

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 L'Érable

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

le mercredi 3 octobre 2007
à 13 h 30
au CFP André-Morissette
1650, rue Vallée, à Plessisville

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



Monique Arseneault
Directrice du
Centre local d'emploi de L'Érable

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"> 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 (recrutement et rétention du personnel, mondialisation, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> Rehaussement de la cible d'investissement pour les interventions d'Emploi-Québec en entreprise de 15 % à 17 % (CRPMT) Étude sur les besoins du secteur de la métallurgie (en cours) (CLE de Victoriaville et de L'Érable, CDEBF, CLD de L'Érable)
<ul style="list-style-type: none"> Il faut réduire le nombre d'intervenants, favoriser le réseautage d'entreprises (meilleure synergie) et intervenir auprès de ces réseaux 	<ul style="list-style-type: none"> Mise sur pied du regroupement Réseau R.H. dans les MRC d'Arthabaska et de L'Érable (CLE de Victoriaville et de L'Érable, responsables en ressources humaines d'entreprises)
<ul style="list-style-type: none"> Il faut soutenir les entreprises dans la gestion de leurs ressources humaines 	<ul style="list-style-type: none"> 72 entreprises distinctes aidées en Concertation pour l'emploi ou en Formation de la main-d'œuvre en 2006-2007 (CLE) Déjeuners-conférences du Conseil régional sur des thématiques touchant la gestion des ressources humaines et la formation de la main-d'œuvre (CRPMT, EQ, CRÉ)
<ul style="list-style-type: none"> Il faut aider les entreprises pour le recrutement et les guider face aux conditions de travail : flexibilité, salaires, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> Site Placement en ligne : ajout des offres d'emplois étudiants, des offres de stages et de l'appariement automatique (EQ) Projet Attraction Érable : les entreprises de la MRC s'impliquent pour contrer les difficultés de recrutement actuelles et anticipées (entreprises, comité Attraction Érable)
<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> Liste des industries et commerces du Centre-du-Québec (EQ, CRÉ, MDEIE, MAMR) et portraits d'entreprises (EQ) Atlas emploi Centre-du-Québec (EQ) Mise à jour régulière des besoins de main-d'œuvre et des tendances du marché du travail; présentation régulière de l'information (EQ)
<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> Défi-productivité et Défi Innovation (CLE, CLD, MDEIE, DEC, SADC, CNRC) Sessions de formation les Meilleures pratiques d'affaires (MDEIE, EQ, CLE) Consortiums Excellence manufacturière - successeur de Tremplin productivité (MDEIE, EQ)

Pistes de réflexion en vue des consultations

Contrer 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 salaire hebdomadaire moyen en 5 ans
- La MRC offre une concentration d'emplois de niveau intermédiaire présentant des besoins de main-d'œuvre importants
- La MRC bénéficie d'une concertation exceptionnelle de l'ensemble des partenaires
- La MRC compte des entreprises dynamiques et proactives
- Princeville attire des travailleurs résidant à l'extérieur

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 présente la plus faible proportion d'emplois de niveau professionnel
- La MRC assiste à une décroissance de la population et une baisse de la population en âge de travailler (vieillesse)
- La MRC fait face à une diminution de la main-d'œuvre disponible et une augmentation des prestataires avec contraintes sévères à l'emploi
- La structure industrielle de la MRC présente certains risques liés à la mondialisation
- Il existe des difficultés de recrutement dans certains secteurs, dont la fabrication métallique très présente dans la MRC

en réalisations concrètes

à la suite des consultations d'octobre 2004

Concernant les individus

Les principaux constats étaient...	...exemples de ce qui a été réalisé
<ul style="list-style-type: none"> • Augmenter la participation de tous au marché du travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Transport collectif maintenant disponible dans les 5 MRC (CRÉ, comités locaux de transport collectif, MTQ, autres)
<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser l'établissement durable des immigrants par une intégration sociale autant que par une intégration professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (MICC, EQ)
<ul style="list-style-type: none"> • Augmenter l'accompagnement et le suivi des individus ayant des difficultés particulières d'intégration et de maintien en emploi 	<ul style="list-style-type: none"> • Service d'intégration socio-professionnelle pour aider la clientèle plus éloignée du marché du travail (CLE, CFP André-Morrisette) • Réseau des ressources adultes de L'Érable : interventions concertées entre les partenaires du territoire intervenant auprès d'adultes avec diverses problématiques (CLE, CSSS, SEMO, Opération suicide, Impact emploi, Centre d'action bénévole, etc.)
<ul style="list-style-type: none"> • Respecter le rythme ou la disponibilité de chacun sur le principe que <i>mieux vaut travailler un peu que pas du tout</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Amélioration du continuum de service depuis la convergence des services d'emploi et de solidarité sociale (EQ, CLE) • Programmes d'aide et d'accompagnement social adaptés à la clientèle éloignée du marché du travail (EQ, CLE, ressources externes) • Service Mise en mouvement : ateliers incitant les prestataires de l'aide sociale à entreprendre une démarche vers l'intégration sociale ou professionnelle (CLE, Impact emploi)
<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser l'orientation professionnelle; offrir davantage d'activités d'exploration des métiers et des professions 	<ul style="list-style-type: none"> • Un dimanche Heavy Metal dans les MRC de L'Érable et d'Arthabaska (CS Bois-Francs, CLE de L'Érable et de Victoriaville, Impact emploi, Services intégrés pour l'emploi, CLD de L'Érable, entreprises) • Présentation annuelle aux conseillers en orientation (EQ, CLE)
<ul style="list-style-type: none"> • Intervenir auprès des jeunes décrocheurs, prévenir le décrochage scolaire et garder les jeunes dans la région 	<ul style="list-style-type: none"> • Implantation du CJE dans la MRC de L'Érable • Attraction Érable : faire connaître les entreprises et les emplois du territoire (Cégep de Victoriaville, CS Bois-Francs, CLD de L'Érable, Impact Emploi, CCIBFE, entreprises, Caisse populaire de L'Érable, CSSS)
<ul style="list-style-type: none"> • 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) 	<ul style="list-style-type: none"> • 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) • Formation à temps partiel visant l'amélioration des compétences et le maintien pour des travailleurs en emploi (CLE, Cible Formation Conseil)
<ul style="list-style-type: none"> • Reconnaître les acquis pour faciliter l'embauche des gens sans diplôme d'études 	<ul style="list-style-type: none"> • Service régional de reconnaissance des acquis et des compétences (les commissions scolaires et les cégeps de la région)
<ul style="list-style-type: none"> • Animer les salles multiservice des CLE; aider les personnes plus près du marché du travail à se trouver rapidement un emploi 	<ul style="list-style-type: none"> • Réaménagement de la salle multiservice du CLE (EQ, CLE)
<ul style="list-style-type: none"> • Faciliter le transfert d'un secteur en déclin vers un secteur en croissance 	<ul style="list-style-type: none"> • Étude sur la transférabilité des compétences des travailleuses du vêtement vers d'autres secteurs manufacturiers – Mauricie et Centre-du-Québec (FPI, EQ, CRÉ, 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 L'Érable, le nombre des prestataires de l'assurance-emploi est nettement en baisse, tout comme celui des prestataires de l'aide sociale.

Évolution juin 2004 - juin 2007

Territoire	Prestataires de l'assurance-emploi		Prestataires de l'aide sociale *		Prestataires de la solidarité sociale **	
	%	variation	%	variation	%	variation
L'Érable	↓ -17,0%	-195	↓ -11,2%	-57	↑ 8,4%	29
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
L'Érable	↓ -2,2%	-21	↓ -8,4%	-41	↓ -1,3%	-5
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	%
L'Érable	949	MRC / région 10,4%	450	MRC / région 6,4%	373	MRC / région 8,5%
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 à 2006
	2001	2006	
Canada	30 007 094	31 612 897	5,4%
Québec	7 237 479	7 546 131	4,3%
Centre-du-Québec	218 440	224 200	2,6%
Drummond	87 808	92 982	5,9%
Drummondville	63 029	67 392	6,9%
Arthabaska	64 089	66 247	3,4%
Victoriaville	38 841	40 486	4,2%
Bécancour (MRC)	19 088	18 806	-1,5%
Bécancour (V)	11 051	11 134	0,8%
Nicolet-Yamaska	23 481	23 007	-2,0%
Nicolet	7 928	7 827	-1,3%
L'Érable	23 974	23 158	-3,4%
Plessisville	6 756	6 677	-1,2%

Proportion de la population en âge de travailler en 2006 :

- 66,3 % de la population de L'Érable 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, L'Érable compte 15 360 personnes âgées de 15 à 64 ans, soit 4,6 % de moins qu'en 2001. La population en âge de travailler diminue plus rapidement que la population en général. La proportion de la population en âge de travailler (66,3%) a diminué de -0,7 % entre 2001 et 2006; avec le vieillissement de la population, cette tendance pourrait s'accroître 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

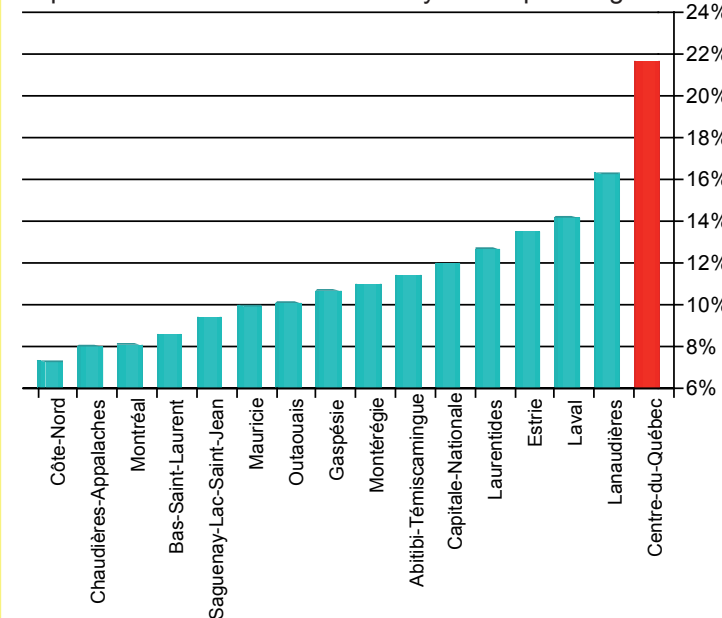
La situation des jeunes du Centre-du-Québec

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 certaines parties de la région attirent davantage 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



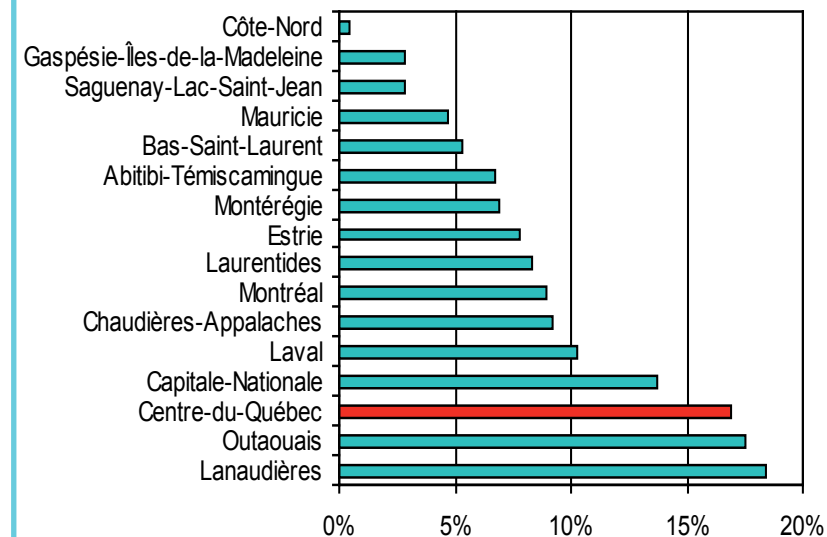
Les indicateurs du marché du travail demeurent positifs

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

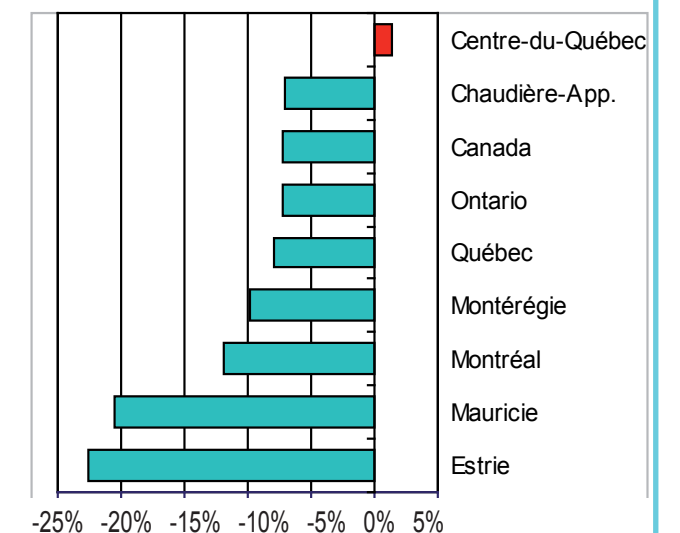
Août		2007	2006
Taux d'emploi	Québec	62,6 %	61,8 %
	Centre-du-Québec	62,5 %	62,8 %
Taux de chômage	Québec	6,5 %	7,6 %
	Centre-du-Québec	5,0 %	6,8 %

Création d'emplois : un secret bien gardé

Depuis 5 ans (2001-2006), le Centre-du-Québec arrive au 3^e 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

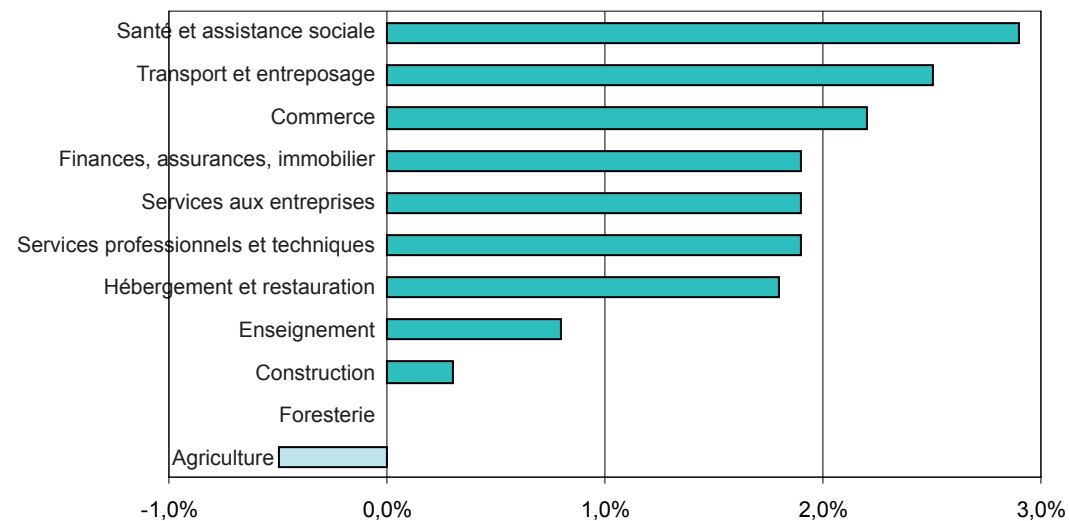
Année	Canada	États-Unis
1953	34 %	32 %
1966	28 %	28 %
1973	25 %	24 %
1989	18 %	17 %
2006	15 %	11 %

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

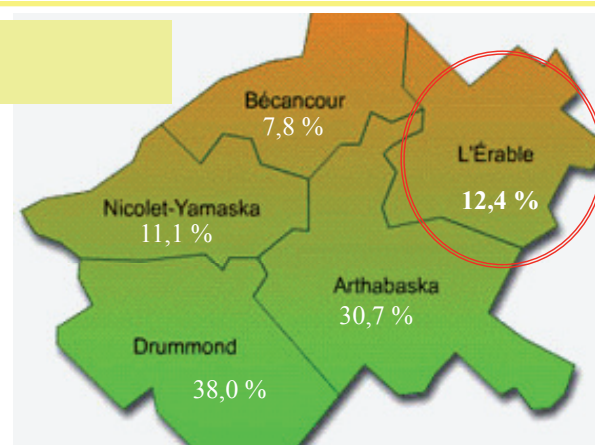


Les entreprises : répartition sur le territoire, besoins de main-d'œuvre et de formation

Répartition des entreprises du Centre-du-Québec

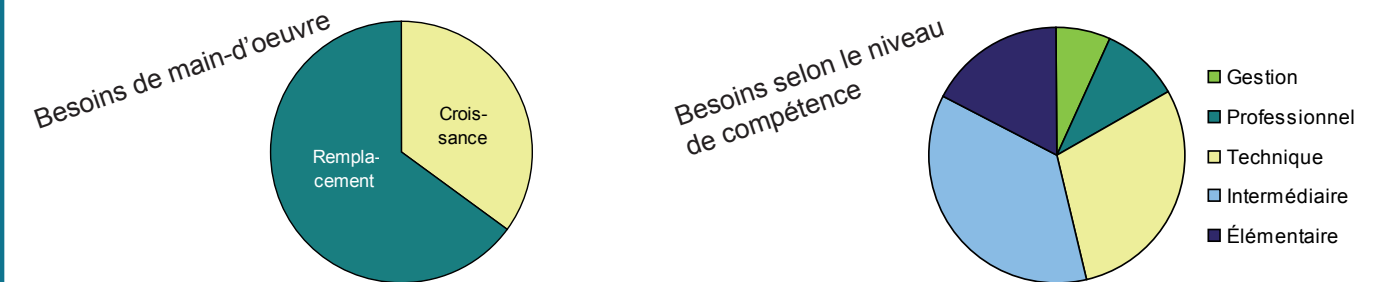
La répartition des emplois diffère de la répartition des entreprises.

Ainsi, la MRC de L'Érable compte 12,4 % des entreprises, mais 10,4 % des emplois du Centre-du-Québec.



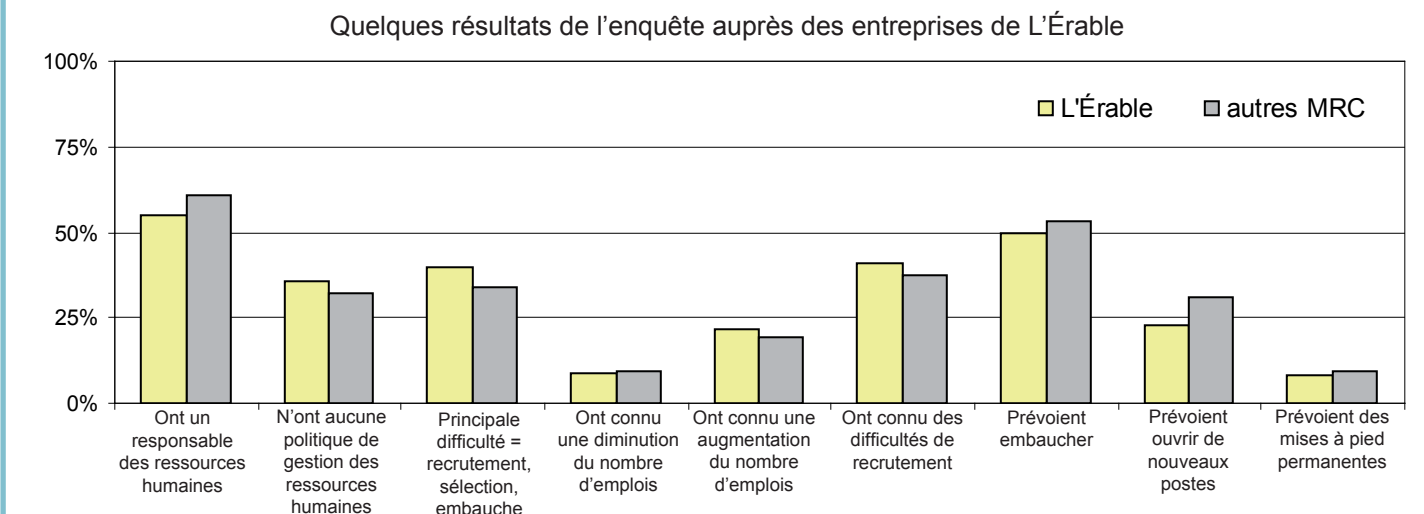
Prévisions des besoins de main-d'œuvre pour le Centre-du-Québec

- 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.



- Dans la MRC, comme dans la région, près de 10 % de la main-d'œuvre est âgée de 55 ans et plus et cheminera vers la retraite dans les prochaines années
- Les entreprises de la MRC prévoient avoir 469 postes à combler en 2007-2008
- Les entreprises qui offrent de la formation choisissent le plus souvent d'utiliser des ressources à l'interne; 85,5 % (vs 81,6 % pour les autres MRC) forment leurs employés par le coaching d'un employé expérimenté

Difficultés de recrutement

- 40,8 % des entreprises qui ont embauché en 2006-2007 ont connu des difficultés de recrutement
- Les entreprises de la MRC exigent surtout des compétences techniques (41,4 %), mais aussi des connaissances linguistiques (6,1 %) et en informatique (7,9 %)
- Les difficultés sont attribuées au manque de candidats qualifiés (45,2 %) mais aussi au travail saisonnier (8,0 %) et à l'éloignement (15,0 %)
- Les entreprises recherchent majoritairement des candidats qui peuvent être sans expérience (44,3 %) mais qui ont obtenu un DEP = 22,0 % ou un DEC technique = 18,8 %
- Si elles perdurent, ces difficultés de recrutement pourraient amener plusieurs entreprises à faire appel à la sous-traitance (23,1 %), perdre des contrats (22,3 %), fermer leurs portes (3,9 %) ou déménager leurs activités (2,1 %)