



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



**SHAWINIGAN,
LE 10 FÉVRIER 2010**



fccq | Fédération des chambres
de commerce du Québec

Québec

» **ACTES DU
RENDEZ-VOUS**



TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|---|
| 3 | INTRODUCTION |
| 4 | LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE |
| 4 | L'ENJEU DE LA DISPONIBILITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE |
| 5 | L'INTERVENTION DU MAIRE DE SHAWINIGAN, M. MICHEL ANGERS |
| 6 | LES MANIFESTATIONS DE LA RARETÉ DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE À SHAWINIGAN |
| 7 | LA FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE |
| 8 | L'ATTRACTIVITÉ DE SHAWINIGAN ET DU TRAVAIL À SHAWINIGAN |
| 9 | CONCERTATION ENTRE LES ENTREPRISES ET LES ORGANISMES DU MILIEU DE SHAWINIGAN |



INTRODUCTION

La Fédération des chambres de commerce du Québec poursuit sa tournée des régions afin de permettre aux gens d'affaires et à leurs partenaires d'échanger leurs points de vue sur les enjeux associés au recrutement et à la rétention de la main-d'œuvre.

C'est ainsi que la Fédération et son partenaire principal Emploi-Québec se sont associés à la Chambre de commerce et d'industrie de Shawinigan afin d'organiser, le 12 février 2010, un rendez-vous des gens d'affaires sur les besoins de main-d'œuvre. Les réflexions ont été menées avec le concours actif du Comité de diversification et de développement économique de Shawinigan.

Les gens d'affaires et leurs partenaires étaient invités à échanger leurs idées autour de quatre questions principales :

- i. Quelle est l'ampleur de vos difficultés de recrutement de main-d'œuvre qualifiée dans la région de Shawinigan ? Quels types de postes sont les plus difficiles à combler ?
- ii. Quelles actions avez-vous prises afin d'atténuer ces difficultés ? Avez-vous fait appel aux services aux entreprises d'Emploi-Québec, du cégep ou d'une commission scolaire de la région ?
- iii. Croyez-vous à la possibilité de recruter des personnes en chômage de la région afin qu'elles puissent acquérir les compétences que vous recherchez ? Que faudrait-il faire pour favoriser la qualification des chômeurs ?
- iv. D'après vous, les conditions de travail et les salaires offerts par les employeurs de la région sont-ils concurrentiels par rapport à ceux qui sont consentis aux travailleurs des régions limitrophes ?

LES PARTICIPANTS AU RENDEZ-VOUS

42 personnes ont participé à cette activité. Elles proviennent des secteurs suivants :

- ▶ 19 personnes du secteur privé : tourisme (hébergement, restauration et divertissement), électricité, électronique, firmes de comptabilité et de gestion, gestion des ressources humaines, commerce de détail, institutions financières, technologies de l'information, transformation alimentaire, chauffage;
- ▶ 9 représentants des établissements d'enseignement;
- ▶ 2 représentants d'Emploi-Québec;
- ▶ 3 représentants du CLD;
- ▶ 2 représentants de la SADC;
- ▶ 1 représentant du secteur municipal, le maire de Shawinigan;
- ▶ 1 représentant des carrefours jeunesse-emploi;
- ▶ 3 représentants de la Chambre de commerce et d'industrie de Shawinigan;
- ▶ 2 représentants de la Fédération des chambres de commerce du Québec.





LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE

L'économie traditionnelle de Shawinigan a subi de sévères contrecoups. Quelques milliers d'emplois ont été perdus, principalement dans la chimie industrielle, l'industrie forestière dans son ensemble et la transformation des métaux.

Conscients que la reprise économique ne pourrait pas se faire à partir de ces piliers de l'économie traditionnelle, les leaders économiques du milieu, soutenus par les gouvernements, ont entrepris un long processus de diversification. Cet exercice est conduit par le Comité de diversification et de développement économique de Shawinigan, qui regroupe des représentants des entreprises privées, des gestionnaires de fonds ou de programmes d'aide au développement, de la Ville de Shawinigan, de la Commission scolaire et des ministères provinciaux et fédéraux engagés dans le développement économique et régional et la main-d'œuvre.

Quatre secteurs d'activité sont particulièrement visés par cette volonté de diversification :

- ▶ énergie et efficacité énergétique;
- ▶ transformation des métaux;
- ▶ transport;
- ▶ technologies de l'information et électronique.



L'ENJEU DE LA DISPONIBILITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE

La diversification est amorcée. Et déjà, on voit poindre une difficulté importante, celle de recruter dans la région la main-d'œuvre spécialisée qui répond aux besoins des nouveaux emplois. Il est évident que les emplois qui émergent font appel, pour la plupart, à des compétences différentes des emplois des secteurs manufacturiers plus traditionnels. Une personne qui a été licenciée dans le secteur forestier n'a pas nécessairement les compétences pour combler un poste vacant dans les services administratifs, l'exploitation des machines à commandes numériques, les technologies de l'instrumentation, les nouvelles énergies, etc.

L'enjeu de la main-d'œuvre est crucial. La disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée est devenue, dans les économies modernes, l'un des plus importants facteurs de localisation des entreprises. Les investisseurs s'intéresseront à Shawinigan dans la mesure où ils auront confiance de pouvoir recruter la main-d'œuvre qualifiée pour exploiter les entreprises qu'ils projettent d'y établir.

Il faut aussi répondre aux aspirations des chômeurs de la région. Ces derniers aspirent légitimement à occuper les emplois qui se créent chez eux, quitte à se former et à se recycler pour acquérir les compétences exigées. Il serait inacceptable que tous ces chômeurs soient laissés sur le carreau et qu'il faille compter presque uniquement sur des travailleurs d'autres régions et d'autres pays pour combler les nouveaux postes vacants.





L'INTERVENTION DU MAIRE DE SHAWINIGAN, M. MICHEL ANGERS

Le maire est également le président du Comité de diversification et de développement économique de Shawinigan.

Il souligne que l'ère de la grande entreprise, exploiteuse et exportatrice de ressources naturelles dans une municipalité mono-industrielle, est passablement révolue. Nous sommes en train de passer à une économie nettement plus diversifiée qui repose de plus en plus sur les PME. Il ne faut certes pas sous-estimer l'importance des grandes entreprises et des investissements étrangers, mais aujourd'hui près de 90 % des nouveaux emplois sont créés par les PME.

Qui dit nouveaux emplois, continue le maire, dit nouveau savoir et nouveau savoir-faire. Les nouveaux entrepreneurs et les nouvelles entreprises font appel à des compétences de plus en plus spécialisées. Nous devons répondre à ces attentes.

Le développement économique, souligne le maire, résulte de l'engagement de tous les acteurs du milieu : publics, associatifs et entreprises privées. Il rappelle que le comité de diversification et de développement économique de Shawinigan a ciblé quatre secteurs particulièrement porteurs pour l'avenir de la ville et de la région immédiate :

- ▶ l'énergie et l'efficacité énergétique;
- ▶ la transformation des métaux;
- ▶ le transport;
- ▶ l'électronique et les technologies de l'information.

Il faut faire connaître la région, dont le potentiel est sous-estimé. Nous devons lutter nous-mêmes contre un certain défaitisme, dit le maire. Il invite les gens d'affaires et les partenaires publics à conjuguer leurs efforts afin de créer quelque 1 000 emplois à Shawinigan et dans la région immédiate au cours des quatre prochaines années. Ainsi Shawinigan aurait-elle à peu près le taux d'emploi de la région de la Mauricie.

La main-d'œuvre doit évidemment être au rendez-vous des investissements et de la diversification économique. Il faut absolument qu'elle soit disponible en quantité et qu'elle ait les qualifications attendues. Selon le maire, il y a à Shawinigan un important bassin de personnes à former.

M. Angers conclut en insistant sur l'attractivité de Shawinigan : « Nous avons la possibilité d'offrir à nos concitoyens et aux personnes et familles qui veulent s'établir à Shawinigan un milieu de vie agréable. Nous devons faire valoir cette qualité de vie, notre dynamisme et notre grande hospitalité. »





LES MANIFESTATIONS DE LA RARETÉ DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE À SHAWINIGAN

Les participants au rendez-vous sur les besoins de main-d'œuvre expriment les points de vue suivants :

- ▶ Des efforts importants ont été déployés afin de développer la filière énergétique à Shawinigan. Ces efforts commencent à porter fruit. Maintenant, il faut recruter la main-d'œuvre qualifiée. Des problèmes de recrutement sont anticipés en ce qui concerne les techniciens et les professionnels en sciences et technologies appliquées au secteur de l'énergie.
- ▶ L'un de nos défis est de faire savoir aux autres régions que Shawinigan a changé, qu'il y a des emplois qui émergent. Il faut chercher à intéresser les autres marchés de recrutement de la main-d'œuvre.
- ▶ L'une des difficultés est de recruter des employés qui ont des compétences polyvalentes. Les nouveaux emplois font appel à cette polyvalence. C'est une qualité essentielle pour créer des entreprises et gérer la croissance de ces éventuelles entreprises.
- ▶ Certaines entreprises disent ne pas éprouver de grandes difficultés à recruter des jeunes ayant un diplôme d'études professionnelles (DEP) ou un diplôme d'études collégiales (DEC). La difficulté est de trouver des personnes qui peuvent encadrer ces jeunes, leur offrir du coaching. Il paraît important d'offrir aux ingénieurs et à certains autres professionnels une formation en coaching. Ce type de compétences devrait faire partie du curriculum de la formation des techniciens et des professionnels appelés à encadrer d'autres personnes. Le cégep de Shawinigan est très ouvert à collaborer avec les employeurs de la région afin de répondre à ce besoin particulier et à bien d'autres.
- ▶ Certains emplois offerts dans la région ne semblent pas attrayants. Les entreprises ont de la difficulté à attirer des journaliers, même en période de chômage élevé. Pour ce type d'emploi, il est essentiel que l'entreprise fasse de la formation.
- ▶ Il en va de même pour les techniciens spécialisés. Ces jeunes vivent dans d'autres villes et hésitent à venir s'établir à Shawinigan.
- ▶ Les organismes du secteur public réussissent à intéresser des spécialistes (par exemple des orthophonistes) à des postes à Shawinigan. Mais si le conjoint ne se trouve pas d'emploi, le spécialiste va refuser l'emploi offert. Il faut donc une certaine concertation entre les employeurs afin d'échanger ce genre d'information.
- ▶ On souligne l'importance des services d'emploi des cégeps et des universités. Ces services sont sous-utilisés par les entreprises en recherche de main-d'œuvre spécialisée.

|





LA FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

- ▶ Il est clair que les emplois actuels, même ceux des secteurs traditionnels, font appel à des compétences de plus en plus élevées. À l'enjeu du nombre de personnes de la MRC pour occuper les emplois disponibles s'ajoute celui de la main-d'œuvre spécialisée.
- ▶ Les établissements d'enseignement ont désormais l'obligation de s'engager activement dans leur milieu, de contribuer au développement économique par la formation et le rehaussement des compétences, et d'offrir une programmation de formation qui soit arrimée aux besoins de l'économie. Il est essentiel d'aller au-delà de la réponse plus ou moins passive aux besoins actuels. Les cégeps et les commissions scolaires ont la responsabilité d'anticiper les besoins, d'être proactifs : « Un cégep ce n'est pas seulement une boîte à cours. »
- ▶ Il semble difficile d'inciter les salariés des PME à participer à des activités de formation en milieu scolaire. Il faut que les écoles se déplacent, que la formation ait lieu en usine, en milieu de travail. Il faut procéder graduellement en matière de formation : commencer lentement et augmenter petit à petit l'effort de formation en entreprise.
- ▶ Il faut que l'on réussisse à intéresser davantage les chômeurs à la formation. Certains cours, comme en mécanique industrielle, peuvent difficilement démarrer faute de candidats. Pourtant ce type de formation conduit à des emplois intéressants et bien rémunérés, et plusieurs chômeurs auraient avantage à se recycler dans ce domaine en acquérant la formation requise.
- ▶ Un autre type de formation en demande, celle qui conduit aux emplois de chargé de projet ou de gestionnaire de projet. Ces emplois font appel à des compétences générales et spécifiques qui ne sont pas souvent offertes par les établissements d'enseignement.
- ▶ Les entreprises sont invitées à collaborer avec les cégeps et les commissions scolaires afin d'accueillir des stagiaires en formation professionnelle et technique. Les entreprises qui ont développé cette collaboration peuvent souvent déceler parmi les stagiaires de futurs employés.
- ▶ Certains jeunes présents soulignent l'importance du mentorat. Il est essentiel à leurs yeux de développer un réseau de mentors dans la région afin d'accompagner les jeunes dans les premiers temps de leur intégration professionnelle.





L'ATTRACTIVITÉ DE SHAWINIGAN ET DU TRAVAIL À SHAWINIGAN

- ▶ Il faut miser sur la qualité de vie. La Mauricie et Shawinigan en particulier ont beaucoup à offrir à ce point de vue : une nature exceptionnelle, une vie sans stress et sans congestion, une grande convivialité des gens, des écoles et des services publics à proximité... Il faut mettre en valeur ces atouts, surtout auprès des jeunes qui cherchent autre chose que la turbulence de la vie urbaine.
- ▶ Les entreprises font des efforts significatifs afin d'améliorer les salaires et les conditions de travail. Même si le coût du logement est moins élevé en région, les travailleurs ont tendance à comparer les salaires et à accepter un emploi dans une plus grande ville, dont le salaire est marginalement plus élevé que celui offert chez nous. Au bout du compte, ces travailleurs ne disposent pas nécessairement d'un revenu net plus élevé, mais bon nombre d'entre eux ne font pas le calcul et accordent une importance très grande au salaire.
- ▶ Plusieurs employeurs, en particulier dans les services publics et communautaires ainsi que dans les entreprises privées de plus grande taille, misent sur la qualité des emplois et la qualité de vie du milieu pour attirer la main-d'œuvre. Ces avantages compensent à leurs yeux pour les salaires légèrement inférieurs. C'est ainsi qu'on offre des postes comportant plus de défis professionnels, de responsabilités et d'autonomie. On est plus souples également sur les heures de travail et les mesures de conciliation travail-famille.
- ▶ La gestion de la main-d'œuvre pose de nouveaux défis. Les employés veulent se réaliser. Il faut leur offrir des défis à la hauteur de leurs ambitions et de leurs capacités de mobilisation. Il faut se mettre « en mode séduction » parce que les travailleurs spécialisés ont de plus en plus le choix de leur lieu de travail et de résidence.
- ▶ On fait état de la mesure « Place aux jeunes », qui permet de leur offrir, notamment à ceux de Shawinigan qui sont allés étudier ou travailler dans d'autres régions, de venir explorer les emplois disponibles et les services offerts dans la région. Ce genre d'initiative connaît un certain succès. On demande aux entreprises de participer encore plus activement à l'organisation de ces séjours de fin de semaine des jeunes que l'on veut attirer à Shawinigan, notamment en faisant connaître la qualité des emplois disponibles. L'initiative Destination Mauricie poursuit, à sa manière, des objectifs similaires.
- ▶ La région souffre d'un important problème de transport. Si le travailleur n'a pas les moyens de s'acheter une voiture, il peut difficilement se rendre disponible au travail.
- ▶ Les immigrants ne viennent pas s'établir en grand nombre en région. Ils sont accueillis dans les grandes villes et, de là, certains peuvent être intéressés par les emplois dans des villes comme Shawinigan. Il s'agit tout de même d'un important bassin de main-d'œuvre spécialisée qu'il ne faut pas négliger.





CONCERTATION ENTRE LES ENTREPRISES ET LES ORGANISMES DU MILIEU DE SHAWINIGAN

- ▶ Nous faisons face à un important défi, celui de regrouper les employeurs, de les réseauter à différentes fins : recrutement, formation, innovation... La chambre de commerce et d'industrie pourrait-elle jouer un rôle dans ce sens ? Par exemple, concevoir un site Internet qui permettrait de rassembler les besoins de main-d'œuvre des entreprises et d'échanger, avec le consentement des chercheurs d'emploi, les curriculum vitæ reçus par une entreprise ou un organisme public.
- ▶ Il est vrai que les organismes qui travaillent dans le domaine de la main-d'œuvre se connaissent mal. Ces organismes sont également mal connus des employeurs. On met ces organismes en garde de ne pas « brûler » les entreprises en dirigeant vers elles des candidats qui éprouvent des problèmes aigus ou qui ne répondent pas du tout aux exigences des postes.



