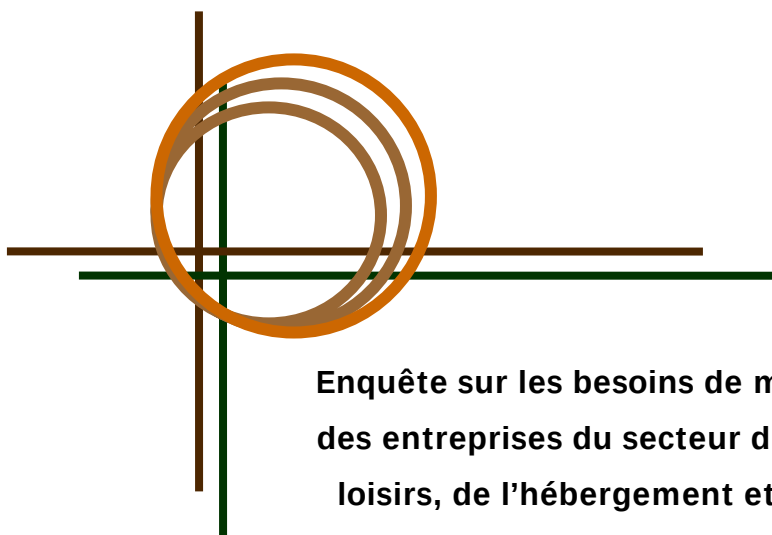




**Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation
des entreprises du secteur des arts, des spectacles et des
loisirs, de l'hébergement et des services de restauration
de la région du Nord-du-Québec**

Décembre 2011

SOMMAIRE EXÉCUTIF POUR LE SECTEUR DES ARTS, DES SPECTACLES ET DES LOISIRS, DE L'HÉBERGEMENT ET DES SERVICES DE RESTAURATION

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 arts, des spectacles et des loisirs, de l'hébergement et des services de restauration, mentionnons que **31 entreprises** ont été interrogées et qu'au total, ces entreprises emploient **471 personnes**. Précisons que les résultats présentés dans ce rapport concernent uniquement ces 31 entreprises du secteur des arts, des spectacles et des loisirs, de l'hébergement et des services de restauration.

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 83,8 % et la marge d'erreur maximale pour cet échantillon est de $\pm 7,2$ %.

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.*

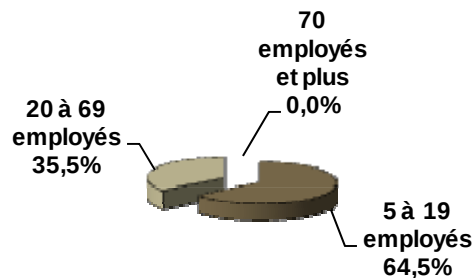
Besoins de formation : *Besoins de formation identifiés par les employeurs pour les 12 mois suivant l'entrevue en terme de professions et de nombre de postes touchés.*

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.

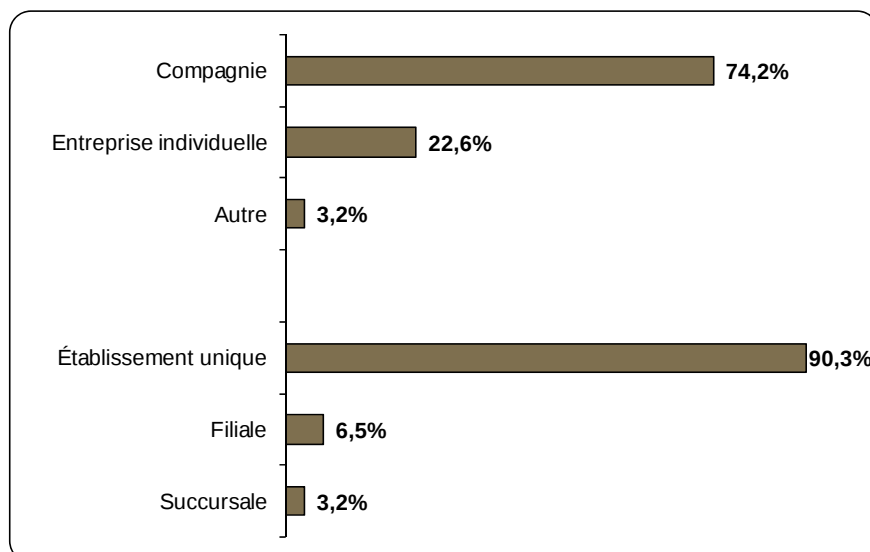
CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

Taille des entreprises

Parmi les entreprises interrogées, 35,5 % d'entre elles ont une taille variant entre 20 et 69 employés, représentant 57,1 % de l'ensemble des employés. De leurs côtés, les 64,5 % d'entreprises comptant de 5 à 19 employés cumulent 42,9 % de l'ensemble des employés. Au total, cela représente 471 employés, dont 56,5 % travaillent à temps plein et 43,5 % à temps partiel.



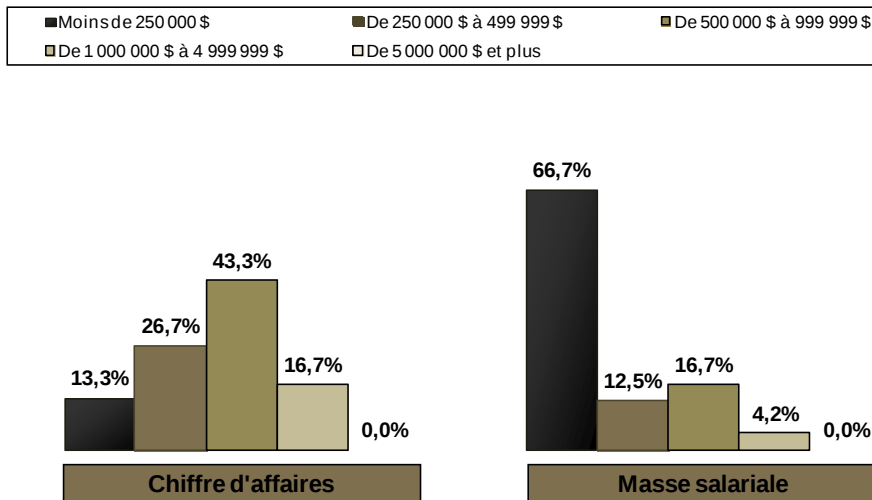
Forme juridique et dépendance



Les entreprises interrogées sont en forte proportion des compagnies (74,2 %) et il s'agit aussi plus souvent d'un établissement unique (90,3 %).

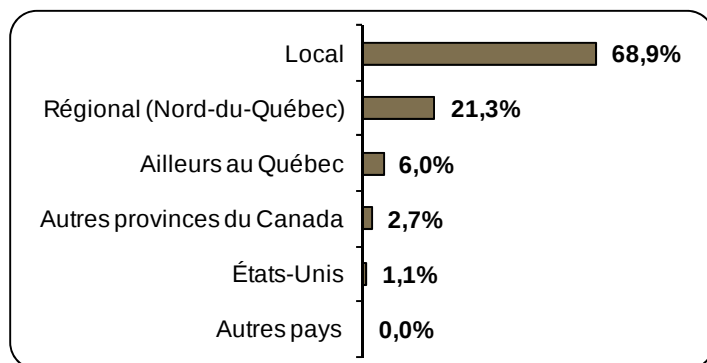
Chiffre d'affaires et masse salariale des entreprises

Le chiffre d'affaires des entreprises varie entre 500 000 \$ et 999 999 \$ pour 43,3 % des entreprises, alors que la masse salariale, en 2010, se situait à moins de 250 000 \$ pour une plus grande part des entreprises de ce secteur (66,7 %).



CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES ENQUÊTÉES

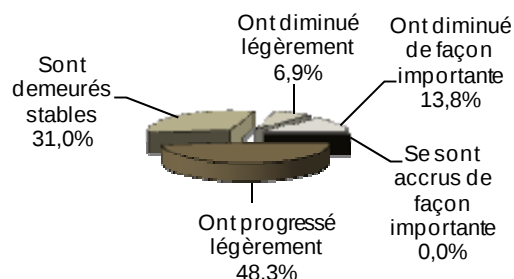
Répartition des ventes ou des services de l'entreprise



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 (68,9 %), suivi de loin par le marché régional (21,3 %).

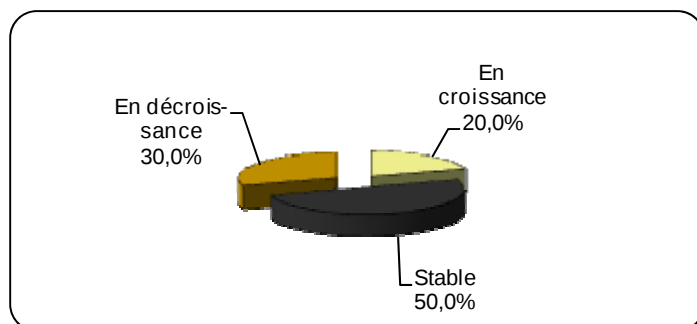
Au cours des trois dernières années, les ventes ou services d'une part importante des entreprises interrogées ont progressé légèrement (48,3 %) ou sont demeurés stables (31,0 %).

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 de la moitié des entreprises est demeuré stable (50,0 %). Il s'avère en croissance dans 20,0 % des cas et en décroissance pour 30 % 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 arts, des spectacles et des loisirs, de l'hébergement et des services de restauration							
	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=25) - 80,6 %	(N=12) - 48,0 %	(N=13) - 41,9 %	(N=17) - 65,4 %	(N=2) - 7,1 %	(N=15) - 57,7 %	(N=12) - 48,0 %
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	1	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	1	0	0	0	0	0	0
Personnel de bureau	7	1	0	2	0	5	0
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	0	0	0	0	0	0	0
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	0	3	0	0	0	0	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	2	0	7	1
Personnel spécialisé de la vente et des services	41	0	9	14	0	18	7
Personnel intermédiaire de la vente et des services	66	13	19	23	0	37	5
Personnel élémentaire de la vente et des services	37	6	7	18	1	0	4
Personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie	1	0	0	0	0	0	0
Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation	0	0	0	0	0	2	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	1	0	2	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	155	23	37	59	1	70	17

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 = 155)

▪ Serveurs d'aliments et de boissons	32,3 %
▪ Cuisiniers	25,2 %
▪ Serveurs au comptoir, aides de cuisine	16,1 %
▪ Préposés à l'entretien ménager/nettoyage/travaux légers	7,1 %
▪ Barmans/barmaids	5,2 %
▪ Guides d'activités récréatives et sportives de plein air	5,2 %
▪ Réceptionnistes et standardistes	3,9 %
▪ Manœuvres en aménagement paysager et entretien des terrains	0,6 %
▪ Mécaniciens de chantier et industriels (sauf textile)	0,6 %
▪ Autres préposés en hébergement et en voyage	0,6 %
▪ Bouchers et coupeurs - commerce de gros ou de détail	0,6 %
▪ Chefs	0,6 %
▪ Représentants au service à la clientèle/services financiers	0,6 %
▪ Teneurs de livres	0,6 %
▪ Directeurs de la restauration et des services alimentaires	0,6 %

MISES À PIED RÉALISÉES (N = 23)

▪ Serveurs d'aliments et de boissons	43,5 %
▪ Serveurs au comptoir, aides de cuisine	26,1 %
▪ Barmans/barmaids	13,0 %
▪ Techniciens/spécialistes en aménagement/horticulture	13,0 %
▪ Commis de bureau généraux	4,3 %

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT (N = 17)

▪ Cuisiniers	29,4 %
▪ Serveurs d'aliments et de boissons	23,5 %
▪ Serveurs au comptoir, aides de cuisine	11,8 %
▪ Chefs	11,8 %
▪ Autres préposés en hébergement et en voyage	5,9 %
▪ Caissiers	5,9 %
▪ Barmans/barmaids	5,9 %
▪ animateurs et responsables de programmes de sports/loisirs	5,9 %

POSTES VACANTS (N = 37)

▪ Serveurs d'aliments et de boissons	40,5 %
▪ Cuisiniers	21,6 %
▪ Serveurs au comptoir, aides de cuisine	18,9 %
▪ Barmans/barmaids	8,1 %
▪ Manœuvres en aménagement paysager et entretien des terrains	5,4 %
▪ Guides d'activités récréatives et sportives de plein air	2,7 %
▪ Chefs	2,7 %

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 = 59)

▪ Serveurs d'aliments et de boissons	35,6 %
▪ Serveurs au comptoir, aides de cuisine	23,7 %
▪ Cuisiniers	22,0 %
▪ Préposés à l'entretien ménager/nettoyage/travaux légers	3,4 %
▪ Caissiers	3,4 %
▪ animateurs et responsables de programmes de sports/loisirs	3,4 %
▪ Réceptionnistes et standardistes	3,4 %
▪ Barmans/barmaids	1,7 %
▪ Guides d'activités récréatives et sportives de plein air	1,7 %
▪ Chefs	1,7 %

INTENTIONS DE MISES À PIED (N = 1)

▪ Serveurs au comptoir, aides de cuisine	100 %
--	-------

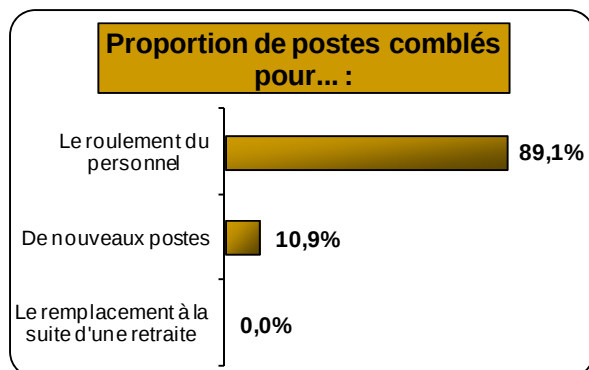
BESOINS DE FORMATION (N = 70)

▪ Serveurs d'aliments et de boissons	30,0 %
▪ Cuisiniers	24,3 %
▪ Guides d'activités récréatives et sportives de plein air	15,7 %
▪ animateurs et responsables de programmes de sports/loisirs	10,0 %
▪ Barmans/barmaids	7,1 %
▪ Réceptionnistes et standardistes	7,1 %
▪ Autres réparateurs	2,9 %
▪ Chefs	1,4 %
▪ Directeurs de la restauration et des services alimentaires	1,4 %

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

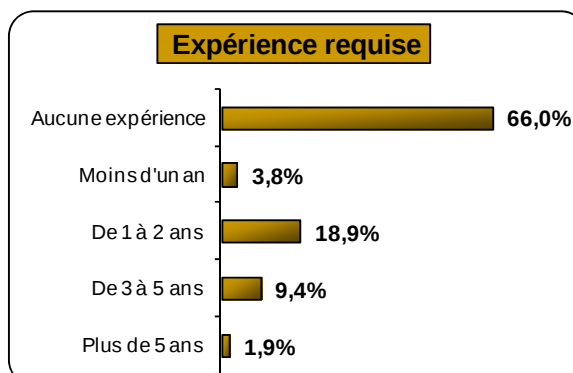
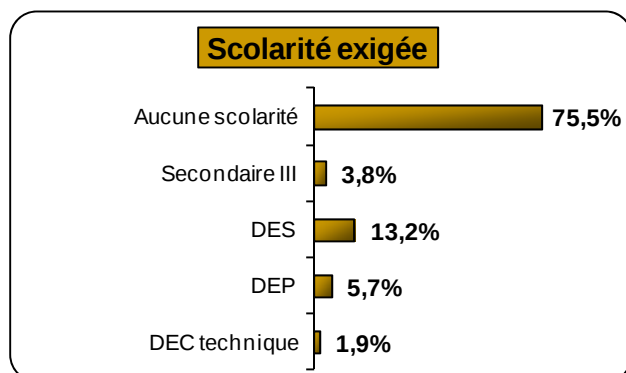
VOLET MAIN-D'ŒUVRE - EMBAUCHE ANTÉRIEURE

Raisons d'embauche



Parmi les entreprises ayant embauché de nouveaux travailleurs au cours des douze derniers mois (80,6 %), le graphique ci-contre indique qu'on a engagé 89,1 % du personnel pour le roulement du personnel et 10,9 % pour combler de nouveaux postes.

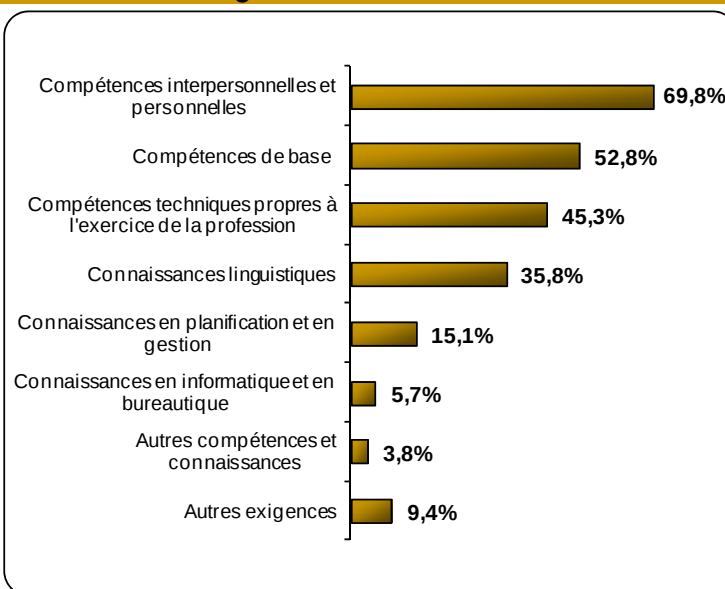
Scolarité et expérience demandées



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 (75,5 %) ou expérience (66,0 %).

Compétences et connaissances exigées à l'embauche

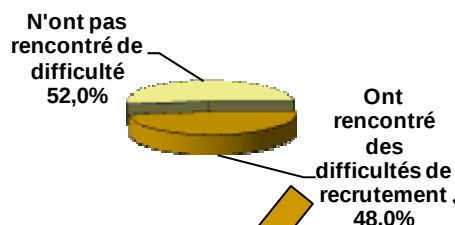
Toujours en lien avec les embauches effectuées au cours des douze derniers mois, le graphique ci-contre présente les principales compétences et connaissances exigées². Il s'agit le plus souvent de compétences interpersonnelles et personnelles (69,8 %), de compétences de base (52,8 %) et/ou de compétences techniques propres à l'exercice de la profession (45,3 %).



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 48,0 % 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 :

• Salaire	18,8 %
• Lieu de travail (éloignement)	18,8 %
• Manque de candidats qualifiés	12,5 %
• Manque de candidats expérimentés	12,5 %
• Manque de candidats compétents	12,5 %
• Lacunes dans les qualités personnelles	12,5 %
• Connaissances linguistiques	12,5 %
• Milieu de travail	6,3 %
• Horaire de travail	6,3 %
• Autres	31,3 %

Conséquences³ des difficultés de recrutement :

• Embaucher des candidats moins qualifiés	66,7 %
• Prolonger les heures supplémentaires	66,7 %
• Former les employés en place	66,7 %
• Réorganisation du travail	58,3 %
• Perdre des contrats	50,0 %
• Embaucher des immigrants	50,0 %
• Faire appel à la sous-traitance	25,0 %

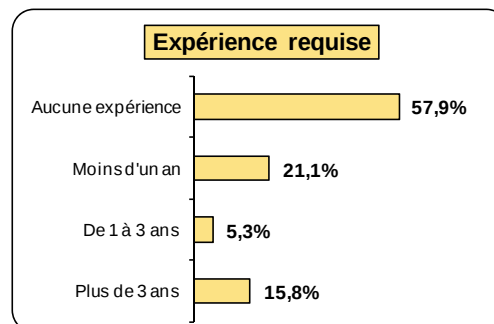
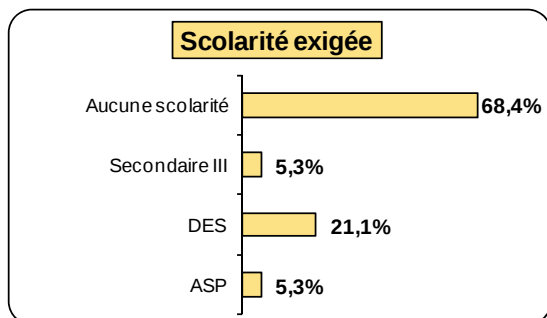
Les principales causes liées aux difficultés de recrutement des douze derniers mois sont le salaire (18,8 %) et l'éloignement du lieu de travail (18,8 %), alors que les principales conséquences générées par ces difficultés impliquent l'embauche de candidats moins qualifiés (66,7 %), la prolongation des heures supplémentaires (66,7 %) et la formation des employés en place (66,7 %).

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 (41,9 %), on constate aux graphiques ci-dessous que de façon générale une plus grande proportion d'entreprises n'exige aucune scolarité (68,4 %) ou expérience (57,9 %).

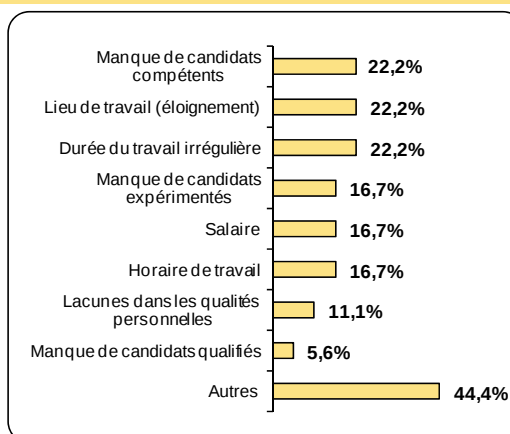


Conditions salariales

En ce qui a trait aux conditions salariales offertes par les entreprises pour leurs postes vacants, le taux horaire minimum varie de 8,25 \$ à 15,00 \$, pour une moyenne de 10,77 \$.

Difficultés de recrutement actuelles

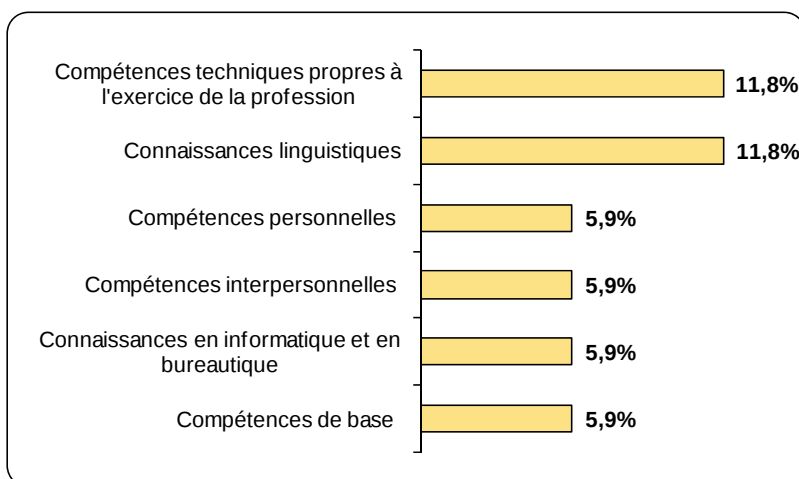
Par ailleurs, on constate au graphique ci-contre que les principales causes⁴ des difficultés de recrutement pour les postes qui sont vacants au moment de l'entrevue sont le manque de candidats compétents (22,2 %), l'éloignement du lieu de travail (22,2 %) et la durée irrégulière du travail (22,2 %).



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 (11,8 %) et les connaissances linguistiques (11,8 %).

Enfin, ajoutons que 92,3 % des entreprises concernées accepteraient qu'Emploi-Québec rende disponibles leurs besoins en main-d'œuvre (postes vacants) auprès des chercheurs d'emploi.

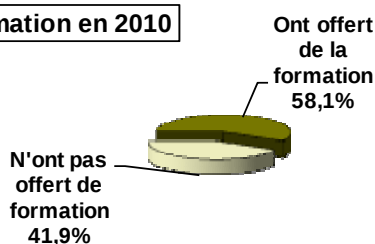


⁴ Le total des pourcentages dépasse 100 %, car les répondants pouvaient nommer plus d'un choix de réponse.

VOLET FORMATION

Formation offerte aux employés en 2010

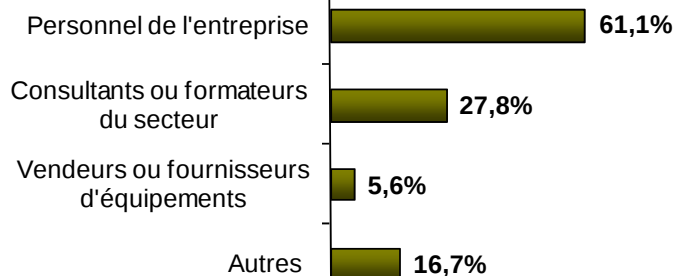
Formation en 2010



D'autre part, en ce qui a trait à la formation, spécifions tout d'abord que 58,1 % des entreprises ont offert des activités de formation à leurs employés au cours de l'année 2010.

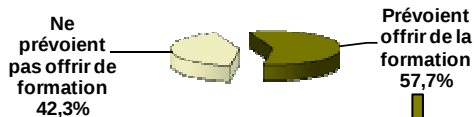
Formateurs

Pour ces formations offertes en 2010, les formateurs⁵ sont plus souvent du personnel de l'entreprise (61,1 %) et, dans une moindre proportion, des consultants ou formateurs du secteur (27,8 %).



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 57,7 % 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 mois :

- | | |
|--|--------|
| • Compétences techniques propres à l'exercice de la profession | 85,7 % |
| • Compétences interpersonnelles et personnelles | 33,3 % |
| • Connaissances en informatique et en bureautique | 33,3 % |
| • Connaissances en planification et en gestion | 20,0 % |
| • Compétences de base | 4,8 % |
| • Autres compétences et connaissances | 14,3 % |

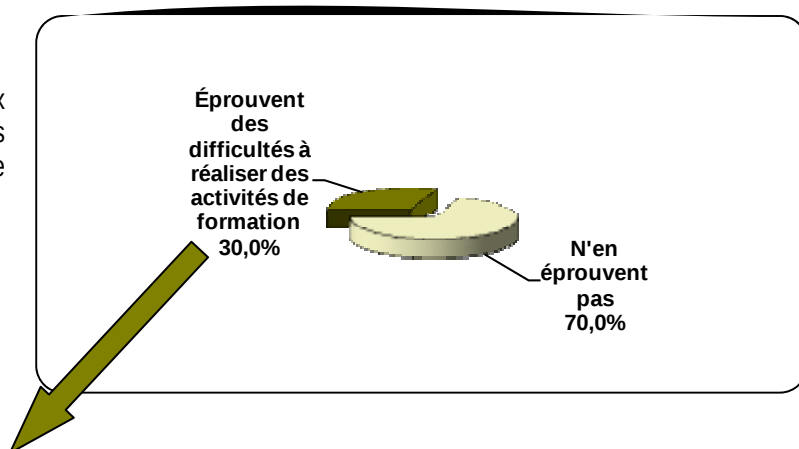
Quant à la nature de ces formations planifiées pour les douze prochains mois, les principales compétences ou connaissances⁵ à acquérir pour les employés sont, de loin, des compétences techniques propres à l'exercice des professions (85,7 %).

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, trois entreprises sur dix (30,0 %) mentionnent éprouver des difficultés à réaliser des activités de formation.



Difficultés rencontrées pour les activités de formation⁶ :

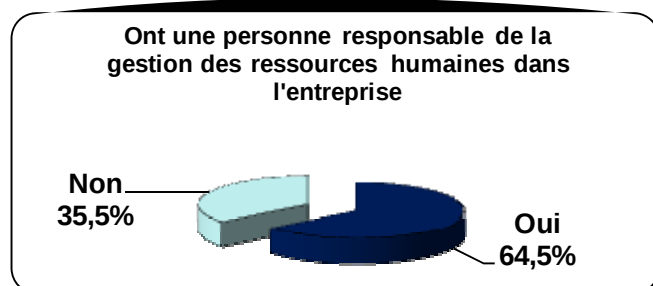
• Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation	55,6 %
• Cours non disponibles ou mal adaptés	55,6 %
• Remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service	44,4 %
• Difficulté à estimer ou évaluer les besoins de formation	11,1 %
• Coûts des activités de formation trop élevés	11,1 %
• Manque d'intérêt chez les employés	11,1 %
• Scolarité insuffisante des employés pour suivre les activités de formation	11,1 %

Les principales difficultés rencontrées sont surtout des difficultés liées au manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation (55,6 %), à la disponibilité ou à l'adaptation des cours (55,6 %) et au remplacement des personnes à former sans ralentir la production ou le service (44,4 %).

VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Personne responsable de la gestion des ressources humaines

Par ailleurs, 64,5 % des entreprises affirment avoir une personne responsable de la gestion des ressources humaines dans leur établissement. En moyenne, 56 % de sa tâche est consacrée à cette responsabilité.



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

VOLET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Difficultés en gestion des ressources humaines

On précise aussi que la principale difficulté rencontrée au sein de la gestion des ressources humaines s'avère le recrutement de personnel qualifié de la région du Nord-du-Québec (80,0 %). Viennent ensuite le roulement du personnel (68,0 %), la disponibilité et la qualité de la relève au sein des établissements (52,0 %) ainsi que le recrutement de personnel qualifié de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec (48,0 %).

Difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines ⁷ :	%
Recrutement de personnel qualifié de la région du Nord-du-Québec	80,0
Roulement du personnel	68,0
Disponibilité et qualité de la relève au sein de l'établissement	52,0
Recrutement de personnel qualifié de l'extérieur de la région du Nord-du-Québec	48,0
Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre	32,0
Gestion et supervision du personnel	28,0
Vieillessement du personnel	28,0
Absentéisme	20,0
Qualité du service offert	20,0
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	16,0
Motivation du personnel	12,0
Respect des échéanciers	8,0
Conciliation travail-famille	8,0
Compétences de base du personnel	4,0
Adaptation des finissants provenant des institutions scolaires	4,0

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 (41,9 %), une publication ciblée (41,9 %) et une annonce dans les médias (35,5 %).

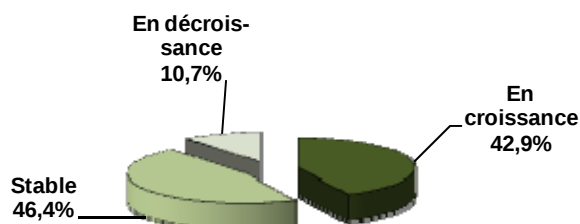
Moyens utilisés pour l'embauche ⁷ :	%
Placement en ligne via emploi.quebec.gouv.qc.ca	41,9
Publication ciblée (publisac, affiches, etc.)	41,9
Annonce dans les médias	35,5
Publication interne ou recommandation auprès de son réseau de contacts	22,6
Banque de curriculum vitae de l'établissement	22,6
Sites Internet liés à l'emploi	6,5
Événements promotionnels (portes ouvertes, salon de l'emploi, etc.)	6,5
Autres	35,5

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

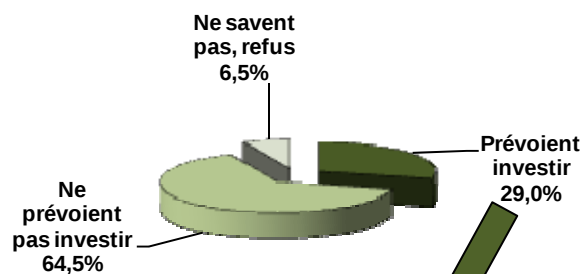
Prévision de l'évolution du nombre d'employés

Par ailleurs, 46,4 % des entreprises croient que le nombre d'employés sera stable pour les deux prochaines années et presque autant qu'il sera en croissance (42,9 %).



Prévision d'investissement

Toujours pour les deux prochaines années, 29,0 % des entreprises prévoient effectuer un investissement dans leur entreprise. Ces investissements toucheront principalement la machinerie ou l'équipement (71,4 %).



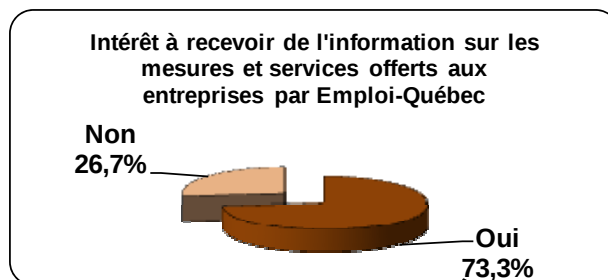
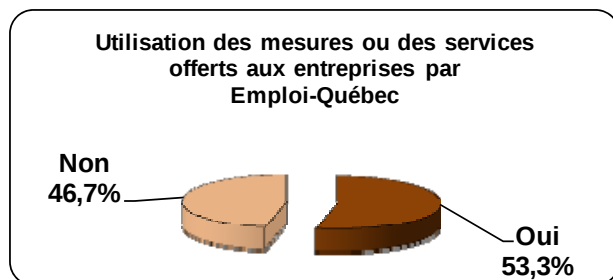
Précisions sur les investissements prévus⁸ :

• Machinerie ou équipement	71,4 %
• 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.	42,9 %
• Diversification de la gamme des produits et services	42,9 %
• Développement de marché, de nouveaux territoires de vente ou de distribution	14,3 %
• Recherche et développement	14,3 %
• Réalisation de contrats de sous-traitance pour le compte d'une ou plusieurs entreprises	14,3 %

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 53,3 % des entreprises ont utilisé les mesures ou les services offerts aux entreprises par Emploi-Québec et que 73,3 % 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 (70,8 %), ainsi que le développement et la formation de la main-d'œuvre (70,8 %).



Sujets sur lesquels on souhaite discuter⁹ :

• Recrutement de main-d'œuvre	70,8 %
• Développement et formation de la main-d'œuvre	70,8 %
• Information sur le marché du travail	62,5 %
• Détermination et planification des besoins de main-d'œuvre	62,5 %
• Planification de la relève dans l'entreprise	58,3 %
• Manque d'intérêt chez les employés	41,7 %
• Autres	4,2 %

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