

## Qu'est-ce que le Conseil régional des partenaires du marché du travail?

Le CRPMT est un comité composé de 6 représentants de la main-d'œuvre (représentants syndicaux) et de 6 représentants d'employeurs (entreprises de la région), ainsi que de représentants d'organismes communautaires en développement de l'employabilité (2) et de représentants des milieux de la formation (4). Ces membres sont nommés par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale pour une durée de trois ans. Le directeur régional d'Emploi-Québec siège également au CRPMT à titre de secrétaire.

Les directeurs régionaux de quatre autres ministères enrichissent les discussions et conseillent les membres, soit : Affaires municipales et Régions; Développement économique, Innovation et Exportation; Éducation, Loisir et Sport et Immigration et Communautés culturelles.

Dans chacune des régions administratives du Québec, le CRPMT a un rôle de comité orienteur pour Emploi-Québec. Il détermine les problématiques et adopte le Plan d'action régional de façon annuelle. Dans le cadre de la planification triennale, il décide des axes d'intervention prioritaires en matière de main-d'œuvre et d'emploi.

## Les membres du CRPMT du Centre-du-Québec, août 2007

Secteur de la main-d'œuvre	Secteur des entreprises	Organismes communautaires et milieux de la formation
Alain Blanchette CSD	Poste vacant	Luc Dastous Carrefour jeunesse-emploi Arthabaska
Jacques Corriveau UPA	Alexis Boulanger Roland Boulanger & Cie Ltée	Dominique Chevalier Partance
Ghyslain Dion Syndicat des métallos	Alain Duhaime Sogetel inc.	Normand W. Bernier Président du CRPMT Cégep de Drummondville
Gilles Dubuc CSN	Sylvain Gagnon Fournitures funéraires Victoriaville inc.	Poste vacant Représentant des commissions scolaires
Renée Levasseur CSN	Daniel Gaudreau Groupe Gaudreau	Anny Martin Cégep de Drummondville
Poste vacant FTQ	Gloria Lemire Verrier, Paquin, Hébert SENCRL, CA	Marc Morin Centre de formation professionnelle Paul-Rousseau
Lorraine St-Cyr, secrétaire du CRPMT Directrice régionale Emploi-Québec Centre-du-Québec		
Observateurs – personnes ressources		
Gaétan Désilets Directeur régional Ministère des Affaires municipales et des Régions	Claude Lamarre Directeur régional Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport	
Vincent Bourassa Directeur régional Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation	Chantal Lussier Directrice régionale Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles	

## Consultations du Conseil régional des partenaires du marché du travail

### MRC de Drummond

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail du Centre-du-Québec souhaite vous entendre

le jeudi 4 octobre 2007  
à 13 h 30

au Club de golf de Drummondville  
400, chemin du Golf, à Drummondville

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) du Centre-du-Québec lance des consultations qui visent à permettre l'adoption de nouveaux axes d'intervention pour répondre aux besoins des personnes et des entreprises de la région en matière de main-d'œuvre et d'emploi pour la période d'avril 2008 à mars 2011.

Ces axes d'intervention guident Emploi-Québec; il est donc important d'aller dans la bonne direction pour contrer les problématiques, soutenir les chercheurs d'emploi, les travailleurs et les entreprises.

Au-delà des pistes de solution qui pourront être développées, votre participation à la consultation vous permettra de tisser des liens avec l'ensemble des partenaires qui interviennent dans votre milieu. Cette rencontre favorisera le réseautage et la concertation et pourra engendrer une prise en charge collective des problématiques pour mettre en place des solutions efficaces et novatrices.



Normand W. Bernier  
Président du Conseil régional des  
partenaires du marché du travail du  
Centre-du-Québec



Lorraine St-Cyr  
Directrice régionale d'Emploi-Québec  
Secrétaire du Conseil régional des  
partenaires du marché du travail du  
Centre-du-Québec



Jean-Guy Tardif  
Directeur du  
Centre local d'emploi de Drummondville

**Vous rappelez-vous, en 2004?**

En octobre 2004, le CRPMT avait tenu ses premières consultations publiques. Ces consultations avaient permis de dégager les principales problématiques et d'y associer des pistes de solution pour chacune des MRC et pour l'ensemble de la région.

# Vos commentaires traduits

## Concernant les entreprises

Les principaux constats étaient...	...exemples de ce qui a été réalisé
<ul style="list-style-type: none"> <li>L'intervention auprès des entreprises est essentielle; les chercheurs d'emploi sont en meilleure position que dans les années 1990, alors que les entreprises connaissent de plus grandes difficultés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rehaussement de la cible d'investissement pour les interventions d'Emploi-Québec en entreprise de 15 % à 17 % (CRPMT)</li> <li>Liaison entre des entreprises qui peuvent en tirer des avantages (CLE, MDEIE)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Il faut réduire le nombre d'intervenants, favoriser le réseautage d'entreprises (meilleure synergie) et intervenir auprès de ces réseaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participation constante aux activités du regroupement des responsables de ressources humaines Air-H (entreprises, CLE)</li> <li>Resserrement des liens avec le réseau scolaire afin de favoriser la mise en œuvre de formations sur mesure pour les PME (CLE, CS des Chênes)</li> <li>Répondre aux besoins de formation spécifiques du milieu communautaire (CDC, CLE)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Il faut soutenir les entreprises dans la gestion de leurs ressources humaines (GRH)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>9-1-1 RH : service téléphonique pour toute question de gestion des ressources humaines dans les entreprises manufacturières (CLE)</li> <li>Colloque des superviseurs, sur le thème de la gestion (CS des Chênes, CLE)</li> <li>Déjeuners-conférences sur des thématiques de gestion des ressources humaines et de formation de la main-d'œuvre (CRPMT, EQ, CRÉ)</li> <li>Compagnonnage auprès de gestionnaires peu expérimentés en GRH (CLE)</li> <li>Information, sensibilisation et formation sur les nouvelles tendances en gestion des ressources humaines (CLE)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Il faut aider les entreprises pour le recrutement et les guider face aux conditions de travail : flexibilité, salaires, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rencontres clients-employeurs : Déjeuners de l'emploi, Speed-dating (ressources externes, CLE, entreprises)</li> <li>Site Placement en ligne : ajout des offres d'emplois étudiants, des offres de stages et de l'appariement automatique (EQ)</li> <li>Défi-emploi Drummond (CLE, SDED)</li> <li>Offre de formation et intégration avec suivi particulier permettant aux entreprises d'embaucher une main-d'œuvre moins qualifiée au départ (CLE)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les institutions d'enseignement voudraient connaître les besoins de main-d'œuvre dans un horizon de 5 à 10 ans pour bien préparer la main-d'œuvre, mais les entreprises ne peuvent prévoir au-delà de 1 ou 2 ans dans le marché actuel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Liste des industries et commerces du Centre-du-Québec (EQ, CRÉ, MDEIE, MAMR) et portraits d'entreprises (EQ)</li> <li>Atlas emploi Centre-du-Québec (emplois de la région et des déplacements domicile-travail) (EQ)</li> <li>Mise à jour régulière des besoins de main-d'œuvre et des tendances du marché du travail; présentation régulière de l'information (EQ)</li> <li>Approche novatrice pour des gens en emploi, entre la formation traditionnelle et la formation sur mesure, en lien avec le PAMT (CLE, CS des Chênes)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Il y a beaucoup de problèmes à offrir de la formation continue (nécessité de produire, horaires incompatibles, coûts pour l'employeur, motivation des travailleurs, etc.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Resserrement des liens avec les comités sectoriels pour : 1) préciser et valider le ciblage de métiers ou de tâches de plus en plus spécifiques d'un participant au PAMT; 2) valider les tendances du marché du travail et des entreprises pour les comités sectoriels; 3) informer les employeurs concernant le PAMT (comités sectoriels, CLE)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Il faut aider les entreprises à relever les défis et à trouver la main-d'œuvre nécessaire au roulement et à la croissance de l'entreprise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sessions de formation les Meilleures pratiques d'affaires (MDEIE, EQ, CLE)</li> <li>Consortiums Excellence manufacturière (MDEIE, EQ)</li> <li>Aide aux entreprises en recrutement massif : promotion, prêt de locaux et support clérical (CLE)</li> </ul>

## Pistes de réflexion en vue des consultations

### Contre les difficultés de recrutement

- Comment augmenter l'utilisation du service de Placement en ligne par les chercheurs d'emploi correspondant aux emplois affichés par les employeurs, majoritairement des postes peu ou non spécialisés?
- Dans le contexte de rareté de main-d'œuvre, comment peut-on favoriser davantage l'appariement entre la qualification des travailleurs disponibles et les postes offerts par les entreprises?
- Comment peut-on intéresser les jeunes et les chercheurs d'emploi aux secteurs d'activité et aux professions d'avenir ou aux emplois disponibles dans la région?
- Que doit-on faire pour contrer les préjugés des employeurs face à une main-d'œuvre disponible et qualifiée mais parfois un peu différente? Quel soutien offrir?

### Favoriser une meilleure gestion des ressources humaines ainsi que le maintien des emplois et des entreprises

- Avec le vieillissement de la main-d'œuvre, comment en arriver à une gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre et préparer la relève?
- Comment convaincre un employeur qu'il est payant d'investir dans la gestion des ressources humaines, notamment pour la rétention de la main-d'œuvre?
- Comment aider une entreprise à améliorer sa gestion des ressources humaines?
- Jusqu'à quel point l'emploi manufacturier peut-il continuer à se maintenir? Quelles stratégies adopter ou intensifier pour limiter les pertes d'emplois dans ce secteur?
- Comment aider les entreprises à être innovantes?

### Accroître la qualification de la main-d'œuvre en lien avec le marché du travail

- Les formations offertes correspondent-elles aux besoins du marché du travail (formations en anglais, initiation à l'informatique, etc.)?
- Comment aider les travailleurs à maintenir leurs compétences à jour et à adhérer à la formation continue?
- L'offre de formation (durée, horaire, lieu de formation) correspond-elle aux besoins et contraintes des entreprises?
- Étant donné le manque de main-d'œuvre qualifiée dans certains secteurs, devrait-on former davantage un travailleur intéressé occupant un poste d'entrée pour l'amener à un emploi plus qualifié?

### Soutenir l'intégration en emploi des gens présentant des difficultés particulières

- L'intervention d'Emploi-Québec se fait notamment auprès des gens présentant des difficultés particulières d'intégration en emploi (par exemple, les prestataires de l'aide sociale, les jeunes, les personnes âgées de 45 ans et plus, les femmes dans des métiers traditionnellement masculins ou chefs de famille monoparentale, les personnes handicapées, les personnes immigrantes, les personnes ayant vaincu une toxicomanie et les adultes judiciarisés). Comment répondre aux besoins de toutes ces personnes dans la limite des ressources disponibles?
- Comment intervenir sur le savoir-être?
- Comment convaincre les prestataires de l'aide sociale d'entreprendre une démarche vers l'emploi?
- Quel aide apporter aux personnes ne bénéficiant d'aucun soutien public pour leur revenu qui désirent intégrer le marché du travail, particulièrement dans la perspective de rareté de main-d'œuvre?

## Forces



- Le Centre-du-Québec est l'une des meilleures régions en terme de croissance de l'emploi
- Le Centre-du-Québec est l'une des meilleures régions en terme de participation au marché de l'emploi (taux d'activité)
- Le taux d'activité des immigrants de la région est supérieur à la moyenne provinciale (78,5 % vs 70,4% en 2001); pourtant, la plupart sont peu scolarisés et ne parlent pas français à leur arrivée
- Le Centre-du-Québec présente la plus forte hausse du revenu hebdomadaire moyen en 5 ans
- Le secteur manufacturier va relativement bien, particulièrement dans la MRC de Drummond
- La structure industrielle de la MRC est bien diversifiée et relativement bien positionnée face à la mondialisation
- La MRC offre une concentration d'emplois de niveaux intermédiaire et technique présentant des besoins de main-d'œuvre importants
- Le pouvoir d'attraction de la MRC est un avantage étant donné la rareté de main-d'œuvre anticipée (vieillesse de la population)
- Drummondville attire de nouveaux immigrants, de nouveaux résidents et des travailleurs de l'extérieur se déplaçant quotidiennement

## Faiblesses

- Les postes disponibles exigent de plus en plus des compétences et un diplôme, alors que plusieurs personnes n'ont même pas complété le niveau secondaire
- La faible diversité des programmes d'enseignement pour les établissements de la région
- Le Centre-du-Québec est la région qui présente la plus faible proportion d'emplois de niveau professionnel
- La MRC présente une diminution de la main-d'œuvre expérimentée disponible (prestataires de l'assurance-emploi)
- La MRC assiste à une hausse des prestataires de l'aide sociale - majoritairement des jeunes hommes faiblement scolarisés - et une augmentation des prestataires avec contraintes sévères à l'emploi
- L'attraction de travailleurs de l'extérieur rend plus difficile l'intégration en emploi des gens de la MRC (compétition des chercheurs d'emploi)

## en réalisations concrètes

à la suite des consultations d'octobre 2004

### Concernant les individus

#### Les principaux constats étaient...

- Augmenter la participation de tous au marché du travail
- Favoriser l'établissement durable des immigrants par une intégration sociale autant que par une intégration professionnelle
- Augmenter l'accompagnement et le suivi des individus ayant des difficultés particulières d'intégration et de maintien en emploi
- Respecter le rythme ou la disponibilité de chacun sur le principe que *mieux vaut travailler un peu que pas du tout*
- Favoriser l'orientation professionnelle; offrir davantage d'activités d'exploration des métiers et des professions
- Intervenir auprès des jeunes décrocheurs, prévenir le décrochage scolaire et garder les jeunes dans la région
- Offrir davantage de formations de courte durée ou à temps partiel, même pour les prestataires actifs de l'assurance-emploi; rendre les formations plus accessibles (horaire, durée)
- Reconnaître les acquis pour faciliter l'embauche des gens sans diplôme d'études
- Animer les salles multiservice des CLE; aider les personnes plus près du marché du travail à se trouver rapidement un emploi
- Faciliter le transfert d'un secteur en déclin vers un secteur en croissance

#### ...exemples de ce qui a été réalisé

- Transport collectif maintenant disponible dans les 5 MRC (CRÉ, comités locaux de transport collectif, MTQ, autres)
- Soutien à la démarche de prise en charge, revitalisation et développement des citoyens du quartier St-Joseph (CDS)
- Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (MICC, EQ)
- Services d'emploi adaptés aux nouveaux immigrants (CLE, Accès Travail)
- Table locale d'immigration (MICC, CLE, intervenants auprès des immigrants) et projet de régionalisation de l'immigration (RID, MICC, EQ)
- Plateau Savoir-faire permettant une meilleure évaluation de l'employabilité des clients loin du marché du travail (Ress. ext., CJE, CLE)
- Prise en charge des dossiers du Programme de subvention aux entreprises adaptées par le CLE, amélioration de la concertation, des références et du processus d'évaluation (Récupération, SEMO, CLE)
- Mise sur pied d'ententes avec les entreprises pour favoriser l'embauche de personnes en difficulté d'intégration sur le marché du travail (Tablee populaire, ressources externes, CLE)
- Amélioration du continuum de services depuis la convergence des services d'emploi et de solidarité sociale (EQ, CLE)
- Programmes d'aide et d'accompagnement social (EQ, ress. ext., CLE)
- Formation Service à la clientèle (Comm. au commerce, CS des Chênes, CLE)
- Journée d'exploration Pour une tournée branchée (Partance, CFP Paul-Rousseau)
- Présentation annuelle aux conseillers en orientation (EQ, CLE)
- Recherché par la MRC (CJE, CLE)
- Implantation d'Alternative jeunesse et de la mesure Jeunes en action (EQ, CLE, CJE)
- Formation des travailleurs en emploi en francisation ou alphabétisation (volet régional du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre - 1 %) (EQ, CLE)
- Normes professionnelles pour de nouveaux métiers du Programme d'apprentissage en milieu de travail (comités sectoriels, CPMT, EQ)
- Perfectionnement à temps partiel pour des travailleurs en emploi (CS des Chênes, Cégep de Drummondville, CLE)
- Service régional de reconnaissance des acquis et des compétences (les commissions scolaires et les cégeps de la région)
- Réaménagement de la salle multiservice du CLE (EQ, CLE)
- Affectation de personnel pour aider les clients dans la salle multiservice et les rencontrer en entrevue initiale (CLE)
- Étude sur la transférabilité des compétences des travailleuses du vêtement - Mauricie et Centre-du-Québec (FPI, EQ, CRÉ)
- Étude en vue d'un projet « Initiative ciblée pour travailleurs âgés » dans la MRC (en cours) (Ex-travailleurs du textile, Bur.député Schneeberger, Coalition des 45 ans et plus pour l'emploi, CLE)

## À la suite des consultations d'octobre 2004

le CRPMT a adopté des axes d'intervention régionale qui tiennent compte des préoccupations des personnes consultées, en concordance avec la mission d'Emploi-Québec.

## Les axes d'intervention retenus pour la période d'avril 2005 à mars 2008

1) Développer et diffuser une information sur le marché du travail exhaustive et de qualité	} liés à l'information sur le marché du travail
2) Poursuivre la veille active du marché du travail et la recherche des besoins des entreprises et des secteurs d'activité	
3) Poursuivre l'arrimage entre la formation et les besoins du marché du travail	
4) Informer les jeunes sur le fonctionnement du marché du travail et sur les professions offrant les meilleures perspectives d'emploi dans la région	
5) Promouvoir les services universels d'Emploi-Québec	} visent les individus près du marché du travail
6) Mieux informer et accompagner les chercheurs d'emploi	
7) Encourager la participation des personnes au marché du travail, fournir une assistance accrue pour les personnes qui connaissent des difficultés d'intégration en emploi, notamment les jeunes prestataires de l'aide sociale, et soutenir les employeurs	} vise les individus plus loin du marché du travail
8) Aider les entreprises pour le recrutement, l'intégration et la rétention des employés	} liés à la gestion des ressources humaines
9) Soutenir les entreprises dans la gestion de leurs ressources humaines, notamment pour la gestion prévisionnelle de la main-d'oeuvre	
10) Soutenir la formation et la qualification de la main-d'oeuvre en emploi	} lié à la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises
11) Exercer une vigie particulière pour les petites entreprises et les secteurs d'activité ciblés	} liés à la survie des entreprises et au maintien ou à la création d'emplois
12) Soutenir l'entrepreneuriat	

## La main-d'oeuvre sans emploi

### Les prestataires de l'assurance-emploi, de l'aide sociale et de la solidarité sociale

Dans Drummond, le nombre des prestataires de l'assurance-emploi est nettement en baisse, alors que celui des prestataires de l'aide sociale augmente. Ces derniers sont souvent de jeunes hommes faiblement scolarisés.

Évolution juin 2004 - juin 2007

Territoire	Prestataires de l'assurance-emploi		Prestataires de l'aide sociale *		Prestataires de la solidarité sociale **	
	%	variation	%	variation	%	variation
Drummond	↓ -9,0%	-351	↑ 6,5%	213	↑ 17,7%	295
Centre-du-Québec	↓ -6,0%	-578	↓ -0,4%	-30	↑ 15,2%	577
Le Québec	↓ -3,5%	-8 952	↓ -12,3%	-32 739	↑ 14,7%	17 866

Évolution juin 2006 - juin 2007

Territoire	Prestataires de l'assurance-emploi		Prestataires de l'aide sociale		Prestataires de la solidarité sociale	
	%	variation	%	variation	%	variation
Drummond	↓ -7,6%	-289	↑ 1,2%	42	↑ 2,6%	49
Centre-du-Québec	↓ -3,8%	-362	↑ 0,4%	30	↑ 2,3%	97
Le Québec	↓ -0,9%	-2 385	↓ -2,0%	-4 689	↑ 0,9%	1 308

Situation en juin 2007

Territoire	Prestataires de l'assurance-emploi		Prestataires de l'aide sociale		Prestataires de la solidarité sociale	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Drummond	3 535	MRC / région 38,8%	3 469	MRC / région 49,4%	1 961	MRC / région 44,8%
Centre-du-Québec	9 118	région / Québec 3,7%	7 021	région / Québec 3,0%	4 377	région / Québec 3,1%
Le Québec	248 765		234 357		139 269	

\* Prestataires sans contraintes à l'emploi ou avec contraintes temporaires

\*\* Prestataires avec contraintes sévères à l'emploi

### Des groupes combinant des caractéristiques particulières en regard du marché du travail

Certaines personnes connaissent des difficultés particulières d'intégration en emploi. Ce sont souvent des gens qui combinent une faible scolarité ou une qualification professionnelle déficiente à une autre caractéristique. Par exemple :

- Travailleur expérimenté dont l'expérience ou la qualification ne répond plus au marché du travail;
- Mère monoparentale;
- Jeune sans expérience;
- Personne de 45 à 54 ans ayant occupé un seul emploi pendant plusieurs années ou personne de 55 ans et plus;
- Personne immigrante ou membre d'une minorité visible;
- Personne handicapée;
- Personne détenant un casier judiciaire ou ayant des antécédents d'alcoolisme ou de toxicomanie;
- Personne autochtone.

Il faut aider ces personnes à surmonter les difficultés; elles représentent un bassin de travailleurs à ne pas négliger, particulièrement dans le contexte de rareté de main-d'oeuvre.

Évolution de la population

	Population		Variation en %
	2001	2006	2001 à 2006
<b>Canada</b>	30 007 094	31 612 897	<b>5,4%</b>
<b>Québec</b>	7 237 479	7 546 131	<b>4,3%</b>
<b>Centre-du-Québec</b>	218 440	224 200	<b>2,6%</b>
Drummond	87 808	92 982	<b>5,9%</b>
Drummondville	63 029	67 392	<b>6,9%</b>
Arthabaska	64 089	66 247	<b>3,4%</b>
Victoriaville	38 841	40 486	<b>4,2%</b>
Bécancour (MRC)	19 088	18 806	<b>-1,5%</b>
Bécancour (V)	11 051	11 134	<b>0,8%</b>
Nicolet-Yamaska	23 481	23 007	<b>-2,0%</b>
Nicolet	7 928	7 827	<b>-1,3%</b>
L'Érable	23 974	23 158	<b>-3,4%</b>
Plessisville	6 756	6 677	<b>-1,2%</b>

Proportion de la population en âge de travailler en 2006 :

- 68,7 % de la population de Drummond est âgée de 15 à 64 ans
- 67,8 % pour le Centre-du-Québec
- 69,1 % pour le Québec

Source : Statistique Canada, Recensement 2006.

La population en âge de travailler : les 15-64 ans

En 2006, la MRC de Drummond compte 63 850 personnes âgées de 15 à 64 ans, soit 5,7 % de plus qu'en 2001. La proportion de la population en âge de travailler (68,7 %) est demeurée stable entre 2001 et 2006, mais avec le vieillissement de la population, cette proportion pourrait diminuer dans les prochaines années.

Dans la région, la population en âge de travailler continue de croître (+2,5 % entre 2001 et 2006), mais la population de 15 à 64 ans devrait commencer à décroître vers 2011 au Centre-du-Québec.

Entre 2001 et 2006, la population en âge de travailler du Québec s'est accru de 4,6 %; la province assistera à une diminution de sa population en âge de travailler qui débutera plus tardivement.

L'immigration et le nombre de naissances influencent la population en âge de travailler.

Migration

Migration de la population (gains ou pertes) entre 2005 et 2006

	Dans la région	Dans la province	Dans le Canada	Dans le monde	Solde migratoire total
	Migration intrarégionale	Migration interrégionale	Migration interprovinciale	Migration internationale	
Drummond	+ 171	+ 357	- 53	+ 295	+ 770
Arthabaska	+ 121	+ 144	- 5	+ 82	+ 342
Bécancour	- 23	+ 37	- 9	- 7	- 2
Nicolet-Yamaska	- 111	+ 1	- 6	+ 6	- 110
L'Érable	-158	+ 15	- 16	nul	- 159

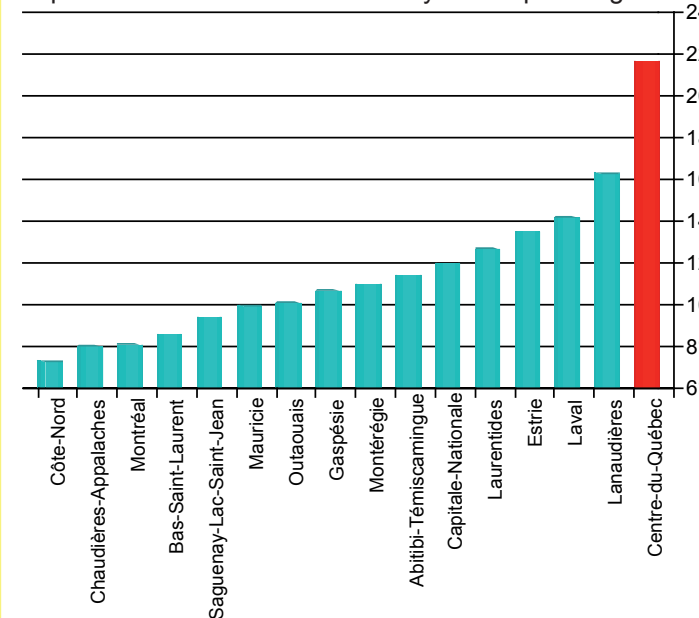
La situation des jeunes du Centre-du-Québec

Plusieurs jeunes de 15 à 24 ans quittent la région pour poursuivre leurs études ou pour expérimenter la vie dans les grandes villes. En contrepartie, on remarque que la région, notamment Drummond, attire beaucoup de gens dès la trentaine : des travailleurs souvent expérimentés qui viennent habiter au Centre-du-Québec avec leur famille.

Le marché du travail : situation actuelle et perspectives d'avenir

La hausse des salaires

Depuis 5 ans (2001-2006), c'est au Centre-du-Québec que le salaire hebdomadaire moyen a le plus augmenté



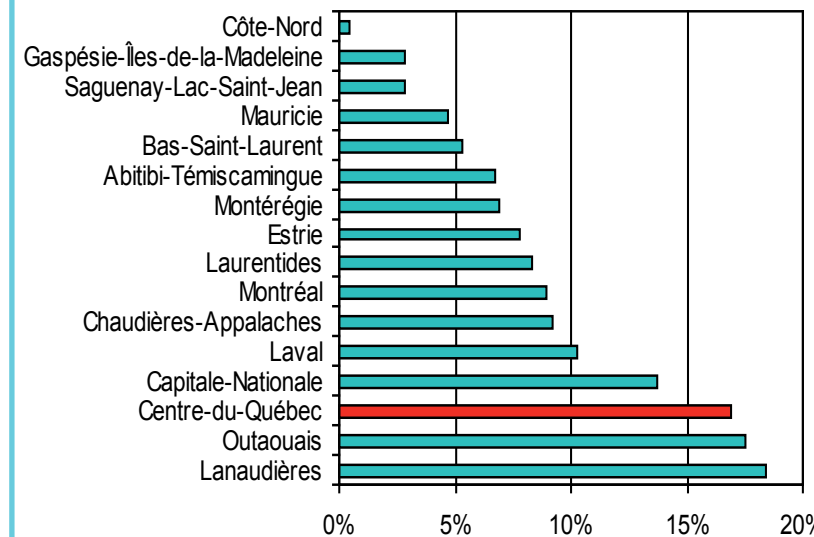
Les indicateurs du marché du travail demeurent positifs

Données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada

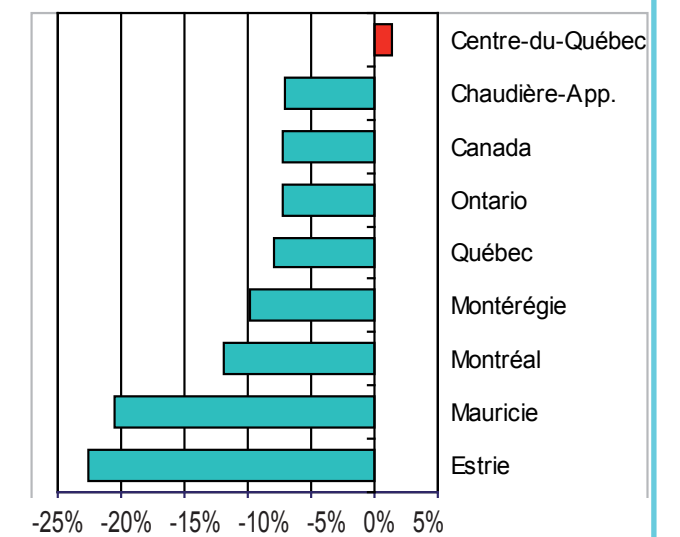
		Août	2007	2006
Taux d'emploi	Québec		62,6 %	61,8 %
	Centre-du-Québec		62,5 %	62,8 %
Taux de chômage	Québec		6,5 %	7,6 %
	Centre-du-Québec		5,0 %	6,8 %

Création d'emplois : un secret bien gardé

Depuis 5 ans (2001-2006), le Centre-du-Québec arrive au 3<sup>e</sup> rang pour la croissance de l'emploi



Évolution de l'emploi manufacturier (2003-2006) pour certaines régions, provinces et le Canada



## Secteurs d'activité : les tendances

Le Centre-du-Québec est maintenant la région la plus manufacturière de la province (28 % des emplois vs 15 %). Cela représente une belle réussite mais aussi un risque pour les années à venir.

Évolution de la part de l'emploi manufacturier au Canada et aux États-Unis, depuis 50 ans

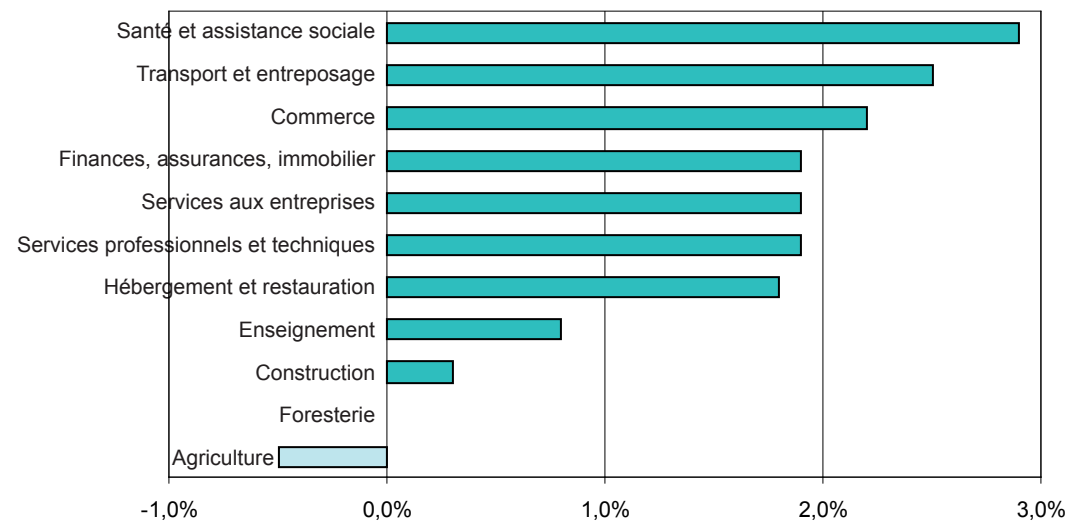
Année	Canada	États-Unis
1953	34 %	32 %
1966	28 %	28 %
1973	25 %	24 %
1989	18 %	17 %
2006	15 %	11 %

Quels sont les risques dans les prochaines années pour le secteur manufacturier? Exemple des avancées de la Chine :

- **Vêtement** : menace forte et immédiate ... avec d'autres concurrents
- **Produits du bois** : menace de certains secteurs, notamment les contreplaqués
- **Meuble** : industrie québécoise vulnérable depuis 2000
- **Papier** : concurrence imminente, malgré des difficultés d'approvisionnement
- **Produits pharmaceutiques** : concurrence imminente pour la production et avancées importantes en recherche et développement
- **Matériel de transport** : concurrence grandissante, investissements massifs des gouvernements chinois
- **Fabrication de machines** : peu de concurrence de la Chine pour encore 5 ans

La plupart des autres secteurs présentent de bonnes perspectives :

Évolution prévue des secteurs d'activité autre que la fabrication au Centre-du-Québec, de 2007 à 2011

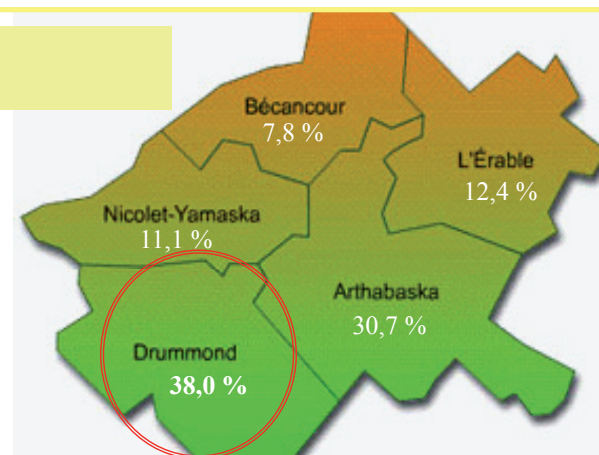


## Les entreprises : répartition sur le territoire, besoins de main-d'œuvre et de formation

### Répartition des entreprises du Centre-du-Québec

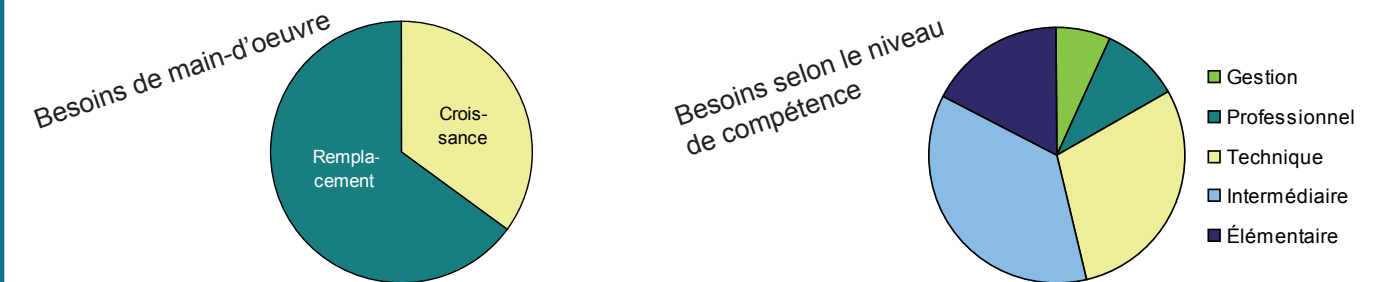
La répartition des emplois diffère de la répartition des entreprises.

Ainsi, la MRC de Drummond compte 38,0 % des entreprises, mais 41,7 % des emplois du Centre-du-Québec.



## Prévisions des besoins de main-d'œuvre pour le Centre-du-Québec

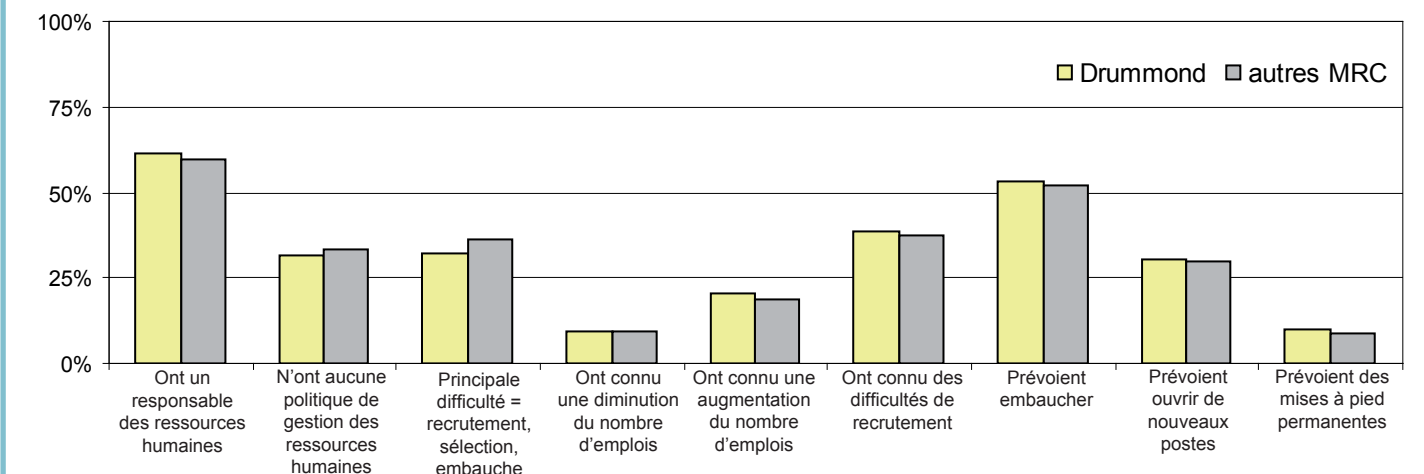
- Croissance de l'emploi de 1,4 % par année ou + 7 500 emplois sur 5 ans
- Besoins de main-d'œuvre importants, notamment en raison des départs à la retraite (14 000 départs à remplacer en 5 ans)
- Besoins de main-d'œuvre principalement pour des postes de niveaux technique et intermédiaire



## Les prévisions et les besoins exprimés par les entreprises de la MRC

En avril 2007, une vaste enquête a été réalisée auprès des entreprises de 5 employés et plus.

Quelques résultats de l'enquête auprès des entreprises de Drummond



- Dans la MRC, 8,4 % de la main-d'œuvre est âgée de 55 ans ou plus et cheminera vers la retraite dans les prochaines années (9,7 % dans les autres MRC)
- Les entreprises de la MRC prévoient avoir 2 750 postes à combler en 2007-2008
- Les entreprises qui offrent de la formation choisissent le plus souvent d'utiliser des ressources à l'interne; 80,6 % (vs 83,0 % pour les autres MRC) forment leurs employés par le coaching d'un employé expérimenté

## Difficultés de recrutement

- 38,8 % des entreprises qui ont embauché en 2006-2007 ont connu des difficultés de recrutement
- Les entreprises de la MRC exigent particulièrement des compétences techniques (47,1 %), interpersonnelles (28,4 %) et linguistiques (6,6 %)
- Les entreprises recherchent davantage des candidats hautement scolarisés et expérimentés : DEC général ou technique = 19 % (17 % dans les autres MRC), Bacc. ou plus = 10,3% (8,2 % dans les autres MRC); expérience minimale 1 an et plus = 53,7 % (45,2 % dans les autres MRC)
- Les difficultés sont attribuées au manque de candidats qualifiés (44,9 %) ou expérimentés (27,6 %) et aux lacunes dans les qualités personnelles (7,4 %)
- Si elles perdurent, ces difficultés de recrutement pourraient amener plusieurs entreprises à perdre des contrats (20,2 %), faire appel à la sous-traitance (17,9 %), fermer leurs portes (4,6 %) ou déménager leurs activités (2,5 %)