



Rendez-vous
des gens d'affaires
**sur les pénuries de
main-d'œuvre qualifiée**

Présenté par la **Fédération des chambres de commerce du Québec**
en partenariat avec le **Gouvernement du Québec**



TENU À MONTRÉAL,
LE 3 NOVEMBRE 2008

ON A DU
TRAVAIL



» **ACTES DU
RENDEZ-VOUS**
13 NOVEMBRE 2008



TABLE DES MATIÈRES

3	INTRODUCTION
4	PARTICIPANTS
4	COLLABORATION SPÉCIALE
5	ORDRE DU JOUR
6	ALLOCUTION DE MME MICHÈLE COURCHESNE, MINISTRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT, ET MINISTRE DE LA FAMILLE
7	ALLOCUTION DE M. SAM HAMAD, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE
8	ALLOCUTION DE MME YOLANDE JAMES, MINISTRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES
9	PRINCIPAUX RÉSULTATS D'UN SONDAGE RÉALISÉ AUPRÈS DES ENTREPRISES
10	CONSTATS ET PISTES D'ACTION EN MATIÈRE DE FORMATION ET DE QUALIFICATION
12	CONSTATS ET PISTES D'ACTION EN MATIÈRE D'IMMIGRATION
15	CONSTATS ET PISTES D'ACTION EN MATIÈRE D'ORGANISATION DU TRAVAIL
17	PRIX SPÉCIAUX DES MERCURIADES - FORMATION PROFESSIONNELLE ET TECHNIQUE
18	GRANDES PRÉOCCUPATIONS EXPRIMÉES AU COURS DU RENDEZ-VOUS



INTRODUCTION

La Fédération des chambres de commerce du Québec a convié, le 3 novembre 2008, les gens d'affaires et leurs partenaires économiques à un rendez-vous sur les pénuries de main-d'œuvre qualifiée. Cinq ministères du gouvernement du Québec ont été associés à la préparation de ce rendez-vous, et leurs représentants ont assisté à l'événement :

- ▶ Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport ;
- ▶ Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ;
- ▶ Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles ;
- ▶ Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation ;
- ▶ Ministère du Travail.

Deux grands objectifs étaient poursuivis par ce rendez-vous :

- ▶ Dresser la liste des actions significatives et structurantes qui devraient être prises ou intensifiées dans les milieux de travail et au gouvernement afin d'atténuer à court terme les problèmes de pénuries de main-d'œuvre ;
- ▶ Souligner les changements de fond qui vont nous permettre, comme société, de gérer efficacement, à moyen et long terme, la raréfaction de la main-d'œuvre.

Nous présentons ici les actes du rendez-vous des gens d'affaires sur les pénuries de main-d'œuvre qualifiée.





PARTICIPANTS

Ont participé à ce rendez-vous 324 personnes, qui se répartissent comme suit :

- ▶ 74 représentants des entreprises privées ;
- ▶ 18 représentants d'associations patronales ;
- ▶ 94 représentants d'institutions d'enseignement (cégeps, centres de formation professionnelle, commissions scolaires) ;
- ▶ 69 représentants d'organismes d'intervention dans le domaine de la main-d'œuvre ;
- ▶ 66 représentants des ministères ;
- ▶ trois autres personnes (deux des conférences régionales des élus, une de la Fondation Chagnon).



COLLABORATION SPÉCIALE

Animatrice du rendez-vous :

- ▶ Mme Michèle Boivert, journaliste, responsable de La Presse Affaires.

Animatrices et animateurs d'ateliers :

- ▶ Mme Chantal Hains, directrice de compte - Formation, Banque nationale du Canada
- ▶ M. Jean-Guy Duchaine, président, Cabinet-conseil JG Duchaine
- ▶ M. Michel Turner, directeur, Ressources humaines, Métro inc.
- ▶ M. Daniel Charron, vice-président, Octane
- ▶ M. François Bernard, Service aux entreprises, Commission scolaire du Lac-Saint-Jean.

Rapporteurs d'ateliers :

- ▶ Mme Geneviève Leblanc, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ;
- ▶ Mme Monique Proulx, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles ;
- ▶ M. Michel Cournoyer, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ;
- ▶ M. Alain Rousseau, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

Responsable de l'organisation et de la logistique du rendez-vous :

- ▶ Mme Diane Dubord, chargée de projet, Fédération des chambres de commerce du Québec.

Responsable du contenu et des liaisons avec les ministères :

- ▶ M. Yvon Boudreau, consultant.





**ALLOCUTION DE MME MICHÈLE COURCHESNE,
MINISTRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT,
ET MINISTRE DE LA FAMILLE**

La Ministre a salué l'initiative de la Fédération des chambres de commerce du Québec d'avoir organisé ce rendez-vous. Les besoins de main-d'œuvre représentent en effet un défi d'envergure et le ministère qu'elle dirige y consacre beaucoup d'énergie. Le gouvernement a besoin d'entendre la voix des entreprises et des milieux économiques afin de pouvoir mieux les épauler dans les actions qu'il mène en faveur du relèvement des compétences de la main-d'œuvre.

La Ministre a souligné l'étroite collaboration, qui s'est intensifiée au cours des derniers mois, entre le ministère responsable de l'éducation et les ministères responsables respectivement de l'emploi et de l'immigration. Les plans d'action et stratégies qui ont été rendus publics par ces trois ministères en faveur d'une utilisation du plein potentiel des ressources humaines résultent de cette concertation étroite entre les ministres et les ministères. Les mesures de ces plans d'action sont complémentaires les unes les autres et sont orientées vers des objectifs communs et mesurables.

En lien avec le thème du rendez-vous, la Ministre a souligné certaines stratégies et actions d'envergure menées par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport :

- ▶ une lutte de tout instant en faveur de la persévérance scolaire afin qu'un pourcentage plus élevé de jeunes sortent de l'école avec un bagage de connaissances et de qualifications qui leur permet d'affronter avec confiance les réalités d'une économie du savoir ;
- ▶ la valorisation de l'éducation, comme élément essentiel d'épanouissement personnel et collectif ;
- ▶ une plus grande souplesse dans l'offre de service de formation continue afin qu'elle réponde mieux aux besoins particuliers des personnes en emploi, des chômeurs et des entreprises. La ministre a insisté sur la nécessité d'adapter l'offre de formation à la situation propre à chaque région;
- ▶ une collaboration étroite avec les acteurs du milieu de l'immigration afin que les nouveaux arrivants aient plus rapidement accès à la formation d'appoint qui leur manque pour accéder à l'emploi dans leur domaine de compétences ;
- ▶ une concertation avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale afin de faciliter l'accès à la formation pour les personnes éloignées du marché du travail.





ALLOCUTION DE M. SAM HAMAD, MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE

Le Ministre partage d'emblée la préoccupation centrale du rendez-vous : nous avons des centaines de milliers d'emplois à pourvoir, et il va falloir mettre tout le monde à contribution.

Il a souligné que son ministère avait conçu une stratégie qui fait appel au partenariat avec les représentants des milieux de travail, stratégie appelée Pacte pour l'emploi. Il a insisté sur des objectifs spécifiques et certaines mesures qui s'adressent particulièrement aux entreprises et qui favorisent notamment l'embauche d'une plus grande diversité de personnes de même que la formation et la qualification de la main-d'œuvre.

Il a ainsi relevé les objectifs suivants du Pacte pour l'emploi :

- ▶ rejoindre quelque 250 000 travailleurs en entreprise au moyen d'activités de reconnaissance et de rehaussement des compétences ;
- ▶ soutenir 4 800 entreprises additionnelles dans leurs besoins de formation ;
- ▶ faciliter la dotation de tous les emplois vacants afin de soutenir l'économie du Québec et des régions.

Parmi les mesures du Pacte pour l'emploi, le Ministre a souligné :

- ▶ l'appui aux entreprises qui veulent accroître leur productivité en misant sur la formation et le développement des compétences ;
- ▶ la mobilisation des partenaires locaux et régionaux autour d'objectifs visant une meilleure adéquation des besoins du marché du travail.

Le Ministre a précisé que ces mesures sont souples, « adaptables » à la variété des situations vécues par les travailleurs, les chômeurs et les entreprises, et qu'elles donnent lieu à des partenariats dynamiques dans toutes les régions du Québec.





ALLOCUTION DE MME YOLANDE JAMES, MINISTRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES

La Ministre a d'abord reconnu la pertinence de ce rendez-vous organisé par la Fédération des chambres de commerce du Québec, qui soulignera son 100e anniversaire en 2009. En réunissant des gens d'affaires sur le thème de l'apport de l'immigration au monde du travail québécois, la FCCQ fait preuve de vision et de leadership, a-t-elle déclaré.

Mme James a souligné que la préoccupation de la disponibilité de main-d'œuvre qualifiée a marqué les orientations du ministère qu'elle dirige et que plusieurs stratégies de ce ministère et du gouvernement sont influencées par le contexte d'une raréfaction de la main-d'œuvre. Elle a réitéré la volonté du gouvernement du Québec d'accentuer le rôle économique de l'immigration, afin notamment de soutenir les PME du Québec aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre. Le gouvernement, a-t-elle ajouté, partage les préoccupations des employeurs en matière de disponibilité de main-d'œuvre, et c'est pourquoi il renforce son action afin que l'immigration soit un levier pour le développement des entreprises, dans toutes les régions du Québec.

Donnant l'exemple d'un nouveau projet à caractère économique qui permettra à des employeurs d'être accompagnés à l'étranger au cours de voyages de prospection et de recrutement de candidats potentiels, la ministre James a fait savoir que son ministère met de l'avant plusieurs initiatives pour que l'immigration contribue directement à la croissance du Québec.





CONSTATS ET PISTES D'ACTION

EN MATIÈRE DE FORMATION ET DE QUALIFICATION

Les participants ont insisté, autant en ateliers qu'en plénière, sur :

- ▶ la flexibilité, l'adaptabilité et la souplesse dans les interventions des services publics (éducation et emploi) en matière de formation ;
- ▶ la préoccupation à l'égard de la complexité : l'accessibilité à la formation de la main-d'œuvre passe par la simplicité des démarches et des procédures.

Ils ont reconnu que les services et mesures étaient accessibles et paraissent souples pour les plus grandes entreprises, mais que de sérieux problèmes d'accès et d'adaptation se posent pour les PME.

Sur le plan des priorités d'intervention, les participants soulignent :

- ▶ l'importance de lever les entraves à la formation, notamment en tenant compte de la réalité des petites entreprises et des travailleurs autonomes, qui ne sont pas en mesure de consacrer des ressources au problème ;
- ▶ la recherche active d'une meilleure utilisation de la main-d'œuvre déjà disponible et désireuse de travailler, notamment les travailleurs âgés de plus de 50 ans et les immigrants confrontés aux problèmes de reconnaissance des compétences et d'intégration (au marché du travail, à la région, etc.).

Les représentants des entreprises ont :

- ▶ souligné certains problèmes d'incitation au travail (l'accès trop facile à l'assurance-emploi après 24 semaines de travail, le travail au noir, l'absence de transport en commun dans les régions...);
- ▶ reconnu la nécessité de travailler avec les milieux de l'éducation, des syndicats et de la santé et des services sociaux ;
- ▶ déploré la présence d'un trop grand nombre d'organismes intervenant dans divers aspects de l'aide aux entreprises en matière de formation. Ces organismes ne se concertent pas et agissent de manière désordonnée. On doute des résultats d'un tel éparpillement, compte tenu des montants considérables de fonds publics qui sont consacrés au financement de ces organismes ;
- ▶ réitéré le besoin que les maisons d'enseignement se rapprochent davantage des entreprises à l'échelon local et ce, particulièrement pour les universités peu présentes dans le marché du travail ;
- ▶ exprimé des besoins d'aide à la planification de leurs activités de formation des travailleurs : le gouvernement devrait appuyer les PME dans la gestion de leurs ressources humaines ;
- ▶ reconnu la pertinence de lutter contre les pénuries par le rehaussement des compétences de leurs ressources internes, notamment en motivant les employés à se former, ce qui leur permet notamment d'accéder à des postes plus intéressants au sein de l'entreprise ;
- ▶ souhaité des assouplissements favorisant les études à temps partiel, par exemple au niveau des DEP ou pour certains types de techniciens, et l'encouragement aux multifonctions, c'est-à-dire permettre de se former simultanément dans deux métiers ;
- ▶ déploré que beaucoup de jeunes aient des problèmes d'attitudes et de comportements même s'ils ont les qualifications et, de plus, « ne savent pas écrire » ;
- ▶ réclamé des allègements aux procédures réglementaires qui encadrent l'exercice de certains métiers et professions ;
- ▶ souligné les problèmes associés au financement de la formation continue.





Tout en reconnaissant leurs responsabilités, les entreprises souhaitent que les crédits d'impôt à la formation soient accessibles à d'autres entreprises que celles du secteur manufacturier. Elles soulignent aussi que les taxes sur la masse salariale sont élevées au Québec, en comparaison de celles appliquées dans les autres provinces canadiennes ou États américains.

Pour leur part, les représentants des institutions d'enseignement et des organismes communautaires engagés dans le domaine de la main-d'œuvre ont exprimé les points de vue suivants :

- ▶ Les cégeps se disent préoccupés par la situation du défi de rapprochement éducation-marché du travail. Ils soulignent l'importance de régler les problèmes de financement de l'éducation à temps partiel et de l'éducation hors programme ;
- ▶ Il faut s'attaquer au défi d'offrir un véritable service de reconnaissance des compétences pour les immigrants ;
- ▶ Emploi-Québec doit travailler davantage sur les compétences de base, comme par exemple chez les jeunes ou les immigrants ;
- ▶ Il faut travailler conjointement avec les entreprises pour valoriser les programmes d'études ;
- ▶ Il y a lieu d'inciter les entreprises à utiliser davantage le Programme d'apprentissage en milieu de travail pour qualifier les travailleurs ;
- ▶ Il faut tenter de faire un maillage plus serré des PME pour la formation des travailleurs, au moyen, par exemple, des mutuelles de formation ou du partage des ressources en région.

En matière de formation et de qualification de la main-d'œuvre, les messages les plus clairs et les plus convergents exprimés peuvent se résumer ainsi :

Souplesse dans l'offre de formation et arrimage sur le terrain :

- ▶ temps partiel, horaires atypiques, financements harmonisés, adaptation aux immigrants, aux périodes plus creuses de production, aux chômeurs, au placement des stagiaires, aux mesures d'Emploi-Québec... ;
- ▶ coordination des multiples organismes et institutions qui « vendent » de la formation et qui veulent accompagner les entreprises (qui ne se parlent pas) ;
- ▶ concentration des efforts sur l'aide aux PME qui ont les besoins les plus criants tout en étant dépourvues de ressources internes pour déceler clairement ces besoins et y répondre.





CONSTATS ET PISTES D'ACTION EN MATIÈRE D'IMMIGRATION

En ce qui a trait à l'immigration elle-même, les participants ont formulé des propositions d'action qui visent à faciliter et à accélérer le processus de sélection des immigrants et la reconnaissance de leurs diplômes et de leurs compétences :

- ▶ Prendre des mesures pour que les personnes sélectionnées en vue de l'immigration permanente puissent entrer au pays avec un statut de travailleur temporaire, ce qui permettrait de réduire les délais qui sont particulièrement longs dans les dossiers d'immigration permanente.
- ▶ Réduire les délais de traitement des dossiers d'immigration, permanente et temporaire; travailler en ce sens avec le gouvernement fédéral, les deux gouvernements étant responsables de ces délais.
- ▶ À l'instar du gouvernement fédéral, mettre en place rapidement un programme particulier afin d'accélérer l'accès à la résidence permanente pour les personnes déjà au Québec à titre temporaire (travailleurs et étudiants étrangers) qui souhaitent s'établir à titre permanent. À défaut de le faire, le Québec perdra de très bons candidats, qui choisiront de profiter du programme fédéral et de s'installer dans une autre province.
- ▶ Revoir les critères de sélection des candidats travailleurs afin de sélectionner davantage de personnes en formation professionnelle (présentement, le Québec sélectionnerait proportionnellement trop d'universitaires et de techniciens).
- ▶ Livrer le bon message à ceux qui appliquent les programmes d'immigration.
- ▶ Amorcer le travail dès l'étranger afin d'identifier des employeurs potentiels et favoriser l'arrimage entre les personnes sélectionnées et les entreprises; ne pas se limiter à la francisation à l'étranger.
- ▶ Faire en sorte que les employeurs puissent régulièrement obtenir de l'information sur le profil des immigrants qui arriveront au Québec à brève échéance.
- ▶ Faire en sorte que les immigrants entreprennent le plus tôt possible à l'étranger leurs démarches en vue de l'évaluation de leur formation et de leur reconnaissance par un ordre professionnel.





En ce qui a trait à l'intégration et à l'insertion en emploi, les participants ont avancé les propositions suivantes, toutes axées sur le souci d'intégrer rapidement les nouveaux arrivants dans un emploi faisant appel à leurs compétences :

- ▶ Ne pas laisser les gens à eux-mêmes à l'arrivée; faire en sorte qu'ils puissent rapidement trouver du travail dans leur domaine. Au besoin, leur donner accès rapidement à de la formation professionnelle en plus de cours de français.
- ▶ Faire en sorte que les employeurs potentiels puissent valider auprès du Ministère certains renseignements relatifs à un nouvel arrivant (il arrive que des candidatures soient rejetées parce que l'enquête de crédit ou de sécurité ne peut être faite, étant donné que ces aspects sont vérifiés dans le cadre du processus d'immigration, mais l'employeur ne peut en avoir la confirmation).
- ▶ Offrir plus de stages en milieu de travail aux nouveaux arrivants afin de leur permettre d'acquérir au plus tôt une expérience canadienne, ce qui est très souvent requis des employeurs (les participants font état de plusieurs formules de stages en milieu de travail, de durée variable, qui ont été expérimentées avec succès).
- ▶ Faire en sorte que les corporations professionnelles et les ordres s'ouvrent davantage aux immigrants (on considère que le protectionnisme est encore grand).
- ▶ Reconnaître quasi automatiquement les diplômes délivrés dans les autres provinces, ce qui libérerait des ressources pour l'évaluation des diplômes obtenus à l'extérieur du Canada.
- ▶ Soutenir les pratiques innovantes des milieux communautaires, faire preuve de souplesse et leur assurer un financement adéquat.
- ▶ Créer une passerelle entre les employeurs qui ont des besoins en main-d'œuvre et les organismes qui aident les nouveaux arrivants et les immigrants de plus longue date à se trouver du travail. Les solutions résident dans le partenariat. Les entreprises n'affichent pas suffisamment leurs postes sur Placement en ligne d'Emploi-Québec. Il faut impliquer davantage les gens d'affaires, faire en sorte qu'ils travaillent avec les organismes.
- ▶ Améliorer la concertation : il y a beaucoup de programmes et d'initiatives de toutes sortes, beaucoup d'organismes qui travaillent auprès des immigrants et beaucoup d'entreprises qui ont des besoins en main-d'œuvre, mais les arrimages ne se font pas. Il manque de concertation entre tous ces milieux et entre les ministères concernés.
- ▶ Favoriser une plus grande ouverture à la diversité chez les employeurs (diversité culturelle, diversité de l'orientation sexuelle). Accompagner les entreprises dans cette démarche et faire en sorte qu'elles adoptent des politiques de diversité.
- ▶ Apporter un soutien tout particulier aux petites PME qui sont débordées, qui manquent de temps et ne sont pas outillées pour composer avec la dimension interculturelle. Dans ce contexte, le recours à une main-d'œuvre étrangère est particulièrement difficile pour elles.
- ▶ Sensibiliser les personnes immigrantes à la culture de la société québécoise.
- ▶ Faire en sorte que l'entreprise n'abdique pas sa responsabilité dans la formation et l'avancement de son personnel, que ce personnel soit issu ou non de l'immigration.





Bref, en matière d'immigration, on pourrait résumer ainsi les attentes des entreprises à l'égard des services publics et des organismes subventionnés :

- ▶ Accélérer et alléger le processus d'immigration des personnes déjà au Québec (travailleurs temporaires et étudiants).
- ▶ Reconnaître presque automatiquement les diplômes canadiens (libérant des ressources pour la reconnaissance des diplômes étrangers).
- ▶ Avoir une attitude critique sur les exigences des ordres professionnels.
- ▶ Renforcer la coordination et la concertation des organismes dédiés à l'intégration des immigrants au marché du travail, et centrer leurs interventions auprès des PME.
- ▶ Accompagner les PME dans l'ouverture à la diversité.

Au point suivant, il est question de l'action des entreprises relativement au recours à l'immigration.





Sur le plan de l'organisation du travail, les grandes entreprises adoptent diverses stratégies et reconnaissent qu'elles doivent faire davantage. Elles ont notamment exprimé les points de vue suivants :

- ▶ L'on attend souvent qu'un problème de gestion se pose avant d'agir.
- ▶ Une approche par la productivité est nécessaire. C'est une variable clé. La diversité augmente la productivité. Il faut toutefois gérer chacun des employés selon son comportement et effectuer une gestion de la performance en fonction des résultats. Il faut poser des défis aux jeunes.
- ▶ Il faut mettre les différents services d'une même entreprise à contribution dans la mise en œuvre des stratégies de rétention de la main-d'œuvre, en particulier des jeunes et des immigrants.
- ▶ Il faut changer les mentalités à l'égard du maraudage à l'interne et se donner des règles afin de baliser les comportements des différentes unités. On peut encourager la mobilité interne dans le respect des règles.
- ▶ Une stratégie à l'égard de la rémunération (responsabilité des entreprises) et de la fiscalité (responsabilité de l'État) est nécessaire.

Par ailleurs, les petites comme les grandes entreprises reconnaissent la nécessité de mieux utiliser les ressources disponibles, les divers bassins potentiels de main-d'œuvre. C'est notamment le cas des personnes de 50 ans et plus. Il subsiste des préjugés à l'égard de ces travailleurs, et les entreprises éprouvent de la difficulté à offrir du travail à temps partiel à ces personnes, malgré le contexte de pénurie.

Elles ont également admis que les entrepreneurs doivent développer la préoccupation de se prendre en charge, qu'ils doivent davantage penser au transfert intergénérationnel de pouvoir et de connaissances, et qu'il leur appartient de mettre sur pied des mesures efficaces de conciliation travail-famille.

On peut résumer ainsi la contribution des entreprises au défi des pénuries de main-d'œuvre qualifiée, du point de vue de l'organisation du travail :

Adopter des politiques internes de gestion afin d'accueillir et d'accompagner les jeunes et les immigrants pour les retenir : coacher, gérer la communication et la diversité culturelle, limiter le maraudage entre les unités d'une même entreprise, gérer la performance, donner des défis aux nouveaux employés, tenir compte des besoins des conjoints...





PRIX SPÉCIAUX DES MERCURIADES FORMATION PROFESSIONNELLE ET TECHNIQUE

Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport a ouvert, en 2006, un chantier sur le rapprochement entre les entreprises et les établissements de formation professionnelle et technique.

Le Ministère, la Fédération des chambres du commerce du Québec et les partenaires du marché du travail ont convenu d'offrir un prix spécial des Mercuriades à une entreprise qui s'est particulièrement illustrée par ses liens avec une commission scolaire ou un cégep au bénéfice de la formation de la main-d'œuvre.

Deux prix spéciaux ont été offerts à l'occasion du rendez-vous des gens d'affaires sur les pénuries de main-d'œuvre, l'un à une PME et l'autre à une grande entreprise.

Le Mercure offert à la PME a été attribué à l'entreprise Soucy Rivalair inc., qui emploie 175 personnes à Drummondville. Elle fabrique plus de 600 produits différents pour des clients nord-américains et européens tels que Bombardier Produits récréatifs, All Seasons Vehicles, GE Appliances...

L'entreprise faisait face à un important problème de pénuries d'opérateurs de tour à commande numérique. Elle a donc décidé d'encourager ses travailleurs non qualifiés à acquérir les compétences pour devenir opérateurs et régleurs-opérateurs. Des activités de reconnaissance de compétence ainsi que de formation conduisant au diplôme d'études professionnelles ont donc été engagées avec la commission scolaire Les Chênes.

La grande entreprise lauréate du Mercure Formation professionnelle et technique est Rolls-Royce Canada, qui emploie 1 560 personnes dans ses installations de Lachine. L'entreprise produit et entretient des turbines à gaz et du matériel pour l'industrie aéronautique.

Depuis dix ans, l'entreprise agit en partenariat, en matière de formation, avec l'École nationale d'aérotechnique du collège Édouard-Montpetit.

Les activités de formation en cours incluent notamment :

- ▶ une formation spécialisée, de niveau collégial, en entretien des moteurs d'avion ;
- ▶ une formation collégiale en inspection des moteurs à turbine ;
- ▶ la qualification professionnelle des peintres, offerte en collaboration avec l'École des métiers et équipements motorisés de Montréal.

La qualité des services offerts par l'École nationale d'aérotechnique a été reconnue par le Human Resources Achievement Award, décerné par le siège social de Rolls-Royce au Royaume-Uni.





GRANDES PRÉOCCUPATIONS EXPRIMÉES AU COURS DU RENDEZ-VOUS

Bien qu'il faille porter attention à chacune des propositions formulées dans le cadre du rendez-vous des gens d'affaires sur les pénuries de main-d'œuvre qualifiée, cinq grandes préoccupations se dégagent nettement.

- a) **L'accompagnement des PME.** De manière générale, les grandes entreprises réussissent somme toute assez bien à utiliser les divers leviers qui viennent appuyer leurs propres stratégies et actions visant à atténuer les problèmes de pénurie de main-d'œuvre. Elles tirent également profit des mesures mises de l'avant par les gouvernements. Les PME sont mal équipées pour faire face aux défis auxquels elles sont confrontées et elles bénéficient assez peu des mesures d'aide qui leur sont pourtant destinées. Les services publics demeurent difficiles d'accès et les organismes qui ont pour mission de faire le pont entre le gouvernement et les entreprises ne rejoignent finalement qu'un nombre limité de PME. Il faut littéralement inventer de nouveaux moyens de joindre les PME, autant en matière de soutien à la formation que d'aide au recrutement et à l'intégration des immigrants et de certaines autres catégories de travailleurs.
- b) **L'adaptation de la formation.** Théoriquement, l'offre de formation est vaste et diversifiée au Québec, et les institutions ont la capacité de s'adapter à la situation particulière des entreprises. Mais ce portrait théorique se bute à des réalités contraires : certains problèmes de financement limitent, par exemple, l'accueil des adultes voulant étudier à temps partiel au cégep ; les critères de financement de la formation d'appoint appliqués par Emploi-Québec varient d'une région à une autre et ne sont pas très transparents ; plusieurs établissements d'enseignement ont encore le réflexe d'offrir leurs programmes réguliers aux entreprises en réponse à un besoin spécifique de formation ; les services de soutien à la formation ne sont pas toujours offerts en dehors des heures régulières (particulièrement dans les cégeps) ; les difficultés de constituer des cohortes de travailleurs permettant la tenue d'une activité de formation demeurent quasi insurmontables, en particulier pour les PME. Il faut poursuivre avec assiduité le chantier de l'accessibilité et de l'adaptation de la formation.
- c) **Le recrutement et l'intégration à l'emploi des immigrants.** Malgré les efforts consentis ces dernières années, le processus de sélection des immigrants permanents ou temporaires demeure lourd et fastidieux. Plusieurs propositions d'allègement ont été avancées et elles doivent faire l'objet d'une attention immédiate. De même, le processus de reconnaissance des diplômes et des compétences, malgré certaines avancées, demeure entaché de corporatisme. Enfin, le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles doit accélérer son virage économique et assurer certains services aux entreprises, en complémentarité avec Emploi-Québec.





d) La profusion d'organismes d'aide aux entreprises. Les participants ont clairement illustré le nombre considérable d'organismes financés par cinq ou six ministères intervenant, sous divers volets, en matière d'aide aux entreprises : concertation, formation de la main-d'œuvre, qualification, recrutement et intégration des immigrants, diversité culturelle, interventions spécifiques auprès de clientèles ciblées, entrepreneuriat, productivité, R & D, interventions sectorielles, ruralité, développement local et régional... Sur un même territoire, des dizaines (à Montréal, ce sont des centaines) d'organismes s'activent, cherchent de bonne foi à rendre service aux entreprises et aux individus, et travaillent trop en vase clos. Aux yeux de la PME, cette prolifération d'organismes ajoute bien souvent à la confusion et semble rendre plus complexes les rapports avec l'État plutôt que les simplifier. Tout en reconnaissant qu'il faut certains relayeurs pour atteindre les PME et des clientèles ciblées dans certains programmes, il faut impérativement s'interroger sur cet éclatement des ressources externes qui, s'ajoutant aux services publics, drainent une partie importante des fonds destinés à l'aide aux entreprises et aux personnes qui cherchent à s'intégrer ou à s'adapter au marché du travail.

e) La part d'action qui relève des entreprises. Même si plus de 75 % des entreprises se disent déjà confrontées au quotidien avec les problèmes de pénuries de main-d'œuvre, un nombre insuffisant d'entre elles ont mis en place des mesures structurantes et de longue portée pour y faire face. Elles reconnaissent devoir investir dans la formation, devoir porter un plus grand intérêt à certains bassins de main-d'œuvre qui sont un peu délaissés (notamment les personnes de 50 ans et plus de même que les immigrants) et devoir déployer plus d'effort dans divers volets de l'organisation du travail.



