



Rendez-vous des gens d'affaires
de la région de Bécancour
sur les pénuries de main-d'œuvre qualifiée

Organisé par la **Chambre de commerce de Bécancour**
En partenariat avec le **gouvernement du Québec**
et la **Fédération des chambres de commerce du Québec**



BÉCANCOUR,
LE 17 AVRIL 2009



Fédération des chambres
de commerce du Québec

fccq

Québec 



» **ACTES DU
RENDEZ-VOUS**



TABLE DES MATIÈRES

3	RAPPEL
3	PARTICIPATION
4	ACTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION
6	ACTIONS EN MATIÈRE D'IMMIGRATION
7	ACTIONS EN MATIÈRE D'ORGANISATION DU TRAVAIL
8	SUITES À DONNER AUX RÉFLEXIONS ET AUX SUGGESTIONS DE CE RENDEZ-VOUS



RAPPEL

Les leaders économiques de Bécancour et des localités avoisinantes des régions de la Mauricie et du Centre-du-Québec ont été conviés à ce rendez-vous sur les pénuries de main-d'œuvre qualifiée. Ils poursuivaient les objectifs suivants :

- ▶ Dresser la liste des actions concrètes pouvant être prises par les entreprises dans la région afin d'attirer la main-d'œuvre qui sera requise, compte tenu des investissements de l'ordre de deux milliards de dollars qui devraient y être réalisés au cours des prochaines années;
- ▶ Énumérer des gestes d'appui qui devraient être apportés ou intensifiés par les services publics (formation, emploi, immigration, productivité) afin de soutenir les initiatives des entreprises, principalement en matière de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre dans la région.

PARTICIPATION

Ont participé à ce rendez-vous :

- ▶ Le député de la circonscription de Nicolet-Yamaska
- ▶ 22 représentants d'entreprises privées
- ▶ 15 représentants des établissements d'enseignement
- ▶ 4 représentants des ministères responsables de l'immigration, de l'emploi et de l'éducation
- ▶ 1 représentant du secteur municipal
- ▶ 7 représentants des organismes d'aide à l'emploi (principalement des carrefours jeunesse-emploi)

Les participants ont discuté des trois thèmes abordés (formation, immigration et organisation du travail) à partir d'un cahier du participant, joint au présent compte rendu.





ACTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION

Les discussions sur le thème de la formation de la main-d'œuvre ont fait ressortir les réflexions, pistes d'action et propositions suivantes :

- ▶ Au sujet de l'offre de formation professionnelle et technique, on signale que, prises ensemble, les régions de la Mauricie et du Centre-du-Québec ont la capacité de répondre à la presque totalité des besoins, autant en formation initiale qu'en formation continue. Il est cependant important de noter que la répartition de l'offre de formation, sur le territoire entre les deux régions administratives, est fort variable et inégale. On demande de porter attention à cette question puisqu'il y aura une concurrence de plus en plus vive entre les secteurs d'activité, compte tenu de la diminution des clientèles scolaires (chaque secteur voulant attirer des clientèles afin de répondre à ses besoins et de s'assurer que le programme de formation soit maintenu dans la région).
- ▶ Afin de suivre l'évolution technologique et les changements qui s'opèrent dans les processus de travail et de production de même que sur les marchés et dans l'environnement socio-économique, il faut que les entreprises investissent dans la formation de la main-d'œuvre bien au-delà du minimum légal représentant 1 % de la masse salariale.
- ▶ La formation soutenue par l'employeur, en plus de répondre aux besoins d'adaptation aux changements, contribue à développer chez les employés un esprit d'éveil, de curiosité et d'approche analytique, ce qui les amène à détecter précocement des problèmes de production, d'anticiper certaines difficultés et de proposer des solutions qui améliorent la production et l'efficacité générale de l'entreprise. La compétitivité de l'entreprise passe par cette contribution proactive des employés.
- ▶ Les entreprises doivent faire des efforts accrus afin de préciser leurs besoins de main-d'œuvre et leurs attentes à l'égard des services offerts par les institutions d'enseignement. Il existe d'ailleurs à Emploi-Québec des mesures de subvention qui aident les employeurs à effectuer ce travail de recherche des besoins de formation de leur main-d'œuvre, à concevoir un plan de formation et à transiger avec les institutions d'enseignement et, le cas échéant, avec des formateurs privés.
- ▶ L'offre de stages pour les étudiants en formation professionnelle et technique (FTP), et même de certains programmes universitaires, représente une stratégie très importante pour le recrutement de la main-d'œuvre. C'est particulièrement vrai à Bécancour, où il n'y a pas d'école de FTP sur place. Il faut donc intéresser les étudiants des localités voisines, notamment ceux de Trois-Rivières, à venir faire leur stage dans nos entreprises, ce qui peut les inciter à venir y travailler plus tard. Les entreprises du parc industriel de Bécancour ont recours aux stages. C'est devenu une stratégie de recrutement. Des représentants d'entreprises du parc témoignent des bénéfices considérables que leur apportent les stagiaires. Certaines PME ne semblent pas accorder suffisamment d'importance à l'accueil des stagiaires.





- ▶ À l'âge de faire les choix de carrière, les jeunes connaissent mal le marché du travail et l'emploi. Plusieurs employeurs de la région se sont concertés afin d'organiser à l'intention des étudiants des visites d'entreprise. Le programme d'accueil est axé sur la nature des emplois : instrumentation, logistique des transports, comptabilité, informatique, technique de génie... On rapporte que les écoles de Bécancour répondent peu à ces invitations, contrairement à celles de Trois-Rivières.
- ▶ Dans nos sociétés, il faut inciter les jeunes à viser haut. Certains interlocuteurs craignent que les campagnes de valorisation de la formation professionnelle aient pour effet de limiter les ambitions des jeunes, de les amener à se contenter d'une formation minimale alors qu'ils auraient le potentiel pour réussir des études supérieures. On reconnaît qu'il est pertinent de présenter et de valoriser la diversité des emplois offerts aux finissants de la formation professionnelle et technique, mais on met en garde les promoteurs de ces programmes de ne pas « trop en faire ». Certains jeunes peuvent se laisser séduire par la perspective d'un emploi à court terme, ce qui ne répond pas nécessairement à leur ambition à long terme. Il faut aussi tenir compte des changements de conjoncture qui font disparaître certains types d'emplois.
- ▶ Les employeurs d'ici, déjà très engagés dans des stratégies en faveur de la réussite éducative, réitèrent l'importance de ces plans de réussite et de l'engagement de tous les partenaires, y compris des entreprises, dans ce type d'action.
- ▶ Plusieurs représentants des entreprises disent être confrontés à des problèmes de comportement, de savoir-être des jeunes qu'ils embauchent. Les manifestations de ce malaise consistent en des difficultés à respecter les horaires, des relations non courtoises avec les clients, des relations tendues avec le patron ou le superviseur, des exigences élevées et parfois irréalistes quant aux conditions de travail... On reconnaît qu'il y a dans ces attitudes des différences intergénérationnelles et que l'entreprise doit elle aussi faire sa part d'adaptation.
- ▶ Certaines grandes entreprises, notamment dans le domaine des technologies, disent éprouver des difficultés à intéresser leurs employés à participer aux programmes de formation interne qui leur permettraient d'accéder à un poste de responsabilité plus élevée. Certaines catégories d'employés se contentent de leur emploi actuel et participent peu aux activités de formation offertes.
- ▶ On s'inquiète des pertes de compétences non écrites qui suivent les départs à la retraite. Il s'agit d'un besoin important pour un grand nombre d'entreprises. On reconnaît cependant la difficulté de documenter ces compétences. Il est donc essentiel de préparer la relève. Mais pour ce faire, on se bute souvent, surtout dans les entreprises publiques (inscrites en Bourse) aux objectifs de rendement trimestriels, ce qui complique l'embauche d'une personne quelques mois avant le départ à la retraite (dans une perspective de transfert des compétences).





ACTIONS EN MATIÈRE D'IMMIGRATION

La population de la région est très homogène. Les immigrants choisissent très majoritairement de vivre dans les villes d'une certaine taille. Dans la région, ils se concentrent à Drummondville. Il est donc difficile d'attirer les personnes d'origine étrangère dans des localités comme Bécancour. Malgré ce constat, les participants émettent les commentaires suivants :

- ▶ À compter de 2012, la croissance de la population active au Québec sera essentiellement assurée par l'immigration. Si les entreprises ne se préparent pas maintenant à accueillir les immigrants, elles seront en sérieuse difficulté dans un proche avenir.
- ▶ La contribution de l'immigration est de plus en plus reconnue dans la région. Dans sa planification stratégique, la MRC de Bécancour en fait un enjeu majeur pour son développement.
- ▶ Des employeurs témoignent de la contribution des travailleurs d'origine étrangère à l'amélioration de la performance de leur entreprise. Les immigrants apportent souvent un élément de complémentarité aux équipes en place. Cela crée une nouvelle dynamique qui est généralement stimulante. Les immigrants embauchés dans les entreprises de Bécancour se sont révélés très motivés à l'emploi. Ils sont très fidèles à leur employeur. Il faut valoriser les succès de l'immigration.
- ▶ Des employeurs soulignent qu'ils observent de sérieuses difficultés d'acceptation de leurs employés immigrants de la part de la clientèle. Il s'agit d'une sorte de réaction de xénophobie, les gens de la région s'estimant moins confortables avec une personne d'une autre origine. On insiste sur la nécessité de franchir cette première barrière à l'intégration et de développer graduellement un lien de confiance avec la population. Il faut être patient : on aurait tort de provoquer les choses.
- ▶ Une insistance est apportée à la reconnaissance des compétences. À cet égard, les « recruteurs » se sentent mal outillés pour évaluer sommairement les compétences réelles associées à un diplôme étranger. Il faut aussi ajuster les entrevues de sélection pour tenir compte de certaines cultures. On doit également traiter différemment les références et les tests psychométriques. Il existe cependant des outils spécialisés qui adaptent les tests de personnalité et d'autres instruments d'évaluation en fonction des caractéristiques des populations de certains groupes de pays.
- ▶ On suggère d'accorder de l'intérêt aux étudiants étrangers qui fréquentent l'Université du Québec à Trois-Rivières. Ces personnes connaissent désormais le Québec, et leur formation, acquise au Québec, est évidemment reconnue sans difficulté. Il s'agit là d'un bassin de travailleurs qualifiés qui peut s'avérer très important et très intéressant pour des emplois spécialisés en forte demande dans la région.
- ▶ Les grands employeurs qui ont eu recours aux travailleurs temporaires ont trouvé les procédures administratives particulièrement lourdes.





ACTIONS EN MATIÈRE D'ORGANISATION DU TRAVAIL

Tous les participants reconnaissent que, dans le contexte actuel, les employeurs doivent apporter une attention particulière à la gestion des ressources humaines afin de pouvoir recruter et retenir la main-d'œuvre dont ils ont besoin. On peut résumer ainsi les commentaires entendus :

- ▶ Les grandes entreprises de la région (multinationales) ne vivent pas de situations de pénurie de main-d'œuvre et, quoique le recrutement de certains travailleurs spécialisés semble un peu plus difficile, elles n'anticipent pas de problème majeur de pénurie à court ou moyen terme. Les niveaux de salaire et les conditions de travail offerts sont attrayants. Elles voient cependant poindre d'importantes pénuries dans les PME. D'une certaine manière, les grandes entreprises contribuent indirectement à la pénurie de main-d'œuvre dans les PME, en attirant chez elles des salariés bien formés qui ont acquis une expérience de travail dans une PME de la région.
- ▶ Jusqu'en 2007, il n'était pas trop difficile de recruter des employés correspondant exactement au profil de compétences et d'expériences souhaité par l'entreprise. En 2008, il a fallu que les employeurs, même les grandes entreprises, fassent des compromis sur leurs attentes afin de trouver des candidats pour certains postes. C'est une illustration d'une situation de raréfaction de la main-d'œuvre.
- ▶ Les entreprises devraient faire valoir davantage les avantages autres que salariaux qu'elles offrent : flexibilité des horaires, participation à des activités de loisirs, mesures offertes aux familles par certains employeurs... Les offres d'emploi ne font état que du salaire et du nombre d'heures de travail. Il faut faire connaître plus explicitement les autres avantages offerts en complément, par l'employeur ou la région. Attention cependant de ne pas idéaliser l'entreprise et le travail offert. Il faut donner l'heure juste tout en se fixant des objectifs d'attractivité.
- ▶ Il est très important que les employés soient informés des stratégies de développement de l'entreprise, à la fois dans les moments difficiles comme dans les périodes de croissance. Il s'agit d'une condition essentielle de développement d'un sentiment d'appartenance à l'entreprise.
- ▶ Les employés sont invités à faire connaître auprès de leurs ex-camarades d'études ou de travail les emplois vacants au sein de l'entreprise où ils travaillent. Il importe aussi de trouver de l'emploi pour le conjoint.





- ▶ La région aussi doit être attractive. On souligne à cet égard l'importance de la stratégie mise au point par le Groupe CIBLE, qui fait la promotion de la région de Bécancour|Nicolet-Yamaska, afin de favoriser la migration des jeunes sur son territoire et les inciter à s'y installer définitivement. Les éléments de promotion portent notamment sur la nature, les services publics, les loisirs, les coûts de l'habitation, l'absence de congestion routière, la diversité des emplois... Ce sont des arguments dont peuvent se servir les employeurs.
- ▶ Les PME déplorent la concurrence que leur font les grandes entreprises par les conditions de travail très avantageuses qu'elles offrent aux étudiants l'été, même pour de courtes périodes (huit semaines). Les étudiants préfèrent travailler là où existent ces conditions pendant ces courtes périodes plutôt que d'accepter des emplois moins bien rémunérés durant tout l'été. C'est une autre illustration du phénomène de rareté de main-d'œuvre. La solution consiste à accroître le bassin de main-d'œuvre, à attirer des gens dans la région.



SUITES À DONNER AUX RÉFLEXIONS ET AUX SUGGESTIONS DE CE RENDEZ-VOUS

Le rendez-vous des gens d'affaires de Bécancour sur les pénuries de main-d'œuvre s'inscrit dans le prolongement du rendez-vous national tenu à Montréal en novembre 2008. Il sera suivi de quelques autres rendez-vous locaux et régionaux sur le même sujet. La Fédération des chambres de commerce compilera les pistes d'action et les recommandations issues de ces divers rendez-vous et en fera rapport aux chambres de commerce, aux participants et au gouvernement.

1^{er} mai 2009



