



Rendez-vous des gens d'affaires
de Saint-Georges
sur les besoins de main-d'œuvre

Organisé par la **Chambre de commerce et d'industrie
de Saint-Georges** en partenariat avec la **Fédération
des chambres de commerce du Québec** et **Emploi-Québec**



**TENU
LE 11 MAI 2010**



**» ACTES DU
RENDEZ-VOUS**





TABLE DES MATIÈRES

3	RAPPEL
3	LES PARTICIPANTS
4	PRÉSENTATION DE DÉPART
4	LA RÉALITÉ DES PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE EN BEAUCE
5	LA FORMATION : UN OUTIL DE LUTTE CONTRE LES PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE
6	L'IMMIGRATION : SOLUTION AU PROBLÈME DE PÉNURIE ?
6	POUR ATTÉNUER LES PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE : RENDRE PLUS ATTRAYANT LE TRAVAIL DANS NOS ENTREPRISES ET NOTRE RÉGION



RAPPEL

Saint-Georges est située dans la région de Chaudière-Appalaches, plus précisément en Beauce. Cette région bénéficie d'une situation économique saine, notamment grâce au taux élevé d'entrepreneuriat en Beauce.

Compte tenu de l'importance du secteur manufacturier et des exportations vers les États-Unis, la Beauce fut touchée par la crise économique de 2009, même si le niveau d'emploi n'a pas diminué dans l'ensemble de la région Chaudière-Appalaches. La question de la disponibilité et de la qualification de la main-d'œuvre se pose de plus en plus.

La chambre de commerce de Saint-Georges, en partenariat avec la Fédération des chambres de commerce du Québec et Emploi-Québec, a convié les gens d'affaires de la région et leurs partenaires publics à un rendez-vous sur les besoins de main-d'œuvre.

Deux grandes questions leur étaient adressées :

- ▶ Comment pouvons-nous, comme employeurs, atténuer les problèmes de pénurie de main-d'œuvre ?
- ▶ Quel soutien pouvons-nous obtenir du gouvernement, en appui de nos efforts ?



LES PARTICIPANTS

En tout, 38 personnes ont participé à l'activité. Elles se répartissent comme suit, selon le secteur d'activité.

Secteur privé :

- ▶ Transformation industrielle (4)
- ▶ Transformation du bois (2)
- ▶ Technologie (services aux entreprises) (4)
- ▶ Entreprises de construction (2)
- ▶ Firme de génie-conseil (1)
- ▶ Firme de conseils en gestion (1)
- ▶ Firmes en ressources humaines (et recrutement) (2)
- ▶ Entreprise de communication et média (1)
- ▶ Services financiers (2)
- ▶ Hébergement et restauration (4)
- ▶ Chambres de commerce (3)
- ▶ Média (1)

Sous-total : 27 participants du secteur privé

Secteur public et associatif :

- ▶ Emploi-Québec et Conseil régional des partenaires du marché du travail (2)
- ▶ Institution d'enseignement (1)
- ▶ Organismes du secteur de la santé et des services sociaux (2)
- ▶ Organismes d'aide au développement économique (3)
- ▶ Représentants des députés provinciaux et fédéraux (3)

Sous-total : 11 participants du secteur public

Grand total : 38 participants

Il est important de noter que les principaux employeurs du secteur privé de la Beauce ont tenu à participer activement à l'activité.





PRÉSENTATION DE DÉPART

Le rendez-vous est animé par M. Yvon Boudreau, ex-sous-ministre associé responsable d'Emploi-Québec et consultant.

M. Vincent Lessard, conseiller aux entreprises au Centre local d'emploi de Saint-Georges, présente les principaux défis qui se posent aux employeurs de la Beauce en matière de recrutement, de formation et de rétention de la main-d'œuvre. Il énumère les divers services que les entreprises peuvent obtenir d'Emploi-Québec.

LA RÉALITÉ DES PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE EN BEAUCE

Il n'y a pas de problème généralisé de pénurie de main-d'œuvre dans la région, surtout en 2010, alors que plusieurs entreprises cherchent à retrouver leur niveau d'activité d'avant la crise économique. On note cependant des difficultés de recrutement dans certains secteurs, parfois sévères, et le phénomène ne peut que s'aggraver dans l'avenir proche.

Le secteur manufacturier est particulièrement inquiet, surtout pour les emplois requérant des études techniques comportant des contenus en mathématiques et sciences physiques. Le décrochage scolaire des garçons est dramatique dans la région. Les candidats qui sont les plus susceptibles d'occuper les emplois de « métier » et de technicien dans le secteur de la fabrication – les garçons – quittent l'école avant d'avoir acquis la formation de base et les préalables scolaires qui leur permettraient d'accéder à la formation professionnelle et technique. Il n'est donc pas étonnant que l'on ait de la difficulté à recruter des machinistes, à plus forte raison pour les quarts de travail du soir.

Comme c'est le cas dans presque toutes les régions, le secteur de la santé éprouve des difficultés à attirer et à retenir les employés spécialisés : infirmières et professionnels (orthophonistes, thérapeutes...). La région offre un DEC-BAC en soins infirmiers, ce qui contribue à combler certains postes, mais le nombre de candidats inscrits à ces programmes est nettement insuffisant par rapport aux besoins exprimés par les établissements de santé et de services sociaux. On fait remarquer que la précarité des emplois dans le secteur de la santé représente une cause importante, probablement la cause principale, des difficultés de recrutement. En effet, malgré un contexte de pénurie généralisée, on offre encore beaucoup d'emplois à temps partiel, des emplois surnuméraires, des quarts de nuit et de fin de semaine.

Autant dans le domaine de la santé que dans celui de l'enseignement, on éprouve des difficultés grandissantes à attirer des superviseurs de stage et des enseignants dans les secteurs techniques. Dans le domaine de la santé, le personnel en place est déjà surchargé : il est difficile de lui demander en plus d'encadrer des stagiaires. Il faut valoriser les postes de superviseurs. Dans le secteur de l'enseignement, il y a une sorte de concurrence entre les emplois d'enseignant et ceux du secteur industriel (qui sont généralement mieux payés). On doit aussi composer avec la concurrence que livrent implicitement les villes de Lévis et de Québec pour l'attrait des professionnels et des travailleurs qualifiés.

Les représentants des entreprises offrant des services financiers voient venir à court terme le départ quasi massif à la retraite de leurs employés les plus expérimentés. Le remplacement de ces employés va représenter un défi important. Les entreprises misent beaucoup sur les jeunes, la génération Y, tout en sachant qu'elles devront adapter leur gestion afin de tenir compte du comportement différent de ces jeunes à l'égard de l'emploi.





- ▶ On vise deux cibles particulières dans cette volonté de faire connaître la Beauce et de valoriser les emplois disponibles. En premier lieu, on cherche à rejoindre les jeunes de la région qui étudient ou travaillent dans d'autres régions. Il y a là un bassin de candidats susceptibles d'être intéressés à revenir poursuivre leur carrière en Beauce. En deuxième lieu, il y a les gens de la Rive-Sud immédiate de Québec. Pour un résidant de Saint-Nicolas ou de Lévis, il n'est pas plus difficile de se rendre travailler à Saint-Georges qu'à Beauport. L'infrastructure routière s'est nettement améliorée, et il faudrait en faire un objet de marketing pour le recrutement de certains employés.
- ▶ Par contre, il n'y a aucun service de transport en commun. Les jeunes des milieux ruraux doivent faire l'achat d'une voiture pour pouvoir travailler à Saint-Georges.
- ▶ On salue la décision de la Fédération des chambres de commerce du Québec de tenir son congrès à Saint-Georges. C'est important de tenir des événements « nationaux » en Beauce parce qu'une forte proportion de Québécois ne connaissent pas la Beauce et ne sauraient la situer correctement sur une carte du Québec. Il en va de même pour l'appellation « Chaudière-Appalaches », qui n'a pas beaucoup de résonance au Québec.
- ▶ On doit aussi faire la promotion de la seule « école entrepreneuriale » au Québec, qui repose sur une caractéristique distinctive de la Beauce.
- ▶ On souligne que la concurrence portant sur les salaires n'est pas un véritable problème. Tout bien considéré, les salaires et conditions de travail offerts par les employeurs de la région soutiennent la comparaison avec ceux payés à Lévis ou à Québec, à plus forte raison si l'on tient compte du fait que le coût de la vie est généralement moins élevé en Beauce qu'à Québec.
- ▶ Si l'on veut être attractif, il faut contribuer au développement de Saint-Georges comme pôle urbain, comme centre de services et d'activités diverses, y compris sur le plan culturel. Sans vider les municipalités rurales périphériques, il faut consolider le statut de Saint-Georges. Les gens viennent vivre dans les régions qui offrent des services et qui donnent accès à des activités après le travail, surtout pour les familles.
- ▶ Il est aussi question de la génération Y, qui semble avoir, à l'égard de l'emploi et du travail, des attentes ou comportements assez différents de ceux des autres générations. Mais ce sont des gens qui ont aussi une forte capacité de se passionner et de s'engager dans un emploi ou une cause. Il faut chercher à faire vibrer ces fibres sensibles chez les jeunes. Et c'est possible. On a une très bonne jeunesse, fait-on valoir, et il faut lui donner sa chance.



