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

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

Population cible et échantillonnage

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

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

Selon les données de l'application LIC (liste des industries et commerce), le territoire de la Jamésie¹ de la région du Nord-du-Québec compte 755 entreprises qui emploient 9 037 personnes. Si l'on tient compte des secteurs d'activité retenus et de l'échantillonnage, nous disposons au total de 352 coordonnées d'établissements auprès desquels 239 entrevues téléphoniques ont été réalisées. Ajoutons que l'ensemble de ces 239 entreprises compte 7 144 employés. Plus spécifiquement pour le secteur des services administratifs, des services de soutien, des services de gestion et autres services (sauf les administrations publiques), mentionnons que **22 entreprises** ont été interrogées et qu'au total, ces entreprises emploient **247 personnes**. **Précisons que les résultats présentés dans ce rapport concernent uniquement ces 22 entreprises du secteur des services administratifs, des services de soutien, des services de gestion et autres services.**

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 88,0 % et la marge d'erreur maximale pour cet échantillon est de $\pm 7,4$ %.

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 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.*

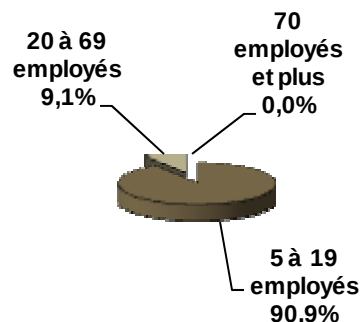
¹ Le territoire de la Jamésie est constitué des villes de Chibougamau, Chapais, Lebel-sur-Quévillon et Matagami ainsi que la Municipalité de Baie-James.

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.*

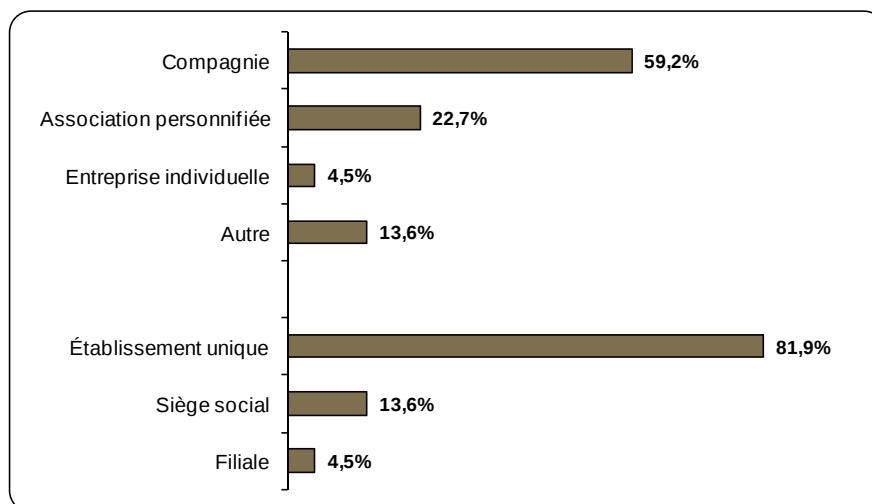
CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

Taille des entreprises

Parmi les entreprises interrogées, 9,1 % d'entre elles des entreprises ont une taille variant entre 20 et 69 employés, représentant 30,4 % de l'ensemble des employés. De leurs côtés, les 90,9 % d'entreprises comptant de 5 à 19 employés cumulent 69,6 % de l'ensemble des employés. Au total, cela représente 247 employés, dont 74,5 % travaillent à temps plein et 25,5 % à temps partiel.



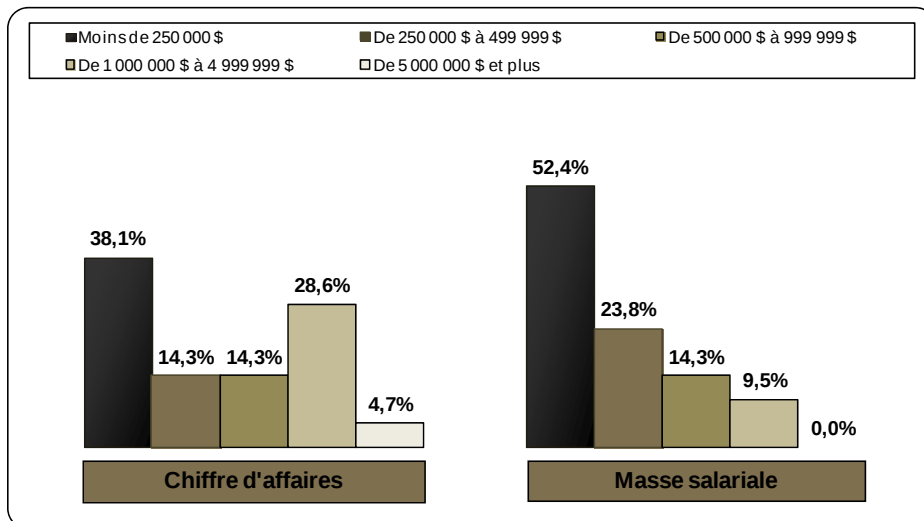
Forme juridique et dépendance



Les entreprises interrogées sont en forte proportion des compagnies (59,2 %) et, dans une moindre mesure, des associations personnifiées (22,7 %). Il s'agit aussi plus souvent d'un établissement unique (81,9 %).

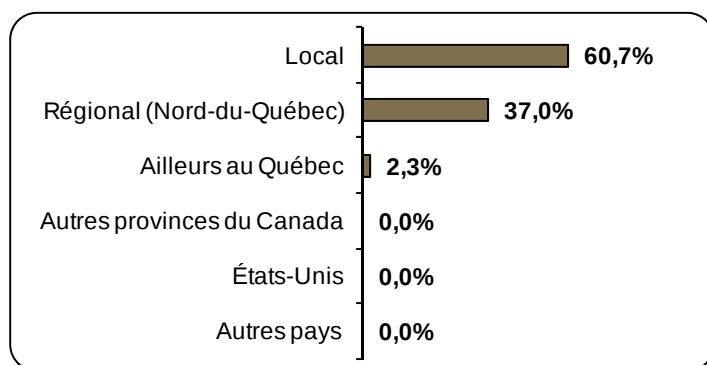
Chiffre d'affaires et masse salariale des entreprises

Le chiffre d'affaires des entreprises se situe à moins de 250 000 \$ pour près de quatre entreprises sur dix (38,1 %), tout comme la masse salariale, en 2010, se situait à moins de 250 000 \$ pour une plus grande part des entreprises de ce secteur (52,4 %).



CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

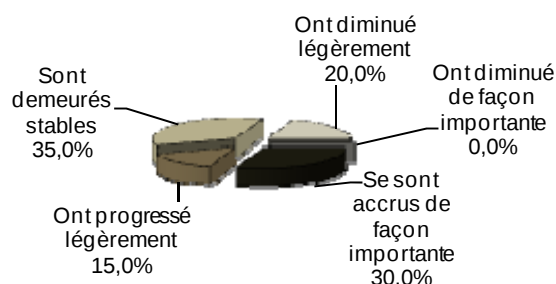
Répartition des ventes ou des services de l'entreprise



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 (60,7 %), suivi de loin par le marché régional (37,0 %).

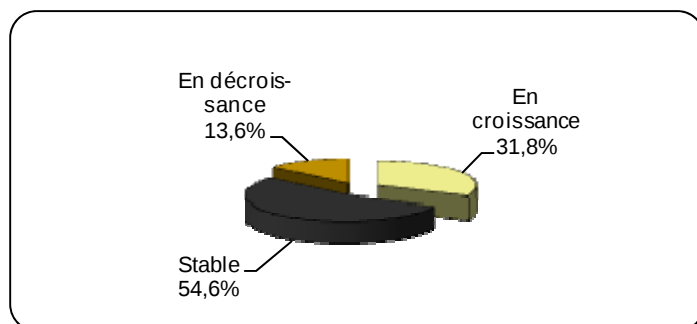
Au cours des trois dernières années, les ventes ou services de plus ou moins le tiers des entreprises interrogées sont demeurés stables (35,0 %) ou se sont accrus de façon importante (30,0 %).

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 (54,6 %). Il s'avère en croissance dans 31,8 % des cas et en décroissance pour 13,6 % des entreprises.

VOLET MAIN-D'ŒUVRE

Tableau 1 : Nombre de postes concernés par l'embauche et les mises à pied réalisées, les difficultés de recrutement, les postes vacants, les intentions d'embauche et de mises à pied ainsi que les besoins de formation du personnel selon les grands groupes professionnels

Le tableau 1 qui suit indique le nombre de postes et d'entreprises concernées par l'embauche et les mises à pied réalisées au cours des douze derniers mois, les postes vacants au moment de l'entrevue, les intentions d'embauche et les mises à pied mentionnées pour les douze mois suivant l'entrevue et les besoins de formation du personnel, de même que le nombre d'entreprises ayant mentionné avoir des difficultés de recrutement selon les grands groupes professionnels. Le tableau 2 (page 5 et 6) présente ces mêmes concepts selon les principales professions concernées.

Secteur des services administratifs, des services de soutien, des services de gestion et autres services (sauf les administrations publiques)							
	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=18) - 81,8 %	(N=2) - 11,1 %	(N=5) - 22,7 %	(N=11) - 57,9 %	(N=1) - 4,5 %	(N=13) - 61,9 %	(N=2) - 11,1 %
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	1	0	0	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autre personnel de gestion	0	0	0	1	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	0	0	0	2	0	3	0
Personnel de bureau	2	1	0	2	0	18	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	1	2	0	0	0
Personnel professionnel des soins de santé	0	0	0	0	0	3	0
Personnel technique et personnel spécialisé du secteur de la santé	1	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	4	0	0	0	0	3	0
Personnel paraprofessionnel du droit, services sociaux, enseignement et religion	3	0	1	1	0	7	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	3	0	0	0	0	0	0
Personnel spécialisé de la vente et des services	6	0	0	4	0	4	1
Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	2	0	1	0	4	0
Personnel élémentaire de la vente et des services	21	6	2	2	0	4	0
Personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	10	4	2	4	0	6	1
Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	1	0	0	1	0	1	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	0	0	0	0	0	0	0
Personnel intermédiaire du secteur primaire	0	0	0	0	0	0	0
Personnel élémentaire du secteur primaire	10	10	1	0	10	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	65	23	7	20	10	53	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 l'embauche et les mises à pied réalisées, les difficultés de recrutement et les postes vacants

EMBAUCHE RÉALISÉE (N = 65)

▪ Concierges d'immeubles	23,1 %
▪ Manœuvres en aménagement paysager et entretien des terrains	15,4 %
▪ Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions/autobus	7,7 %
▪ Coiffeurs et barbiers	7,7 %
▪ Mécaniciens d'équipement lourd	6,2 %
▪ Préposés de stations-service	6,2 %
▪ animateurs et responsables de programmes de sports/loisirs	4,6 %
▪ Autre personnel élémentaire de services personnels	3,1 %
▪ Travailleurs des services communautaires et sociaux	3,1 %
▪ Agents de développement économique/recherche marketing	3,1 %

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (N = 3)

▪ Mécaniciens d'équipement lourd	33,3 %
▪ Coiffeurs et barbiers	33,3 %
▪ Magasiniers et commis aux pièces	33,3 %

MISES À PIED RÉALISÉES (N = 23)

▪ Manœuvres en aménagement paysager et entretien des terrains	43,5 %
▪ Préposés à l'entretien ménager/nettoyage/travaux légers	26,1 %
▪ Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions/autobus	8,7 %
▪ Mécaniciens de motocyclettes	4,3 %
▪ Mécaniciens d'équipement lourd	4,3 %
▪ Esthéticiens, électrolystes	4,3 %
▪ Guides d'activités récréatives et sportives de plein air	4,3 %
▪ Réceptionnistes et standardistes	4,3 %

POSTES VACANTS (N = 7)

▪ Manœuvres en aménagement paysager et entretien des terrains	14,3 %
▪ Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions/autobus	14,3 %
▪ Mécaniciens d'équipement lourd	14,3 %
▪ Concierges d'immeubles	14,3 %
▪ Préposés de stations-service	14,3 %
▪ Travailleurs des services communautaires et sociaux	14,3 %
▪ Technologues et techniciens en biologie	14,3 %

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 = 20)

▪ Coiffeurs et barbiers	20,0 %
▪ Mécaniciens d'équipement lourd	15,0 %
▪ Concierges d'immeubles	10,0 %
▪ Technologues et techniciens en biologie	10,0 %
▪ Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	10,0 %
▪ Fumigateurs et préposés au contrôle de la vermine	5,0 %
▪ Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions/autobus	5,0 %
▪ Représentants des ventes non techniques - commerce de gros	5,0 %
▪ Travailleurs des services communautaires et sociaux	5,0 %
▪ Magasiniers et commis aux pièces	5,0 %
▪ Commis de bureau généraux	5,0 %
▪ Directeurs - commerce de détail	5,0 %

INTENTIONS DE MISES À PIED (N = 10)

- Manœuvres en aménagement paysager et entretien des terrains 100 %

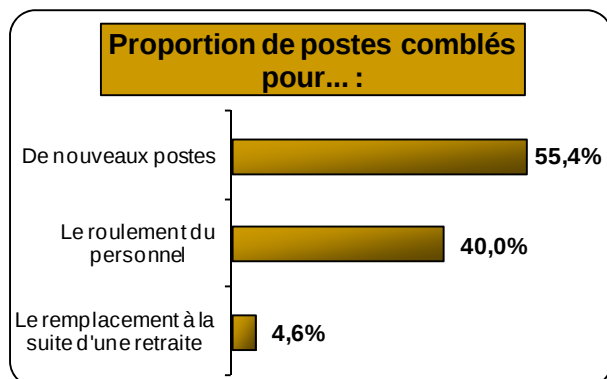
BESOINS DE FORMATION (N = 53)

▪ Commis de bureau généraux	34,0 %
▪ Travailleurs des services communautaires et sociaux	11,3 %
▪ Mécaniciens d'équipement lourd	7,5 %
▪ Esthéticiens, électrolystes	7,5 %
▪ Coiffeurs et barbiers	5,7 %
▪ Enseignants au collégial et de formation professionnelle	5,7 %
▪ Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions/autobus	3,8 %
▪ Autre personnel élémentaire de services personnels	3,8 %
▪ Concierges d'immeubles	3,8 %
▪ Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	3,8 %
▪ Fumigateurs et préposés au contrôle de la vermine	1,9 %
▪ Directeurs de funérailles et embaumeurs	1,9 %
▪ Autre personnel relié à la religion	1,9 %
▪ Experts en sinistres et rédacteurs	1,9 %

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

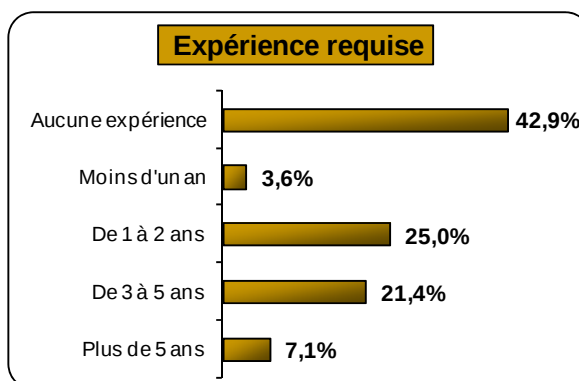
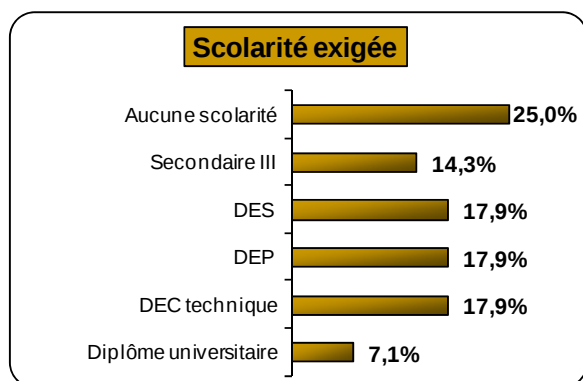
VOLET MAIN-D'ŒUVRE - EMBAUCHE ANTÉRIEURE

Raisons d'embauche



Parmi les entreprises ayant embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois (81,8 %), le graphique ci-contre indique qu'on a engagé 55,4 % du personnel pour combler de nouveaux postes, 40,0 % pour le roulement du personnel et 4,6 % pour des remplacements à la suite d'une prise de retraite.

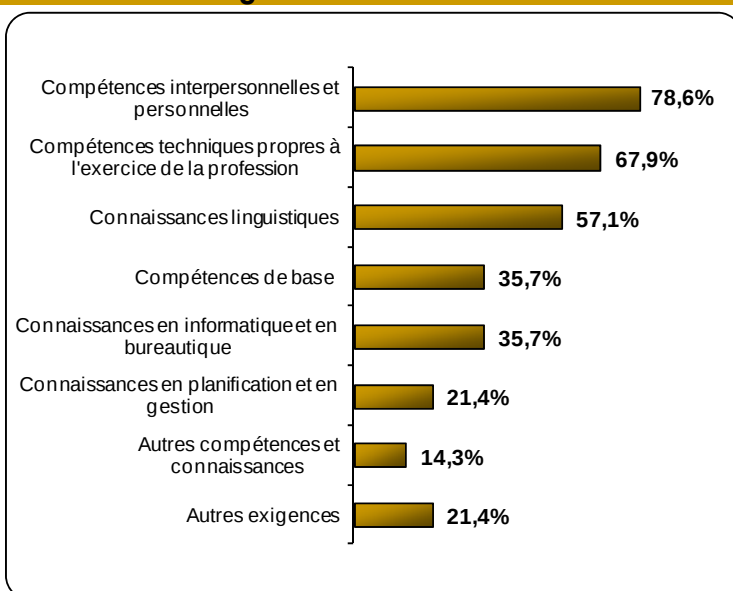
Scolarité et expérience demandées



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 (25,0 %) ou expérience (42,9 %).

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 interpersonnelles et personnelles (78,6 %), de compétences techniques propres à l'exercice de la profession (67,9 %) et/ou de connaissances linguistiques (57,1 %).



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

VOLET MAIN-D'ŒUVRE - DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

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

N'ont pas
rencontré de
difficulté
88,9%



Ont
rencontré
des
difficultés de
recrutement
11,1%

Les entreprises répondantes affirment dans une proportion de 11,1 % 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 | 100 % |
| • Manque de candidats compétents | 100 % |
| • Manque de candidats expérimentés | 100 % |
| • Lieu de travail (éloignement) | 100 % |

Conséquences³ des difficultés de recrutement :

- | | |
|---|---------|
| • Embaucher des candidats moins qualifiés | 100,0 % |
| • Former les employés en place | 100,0 % |
| • Perdre des contrats | 100,0 % |
| • Réorganisation du travail | 50,0 % |
| • Prolonger les heures supplémentaires | 50,0 % |

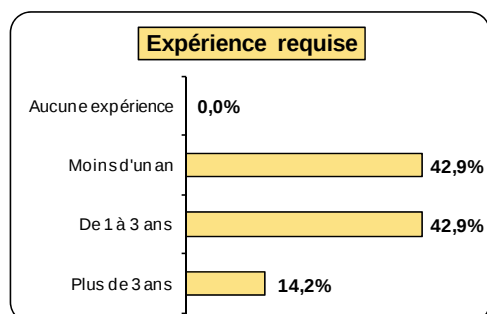
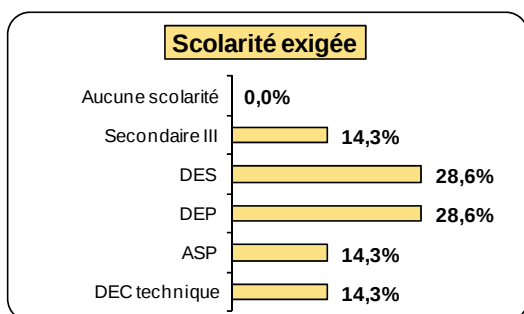
Les causes reliées aux difficultés de recrutement des douze derniers mois sont le manque de candidats qualifiés (100 %), compétents (100 %) et expérimentés (100 %) ainsi que l'éloignement du lieu de travail (100 %), alors que les principales conséquences générées par ces difficultés impliquent l'embauche de candidats moins qualifiés (100 %), la formation des employés en place (100 %) et la perte de contrats (100 %).

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

VOLET MAIN-D'ŒUVRE - POSTES VACANTS

Scolarité et expérience demandées

Du côté des entreprises ayant affirmé avoir des postes vacants au moment de l'entrevue (22,7 %), on constate aux graphiques ci-dessous que de façon générale une plus grande proportion d'entreprises exige un diplôme d'études secondaires (28,6 %) ou professionnelles (28,6 %) et une expérience de moins d'un an (42,9 %) ou d'une à trois années (42,9 %).

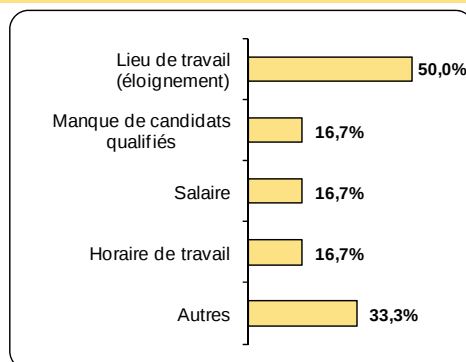


Conditions salariales

En ce qui a trait aux conditions salariales offertes par les entreprises pour leurs postes vacants, le taux horaire minimum varie de 12,00 \$ à 22,00 \$, pour une moyenne de 16,28 \$.

Difficultés de recrutement actuelles

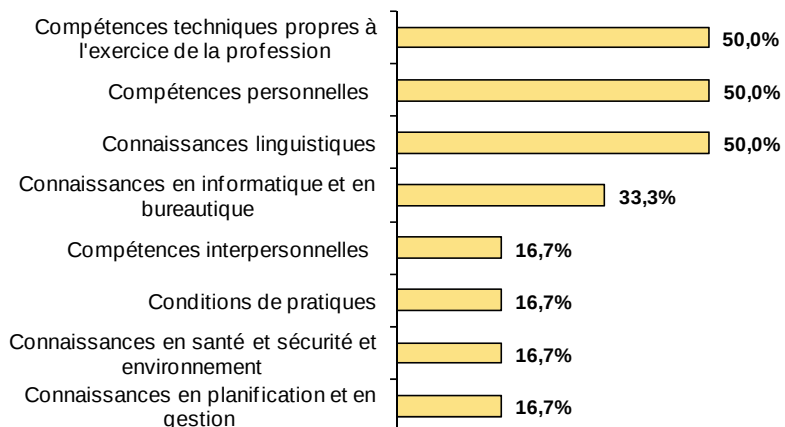
Par ailleurs, on constate au graphique ci-contre que la principale cause⁴ des difficultés de recrutement pour les postes qui sont vacants au moment de l'entrevue est l'éloignement du lieu de travail (50,0 %).



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 (50,0 %), les compétences personnelles (50,0 %) et les connaissances linguistiques (50,0 %).

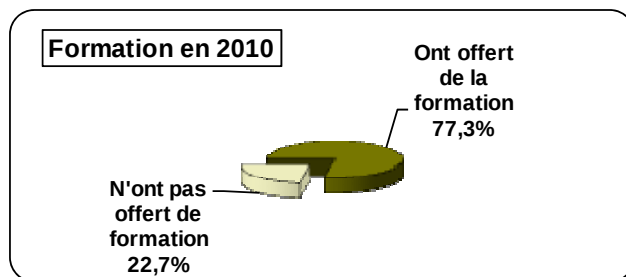
Enfin, ajoutons que l'ensemble des entreprises concernées (100,0 %) accepterait qu'Emploi-Québec rende disponibles ses besoins en main-d'œuvre (postes vacants) auprès des chercheurs d'emploi.



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

VOLET FORMATION

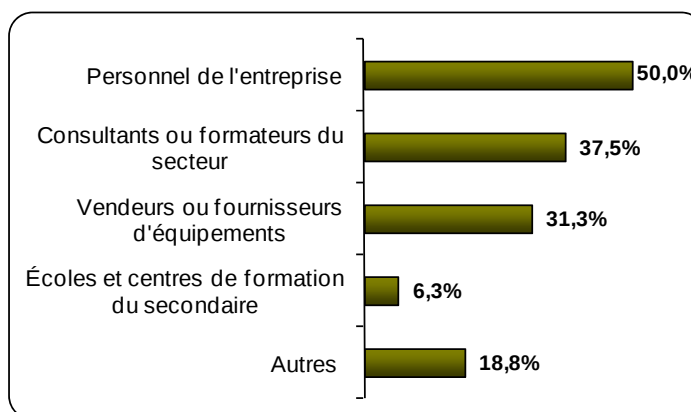
Formation offerte aux employés en 2010



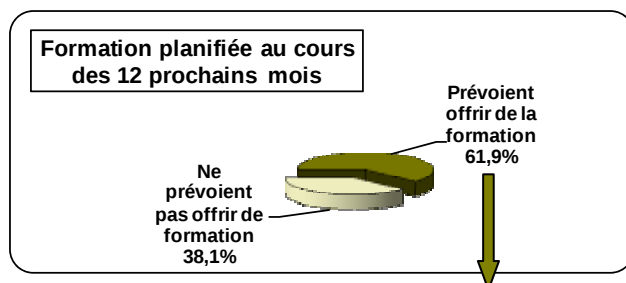
D'autre part, en ce qui a trait à la formation, spécifions tout d'abord que 77,3 % des entreprises ont offert des activités de formation à leurs employés au cours de l'année 2010.

Formateurs

Pour ces formations offertes en 2010, les formateurs⁵ sont plus souvent du personnel de l'entreprise (50,0 %) et des consultants ou formateurs du secteur (37,5 %).



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 61,9 % 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 mois :

• Compétences techniques propres à l'exercice de la profession	78,6 %
• Compétences interpersonnelles et personnelles	33,3 %
• Connaissances en informatique et en bureautique	31,3 %
• Connaissances en planification et en gestion	18,8 %
• Connaissances linguistiques	12,5 %
• Autres compétences et connaissances	18,8 %

Quant à la nature de ces formations planifiées pour les douze prochains mois, les principales compétences ou connaissances⁵ à acquérir pour les employés sont, de loin, des compétences techniques propres à l'exercice des professions (78,6 %).

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, 36,4 % des entreprises mentionnent éprouver des difficultés à réaliser des activités de formation.

Éprouvent des difficultés à réaliser des activités de formation

36,4%

N'en éprouvent pas
63,6%

Difficultés rencontrées pour les activités de formation⁶ :

- | | |
|---|--------|
| • Remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service | 62,5 % |
| • Cours non disponibles ou mal adaptés | 50,0 % |
| • Coûts des activités de formation trop élevés | 50,0 % |
| • Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation | 50,0 % |
| • Méconnaissance des services et programmes offerts par les maisons d'enseignement de la région | 37,5 % |
| • Manque d'intérêt chez les employés | 25,0 % |
| • Difficulté à estimer ou évaluer les besoins de formation | 12,5 % |
| • Scolarité insuffisante des employés pour suivre les activités de formation | 12,5 % |
| • Autres | 12,5 % |

Les principales difficultés rencontrées sont surtout des difficultés liées au remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service (62,5 %), à la disponibilité ou à l'adaptation des cours (50,0 %), aux coûts élevés des activités de formation (50,0 %) et au manque de temps ou de personnel pour organiser ces activités (50,0 %).

VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Personne responsable de la gestion des ressources humaines

Par ailleurs, 54,5 % 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.

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

Non
45,5%

Oui
54,5%

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 de la région du Nord-du-Québec (80,0 %). Viennent ensuite la gestion et la supervision du personnel (45,0 %) ainsi que la motivation du personnel (45,0 %).

Difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines ⁷ :	%
Recrutement de personnel qualifié de la région du Nord-du-Québec	80,0
Gestion et supervision du personnel	45,0
Motivation du personnel	45,0
Disponibilité et qualité de la relève au sein de l'établissement	40,0
Roulement du personnel	40,0
Recrutement de personnel qualifié de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec	40,0
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	30,0
Conciliation travail-famille	30,0
Adaptation des finissants provenant des institutions scolaires	25,0
Qualité du service offert	25,0
Absentéisme	20,0
Compétences de base du personnel	20,0
Vieillessement du personnel	15,0
Accidents de travail	15,0
Respect des échéanciers	10,0
Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre	10,0

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 (31,8 %), une publication interne ou une recommandation auprès du réseau de contacts (31,8 %) et une annonce dans les médias (22,7 %).

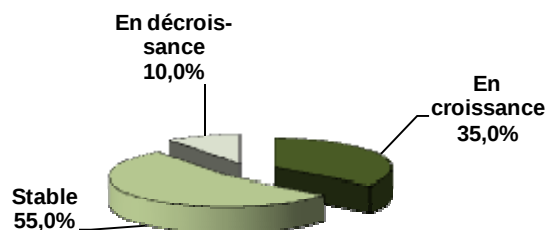
Moyens utilisés pour l'embauche ⁷ :	%
Placement en ligne via emploi.quebec.gouv.qc.ca	31,8
Publication interne ou recommandation auprès de son réseau de contacts	31,8
Annonce dans les médias	22,7
Banque de curriculum vitae de l'établissement	13,6
Publication ciblée (publisac, affiches, etc.)	9,1
Institut de formation	9,1
Sites Internet liés à l'emploi	9,1
Événements promotionnels (portes ouvertes, salon de l'emploi, etc.)	4,5
Autres	18,2

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

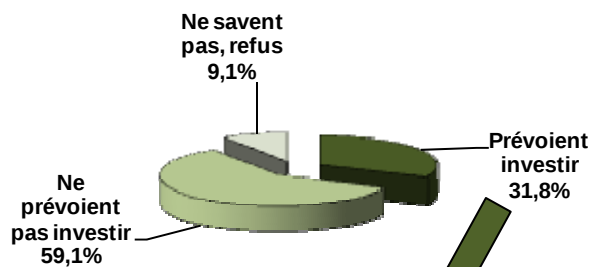
Prévision de l'évolution du nombre d'employés

Une majorité d'entreprises (55,0 %) croit que le nombre d'employés sera stable pour les deux prochaines années.



Prévision d'investissement

Toujours pour les deux prochaines années, 31,8 % des entreprises prévoient effectuer un investissement dans leur entreprise. Ces investissements toucheront principalement la machinerie ou l'équipement (33,3 %), l'acquisition le ou développement de technologies (33,3 %) ainsi que la recherche et le développement (33,3 %).



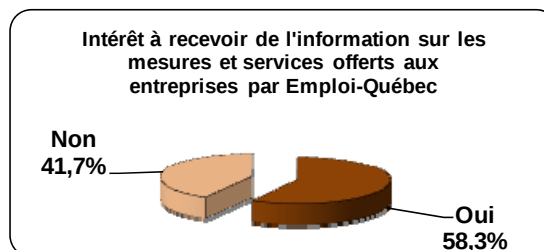
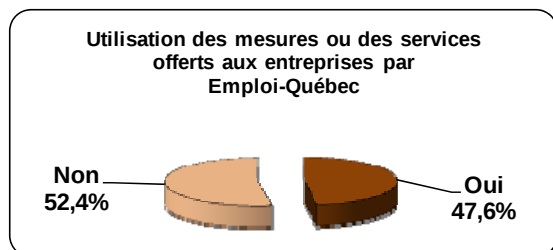
Précisions sur les investissements prévus⁸ :

• Machinerie ou équipement	33,3 %
• 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 %
• Recherche et développement	33,3 %
• Développement de marché, de nouveaux territoires de vente ou de distribution	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 47,6 % des entreprises ont utilisé les mesures ou les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec et que 58,3 % sont intéressées à recevoir de l'information sur ces mesures et services. Les principaux sujets sur lesquels on souhaite discuter sont le développement et la formation de la main-d'œuvre (73,3 %) ainsi que le recrutement de main-d'œuvre (66,7 %).



Sujets sur lesquels on souhaite discuter⁹ :

• Développement et formation de la main-d'œuvre	73,3 %
• Recrutement de main-d'œuvre	66,7 %
• Détermination et planification des besoins de main-d'œuvre	40,0 %
• Planification de la relève dans l'entreprise	33,3 %
• Information sur le marché du travail	33,3 %
• Manque d'intérêt chez les employés	33,3 %

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