

**PROBLÉMATIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL
DU CLE DE CHICOUTIMI**

2004-2005

Clément Desbiens
Économiste régional
Direction de la planification

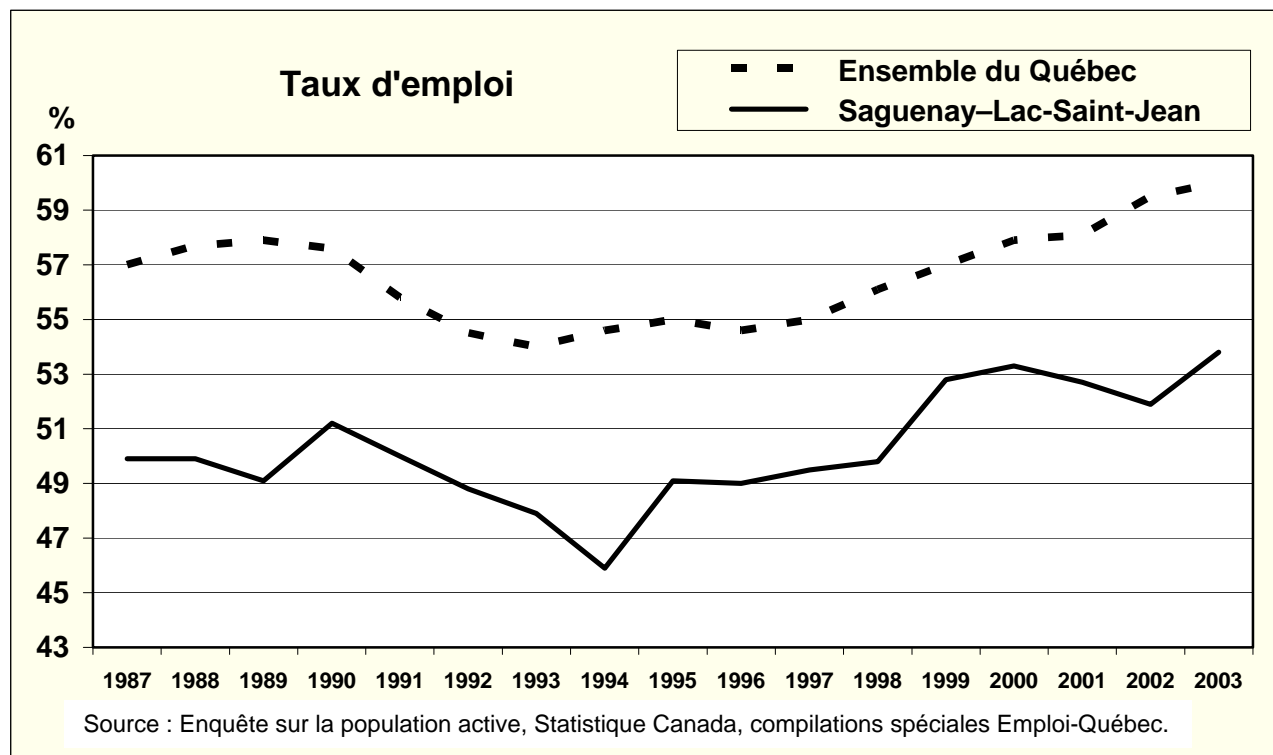
Février 2004

TABLE DES MATIÈRES

Le manque d'emplois persistera à moyen terme.....	3
Un chômage de longue durée et un découragement toujours présents	5
Des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi	6
Les jeunes	6
Les femmes	6
Les 45 ans et plus	8
Les personnes immigrantes	9
Les personnes judiciairisées	9
Les personnes handicapées.....	9
Des chercheurs d'emploi avec des compétences à rehausser	10
Le maintien et la création d'emplois : des secteurs d'activité plus à risque	12
L'amélioration des compétences de la main-d'œuvre en emploi	13
Quelques caractéristiques du marché du travail du CLE de Chicoutimi	15

Le manque d'emplois persistera à moyen terme

Après des pertes d'emplois pendant six trimestres, le marché du travail au Saguenay–Lac-Saint-Jean s'est redressé depuis le début de 2003. La fin du chantier de construction de l'aluminerie d'Alcan à Alma, le ralentissement de l'économie américaine et le conflit canado-américain dans le secteur du bois d'œuvre ont été les principales causes des reculs de l'emploi en 2001 et 2002. Statistique Canada estime la progression à 3,1 % pour 2003, mais tout porte à croire qu'elle est surestimée. Néanmoins, l'emploi demeure en croissance et cette tendance devrait se poursuivre en 2004 et 2005.

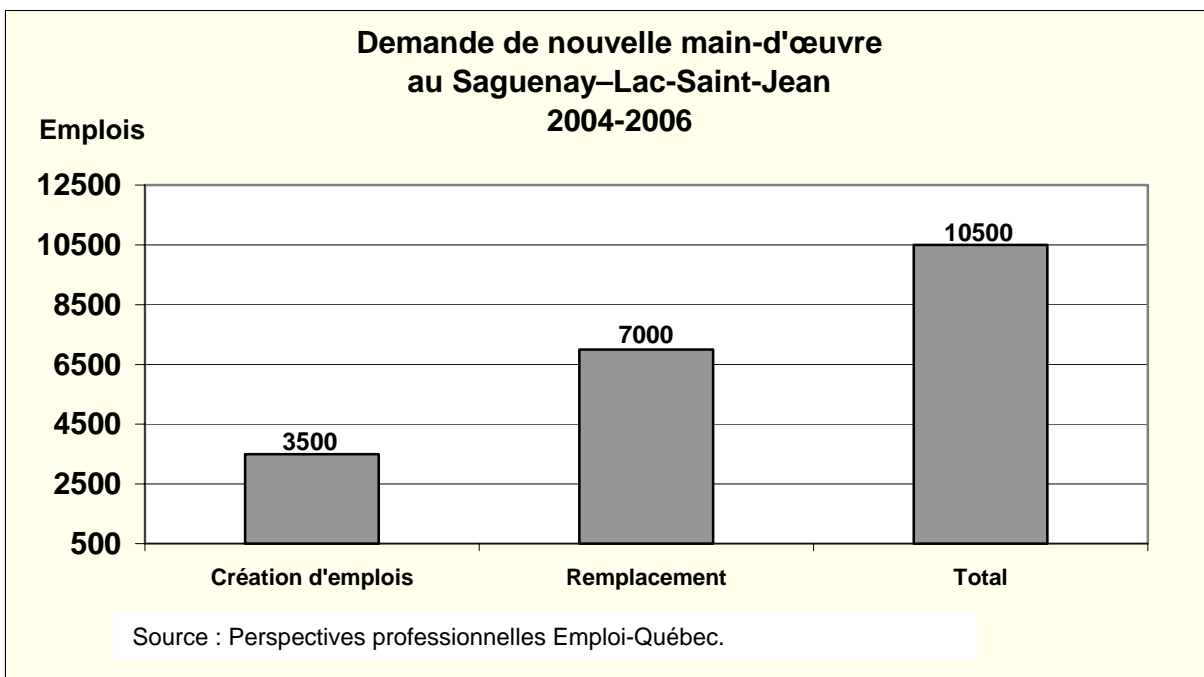


La très bonne conjoncture du marché du travail des dernières années a fait passer le taux d'emploi régional de 50 % en 1998 à 53 % en 2000. L'écart de sept points de pourcentage avec l'ensemble du Québec s'était alors réduit à quatre points. Le taux a reculé légèrement en 2001 et cette descente s'est poursuivie en 2002. En 2003, le taux d'emploi régional s'est établi à 54 %, six points de pourcentage de moins que celui du Québec. Depuis quinze ans, le rythme de croisière du marché du travail au Saguenay–Lac-Saint-Jean est à peu près aussi rapide que celui du Québec, ce qui fait que l'écart entre les taux d'emploi de la région et du Québec persiste.

Les données les plus récentes pour les territoires de CLE proviennent du recensement de 2001. La situation de l'emploi du territoire de Chicoutimi était la meilleure parmi les six territoires de CLE de la région. Le taux d'emploi du territoire était de 53 %, de deux points de pourcentage supérieur à la moyenne régionale. Le taux de chômage du territoire se situe sous la moyenne et le taux d'activité est supérieur. Malheureusement, nous n'avons pas d'estimation précise de l'évolution de l'emploi dans Chicoutimi depuis 2001. Cependant, ce territoire s'est certainement ressenti aussi de la fin de la construction de l'aluminerie d'Alma et, dans une moindre mesure, des mises à pied dans le secteur du bois. Toutefois, le secteur des services a connu en 2003 une progression plus forte que les secteurs secondaire et primaire. Les activités tertiaires sont particulièrement présentes dans le territoire de Chicoutimi, ce qui a contribué à raffermir l'emploi du territoire dans les derniers mois.

La demande de nouvelle main-d'œuvre provient de deux facteurs : la croissance de l'activité économique et le remplacement de la main-d'œuvre. En ce qui concerne le premier facteur, nos prévisions indiquent une croissance de 3500 emplois au Saguenay–Lac-Saint-Jean pendant la période 2004-2006. Il s'agit d'une progression de 3 %, légèrement inférieure à la croissance prévue au Québec (4 %). À cette création d'emplois, il faut ajouter le remplacement de la main-d'œuvre qui quitte définitivement le marché du travail. Ainsi, au total, plus de 10 000 postes deviendront disponibles dans la région, dont 7000 en raison du remplacement de la main-d'œuvre, pendant la période 2004-2006.

L'intensité du remplacement de la main-d'œuvre sera de plus en plus forte dans les prochaines années, en raison du vieillissement accéléré de la population du Saguenay–Lac-Saint-Jean.

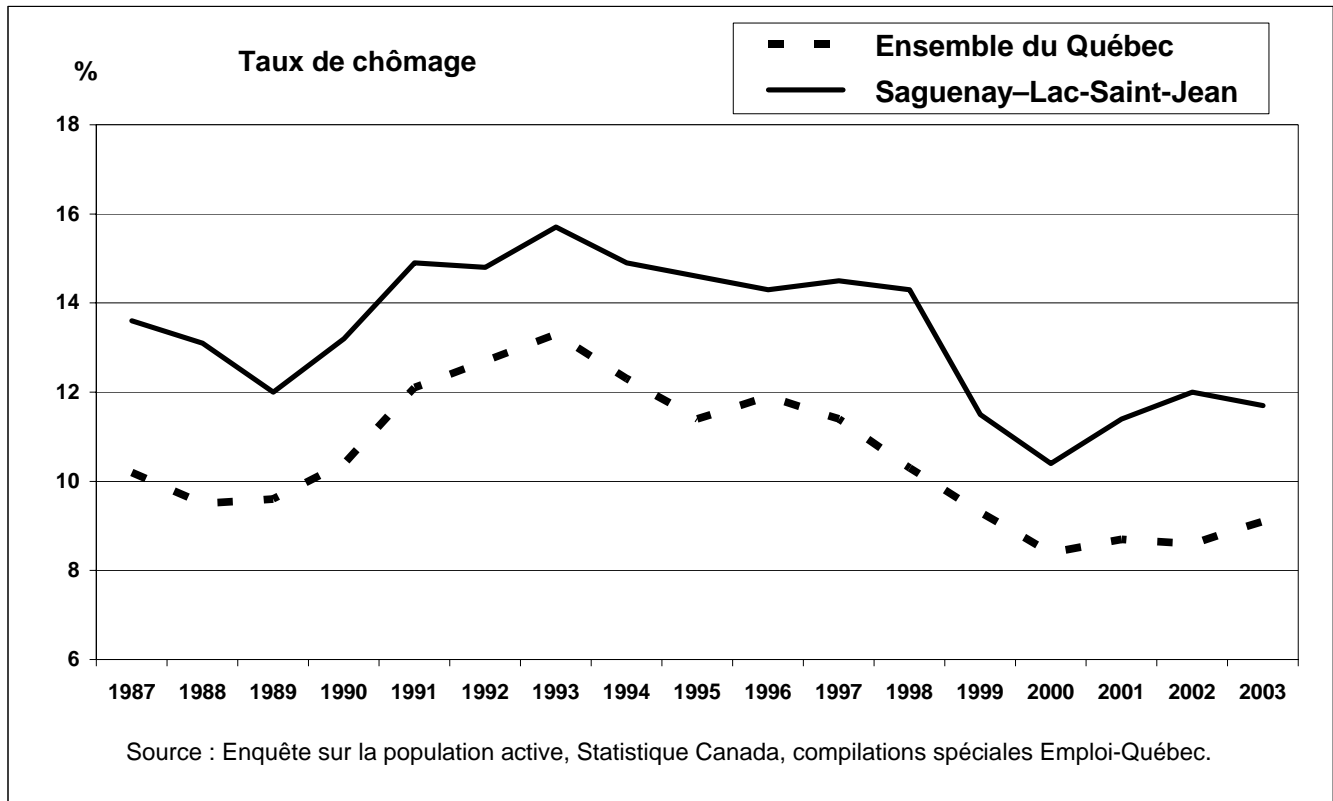


Le marché du travail de la région et celui du territoire de Chicoutimi connaîtront donc une performance que l'on pourrait qualifier de moyenne dans les prochaines années. La croissance de l'emploi sera insuffisante pour assurer une baisse significative du chômage. Le manque d'emplois touchera le territoire de Chicoutimi tout comme les autres territoires de la région. Il s'agit toujours du principal problème que le Saguenay–Lac-Saint-Jean et le territoire de Chicoutimi doivent surmonter. Il est à l'origine de la migration d'une partie importante de sa population dynamique et créative, ce qui hypothèque les capacités de développement à long terme de la région. Cette migration des jeunes exacerbe les problèmes reliés au vieillissement accéléré de la population régionale. La création d'emplois demeure encore le principal défi que doit relever la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean et le territoire de Chicoutimi pour assurer leur croissance à long terme.

Un chômage en diminution, mais qui demeure élevé

La région du Saguenay–Lac-Saint-Jean est aux prises avec un chômage élevé depuis de nombreuses années. Le taux de chômage régional vogue dans les 13 % à 14 %, alors que celui de l'ensemble du Québec se situe davantage autour des 10 % à 11 %. La baisse récente du chômage au Québec s'est aussi matérialisée au Saguenay–Lac-Saint-Jean. Grâce à la construction de l'aluminerie d'Alcan à Alma, le taux de chômage régional est descendu jusqu'à 10 % en 2000. Les difficultés de 2001 et de 2002 ont eu pour effet de gonfler l'effectif de personnes à la recherche active d'un emploi (les chômeurs) de plusieurs milliers. En 2003, la progression de l'emploi a permis de réduire l'effectif d'environ un millier. On comptait ainsi en moyenne 16 600 chômeurs dans la région. En 2001, selon le Recensement, le taux de chômage dans Chicoutimi était de 12 %, inférieur de deux points de pourcentage à la moyenne régionale (14 %). On comptait donc environ 4600 personnes à la recherche active d'un emploi dans Chicoutimi en 2001.

Les données sur les prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi donnent une bonne indication du nombre de chômeurs. Ces personnes constituent la majeure partie de la clientèle individu d'Emploi-Québec. En période de basse saison, on compte environ 5000 prestataires de l'assurance-emploi dans la région; en haute saison, environ 3500. Du côté des prestataires de l'assistance-emploi, très peu touchés par la saisonnalité, on comptait plus de 2100 personnes sans contrainte à l'emploi en mars 2003.



Les prochaines années seront marquées par une baisse graduelle du chômage dans la région. Toutefois, le taux de chômage demeurera élevé en comparaison de la moyenne québécoise. Ainsi, en 2006, le taux de chômage régional devrait se situer autour de 11 %, tandis que celui de l'ensemble du Québec devrait être d'environ 8 %. Le territoire de Chicoutimi devrait connaître une croissance légèrement supérieure à la moyenne régionale. Le dynamisme du secteur des services est à l'origine de cette différence. Le chômage de nature structurelle, engendré par les changements technologiques, organisationnels, de marché et réglementaires qui marquent le marché du travail, compte pour une partie très importante du chômage au Saguenay-Lac-Saint-Jean. Le chômage frictionnel, qui entraîne des délais dans l'appariement de la demande et de l'offre de main-d'œuvre, est aussi présent, mais compte pour une partie moins importante que le chômage structurel. Le marché du travail du territoire de Chicoutimi, comme celui des autres territoires de la région, est aux prises avec ces deux types de chômage. La lutte au chômage dans Chicoutimi passe par la réduction, principalement, de ces deux types de chômage.

Un chômage de longue durée et un découragement toujours présents

Au sens statistique, pour être comptées officiellement comme chômeurs, les personnes doivent être à la recherche active d'un emploi. Les conditions du marché de l'emploi étant difficiles dans la région, les personnes abandonnent leur recherche d'emploi plus rapidement que dans l'ensemble du Québec et ne sont plus considérées alors comme chômeurs. C'est ce qui explique que la durée du chômage dans la région est inférieure à la moyenne québécoise. On compte ainsi une plus grande proportion de chômeurs découragés dans la région. Le phénomène du chômage de longue durée tend à être concentré dans des sous-groupes de la population particulièrement défavorisés sur le plan de l'emploi et engendre des coûts économiques et sociaux très importants.

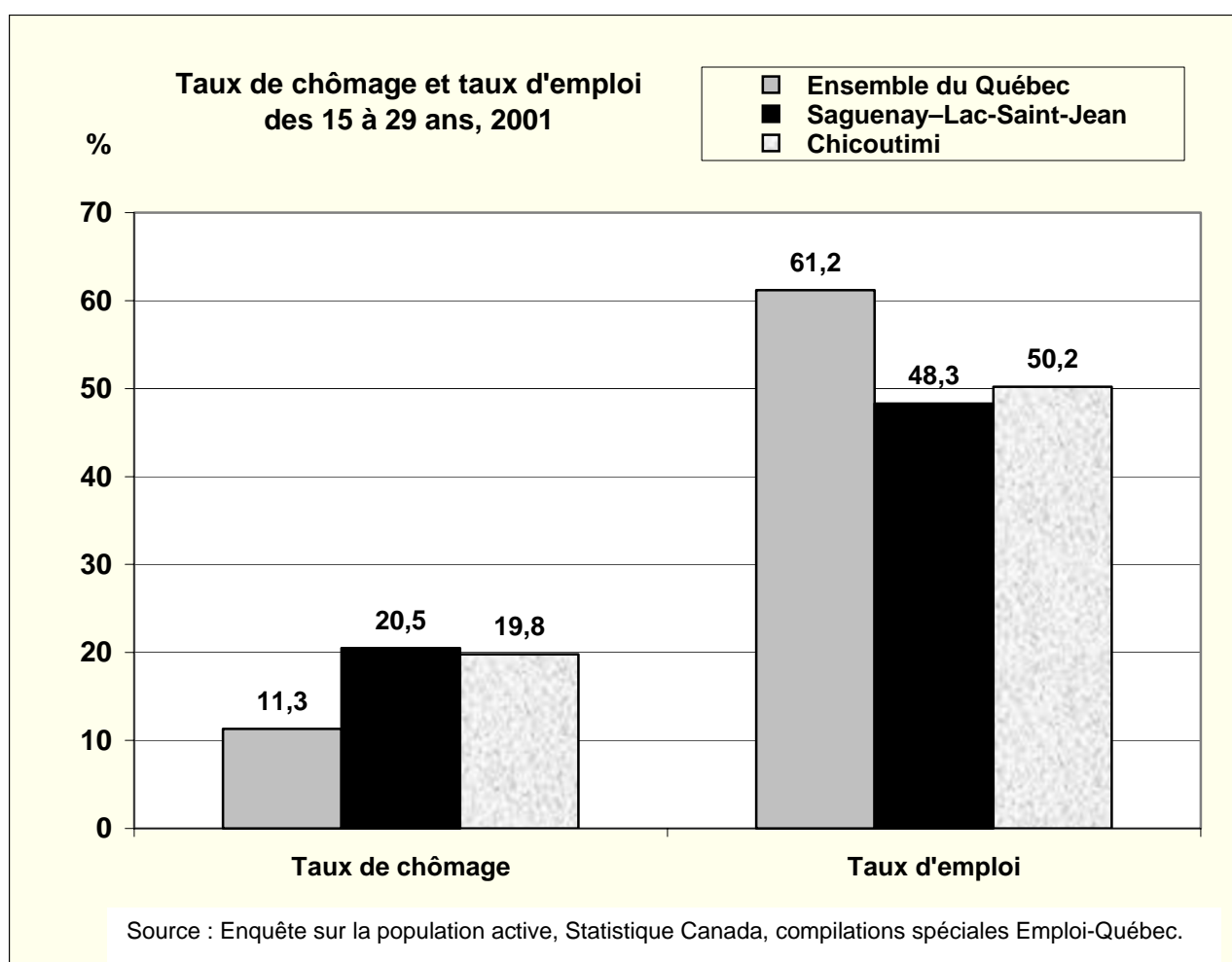
Les prestataires de l'assistance-emploi constituent une partie de la population qui présente particulièrement des difficultés d'intégration au marché du travail. Dans le territoire du CLE de Chicoutimi, on comptait environ 4800 personnes adultes prestataires de l'assistance-emploi en mars 2003. De ce nombre, plus de 2100 n'avaient pas de contrainte à l'emploi. Le chômage de longue durée frappe durement le territoire de Chicoutimi, tout comme le Saguenay-Lac-Saint-Jean. En mars 2003, 70 % des prestataires de l'assistance-emploi sans contrainte à l'emploi avaient été dépendants de ce régime de soutien du revenu pendant plus d'un an depuis leur dernière admission au programme. Ceci illustre éloquentement les difficultés marquées pour cette partie de la clientèle à occuper un emploi.

Des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi

Les jeunes

Les jeunes de la région connaissent particulièrement des difficultés d'intégration au marché de l'emploi. On compte plus de 15 000 personnes âgées de 15 à 29 ans en 2001 dans Chicoutimi, ce qui représente le quart de la population de 15 ans et plus. Le taux de chômage des jeunes dans Chicoutimi était de 20 %, identique à la moyenne régionale. Par contre, l'activité sur le marché du travail des jeunes du territoire est beaucoup plus forte que la moyenne régionale. Leur taux d'activité est de 63 %, comparativement à 61 % pour l'ensemble de la région. On comptait ainsi environ 1900 jeunes à la recherche active d'un emploi dans le territoire de Chicoutimi en 2001, soit quatre chercheurs d'emploi sur dix, ce qui est supérieur à la moyenne régionale.

Une part importante (27 %) des prestataires de l'assistance-emploi sans contrainte à l'emploi a moins de 30 ans dans la région, ce qui est plus élevé que ce qu'on observe en moyenne au Québec (24 %). Le territoire du CLE de Chicoutimi se situe au-dessus de la moyenne régionale (29 %). Avec les difficiles conditions du marché de l'emploi du Saguenay-Lac-Saint-Jean et dans Chicoutimi, ces jeunes sont susceptibles d'être exclus définitivement du marché du travail.



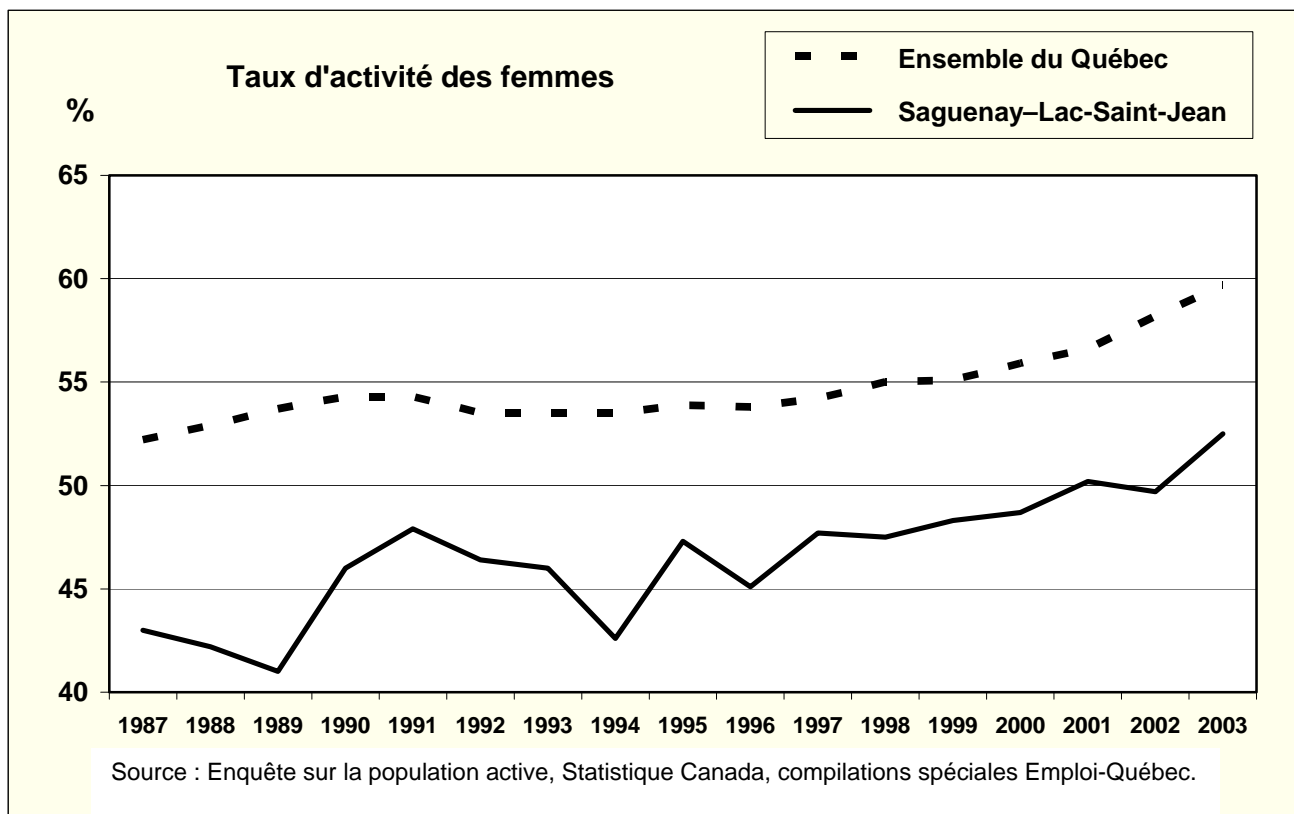
Les jeunes qui tentent d'intégrer le marché du travail au Saguenay-Lac-Saint-Jean et dans Chicoutimi se butent très souvent à leur manque d'expérience. En effet, dans un contexte de main-d'œuvre abondante, les entreprises demandent souvent une expérience de travail, ce qui rend plus difficile l'accès à un premier emploi pour plusieurs jeunes. Par ailleurs, même si les jeunes sont davantage scolarisés que leurs aînés, une proportion encore importante d'entre eux ne possède pas de diplôme et plusieurs risquent d'être marginalisés à long terme.

Les femmes

Le marché du travail, peu accueillant pour les hommes du territoire de Chicoutimi, l'est encore moins pour les femmes. En effet, les 32 000 femmes de Chicoutimi ont un faible taux de participation au

Problématique du marché du travail du CLE de Chicoutimi 2004-2005

marché du travail de leur territoire. Leur taux d'activité se situe à 52 %, mais il est de deux points de pourcentage supérieur à la moyenne régionale (50 %). Il demeure cependant bien en deçà de la moyenne de l'ensemble du Québec (58 %). On comptait environ 1900 femmes à la recherche active d'un emploi en 2001 dans le territoire de Chicoutimi.

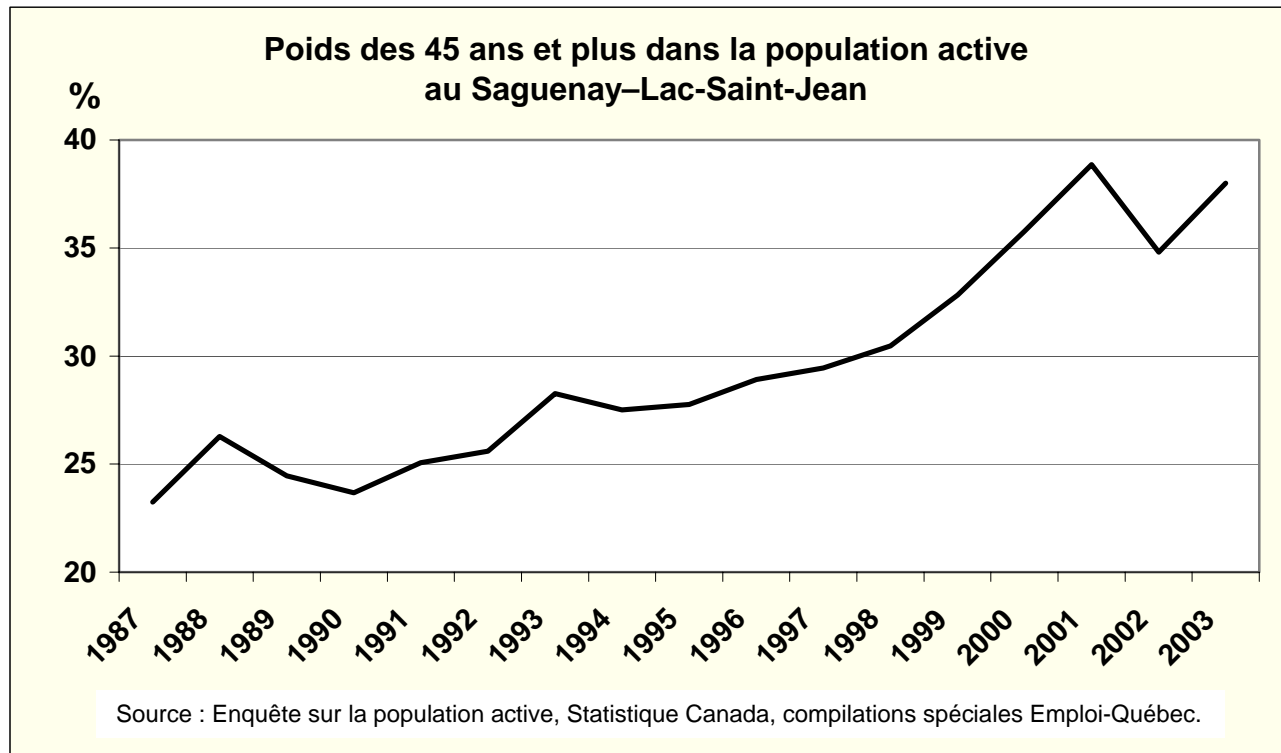


Les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois atypiques. Plus du tiers des femmes de Chicoutimi qui travaillent sont à temps partiel; elles occupent ainsi les deux tiers des emplois à temps partiel de ce territoire. Par ailleurs, les femmes, au Québec et dans la région, ont un salaire moyen inférieur à celui des hommes. Les estimations varient à ce chapitre, mais le salaire moyen des femmes compte en général pour 80 % ou moins du salaire des hommes. Nous n'avons pas d'estimation pour le territoire de Chicoutimi, mais cet écart devrait également se manifester dans ce territoire. Cet écart s'explique, en partie, par des qualifications différentes et par les caractéristiques des emplois occupés. Toutefois, une part importante provient d'une sous-valorisation des emplois féminins et d'une sous-évaluation des capacités professionnelles des femmes.

Les femmes assument encore souvent seules la totalité des responsabilités familiales et domestiques. C'est encore plus évident du côté des ménages monoparentaux, car, dans la majorité des cas, ce sont les femmes qui en sont les chefs. Parmi les prestataires de l'assistance-emploi aptes au travail, 24 % des ménages étaient monoparentaux dans la région en mars 2003, une proportion passablement inférieure à la moyenne québécoise (30 %). Dans Chicoutimi, la proportion est plus élevée que la moyenne régionale, soit 26 %. Ces personnes font face à des contraintes encore plus grandes en raison des responsabilités familiales qu'elles doivent assumer seules.

Les 45 ans et plus

Avec le vieillissement de la population, le groupe des 45 ans et plus prendra de plus en plus d'importance sur le marché du travail. En 2001, environ 30 000 personnes faisaient partie de ce groupe d'âge dans Chicoutimi. Ce groupe représente 36 % de la population active de ce territoire et son importance ne cessera de s'accroître dans les prochaines années. On comptait près de 1300 personnes de 45 ans et plus en chômage dans Chicoutimi en 2001. Le taux de chômage des 45 ans et plus, à 9 %, se situe tout de même sous la moyenne du territoire (12 %).



Il faut par ailleurs distinguer le groupe des 45 à 54 ans de celui des 55 à 64 ans, car leur comportement sur le marché du travail est fort différent. C'est dans le groupe des 55 à 64 ans qu'une perte d'emploi se transforme souvent en retrait prématuré du marché du travail. Comme les difficultés d'insertion sur le marché du travail augmentent avec l'âge, les personnes ayant perdu leur emploi cessent leur recherche et se retirent du marché. Le taux de chômage dans ce groupe est donc passablement inférieur à celui des 45 à 54 ans. L'ensemble du groupe des 45 ans et plus est ainsi davantage touché par une problématique de maintien en emploi que d'insertion en emploi.

Les 45 ans et plus en emploi sont particulièrement vulnérables, en raison de leur plus faible scolarité que la moyenne de la population. En effet, en 2001, environ 8 % des personnes en emploi de 45 ans et plus au Saguenay–Lac-Saint-Jean avaient moins de neuf années de scolarité, tandis qu'on en comptait deux fois moins dans l'ensemble des personnes en emploi. Nous n'avons malheureusement pas de données pour le territoire de Chicoutimi, mais il ne devrait pas y avoir de différences marquées avec l'ensemble de la région. Dans l'ensemble du Québec, la situation est plus critique car environ 11 % des personnes en emploi de 45 ans et plus ont moins de neuf années de scolarité. Même s'il s'agit de proportions deux fois moins élevées qu'en 1996, ces personnes sont à risque de chômage prolongé en cas de perte d'emploi, particulièrement dans un contexte de main-d'œuvre abondante comme au Saguenay–Lac-Saint-Jean et dans Chicoutimi.

La problématique d'insertion chez les 45 ans et plus, moins fréquente certes que chez les moins âgés, demeure cependant très lourde. Les capacités et les possibilités d'insertion des sans-emploi de ce groupe sont moindres que chez les plus jeunes. Certains préjugés des employeurs, des qualifications trop faibles ou inadaptées à la demande, une capacité limitée de développement des compétences et une inexpérience en recherche d'emploi sont des facteurs qui réduisent les possibilités d'insertion des 45 ans et plus.

Les personnes immigrantes

L'immigration au Québec est un phénomène qui touche principalement les régions de Montréal et de Laval. En 2001, au Saguenay–Lac-Saint-Jean, on comptait à peine 1600 personnes âgées de 15 ans et plus et nées à l'extérieur du Canada sur environ 225 000 personnes du même groupe d'âge. Le Saguenay–Lac-Saint-Jean comptait alors pour 4 % de la population de l'ensemble du Québec, mais pour 0,2 % seulement des personnes nées hors du Canada, soit un poids relatif vingt fois inférieur. Nous n'avons malheureusement pas de données pour le territoire de Chicoutimi. En 2001, il y avait environ 200 personnes nées hors Canada de plus qu'en 1996 au Saguenay–Lac-Saint-Jean. La région se classe ainsi au douzième rang sur dix-sept, la région de Montréal étant évidemment première.

Plusieurs éléments constituent un frein à la venue en plus grand nombre d'immigrants au Saguenay–Lac-Saint-Jean. La méconnaissance de la langue française, la quasi absence de communautés immigrantes, les préjugés encore présents face à ces personnes et la difficulté des immigrants à faire reconnaître leurs acquis professionnels comptent parmi ces facteurs. Toutefois, le difficile contexte du marché de l'emploi est certes le principal facteur.

Certaines entreprises de la région font face à des difficultés de recrutement. Elles ne parviennent pas à trouver la main-d'œuvre dont elles ont besoin, en raison d'un manque de candidats et, souvent, d'un manque de qualification de la main-d'œuvre disponible. Pour certaines entreprises, ces difficultés de recrutement perdurent et entravent leur développement. La venue d'immigrants qualifiés constitue parfois une solution à ce problème. Par ailleurs, la venue au Saguenay–Lac-Saint-Jean d'immigrants entrepreneurs contribuerait à lutter contre le principal problème auquel fait face la région, soit le manque d'emplois.

Les personnes judiciairisées

Parmi les groupes défavorisés sur le plan de l'emploi, on compte les contrevenants adultes. Il y aurait eu plus de 700 incarcérations et près de 200 sursis de sentence au Saguenay–Lac-Saint-Jean en 2000. Nous ne possédons pas d'estimation suffisamment précise du nombre de personnes en détention, en liberté provisoire ou ayant un casier judiciaire dans la région. Nous n'avons pas non plus d'estimation du nombre de contrevenants adultes actuellement à la recherche d'un emploi dans la région et dans Chicoutimi.

Plusieurs facteurs entravent considérablement les chances d'insertion durable en emploi des contrevenants adultes. Ces personnes sont victimes de préjugés sociaux, manquent de stabilité et de motivation et ont une faible estime de soi. Elles sont souvent analphabètes ou ont une formation déficiente, sont déphasées et connaissent mal le marché du travail, ont peu ou pas d'expérience et ne connaissent pas les techniques de recherche d'emploi. Ces personnes ont des besoins criants en matière de connaissance du marché du travail, de technique de recherche d'emploi, de développement des compétences et d'acquisition d'expérience de travail.

Les personnes handicapées

Les personnes handicapées constituent l'un des groupes les plus défavorisés sur le plan de l'emploi. Elles ne sont pas toutes dans la même situation, leurs besoins par rapport au marché du travail peuvent être différents, en fonction de leurs limitations. Au Saguenay–Lac-Saint-Jean, plus de 30 000 personnes estiment avoir une incapacité. Malheureusement, nous n'avons pas de données pour le territoire de Chicoutimi. L'incapacité peut prendre diverses formes et avoir différents niveaux de gravité. Ainsi, de ce nombre, les deux tiers présentent une incapacité légère et le tiers restant, une incapacité modérée ou grave. Le taux global d'incapacité régional est de 11 %, alors que celui de l'ensemble du Québec est de 17 %.

Le taux de participation au marché du travail pour l'ensemble des personnes avec incapacité est d'environ 40 %, alors que la moyenne est d'environ 60 %. Leur taux de chômage est supérieur à 20 %,

comparativement à une moyenne d'environ 12 % dans la région. Près de 20 % des personnes avec une incapacité ont moins de neuf années d'études comparativement à 8 % dans l'ensemble de la population.

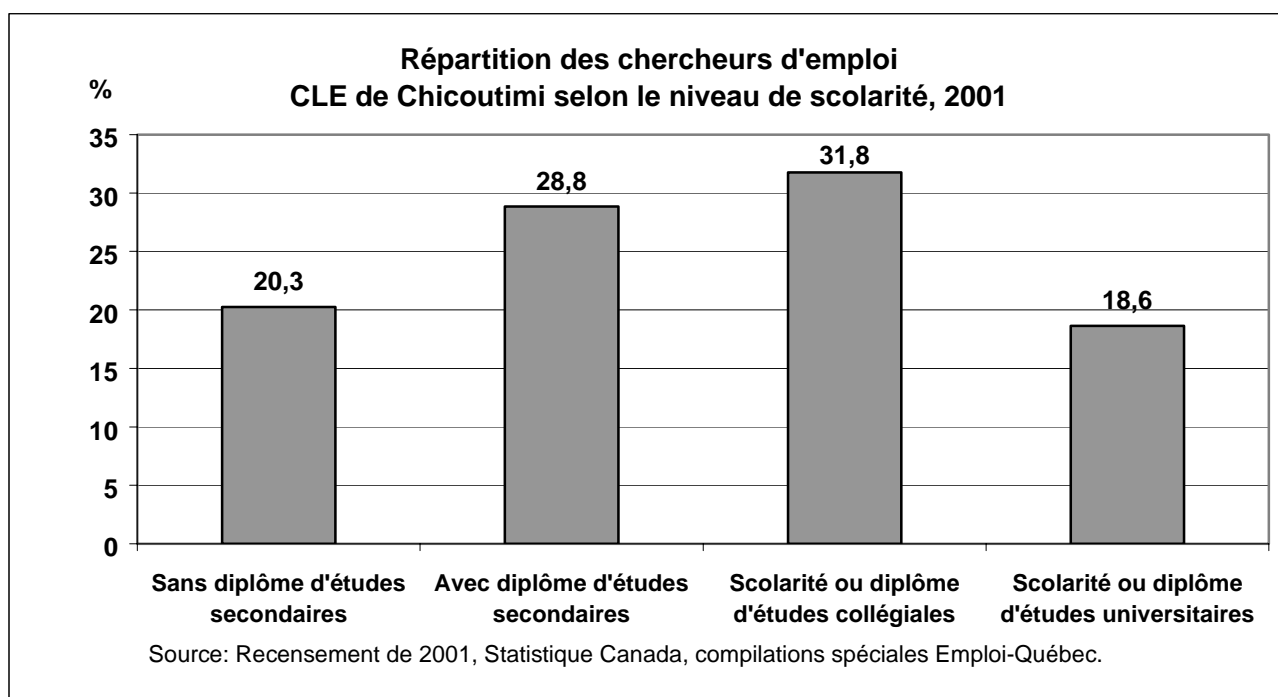
Plusieurs facteurs limitent les possibilités d'intégration durable en emploi des personnes handicapées. Leur scolarité est inférieure à la moyenne de la population. Les deux tiers de ces personnes n'ont pas de diplôme d'études secondaires, alors que dans l'ensemble de la population, c'est le tiers des personnes qui sont dans cette situation. Le processus d'insertion en emploi des personnes handicapées peut être plus long que pour d'autres groupes. En effet, plusieurs personnes handicapées qui veulent intégrer le marché du travail doivent d'abord passer par une période de transition avant même d'accéder aux services d'intégration comme tels. De plus, lorsque intégrées en emploi, plusieurs personnes handicapées ont besoin de suivi en emploi, car en l'absence d'une telle mesure, leur maintien en emploi est menacé.

Par ailleurs, dans un contexte où les entreprises doivent sans cesse améliorer leur compétitivité, plusieurs personnes handicapées, en plus des préjugés qu'elles doivent surmonter, ne peuvent intégrer des emplois, car cela exige des adaptations de l'environnement physique ou de l'emploi en lui-même, adaptations que les entreprises considèrent trop coûteuses. Enfin, les personnes handicapées font parfois face à des problèmes de transport qui limitent leurs possibilités d'exercer certains emplois.

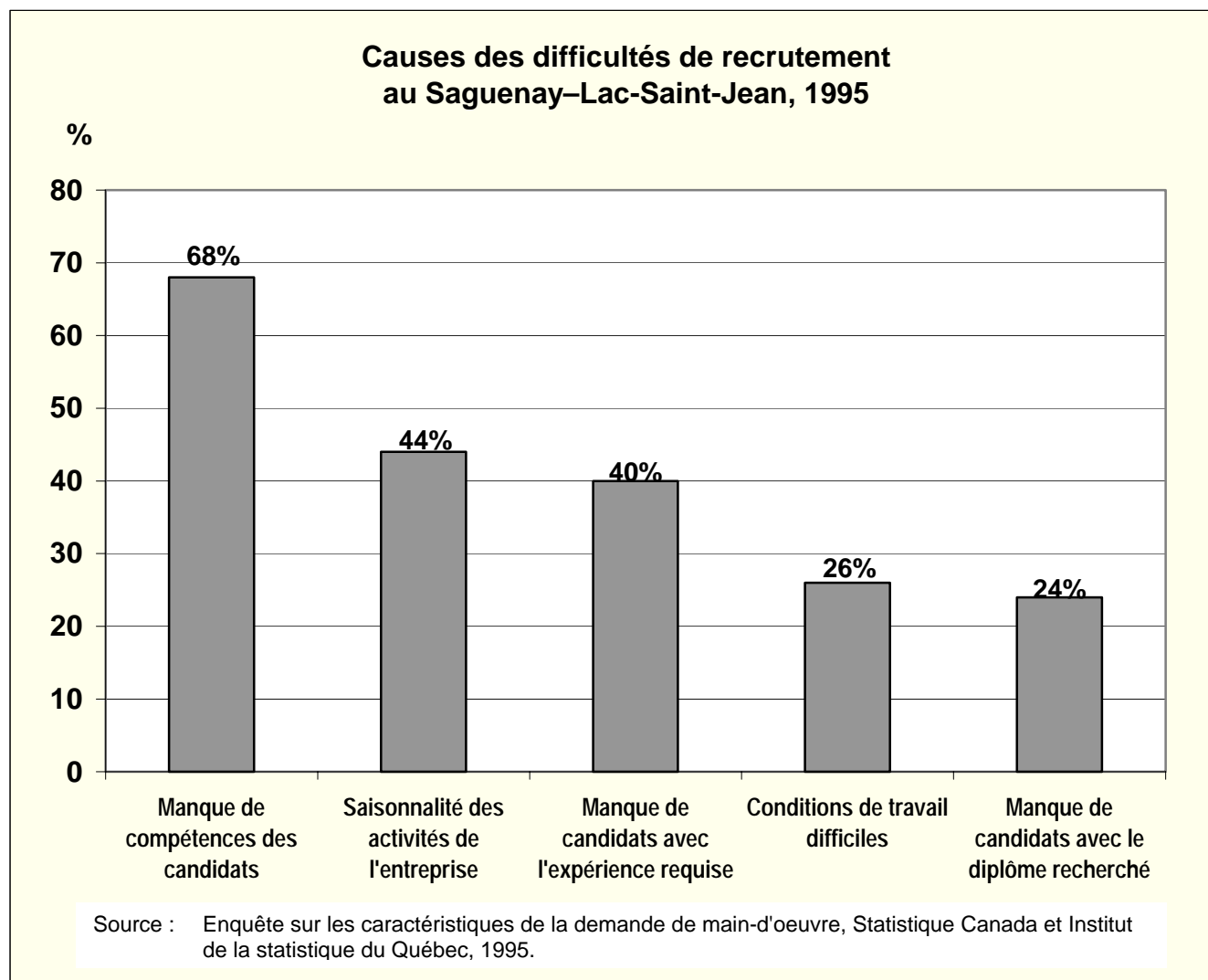
On constate qu'au sein des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi, il existe une grande hétérogénéité des risques de chômage de longue durée. Toutefois, une constante se dégage de la problématique de ces six groupes défavorisés sur le plan de l'emploi : le niveau de scolarité et le niveau de qualification professionnelle constituent des variables fondamentales quant aux possibilités d'intégration durable en emploi de ces personnes. Bien souvent, lorsqu'elles entreprennent des démarches de scolarisation ou de qualification, elles requièrent davantage de suivi pour atteindre leur objectif.

Des chercheurs d'emploi avec des compétences à rehausser

La qualité de la main-d'oeuvre est un des facteurs déterminants de la compétitivité des entreprises. La main-d'oeuvre régionale demeure, en général, de bonne qualité, mais une partie importante de celle-ci ne possède pas de diplôme d'études secondaires, et même ne possède pas les compétences de base. Ainsi, environ 30 % des chercheurs d'emploi dans la région n'ont pas de diplôme d'études secondaires, ce qui est inférieur à la moyenne québécoise (33 %). Dans Chicoutimi, cette proportion est beaucoup plus basse, soit 20 %. Ces personnes sont susceptibles d'éprouver des lacunes dans leurs compétences de base.



Une partie de cette population dépend du programme de l'assistance-emploi. En effet, chez les prestataires de l'assistance-emploi aptes au travail, 70 % n'avaient pas de diplôme d'études secondaires en mars 2003 au Saguenay–Lac-Saint-Jean. Cette proportion est de 80 % dans l'ensemble du Québec. Dans Chicoutimi, elle est plus faible que dans l'ensemble de la région, soit 68 %. La main-d'oeuvre sans emploi dans plusieurs professions est aux prises avec des besoins de mise à niveau de ses compétences. Ainsi, plusieurs chômeurs ne peuvent intégrer le marché du travail en raison de compétences inadaptées à la demande des entreprises ou par un manque de reconnaissance de leurs qualifications. Ce problème est plus aigu chez les chômeurs âgés et chez les chômeurs de longue durée.



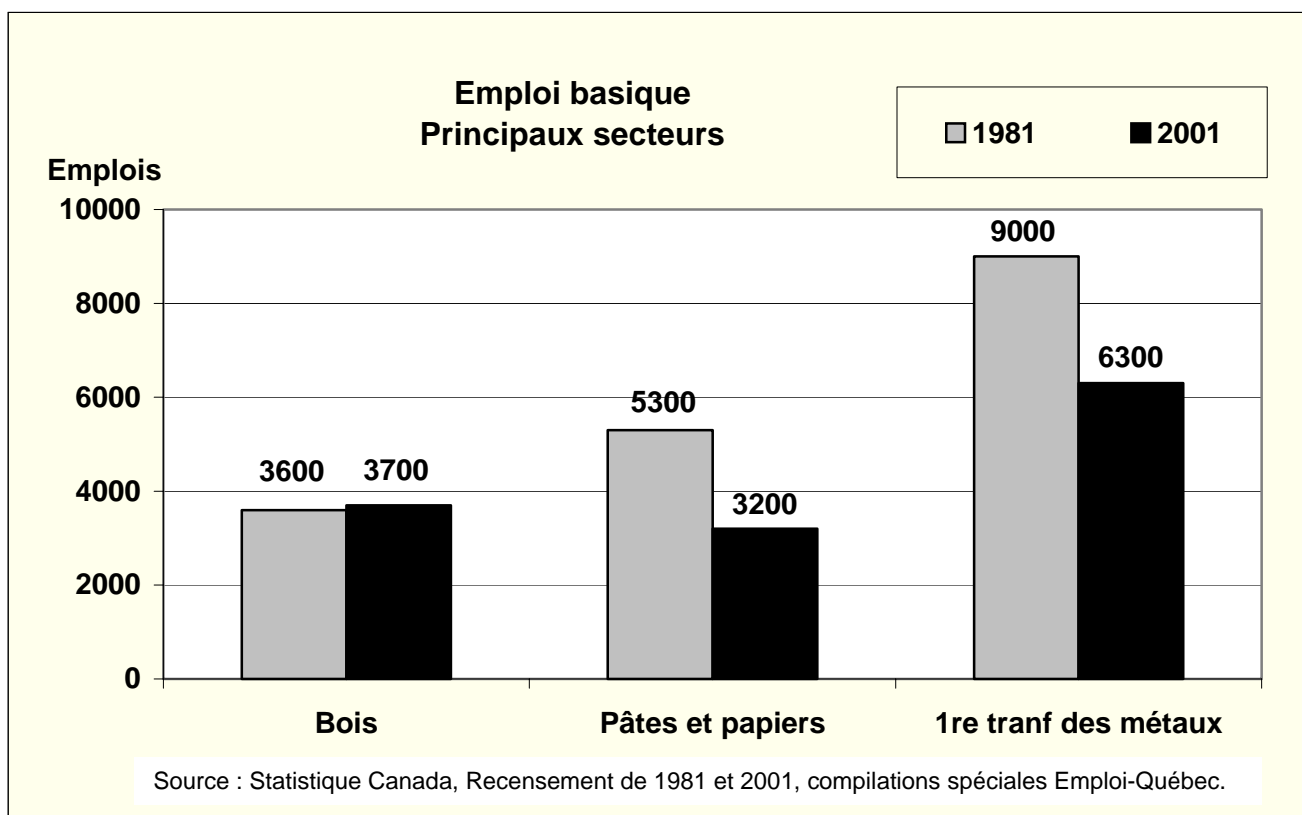
Plusieurs entreprises du Saguenay–Lac-Saint-Jean éprouvent des difficultés de recrutement dans certaines professions. Selon les deux enquêtes portant sur l'érosion de la main-d'oeuvre au Saguenay (en 2000) et au Lac-Saint-Jean (en 2001), plus de 40 % des entreprises de la région estimaient éprouver certaines difficultés de recrutement. Certes, la notion de difficultés de recrutement comporte des éléments subjectifs; il est difficile d'estimer le volume d'entreprises touchées par ces difficultés. Mais le signal de la part des entreprises est clair : certaines d'entre elles ont des difficultés plus ou moins grandes à trouver la main-d'oeuvre dont elles ont besoin. Selon ces mêmes enquêtes, près d'une entreprise sur cinq disait avoir des postes vacants. Cette mesure comprend aussi des éléments de subjectivité, mais elle indique également que des emplois sont disponibles pour les chômeurs ayant les compétences recherchées par ces entreprises.

L'enquête de Statistique Canada et de l'Institut de la statistique du Québec de 1995 indiquait que la principale cause des difficultés de recrutement est le manque de compétence de la main-d'oeuvre disponible. En effet, 70 % des entreprises qui disaient éprouver des difficultés de recrutement ont mentionné ce problème. Nos relevés des offres d'emploi indiquent que les compétences (recherchées par les entreprises) touchent autant le savoir-faire (techniques propres à la profession) que le savoir-être (responsabilités, travail en équipe, communications, etc.). Par ailleurs, 40 % des entreprises ont mentionné que le manque d'expérience de la main-d'oeuvre est aussi à l'origine de leurs difficultés de

recrutement. Nos relevés des offres d'emploi confirment également cette demande des entreprises. Une expérience minimale, la plupart du temps de un ou deux ans, est dans la très grande majorité des cas demandée. Comme nous l'avons mentionné précédemment, cette exigence constitue un obstacle très important à l'intégration de plusieurs jeunes en emploi.

Le maintien et la création d'emplois : des secteurs d'activité plus à risque

La base économique du Saguenay–Lac-Saint-Jean s'est fortement effritée depuis une vingtaine d'années. L'emploi dans les secteurs de l'exploitation forestière (forêt, bois et pâtes et papiers) et de la production d'aluminium a fondu du tiers pendant cette période. Ces secteurs constituent l'essentiel de la base économique, car ils sont les principaux pourvoyeurs d'argent neuf vers la région. Par ailleurs, pendant cette période, la transformation à valeur ajoutée a remplacé l'extraction et la première transformation des ressources comme moteur principal de la création d'emplois. La concentration de la base économique et la faible transformation des ressources régionales rendent l'économie du Saguenay–Lac-Saint-Jean et celle du territoire de Chicoutimi très sensibles aux variations conjoncturelles et réduisent leur potentiel de création d'emplois à effets multiplicateurs forts. Il s'agit de deux problèmes économiques majeurs qui minent la dynamique de création d'emplois et engendrent des mises à pied.



De multiples facteurs influencent le maintien en emploi et la création d'emplois dans les entreprises. La capacité d'adaptation des entreprises aux changements est certes le principal. Le territoire de Chicoutimi, comme le Saguenay–Lac-Saint-Jean, est aux prises avec un chômage structurel fort important. Les effets du chômage structurel sont permanents et pernicious. Les changements dans l'environnement des entreprises sont très rapides et cette tendance se poursuivra à moyen terme. La capacité d'innovation et d'adaptation des entreprises, renforcée par la présence d'une main-d'oeuvre qualifiée et capable de s'adapter rapidement aux changements, constitue un facteur de survie à long terme pour plusieurs entreprises et une condition nécessaire au maintien en emploi de nombreuses personnes dans la région.

Les entreprises doivent adapter leur structure organisationnelle afin de réduire leurs coûts et pour améliorer leur flexibilité de production. Elles doivent acquérir les technologies dernier cri pour produire au moindre coût. L'adaptation à ces changements constitue l'élément clé de la lutte au chômage structurel.

L'amélioration de la capacité d'adaptation des entreprises apparaît donc comme stratégique pour le développement à moyen et à long termes du territoire de Chicoutimi.

En plus de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, certaines caractéristiques propres à l'entreprise ou au secteur d'activité dans lequel elle évolue influent également sur le degré de risque des entreprises de perdre des emplois, de ne pas en créer ou de ne pas combler des emplois disponibles. Parmi ces facteurs, on retrouve l'évolution récente ou à venir de l'emploi sectoriel et la taille de l'entreprise. La présence d'une main-d'œuvre faiblement scolarisée et plus âgée est aussi un facteur qui peut nuire au potentiel d'adaptation des entreprises.

Les secteurs d'activité économique qui sont le plus à risque de ne pas créer des emplois, de ne pas maintenir des emplois ou de ne pas combler des emplois qui sont disponibles sont les suivants :

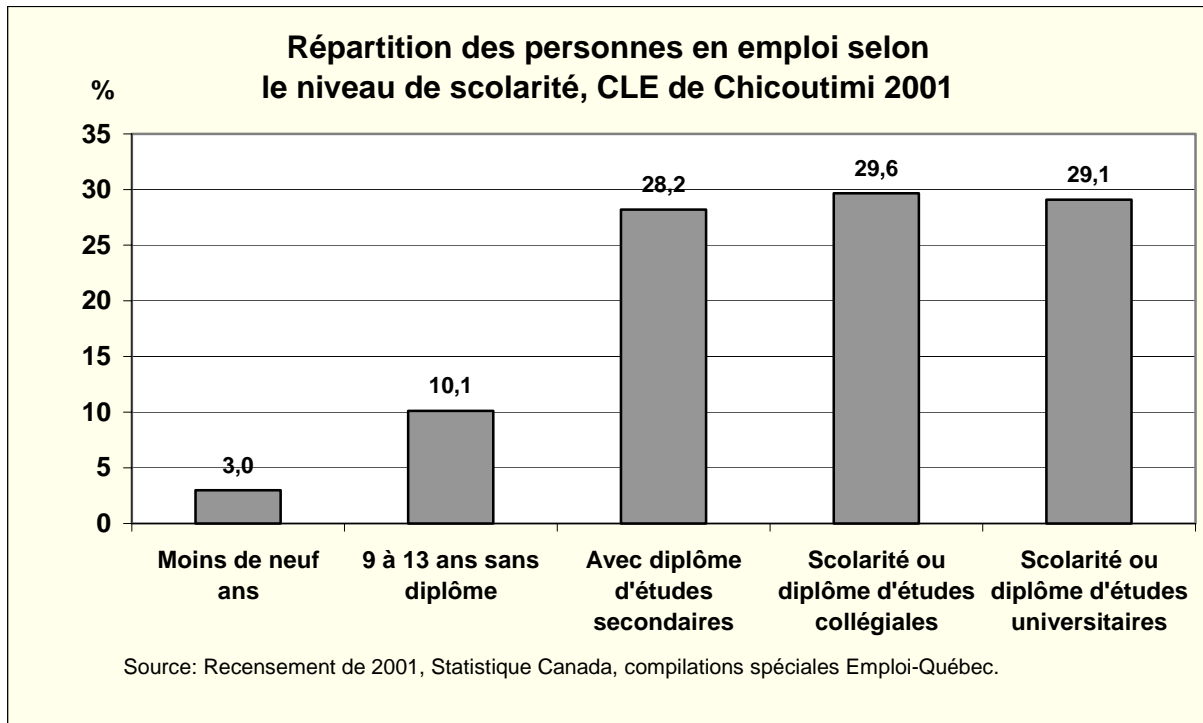
- agriculture;
- exploitation forestière;
- aliments et boissons;
- bois;
- pâtes et papiers;
- produits métalliques et deuxième transformation de l'aluminium;
- transport et entreposage;
- communications;
- services aux entreprises;
- services de santé;
- tourisme (certaines entreprises de l'hébergement et restauration et des divertissements et loisirs).

Il s'agit de secteurs qui risquent de connaître des difficultés ou, à l'inverse, qui seront en forte progression à court et moyen termes. Ces secteurs ont été considérés comme les plus à risque pour l'une ou l'autre des raisons suivantes : variation importante (positive ou négative) de l'emploi dans les 15 dernières années ou dans les 5 prochaines années; présence importante de travailleurs non qualifiés ou âgés de plus de 45 ans; présence importante d'entreprises de moins de 20 employés; changements technologiques, réglementaires, de marché et organisationnels importants.

Ces secteurs à risque élevé (hormis le secteur du tourisme) regroupent 900 établissements du territoire de Chicoutimi, ce qui représente 28 % de l'ensemble des établissements du territoire. Dans l'ensemble de la région, ce pourcentage s'élève à 31 %. Les secteurs des aliments et boissons, des produits métalliques, des services aux entreprises et des services de santé sont particulièrement présents dans le territoire de Chicoutimi. On compte plus de 600 établissements dans ces quatre secteurs.

L'amélioration des compétences de la main-d'œuvre en emploi

On observe de nombreux besoins de mise à niveau des compétences chez les travailleurs en emploi. En effet, selon l'enquête de 1995 auprès des entreprises, une entreprise sur dix estime avoir des difficultés avec les compétences de son personnel dans la région. Certes, la situation a évolué depuis, mais tout porte à croire que la situation actuelle dans les entreprises se rapproche encore de cette estimation. Les besoins de formation de la main-d'œuvre en emploi sont très variés. Les plus importants sont l'utilisation de logiciels et le développement de compétences en savoir-être. Ces deux types de besoins comptaient pour environ 15 % chacun des besoins de formation mentionnés par les entreprises. Le développement de compétences en vente et marketing représentait 13 % des besoins exprimés. Les autres besoins, par ordre d'importance, concernent la réglementation gouvernementale, la gestion de la qualité, les techniques propres à la profession, la langue seconde, la gestion, les équipements et les compétences de base.



Des lacunes dans les compétences minimales comme lire, écrire et compter peuvent avoir des effets majeurs sur la capacité d'adaptation des travailleurs en emploi. Dans ce contexte, pour leur survie, les entreprises doivent investir davantage dans la formation de leur main-d'oeuvre. Un travailleur sur six ne possède pas de diplôme d'études secondaires dans la région. Cette proportion s'élève à un sur cinq chez les 45 ans et plus. Les personnes en emploi ayant moins de neuf années de scolarité sont les plus vulnérables quant à une perte potentielle d'emploi. Au Saguenay–Lac-Saint-Jean, environ 5000 personnes en emploi ont moins de neuf années de scolarité, soit environ 4 % du total des personnes en emploi. Dans Chicoutimi, même si cette proportion est de 3 % (ce qui est inférieur à la moyenne régionale), on retrouve tout de même environ 1000 personnes dans cette situation.

**Quelques caractéristiques du marché du travail
du CLE de Chicoutimi**

		Quote-part régionale	Différence	Moyenne québécoise	Différence
Population (2001)	77 200	27,7			
Population de 15 ans et plus (2001)	61 900	27,5	=		
Taux d'emploi (2003)	52,9			50,8	>
Chômeurs (2003)	4 600	25,1	<		
Taux de chômage (2003)	12,2			13,7	<
Chômeurs 15-29 ans (2003)	1 920	27,7	=		
Taux de chômage 15-29 ans (2003)	19,8			20,5	=
Chômeuses (2003)	1 920	27,3	=		
Taux de chômage femmes (2003)	11,7			12,4	=
Taux d'activité femmes (2003)	51,7			49,8	>
Part de la population âgée de 45 ans et plus (2001)	29 600	27,8	=		
Prestataires de l'assurance-emploi haute saison (2003)	3 900	24,1	<		
Prestataires de l'assurance-emploi basse saison (2003)	5 200	23,1	<		
Prestataires de l'assistance-emploi sans contrainte à l'emploi (2003)	2 100	29,2	>		
Prestataires de l'assistance-emploi de moins de 30 ans (2003)	610	31,2	>		
Familles monoparentales prestataires de l'assistance-emploi (2003)	560	27,4	=		
Prestataires de l'assistance-emploi de plus d'un an (2003)	1 490	29,2	>		
Proportion des prestataires de l'assistance-emploi aptes au travail sans diplôme (2003)	67,5			69,5	<
Chômeurs expérimentés avec moins de neuf années de scolarité (2001)	210	17,8	<		
Chômeurs sans diplôme d'études secondaires (2001)	630	17,1	<		
Personnes en emploi avec moins de neuf années de scolarité (2001)	980	19,5	<		
Travailleurs autonomes (2001)	2 510	26,6	<		
Part de l'emploi du secteur primaire (2001)	6,0			7,3	<
Part de l'emploi du secteur secondaire (2001)	18,4			22,7	<
Part de l'emploi du secteur tertiaire (2001)	75,5			70,0	>
Nombre d'entreprises (2003)	3 410	27,2	=		
Entreprises de moins de 20 employés (2003)	2 970	26,4	<		
Entreprises de 20 à 49 employés (2003)	290	34,6	>		
Entreprises de 50 à 99 employés (2003)	90	37,7	>		
Entreprises de plus de 100 employés (2003)	60	34,6	>		

= : Pas de différence significative avec la quote-part ou la moyenne québécoise.

> : Supérieur à la quote-part ou à la moyenne québécoise.

< : Inférieur à la quote-part ou à la moyenne québécoise.