



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

Organisé par la **Chambre de commerce de Sept-Îles**
en partenariat avec la **Fédération des chambres
de commerce du Québec** et **Emploi-Québec**



**TENU
LE 16 JUIN 2010**



» **ACTES DU
RENDEZ-VOUS**





TABLE DES MATIÈRES

3	LES PARTICIPANTS
3	LES MANIFESTATIONS DE LA RARETÉ DE MAIN-D'ŒUVRE À SEPT-ÎLES
5	L'ÉDUCATION ET LA FORMATION
6	L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'ATTRACTIVITÉ DE LA RÉGION



LES PARTICIPANTS

Au total, 33 acteurs économiques ont participé à ce rendez-vous. Ils proviennent des secteurs d'activité suivants :

- ▶ Aluminerie (1)
- ▶ Construction (2)
- ▶ Conseil de gestion (1)
- ▶ Commerces de détail (2)
- ▶ Ateliers de production mécanique (4)
- ▶ Mécanique automobile (1)
- ▶ Restauration et hébergement (1)
- ▶ Technologies de l'information (2)
- ▶ Chambre de commerce (2)
- ▶ Services d'hébergement de personnes âgées (2)

Participants du secteur privé : 18

- ▶ Santé et services sociaux (5)
- ▶ Enseignement (1)
- ▶ Organismes de développement économique (4)
- ▶ Organismes communautaires (3)
- ▶ Administration municipale (1)
- ▶ Emploi-Québec (1)

Participants du secteur public ou associatif : 15



LES MANIFESTATIONS DE LA RARETÉ DE MAIN-D'ŒUVRE À SEPT-ÎLES

Après avoir connu des périodes de chômage à la suite de la restructuration des entreprises exploitant le minerai de fer, la ville de Sept-Îles et sa région immédiate ont rebondi grâce à des investissements importants, notamment dans le secteur de l'aluminium et dans les grands projets énergétiques. L'activité portuaire a également connu un essor important.

En 2010, Sept-Îles vit une situation qui s'approche du plein emploi. L'activité économique est intense, plusieurs projets sont en phase de planification et les perspectives de croissance à moyen terme sont bonnes.

Les participants à la rencontre sont unanimes à reconnaître que la main-d'œuvre se raréfie et qu'il devient de plus en plus difficile de recruter les employés recherchés et de les retenir à l'emploi de l'entreprise.

Ici comme dans plusieurs régions, les grandes entreprises tirent mieux leur épingle du jeu. Compte tenu des conditions de travail avantageuses qu'elles offrent, les grandes entreprises conservent une bonne capacité d'attraction, même si elles sont situées dans une région éloignée et qu'elles doivent recruter une proportion importante de leurs travailleurs hautement qualifiés à l'extérieur de la région. La représentante de l'aluminerie Alouette est d'avis que la situation de la disponibilité de main-d'œuvre demeure «gérable», tout en reconnaissant que, si l'entreprise donnait suite à son projet de développement d'une nouvelle phase, ce qui nécessiterait l'embauche de plusieurs dizaines d'employés,





Alouette serait alors confrontée à un sérieux défi pour attirer la main-d'œuvre requise. L'aluminerie éprouve tout de même des difficultés de recrutement et de rétention dans certaines spécialités. C'est le cas des professionnels de l'informatique.

Dans le secteur de la santé et des services sociaux, à peu près toutes les spécialités sont actuellement en situation de pénurie. On recrute 100 employés et il en part autant. Le taux de roulement est tel que les établissements sont perpétuellement en situation quasi critique à l'égard des effectifs professionnels. Les gens viennent travailler quelques années dans la région, généralement en début de carrière, mais rares sont ceux qui restent.

La situation est particulièrement critique dans les PME. Elles ne peuvent pas concurrencer les grandes entreprises sur le plan des salaires, des fonds de retraite et de certaines autres conditions de travail. Elles n'ont pas les moyens d'aller recruter à l'extérieur de la région. Certaines entreprises disent être contraintes de :

- ▶ limiter leur croissance, refuser de soumissionner certains contrats, écarter les projets d'expansion et d'investissements;
- ▶ diminuer la qualité des services offerts (c'est particulièrement le cas dans les services de mécanique automobile, de restauration, d'hôtellerie et de certains services à la personne).

Même les organismes communautaires ne peuvent pas remplacer le personnel qui s'apprête à partir. Les gens peuvent aller travailler dans le secteur privé ou public à des salaires nettement plus élevés. On ne trouve pas preneur facilement dans de tels organismes à moins de tomber sur des passionnés pour la cause de l'organisme. Et puis, on ne peut pas compter uniquement sur le bénévolat. Il faut une certaine permanence pour faire fonctionner les organismes et encadrer les bénévoles.

C'est à Sept-Îles que l'enjeu des pénuries de main-d'œuvre s'est exprimé avec le plus d'acuité et d'inquiétude immédiate de la part des entreprises privées et des organismes publics. Les entrepreneurs et les gestionnaires y font déjà face au quotidien. Leur difficulté est aggravée par l'exode des jeunes et la baisse historique et anticipée de la population de la région.





L'ÉDUCATION ET LA FORMATION

Le premier défi de Sept-Îles et de la Côte-Nord est la lutte au décrochage scolaire, qui se situe parmi les plus élevés au Québec. Les jeunes sont attirés très tôt par l'emploi. La région se prive d'un bassin « naturel » de travailleurs qualifiés, surtout dans les métiers et les techniques. La grande majorité des emplois requièrent en effet des compétences associées à la formation professionnelle et technique. Or, les jeunes qui quittent l'école avant d'avoir complété leur quatrième ou cinquième secondaire ne peuvent pas accéder à ces programmes de formation. Les employeurs sont donc contraints de recruter les gens de métier et de technique en dehors de la région, ce qui devient de plus en plus difficile puisque ces travailleurs sont en demande partout et qu'ils préfèrent généralement demeurer dans leur région d'origine.

On invite les entreprises et leurs partenaires économiques à aller dans les écoles. Les jeunes doivent être informés du type d'emplois offerts dans la région, des défis qu'ils représentent, mais aussi des exigences en matière de formation et de qualification pour accéder à ces emplois.

Les entreprises de la région sont très ouvertes à l'accueil des stagiaires, à tous les niveaux de formation. Les grandes entreprises sont fortement sollicitées par les établissements d'enseignement de la région et d'ailleurs au Québec. Il ne semble pas que la commission scolaire et le cégep déploient suffisamment d'efforts pour intéresser les PME à l'accueil de stagiaires. Les employeurs sont invités à communiquer leur intérêt et leurs besoins aux établissements d'enseignement de la région.

L'offre de formation professionnelle et technique est forcément limitée, compte tenu du bassin d'effectifs étudiants de la région. On déplore cependant l'absence de cours dans le secteur de la vente. Il y a sans doute moyen de regrouper les besoins de plusieurs entreprises et de prendre entente avec le centre de formation professionnelle et Emploi-Québec afin de former, de manière souple et adaptée, des travailleurs et des chômeurs dans le domaine de la vente et du marketing.

Plusieurs employeurs sont contraints de baisser leurs exigences en matière de qualification et d'expérience. Ils doivent recruter des candidats qui ne répondent pas à toutes leurs exigences en ces matières et compenser par une formation ad hoc, généralement informelle, en cours de travail.



Certaines PME éprouvent des difficultés avec l'attitude des jeunes à l'égard de l'emploi. Il est indéniable que leurs attentes à l'égard de l'emploi, notamment la conciliation « vie personnelle et vie au travail », sont différentes de celles de leurs aînés. Il faut chercher à intéresser les jeunes aux nouveaux défis, et adapter la gestion en conséquence.

Il faut aussi travailler sur l'attractivité de la région. Sept-Îles offre une diversité d'emplois intéressants. La région offre également un cadre de vie exceptionnel et une qualité de vie qui est méconnue. On vit ici en plein air, sans circulation intense, sans stress urbain, sans problème de sécurité. La qualité et la diversité des infrastructures sportives sont tout à fait exceptionnelles à Sept-Îles et dans la région immédiate. Il faut valoriser ces atouts. D'ailleurs, la plupart des régions du Québec sont engagées dans ces campagnes de séduction parce qu'elles sentent le besoin d'attirer la main-d'œuvre et les familles. La Côte-Nord ne peut pas rester inactive à cet égard.

On invite les entreprises à contribuer à cet effort pour « vendre la région ». Si six ou sept grandes entreprises s'unissaient pour lancer une opération « séduction » et que cet effort était soutenu dans le temps, on verrait la différence à moyen terme. La région a du potentiel : il faut le faire connaître.

On fait état de la mesure *Place aux jeunes* gérée par les carrefours jeunesse emploi. Cette mesure permet d'accueillir des jeunes dans la région pendant quelques jours, généralement une fin de semaine, afin de leur présenter, avec le concours des entreprises, les offres d'emplois et les autres attraits de la région. L'objectif recherché est d'intéresser les jeunes, en particulier ceux qui sont originaires de la région, à venir y travailler et s'y établir. Cette mesure connaît un certain succès un peu partout au Québec. On invite les employeurs à collaborer à ces activités.

Le recours aux retraités n'est pas considéré comme une solution au problème de manque de main-d'œuvre. On estime que ces personnes ne sont pas suffisamment stables et qu'il est difficile de les intéresser aux emplois offerts.

Les participants reconnaissent qu'il manque de logements à Sept-Îles. Les instances municipales sont invitées à œuvrer avec les promoteurs immobiliers afin d'accroître l'offre de logements de manière à réduire les problèmes de recrutement de la main-d'œuvre.

La Chambre de commerce de Sept-Îles, en s'inspirant des recommandations que formulera la Fédération des chambres de commerce du Québec, cherchera à contribuer à la concertation des entreprises et à la promotion de l'emploi dans



