

# Ateliers de travail

## La main d'œuvre et le développement des compétences

Lors de l'Assemblée générale annuelle de la CCIAO

le 20 juin 2017



La Chambre de Commerce  
et d'Industrie d'Abitibi-Ouest

# Plan de présentation

- Pourquoi parler de la main d'œuvre
- Portrait de la situation
- Ateliers de travail
- Compte rendu du travail en atelier



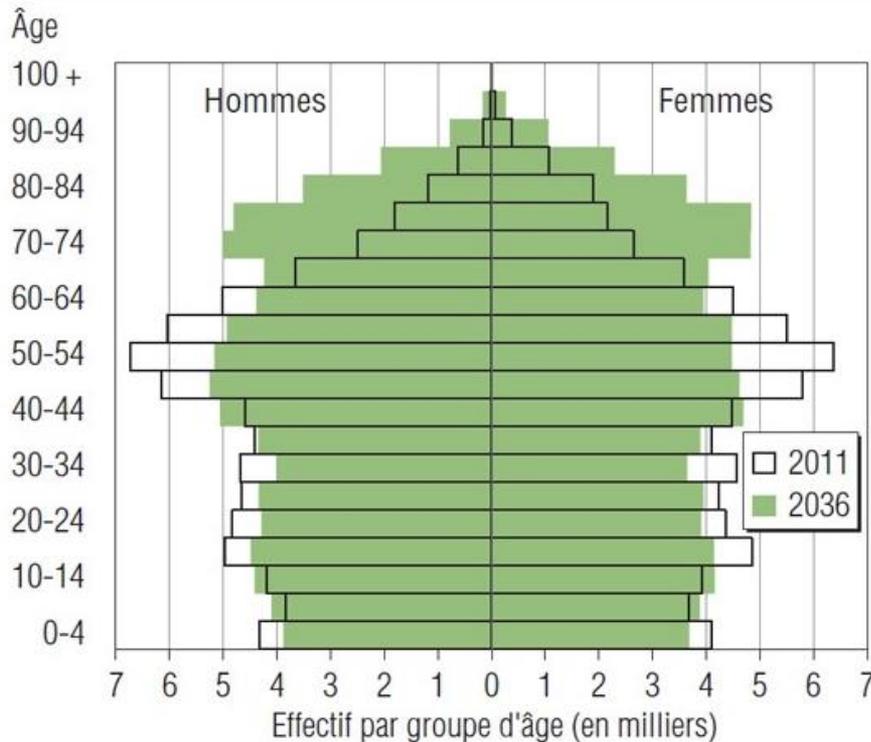
# Pourquoi parler de la main d'œuvre?

- L'accès à de la main d'œuvre qualifiée est devenu un **enjeu majeur** pour nos membres
- La pression sur les employeurs va continuer à l'accentuer
- L'essor économique dépend de notre capacité à répondre rapidement et efficacement aux besoins de main d'œuvre des entreprises



# Population vieillissante

- Pour chaque 100 départs à la retraite, 78 jeunes font leur entrée sur le marché du travail



## PERSPECTIVES DÉMOGRAPHIQUES SELON LES GRANDS GROUPES D'ÂGES DANS LA RÉGION EN 2036



0-19 ans  
20-64 ans  
65 ans et +

Source :  
Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue



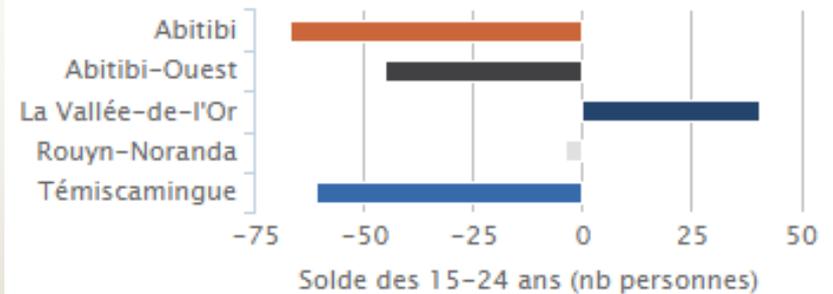
La Chambre de Commerce  
et d'Industrie d'Abitibi-Ouest

# Solde migratoire négatif

Solde migratoire interrégional par groupe d'âge en Abitibi-Ouest en 2015-2016

Abitibi-Ouest	Entrant	Sortants	Solde
Total	507	561	-54
0-14	79	60	19
<b>15-24</b>	<b>112</b>	<b>157</b>	<b>-45</b>
25-34	174	168	6
25-64	104	103	1
65 et plus	38	73	-35

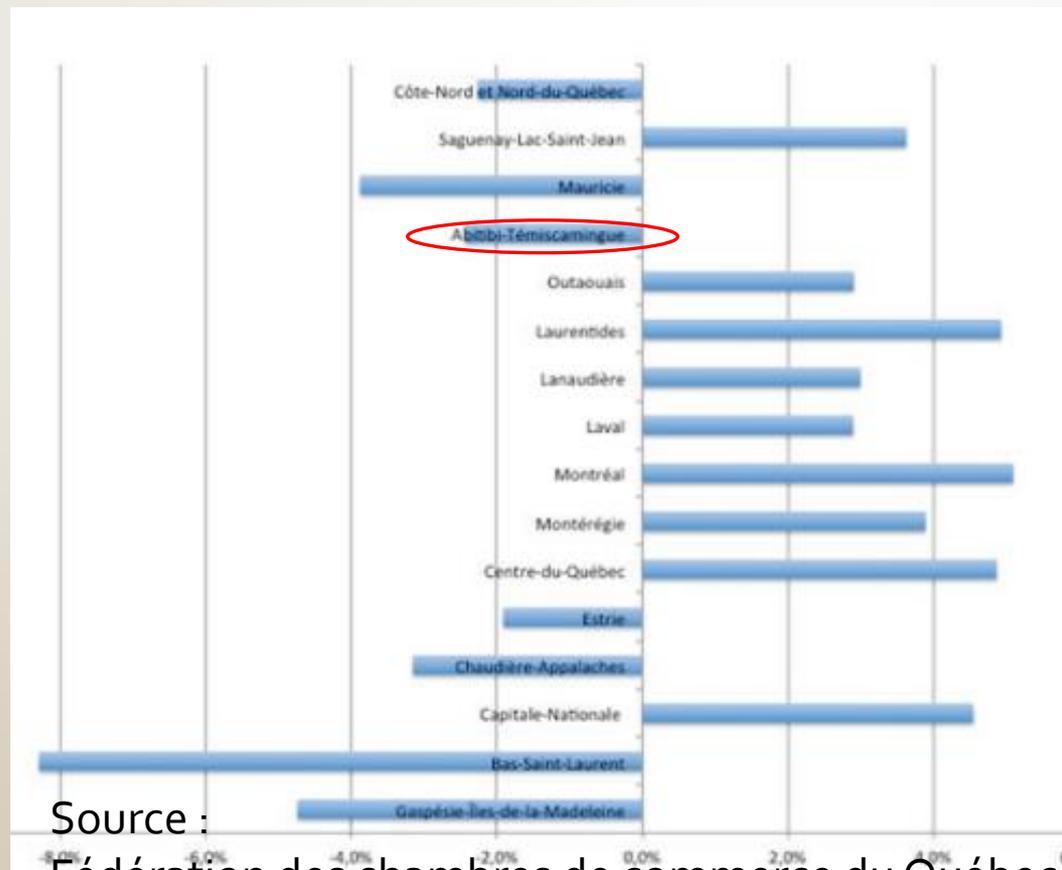
SOLDE MIGRATOIRE DES 15-24 ANS SELON LA MRC EN 2015-2016



Source :  
Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue

# Diminution de la main d'œuvre

Variation de la main d'œuvre au Québec entre 2010 et 2015



AT : environ -2,5%

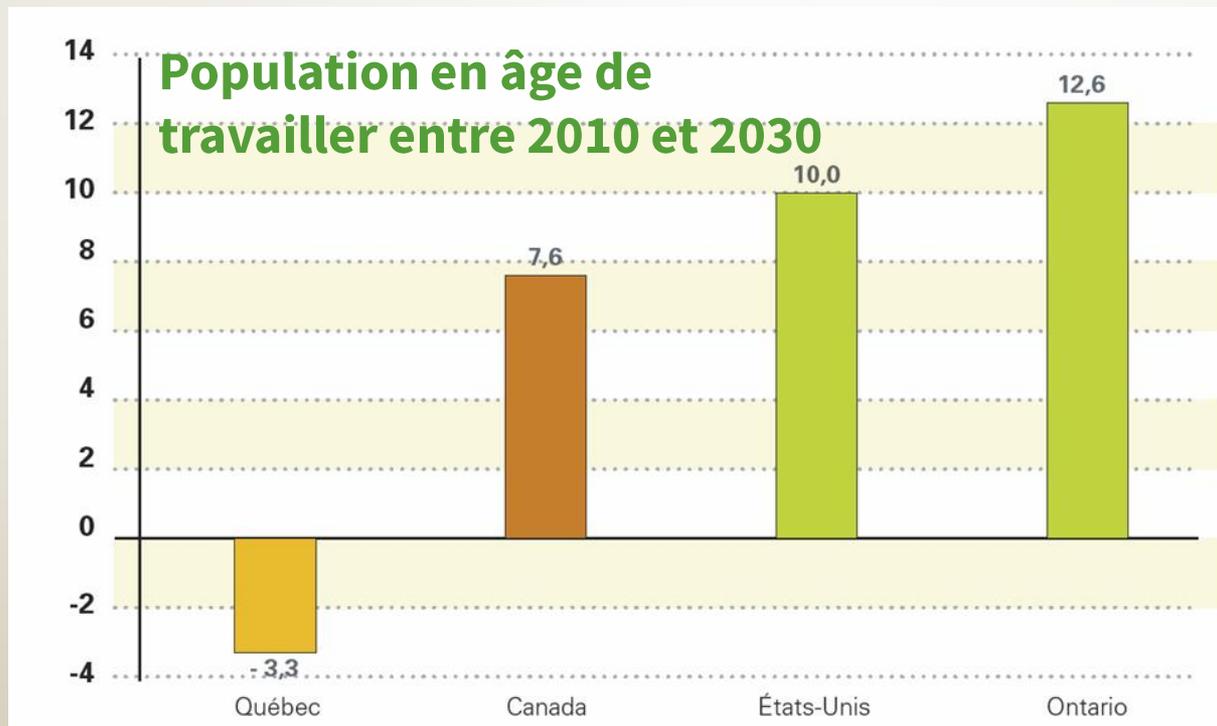
Source :

Fédération des chambres de commerce du Québec

À partir des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada

# Un phénomène partout au Québec !

- Pas juste en A.O. = un phénomène partout au Québec



Source :

Fédération des chambres de commerce du Québec

À partir des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada

# « Boom » minier

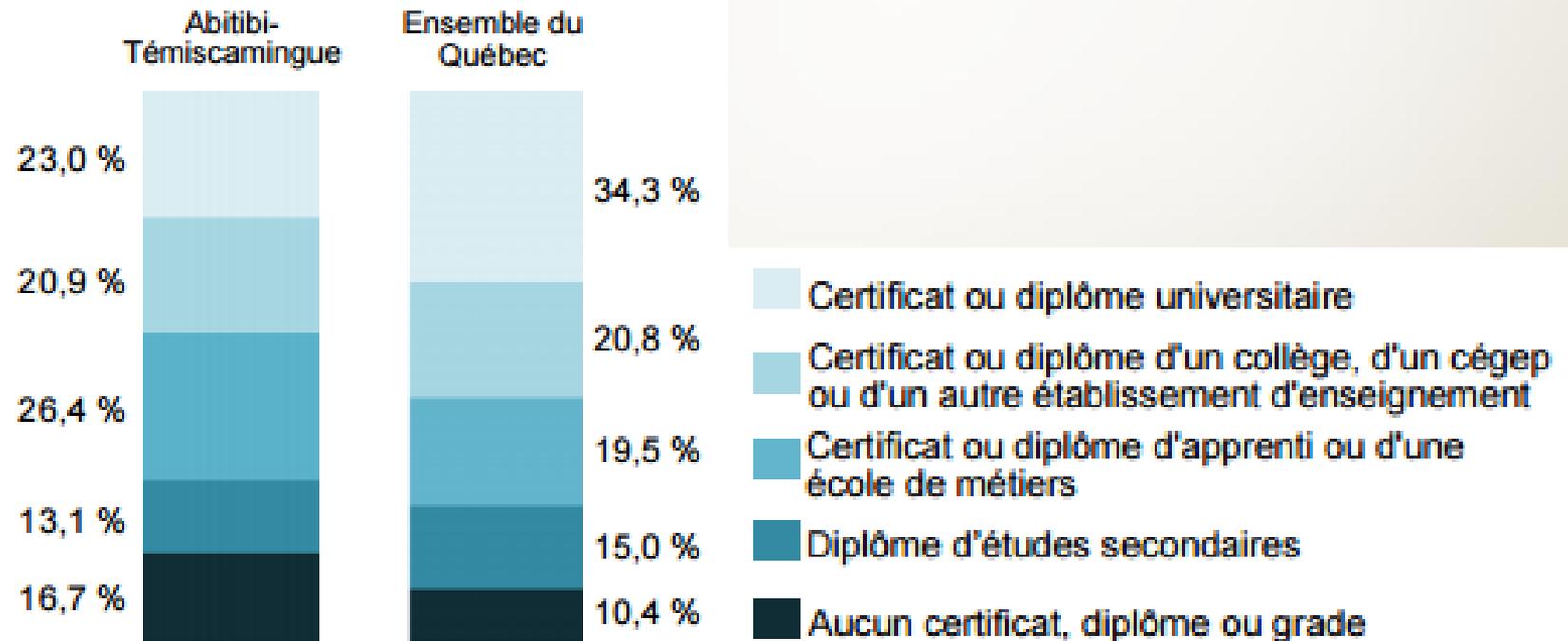
En plus de la diminution de la main d'œuvre disponible, partout au Québec, la région vit une situation particulière de « boom minier » :

- Besoin important en main d'œuvre
- Pression à la hausse sur les salaires
- Peut décaler l'obtention des diplômes



# Niveau de scolarité

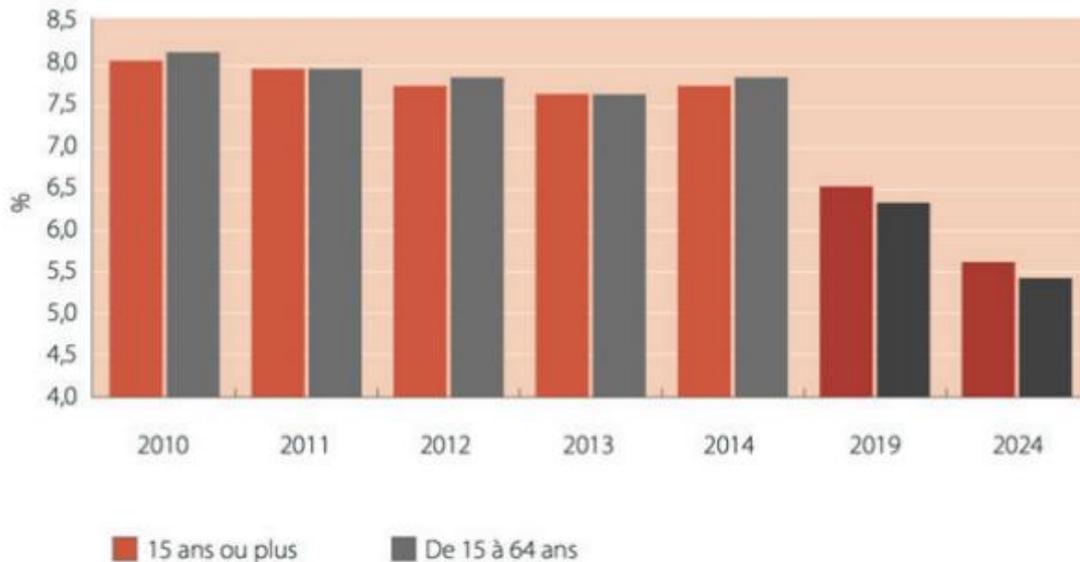
Niveau de scolarité des 25-34 ans, 2011



# Diminution du taux de chômage

## Une baisse progressive du taux de chômage à long terme

### Taux de chômage au Québec



Source : Emploi-Québec - Perspectives à moyen (2015-2019) et à long terme (2015-2024) - Le marché du travail et l'emploi par industrie au Québec, p.11.

Taux de chômage historiquement bas 2016 :

- 6,6 % AT
- 7 % QC

Avril 2017

- 4,7 % AT

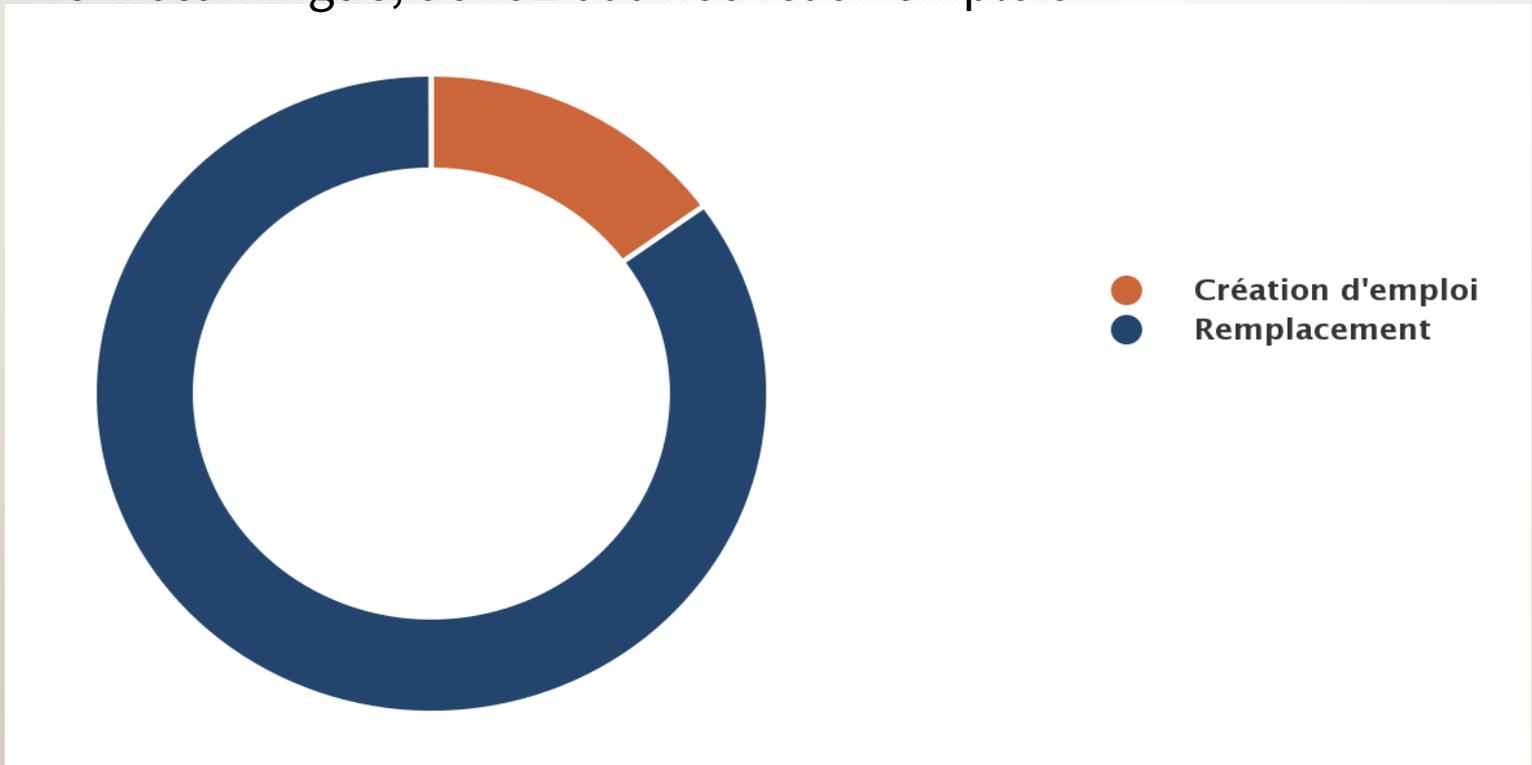
➤ On s'approche du plein emploi !



La Chambre de Commerce  
et d'Industrie d'Abitibi-Ouest

# Répartition des 13 500 emplois d'ici 2015-2019

- 13 500 emplois à combler entre 2015 et 2019 en Abitibi-Témiscamingue, dont 2 000 nouveaux emplois

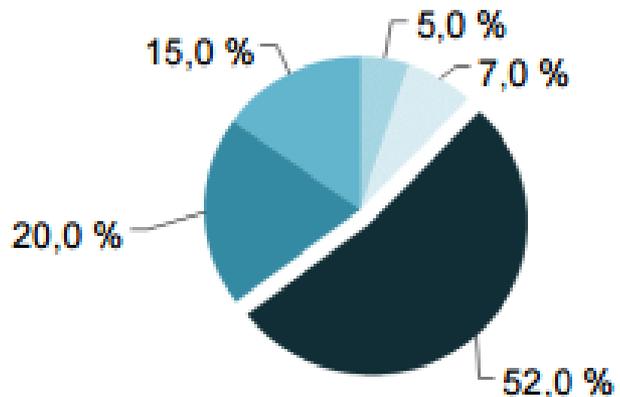


Source :

Graphique créé par l'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue avec les données de Emploi Québec

# Provenance de l'ensemble de la main d'œuvre

Provenance de l'offre de main-d'œuvre,  
Ensemble du Québec, 2015-2019<sup>11</sup>



- Personnes en chômage
- Personne de 65 ans et plus
- Hausse du taux d'activité (15 à 64 ans)
- Futur population immigrante
- Jeunes

Portrait

LES JEUNES ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Abitibi-Témiscamingue

Emploi Québec – 2011

[http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/uploads/tx\\_fceqpubform/o8\\_IMT\\_jeunes-marche-travail.PDF](http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/uploads/tx_fceqpubform/o8_IMT_jeunes-marche-travail.PDF)



La Chambre de Commerce  
et d'Industrie d'Abitibi-Ouest

# En résumé...

Les entreprises vivent des difficultés de recrutement

- Départs à la retraite
- Croissance des opérations
- => Diminution du taux de chômage
- => Diminution de l'offre de main d'œuvre qualifié

Il faudra donc :

- Augmenter la **productivité** par travailleur
- Contribuer à **attirer** et **retenir** davantage de travailleurs en région
- S'assurer de la meilleure **adéquation** possible entre la formation et l'emploi

Trouver des solutions innovantes !



**La Chambre de Commerce  
et d'Industrie d'Abitibi-Ouest**

# Idées de discussion pour les ateliers

## Attraction et rétention

- Rétention des jeunes
- Attirer du monde d'ailleurs au Québec au Canada
- Immigration ciblée
- Valorisation des métiers

## Productivité

- Technologie = réduire la main-d'œuvre requise pour un niveau donné de production
- Responsabilisation des employés
- Adéquation formation-emploi
- Intégration des chômeurs de longue date
- Intégration des retraités ou des « femmes au foyer »

# Résultat des ateliers

## Cinq grandes orientations :

1. Éducation
2. Conditions de travail / famille
3. Attraction et immigration
4. Politique
5. Faire ensemble



# Éducation

## ***Une formation axée sur les besoins des employeurs et qui se poursuit en milieu de travail***

- Continuer de développer la collaboration entre les centres de formation et les entreprises
- Accroître la formation à même les entreprises
- Pour éviter le décrochage scolaire et intéresser davantage les jeunes, favoriser les modèles de coopération école-entreprise.
- Maximiser l'offre de stage et d'emplois d'été afin d'attirer les jeunes dans nos entreprises
- Offrir des journées portes ouvertes pour amener les jeunes à trouver la « fibre » qui les allume et trouver leur vocation



# Condition de travail / famille

## *Un milieu de travail conciliant, équitable et valorisant*

- Intégrer davantage les mères au foyer et les retraités sur le marché du travail
- Favoriser la conciliation travail-famille au sein des entreprises (offrir plus de flexibilité aux travailleurs)
- Offrir le service de garde sur le milieu de travail, en particulier là où les horaires sont atypiques
- Équité salariale homme-femme
- Responsabilisation des travailleurs



# Attraction et immigration

## *Être proactif, imaginatif et « sexy »*

- Avoir une approche régionale pour l'attraction (pas juste la MRC)
- Améliorer le milieu de vie (ex.: piste cyclable, bornes électriques) et faire connaître ce milieu de vie ailleurs (augmenter la visibilité de l'A.O.)
- Se faire voir dans les autres régions, pas juste en Abitibi-Témiscamingue
- Avoir des chasseurs de têtes qui font du recrutement à l'extérieur (Foire de l'emploi, université, etc.)
- Recruter dans les bassins d'immigrants qui sont dans les grands centres
- S'associer localement à des événements d'envergures se situant dans les villes centres (ex.: FME)
- S'occuper de l'aspect social des nouveaux arrivants (faire revivre le comité CANAPÉ)



# Politique

## ***Faire des pressions communes pour avoir plus de poids***

- Faire des pressions politiques pour rendre plus rapide et efficace l'immigration
  - Ex.: valoriser et appuyer les initiatives telles que le Projet express
- Défendre les intérêts des employeurs auprès du gouvernement
- Faire du lobbying pour éliminer les freins à l'embauche



# Faire ensemble

*Seul on va plus vite, ensemble on va plus loin...*

- **Favoriser les initiatives collectives**
  - Faire des démarches par secteur
  - Faire des concours collectifs pour recueillir plusieurs candidatures qualifiées
  - Faire un collectif de commerce de détail, que le personnel soit très mobile
- **Partage d'expérience**
  - ex: entreprises qui font affaire avec des travailleurs étrangers
- **Valorisation des corps de métier**
  - En particulier les emplois non miniers
- L'enjeu de la main d'œuvre est trop grand pour l'aborder seul, il faudra aussi que les intervenants socioéconomiques abordent l'enjeu tous ensemble.



**La Chambre de Commerce  
et d'Industrie d'Abitibi-Ouest**



# À venir : Plan d'action

Merci pour votre participation!

La CCIAO et ses partenaires travailleront à la  
réalisation d'un plan d'action!