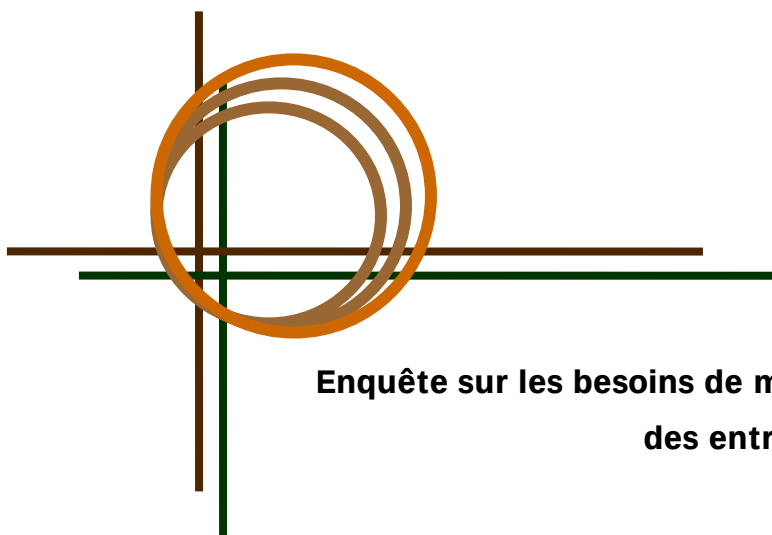




**Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation
des entreprises de la ville de Chapais**

SEPTEMBRE 2009

SOMMAIRE EXÉCUTIF POUR LA VILLE DE CHAPAIS

Contexte de la démarche et objectifs

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

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

Population cible et échantillonnage

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

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

Selon les données de l'application LIC (liste des industries et commerce), la région du Nord-du-Québec compte 996 entreprises qui emploient 10 410 personnes. Si l'on tient compte des secteurs d'activité retenus et de l'échantillonnage, nous disposons au total de 378 coordonnées d'établissements auprès desquels 222 entrevues téléphoniques ont été réalisées. Ajoutons que l'ensemble de ces 222 entreprises compte 8 795 employés. Plus spécifiquement, pour la ville de Chapais, mentionnons que 19 entreprises ont été interrogées et qu'au total, ces entreprises emploient 663 personnes. De ce nombre, 88,8 % étaient des résidents dans la région du Nord-du-Québec et 11,2 % étaient non-résidents. Précisons que les résultats présentés dans ce rapport concernent uniquement ces 19 entreprises de la ville de Chapais.

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 79,3 % et la marge d'erreur maximale pour cet échantillon est de $\pm 12,6$ %.

Quelques notions pour le lecteur

Embauches réalisées : *Embauches que les employeurs ont réalisées durant les 12 mois précédant l'entrevue. Nous avons donc une lecture des embauches réalisées principalement en 2008.*

Difficultés de recrutement : *Professions pour lesquelles l'entreprise a rencontré des difficultés de recrutement durant les 12 mois précédant l'entrevue.*

Mises à pied : *Mises à pied permanentes ou d'une durée indéterminée pour les 12 mois précédant l'entrevue.*

Postes vacants : *Postes à combler lors de l'entrevue, à l'exception des postes devant être comblés par promotion ou mutation à l'intérieur de l'établissement. (Période de référence : entre le 29 janvier et le 6 mai 2009).*

Intentions d'embauche : *Intentions d'embauche de nouveaux travailleurs mentionnées par les employeurs pour les 12 mois suivant l'entrevue. Nous avons donc une lecture des intentions d'embauche qui seront à combler principalement pour l'année 2009 et début 2010.*

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

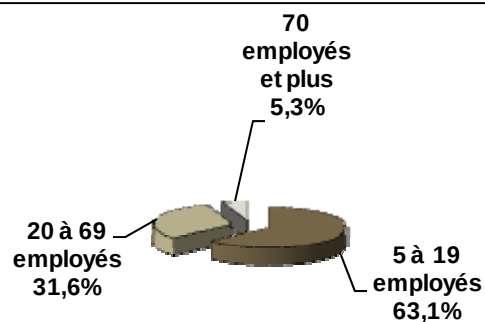
Besoins de formation : *Besoins de formation identifiés par les employeurs pour les 12 mois suivant l'entrevue en terme de professions et de nombre de postes touchés.*

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

CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

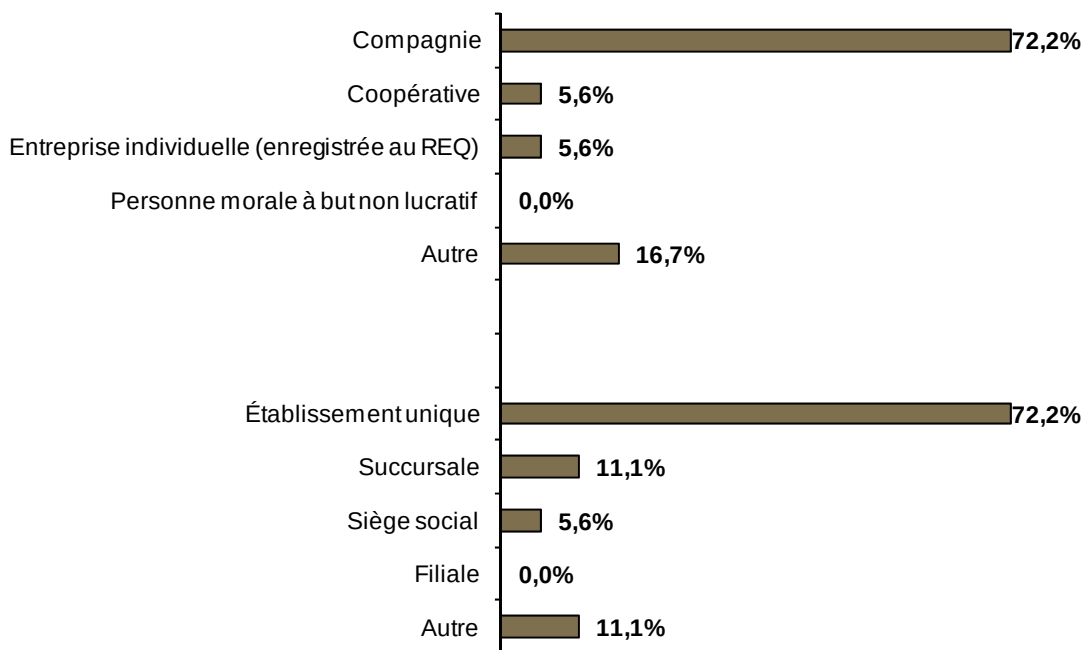
Taille des entreprises

Parmi l'ensemble des entreprises interrogées, 5,3 % des entreprises ont une taille de 70 employés et plus, représentant 54,3 % de l'ensemble des employés. De leurs côtés, les 31,6 % d'entreprises comptant entre 20 et 69 employés gèrent 26,7 % des employés, alors que les 63,1 % des entreprises de 5 à 19 employés cumulent 19,0 % de l'ensemble des employés. Au total, cela représente 663 employés, dont 82,1 % travaillent à temps plein et 17,9 % à temps partiel.



Forme juridique et dépendance

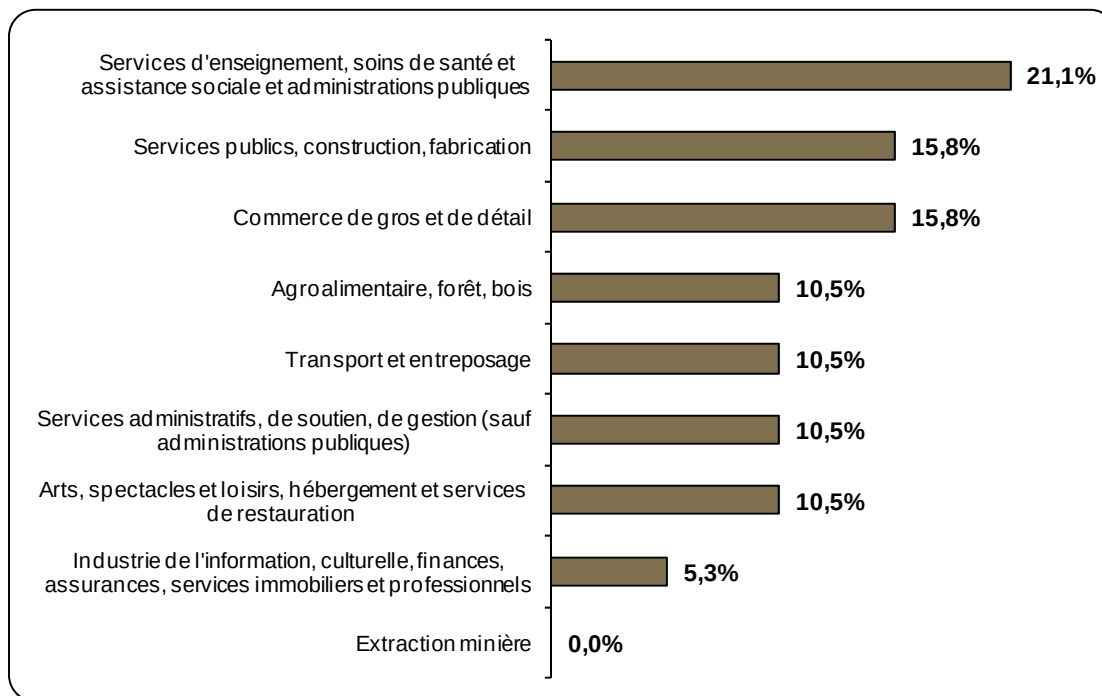
Les entreprises interrogées sont en forte proportion des compagnies (72,2 %) et il s'agit aussi plus souvent d'un établissement unique (72,2 %).



CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

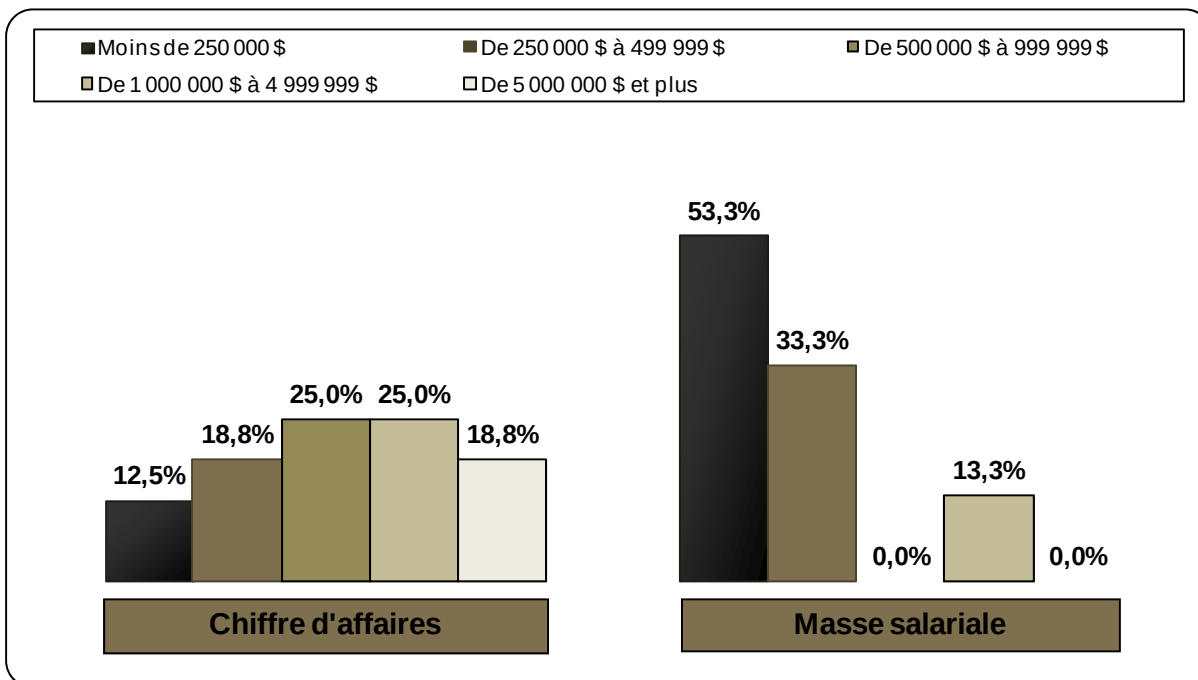
Regroupement sectoriel des entreprises

C'est dans le secteur des services d'enseignement, des soins de santé, d'assistance sociale et des administrations publiques que l'on retrouve le plus grand nombre d'entreprises, soit 21,1 %. Ce secteur engage 6,3 % de l'ensemble des employés. Spécifions que le secteur agroalimentaire, forêt et bois compte, à lui seul, 55,5 % de l'ensemble des employés, même s'il ne représente que 10,5 % des entreprises.



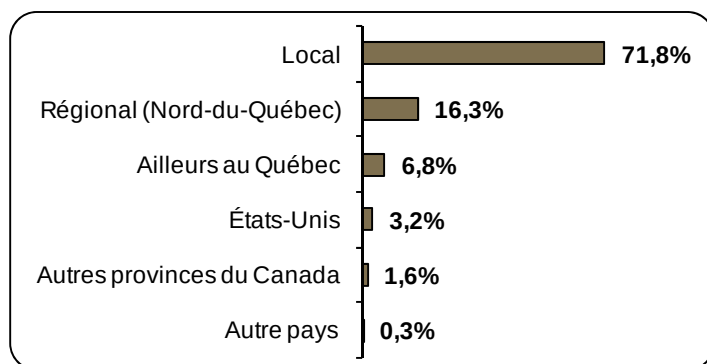
Chiffre d'affaires et masse salariale des entreprises

Le chiffre d'affaires des entreprises varie entre 500 000 \$ et 999 999 \$ (25,0 %) ou entre 1 000 000 \$ et 4 999 999 \$ (25,0 %) pour la moitié des entreprises, alors que la masse salariale, en 2008, se situait à moins de 250 000 \$ pour une plus grande part des entreprises de la ville de Chapais (53,3 %).



CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

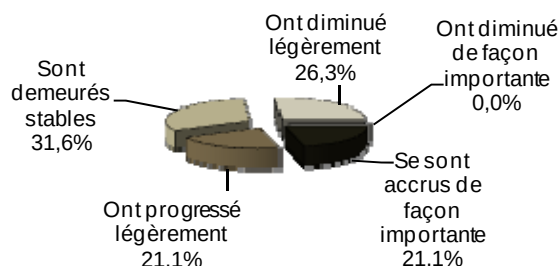
Répartition des ventes ou des services de l'entreprise



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 (71,8 %).

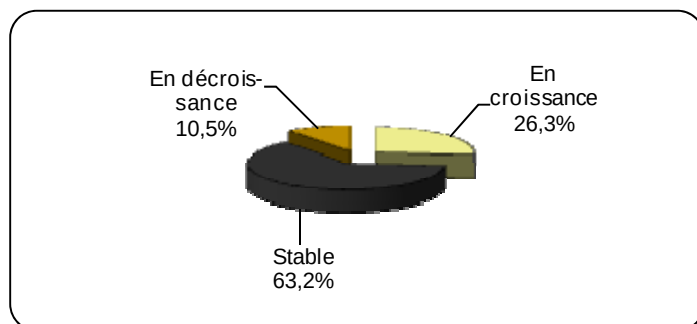
Au cours des trois dernières années, les ventes ou services de près du tiers des entreprises interrogées sont demeurés stables (31,6 %), pour plus du quart, ils ont diminué légèrement (26,3 %), mais dans plus de quatre cas sur dix, ils ont progressé légèrement (21,1 %) ou se sont accrus de façon importante (21,1 %).

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 (63,2 %). Il s'avère en croissance dans 26,3 % des cas et en décroissance pour une entreprise sur dix (10,5 %).

VOLET MAIN-D'ŒUVRE

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

Le tableau 1 qui suit indique le nombre de postes et d'entreprises concernés par l'embauche et les mises à pied réalisées au cours des douze derniers mois, les postes vacants au moment de l'entrevue, les intentions d'embauche et les mises à pied mentionnées pour les douze mois suivant l'entrevue et les besoins de formation du personnel, de même que le nombre d'entreprises ayant mentionné avoir des difficultés de recrutement selon les grands groupes professionnels. Le tableau 2 (page 6 et 7) présente ces mêmes concepts selon les principales professions concernées.

Ville de Chapais							
	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=5) - 26,3 %	(N=3) - 15,8 %	(N=6) - 35,3 %	(N=2) - 11,1 %	(N=10) - 66,7 %	(N=4) - 28,6 %
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	4	0
Cadres intermédiaires et autre personnel de gestion	0	0	0	0	0	9	0
Personnel professionnel en gestion des affaires et finances	1	0	0	0	0	4	0
Personnel spécialisé en administration et en travail de bureau	5	0	0	1	0	4	0
Personnel de bureau	0	0	0	0	0	0	0
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	0	0	0	0	0	0	0
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	3	0	0	0	0	0	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	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	20	1
Personnel intermédiaire de la vente et des services	3	2	0	3	0	0	0
Personnel élémentaire de la vente et des services	19	4	3	7	0	5	2
Personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	43	20	1	0	8	2	1
Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	9	1	0	0	2	0	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	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	3	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	88	27	4	11	10	48	5

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 = 88)

▪ Soudeurs et opérateurs de machine à souder/braser	22,7 %
▪ Entrepreneurs/contremaîtres en électricité/télécommunication	22,7 %
▪ Concierges d'immeubles	13,6 %
▪ Caissiers	6,8 %
▪ Conducteurs de camions	5,7 %
▪ Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	4,5 %
▪ Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	4,5 %
▪ Opérateurs de machines à scier dans les scieries	3,4 %
▪ Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de machines aux.	3,4 %

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (N = 5)

▪ Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de machines aux	20,0 %
▪ Préposés à l'entretien ménager/nettoyage/travaux légers	20,0 %
▪ Caissiers	20,0 %
▪ Cuisiniers	20,0 %
▪ Inspecteurs de la santé publique, de l'environnement, etc.	20,0 %

MISES À PIED RÉALISÉES (N = 27)

▪ Soudeurs et opérateurs de machine à souder/braser	74,1 %
▪ Concierges d'immeubles	14,8 %
▪ Conducteurs de camions	3,7 %
▪ Barmans/barmaids	3,7 %
▪ Représentants des ventes non techniques (commerce de gros)	3,7 %

POSTES VACANTS (N = 4)

▪ Caissiers	75,0 %
▪ Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de machines aux.	25,0 %

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 = 11)

▪ Commis d'épicerie (commerce de détail)	36,4 %
▪ Concierges d'immeubles	18,2 %
▪ Barmans/barmaids	18,2 %
▪ Caissiers	9,1 %
▪ Représentants des ventes non techniques (commerce de gros)	9,1 %
▪ Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	9,1 %

INTENTIONS DE MISES À PIED (N = 10)

▪ Entrepreneurs/contremaîtres en électricité/télécommunication	80,0 %
▪ Conducteurs de camions	20,0 %

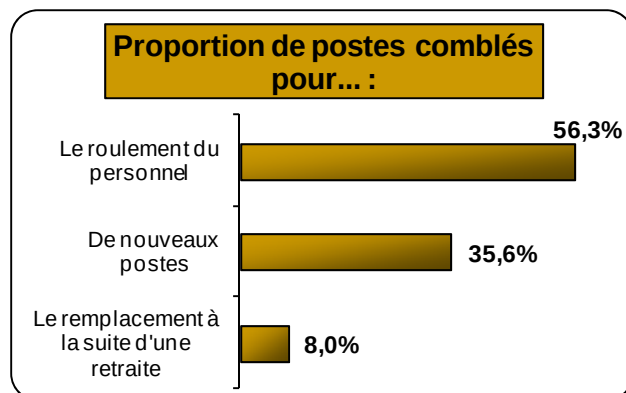
BESOINS DE FORMATION (N = 48)

▪ Pompiers	37,5 %
▪ Directeur (commerce de détail)	18,8 %
▪ Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	8,3 %
▪ Cadres supérieurs - production de biens, etc.	8,3 %
▪ Commis d'épicerie (commerce de détail)	6,3 %
▪ Autres agents financiers	6,3 %
▪ Entrepreneurs/contremaîtres en électricité/télécommunication	4,2 %
▪ Caissiers	4,2 %

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

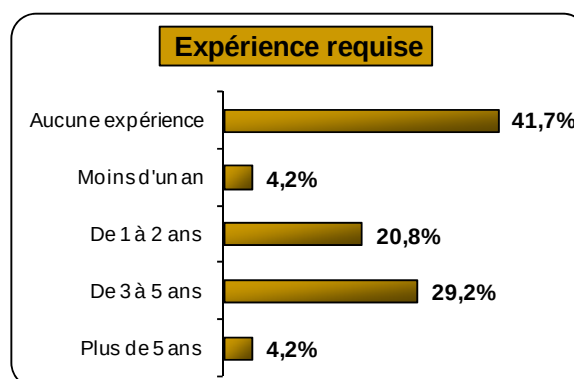
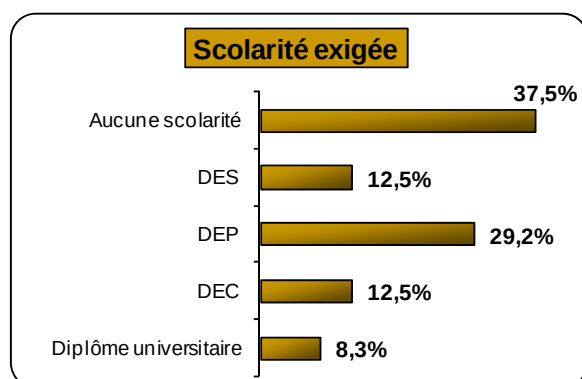
VOLET MAIN-D'ŒUVRE - EMBAUCHE ANTÉRIEURE

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 56,3 % du personnel pour le roulement du personnel, 35,6 % pour combler de nouveaux postes et 8,0 % pour des remplacements à la suite d'une prise de retraite.

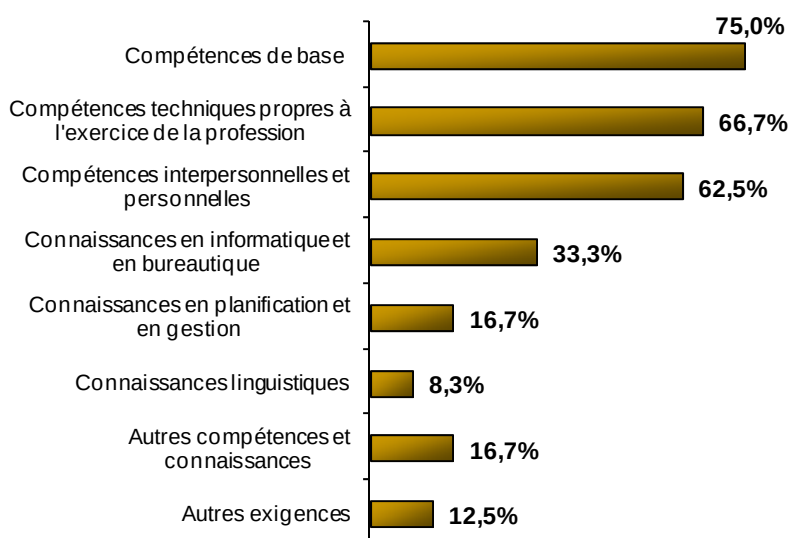
Scolarité et expérience demandée



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

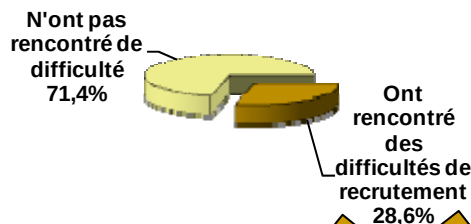
Toujours en lien avec les embauches effectuées au cours des douze derniers mois, le graphique ci-contre présente les principales compétences et connaissances exigées². Il s'agit le plus souvent de compétences de base (75,0 %), de compétences techniques propres à l'exercice de la profession (66,7 %) et/ou de compétences interpersonnelles et personnelles (62,5 %).



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 28,6 % 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) | 80,0 % |
| • Lacunes dans les qualités personnelles | 20,0 % |
| • Autres | 20,0 % |

Conséquences³ des difficultés de recrutement :

- | | |
|--|--------|
| • Prolonger les heures supplémentaires | 25,0 % |
| • Perdre des contrats | 25,0 % |
| • Embaucher dans une autre région | 25,0 % |
| • Autres | 25,0 % |

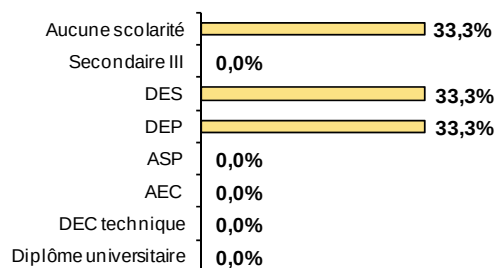
La principale cause reliée aux difficultés de recrutement des douze derniers mois est l'éloignement du lieu de travail (80,0 %), alors que les principales conséquences générées par ces difficultés impliquent la prolongation des heures supplémentaires (25,0 %), la perte de contrat (25,0 %) et l'embauche dans une autre région (25,0 %).

VOLET MAIN-D'ŒUVRE - POSTES VACANTS

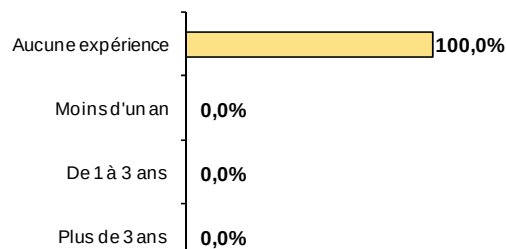
Scolarité et expérience demandée

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

Scolarité exigée



Expérience requise



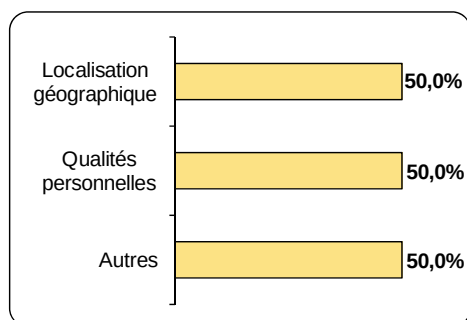
Conditions salariales

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 11,33 \$, alors que le taux horaire maximum offert passe de 10,00 \$ à 31,07 \$, représentant une moyenne de 18,69 \$.

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

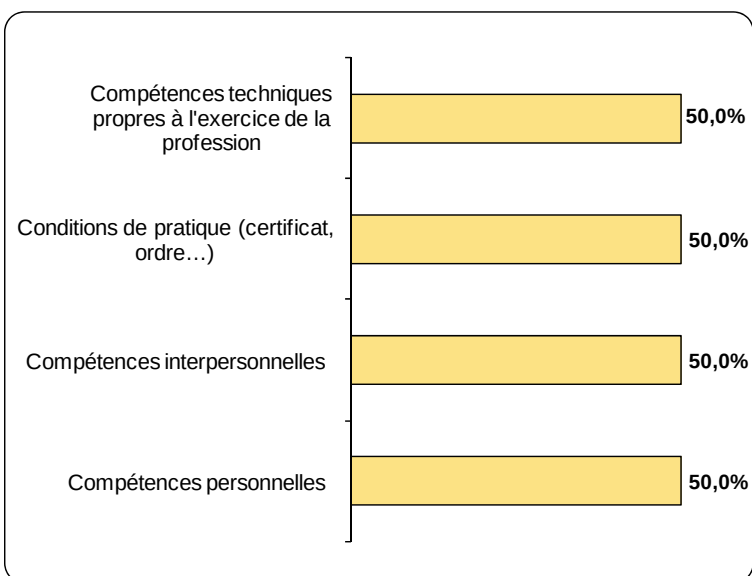
VOLET MAIN-D'ŒUVRE - POSTES VACANTS

Causes⁴ des difficultés de recrutement actuelles



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

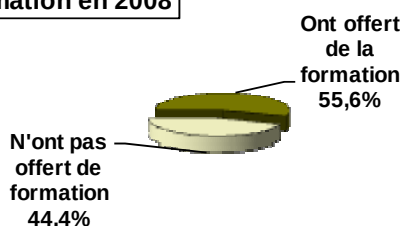
Compétences recherchées⁴ ayant trait aux causes de difficultés de recrutement



VOLET FORMATION

Formation offerte aux employés en 2008

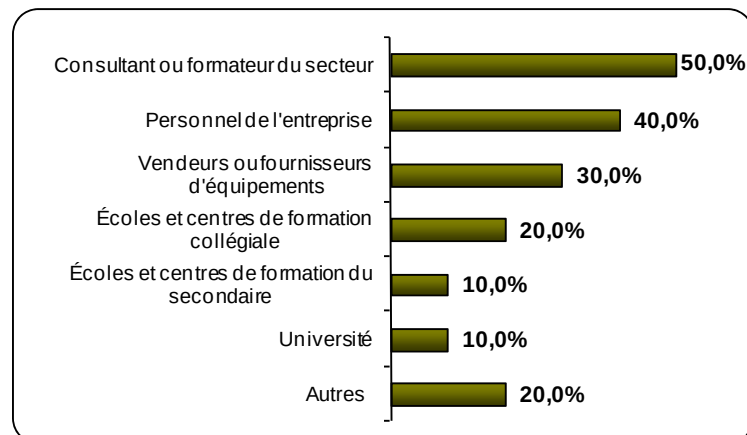
Formation en 2008



D'autre part, en ce qui a trait à la formation, spécifions tout d'abord que 55,6 % des entreprises ont offert des activités de formation à leurs employés au cours de l'année 2008.

Formateurs

Pour ces formations offertes en 2008, les formateurs⁴ sont plus souvent des consultants ou formateurs du secteur (50,0 %) ou le personnel de l'entreprise (40,0 %).

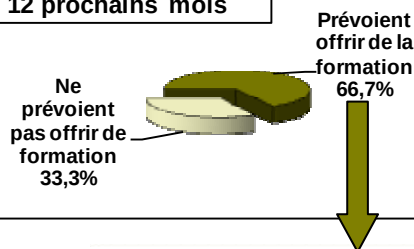


⁴ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

VOLET FORMATION

Formation planifiée pour les 12 prochains mois

Formation planifiée au cours des 12 prochains mois



Maintenant, en ce qui a trait à la formation prévue au cours des douze prochains mois, on note au graphique ci-contre que 66,7 % des entreprises prévoient que certains de leurs employés (incluant le personnel-cadre) participeront à des activités de formation.

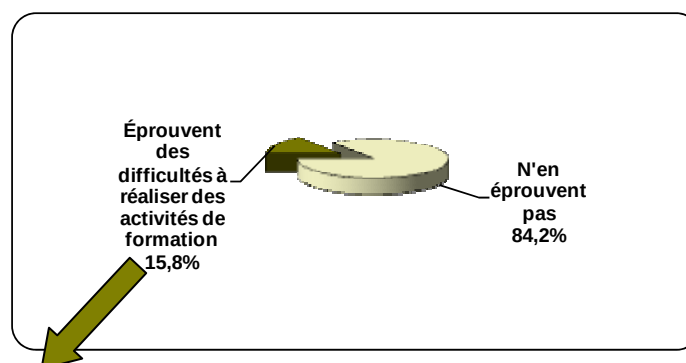
Nature des formations planifiées pour les douze prochains mois⁵ :

- Compétences techniques propres à l'exercice de la profession 76,9 %
- Connaissances en informatique et en bureautique 30,8 %
- Connaissances en planification et en gestion 23,1 %
- Compétences de base 7,7 %
- Compétences interpersonnelles et personnelles 7,7 %
- Autres compétences et connaissances 7,7 %

Quant à la nature des formations planifiées pour les douze prochains mois, les principales compétences ou connaissances à acquérir pour les employés sont, de loin, des compétences techniques propres à l'exercice des professions (76,9 %).

Difficultés liées à la formation

Dans l'ensemble, 15,8 % des entreprises mentionnent éprouver des difficultés à réaliser des activités de formation.



Difficultés rencontrées pour les activités de formation⁵ :

- Cours non disponibles ou mal adaptés 100,0 %
- Méconnaissance des services et programmes offerts par les maisons d'enseignement de la région 66,7 %
- Coûts des activités de formation trop élevés 33,3 %
- Remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service 33,3 %

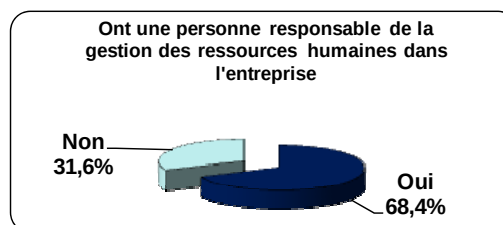
Les principales difficultés rencontrées sont surtout des difficultés liées à la disponibilité ou à l'adaptation des cours (100 %) et à la méconnaissance des services et programmes offerts par les maisons d'enseignement de la région (66,7 %).

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

VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Personne responsable de la gestion des ressources humaines

Par ailleurs, 68,4 % des entreprises affirment avoir une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans leur établissement. En moyenne, 34 % de sa tâche est consacrée à cette responsabilité.



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 (55,6 %). Viennent ensuite le roulement du personnel (38,9 %), la disponibilité et la qualité de la relève au sein des établissements (38,9 %), le recrutement de personnel qualifié de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec (22,2 %) ainsi que le vieillissement du personnel (22,2 %).

Difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines ⁶ :	%
Recrutement de personnel qualifié de la région du Nord-du-Québec	55,6
Roulement du personnel	38,9
Disponibilité et qualité de la relève au sein de votre établissement	38,9
Recrutement de personnel qualifié de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec	22,2
Vieillessement du personnel	22,2
Conciliation travail-famille	16,7
Absentéisme	11,1
Adaptation des finissants provenant des institutions scolaires	11,1
Gestion et supervision du personnel	5,6
Qualité du service offert	5,6
Compétences de base du personnel	5,6
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	5,6
Motivation du personnel	5,6
Accidents de travail	5,6
Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre	5,6

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 (84,2 %) et, dans une moindre proportion, le placement en ligne via emploi.quebec.net (36,8 %), la banque de curriculum vitae de l'établissement (36,8 %) et une annonce dans les médias (31,6 %).

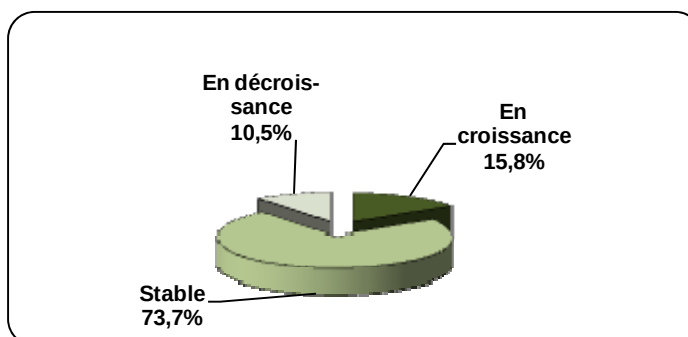
Moyens utilisés pour l'embauche ⁶ :	%
Publication interne ou recommandation auprès de votre réseau de contacts	84,2
Placement en ligne via emploi.quebec.net	36,8
Banque de curriculum vitae de votre établissement	36,8
Annonce dans les médias	31,6
Événements promotionnels (portes ouvertes, salon de l'emploi, etc.)	21,1
Publication ciblée (publisac, affiches, etc.)	15,8
Sites Internet liés à l'emploi	15,8
Institut de formation	10,5
Syndicat	5,3

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

VOLET INVESTISSEMENT À COURT OU MOYEN TERME

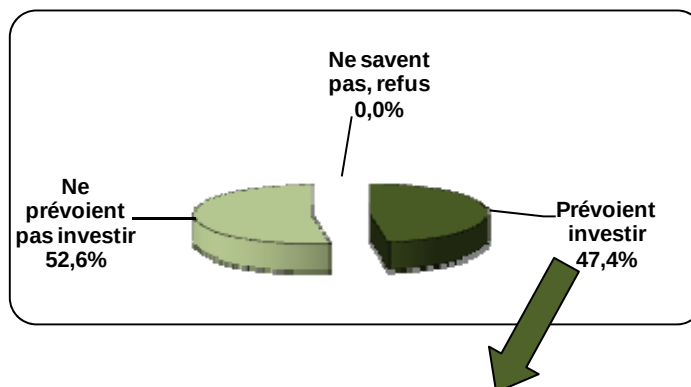
Prévision de l'évolution du nombre d'employés

Une majorité d'entreprises croit que le nombre d'employés sera stable pour les deux prochaines années (73,7 %).



Prévision d'investissement

Toujours pour les deux prochaines années, 47,4 % des entreprises prévoient effectuer un investissement dans leur entreprise. Ces investissements toucheront principalement la machinerie ou l'équipement (66,7 %).



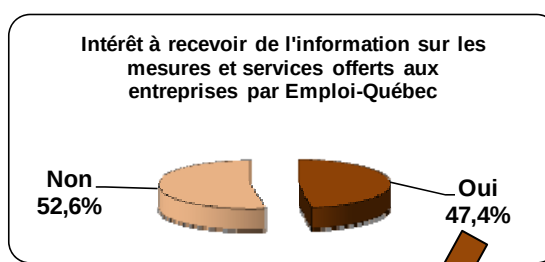
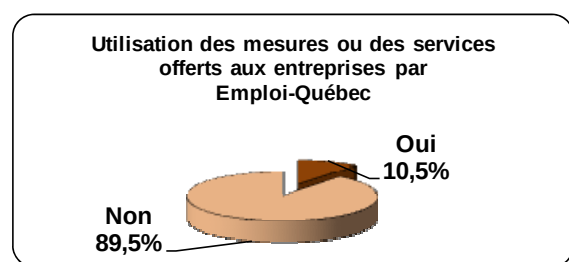
Précisions sur les investissements prévus⁷ :

• Machinerie ou équipement	66,7 %
• 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 %
• Rénovation	22,2 %
• Diversification de la gamme des produits et services	11,1 %
• Accorder des contrats en sous-traitance	11,1 %
• Fusion ou acquisition d'entreprises	11,1 %
• Développement de marché, de nouveaux territoires de vente ou de distribution	11,1 %
• Réalisation de contrats de sous-traitance pour le compte d'une ou plusieurs entreprises	11,1 %

⁷ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un type d'investissement.

VOLET MESURES ET SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC

Enfin, ce dernier volet nous apprend que 10,5 % des entreprises ont utilisé les mesures ou les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec et que 47,4 % 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 (85,7 %) ainsi que le recrutement de main-d'œuvre (71,4 %).



Sujets sur lesquels on souhaite discuter⁸ :

• Développement et formation de la main-d'œuvre	85,7 %
• Recrutement de main-d'œuvre	71,4 %
• Information sur le marché du travail	57,1 %
• Détermination et planification des besoins de main-d'œuvre	28,6 %
• Planification de la relève dans l'entreprise	28,6 %
• Manque d'intérêt chez les employés	14,3 %
• Autres	14,3 %

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