

Information
sur le marché
du travail

imt

Mauricie
Profil de la région
Enjeux et défis
et pistes de solutions

François Hallé
Emploi-Québec Mauricie
Mars 2003

Emploi

Québec



MAURICIE

PROFIL DE LA RÉGION – ENJEUX ET DÉFIS

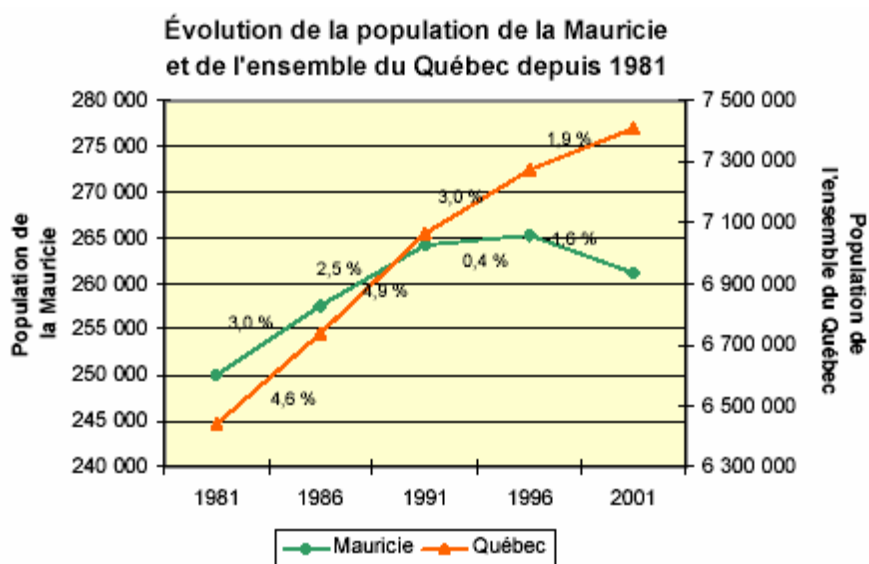
Depuis les fusions municipales survenues en janvier 2002, la région compte deux Villes-MRC, Trois-Rivières et Shawinigan, ainsi que quatre MRC, soit des Chenaux, le Haut-Saint-Maurice, Maskinongé et Mékinac. Le territoire municipalisé correspond à 20,6 % du territoire de la Mauricie et la majorité des territoires non organisés sont situés dans la MRC du Haut-Saint-Maurice. La région compte 44 municipalités, deux réserves amérindiennes et 14 territoires non organisés.

Démographie

La région mauricienne regroupe près de 3,9 % de la population du Québec, environ 260 000 habitants. Les deux Villes-MRC de la région regroupent près de 69 % de la population, soit 126 438 personnes (49 %) à Trois-Rivières et 53 042 personnes (20 %) à Shawinigan. La population de la Mauricie a évolué dans le même sens que celle de l'ensemble du Québec jusqu'en 1996, soit une croissance de plus en plus faible. La tendance s'est inversée de 1996 à 2001 où l'on constate une décroissance démographique de 1,6 % au cours des cinq dernières années alors qu'elle a augmenté de 5,5 % au Québec. En plus de Trois-Rivières et Shawinigan, trois noyaux urbains dominant le paysage municipal, soit La Tuque avec une population autour de 13 000 personnes, Louiseville avec ses 8 000 résidents et enfin, Saint-Tite avec approximativement 4 000 résidents.

Selon les données de 2002, les femmes représentaient 50,7 % de la population dans les deux Villes-MRC de la région. On remarque la participation de 47,6 % des femmes adultes au marché du travail comparativement à 66 % pour les hommes. Plus du tiers (31,8 %) des femmes travaillent à temps partiel comparativement à 10,8 % pour les hommes.

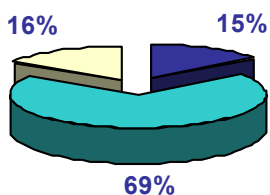
La Mauricie possède le plus bas taux de natalité de toutes les régions du Québec, soit 7,5 naissances pour 1 000 habitants contre 9,9 au Québec en 2001.



Structure d'âge

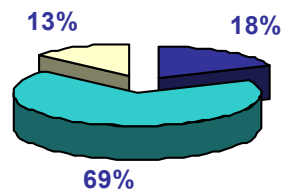
La population de la Mauricie a une structure par âge moins jeune que celle de l'ensemble du Québec. La proportion de personnes âgées (65 ans et plus) atteint 16 % comparativement à 13 % pour le Québec. La Mauricie détient la pôle position à ce chapitre. Autre trait caractéristique, on constate la faible représentation des 15-24 ans en Mauricie. Cette strate d'âge représente 11,1 % de la population mauricienne alors qu'elle se hisse à 15,9 % pour l'ensemble du Québec.

Répartition de la population
par grand groupe d'âge,
Mauricie, 2001



■ 0-14 ans ■ 15-64 ans □ 65 ans et plus

Répartition de la population
par grand groupe d'âge,
Québec, 2001



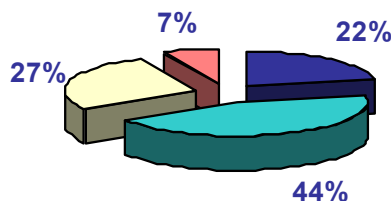
■ 0-14 ans ■ 15-64 ans □ 65 ans et plus

Scolarisation de la main-d'œuvre

L'évolution du niveau de scolarité atteint par la population de la Mauricie affiche une progression positive à tous les niveaux de scolarité pour la période de 1991 à 1996. On observe une diminution de la proportion des personnes n'ayant pas obtenu un diplôme d'études secondaires. Cependant, la région affiche un certain recul par rapport à l'ensemble de la province. Au Québec, la population adulte n'ayant pas de diplôme d'études secondaires, atteint 35,5 % contre 37 % pour la Mauricie.

Les jeunes âgés de 15 à 19 ans du Haut-Saint-Maurice et de Maskinongé, en particulier, ont malheureusement tendance à cesser de fréquenter une institution scolaire avant d'avoir obtenu un diplôme d'études secondaires dans une proportion de 21,1 % et 15,3 % comparativement à 8,1 % pour le reste de la région. Cette forte tendance pourrait se révéler très néfaste tant pour le maintien que le développement de l'emploi pour ces deux régions.

Proportion de la population de 15 ans et
plus selon le degré de scolarité atteint,
Mauricie, 1996



■ Moins d'une 9e année
■ 9e - 13e année
■ Études postsecondaires inférieurs au bac
■ Baccalauréat ou diplôme supérieur

L'économie et l'emploi

La situation de l'emploi en Mauricie a connu des fluctuations importantes au cours des sept dernières années. Après une longue période relativement difficile jusqu'en 1997, la situation globale de l'emploi et du chômage s'est grandement améliorée. Cependant, la situation bien qu'en progression, demeure inférieure à l'ensemble du Québec.

La Mauricie a su maintenir ses acquis en ce qui a trait à la création d'emplois au cours des 12 derniers mois. En effet, la région compte 117 400 emplois en février 2003 comparativement à 109 400 en février 2002, soit un écart favorable de 7,3 % et l'ajout de 8 000 postes. Durant cette période, l'emploi à temps plein a progressé de 5,6 % et se chiffre à 90 900 postes. La hausse est encore plus significative pour l'emploi à temps partiel où l'on constate une hausse de 13,7 % pour un total de 26 500 postes.

La conjoncture favorable a de plus incité une plus grande participation au marché du travail de la population adulte. Le taux d'activité est passé de 57,7 % en février 2002 à 60,8 % en février 2003. La taille de la population active a gonflé de 6 400 nouveaux individus; une augmentation de 5,1 % par rapport à l'an dernier.

Le taux d'emploi a aussi évolué de façon significative, passant de 50,6 % en février 2002 à un taux de 54,4 % en février 2003. Une telle hausse, inconnue dans la région depuis des décennies, reflète de façon juste le nouvel optimisme régnant dans la région.

Indicateurs du marché du travail - Tableau comparatif février 2002 - 2003

Région de la Mauricie, moyenne mobile de 3 mois Données réelles (non désaisonnalisées) *

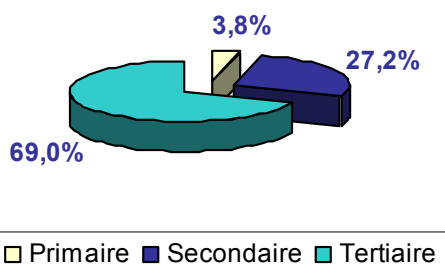
Indicateur	Février 2003 Mauricie (000)	Février 2002 Mauricie (000)
Population de 15 ans et plus	215,7	216,4
Population active	131,2	124,8
Population totale en emploi	117,5	109,4
- temps plein	91,0	86,1
- temps partiel	26,5	23,3
Population en chômage	13,8	15,4
Taux d'activité (%)	60,8	57,7
Taux de chômage (%)	10,5	12,3
Taux d'emploi (%)	54,4	50,6

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active; compilation spéciale
Direction du partenariat et de la planification, Emploi-Québec Mauricie.

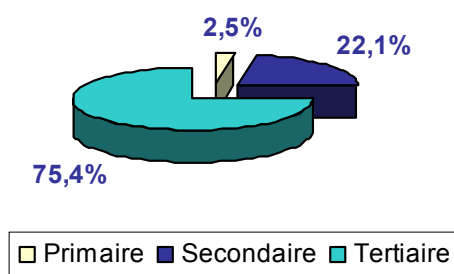
* Statistique Canada ne désaisonnalise pas les données régionales. Celles-ci sont « brutes » en ce sens qu'elles sont non désaisonnalisées et réelles.

La répartition des emplois par secteur pour la région est semblable à celle que l'on retrouve dans l'ensemble du Québec. La part du secteur secondaire de la région est légèrement plus élevée (27,2 % par rapport à 22,4 %). Par contre, le secteur tertiaire représente 69 % des emplois en Mauricie contre 75,4 % pour le Québec. Cette répartition des emplois illustre très bien un certain niveau d'intégration verticale entre la ressource première et le produit fini pour le secteur de la fabrication ce qui génère un fort volume d'emplois.

Répartition des emplois par grand secteur, Mauricie, février 2003



Répartition des emplois par grand secteur, dans l'ensemble du Québec, février 2003



Caractéristiques sectorielles régionales

Les immenses ressources forestières, les ressources hydrauliques et le potentiel agricole de la Mauricie ont, depuis l'industrialisation, influencé le choix des investissements et des activités économiques qui se concentrent dans le secteur des pâtes et papiers, celui du bois, de la fabrication des meubles, de la chimie, de la métallurgie, de la deuxième transformation des métaux ainsi que le secteur agro-alimentaire.

Le secteur primaire représente 3,8 % des emplois (4 500) de la région qui se concentrent essentiellement dans l'agriculture et l'exploitation forestière. La Mauricie compte 1 012 unités de production agricole. Plus de 90 % des exploitations sont de type familial et à propriétaire unique. Les femmes y sont représentées pour 5,9 %. La majorité des entreprises (66 %) de l'exploitation forestière et des services forestiers sont des entreprises de petite taille ne comptant que de un à quatre employés.

Le secteur secondaire compte pour 27,2 % des emplois, soit 32 000 qui se retrouvent dans la production de biens durables pour 15 700 postes, des biens non durables pour 10 600 postes et enfin, dans le domaine de la construction qui connaît une certaine vigueur avec un niveau d'emploi de 5 700 travailleurs.

L'industrie des pâtes et papiers, après plusieurs années de déboires et d'incertitude, semble axée vers une tendance favorable suite à des investissements massifs. Ce secteur constitue toujours un des principaux employeurs de la région avec ses 4 500 travailleurs. L'industrie ne connaît pas de réelle pénurie de travailleurs, mais devra au cours des prochaines années faire face au défi de renouveler sa main-d'œuvre dans une proportion de 40 %. L'industrie du bois de sciage aux prises avec un conflit commercial et avec des prix au plus bas, connaît quelques difficultés. Cependant, la modernité de ses installations et la capacité financière de ses propriétaires, devraient compenser la conjoncture actuelle. L'industrie du meuble et des articles d'ameublement qui fait preuve depuis plusieurs années d'un fort dynamisme, compte 130 entreprises et emploie plus de 3 500 personnes. La MRC de Maskinongé regroupe près de

64 % des entreprises du territoire. On prévoit un taux d'augmentation de l'emploi de 5,5 % par année pour l'ensemble du secteur. L'industrie est victime d'un fort roulement de personnel et a de la difficulté à combler ses postes vacants. Pour sa part, le secteur de la deuxième transformation des métaux se divise en trois sous-secteurs. Nous retrouvons le secteur de la fabrication de produits métalliques, celui des équipements pour la machinerie et le secteur relatif au matériel de transport. On dénombre 164 entreprises procurant de l'emploi à 3 150 travailleurs. Plus de la moitié d'entre eux y exercent un métier d'un niveau de compétences élevé. La vigueur de ce secteur laisse entrevoir une poursuite de son développement. L'industrie des produits électriques et électroniques, située principalement dans la Ville de Shawinigan compte un effectif de 700 travailleurs qui se répartissent dans une vingtaine d'entreprises. Ces entreprises évoluent dans la conception et la fabrication de matériel destiné aux domaines de l'aéronautique et de l'industrie du transport. Le secteur secondaire constitue, encore, pour la Mauricie, le principal moteur de croissance.

Le secteur tertiaire, avec une représentation de 69 % de l'emploi mauricien, se concentre principalement dans le commerce, la restauration et l'hébergement, le transport et les services aux entreprises. Le secteur public est aussi bien représenté avec 38 ministères et organismes du gouvernement du Québec et 19 ministères et organismes fédéraux. La région compte aussi 15 établissements de santé dont deux ont une vocation régionale. La région est aussi bien pourvue du côté des services en éducation où l'on retrouve, en plus des services d'enseignement, des centres de recherches pour les pâtes et papiers, l'électrochimie, la fonderie et la métallurgie. Ces centres associés aux principaux secteurs industriels de la région mettent à la disposition des entreprises leur expertise et des services d'aide en formation et en recherche et développement.

Répartition des emplois par grand secteur d'activité économique

*Tableau comparatif février 2003 **

Secteur d'activité	Février 2003 Nombre d'emplois	Février 2002 Nombre d'emplois
Agriculture	3 800	3 400
Autres branches du primaire	700	700
Total primaire	4 500	4 100
Manufacturier	26 300	24 900
- Biens durables	15 700	12 800
- Biens non durables	10 600	12 000
Construction	5 700	3 400
Total secondaire	32 000	28 200
Services à la production	16 300	15 700
Services à la consommation	34 900	37 300
Services gouvernementaux	29 800	24 100
Total tertiaire	81 000	77 100
GRAND TOTAL	117 500	109 400

* Données arrondies. Le total peut ne pas correspondre à la somme des composantes.

1. LES DIFFICULTÉS D'ACCÈS À L'EMPLOI ET L'EXODE DES JEUNES

1.1 PROBLÉMATIQUE : L'INDIFFÉRENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE LOCALE ENVERS LES EMPLOIS DISPONIBLES

La base de l'activité économique de la Mauricie s'appuie principalement sur l'exploitation des ressources naturelles et leur première transformation. Ces activités varient en fonction des saisons. Ainsi, dans ces secteurs d'activité économique, les emplois affichent régulièrement un caractère saisonnier, alors que les conditions de travail et salariales et le manque de valorisation de ces occupations font en sorte que la main-d'oeuvre potentielle et en emploi manifeste peu d'intérêt à l'égard des emplois offerts.

ENJEUX / DÉFIS

Afin atténuer ces problématiques, les centres locaux d'emploi (CLE) doivent collaborer étroitement avec les différents partenaires locaux et régionaux issus des milieux socio-économiques, communautaires, municipaux, de l'Éducation et de la santé et des services sociaux. En concertation avec Emploi-Québec, ceux-ci doivent interagir ensemble de manière à valoriser le retour au travail auprès de la main-d'œuvre sans emploi.

SOLUTIONS

Des expériences sont menées dans la MRC de Mékinac afin de diversifier les produits et les marchés de manière à prolonger la saison active et rendre les emplois saisonniers plus attrayants pour la main-d'œuvre.

Par ailleurs, de nombreux postes sont à pourvoir; les partenaires (employeurs, établissements d'enseignement, Emploi-Québec et le Centre local de développement) doivent unir leurs efforts afin d'attirer la main-d'œuvre dans les entreprises qui ont des postes à combler. L'information et la promotion des métiers, notamment auprès des jeunes, des communiqués de presse, l'affichage des postes sur le site Internet Emploi-Québec, une chronique à l'émission Objectif Emploi, l'érection aux abords de la municipalité de panneaux promotionnels indiquant les besoins de main-d'œuvre des entreprises, sont autant de pistes d'action à exploiter.

L'arrimage avec les ressources externes de la région pour promouvoir ces emplois auprès de la main-d'œuvre sans emploi, ainsi que la présentation de la description des postes vacants offerts aux clients se présentant aux CLE, constituent également des moyens à mettre de l'avant pour résoudre les difficultés de recrutement des entreprises.

1.2 PROBLÉMATIQUE : LE MANQUE DE QUALIFICATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Les indicateurs du marché du travail révèlent qu'en Mauricie, un écart important subsiste entre les besoins des employeurs et les qualifications de la main-d'œuvre sans emploi. Malgré un taux de chômage qui se situe au-dessus de la moyenne provinciale, certains emplois demeurent néanmoins vacants, faute de candidats qualifiés pour les combler. Pourtant, la main-d'œuvre est disponible mais les compétences qu'elle possède ne correspondent pas nécessairement aux besoins des employeurs et à l'offre du marché de l'emploi.

ENJEUX / DÉFIS

Emploi-Québec poursuit ses efforts afin de mieux cerner les besoins d'apprentissage de connaissances génériques et être ainsi en mesure, avec nos partenaires du réseau de l'Éducation, de développer et d'offrir des programmes qui répondent, à la fois, aux besoins des employeurs et de la main-d'œuvre.

Le succès de cet exercice repose également sur le renforcement de nos relations avec les employeurs et les autres intervenants du milieu ainsi que sur la promotion et la valorisation de la formation professionnelle et technique auprès des jeunes et de la main-d'œuvre sans emploi.

SOLUTIONS

Pour résoudre cette problématique, les commissions scolaires et les collèges demeurent des partenaires privilégiés. Aussi, les centres locaux de développement (CLD), se présentent comme de précieux collaborateurs pour renforcer l'adéquation entre les besoins des employeurs et les compétences de la main-d'œuvre disponible. De plus, les CLE développent des relations étroites avec les employeurs afin de résoudre certaines problématiques liées à la gestion des ressources humaines et plus spécifiquement, les difficultés de recrutement de la main-d'œuvre.

Des employeurs de la MRC du Haut-Saint-Maurice, ainsi que des intervenants économiques et politiques de la Mauricie, se sont récemment concertés afin de trouver des solutions durables aux problèmes de recrutement de la main-d'œuvre.

Les responsables de ce projet ont reçu le mandat de mettre en œuvre, entre autres, une table de recruteurs ayant pour objectif de faciliter les échanges d'information, des activités d'accueil permettant l'intégration des nouveaux venus, ainsi que la production d'outils supportant la prospection de candidats. De plus, les instances concernées supporteront différents moyens pour contrer l'exode des travailleurs vers les autres régions du Québec et pour favoriser la venue de nouveaux citoyens dans les collectivités du territoire.

1.3 PROBLÉMATIQUE : L'EXODE DES JEUNES DES MILIEUX RURAUX

Alors que les jeunes de 15 à 29 ans s'apprêtent à intégrer le marché du travail, nous constatons que la région accuse une perte de sa population de 15 à 29 ans d'environ 12 % depuis 10 ans. Les jeunes quittent leur territoire pour poursuivre

leurs études et, pour la grande majorité, ne reviennent pas dans leur territoire. Parmi ceux qui restent en région, une certaine proportion de ces jeunes se retrouve prestataire de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi sans formation et expérience appropriée.

ENJEUX / DÉFIS

La Mauricie est aux prises avec un vieillissement plus prononcé de sa population que l'ensemble du territoire québécois. Cette situation engendra, au cours des prochaines décennies, des difficultés importantes en matière de main-d'œuvre disponible et compétente. Les entreprises seront aux prises avec un manque de main-d'œuvre ce qui pourrait compromettre leur compétitivité.

SOLUTIONS

Afin de contrer l'exode des jeunes vers les grands centres urbains, Emploi-Québec entend présenter les opportunités d'emplois qui se dégagent du document *Le marché du travail de la région de la Mauricie, Perspectives professionnelles 2001-2005*. La diffusion auprès des partenaires permettra d'uniformiser la compréhension des besoins de main-d'œuvre des employeurs de la Mauricie d'ici 2005.

De plus, l'adoption d'un même discours sur les perspectives du marché du travail, aura pour effet de sensibiliser davantage les jeunes de la région. Conscients des opportunités d'emplois qui se dégagent des conclusions de ce document, ce message positif d'espoir pour les jeunes chercheurs d'emplois serait susceptible d'influencer leur décision de demeurer en région pour travailler.

Dans le cadre de l'émission télévisuelle d'information Objectif Emploi, de nombreux reportages témoigneront de l'intégration des jeunes au marché du travail régional alors qu'une édition spéciale consacrée à l'exode et au retour des jeunes en région est également prévue.

2. LA SENSIBILISATION DES EMPLOYEURS AUX PROBLÈMES ANTICIPÉS DE RECRUTEMENT ET DE RÉTENTION DE LA MAIN-D'OEUVRE

2.1 PROBLÉMATIQUE : MANQUE DE RELÈVE COMPÉTENTE

Globalement, les grandes tendances du marché du travail en Mauricie illustrent bien que la région ne fait pas exception à la règle qui veut que les employeurs devront accroître leurs efforts pour adopter des pratiques de gestion stratégique de leurs ressources humaines.

ENJEUX / DÉFIS

Elles devront s'engager dans des initiatives de revalorisation et d'amélioration de la qualité des emplois offerts. Puisque l'intérêt envers un emploi n'est pas seulement lié

à ses conditions financières, les employeurs devront également travailler au niveau d'autres dimensions, tels la qualité de vie au travail, la motivation, le développement du personnel surtout lorsque l'entreprise fait face à des conditions économiques l'empêchant d'être plus concurrentielle sur le plan salarial. Ce défi sera accentué par la nécessité de préparer la relève aux importantes mises à la retraite qui s'annoncent dans certains secteurs industriels.

SOLUTIONS

Il y a encore beaucoup à faire pour amener les entreprises, particulièrement les PME, à s'interroger sur leur politique de gestion des ressources humaines.

Des actions menées avec différents partenaires¹ permettraient une harmonisation des interventions et favoriseraient une approche concertée auprès des employeurs. Soulignons, notamment, le projet *Immigr'action Mauricie* qui favorise l'attraction et l'établissement durable de personnes immigrantes dans des secteurs d'activités cibles. Ce projet constitue une façon de combler les besoins de main-d'œuvre spécialisée et permet une diversification de l'économie par la venue d'immigrants d'affaires.

La création d'une table des recruteurs qui permettrait aux responsables du recrutement, dans les entreprises, de se réunir afin de créer un réseau d'échange. La création d'un site extranet comme moyen de communication entre les entreprises du milieu favoriserait l'échange et la recherche de candidats.

À cet effet, diverses stratégies d'intervention sont prévues, dont :

- * Des activités (types sessions de travail) destinées aux PME qui porteraient sur la fonction ressources humaines. Ces activités permettraient de présenter des outils et des techniques pour mieux appuyer les PME au niveau du design des postes, de la revalorisation des postes de travail, de la réorganisation du travail pour rendre les fonctions plus intéressantes, etc. Ces activités devraient aussi constituer une occasion de sensibilisation pour l'innovation en matière d'organisation du travail de manière à favoriser le maintien en emploi des travailleurs et travailleuses âgés de 45 ans et plus.
- * L'aide à la préparation de plans de relève contenant des mesures de formation et de réorganisation du travail pour des entreprises de taille moyenne ou grande, particulièrement touchées par des mises à la retraite massive. Le programme d'apprentissage en milieu de travail pourrait constituer un outil afin d'assurer le transfert des connaissances et des compétences.

3. L'ARRIMAGE EMPLOI-FORMATION

Force est d'admettre que les établissements d'enseignement sont de plus en plus réceptifs à l'idée d'adapter leurs offres de services pour répondre aux besoins du marché du travail.

¹ Les différents partenaires sont les Centres locaux de développement, le Conseil régional de développement de la Mauricie, les Sociétés d'aide au développement des collectivités, le ministère de l'Industrie et du Commerce et le ministère des Relations avec les Citoyens et de l'Immigration.

3.1 PROBLÉMATIQUE : Adéquation formation – besoins du marché du travail

Les infrastructures nécessaires pour offrir certaines activités de formation liées aux besoins du marché du travail font en sorte que certains cours ne peuvent être dispensés dans les milieux ruraux et les municipalités éloignées. Encore une fois, la problématique de l'éloignement et de la mobilité de la main-d'œuvre devient récurrente, si bien que le recrutement de participants pour les cours offerts s'avère difficile.

Dans ce contexte, certaines problématiques du marché du travail ne peuvent être résolues, puisque des activités de formation sont occasionnellement annulées en raison d'un nombre insuffisant de participants notamment en production agricole, débroussaillage, abattage, récolte des matières ligneuses, formation générale et alphabétisation.

ENJEUX / DÉFIS

Les difficultés d'offrir des formations en lien avec les besoins prioritaires du marché du travail reposent sur le profil général de la main-d'œuvre sans emploi. Celle-ci présente de plus en plus de problématiques lourdes qui l'éloignent du marché du travail. Par exemple, les références de *Destination Emploi* et du *Parcours obligatoire* viennent souligner le profil des clients pour qui nous devons trouver des réponses adaptées dans des métiers.

SOLUTIONS

Pour résoudre les problèmes d'adéquation entre l'offre de formation et les besoins du marché du travail, quelques interventions sont déjà en cours alors que d'autres initiatives sont sur le point d'être réalisées. Parmi les pratiques courantes qu'il convient de plus en plus d'instaurer, notons la participation active des employeurs aux solutions de leurs problèmes, soit par une implication financière ou une participation active dans l'estimation de leurs besoins, soit par la sélection des candidats ou l'accueil de stagiaires. Une autre avenue consiste à associer les partenaires du milieu (CLD, CLE, CRDM et organismes à but non lucratif) impliqués dans la solution des problématiques.

Il faut également poursuivre la démarche de valorisation de la formation professionnelle et technique, et ce, particulièrement auprès des jeunes. Le travail en usine a réellement besoin d'être valorisé puisqu'il y a beaucoup de préjugés envers ce type d'emploi qui offre pourtant de bonnes possibilités d'embauche.

Les portes ouvertes des entreprises et des établissements de formation dans les secteurs professionnels représentent également d'excellentes façons de faire connaître les métiers en demande.