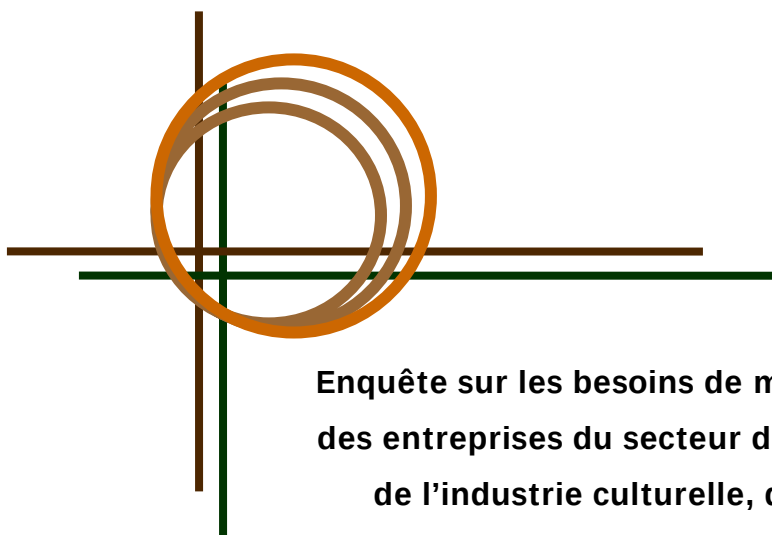




**Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation
des entreprises du secteur de l'industrie de l'information,
de l'industrie culturelle, des finances, des assurances,
des services immobiliers et des services professionnels
de la région du Nord-du-Québec**

SEPTEMBRE 2009

SOMMAIRE EXÉCUTIF POUR LE SECTEUR DE L'INDUSTRIE DE L'INFORMATION, DE L'INDUSTRIE CULTURELLE, DES FINANCES, DES ASSURANCES, DES SERVICES IMMOBILIERS ET DES SERVICES PROFESSIONNELS

Contexte de la démarche et objectifs

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

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

Population cible et échantillonnage

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

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

Selon les données de l'application LIC (liste des industries et commerce), la région du Nord-du-Québec compte 996 entreprises qui emploient 10 410 personnes. Si l'on tient compte des secteurs d'activité retenus et de l'échantillonnage, nous disposons au total de 378 coordonnées d'établissements auprès desquels 222 entrevues téléphoniques ont été réalisées. Ajoutons que l'ensemble de ces 222 entreprises compte 8 795 employés. Plus spécifiquement pour le secteur de l'industrie de l'information, de l'industrie culturelle, des finances, des assurances, des services immobiliers et des services professionnels, mentionnons que **15 entreprises** ont été interrogées et qu'au total, ces entreprises emploient **168 personnes**. De ce nombre, tous étaient des résidents dans la région du Nord-du-Québec (100 %). **Précisons que les résultats présentés dans ce rapport concernent uniquement les 15 entreprises du secteur précité.**

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 87,5 % et la marge d'erreur maximale pour cet échantillon est de $\pm 10,7$ %. **Il va de soi qu'étant donné les effectifs restreints pour ce secteur, il faut demeurer prudent dans l'interprétation des résultats présentés tout au long de ce rapport.**

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.*

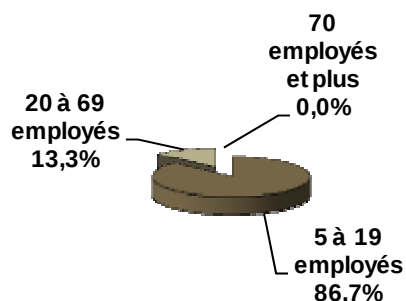
Besoins de formation : *Besoins de formation identifiés par les employeurs pour les 12 mois suivant l'entrevue en terme de professions et de nombre de postes touchés.*

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.

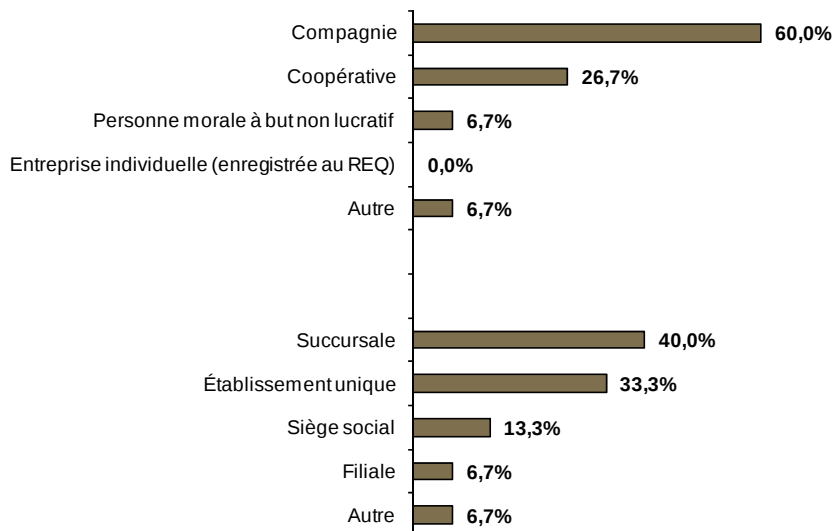
CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

Taille des entreprises

Parmi l'ensemble des entreprises interrogées, 13,3 % des entreprises ont une taille variant entre 20 et 69 employés, représentant 29,8 % de l'ensemble des employés. De leurs côtés, les 86,7 % d'entreprises comptant de 5 à 19 employés gèrent 70,2 % des employés. Au total, cela représente 168 employés, dont 78,0 % travaillent à temps plein et 22,0 % à temps partiel.



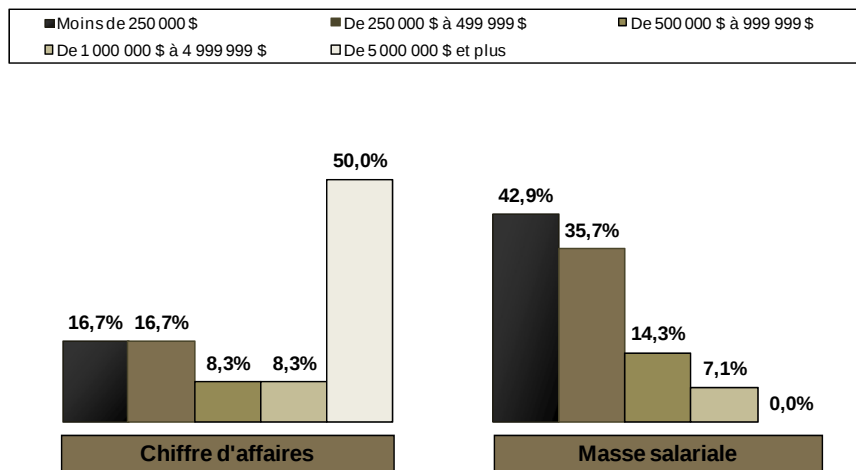
Forme juridique et dépendance



Les entreprises interrogées sont en forte proportion des compagnies (60,0 %) et il s'agit aussi plus souvent d'une succursale (40,0 %) ou d'un établissement unique (33,3 %).

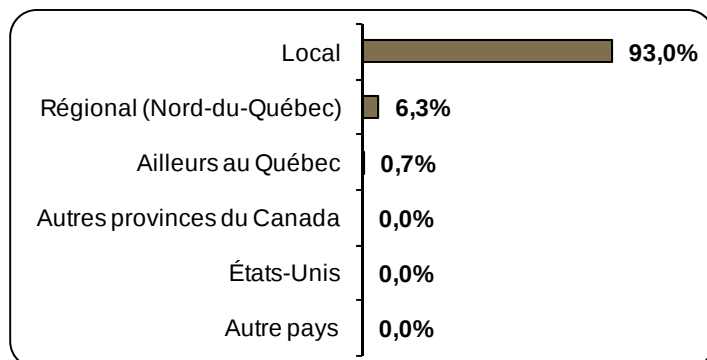
Chiffre d'affaires et masse salariale des entreprises

Le chiffre d'affaires des entreprises est de 5 000 000 \$ et plus pour la moitié des entreprises (50,0 %), alors que la masse salariale, en 2008, se situait à moins de 250 000 \$ pour la plus grande part des entreprises du secteur de l'industrie de l'information, de l'industrie culturelle, des finances, des assurances, des services immobiliers et des services professionnels (42,9 %).



CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

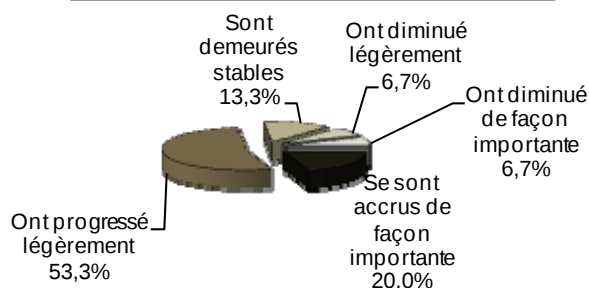
Répartition des ventes ou des services de l'entreprise



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 (93,0 %).

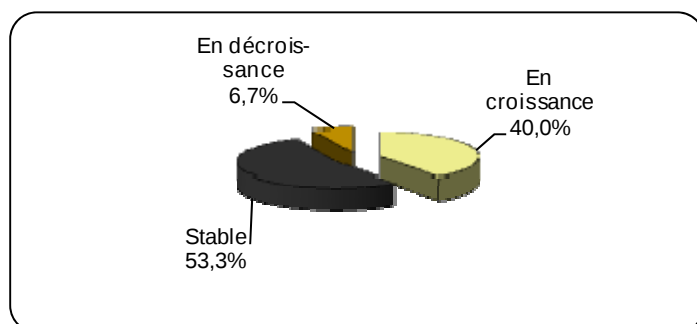
Au cours des trois dernières années, les ventes ou services d'une part importante des entreprises interrogées ont progressé légèrement (53,3 %) ou se sont accrus de façon importante (20,0 %).

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 (53,3 %). Il s'avère en croissance dans 40,0 % des cas et en décroissance pour 6,7 % 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 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) présente ces mêmes concepts selon les principales professions concernées.

Secteur de l'industrie de l'information, l'industrie culturelle, des finances, des assurances, des services immobiliers et des services professionnels							
	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=10) - 66,7 %	(N=2) - 13,3 %	(N=5) - 33,3 %	(N=3) - 21,4 %	(N=0) - 0,0 %	(N=10) - 76,9 %	(N=6) - 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	6	1
Personnel professionnel en gestion des affaires et finances	6	0	1	2	0	22	1
Personnel spécialisé en administration et en travail de bureau	1	0	1	0	0	5	0
Personnel de bureau	6	2	2	2	0	22	3
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	0	0	0	0	0	0	0
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	4	0	3	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	3	0	0	0	0	0	1
Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0
Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0
Personnel élémentaire de la vente et des services	1	0	0	0	0	0	0
Personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	0	0	1	1	0	10	1
Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	1	0	0	0	0	0	0
Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé	1	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	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	24	2	8	5	0	65	8

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, les postes vacants, les intentions d'embauche ainsi que les besoins de formation

EMBAUCHE RÉALISÉE (N = 24)

▪ Représentants au service à la clientèle/services financiers	16,7 %
▪ Vérificateurs et comptables	16,7 %
▪ Technologues et techniciens en génie civil	12,5 %
▪ Techniciens et assistants dans les bibliothèques et archives	8,3 %
▪ Commis à la comptabilité	8,3 %
▪ Autres agents financiers	8,3 %

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (N = 8)

▪ Représentants au service à la clientèle/services financiers	25,0 %
▪ Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions/autobus	12,5 %
▪ Techniciens et assistants dans les bibliothèques et archives	12,5 %
▪ Technologues et techniciens en génie civil	12,5 %
▪ Commis de bureau généraux	12,5 %
▪ Autres agents financiers	12,5 %
▪ Directeurs de banque, du crédit	12,5 %

MISES À PIED RÉALISÉES (N = 2)

▪ Représentants au service à la clientèle/services financiers	50,0 %
▪ Réceptionnistes et standardistes	50,0 %

POSTES VACANTS (N = 8)

▪ Technologues et techniciens en génie civil	37,5 %
▪ Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions/autobus	12,5 %
▪ Représentants au service à la clientèle/services financiers	12,5 %
▪ Commis de bureau généraux	12,5 %
▪ Superviseurs de commis à la transcription/distribution	12,5 %
▪ Autres agents financiers	12,5 %

INTENTIONS D'EMBAUCHE (N = 5)

▪ Vérificateurs et comptables	40,0 %
▪ Entrepreneurs/contremaîtres autres métiers/construction	20,0 %
▪ Magasiniers et commis aux pièces	20,0 %
▪ Commis de bureau généraux	20,0 %

BESOINS DE FORMATION (N = 65)

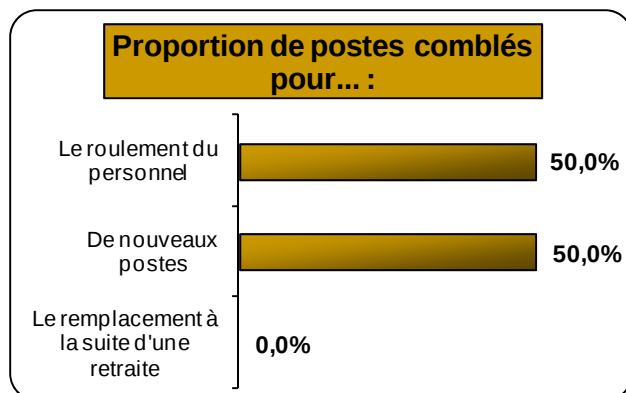
▪ Représentants au service à la clientèle/services financiers	33,8 %
▪ Autres agents financiers	21,5 %
▪ Mécaniciens et réparateurs automobiles/camions/autobus	15,4 %
▪ Vérificateurs et comptables	12,3 %
▪ Directeurs de banque, du crédit	9,2 %
▪ Superviseurs de commis à la transcription/distribution	7,7 %

INTENTIONS DE MISES À PIED (N = 0)

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

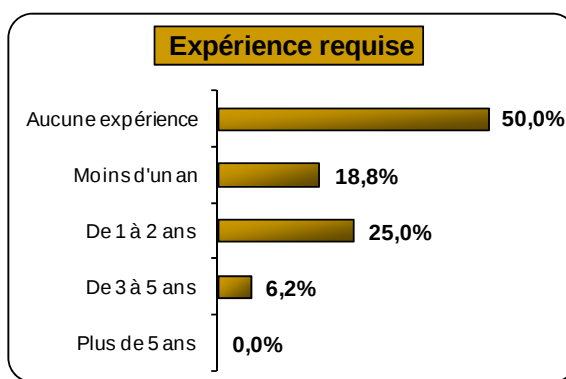
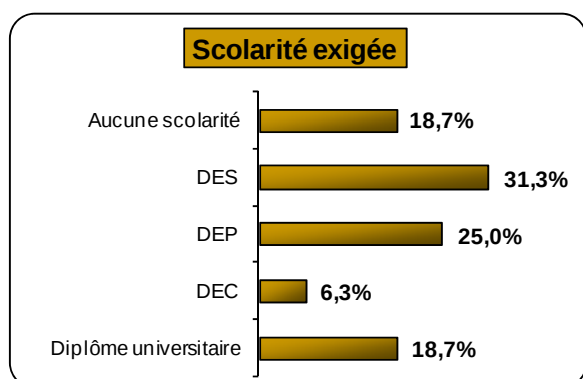
VOLET MAIN-D'ŒUVRE - EMBAUCHE ANTÉRIEURE

Raisons d'embauche



Parmi les entreprises ayant embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois (66,7 %), le graphique ci-contre indique qu'on a engagé 50,0 % du personnel pour le roulement du personnel et l'autre 50,0 % pour combler de nouveaux postes.

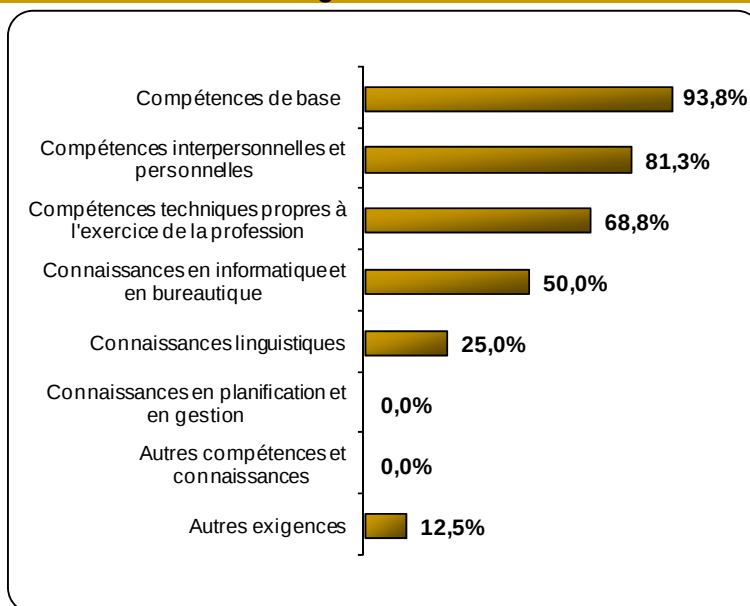
Scolarité et expérience demandée



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 exige un diplôme d'études secondaires (31,3 %) ou professionnelles (25,0 %), mais aucune expérience (50,0 %).

Compétences et connaissances exigées à l'embauche

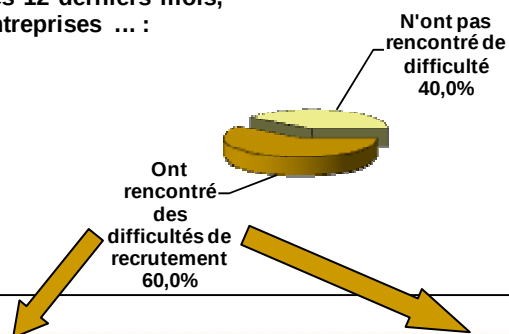
Toujours en lien avec les embauches effectuées au cours des douze derniers mois, le graphique ci-contre présente les principales compétences et connaissances exigées². Il s'agit le plus souvent de compétences de base (93,8 %), de compétences interpersonnelles et personnelles (81,3 %) et/ou de compétences techniques propres à l'exercice de la profession (68,8 %).



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 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 :

• Manque de candidats qualifiés	62,5 %
• Lieu de travail (éloignement)	50,0 %
• Durée du travail irrégulière	37,5 %
• Manque de candidats expérimentés	25,5 %
• Horaire de travail	12,5 %

Conséquences³ des difficultés de recrutement :

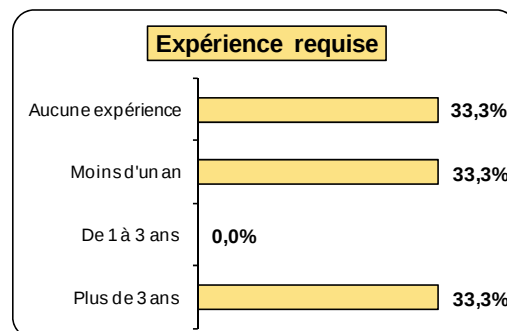
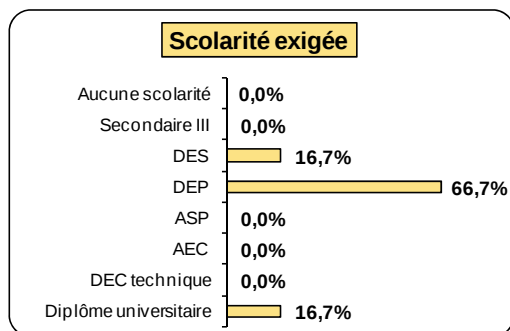
• Réorganisation du travail	33,3 %
• Prolonger les heures supplémentaires	33,3 %
• Diminution des heures d'ouverture	33,3 %
• Détérioration du service	33,3 %
• Embaucher des candidats moins qualifiés	16,7 %
• Former les employés en place	16,7 %

Les principales causes reliées aux difficultés de recrutement des douze derniers mois sont le manque de candidats qualifiés (62,5 %) et l'éloignement du lieu de travail (50,0 %), alors que les principales conséquences générées par ces difficultés impliquent, pour le tiers des entreprises concernées (33,3 %), une réorganisation du travail, la prolongation des heures supplémentaires, une diminution des heures d'ouverture et une détérioration du service.

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 (33,3 %), on constate aux graphiques ci-dessous qu'une plus grande proportion d'entreprises exige un diplôme d'études professionnelles (66,7 %), alors que l'expérience requise varie selon le type de postes vacants.



Conditions salariales

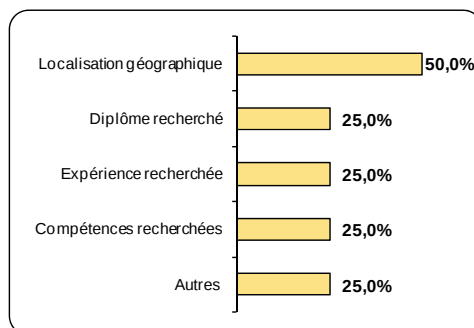
En ce qui a trait aux conditions salariales offertes par les entreprises pour leurs postes vacants, le taux horaire minimum varie de 13,46 \$ à 20,00 \$, pour une moyenne de 17,34 \$, alors que le taux horaire maximum offert passe de 15,38 \$ à 38,46 \$, représentant une moyenne de 25,37 \$.

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

VOLET MAIN-D'ŒUVRE - POSTES VACANTS

Difficultés de recrutement actuelles

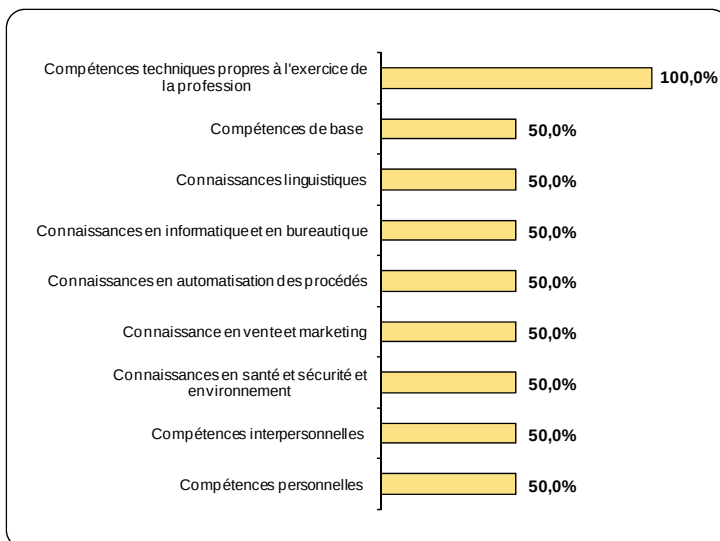
Par ailleurs, si le tiers des entreprises mentionne n'éprouver aucune difficulté de recrutement pour les postes qui sont vacants au moment de l'entrevue (33,3 %), on constate au graphique ci-contre que pour les autres entreprises, la principale cause⁴ de ces difficultés de recrutement est la localisation géographique (50,0 %).



Compétences recherchées ayant trait aux causes de difficultés de recrutement

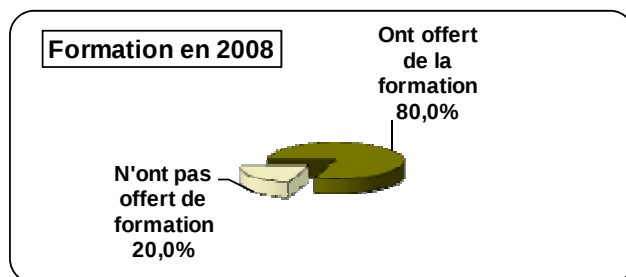
Les principales compétences recherchées⁴ ayant trait aux causes de difficultés de recrutement sont les compétences techniques propres à l'exercice de la profession (100 %).

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



VOLET FORMATION

Formation offerte aux employés en 2008

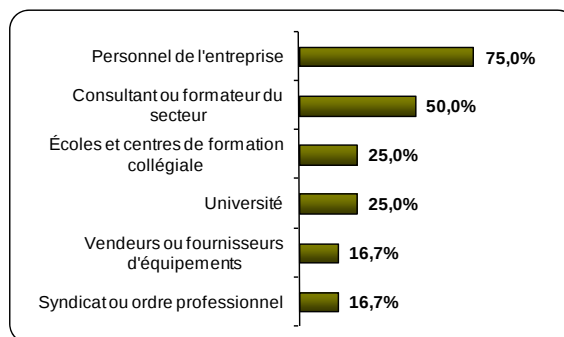


D'autre part, en ce qui a trait à la formation, précisons tout d'abord que huit entreprises sur dix ont offert des activités de formation à leurs employés au cours de l'année 2008 (80,0 %).

Formateurs

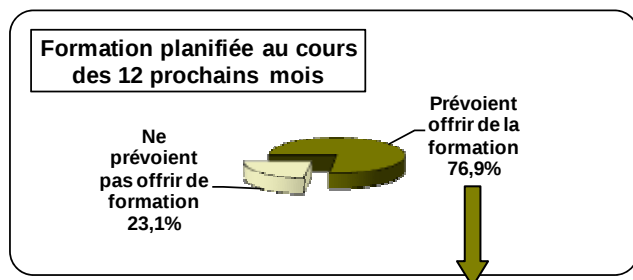
⁴ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

Pour ces formations offertes en 2008, les formateurs⁴ sont plus souvent du personnel de l'entreprise (75,0 %) et des consultants ou formateurs du secteur (50,0 %).



VOLET FORMATION

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 76,9 % des entreprises prévoient que certains de leurs employés (incluant le personnel-cadre) participeront à des activités de formation.

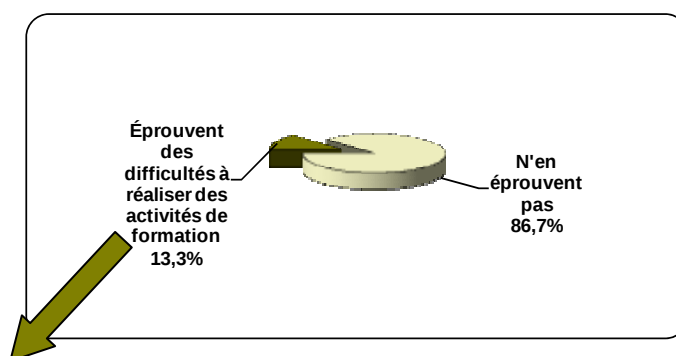
Nature des formations planifiées⁵ pour les douze prochains mois :

- | | |
|--|--------|
| • Compétences techniques propres à l'exercice de la profession | 92,9 % |
| • Connaissances en informatique et en bureautique | 14,3 % |
| • Connaissances en planification et en gestion | 7,1 % |
| • Autres compétences et connaissances | 35,7 % |

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 (92,9 %).

Difficultés liées à la formation

Dans l'ensemble, 13,3 % des entreprises mentionnent éprouver des difficultés à réaliser des activités de formation.



Difficultés rencontrées pour les activités de formation⁵ :

- | | |
|---|--------|
| • Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation | 50,0 % |
| • Cours non disponibles ou mal adaptés | 50,0 % |
| • Éloignement du lieu de formation | 50,0 % |

Les principales difficultés rencontrées sont surtout des difficultés liées au manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation (50,0 %), à la disponibilité ou à l'adaptation des cours (50,0 %) et à l'éloignement du lieu de formation (50,0 %).

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, 86,7 % des entreprises affirment avoir une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans leur établissement. En moyenne, 28 % de sa tâche est consacrée à cette responsabilité.

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



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 (66,7 %) que celui de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec (53,3 %). À cela s'ajoutent la disponibilité et la qualité de la relève au sein de l'établissement (46,7 %).

Difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines ⁶ :	%
Recrutement de personnel qualifié de la région du Nord-du-Québec	66,7
Recrutement de personnel qualifié de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec	53,3
Disponibilité et qualité de la relève au sein de l'établissement	46,7
Roulement du personnel	26,7
Vieillessement du personnel	26,7
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	20,0
Conciliation travail-famille	14,3
Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre	14,3
Respect des échéanciers	13,3
Absentéisme	6,7
Gestion et supervision du personnel	6,7
Qualité du service offert	6,7
Compétences de base du personnel	6,7
Motivation du personnel	6,7

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 (73,3 %) et le placement en ligne via emploi.quebec.net (60,0 %).

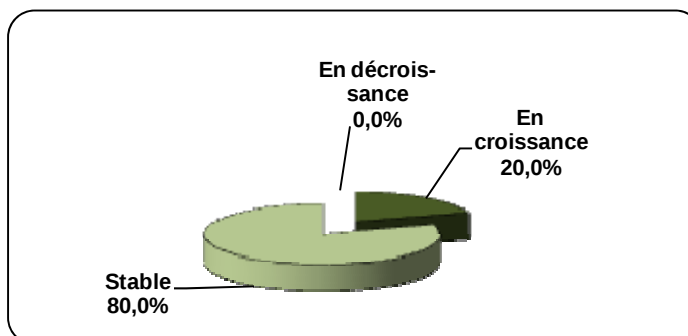
Moyens utilisés pour l'embauche ⁶ :	%
Publication interne ou recommandation auprès de votre réseau de contacts	73,3
Placement en ligne via emploi.quebec.net	60,0
Banque de curriculum vitae de votre établissement	40,0
Annonce dans les médias	26,7
Publication ciblée (publisac, affiches, etc.)	20,0
Institut de formation	6,7
Sites Internet liés à l'emploi	6,7

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

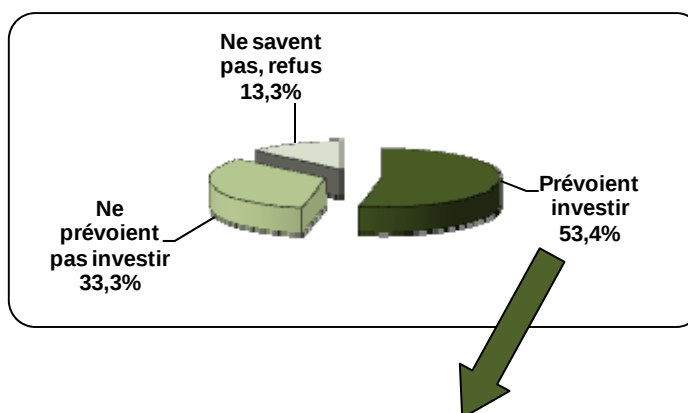
Prévision de l'évolution du nombre d'employés

Une majorité d'entreprises croit que le nombre d'employés sera stable pour les deux prochaines années (80,0 %).



Prévision d'investissement

Toujours pour les deux prochaines années, 53,4 % des entreprises prévoient effectuer un investissement dans leur entreprise. Ces investissements toucheront principalement la machinerie ou l'équipement (37,5 %) et/ou impliqueront une relocalisation (37,5 %).



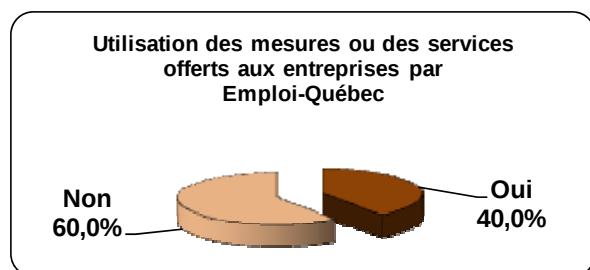
Précisions sur les investissements prévus⁷ :

• Machinerie ou équipement	37,5 %
• Relocalisation	37,5 %
• 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.	25,0 %
• Accorder des contrats en sous-traitance	12,5 %
• Fusion ou acquisition d'entreprises	12,5 %
• Rénovation	12,5 %
• Autres	12,5 %

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 40,0 % des entreprises ont utilisé les mesures ou les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec et que 60,0 % sont intéressées à recevoir de l'information sur ces mesures et services. Les principaux sujets sur lesquels on souhaite discuter sont le recrutement de main-d'œuvre (57,1 %) ainsi que la planification de la relève dans l'entreprise (28,6 %).



Sujets sur lesquels on souhaite discuter⁸ :

• Recrutement de main-d'œuvre	57,1 %
• Planification de la relève dans l'entreprise	28,6 %
• Information sur le marché du travail	14,3 %
• Détermination et planification des besoins de main-d'œuvre	14,3 %
• 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.