



Rendez-vous des gens d'affaires  
**de la MRC de  
Thérèse-De Blainville**  
sur les pénuries de main-d'œuvre qualifiée

Organisé par la **Chambre de commerce de Thérèse-De Blainville**  
En partenariat avec **Emploi-Québec**  
et la **Fédération des chambres de commerce du Québec**



**THÉRÈSE-DE BLAINVILLE,  
LE 7 OCTOBRE 2009**



Fédération des chambres  
de commerce du Québec

fccq

Québec 



» **ACTES DU  
RENDEZ-VOUS**



# TABLE DES MATIÈRES



3	<b>RAPPEL</b>
3	<b>PARTICIPATION</b>
4	<b>RAPPEL DE QUELQUES ÉLÉMENTS DE CONTEXTE</b>
4	<b>DES ACTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION POUR ATTÉNUER LES PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE</b>
6	<b>LES IMMIGRANTS : UN IMPORTANT BASSIN DE MAIN-D'ŒUVRE</b>
8	<b>L'ORGANISATION DU TRAVAIL, OUTIL DE RECRUTEMENT ET DE RÉTENTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE</b>
9	<b>SUITES À DONNER AUX RÉFLEXIONS ET AUX SUGGESTIONS DE CE RENDEZ-VOUS</b>



## RAPPEL

**Les leaders économiques de Thérèse-De Blainville ont été conviés à ce rendez-vous sur les pénuries de main-d'œuvre. Ils poursuivaient les objectifs suivants :**

- ▶ Dresser la liste des actions concrètes pouvant être prises par les entreprises de la région afin d'attirer et de retenir la main-d'œuvre;
- ▶ Énumérer des gestes d'appui qui devraient être posés 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

**En tout, 45 personnes ont pris part à ce rendez-vous. Les employeurs proviennent de divers secteurs d'activité :**

- ▶ services professionnels (comptables, syndics, avocats, conseillers en ressources humaines, spécialistes en coaching auprès des entreprises, conseillers en immigration et recrutement de main-d'œuvre);
- ▶ aliments et boissons, et transformation alimentaire;
- ▶ construction;
- ▶ fabrication de véhicules de transport;
- ▶ aéronautique;
- ▶ concessionnaires automobiles;
- ▶ ingénierie;
- ▶ restauration et hébergement;
- ▶ services de santé;
- ▶ enseignement;
- ▶ services financiers;
- ▶ commerces de détail;
- ▶ information et médias;
- ▶ services de sécurité;
- ▶ services d'aide à l'employabilité.

Les représentants d'Emploi-Québec, du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, du CLD, des établissements d'enseignement et de Services Canada ont également participé au rendez-vous. Le représentant du député de Groulx a également participé à la rencontre.





## **RAPPEL DE QUELQUES ÉLÉMENTS DE CONTEXTE**

La MRC de Thérèse-De Blainville compte 64 000 travailleurs de 25 à 64 ans. La MRC et la région des Laurentides ont été touchées par la crise économique, surtout dans le secteur de la fabrication (manufacturier). Dans la région des Laurentides, le taux de chômage se situait à 6,8 % au deuxième trimestre de 2009. Le nombre de personnes qui dépendent de l'assurance-emploi est passé de 2 707 prestataires en juin 2008 à 4 223 en juin 2009 au centre local d'emploi de Sainte-Thérèse.

Soulignons que la région des Laurentides devra combler 35 000 postes de travail durant la période 2008-2012.



## **DES ACTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION POUR ATTÉNUER LES PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE**

Les participants reconnaissent que la formation constitue une réponse essentielle aux besoins des entreprises en matière de main-d'œuvre qualifiée. Ils font notamment valoir les points de vue suivants :

- ▶ Le taux de décrochage scolaire, dans la région des Laurentides, est l'un des plus élevés du Québec. Il y a passablement d'emplois disponibles pour des personnes sans qualification. Cela crée une sorte de concurrence entre les études et le travail pour certaines catégories de jeunes. Les entreprises ont elles aussi une responsabilité à l'égard de la réussite éducative des jeunes, et plusieurs d'entre elles se joignent à des organismes du milieu afin de favoriser la persévérance scolaire. Il faut absolument réduire le taux de décrochage scolaire parce que, dans la situation actuelle, on rapetisse considérablement le bassin de main-d'œuvre qualifiée de demain.
- ▶ Les besoins les plus importants de main-d'œuvre dans la région s'expriment à l'endroit des travailleurs qualifiés. C'est là que le recrutement est le plus difficile.
- ▶ Nous vivons, dans la région comme ailleurs au Québec, le paradoxe de l'emploi, c'est-à-dire la juxtaposition d'une situation de chômage et des difficultés de combler les postes vacants.
- ▶ On constate qu'un nombre grandissant d'employés souhaitent changer d'emploi, pour diverses raisons : santé, détérioration des perspectives du secteur d'activité dans lequel la personne travaille, goût de relever de nouveaux défis... Il s'agit d'un bassin important de main-d'œuvre, et il faut trouver des réponses aux attentes.





- ▶ Les entreprises doivent être davantage présentes dans les écoles et accueillir des étudiants chez elles. Il faut faire connaître la diversité et la qualité des emplois offerts dans la région afin d'inciter les jeunes à s'engager dans les programmes de formation qui conduisent à ces emplois.
- ▶ Une stratégie importante de recrutement et de lutte contre les pénuries consiste à accueillir des stagiaires. Durant la période de ralentissement économique, de nombreuses personnes sont retournées en formation. Ces personnes, dans une bonne proportion, ont besoin d'effectuer des stages en milieu de travail. Les employeurs qui accueillent ces stagiaires peuvent déceler de bons candidats pour des postes déjà vacants ou qui le deviendront au moment de la reprise.
- ▶ On invite les employeurs à siéger aux conseils d'administration des établissements d'enseignement. Cela raffermir les liens formation-emploi, ce qui est essentiel pour adapter la main-d'œuvre aux changements qui s'opèrent dans les entreprises.
- ▶ Dans certains secteurs d'activité, dont celui de la transformation alimentaire, l'image du secteur nuit à l'attraction des personnes intéressées à s'engager dans les programmes d'études qui conduisent à ces emplois. Les entreprises doivent contribuer à redorer l'image du secteur si elles veulent contrer les pénuries de main-d'œuvre.
- ▶ Il faut inciter les personnes non qualifiées à poursuivre leurs études le soir ou autrement. Si une personne a quitté l'école en deuxième ou troisième secondaire, elle n'a pas nécessairement à refaire toutes ses études secondaires avant d'entreprendre des études professionnelles. Les employeurs sont invités à recommander à leurs employés intéressés de communiquer avec un conseiller d'une commission scolaire afin de faire évaluer leurs compétences et même d'obtenir, dans certains cas, une équivalence de cinquième secondaire.
- ▶ Certains employeurs hésitent à investir dans la formation de leur personnel parce qu'ils craignent que les employés, une fois formés, quittent l'entreprise. Cette crainte paraît excessive. Le taux de roulement des personnes qui bénéficient de la formation organisée par l'employeur est généralement moins élevé que celui des autres salariés. La formation devient une façon de retenir les employés plus longtemps. Il faut que la formation fasse partie du plan de développement des employés au sein de l'entreprise. Il y aura toujours des départs, mais il faut reconnaître que la formation contribue à valoriser les employés, ce qui constitue un facteur de rétention non négligeable.
- ▶ Certains employeurs organisent des formations qui sont obligatoires. C'est le cas des concessionnaires automobiles.
- ▶ Un employeur permet à un salarié très spécialisé de terminer à temps partiel ses études de maîtrise. L'entreprise lui verse tout de même son plein salaire. Tout compte fait, cela lui coûte moins cher que de recruter un nouvel employé.
- ▶ La formation doit être adaptée aux besoins particuliers des travailleurs et des entreprises. Les institutions d'enseignement doivent également se déplacer dans les entreprises. Certaines formations en ligne sont offertes à des prix très bas et offrent beaucoup de flexibilité.





## **LES IMMIGRANTS : UN IMPORTANT BASSIN DE MAIN-D'ŒUVRE**

**Pour combler les postes vacants, il faut absolument attirer des travailleurs d'ailleurs : d'autres régions et d'autres pays. Thérèse-De Blainville peut compter sur le bassin des travailleurs de Montréal. De même, un fort pourcentage de résidents de la MRC Thérèse-De Blainville occupe des emplois à Montréal.**

**Sans être une panacée, le recours à la main-d'œuvre immigrante devient incontournable dans le contexte de l'emploi dans la région. À ce sujet, les participants au rendez-vous ont exprimé les points de vue suivants :**

- ▶ Plusieurs entreprises de la région organisent des systèmes de navettes afin de faciliter le transport de travailleurs immigrants de Montréal vers les zones d'emploi de Thérèse-De Blainville. Ce mode d'organisation est surtout mis en place par les entreprises du secteur de la fabrication.
- ▶ La région est très accueillante envers les immigrants. La principale difficulté rencontrée est celle de la reconnaissance de leurs diplômes et de leurs qualifications. On déplore la lourdeur des procédures conduisant à cette reconnaissance. Les ordres professionnels sont particulièrement visés par ces critiques. Il serait aussi pertinent d'offrir de l'aide financière à la reconnaissance des diplômes.
- ▶ Il est important de noter que la majorité des emplois ne sont pas assujettis à la réglementation des ordres professionnels. C'est le cas de la plupart des métiers et techniques. Il y a moyen de faire reconnaître les compétences des immigrants dans ces domaines, notamment par une commission scolaire, un cégep ou Emploi-Québec.
- ▶ Des employeurs éprouvant de la difficulté à recruter des ingénieurs ont embauché des ingénieurs roumains qui, au départ, travaillent comme techniciens. L'employeur aide ces immigrants à acquérir la formation d'appoint et à remplir toutes les formalités pour être admis à l'Ordre des ingénieurs.
- ▶ Il importe d'offrir des activités de francisation spécialisées au domaine d'activité de l'immigrant. Il faut aller au-delà de la connaissance du français requis pour se débrouiller dans la vie quotidienne. En milieu de travail, il doit aussi maîtriser le langage du secteur, de la spécialité.





- ▶ Les entreprises ont parfois besoin d'aide afin de gérer la diversité culturelle. Le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles peut offrir des mesures de soutien. Bien que l'intégration des immigrants puisse poser certains défis particuliers, il faut bien se rendre compte que les entreprises gèrent déjà la diversité de leurs employés, qu'ils soient ou non d'origine étrangère.
- ▶ On note que les immigrants sont généralement très fidèles à leur employeur. C'est une qualité importante dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre.
- ▶ Le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles mettra en œuvre incessamment de nouvelles dispositions réglementaires qui faciliteront le passage du statut de travailleur temporaire à immigrant reçu. Il s'agit d'une façon de faciliter le recrutement des immigrants qui, en outre, sont déjà familiarisés avec le marché du travail québécois.
- ▶ On signale enfin qu'il est important d'offrir, dans la région et au Québec, des conditions concurrentielles de salaire et de travail afin d'éviter l'exode des cerveaux. Le secteur de la santé est particulièrement vulnérable à cet égard.





## L'ORGANISATION DU TRAVAIL, OUTIL DE RECRUTEMENT ET DE RÉTENTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

**Les participants conviennent qu'il manquera de plus en plus de monde pour occuper les emplois disponibles. Il faut donc rendre le travail plus attrayant (pour y intéresser plus de personnes) et être considéré comme un « bon employeur ».**

**On fait valoir les points de vue suivants :**

- ▶ La gestion des membres de la génération Y pose des défis. Il est évident qu'ils cherchent un meilleur équilibre entre le travail et la vie sociale que les baby-boomers. Ils changent fréquemment d'emploi et ont parfois des exigences, sur le plan des conditions de travail, qui sont difficiles à satisfaire, compte tenu des impératifs de production et d'équité envers les autres employés. Ils donnent parfois une impression de nonchalance, ce qui peut paraître déroutant. Pourtant, ce sont des personnes qui ont une capacité d'engagement très grande si on leur donne l'occasion de relever des défis intéressants. Les jeunes travailleurs sont très créatifs et peuvent contribuer à dynamiser certaines équipes de travail. Ils veulent se réaliser humainement et professionnellement. Il faut donc apporter beaucoup d'attention à leur environnement de travail.
- ▶ De plus en plus de retraités veulent faire un retour sur le marché du travail. Ils ne souhaitent pas nécessairement travailler à plein temps, d'où l'importance de faire preuve de flexibilité dans l'organisation du travail. Compte tenu de l'importance de ce bassin de main-d'œuvre potentielle, il faut lui accorder une attention particulière.
- ▶ Il faut aussi étendre et valoriser le mentorat de même que le transfert des connaissances.
- ▶ Il faut accorder plus d'importance que par le passé à la situation particulière de chaque employé, notamment sur le plan de la conciliation travail-famille et de ses besoins professionnels et personnels.
- ▶ Dans un contexte de grande mobilité de la main-d'œuvre, il faut offrir aux employés un environnement de travail stimulant : les mettre dans le coup des stratégies de développement ou de réorganisation d'une entreprise, leur confier des défis stimulants, reconnaître régulièrement leurs bons coups, multiplier les occasions de raffermir l'esprit d'équipe, cultiver le sentiment d'appartenance à l'entreprise...
- ▶ On peut aussi accorder des primes à l'embauche lorsque le candidat recruté est recommandé par un employé de l'entreprise. Les primes à la performance se généralisent également.
- ▶ On invite les entreprises à adhérer à la politique d'employeur remarquable, reconnue par le Bureau de normalisation du Québec.
- ▶ Il convient aussi de faire valoir la région comme lieu de résidence et de travail.







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

Le rendez-vous des gens d'affaires de Thérèse-De Blainville 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 du Québec.

DATE ????



