



ÉVÉNEMENT

ADÉQUATION FORMATION EMPLOI

1^{er} DÉCEMBRE 2016

AVEC LA PARTICIPATION FINANCIÈRE DE :



EN 2016 EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE...

- Le constat est clair, les employeurs vivent des difficultés de recrutement. La demande de main-d'œuvre est en croissance tandis que l'offre de main-d'œuvre qualifiée tend à diminuer;
- 73 100 personnes de la région occupaient un emploi, une hausse de 2 500 par rapport à 2015¹;
- En 2016, le taux de chômage régional s'est situé à 6,6 % comparativement à 7 % pour le Québec²;
- Pour 100 personnes qui partaient à la retraite, 78 jeunes ont fait leur entrée sur le marché du travail³.

Le 1^{er} décembre 2016, tout près de 200 personnes (employeurs, travailleurs, représentants de l'éducation et de l'emploi) se sont réunies pour aborder le défi de la main-d'œuvre sous l'angle des compétences. 50 % des participants étaient des employeurs et travailleurs des 6 secteurs d'activités suivants :

- **SERVICES AUTOMOBILES;**
- **TRANSPORT ROUTIER;**
- **TRANSFORMATION DU BOIS;**
- **FABRICATION MÉTALLIQUE;**
- **PRODUCTION AGRICOLE;**
- **COMMERCE DE L'ALIMENTATION.**

¹ Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale.

² Idem

³ Institut de la statistique du Québec, Perspectives démographiques du Québec et des régions, 2011-2061.

AVEC LA PARTICIPATION FINANCIÈRE DE :



LES FAITS SAILLANTS DE LA JOURNÉE

« AU SOMMET DE VOS POSSIBILITÉS », CONFÉRENCIER STÉPHAN MAIGHAN

- 65 % des étudiants occuperont un poste qui n'existe pas encore
- Importance de la formation continue : on ne peut continuer de faire la même chose et s'attendre à des résultats différents
- Seul on va plus vite, ensemble on va plus loin
- Pour être au sommet, on doit AGIR et PENSER en « LEADER »
- Ce n'est pas ce qui nous arrive qui compte mais ce qu'on en fait
- Il y a ceux à qui tout arrive et ceux qui arrivent à tout

ATELIER DE TRAVAIL SUR LES COMPÉTENCES ESSENTIELLES

Afin de mieux évoluer en emploi et de s'adapter aux multiples changements dans les milieux de travail, 9 compétences sont essentielles à développer : la lecture, le calcul, l'utilisation de documents, la rédaction, l'informatique, la capacité de raisonnement, la communication orale, le travail d'équipe et la formation continue.

LES COMPÉTENCES PRIORITAIRES À DÉVELOPPER SELON LES PARTICIPANTS À L'ATELIER :

- Communication;
- Travail d'équipe;
- Capacité de raisonnement.

Les défis : identifier les besoins, adapter les formations au contexte de production des entreprises, assurer les suivis post-formation, innover et exercer un leadership mobilisant

AVEC LA PARTICIPATION FINANCIÈRE DE :





BÉNÉDICT L-DESCHAMPS
Chevrons Rouyn-Noranda

MAURICE POIRIER
Roberge Portes et fenêtres

GILLES ST-MICHEL
Canadian Tire

JOLYNE LALONDE
Animatrice LEBLEU

LE PANEL INSPIRANT

Des expériences différentes, mais un message commun : OSER !

Oser faire différemment avec vos équipes, c'est avec eux que vous bâtissez votre entreprise.

Oser aller voir Emploi-Québec et vos institutions d'enseignement, ils sont là pour vous aider.

Oser investir en formation, vous aurez un impact sur votre productivité et la mobilisation de vos équipes.

AVEC LA PARTICIPATION FINANCIÈRE DE :





FLORENT FRANCOEUR, PRÉSIDENT DE LA CPMT

Il existe 3 pistes pour faire face au défi de la main-d'œuvre et favoriser le développement de votre entreprise :

1. Développement de vos équipes : investissez en formation;
2. Rétention de vos employés : donnez le goût à vos employés de rester avec vous;
3. Attraction de nouvelle main-d'œuvre : osez la diversité culturelle et générationnelle.

AVEC LA PARTICIPATION FINANCIÈRE DE :



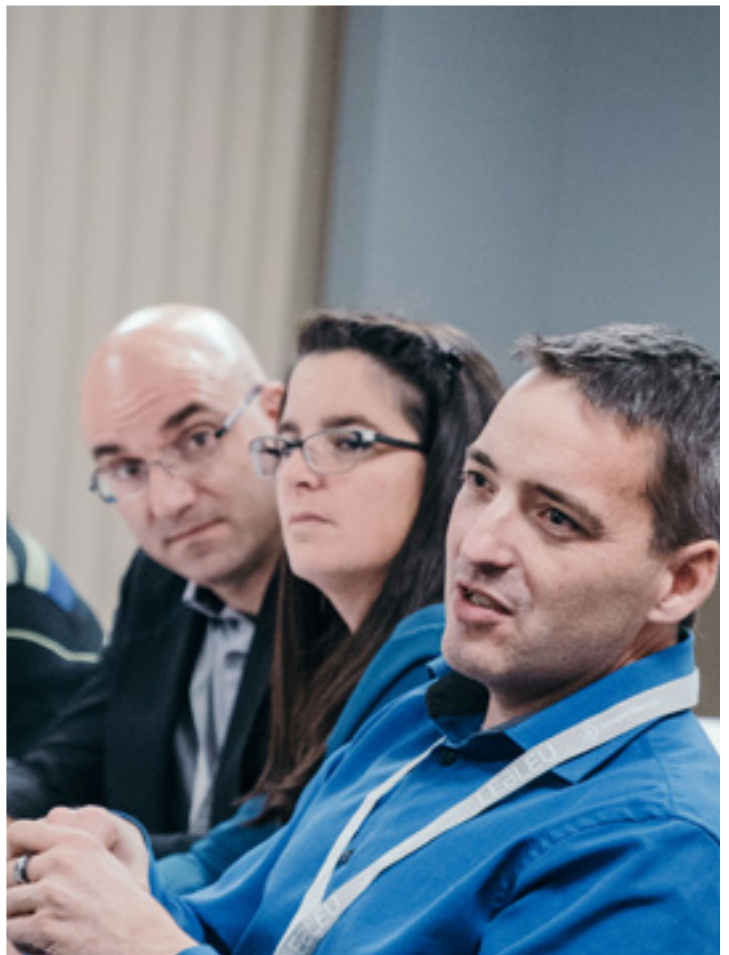
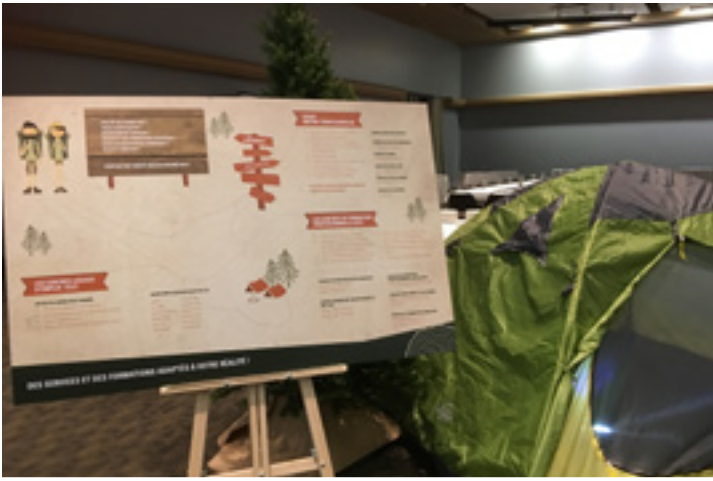


**ADÉQUATION
FORMATION
EMPLOI**

COMPÉTENCES ESSENTIELLES

**UN ÉVÉNEMENT
INSPIRANT!**







COMMERCE DE L'ALIMENTATION

FAITS SAILLANTS

Le secteur des commerces de l'alimentation regroupe près d'une vingtaine de professions pouvant être de nature manuelle ou reliée à la vente et au service, à l'administration et à la gestion ou à des métiers spécialisés.

En Abitibi-Témiscamingue, on dénombre plus de 200 établissements de détail (super-marchés, épiceries spécialisées, autres épiceries, dépanneur avec et sans essence) et moins d'une dizaine de commerces de gros. Cela représente près de 3 300 emplois et des recettes de plus de 600 millions de dollars.⁴

Les caractéristiques sociodémographiques de la population active (âge, sexe, niveau de scolarité) varient entre le commerce du détail et le commerce de gros :

- Au détail, on retrouve plus de jeunes et de femmes, moins de diplômés et plus d'employés à temps partiel que dans le commerce de gros.
- Le salaire moyen est plus faible dans le commerce de détail, comparativement à d'autres secteurs, et sa croissance est plus lente que celui du commerce de gros.⁵

PRINCIPAUX DÉFIS IDENTIFIÉS LORS DE L'ATELIER

- Valoriser le secteur et faire connaître la diversité des professions
- Améliorer la connaissance mutuelle des entreprises, des services d'emploi et des établissements de formation
- Identifier les compétences à développer et trouver les moyens pour le faire
- Développer les compétences essentielles, notamment lecture et calcul, en contexte de travail
- Favoriser la reconnaissance des compétences des employés, leur donnant ainsi confiance en leurs capacités et à la possibilité d'accéder à un emploi de niveau supérieur
- Sensibiliser les équipes de travail à l'importance de la formation continue et aux opportunités que cela présente

AVEC LA PARTICIPATION FINANCIÈRE DE :





BESOINS IDENTIFIÉS LORS DE L'ATELIER

- Compétences en informatique, lecture et calcul
- Formation de courte durée, idéalement en entreprise
- Soutien pour du transfert d'expertise intergénérationnel
- Soutien à l'identification du potentiel des employés et des besoins des équipes de travail
- Formation sur le leadership pour les gestionnaires et superviseurs
- Formation sur le service à la clientèle
- Formation sur les réseaux sociaux pour recruter et communiquer avec les employés

PISTES DE SOLUTIONS ET SUITES

- Utiliser des comités paritaires pour mettre en place des formules novatrices d'acquisition de compétences. Exemple : mentorat, coaching
- Test TOWES : outil de diagnostic des compétences
- Formation coach performant offerte en région fin janvier – début février (complet)
- Formation modulaire en ligne sur le service à la clientèle offerte par le CFP Val d'Or en collaboration avec Emploi-Québec à l'hiver 2017 (pour inscription : CFP Val d'Or)

Pour revoir la vidéo sur la formation de commis d'épicerie au IGA d'Amos présentée lors de l'atelier, visiter la page Facebook/compétences essentielles.

⁴ Source : MAPAQ, Prof il régional de l'industrie bioalimentaire au Québec, 2013

⁵ Source : CSMOCA, diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre dans le commerce de l'alimentation au Québec, février 2016



AVEC LA PARTICIPATION FINANCIÈRE DE :





FABRICATION MÉTALLIQUE

FAITS SAILLANTS

En Abitibi-Témiscamingue, on dénombre 48 entreprises de 5 employés et plus dans le secteur de la fabrication métallique. Ces entreprises sont réparties dans 3 sous-secteurs : fabrication de produits métalliques, fabrication de machines et fabrication de matériels de transport.

LES PRINCIPALES DIFFICULTÉS ÉPROUVÉES POUR FORMER DE LA MAIN-D'ŒUVRE SONT :

- Manque de temps/personnel pour organiser la formation
- Remplacement des personnes à former sans ralentir la production
- Coût des activités de formation trop élevé
- Manque d'intérêt des employés
- Crainte de perdre l'employé si l'on développe ses compétences
- Scolarité préalable insuffisante à la formation

LES GRANDES PRIORITÉS DES ENTREPRISES DU SECTEUR POUR LES ANNÉES À VENIR :

- Dénicher de nouveaux clients
- Introduire de méthodes de production à valeur ajoutée
- Modifier ou développer de nouveaux produits
- Recruter de la main-d'œuvre spécialisée
- Améliorer le service à la clientèle
- Augmenter la formation des travailleurs

AVEC LA PARTICIPATION FINANCIÈRE DE :



PRINCIPAUX DÉFIS IDENTIFIÉS LORS DE L'ATELIER

- Recruter de la main-d'œuvre qualifiée : soudeur, assembleur-soudeur, machiniste, peintre, dessinateur
- Valoriser le secteur et les métiers, réussir à se distinguer du secteur minier et de la construction
- Valoriser la formation en entreprises, tant pour convaincre les employés expérimentés à être compagnon que pour les employés moins qualifiés à s'engager dans le développement de leurs compétences
- Identifier les talents au sein de l'équipe de travail, le potentiel de développement et les façons de développer ce potentiel
- Fidéliser la main-d'œuvre afin de diminuer le roulement de personnel
- Trouver une alternative ou optimiser le compagnonnage qui est de plus en plus difficile à utiliser dans un contexte de rareté de main-d'œuvre et de départs à la retraite (perte d'expertises)

BESOINS IDENTIFIÉS LORS DE L'ATELIER

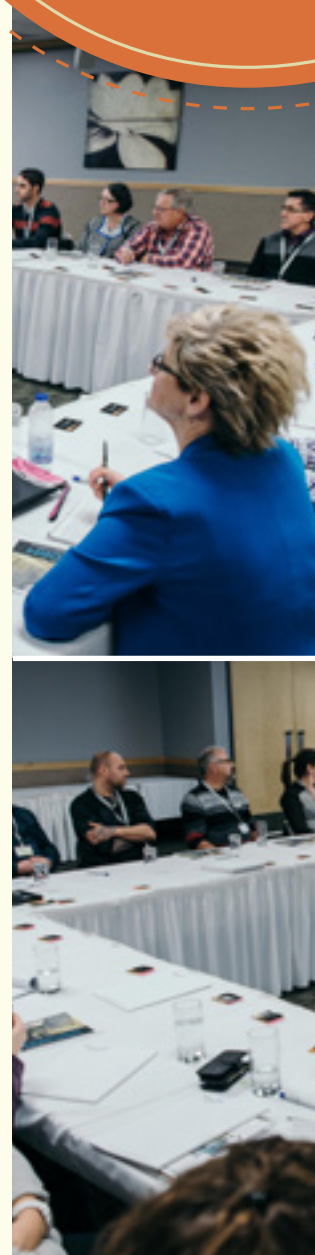
- Formation lecture de plan
- Formation soudage aluminium
- Formation calcul et utilisation du système impérial (pouces, pieds)

PISTES DE SOLUTIONS ET SUITES

- Miser sur les stages sous toutes ses formes : stage d'observation au secondaire, stage d'observation préalable à l'inscription au DEP, alternance travail-études, stage rémunéré lors de la 1re session du DEP
- Possibilité de mettre en place une « Table Métal » pour la région de l'Abitibi-Témiscamingue
- Perfectionnements en soudage offerts à l'hiver 2017 dans 4 MRC : Abitibi, Vallée de l'Or, Rouyn-Noranda et Témiscamingue

Pour revoir la vidéo sur la formation en entreprise chez Roberge Portes & Fenêtres de La Sarre présentée lors de l'atelier, visiter la page Facebook/compétences essentielles.

AVEC LA PARTICIPATION FINANCIÈRE DE :





TRANSFORMATION DU BOIS

FAITS SAILLANTS

- Entre 2005 et 2010, impacté par la crise forestière et la crise financière, le PIB du secteur de la transformation du bois a connu une décroissance importante⁶
- Le secteur se remet à peine de ces deux crises que la montée du protectionnisme américain porte à nouveau ombrage à l'industrie
- L'industrie perçoit que ces crises ont diminué l'attrait du secteur et éprouve des difficultés à recruter de la nouvelle main-d'œuvre alors que la main-d'œuvre actuelle est vieillissante
- Le nombre de départs à la retraite est important et met en péril les opérations de certaines usines de transformation du bois
- La 1^{re} transformation du bois domine le secteur
- Des besoins de main-d'œuvre qualifiée se font sentir, particulièrement pour la deuxième et troisième transformation du bois, car il s'agit de métiers demandant plus de spécialisations et de scolarité
- Plus de 50 % des entreprises ont moins de 50 employés
- Le manque de main-d'œuvre spécialisée représente un frein à l'investissement. Ainsi, les scieries doivent miser sur la qualification des travailleurs qui ont une incidence majeure sur la productivité et la compétitivité des entreprises

PRINCIPAUX DÉFIS IDENTIFIÉS LORS DE L'ATELIER

- Les entreprises devront faire des changements pour se maintenir, notamment technologiques et organisationnels (ressources humaines)
- Accroître l'attractivité du secteur par la valorisation des métiers et des formations liées à la transformation du bois
- Accroître la qualification de la main-d'œuvre en emploi
- Fidéliser la main-d'œuvre
- Susciter et soutenir l'innovation au sein des équipes de travail
- Mobilisation et concertation des acteurs concernés par le défi de la main-d'œuvre : les organismes (AFAT, Epinex), l'éducation, l'emploi, les employeurs et les travailleurs

AVEC LA PARTICIPATION FINANCIÈRE DE :





BESOINS IDENTIFIÉS LORS DE L'ATELIER

- Ajuster le DEP-opérateur d'équipements de production afin de l'offrir en contexte de production
- Soutenir la persévérance scolaire afin que la future main-d'œuvre détienne minimalement un secondaire V
- Être mieux outillé afin d'identifier les compétences clés des postes de travail, surtout dans un contexte de départs massifs à la retraite
- Développer les pratiques de fidélisation et de rétention de la main-d'œuvre autre que le salaire

PISTES DE SOLUTIONS ET SUITES

- Projet de formation de courte durée favorisant les stages en milieu de travail pour le DEP – Opérateur d'équipement de production. Augmentation importante des heures de stages, passant à 498 heures vs 90 heures initialement prévues au programme. Collaboration du CSMO Transformation du bois, CFP Harricana, Emploi-Québec, Epinex et les entreprises du secteur.



⁶ Source : Statistique Canada

AVEC LA PARTICIPATION FINANCIÈRE DE :





SERVICES AUTOMOBILES

FAITS SAILLANTS

- Industrie en croissance, composée majoritairement de PME qui sont à 75 % dans le grand secteur de l'après-marché et à 25 % dans le grand secteur des concessionnaires et des marchands de véhicules
- 58 % de la main-d'œuvre se trouve dans le secteur de l'après-marché et 42 % dans le secteur des concessionnaires et des marchands de véhicules
- Évolution rapide des technologies a un impact important sur les qualifications de la main-d'œuvre
- 11 % des entreprises du secteur ont mentionné un risque de fermeture pour cause de manque de main-d'œuvre
- 75 % des entreprises se disent préoccupées par un enjeu de relève
- Tendance forte au regroupement sous une bannière
- Composition des véhicules de plus en plus complexes : matériaux composites, technologies hybrides, systèmes de navigation, etc.)
- Durée de vie plus longue des véhicules et financement à long terme amèneront un taux de renouvellement des voitures à la baisse
- Croissance de la demande pour les voitures plus écologiques (moteur quatre cylindres, hybride, diesel, électrique, etc.)

PRINCIPAUX DÉFIS IDENTIFIÉS LORS DE L'ATELIER

- Recruter, développer et fidéliser une main-d'œuvre qualifiée
- Susciter l'intérêt des jeunes pour la mécanique automobile
- Travailler en concertation, malgré l'étendue de l'Abitibi-Témiscamingue
- Gérer la diversité : travailleurs expérimentés, jeunes, main-d'œuvre féminine
- Spécialisation des postes à prévoir compte tenu des avancées technologiques du secteur (ex. métier de technicien en informatique automobile)
- Formation continue mieux adaptée à l'évolution du secteur

AVEC LA PARTICIPATION FINANCIÈRE DE :



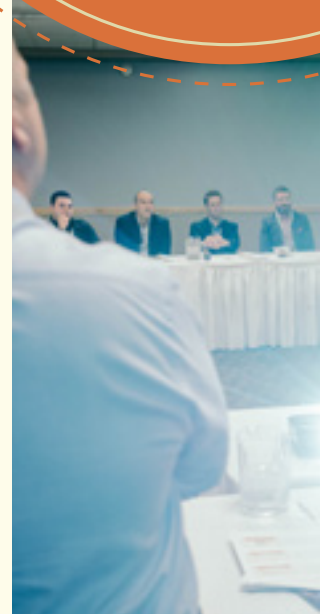


BESOINS IDENTIFIÉS LORS DE L'ATELIER

- Soutien dans l'élaboration et la concrétisation d'un projet d'alternance travail-études
- Être accompagné et mieux outillé pour développer les compétences en milieu de travail
- Accompagnement de gestion, notamment en lien avec la relève entrepreneuriale

PISTES DE SOLUTIONS ET SUITES

- Projet de formation en alternance travail-études pour le métier de mécanicien inspiré de l'expérience de Canadian Tire. Collaboration de la Corporation des concessionnaires automobiles de la région, du CFP Val-d'Or, de Canadian Tire, de la Commission scolaire de Montréal et Emploi Québec.



AVEC LA PARTICIPATION FINANCIÈRE DE :





PRODUCTION AGRICOLE

FAITS SAILLANTS

- En 2015, on dénombre 542 entreprises agricoles en Abitibi-Témiscamingue comparativement à 785 entreprises en 2006⁷
- Les entreprises se répartissent de la façon suivante : 31 % en culture agricole, 61 % élevage et aquaculture et, 3 % en exploitation de terres à bois, pépinières forestières et récolte de produits forestiers
- La zone agricole représente 10 % du territoire, et seulement 3 % de cette superficie est exploitée⁸
- Les activités économiques agricoles sont principalement concentrées sur deux territoires de MRC : Témiscamingue et Abitibi-Ouest
- Secteur caractérisé par une main-d'œuvre de nature familiale
- Les conditions salariales offertes par le secteur agricole sont comparables à celles offertes dans le commerce de détail
- La saisonnalité amène un roulement de main-d'œuvre

PRINCIPAUX DÉFIS IDENTIFIÉS LORS DE L'ATELIER

- Attirer des gestionnaires d'entreprises et de la main-d'œuvre qui ne font pas partie du réseau familial
- Valoriser le secteur et ses professions afin de défaire les préjugés
- Innover dans la façon de recruter et de faire connaître les offres d'emploi
- Développer les compétences de la main-d'œuvre en contexte de production
- Faire évoluer la culture de gestion et ajuster les pratiques de gestion des ressources humaines afin de fidéliser la main-d'œuvre
- Réfléchir à des solutions pour les enjeux de transport de la main-d'œuvre

AVEC LA PARTICIPATION FINANCIÈRE DE :





BESOINS IDENTIFIÉS LORS DE L'ATELIER

- Avoir des modules de formation, de courte durée, en ligne sur quelques notions de base : conduite d'un tracteur, système digestif de l'animal, vocabulaire agricole
- Soutien aux employeurs pour une meilleure planification de la main-d'œuvre à court et moyen terme et soutien en GRH
- Démystifier les coûts liés à la main-d'œuvre étrangère afin de faire des choix éclairés
- Soutien à l'embauche de travailleurs expérimentés (ex. : clientèle 55 ans et + qui veut des horaires allégés)

PISTES DE SOLUTIONS ET SUITES

- Projet de stage d'intégration pour apprenti-ouvrier en production laitière. Promoteur du projet : AGRlcarrières en collaboration avec l'UPA, Emploi-Québec, Centre Frère-Moffet et le Collectif régional de formation agricole. Avec accompagnement pour l'employeur et le travailleur. Dépôt de projet au printemps 2017
- Collaboration d'Emploi-Québec et du Centre Frère-Moffet pour mettre en place des modules de formations semi-spécialisées en entreprises
- S'inspirer de la formule « Ferme école » pour développer ou perfectionner la main-d'œuvre



⁷ Source : Statistique Canada

⁸ Source : MAPAQ, profil de la région 08 – Abitibi-Témiscamingue

AVEC LA PARTICIPATION FINANCIÈRE DE :





FAITS SAILLANTS

- 345 entreprises du secteur du transport routier en Abitibi-Témiscamingue
- La MRC Vallée-de-l'Or et Abitibi sont les deux MRC qui comptent le plus d'entreprises du secteur
- 70 % des emplacements du secteur emploient moins de 5 employés et la majorité des entreprises compte 10 véhicules et moins
- Les petites entreprises ont peu ou pas de services ou de soutien à la gestion des ressources humaines au sein de leur organisation
- La majorité des travailleurs sont des hommes et plus de la moitié ont 45 ans et plus
- Le tiers des entreprises ont des employés saisonniers
- La moitié des embauches futures s'expliquera par le roulement de la main-d'œuvre ou les départs à la retraite
- Le manque de candidats qualifiés est identifié comme principale difficulté de recrutement

PRINCIPAUX DÉFIS IDENTIFIÉS LORS DE L'ATELIER

- La planification des besoins de main-d'œuvre, notamment dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre
- Le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre
- Intégration et développement des compétences de la jeune main-d'œuvre
- Ajustement aux lois et règlements qui se complexifient
- Exercice d'un leadership mobilisant au sein des équipes de gestion

AVEC LA PARTICIPATION FINANCIÈRE DE :





BESOINS IDENTIFIÉS LORS DE L'ATELIER

- Formation de formateurs internes en se basant sur ce qui est déjà développé au niveau du programme enrichi d'accès à la conduite de véhicules lourds (PEACVL)
- Aide à la structuration de la formation (évaluation des profils des employés, des compétences à développer, plan de développement des compétences, suivis des formations, etc.)
- Besoins suite à la nouvelle réglementation de la ronde de sécurité
- Éco-conduite : programme important afin de permettre des gains de productivité et d'efficience
- Recherche d'une formation d'appoint pour les opérateurs de chargeuse en milieu forestier
- Attestation de compétences du programme d'entretien préventif (PEP) sera mise à jour par CAMO-Route en collaboration avec SAAQ. Les mécaniciens de véhicules lourds devront être formés en cohérence avec la nouvelle réglementation

PISTES DE SOLUTIONS ET SUITES

- Projet de structuration de la formation en entreprises visant à développer une prise en charge autonome de la formation continue dans les PME. Collaboration du CSMO de l'industrie du transport routier, Emploi-Québec et le Centre de formation du transport routier de St-Jérôme.



AVEC LA PARTICIPATION FINANCIÈRE DE :

