



Rendez-vous des leaders économiques
du Lac-Saint-Jean
sur les besoins de main-d'œuvre

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



**ALMA,
LE 4 MAI 2010**



fccq | Fédération des chambres
de commerce du Québec

Québec



» **ACTES DU
RENDEZ-VOUS**

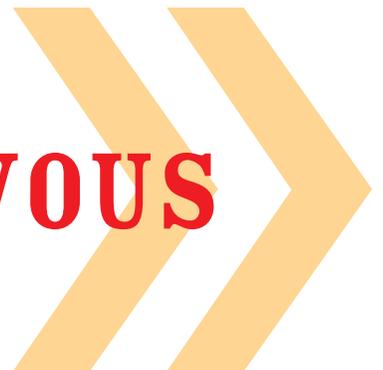


TABLE DES MATIÈRES

3	RAPPEL
3	LES PARTICIPANTS
4	PRÉSENTATION DE DÉPART
4	LA RARÉFACTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE AU LAC-SAINT-JEAN
5	LA FORMATION : OUTIL DE LUTTE CONTRE LES PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE
6	POUR ATTÉNUER LES PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE : RENDRE PLUS ATTRAYANT LE TRAVAIL DANS NOS ENTREPRISES ET NOTRE RÉGION



RAPPEL

En tenant compte de la décroissance démographique de la population de la région du Saguenay - Lac-Saint-Jean et du départ imminent à la retraite de milliers de baby-boomers, la question de la disponibilité de la main-d'œuvre se pose dans cette région, malgré la persistance d'un taux de chômage relativement élevé et la crise forestière qui perdure.

La Chambre de commerce et d'industrie Lac-Saint-Jean-Est, 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

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

Secteur privé :

- ▶ Agriculture et transformation alimentaire (2)
- ▶ Industrie forestière (3)
- ▶ Entreprises de construction (2)
- ▶ Firme de génie-conseil (1)
- ▶ Firmes de conseils en gestion et autres services aux entreprises (3)
- ▶ Firmes en ressources humaines et recrutement (4)
- ▶ Entreprises de communication et média (2)
- ▶ Finances et assurances (4)
- ▶ Restauration (1)
- ▶ Mécanique (1)
- ▶ Commerces de détail (5)
- ▶ Chambres de commerce (3)

Sous-total : 31 participants du secteur privé

Secteur public :

- ▶ Emploi-Québec et Conseil régional des partenaires du marché du travail (5)
- ▶ Institutions d'enseignement (6)
- ▶ Organisations du secteur de la santé et des services sociaux (2)
- ▶ Organismes d'aide au développement économique (2)
- ▶ Organismes communautaires (4)

Sous-total : 19 participants du secteur public et communautaire

Grand total : 51 participants





PRÉSENTATION DE DÉPART

Yvon Boudreau anime le rendez-vous. Il rappelle que cette rencontre des gens d'affaires s'inscrit dans une tournée de plusieurs régions organisée par les chambres de commerce locales et régionales en collaboration avec la Fédération des chambres de commerce du Québec et le partenariat financier d'Emploi-Québec.

Même si la région est très préoccupée par les pertes d'emplois dans le secteur forestier, les perspectives à moyen et long terme relatives à la disponibilité de main-d'œuvre demeurent préoccupantes. Pour la période 2009-2013, la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean va voir 20 000 personnes quitter le marché du travail pour la retraite. La région connaît depuis longtemps un déficit démographique interrégional, et ce phénomène ne semble pas vouloir s'arrêter si l'on se fie aux plus récentes perspectives démographiques de l'Institut de la statistique du Québec.

Où va-t-on trouver la main-d'œuvre pour assurer la croissance des entreprises et le maintien des services publics ?



LA RARÉFACTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE AU LAC-SAINT-JEAN

Pour l'heure, les participants au rendez-vous reconnaissent qu'il n'y a pas de pénurie généralisée de main-d'œuvre dans la région. Le milieu cherche encore à recouvrer les emplois perdus au cours des deux dernières années, en particulier dans le secteur forestier. La reprise est d'ailleurs plus lente au Lac-Saint-Jean qu'au Saguenay.

S'agissant de pénuries de main-d'œuvre, il faut faire des distinctions. Première distinction, les grandes et les petites entreprises. De façon générale, les grandes entreprises, parce qu'elles offrent des conditions très avantageuses en matière de salaire, de conditions de travail et de retraite, n'éprouvent pas de réelles difficultés à recruter la main-d'œuvre dont elles ont besoin. À l'occasion, elles doivent attendre quelques mois pour intéresser un professionnel hautement qualifié, mais, dans l'ensemble, elles bénéficient d'une forte capacité d'attraction. Le problème se pose différemment dans les PME, qui ne peuvent pas concurrencer les grandes entreprises sur le plan des conditions de travail.

La deuxième distinction qu'il faut faire, c'est celle des emplois spécialisés et non spécialisés. Les premiers types d'emplois sont nettement plus difficiles à combler. Compte tenu du taux élevé de chômage, les emplois non spécialisés trouvent preneurs sans difficultés réelles.

Dans le secteur de la santé, le recrutement de nouveaux employés est de plus en plus difficile, pour la quasi-totalité des postes à pourvoir. On ne voit pas d'atténuation du problème à moyen terme, au contraire. Le même phénomène est vécu dans le secteur de l'éducation pour le recrutement de certains types de professionnels.

Les firmes d'ingénierie sont également confrontés à d'importants problèmes de recrutement, d'autant qu'elles « subissent » la concurrence de Rio Tinto et d'Hydro-Québec, qui a d'importants projets dans le nord de la région.





- ▶ Même si la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean fait bonne figure en matière de persévérance scolaire, le taux de décrochage scolaire demeure préoccupant. Il faut chercher à augmenter la persévérance scolaire et à mettre sur pied des types et des modes de formation susceptibles d'intéresser les décrocheurs potentiels afin qu'ils puissent acquérir une certaine qualification.
- ▶ Certains employeurs disent ne pas trouver, dans le bassin de main-d'œuvre de la région, les travailleurs qualifiés qu'ils recherchent. Ils se résignent pour ainsi dire à embaucher des personnes qui n'ont pas toutes les qualifications requises et à les former en entreprise. Compte tenu des investissements qu'ils consentent pour former cette main-d'œuvre, les employeurs cherchent à retenir ces employés, à éviter qu'ils aillent travailler chez un concurrent ou dans une grande entreprise, ce qui pose des défis importants.



POUR ATTÉNUER LES PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE : RENDRE PLUS ATTRAYANT LE TRAVAIL DANS NOS ENTREPRISES ET NOTRE RÉGION

L'organisation du travail est certes un facteur clé pour l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre dans une entreprise. De même, la qualité de vie en région représente un atout déterminant pour intéresser des travailleurs et des familles. À cet égard, les participants ont exprimé les points de vue suivants :

- ▶ Les jeunes diplômés cherchent avant tout des défis professionnels, des emplois de qualité. Plusieurs employeurs d'ici ont la capacité de leur offrir de tels défis. Ils doivent prendre conscience de l'importance qu'accordent les jeunes à leur épanouissement professionnel et à l'innovation qu'ils recherchent implicitement. Il est possible d'offrir, surtout dans les PME en région, des emplois qui font appel à plus d'autonomie et davantage de convivialité, ce qui est moins fréquent dans les grandes entreprises ou dans les lieux de travail plus hiérarchisés. Il s'agit de conditions très attrayantes d'exercice d'une activité professionnelle que l'on devrait faire valoir.
- ▶ Oui, la génération Y 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 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. Cela requiert un nouveau mode de gestion.
- ▶ La région doit redoubler d'efforts pour retenir les jeunes. On invite les employeurs à offrir des emplois d'été, à courtiser davantage les étudiants. De même, des efforts sont déployés pour inciter les jeunes qui résident à Québec et à Montréal à revenir vivre et travailler en région. Les stratégies Porte ouvertes sur le Lac et les initiatives d'Équipe Alma-Lac-Saint-Jean et Place aux jeunes visent précisément cette clientèle de jeunes qui ont quitté la région, surtout pour les études, et qui pourraient être intéressés à y faire carrière.





- ▶ L'immigration est perçue, du moins par la Conférence régionale des élus, comme une solution (partielle) au problème de disponibilité de main-d'œuvre et de diminution de la population. Il est vrai que, jusqu'ici, un faible nombre d'immigrants sont venus s'installer dans la région.
- ▶ On invite les employeurs de la région à s'intéresser au bassin de main-d'œuvre immigrante de Montréal. Il y a là des immigrants qui ont les compétences les plus diverses. Certains d'entre eux seraient prêts à accepter de déménager en région si un emploi dans leur domaine de spécialité leur est offert.
- ▶ Le Lac-Saint-Jean est une région exceptionnelle pour élever une famille. C'est aussi un endroit où il est relativement facile de concilier famille et travail, pourvu que l'on ait un employeur ouvert et compréhensif. Il faut mettre davantage ces atouts en valeur.

En conclusion, on reconnaît qu'il n'y a pas encore de sentiment d'urgence à l'égard des pénuries de main-d'œuvre à venir. La récente crise économique a fait passer cet enjeu à un deuxième ordre de préoccupation. Pourtant, les données sur la démographie, sur la main-d'œuvre disponible à moyen terme et sur les besoins de l'économie et des services publics commandent des actions immédiates pour faire face à la raréfaction de la main-d'œuvre. Il faut donc que les employeurs poursuivent leurs discussions afin de mieux se préparer à ce contexte.



