



**Mémoire sur le projet de loi no 85 : «Loi visant l'implantation de deux pôles
logistiques et d'un corridor de développement économique aux abords de
l'autoroute 30 ainsi que le développement des zones industrialo-portuaires de la
région métropolitaine de Montréal»**

Présenté aux membres de la

Commission de l'aménagement du territoire

par*

Me Mathieu Miljours, LLB, président

et

Jean-François Blanchard, vice-président

Vaudreuil-Dorion, ce 14 août 2017

* a collaboré à la rédaction du présent mémoire :
Me Marie-France Dorais, LLB, M ENV., Miljours Avocats Inc.

Contenu

PRÉSENTATION DE LA CCIVS	3
INTRODUCTION.....	4
DIFFICULTÉS CIBLÉES ET COMMENTAIRES	5
1- TERRAINS IDENTIFIÉS	5
2- MAIN-D'ŒUVRE, TRANSPORT EN COMMUN ET FORMATION	10
3- NOUVELLE LOI SUR LA QUALITÉ DE L'ENVIRONNEMENT	13
4- DÉLAI DE 24 MOIS.....	14
5- PONT À PÉAGE - AUTOROUTE 30	15
CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS	15
ANNEXE 1.....	17
GPMO	17

PRÉSENTATION DE LA CCIVS

C'est en mai 1988 que l'association des gens d'affaires de Vaudreuil voit le jour, et ce, suivant la volonté d'unification des commerçants qui voulaient s'exprimer d'une seule et même voix.

Puis, en 1994, cette association de gens d'affaires a laissé place à la Chambre de commerce de Vaudreuil-Dorion.

En 2012, la Chambre de commerce et d'industrie de Vaudreuil-Dorion dont le territoire était limité à quatre municipalités de la région de Vaudreuil-Soulanges a agrandi son territoire à l'ensemble de la MRC de Vaudreuil-Soulanges et de ses 23 municipalités. De ce fait, elle est devenue la Chambre de commerce et d'industrie de Vaudreuil-Soulanges (CCIVS).

Aujourd'hui, la mission de la CCIVS en est une régionale et est axée sur le développement économique tout en assurant une représentation de l'ensemble de ses membres dans le cadre des grands enjeux régionaux.

La Chambre représente plus de 600 membres et délégués issus de l'entrepreneuriat local. Ceux-ci ont à cœur le développement économique de la région, ce à quoi ils s'affairent depuis plusieurs années.

De fait, la CCIVS est à même de constater que bien avant la complétion de l'autoroute 30, la région et ses commerçants avaient amorcé le développement économique en misant sur sa position géographique unique (porte d'entrée du corridor de commerce en provenance de l'Ouest et des États-Unis) et de son réseau d'infrastructures.

Forte de ce développement économique bien entamé, la CCIVS est fière de collaborer à la présente consultation afin de pouvoir y souligner la position privilégiée de Vaudreuil-Soulanges.

INTRODUCTION

En 2005, la région de Vaudreuil-Soulanges s'est dotée d'une stratégie de développement industriel afin de concilier sa forte croissance économique et démographique et la qualité de vie de tous ses résidents.

Basé sur les infrastructures existantes, un des principaux créneau de développement retenu a été le transport et la logistique à valeur ajoutée. Ce choix s'est appuyé sur :

- la présence sur le territoire de Vaudreuil-Soulanges d'un réseau d'infrastructures d'envergure pancanadienne et complémentaire : les autoroutes 20 et 40 qui se connectent dans Vaudreuil-Soulanges et qui donnent l'accès par la route au Québec et au reste du Canada;
- les réseaux ferroviaires du CN et du CP, que CSX viendra renforcer par la suite, qui offrent eux aussi un accès au reste du Canada et aux corridors de commerce du reste de l'Amérique du Nord;
- la proximité avec des installations portuaires de pointe comme le port de Valleyfield et le port de Montréal;
- la proximité de l'aéroport international Pierre-Elliott-Trudeau qui donne accès à Vaudreuil-Soulanges tout en offrant une localisation située à l'inverse des flux de circulation.

Aujourd'hui, la réalité du développement économique est venue confirmer ce choix par un ensemble de projets majeurs dont les investissements totaux représentent plusieurs centaines de millions de dollars et des centaines d'emplois : un centre de distribution géré par Genco pour le compte de Canadian Tire, le centre de distribution de Kraft Canada, un centre de distribution géré par Relais Logistique pour le compte d'une entreprise majeure dans le commerce de détail, entre autres ainsi que l'implantation de compagnies de transport par camion : ERB Transport, CAT, XTL Transport, Total Logistics Trucking Canada Inc.

L'ouverture de la dernière portion de l'autoroute 30 en décembre 2012 permettant enfin aux marchandises de contourner l'Île de Montréal a été le point d'orgue de cette consécration de Vaudreuil-Soulanges comme étant la porte d'entrée au Québec et vers le Grand Montréal et comme étant le point d'accès vers l'Ontario, le reste du Canada et des États-Unis.

Toutefois, il était clair qu'en l'absence d'annonce concrète et de mise en place de solutions viables à court terme, la situation profiterait à notre principal concurrent en matière de transport et logistique, soit Cornwall, à quelques dizaines de kilomètres de notre territoire et qui fait perdre au Québec et à Vaudreuil-Soulanges des centaines de millions de dollars d'investissement au profit de l'Ontario.

Dans ces circonstances, la CCIVS accueille favorablement le projet de Loi No 85, lequel se veut être un geste concret de la part du gouvernement québécois dans l'atteinte des objectifs fixés dans le cadre de la stratégie maritime.

Dans le même sens, la CCIVS accueille tout aussi favorablement l'annonce de la mise en place de ladite stratégie maritime sur plusieurs régions géographiques, plutôt qu'en un seul point, permettant ainsi de miser sur les forces et complémentarités des différentes régions.

La CCIVS est donc heureuse de présenter le présent mémoire qui comporte des commentaires et recommandations constructifs lesquels visent, à notre avis, l'amélioration du projet de Loi à l'étude et à favoriser la mise en place des mesures qui y sont prévues soit notamment l'implantation d'un pôle logistique dans la région de Vaudreuil-Soulanges.

DIFFICULTÉS CIBLÉES ET COMMENTAIRES

1- TERRAINS IDENTIFIÉS

En étudiant le projet de Loi No 85, on constate à son article 1 qu'il est fait référence à la municipalité des Cèdres comme lieu d'implantation du pôle logistique dans la région de Vaudreuil-Soulanges. Plus précisément, en regardant également les cartes des secteurs visés par le projet de Loi, on peut identifier le site du CP comme étant le terrain choisi pour l'implantation d'un pôle logistique (voir Figure 1). Or, la CCIVS est d'avis que l'étude de ce site dénote des problématiques qui auraient comme effet de retarder l'implantation dudit pôle logistique.

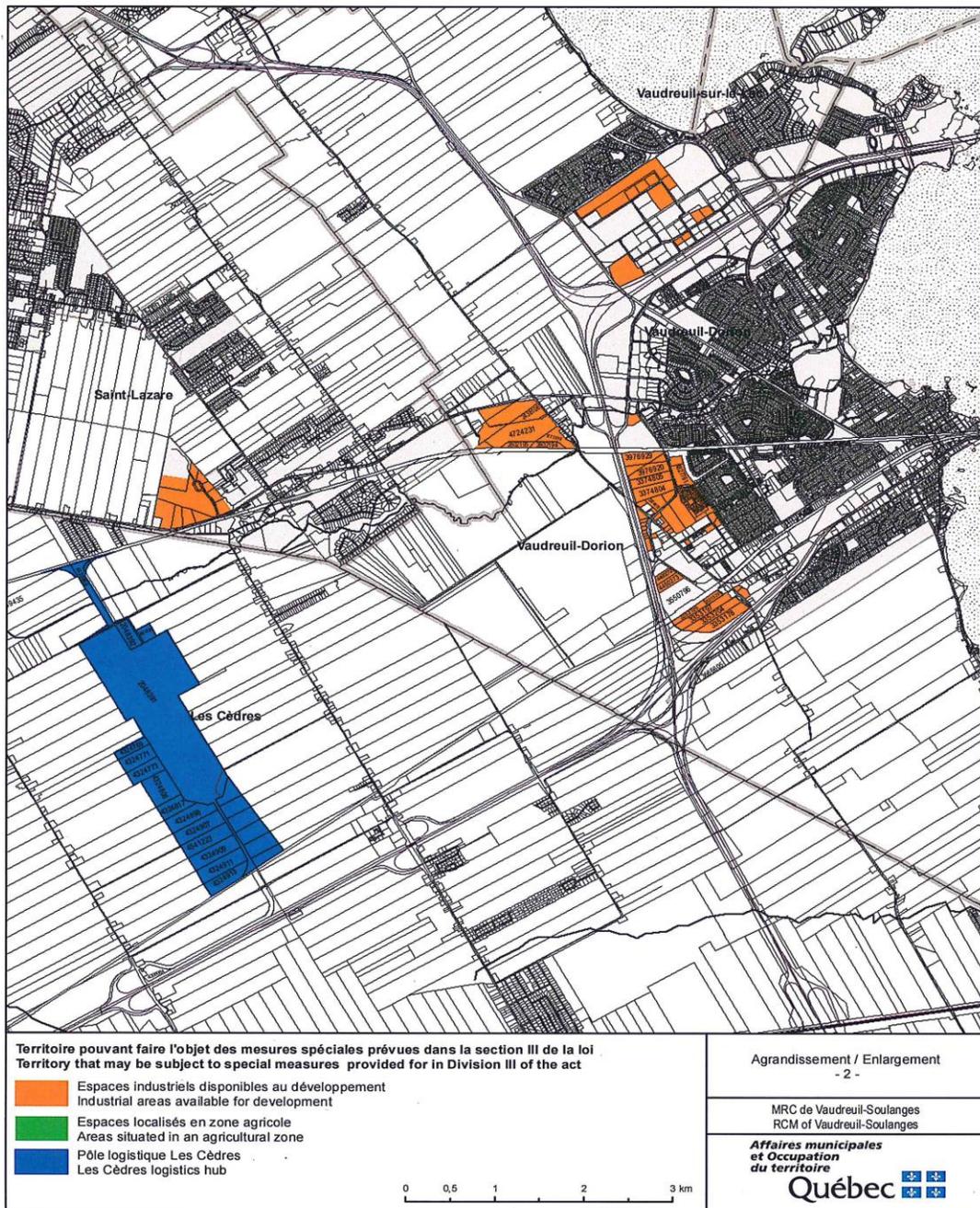


Figure 1 : Site du pôle logistique de Les Cèdres

Plus précisément, comme le terrain ciblé est présentement la propriété d'une entreprise privée, il va de soi que son développement est directement lié à la volonté du propriétaire. En 2012, le CP mettait en place un plan de restructuration. Ce dernier allait entraîner la suspension du projet de développement du complexe intermodal sur le site du terrain identifié dans le cadre du projet de Loi No 85¹. Encore à ce jour, le terrain identifié par le projet de Loi fait l'objet d'une étude par le CP. À cet égard, on peut lire sur le site internet du CP :

« Le projet du CP à Les Cèdres est actuellement l'objet du programme de révision des installations existantes à l'échelle de l'entreprise. Compte tenu de cet examen en profondeur, le CP n'a établi aucun calendrier ferme pour les discussions sur l'aménagement de ce site.² »

Compte tenu de cette incertitude, la CCIVS est d'avis qu'un autre site doit être ajouté comme lieu d'établissement du pôle logistique dans la région de Vaudreuil-Soulanges. Un autre site qui par sa localisation géographique, ses infrastructures en place de même qu'une volonté de développement de la part du propriétaire favoriserait une implantation rapide du projet permettant à la province de Québec de devenir rapidement un leader en matière de transport et logistique.

En observant la cartographie fournie avec le projet de Loi, on constate qu'un autre site dans la région de Vaudreuil-Soulanges fut étudié pour l'implantation d'un pôle logistique. En effet, le site connu comme étant le Parc Industriel Alta apparaît auxdites cartes. (Voir Figure 2)

¹ Canadien Pacifique: important projet sur la voie de garage, André Dubuc, La Presse, 6 décembre 2012.

² <http://www.cpr.ca/fr/community/living-near-the-railway/rail-projects-near-you>.

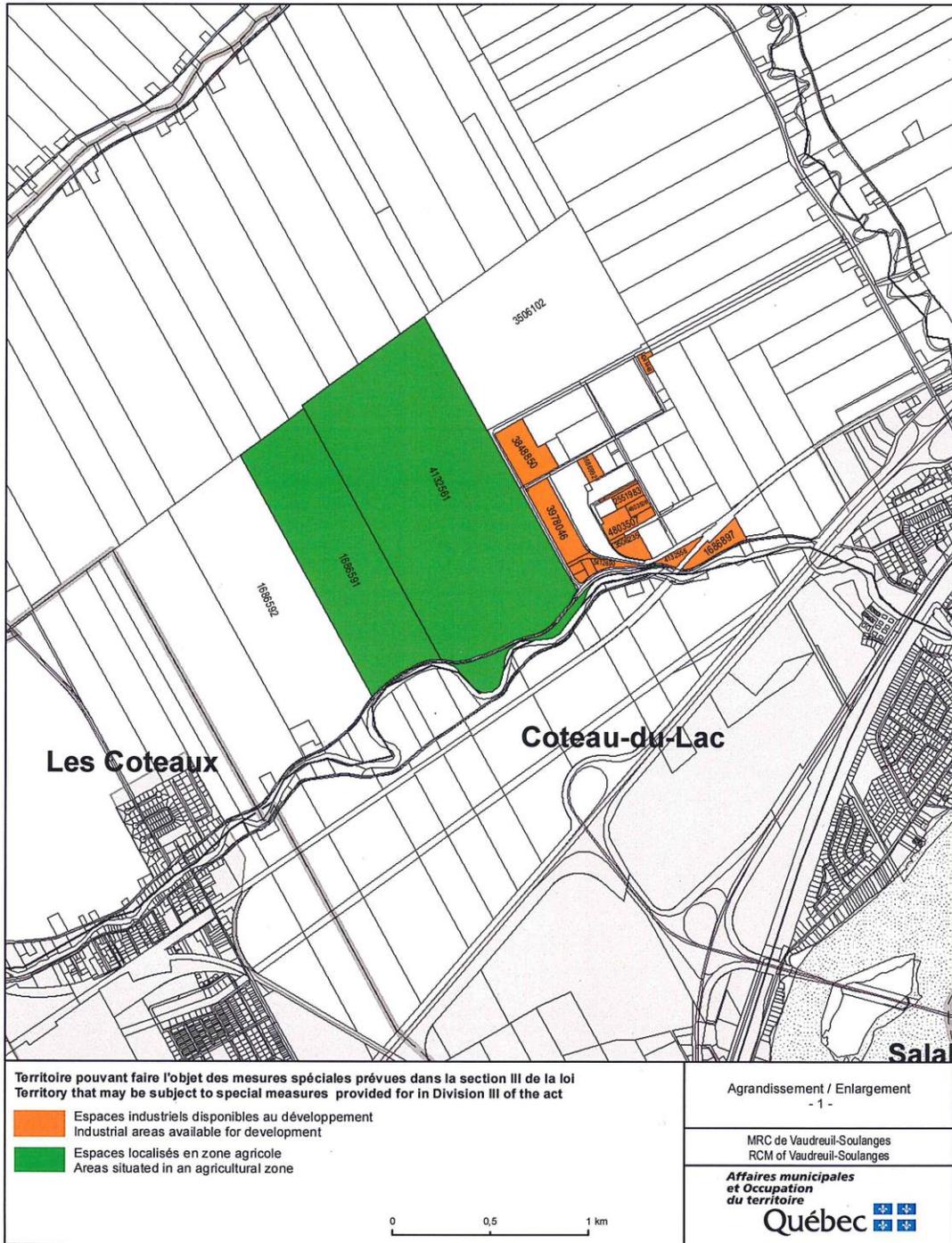


Figure 2 : site du parc industriel Alta.

À l'heure actuelle, la CCIVS est d'avis que le site identifié à la Figure 2 constitue un emplacement de choix pour l'implantation du pôle logistique dans la région.

Tout d'abord, il est à noter que depuis le 4 juillet 2017, en vertu du décret numéro 700-2017, les terrains identifiés en vert à la Figure 2 sont désormais exclus du territoire agricole. À cela s'ajoute le fait que les terrains identifiés à la Figure 2 sont déjà desservis par les services d'alimentation en eau, électricité et gaz en plus d'un système d'épuration. Lesdits terrains sont également accessibles par la route quoique des aménagements soient souhaitables tel qu'il sera abordé ci-après. Finalement, notons également la volonté ferme du propriétaire actuel de les développer.

Afin de favoriser l'implantation d'entreprises au pôle logistique de Vaudreuil-Soulanges et afin de minimiser l'impact sur la population, il est clair que des aménagements et infrastructures routières sont à prévoir et ce, peu importe le site retenu.

Relativement au parc industriel Alta, bien que celui-ci soit déjà accessible par l'autoroute 20 (sortie 17), la route 201 et le boulevard du Pont (voir Figure 3), nous sommes d'avis qu'un accès direct, donc plus efficace et plus sécuritaire, devrait être aménagé. À cet égard, on constate de la Figure 3 que les terrains identifiés comme site potentiel du pôle logistique sont bordés au sud par d'autres terrains appartenant au parc industriel Alta lesquels mènent directement à la sortie 14 de l'autoroute 20.



Figure 3 : site du parc industriel Alta

Par conséquent, nous croyons que le présent projet de Loi devrait également prévoir le dézonage d'une partie des terrains au sud de la zone identifiée du parc industriel Alta et d'y prévoir l'aménagement d'un échangeur à la hauteur de la sortie 14 de l'autoroute 20 de même qu'un viaduc afin de pouvoir enjamber la voie ferrée, la rivière Delisle de même que les deux chemins de chaque côté de la rivière.

2- MAIN-D'ŒUVRE, TRANSPORT EN COMMUN ET FORMATION

En 2014 et 2015, une table de concertation, Accord Vaudreuil-Soulanges, constituée d'employeurs importants de la région commandait un rapport de gestion prévisionnel de la main-d'œuvre (ci-après la « GPMO ») spécifique à la région de Vaudreuil-Soulanges.

Le besoin d'une GPMO était conditionné par une croissance démographique et économique importante pourtant couplée à une difficulté à trouver de la main-d'œuvre pour certains employeurs.

Le 15 mai 2015 la GPMO fut complétée, rapport à l'appui (Annexe 1 du présent mémoire). La CCIYS fait siens les commentaires et constats dressés par la GPMO, lesquels furent d'ailleurs communiqués aux décideurs régionaux et aux représentants du gouvernement.

Sans être alarmistes, les constats énumérés à la GPMO se doivent d'être pris en considération dans le cadre du Projet de Loi No 85 afin de répondre à une préoccupation importante des entreprises en logistique désireuses de s'implanter dans Vaudreuil-Soulanges, à savoir l'accessibilité à une main-d'œuvre. À cet égard, notons que les besoins en main-d'œuvre qui seront occasionnés par l'implantation d'un pôle logistique sont estimés, de façon conservatrice, par les différents acteurs du milieu à entre 5 000 et 8 000 nouveaux emplois, le tout tel que rapporté par la GPMO³. Cela s'ajouterait aux besoins des 25 entreprises actuellement implantées dans la région et œuvrant dans le domaine de la logistique lesquelles embauchent déjà plus de 2 000 travailleurs⁴.

Le portrait social démographique dressé par la GPMO mène à certains constats d'intérêt pour le présent mémoire. Ainsi, bien que la région de Vaudreuil-Soulanges bénéficie d'une augmentation importante de sa population (plus de 15% entre 2006 et 2011), l'étude nous révèle que la moitié de cette augmentation est constituée de personnes âgées de plus de 55

³ GPMO, annexe 1, page 13.

⁴ Infra note 3, page 28.

ans⁵. De plus, on constate qu'une portion importante de la population active de la région est hautement éduquée, créant ainsi un écart avec les besoins de l'industrie⁶.

Il ressort donc de la GPMO⁷ différents enjeux sur lesquels nous croyons que le gouvernement peut avoir une influence positive. En ce sens, il nous apparaît important que deux de ces enjeux soient soulevés à ce stade afin de trouver des solutions qui permettront au projet de pôle logistique d'être viable. Il s'agit du transport en commun et de la formation.

Compte tenu des constats dressés par la GPMO, les auteurs arrivent à la conclusion qu'il faut assurer une grande mobilité de la main-d'œuvre sur le territoire et nous partageons cette recommandation. Considérant le type d'emploi en jeu, cette mobilité du transport passe par le transport en commun.

À l'heure actuelle, deux organismes s'occupent du transport en commun pour la région de Vaudreuil-Soulanges et Salaberry-de-Valleyfield : Transport en commun Deux-Rives et le RTM secteur Presqu'île qui relève de la nouvelle Autorité régionale de transport métropolitain (ARTM). Bien qu'il existe actuellement une offre de transport en commun relative pour la région, nous croyons que ces deux organismes doivent recevoir le soutien financier nécessaire afin de pouvoir desservir de façon adéquate les différents lieux de formation et également les sites retenus pour le pôle logistique.

En ce qui a trait à la formation, la GPMO⁸ identifie trois secteurs de formation pertinents dans le domaine de la logistique :

- Administration, commerce et informatique;
- Entretien d'équipements motorisés;
- Transport.

De ces trois secteurs de formation, nous avons identifié plusieurs formations reliées au domaine de la logistique :

- Liaison en réseau d'équipement bureautique (ASP);
- Transport par camion (DEP);
- Mécanique de véhicule lourd (DEP);
- Secrétariat (DEP);
- Comptabilité (DEP);
- Soutien informatique (DEP);

⁵ Infra note 1, page 15.

⁶ Infra note 1, page 19.

⁷ Infra note 1, pages 63 et suivantes.

⁸ Infra note 1, page 28.

- Logistique de transport et distribution internationale (AEC);
- Soutien technique en informatique (AEC);
- Soutien technique en réseau informatique (AEC);
- Technique de la logistique du transport (DEC);
- Technique de bureautique (DEC);
- Technique de l'informatique (DEC);

La région bénéficie également d'un accès à certains centres de formation :

- Centre de formation professionnelle Paul-Gérin-Lajoie (Vaudreuil-Dorion);
- Centre de formation de transport routier de St-Jérôme (St-Jérôme et les Cèdres);
- Cégep de Valleyfield (Valleyfield et Vaudreuil-Dorion);
- Cégep Gérald-Godin (Ste-Geneviève);
- Cégep John Abbott (Ste-Anne-de-Bellevue).

Une recherche à l'aide du site internet de l'organisme InforouteFPT⁹ nous permet de constater un écart entre l'offre de formation disponible à distance raisonnable de la région et les besoins en formation identifiés ci-avant.

Si nous sommes à même de constater que l'offre de formation au niveau professionnel est généralement bien couverte dans la région (transport par camion, mécanique de véhicule lourd, secrétariat et comptabilité) nous sommes également à même de constater que l'offre est faible au niveau collégial (se limitant à Logistique de transport (AEC) et Technique de l'informatique en français et Technique de bureautique et Technique de l'informatique en anglais). Or, les entreprises en logistique ayant répondu aux auteurs de la GPMO¹⁰ ont indiqué que le niveau moyen de scolarité exigé était le DEC.

Par ailleurs, cette même analyse nous permet de constater un manque flagrant de l'offre de formation dans les secteurs de l'informatique.

En conséquence de ce qui précède, la CCIVS est d'avis que le Ministère des affaires municipales et de l'occupation du territoire devrait travailler de pair avec le Ministère de l'éducation et les différents centres de formation qui desservent le territoire afin d'arrimer l'offre de formation disponible avec les besoins réels de l'industrie du transport et de la logistique.

⁹ <https://www.inforoutefpt.org/>

¹⁰ Infra note 2.

3- NOUVELLE LOI SUR LA QUALITÉ DE L'ENVIRONNEMENT

La CCIVS a à cœur le développement de sa région dans le respect de l'environnement. Car ses membres sont des entreprises de la région, lesquelles œuvrent grâce au travail acharné de ses employés, très souvent citoyens de Vaudreuil-Soulanges. Ce sont ces mêmes citoyens et citoyennes qui bénéficient d'espaces naturels sains, pour le bon développement des membres de leurs familles.

Pour ces raisons, nous tenons à souligner le silence du Projet de Loi No 85 en lien avec les enjeux environnementaux.

Il est à prévoir que certains de nos membres, des entrepreneurs de la région, seront les promoteurs de projet qui devront soumettre une demande afin d'obtenir les autorisations environnementales requises avant d'entreprendre les travaux de construction concernant l'implantation du pôle logistique.

Or, il est connu qu'en ce moment, suivant l'adoption du Projet de Loi No 102, une "nouvelle" Loi sur la qualité de l'environnement (L.Q.E.) est entrée en vigueur au Québec le 23 mars 2017.

Avant cette modification, il existait deux mécanismes pour les projets nécessitant une autorisation environnementale : le certificat d'autorisation émis par le Ministre de l'environnement (art. 22 L.Q.E.) et le certificat d'autorisation gouvernemental (art. 31.1 et suivants L.Q.E.) pour les projets à impacts majeurs et assujettis à la procédure d'évaluation et d'examen des impacts sur l'environnement. Ce n'est que pour ces projets que, si une demande est faite par un citoyen, un groupe ou un organisme/municipalité, des audiences publiques du BAPE seront tenues.

Avec la nouvelle L.Q.E., le processus d'obtention des autorisations environnementales est modifié. En effet, un des changements majeurs de cette nouvelle loi est la classification des projets selon le risque environnemental qu'il représente. Le processus de demande d'obtention d'autorisations environnementales sera alors différent. L'objectif, louable, de ce projet de loi était entre autres de simplifier le processus d'obtention des autorisations environnementales et d'améliorer la participation du public. Cependant, à ce jour, les règlements d'application de cette nouvelle L.Q.E. ne sont pas encore disponibles. Il est indiqué qu'ils seront adoptés d'ici le 23 mars 2018. Ces règlements d'application sont d'importance puisque ce sont eux qui détermineront quels projets sont des projets "à risque élevé" (i.e. procédure d'évaluation et d'examen des impacts sur l'environnement applicable), des projets "à risque faible" (nouveau : une simple déclaration de conformité sera alors nécessaire) ou des projets "à risque négligeable" (exemption de demande d'autorisation prévue, dès le 23 mars 2018). Ces trois types de projets seront listés et

documentés à même les règlements d'application. Les projets qui ne tombent sous aucune de ces trois catégories seront alors des projets "à risque modéré" et le processus de demande de certificat d'autorisation usuel suivra son cours pour ces projets.

Obtenir des autorisations environnementales préalables peut s'avérer complexe pour des promoteurs de projet. En effet, les délais et coûts associés à de telles demandes peut retarder l'implantation de certains projets. Voilà pourquoi nous profitons de l'occasion qui nous est donnée pour soulever le fait que, selon nous, il serait important d'harmoniser le Projet de Loi No 85 avec la nouvelle Loi sur la qualité de l'environnement du Québec ainsi que ses règlements d'application, lesquels sont à ce jour, semble-t-il, en mode rédaction.

Dans ce contexte, la CCIQS suggère que des mesures concrètes soient prises afin d'éviter que l'application de la nouvelle L.Q.E. ne devienne un obstacle à l'implantation d'un pôle logistique tout en s'assurant de respecter les standards québécois en matière de protection de l'environnement.

Ainsi, nous sommes d'avis qu'une étude préliminaire des projets susceptibles de s'implanter à l'intérieur du pôle logistique soit réalisée afin de permettre d'identifier ces types de projet dans la nouvelle réglementation devant entrer en vigueur d'ici le 23 mars 2018. Ainsi, en s'assurant que les projets phares d'un pôle logistique seront identifiés comme étant des projets "à risque faible" ou "négligeable" le gouvernement éliminerait une source d'inquiétude importante chez les promoteurs, puisque dans l'incertitude, l'application de la L.Q.E. peut apparaître comme étant longue et couteuse.

4- DÉLAI DE 24 MOIS

L'ensemble des commentaires et recommandations émis dans le présent mémoire sont principalement reliés à la variable temps. En effet, tel qu'il fut mentionné en introduction, il est impératif que le projet de pôle logistique soit implanté et opérationnel dans un horizon de temps rapproché.

La CCIQS reconnaît l'engagement du gouvernement québécois à doter le Québec, rapidement, des outils nécessaires au développement économique basé sur la logistique. Toutefois, la CCIQS est d'avis que les différentes difficultés soulevées dans le présent mémoire sont susceptibles de retarder l'avènement du pôle logistique. En ce sens, le délai de 24 mois avancé à l'article 9 du projet de Loi nous apparaît irréaliste dans la conjoncture actuelle et ce, à moins d'apporter les modifications proposées ci-haut.

5- PONT À PÉAGE - AUTOROUTE 30

Depuis le 25 septembre 2008, date de la signature de l'entente PPP entre le MTQ et Nouvelle Autoroute 30, un tronçon important de l'autoroute 30 est désormais sous la responsabilité d'une entité privée. Ce tronçon comporte d'ailleurs le « pont du Fleuve Saint-Laurent » tel que défini à l'Entente et est aujourd'hui connu comme étant le pont Serge-Marcil. L'utilisation de ce pont est sujet à une tarification (péage) dont la somme, bien qu'encadrée par l'Entente du 25 septembre 2008, est laissée à la discrétion de la Nouvelle Autoroute 30.

Depuis la mise en service de ce pont à péage, le 15 décembre 2012, le tarif de passage fut augmenté à plusieurs reprises. Plus précisément, le tarif par essieu pour les camions de transport a subi une hausse de 78%¹¹ depuis l'ouverture, c'est-à-dire sur une période de moins de 5 ans.

Ces hausses de tarif ne sont évidemment pas pour plaire aux transporteurs. D'ailleurs, plusieurs intervenants notent que certains camionneurs cherchent à éviter d'emprunter le pont-péage^{12, 13, 14, 15}.

Vu l'importance de l'autoroute 30 dans le cadre de la stratégie maritime du gouvernement et plus précisément dans le cadre de l'implantation d'un pôle logistique, il est important que le gouvernement s'assure que ladite autoroute demeure une option viable pour les transporteurs qui desserviront les entreprises du pôle logistique.

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

En conclusion, bien que l'adoption prochaine du Projet de Loi No 85 soit une étape fondamentale dans la création d'un pôle logistique, il est primordial que certaines mesures concrètes soient mises de l'avant afin de permettre la réalisation de ce projet à court terme et ainsi permettre aux entreprises clés dans le domaine de la logistique de rapidement s'implanter au Québec.

¹¹ *Pont à péage de l'A30: une nouvelle hausse des tarifs suscite la grogne*, par Bruno Bisson, La Presse 26 janvier 2017.

¹² *Les tarifs du péage de l'autoroute 30 inquiètent*, par Thomas Gerbet, Radio Canada 26 janvier 2015.

¹³ *Le contrecoup du péage se fait sentir à Valleyfield*, La Presse, 20 septembre 2014.

¹⁴ *Contourner pour ne pas payer*, par Daphnée Hacker-B, Le Devoir, 26 janvier 2015.

¹⁵ *Des camionneurs fuient l'autoroute 30*, par José Antonio Pires, Le Journal de Montréal, 1^{er} février 2015.

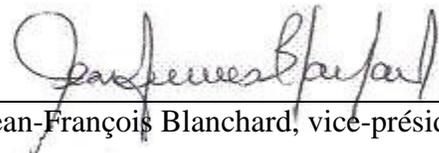
De façon précise, la CCIIVS recommande au gouvernement les actions suivantes :

- 1) Identifier le terrain du parc industriel Alta (Figure 2) comme lieu d'implantation d'un pôle logistique.
- 2) Prévoir le dézonage des terrains au sud du parc industriel Alta (Figure 3) afin de permettre la construction des infrastructures autoroutières nécessaires pour l'accès au site du pôle logistique.
- 3) Prévoir la construction d'un échangeur sur l'autoroute 20 à la hauteur de la sortie 14.
- 4) Prévoir la construction d'un pont / viaduc permettant d'enjamber la voie ferrée, le chemin rivière Delisle nord et sud et la rivière Delisle.
- 5) Assurer une offre de formation pertinente à proximité et offrir le soutien nécessaire aux établissements d'enseignement afin de répondre à la demande.
- 6) S'assurer d'une offre de transport en commun adaptée tant pour l'accès aux établissements de formation qu'au site du pôle logistique.
- 7) Opérer une harmonisation entre le Projet de Loi No 85 et la nouvelle L.Q.E. entre autres en s'assurant que les projets/activités qui seront exécutés sur le site du pôle logistique se retrouvent identifiés aux listes des activités à risque faible ou négligeable à être adoptées d'ici le 23 mars 2018.
- 8) Prévoir des mesures d'allègement au péage de l'autoroute 30.

En terminant, la CCIIVS souhaite remercier à nouveau la Commission d'avoir pris le temps de recevoir ses commentaires, en espérant que ceux-ci seront utiles à l'élaboration d'un Projet de Loi final.



Mathieu Miljouis, président



Jean-François Blanchard, vice-président

ANNEXE 1

GPMO



DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES
FONCTIONNELLES ET OPÉRATIONNELLES

DÉVELOPPEMENT DU LEADERSHIP

E-LEARNING ET JEUX SÉRIEUX

LEADER EN DÉVELOPPEMENT ORGANISATIONNEL

RAPPORT PRÉLIMINAIRE –
NE PAS DISTRIBUER

GESTION PRÉVISIONNELLE DE LA MAIN-D'OEUVRE

Accord Vaudreuil-Soulanges



15 mai 2015

TABLE DES MATIÈRES

Sommaire exécutif	3
Section 1 – Le mandat, les objectifs et la démarche	6
<i>Mandat</i>	6
<i>Objectifs de l'intervention</i>	6
<i>DÉMARCHE</i>	7
Section 2 – Compilation des données	12
<i>Consultation de la documentation existante – Niveau « macro »</i>	12
<i>Résumé de l'analyse de l'environnement</i>	30
<i>Consultation des entreprises de la région – Niveau « micro »</i>	33
Section 3 – Constats	63
<i>Écarts et zones de vulnérabilité</i>	63
Section 4 – PLAN D'ACTION	68
<i>Tableau des pistes de solution par zone de vulnérabilité</i>	68
Bibliographie	72
Annexes	73
<i>Canevas d'entrevue – Acteurs économiques</i>	73
<i>Canevas d'entrevue – Entreprises</i>	74



SOMMAIRE EXÉCUTIF

OPPORTUNITÉS	<ul style="list-style-type: none"> • Pôle logistique. • Pôle institutionnel régional. • Pallier au vieillissement de la population par l'attraction et la rétention à long terme de la population immigrante. • Renouvellement de l'offre de services locaux. • Développer l'industrie touristique. • Développer les industries connexes au pharmaceutique. • Arrivée d'Ericsson : incitation au développement d'entreprises. • Robotisation. • Développement des zones industrielles. • Développer des produits agroalimentaires de niche et des produits biologiques. • Installer de nouvelles résidences sur le territoire. • Développer le secteur de la transformation alimentaire et le biopharmaceutique. • Collaboration avec le Cégep de Valleyfield et le Collège Gérard-Godin. • Possible construction d'un hôpital.
MENACES	<ul style="list-style-type: none"> • Compétition avec l'Ontario. • Vision de l'autoroute 30 comme une voie de transport local. • Qualité de vie de la MRC menacée par le développement de l'autoroute 30. • Richesse agricole de la MRC menacée par le développement industriel. • La construction de l'autoroute 30 fait monter le prix des terrains. • La MRC possède uniquement deux ponts.
FORCES	<ul style="list-style-type: none"> • Corridor économique du Québec. • Intermodalité au niveau des transports et des infrastructures attrayantes. • Plusieurs personnes bilingues. • Mobilité interrégionale. • Navettes mises en place pour accéder aux cégeps. • Bassin de main-d'œuvre professionnelle disponible. • Vitalité socioéconomique. • Plusieurs options d'habitation. • Qualité de vie.
FAIBLESSES	<ul style="list-style-type: none"> • Mobilité intrarégionale logements. • Mobilité importante des travailleurs vers Montréal. • Lacune quant à l'intégration des personnes immigrantes au marché du travail. • Manque d'établissements d'enseignement sur le territoire. • Écart entre l'offre et la demande de formations. • Plusieurs emplois précaires. • Plus d'offres que de demandes au niveau du marché du travail.

SOMMAIRE EXÉCUTIF (SUITE)

BESOINS DE MAIN-D'OEUVRE	<ul style="list-style-type: none">• Près de 2 000 postes seront à combler en raison des remplacements et de la création d'emplois au cours des cinq prochaines années au sein de ces entreprises. Les entreprises participantes présentent une croissance de leurs besoins en main-d'œuvre de l'ordre d'environ 16 % sur une période de 5 ans.• Le renouvellement moyen de la main-d'œuvre et la croissance prévue représentent une proportion importante de la main-d'œuvre actuelle (environ 60 %).
ZONES DE VULNÉRABILITÉ	<p>Enjeux liés à la main-d'œuvre</p> <ul style="list-style-type: none">• La combinaison de la demande de remplacement et de la croissance de l'emploi entraînera un renouvellement important de la main-d'œuvre au cours des cinq prochaines années, ce qui mettra une pression importante sur les entreprises de la région en matière d'embauche.• Alors que la demande de remplacement et de création d'emploi touchera principalement des postes nécessitant une formation professionnelle (DEP), la population de la MRC présente un profil beaucoup plus scolarisé.• Les postes de gestion représentent une décroissance qui, bien que pouvant permettre un assainissement des structures organisationnelles, pourra mettre une pression supplémentaire sur les gestionnaires et les équipes en place.• Le fort taux de renouvellement des emplois administratifs, incluant la création de nombreux nouveaux postes, risque d'augmenter la concurrence interentreprises pour ce type de poste.• La modernisation de la plupart des secteurs d'activité entraîne des besoins de développement en technologies informatiques pour les employés de plusieurs entreprises.• Le bilinguisme, soit autant la maîtrise du français que de l'anglais, est un besoin de développement transversal à plusieurs secteurs d'activité.• Le fort renouvellement de la main-d'œuvre, combiné à la décroissance des postes de gestion, nécessitera le développement de compétences transversales de responsabilisation auprès de la main-d'œuvre en entreprise.

ZONES DE VULNÉRABILITÉ (SUITE)

Enjeux des entreprises

- La majorité des entreprises affirment rencontrer des difficultés d'attraction et de rétention, mais peu possèdent une planification de leurs effectifs et des stratégies étoffées de recrutement et de maintien en emploi.
- La documentation des processus et procédés internes et des connaissances tacites ainsi que l'identification et la gestion de la relève des postes clés ne sont pas des pratiques courantes au sein des entreprises, ce qui pourrait entraîner des pertes de savoirs organisationnels importantes, considérant les nombreux départs prévus, en plus de complexifier le transfert de connaissance vers les nouvelles personnes embauchées.
- Plusieurs entreprises doivent offrir des formations à l'interne afin de compenser pour l'écart entre leurs besoins et les formations académiques disponibles.
- Peu d'entreprises planifient les besoins de développement de leur main-d'œuvre au-delà de la formation initiale (exemple : plans de développement individuel), particulièrement pour les emplois syndiqués ou les emplois non spécialisés.

Enjeux régionaux

- Les difficultés associées à la mobilité intrarégionale, particulièrement pour atteindre le nord et l'ouest du territoire, rendent **les installations de certaines entreprises plus difficiles d'accès, ce qui** représente un frein au recrutement et à la rétention de main-d'œuvre pour ces entreprises.
- Les difficultés d'accès à un **logement abordable** compliquent l'attraction d'une population pouvant davantage correspondre au profil recherché par les entreprises (emplois non spécialisés ou spécialisés).

Quatre secteurs d'activité critiques

- Le secteur de la santé.
- Les secteurs de la fabrication.
- Le secteur de l'éducation.
- Le secteur des transports.

SECTION 1 – LE MANDAT, LES OBJECTIFS ET LA DÉMARCHE

MANDAT

Des entreprises de la MRC de Vaudreuil-Soulanges se sont récemment mobilisées pour créer le comité Accord Vaudreuil-Soulanges avec comme objectifs :

- de contribuer à l'essor économique de la région et d'aider les entreprises à prospérer en favorisant l'attraction d'une main-d'œuvre qualifiée;
- d'être un acteur-clé en ce qui concerne les enjeux en matière de connaissance du marché du travail de la région de Vaudreuil-Soulanges par l'analyse, l'identification et l'application de solutions réalisées avec différents partenaires;
- d'élaborer un plan d'action basé sur des études à venir et proposer des partenariats avec les acteurs régionaux afin de mettre en place des solutions concrètes pour réduire les impacts négatifs.

Afin de concrétiser cette mission, le comité Accord Vaudreuil-Soulanges a décidé de piloter une démarche de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre sur un horizon de 5 ans.

Le mandat confié à Alia Conseil était donc de travailler en collaboration avec le comité Accord Vaudreuil-Soulanges dans la réalisation d'une démarche de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre régionale basée sur les besoins réels des entreprises et en concertation avec les besoins pressentis par les acteurs économiques majeurs de la région.

OBJECTIFS DE L'INTERVENTION

La démarche de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre visait les objectifs suivants :

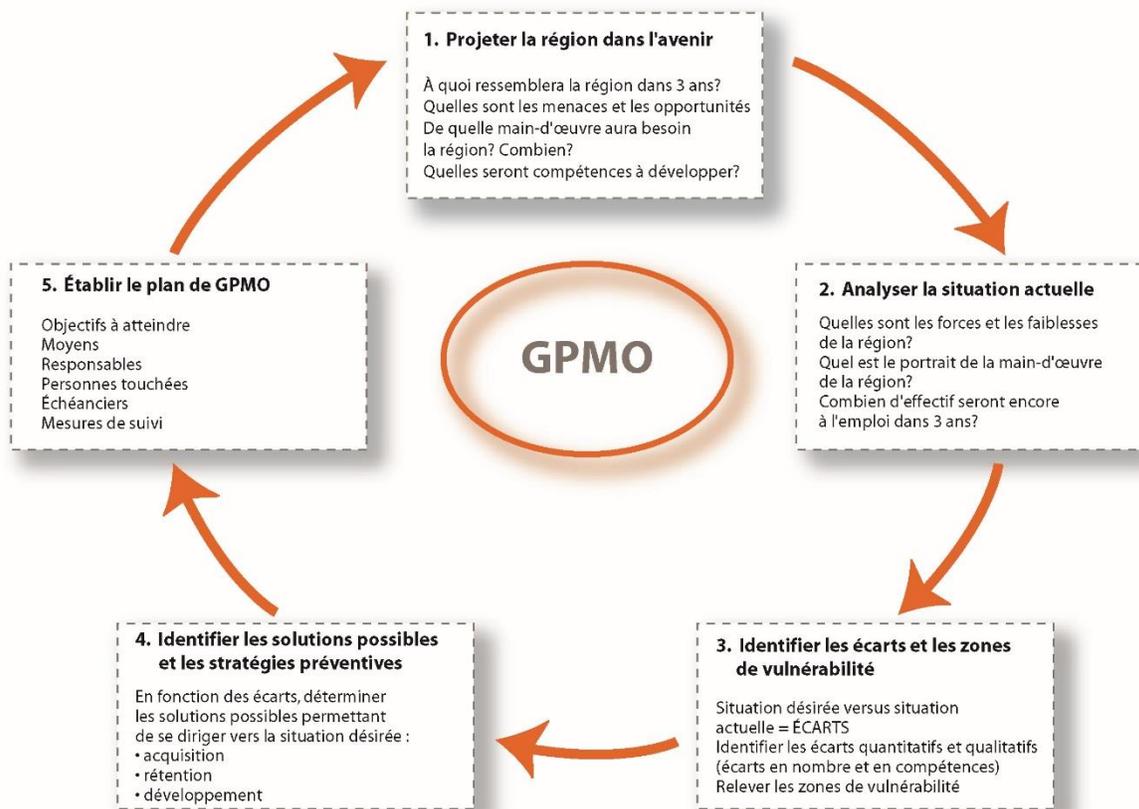
- identifier les besoins quantitatifs et qualitatifs de main-d'œuvre des entreprises de la MRC de Vaudreuil-Soulanges, en tenant compte de leurs objectifs de croissance, du taux de roulement et des départs à la retraite;
- analyser l'adéquation avec la présente disponibilité du bassin de travailleurs de la région et quantifier l'ampleur de la problématique (sur un horizon de 3 à 5 ans);
- identifier des stratégies pour combler les besoins des entreprises, incluant l'attraction de la main-d'œuvre, le transfert de compétences et le maintien en emploi.

SECTION 1 – LE MANDAT, LES OBJECTIFS ET LA DÉMARCHE (SUITE)

DÉMARCHE

La démarche proposée pour répondre à ces objectifs s'appuie sur un modèle d'intervention en gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre.

MODÈLE D'INTERVENTION



La démarche proposée comptait donc six grandes phases en lien avec ce modèle d'intervention. Celles-ci sont présentées ci-dessous.

MODÈLE D'INTERVENTION (SUITE)

Phase 1 – Prise de contact et planification du mandat (novembre et décembre 2014)

Cette phase visait à :

- valider la démarche d'intervention et à établir une relation de confiance avec le comité de pilotage;
- établir, en collaboration avec Accord Vaudreuil-Soulanges, la liste des entreprises et des acteurs économiques à rencontrer dans le cadre de la démarche et à planifier l'intervention.

Phase 2 – Promotion de la démarche et mobilisation de la région (conférence le 16 janvier 2015)

Cette phase visait à faire la promotion de la démarche régionale de GPMO et à favoriser l'engagement des acteurs économiques de la région envers celle-ci. Une présentation de la démarche aux acteurs économiques ainsi qu'une conférence de presse ont eu lieu lors du lancement du projet.

Phase 3 – Ateliers de formation sur la GPMO à l'intention des entreprises participant à la démarche (19 janvier et 23 février 2015)

Cette phase visait à :

- promouvoir la démarche auprès des entreprises de la région;
- former les entreprises participantes à la GPMO et leur fournir des outils;
- faciliter la collecte d'information dans le cadre de la démarche.

Trois ateliers ont été offerts aux entreprises, soit le 19 janvier et le 23 février 2015, de façon à ce que le plus grand nombre possible d'entreprises puissent en bénéficier. Au total, quinze entreprises ont bénéficié d'un de ces ateliers.

Phase 4 – Consultation des informations disponibles – Niveau macro (mi-janvier à mi-février 2015)

Cette phase visait à déterminer, à partir des données socioéconomiques disponibles, la situation de l'emploi, les principales tendances et les besoins de main-d'œuvre au niveau régional.

Ces informations ont permis de projeter la région dans l'avenir et d'analyser la situation actuelle (phases 1 et 2 du modèle d'intervention présenté précédemment).

Plusieurs sources d'informations ont été consultées. La liste de ces sources se trouve à la fin du présent document (section bibliographie).

MODÈLE D'INTERVENTION (SUITE)

Phase 5 – Consultation des entreprises et des acteurs-clés de la région – Niveau micro (fin février à début mai 2015)

Cette phase visait à identifier les besoins quantitatifs et qualitatifs de main-d'œuvre des entreprises ciblées.

Ces informations ont aussi permis de projeter la région dans l'avenir et d'analyser la situation actuelle (phases 1 et 2 du modèle d'intervention présenté précédemment).

Dans le cadre de cette consultation, les acteurs économiques représentent des organisations ou des organismes ayant un impact sur la vie politique, sociale ou économique de la région. Ainsi, ils ont été consultés pour leur connaissance approfondie des besoins du marché du travail de la MRC de Vaudreuil-Soulanges.

Échantillon d'acteurs économiques consultés lors de la collecte de données

- Au total, quatorze acteurs économiques ont été ciblés pour participer à la démarche. Les constats présentés dans les sections suivantes incluent donc les informations recueillies auprès de ces quatorze acteurs économiques.
- La collecte des informations s'est effectuée par voie d'entrevues semi-structurées à l'aide du questionnaire présenté en annexe. La durée des rencontres était d'approximativement une heure.

Liste des acteurs économiques consultés

- MRC
- Chambre de commerce et d'industrie de Vaudreuil-Soulanges
- Centre jeunesse-emploi de Vaudreuil-Soulanges
- Réseau emploi entrepreneurship
- Commission scolaire des Trois Lacs
- CISSS de la Montérégie-Ouest
- Conférence régionale des élus de de la VHSL
- Centre local de développement Vaudreuil-Soulanges
- Centre local de développement Vaudreuil-Soulanges¹
- CIT La Presqu'île
- Collège de Valleyfield
- Cégep John Abbott
- Commission scolaire Lester-B.-Pearson
- Cégep Gérald-Godin

¹ Le CLD apparaît deux fois, car deux personnes différentes ont été rencontrées.

**Phase 5 – Consultation des entreprises et des acteurs-clés de la région – Niveau micro
(fin février à début mai 2015) (suite)**

Échantillon d'entreprises consultées lors de la collecte de données

- Au total, 28 entreprises ont été ciblées pour participer à la démarche.
- La collecte des informations s'est effectuée par voie d'entrevues semi-structurées à l'aide du questionnaire présenté en annexe. La durée des rencontres était d'approximativement une heure.
- Les constats présentés incluent les informations recueillies auprès de 25 entreprises, dont deux dans le secteur « Commerce de gros », trois dans le secteur « Commerce de détail », trois dans le secteur « Transport et entreposage », trois dans le secteur « Soins de santé et assistance sociale », deux dans le secteur « Fabrication d'aliments », deux dans le secteur « Fabrication du papier », trois dans le secteur « Fabrication de produits en plastique et en caoutchouc », un dans le secteur « Fabrication de produits métalliques », trois dans le secteur « Finances et assurances » et trois dans le secteur « Villes et municipalités ».
- Il est à noter que huit entreprises sur les 25 consultées n'ont pas été en mesure de fournir l'information pour les tableaux des besoins quantitatifs. Les données quantitatives présentées sont donc basées sur les besoins de 17 entreprises.
- Enfin, il est important de souligner que la collecte des données s'est effectuée de manière à récolter les besoins globaux de main-d'œuvre estimés par les entreprises rencontrées. De plus, la diversité des entreprises ayant participé à la démarche fait en sorte que les données recueillies sont relativement sommaires et ne peuvent refléter de manière exhaustive les besoins de l'ensemble de la région.
- Néanmoins, mentionnons que la collecte des données quantitatives effectuées auprès des 17 entreprises répondantes a permis de récolter des informations sur 3 444 emplois, ce qui représente environ 10 % des 35 945 emplois occupés localement dans la MRC.

Voici la liste des entreprises rencontrées et le détail de leur participation à la démarche.

Tableau 1.1 – Liste des entreprises rencontrées

Secteur activité	Nom de l'entreprise	Formation du 19 janvier	Formation du 23 février	Entrevue seulement	Gabarit complété
Commerce de gros	Ferme St-Zotique	x			x
Commerce de gros	Vivier Pharma			x	
Commerce de détail	Métro Fordham			x	
Commerce de détail	IGA Extra Famille Viau	x			x
Commerce de détail	Hyundai Vaudreuil	x		x	
Transport et entreposage	CAT Transport	x			x
Transport et entreposage	Genco			x	
Transport et entreposage	XTL		x		x
Soins de santé et assistance sociale	CISSS de la Montérégie-Ouest		x		x
Soins de santé et assistance sociale	Le Félix Vaudreuil-Dorion		x	x	
Soins de santé et assistance sociale	Résidence Le Manoir Harwood	x			x
Fabrication d'aliments	Delta Daily Food		x		x
Fabrication d'aliments	Groupe Première Moisson	x			x
Fabrication du papier	Winpak	x			x
Fabrication du papier	Norampac	x			x
Fabrication de produits en plastique et en caoutchouc	Polymos	x			x
Fabrication de produits en plastique et en caoutchouc	Urecon	x			x
Fabrication de produits en plastique et en caoutchouc	Plasticon			x	x
Fabrication de produits métalliques	CFC Fabrication	x			x
Finances et assurances	Caisse Desjardins de Vaudreuil-Soulanges			x	
Finances et assurances	Promutuel				x
Finances et assurances	Bourassa Boyer			x	
Villes et municipalités	MRC VS				x
Villes et municipalités	Ville de Pincourt				x
Villes et municipalités	Ville de Vaudreuil-Dorion				x

Échantillon d'entreprises consultées lors de la collecte de données (suite)

Il est important de mentionner ici que, malgré que plusieurs autres secteurs économiques auraient pu être ciblés pour l'exercice de consultation, notamment certains secteurs économiques qui représentent des opportunités intéressantes pour la région (ex. : les technologies propres, les sciences de la vie), certains d'entre eux étaient encore trop peu présents sur le territoire pour faire partie d'un exercice de consultation représentatif de la situation actuelle. Néanmoins, la démarche d'analyse de documentation et les entrevues réalisées avec les acteurs économiques de la MRC auront permis de capter l'essentiel de ces autres secteurs.

Phase 6 – Élaboration du plan de GPMO régional (avril et mai 2015)

Cette phase vise d'abord à identifier les écarts et les zones de vulnérabilité qui émergent de l'analyse des données recueillies, de même qu'à faire ressortir certaines pistes de solution proposées par les différents intervenants lors de l'exercice de consultation réalisé (phases 3 et 4 du modèle d'intervention présenté précédemment).

À partir de ces informations, des séances de travail ont eu lieu avec le comité de pilotage afin de prioriser les écarts et les zones de vulnérabilité et de tracer un plan d'action régional pour répondre à ces écarts (phase 5 du modèle d'intervention présenté ci-dessus).

Phase 7 – Présentation des résultats et bilan de projet (juin 2015)

Afin de favoriser l'appropriation du plan d'action régional et l'implication active des entreprises et des acteurs économiques de la région, une présentation publique des résultats a eu lieu le 10 juin 2015. Les données économiques régionales ont été présentées par Mario Choquette, économiste d'Emploi-Québec, et les principaux constats de la démarche ont été présentés par Alia Conseil. Dans le cadre de discussion sous forme de table ronde, les invités ont été appelés à se prononcer sur les principales pistes d'action priorisées, tout en identifiant la contribution qu'ils pourraient apporter dans le cadre de l'implantation de ces solutions.

Finalement, une rencontre de bilan a eu lieu avec le comité de pilotage pour évaluer la démarche réalisée et préciser certaines recommandations pour la suite.

SECTION 2 – COMPILATION DES DONNÉES

CONSULTATION DE LA DOCUMENTATION EXISTANTE – NIVEAU « MACRO »

SITUATION GÉOGRAPHIQUE DE LA MRC DE VAUDREUIL-SOULANGES

La MRC de Vaudreuil-Soulanges se situe dans la *Vallée-du-Haut-Saint-Laurent* (VHSL)², elle-même située dans la région administrative de la Montérégie (région administrative n°16).



La superficie de la MRC est de 855,7 km². Le territoire est borné à l'ouest par la frontière de l'Ontario, au nord par le **lac des Deux Montagnes**, élargissement de la **rivière des Outaouais** et au sud par les lacs **Saint-François** et **Saint-Louis**, lieux de passage du **fleuve Saint-Laurent**³.

La MRC de Vaudreuil-Soulanges compte 23 municipalités.

NOTE Tiré du site Web de la MRC de Vaudreuil-Soulanges (2015)⁴.

² La population de VHSL est répartie dans cinq MRC, soit Beauharnois-Salaberry, le Haut-Saint-Laurent, les Jardins-de-Napierville, Roussillon ainsi que Vaudreuil-Soulanges.

³ Wikipedia, site Web consulté le 11 février 2015, http://fr.wikipedia.org/wiki/Vaudreuil-Soulanges_%28municipalit%C3%A9_r%C3%A9gionale_de_comt%C3%A9%29

⁴ Municipalité régionale de comté Vaudreuil-Soulanges, site Web consulté le 11 février 2015, section À propos, Territoire, <http://www.mrcdevaudreuil-soulanges.com/fr/territoire>

PROJETS POUR LA MRC DE VAUDREUIL-SOULANGES

La MRC de Vaudreuil-Soulanges possède plusieurs projets d'envergure qui sont susceptibles de modifier d'une façon ou d'une autre son avenir. Par ailleurs, il semble important de mentionner que le Centre local de développement a identifié cinq axes de développement économique, soit : 1) la logistique et le transport, 2) l'agroalimentaire et la foresterie, 3) l'industrie touristique, 4) les technologies propres et 5) les sciences de la vie et les technologies de la santé (CLD, 2015).

En lien avec le premier axe de développement économique, on ne peut passer sous silence la construction de l'**autoroute 30**, un projet majeur qui aura pour effet de rendre le territoire de la MRC réellement stratégique puisqu'il sera le seul territoire dans la province où les autoroutes 20, 30 et 40 se croisent, en plus des voies ferrées du CN, du CP et de CSX (Leduc-Brodeur, 2014). Ces diverses voies de transport donnent accès à la fois au Québec, mais également à l'Ontario, au reste du Canada et aux États-Unis. La ville de Valleyfield possède également un port permettant de compléter ces options de transport par la voie maritime. Enfin, étant située à l'ouest de Montréal, la MRC de Vaudreuil-Soulanges se trouve également bien située pour avoir accès à l'Aéroport international Pierre-Elliott-Trudeau (CCIVS, 2013). Les nombreuses infrastructures de transport présentes sur le territoire en font un pôle logistique intéressant au niveau national. En fait, selon le mémoire déposé par la Chambre de commerce et d'industrie de Vaudreuil-Soulanges en 2013, 85 % des échanges commerciaux du Québec avec l'Amérique du Nord passeraient actuellement par la MRC de Vaudreuil-Soulanges. De plus, un investissement de 500 millions de dollars pour un centre de transbordement a été annoncé par le gouvernement en 2014 (Leduc-Brodeur, 2014). Cela pourrait permettre un transport plus facile des marchandises et susciter d'autres projets d'affaires et de développement économique pour la MRC, dont de grands centres de distribution. La MRC de Vaudreuil-Soulanges permettrait la plus petite empreinte écologique et les plus faibles coûts de transport pour les entreprises dans l'optique où un tel pôle logistique y serait instauré (distances de transport plus courtes).

Selon les prévisions de certains acteurs économiques de la région rencontrés en entrevue, le pôle logistique pourrait amener jusqu'à 20 000 emplois directs et indirects (5 000 à 8 000 selon les estimations les plus conservatrices).

En lien avec le deuxième axe de développement, près de 75 % du territoire de la MRC est constitué de terres agricoles, ce qui en fait un endroit de choix notamment pour les grandes cultures. Ces terres agricoles représentent un attrait pour des projets d'entreprise de nature agrotouristique (CLD, 2015) (développement de produits agroalimentaires de niche, biologiques, etc.).

En lien avec le troisième axe de développement, le CLD de Vaudreuil-Soulanges s'est donné le mandat de promouvoir l'industrie touristique de la MRC afin de dynamiser ce secteur d'activité. Ces dernières années, la MRC a travaillé à structurer son offre touristique, notamment en définissant les sept merveilles de Vaudreuil-Soulanges et en s'assurant de faire connaître les événements et les attraits touristiques. (CLD, 2015).

Le quatrième axe de développement, soit celui des technologies propres, représente un secteur prioritaire pour le développement de la MRC, étant donné la volonté d'en faire un exemple national (CLD, 2015). Par ailleurs, la MRC possède un accès au gaz naturel et au réseau électrique de haute tension qui pourrait permettre d'y développer des projets industriels majeurs au cours des prochaines années.

Enfin, le cinquième axe de développement économique identifié, soit les sciences de la vie, possède un potentiel intéressant étant donné que plusieurs entreprises, notamment du domaine pharmaceutique, se trouvent à proximité l'ouest de l'Île de Montréal. Selon le CLD de Vaudreuil-Soulanges (2015), la pharmacologie, les instruments médicaux et les centres de tests cliniques et de diagnostic ainsi que les suppléments alimentaires et les produits naturels présentent un intérêt pour la MRC. Par ailleurs, le fait que la MRC de Vaudreuil-Soulanges possède une infrastructure de grande taille, qui permettrait d'accueillir des laboratoires de recherches médicales répondant aux standards internationaux, représente un élément important à prendre en considération dans la prospection des futurs projets économiques.

PROJETS POUR LA MRC DE VAUDREUIL-SOULANGES (SUITE)

En lien avec ces axes de développement et pour répondre à la croissance de la population et des besoins qui en émergent (voir détails dans la section évolution démographique), la MRC s'est aussi dotée d'un projet appelé « Pôle institutionnel régional », lequel comprend notamment la construction d'un hôpital régional associé au CSSS de Vaudreuil-Soulanges, des cliniques médicales et d'autres établissements de services de santé, ainsi que des écoles primaire, secondaire, collégiale et universitaire. De plus, des services publics et parapublics divers se grefferont à ce pôle institutionnel, de même qu'un projet de construction de logements et de commerces de proximité. (MRC, 2015)⁵.

PORTRAIT DE LA MAIN-D'ŒUVRE DE LA RÉGION

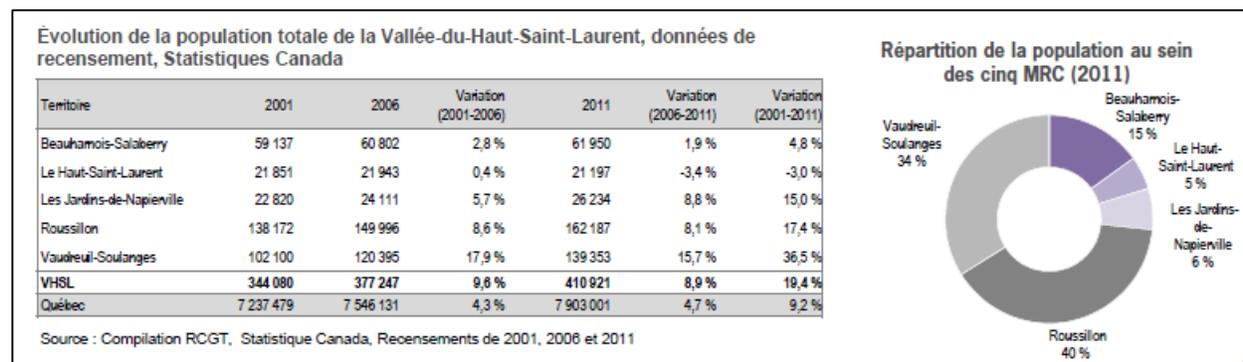
Données démographiques

Voici quelques données démographiques importantes **issues du recensement de 2011** de Statistique Canada.

- La Montérégie comptait 1 442 430 habitants, ce qui représentait environ 18 % de la population total de la province.
- La VSHL comptait 410 921 habitants, ce qui représentait environ 28 % de la population totale de la Montérégie.
- La MRC de Vaudreuil-Soulanges comptait 139 353 habitants, ce qui représentait environ 33 % de la population totale de la VSHL.
- La population de la MRC de Vaudreuil-Soulanges représentait donc environ 2 % de la population totale de la province de Québec.
- Vaudreuil-Dorion est une municipalité importante au sein de la MRC, représentant près du quart de la population avec ses 33 305 habitants. De plus, sur les 23 municipalités de la MRC, plus de la moitié comptent moins de 5 000 habitants (Statistique Canada, 2011; cité dans Emploi-Québec Montérégie, 2014a).

Évolution démographique

Entre 2001 et 2011, la population de la VSHL a augmenté de près de 20 %. Cette croissance démographique serait due en grande partie à l'évolution de la population de la MRC de Vaudreuil-Soulanges, qui a augmenté de 36,5 % durant cette décennie (CRÉ, 2014).



NOTE Tiré du portrait de l'immigration de la VSHL (2014), p. 6.

⁵ Municipalité régionale de comté Vaudreuil-Soulanges, site Web consulté le 29 janvier 2015, <http://www.mrcvs.ca/fr/pole-institutionnel-regional>
LEDUC-BRODEUR, A. (2014). *Repenser Vaudreuil-Soulanges, un sommet à la fois*, Actualités, Argent, <http://www.hebdosvalleyfield.ca/2014/06/13/repenser-vaudreuil-soulanges-un-sommet-a-la-fois>
Chambre de commerce et d'industrie de Vaudreuil-Soulanges (CCIVS, 2013). *Mémoire sur le développement économique en marge de l'autoroute 30*, 14 p. <http://www.ccivs.ca/wp-content/uploads/Position-de-la-CCIVS-version-finale.pdf>
Centre local de développement de Vaudreuil-Soulanges (CLD), site Web consulté le 30 janvier 2015, section Entreprendre, Axes de développement économique, <http://www.cldvs.com/entreprendre/axe-prioritaire-de-developpement/logistique-2/>

Évolution démographique (suite)

Le portrait du marché du travail de la MRC de Vaudreuil-Soulanges réalisé par Emploi-Québec Montérégie rapporte également que le poids relatif de la MRC dans l'ensemble de la Montérégie a augmenté, car son taux de croissance a été largement supérieur à celui de la Montérégie dans son ensemble pour la même période. Néanmoins, il est possible d'observer que le rythme de progression de la population de la MRC ralentit quelque peu depuis 2006 (augmentation de 17,9 % entre 2001 et 2006, comparativement à une augmentation de 15,7 % entre 2006 et 2011) (CRÉ, 2014). Cette évolution de la population est plus favorable comparativement à la Montérégie (6,2 % pour la même période) ainsi qu'à la province de Québec en entier (4,7 %).

Il est aussi important de noter que la croissance démographique est très inégale à l'intérieur de la MRC. La population progresse dans la plupart des municipalités, mais quelques-unes d'entre elles vivent des baisses de population (l'Île-Cadieux, Saint-Télesphore, Sainte-Marthe et Terrasse-Vaudreuil) (Emploi-Québec Montérégie, 2014a).

Vieillesse de la population

Selon le portrait du marché du travail de la MRC de Vaudreuil-Soulanges (Emploi-Québec Montérégie, 2014a), la population de la MRC se fait vieillissante.

Évolution de la population totale selon les groupes d'âge dans la MRC de Vaudreuil-Soulanges, la Montérégie et l'ensemble du Québec entre 2006 et 2011

Groupe d'âge	MRC de Vaudreuil-Soulanges			Montérégie			Québec		
	2006 Nombre	2011 Nombre	Variation 2006/2011 %	2006 Nombre	2011 Nombre	Variation 2006/2011 %	2006 Nombre	2011 Nombre	Variation 2006/2011 %
Total	120 395	139 350	15,7	1 357 720	1 442 435	6,2	7 546 135	7 903 000	4,7
0 à 14 ans	25 145	27 720	10,2	240 990	242 780	0,7	1 252 505	1 258 625	0,5
15 à 29 ans	20 105	23 370	16,2	249 005	258 595	3,9	1 440 050	1 471 835	2,2
30 à 44 ans	30 030	31 370	4,5	288 295	282 690	-1,9	1 588 740	1 550 480	-2,4
45 à 54 ans	19 510	23 380	19,8	226 440	239 680	5,8	1 232 115	1 272 270	3,3
55 à 64 ans	13 650	17 385	27,4	176 215	200 545	13,8	952 425	1 092 110	14,7
65 ans et plus	11 955	16 125	34,9	176 775	218 145	23,4	1 080 300	1 257 685	16,4

Sources : Statistique Canada, Recensements de 2006 et de 2011.

NOTE Tableau tiré du rapport *Emploi-Québec Montérégie, (2014a), p. 10.*

En effet l'analyse de l'évolution démographique de différentes tranches d'âge permet de constater qu'entre 2006 et 2011, le groupe des personnes de 45 ans et plus a augmenté de plus de 26 % au sein de la MRC. De plus, la part de la population de personnes de 45 ans et plus dans la population totale de la MRC est passée de 37,5 % à 40,8 % respectivement (Emploi-Québec Montérégie, 2014a).

D'un autre côté, la croissance de la population active entre 15 ans et 64 ans, bien qu'elle demeure positive, a ralenti entre 2006 et 2011 (14,7 %) par rapport à la période entre 2001 et 2006 (19,4 %) (Emploi-Québec Montérégie, 2014a).

Malgré cette récente décélération de la population active (2006-2011), le portrait du marché du travail de la MRC (Emploi-Québec Montérégie, 2014a) explique que, selon le scénario démographique de l'Institut de la statistique du Québec le plus susceptible de se réaliser, la population de 15 à 64 ans devrait augmenter de 17,5 % au cours des prochaines années et ce, de façon constante entre 2011 et 2031. Cela représente une distinction importante de la MRC par rapport à l'ensemble de la Montérégie, où uniquement une croissance de 0,7 % entre 2011 et 2031 est prévue, et face au reste de la province de Québec, qui devrait connaître un recul de 1,3 % de sa population active entre 2011 et 2031 (Emploi-Québec Montérégie, 2014b).

Le vieillissement pourrait représenter une menace en affectant négativement la disponibilité de main-d'œuvre et accentuant les difficultés de recrutement au sein de la Montérégie, alors que 32 800 emplois devraient être créés entre 2013 et 2017 (Emploi-Québec Montérégie, 2014a). En effet, selon les données disponibles (Emploi-Québec Montérégie, 2014a), 19,3 % des entreprises dans la MRC éprouvaient des difficultés de recrutement en 2014.

Le vieillissement pourrait aussi représenter une opportunité, puisque selon le rapport d'analyse du CRÉ de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent (2014), celui-ci aura un impact sur la demande de service à la population⁶.

Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage

Avant d'aborder les différents taux liés au marché du travail, il convient de rappeler les définitions fournies par Statistique Canada à ce sujet.

Taux d'activité : pourcentage de la population active totale par rapport à l'ensemble de la population de 15 ans et plus. Le taux d'activité pour un groupe donné (par exemple les femmes de 25 ans et plus) correspond au pourcentage de la population active dans ce groupe par rapport à l'effectif total du groupe.

Taux d'emploi (rapport emploi-population) : nombre de personnes occupées exprimé en pourcentage de la population de 15 ans et plus. Le taux d'emploi d'un groupe particulier (selon l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la province, etc.) correspond au nombre de personnes occupées dans ce groupe exprimé en pourcentage de l'effectif de ce groupe.

Taux de chômage : nombre de chômeurs exprimé en pourcentage de la population active. Le taux de chômage pour un groupe donné (âge, sexe, état matrimonial, etc.) correspond au nombre de chômeurs dans ce groupe exprimé en pourcentage des actifs dans ce groupe également (Statistique Canada, 2014).

Selon le rapport du portrait du marché du travail de Vaudreuil-Soulanges (Emploi-Québec Montérégie, 2014a), le taux d'activité serait plus élevé dans la MRC que la Montérégie dans son ensemble (72,7 % par rapport à 67,2 %) et il en serait de même pour le taux d'emploi (68,9 % par rapport à 63,3 %). Dans le même ordre d'idées, le taux de chômage dans la MRC serait plus faible que celui de la Montérégie (soit 5,3 % par rapport à 5,8 % respectivement).

⁶ Emploi-Québec Montérégie (2014a). *Portrait du marché du travail de la MRC de Vaudreuil-Soulanges*, 53 p. http://emploi.quebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Regions/Monteregie/16_imt_PMT_MRC_Vaudreuil-Soulanges.pdf

Emploi-Québec Montérégie (2014b). *Portrait du marché du travail de la Montérégie*, 53 p. http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/uploads/tx_fceqpubform/16_imt_PMT_Monteregie.pdf

CRÉ Vallée-du-Haut-Saint-Laurent (2014). Rapport, *Analyse stratégique en matière d'immigration – Volet portrait sur l'immigration*, 32 p. http://www.crevhsl.org/sites/default/files/portrait_immigration_vhsl_2014.pdf

Statistique Canada. *Profil du recensement 2011*, <http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F>

Statistique Canada. *Profil du recensement 2011*, Profil de la MRC de Vaudreuil-Soulanges, <http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/dppd/prof/details/page.cfm?Lang=F&Geo1=CD&Code1=2471&Geo2=PR&Code2=24&Data=Count&SearchText=vaudreuil-soulanges&SearchType=Begins&SearchPR=01&B1=All&Custom=&TABID=1>

Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage (suite)

Principaux indicateurs du marché du travail selon le groupe d'âge et le sexe dans la MRC de Vaudreuil-Soulanges et la Montérégie en 2011

Groupe d'âge	MRC de Vaudreuil-Soulanges						Montérégie					
	Population active Nombre	Population en emploi Nombre	Chômeurs Nombre	Taux d'activité %	Taux d'emploi %	Taux de chômage %	Population active Nombre	Population en emploi Nombre	Chômeurs Nombre	Taux d'activité %	Taux d'emploi %	Taux de chômage %
Total	80 065	75 830	4 240	72,7	68,9	5,3	789 045	743 290	45 750	67,2	63,3	5,8
15 à 19 ans	4 470	3 840	630	47,2	40,5	14,1	45 800	38 975	6 825	47,5	40,4	14,9
20 à 29 ans	11 960	11 000	950	86,8	79,8	7,9	135 320	125 085	10 235	84,1	77,7	7,6
30 à 44 ans	28 785	27 570	1 220	91,6	87,7	4,2	254 515	243 345	11 155	90,3	86,4	4,4
45 à 54 ans	20 885	20 120	760	89,7	86,4	3,6	210 135	201 265	8 870	88,0	84,3	4,2
55 à 64 ans	11 535	11 015	520	66,9	63,9	4,5	119 175	112 725	6 445	60,0	56,7	5,4
Hommes	41 795	39 730	2 070	76,8	73,0	5,0	410 425	385 370	25 060	71,3	67,0	6,1
15 à 19 ans	2 240	1 910	330	45,1	38,4	14,7	23 380	19 645	3 735	46,4	39,0	16,0
20 à 29 ans	6 160	5 620	540	88,7	80,9	8,8	69 470	63 275	6 200	85,5	77,9	8,9
30 à 44 ans	14 595	14 050	550	96,0	92,4	3,8	129 745	123 890	5 855	94,0	89,7	4,5
45 à 54 ans	10 820	10 490	330	93,5	90,7	3,0	107 865	103 250	4 615	91,7	87,8	4,3
55 à 64 ans	6 445	6 210	235	74,9	72,2	3,6	64 615	61 115	3 495	67,1	63,5	5,4
Femmes	38 270	36 100	2 170	68,7	64,8	5,7	378 615	357 925	20 690	63,2	59,7	5,5
15 à 19 ans	2 230	1 930	300	49,4	42,8	13,5	22 420	19 330	3 090	48,7	42,0	13,8
20 à 29 ans	5 800	5 380	415	84,9	78,7	7,2	65 845	61 810	4 040	82,6	77,6	6,1
30 à 44 ans	14 190	13 525	670	87,5	83,4	4,7	124 770	119 470	5 300	86,8	83,1	4,2
45 à 54 ans	10 065	9 635	430	85,9	82,2	4,3	102 270	98 010	4 265	84,4	80,9	4,2
55 à 64 ans	5 090	4 805	285	58,9	55,6	5,6	54 560	51 610	2 950	53,3	50,4	5,4

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

NOTE Tableau tiré du rapport *Emploi-Québec Montérégie, (2014a), p. 21.*

Notons que pour l'ensemble du Québec, le taux d'activité en 2011 s'élevait à 64,6 %, le taux d'emploi à 59,9 % et le taux de chômage à 7,2 % (Emploi-Québec Montérégie, 2014b). Ainsi, la MRC aurait respectivement un taux d'activité plus élevé, un taux d'emploi plus élevé et un taux de chômage plus faible que la province de Québec.

Il est également important de souligner qu'en 2011, les personnes de 55 à 64 ans participaient plus activement au marché du travail au sein de la MRC qu'ils ne le faisaient en 2006, pour un taux d'emploi de 63,9 % en 2011 par rapport à un taux d'emploi de 58,3 % lors du recensement de 2006 (Emploi-Québec Montérégie, 2014a). De plus, les femmes occupaient en 2011 47 % des emplois au sein de la MRC. En somme, autant la participation des personnes âgées de 55 à 64 ans que la participation des femmes au marché du travail contribuent donc à expliquer le taux d'activité observé.

Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage (suite)

En 2014 (Emploi-Québec Montérégie, 2014a), dans la MRC de Vaudreuil-Soulanges, le nombre de personnes prestataires de l'aide sociale sans contrainte à l'emploi s'élevait à 812. Cela représente 4,2 % des prestataires sans contrainte à l'emploi de la Montérégie. Puisqu'ils se sont souvent absentes pendant plus d'un an du marché du travail, ce bassin de personnes rencontre généralement des difficultés de retour en emploi, surtout s'ils sont sous-scolarisés, puisque les emplois offerts exigent pour la plupart un diplôme secondaire professionnel ou une formation technique⁷.

Ainsi, considérant leur nombre restreint (0,6 % de la population de la MRC) et leur niveau de compétence, les personnes prestataires de l'aide sociale sans contraintes à l'emploi ne constituent pas un bassin pouvant pallier les difficultés de recrutement envisagées dans la MRC.

Revenu disponible par habitant

Le revenu médian des personnes en âge de travailler dans la MRC de Vaudreuil-Soulanges (30 715 \$) est plus élevé que celui de la Montérégie (26 967 \$) et que celui du Québec (24 430 \$) (CLD, 2011)⁸.

Plusieurs hypothèses peuvent être émises quant aux raisons pouvant expliquer ce plus haut niveau de revenu. Notamment, il est possible que le navettage vers Montréal en soit en partie responsable, puisque ces emplois sont généralement mieux rémunérés. De plus, puisque la population de la MRC est généralement bien scolarisée, cela pourrait représenter un autre facteur pour lequel elle gagne un meilleur salaire.

Population immigrante

En 2011, environ 12 % de la population de la MRC de Vaudreuil-Soulanges était issue de l'immigration (Emploi-Québec Montérégie, 2014a).

En 10 ans, soit entre 2001 et 2011, la croissance de la population immigrante dans la MRC de Vaudreuil-Soulanges a augmenté de 138,2 %. Selon le rapport d'analyse du CRÉ de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent (2014), cette croissance serait due à l'étalement urbain et à l'accès à la propriété, qui serait plus facile sur ce territoire que sur l'Île-de-Montréal, plutôt qu'à un réel effort d'intégration de cette population par la MRC. De plus, la population immigrante de la MRC de Vaudreuil-Soulanges croît à un taux plus rapide que la population générale de la MRC (c.-à-d. 138,2 % par rapport à 36,5 % pour la période entre 2001 et 2011). Il est également important de mentionner que cette augmentation fulgurante de l'immigration dans la MRC se distingue nettement de l'augmentation de l'immigration dans la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent ou dans la province de Québec (92,2 % et 37,9 % respectivement pour la période de 2001 à 2011).

42,1 % de la population immigrante de l'ensemble de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent s'installe dans la MRC Vaudreuil-Soulanges (CRÉ, 2014). Cette population est généralement jeune, ce qui peut pallier au vieillissement de la population. De plus, selon le rapport d'analyse du CRÉ de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent (2014), 61 % de la population immigrante récemment arrivée dans la MRC est composée « d'immigrants économiques », c'est-à-dire qu'ils possèdent des compétences dans des domaines ciblés par le gouvernement ou encore qu'ils prévoient créer leur propre entreprise. Ainsi, cette même étude précise que la présence de services aux familles et l'accès à la propriété représenteront des facteurs d'attraction et de rétention importants, puisque cette population est principalement composée de familles⁹.

⁷ Statistique Canada (2014). *Guide de l'enquête de la population active*, 87 p. <http://www.statcan.gc.ca/pub/71-543-g/71-543-g2014001-fra.pdf>
Emploi-Québec Montérégie (2014a). *Portrait du marché du travail de la MRC de Vaudreuil-Soulanges*, 53 p. http://emploi.quebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Regions/Monteregion/16_imt_PMT_MRC_Vaudreuil-Soulanges.pdf

CRÉ Vallée-du-Haut-Saint-Laurent (2014). Rapport, *Analyse stratégique en matière d'immigration – Volet portrait sur l'immigration*, 32 p. http://www.crevhsl.org/sites/default/files/portrait_immigration_vhsl_2014.pdf

⁸ Centre local de développement Vaudreuil-Soulanges (CLD; 2011). *Un diagnostic pour l'action*, 56 p. http://www.cldvs.com/wp-content/uploads/Portrait_Diagnostic_Vaudreuil-Soulanges_Edition_2011Final.pdf

⁹ CRÉ Vallée-du-Haut-Saint-Laurent (2014). Rapport, *Analyse stratégique en matière d'immigration – Volet portrait sur l'immigration*, 32 p. http://www.crevhsl.org/sites/default/files/portrait_immigration_vhsl_2014.pdf

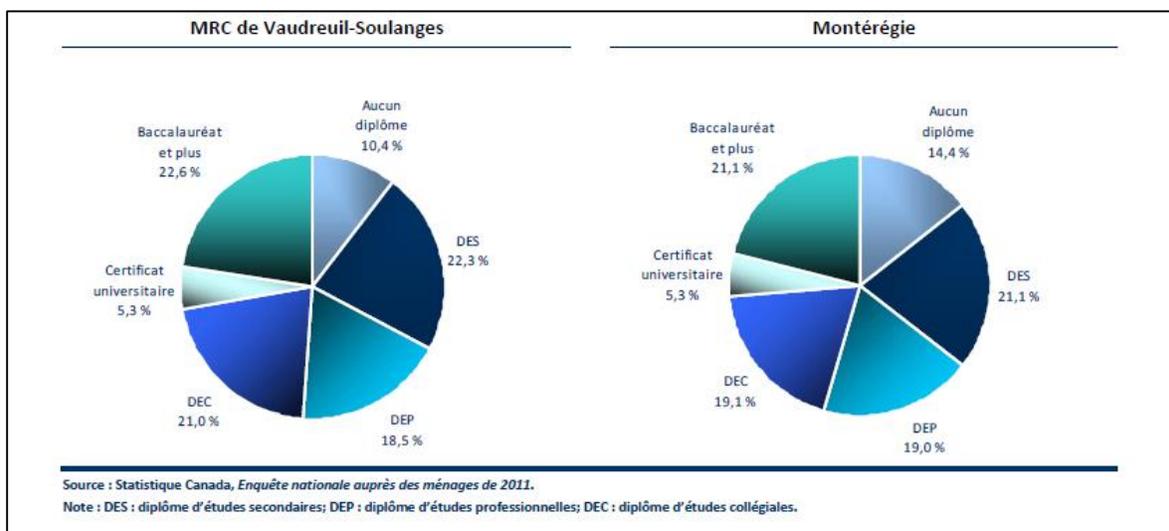
PORTRAIT DE LA MAIN-D'ŒUVRE DE LA RÉGION (SUITE)

Scolarité

Selon le portrait du marché du travail de la MRC de Vaudreuil-Soulanges (Emploi-Québec Montréal, 2014a), la population de la MRC possède un taux de scolarisation plus élevé que l'ensemble de la population de la Montérégie. En effet, la part de la population qui ne possède aucun diplôme est moins élevée dans cette MRC que dans la Montérégie (10,4 % comparativement à 14,4 %). De plus, la part de la population qui possède un baccalauréat ou un diplôme universitaire plus élevée est plus importante dans cette MRC que dans la Montérégie dans son ensemble (22,6 % comparativement à 21,1 %).

Or, selon le portrait du marché du travail de la MRC de Vaudreuil-Soulanges (Emploi-Québec Montréal, 2014a), les postes exigeant une formation professionnelle au secondaire ou une formation technique au collégial seront ceux qui offriront le plus de possibilités d'emploi au cours des prochaines années¹⁰.

Part de la population de 25 à 64 ans selon le niveau de scolarité dans la MRC de Vaudreuil-Soulanges et la Montérégie en 2011



NOTE Graphique tiré du rapport *Emploi-Québec Montérégie, (2014a), p. 16.*

Selon le portrait du marché du travail de la MRC de Vaudreuil-Soulanges (Emploi-Québec Montréal, 2014a), il semble que les hommes soient plus nombreux que les femmes à ne détenir aucun diplôme. Ce constat serait vrai autant pour la MRC de Vaudreuil-Soulanges que pour la Montérégie dans son ensemble.

Plus précisément, en 2011, pour le groupe d'âge des 25 à 64 ans, 12,0 % des hommes et 8,8 % des femmes ne possédaient aucun diplôme d'études secondaires dans la MRC de Vaudreuil-Soulanges, tandis que 67,0 % des hommes et un taux légèrement plus élevé des femmes du même âge (67,7 %) détenaient un diplôme supérieur au DES (Emploi-Québec Montréal, 2014a).

Cette situation correspond également aux données disponibles sur le décrochage scolaire pour cette MRC, un phénomène plus fréquent chez les jeunes hommes que les jeunes femmes. En effet, ce taux s'établirait à 11,5 % pour la MRC, ce qui représenterait 14,6 % de décrocheurs et 8,5 % de décrocheuses (Emploi-Québec Montréal, 2014a).

¹⁰ Emploi-Québec Montréal (2014a). *Portrait du marché du travail de la MRC de Vaudreuil-Soulanges*, 53 p.
http://emploi.quebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Regions/Montregie/16_imt_PMT_MRC_Vaudreuil-Soulanges.pdf

Scolarité (suite)

Part de la population ne possédant aucun diplôme, ayant un diplôme d'études secondaires (DES) ou ayant un diplôme d'études postsecondaires selon le groupe d'âge et le sexe dans la MRC de Vaudreuil-Soulanges et la Montérégie en 2011

Groupe d'âge	Aucun diplôme		DES		Études postsecondaires	
	Hommes %	Femmes %	Hommes %	Femmes %	Hommes %	Femmes %
MRC						
25 à 64 ans	12,0	8,8	21,1	23,5	67,0	67,7
25 à 34 ans	12,0	4,9	21,2	17,8	66,8	77,4
35 à 44 ans	9,1	4,7	19,0	16,7	71,9	78,6
45 à 54 ans	12,7	11,0	19,8	27,4	67,5	61,6
55 à 64 ans	14,4	14,9	25,2	32,5	60,5	52,6
Montérégie						
25 à 64 ans	16,1	12,7	19,8	22,3	64,1	64,9
25 à 34 ans	14,2	8,3	18,3	14,9	67,5	76,8
35 à 44 ans	12,6	8,1	16,8	15,6	70,6	76,3
45 à 54 ans	17,9	14,4	20,0	26,0	62,1	59,6
55 à 64 ans	19,0	18,9	23,9	30,6	57,1	50,5

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

NOTE Tableau tiré du rapport *Emploi-Québec Montérégie*, (2014a), p. 17.

Langue parlée

Selon le dernier recensement (Statistique Canada, 2011), 70 % de la population de la MRC de Vaudreuil-Soulanges parlent le français comme première langue, 27 % parlent l'anglais comme première langue, tandis que 2,7 % parlent le français et l'anglais comme premières langues et 0,3 % personnes ne parlent ni l'anglais, ni le français comme première langue (allophones).

Selon le rapport d'analyse du CRÉ de la Vallée-du-Haut-Saint-Laurent (2014), la croissance de la population immigrante et de la diversité culturelle font en sorte que la proportion des personnes allophones augmente sur ce territoire. De plus, il semblerait qu'une proportion importante de la population immigrante ne connaisse que l'anglais (22 %), ce qui les amène à s'établir dans les communautés anglophones de la MRC.

NOTE Ici, il est question des langues parlées, non pas des langues maternelles. Notons que la MRC de Vaudreuil-Soulanges accueille une population immigrante possédant une très grande diversité de langues maternelles. Les personnes arabes ou roumaines représentent des communautés importantes de la MRC (CRÉ, 2014)11.

Selon les entreprises consultées, pour plusieurs secteurs d'activité, la maîtrise de la langue anglaise est souvent exigée (ex. : secteur du transport pour le transport international, secteur municipal pour l'offre de services bilingues, services locaux de façon générale, puisque la clientèle multiculturelle a souvent l'anglais comme deuxième langue, etc.). Cela fait en sorte qu'il est plus difficile de recruter.

¹¹ Statistique Canada. *Profil du recensement 2011*, Profil de la MRC de Vaudreuil-Soulanges, <http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/dppd/prof/details/page.cfm?Lang=F&Geo1=CD&Code1=2471&Geo2=PR&Code2=24&Data=Count&SearchText=vaudreuil-soulanges&SearchType=Begins&SearchPR=01&B1=All&Custom=&TABID=1>

CRÉ Vallée-du-Haut-Saint-Laurent (2014). Rapport, *Analyse stratégique en matière d'immigration – Volet portrait sur l'immigration*, 32 p. http://www.crevhsl.org/sites/default/files/portrait_immigration_vhsl_2014.pdf

PORTRAIT DE LA MAIN-D'ŒUVRE DE LA RÉGION (SUITE)

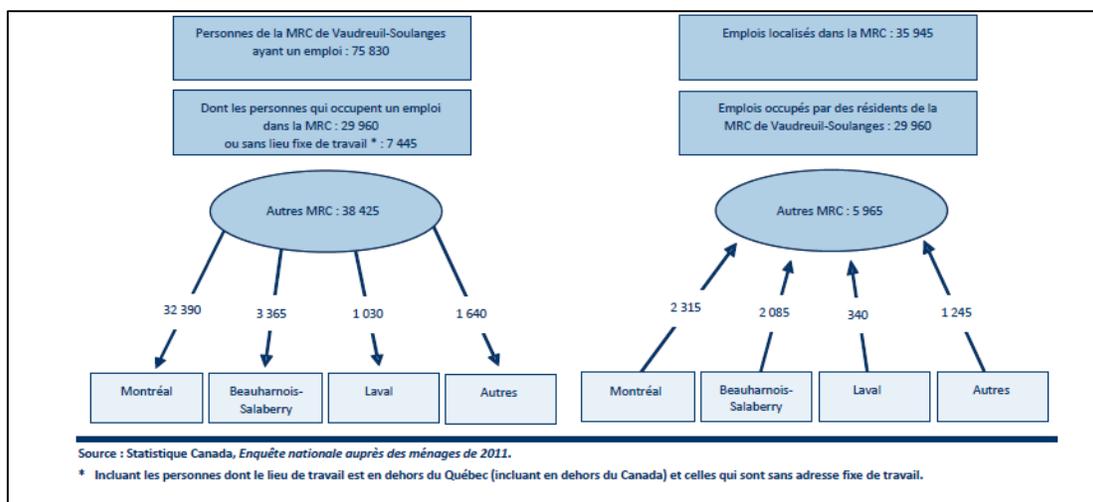
Déplacement entre le domicile et le lieu de travail

Dans la MRC de Vaudreuil-Soulanges, 75 830 personnes occupent un emploi alors que l'on compte 35 945 emplois localisés (Emploi-Québec Montérégie, 2014a).

Ainsi, plus de 50 % des travailleurs se déplacent vers Montréal (32 390 personnes), Laval (1 030 personnes), dans la MRC de Beauharnois-Salaberry (3 365 personnes) ou ailleurs en Montérégie (1 640 personnes) (Emploi-Québec Montérégie, 2014a) pour leur travail.

Dans le cadre du sondage du CIT (2014), la raison la plus fréquemment invoquée pour expliquer les déplacements en dehors de la région pour le travail était le fait qu'il n'y avait pas d'emplois pour ces personnes au sein de la MRC (56,7 %). 35,1 % des répondants ont aussi mentionné que le salaire était meilleur en dehors de la région, tandis que 18,9 % des répondants ont indiqué que le déplacement était plus facile en dehors de la région.

Nombre de personnes en emploi selon le lieu de résidence et le lieu de travail en 2011



NOTE Graphique tiré du rapport *Emploi-Québec Montérégie*, (2014a), p. 29.

Il convient toutefois de tenir compte des travailleurs provenant d'autres régions qui œuvrent au sein de la MRC de Vaudreuil-Soulanges, soit 2 315 personnes provenant de Montréal, 340 personnes provenant de Laval, 2 085 personnes provenant de la MRC de Beauharnois-Salaberry et 1 245 personnes d'autres provenances. (Emploi-Québec Montérégie, 2014a).

En somme, selon le portrait du marché du travail de la région de Vaudreuil-Soulanges (Emploi-Québec Montérégie, 2014a), il semble qu'il existe un écart entre les compétences, les aspirations des résidents de la MRC et les emplois offerts sur le territoire¹².

¹² Sondage du Conseil Inter-régional du Transport (2014). *Emploi-Québec Montérégie* (2014a). *Portrait du marché du travail de la MRC de Vaudreuil-Soulanges*, 53 p.
http://emploi.quebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Regions/Monteregie/16_int_PMT_MRC_Vaudreuil-Soulanges.pdf

PROFIL INDUSTRIEL ET ÉCONOMIQUE DE LA RÉGION

Proportion des emplois selon les industries

En 2012, la MRC de Vaudreuil-Soulanges comptait 3 363 entreprises sur son territoire. Une grande majorité d'entre elles étaient des entreprises comprenant entre un et quatre employés.

Répartition des entreprises (établissements) selon le nombre d'employés et l'industrie dans la MRC de Vaudreuil-Soulanges en 2012

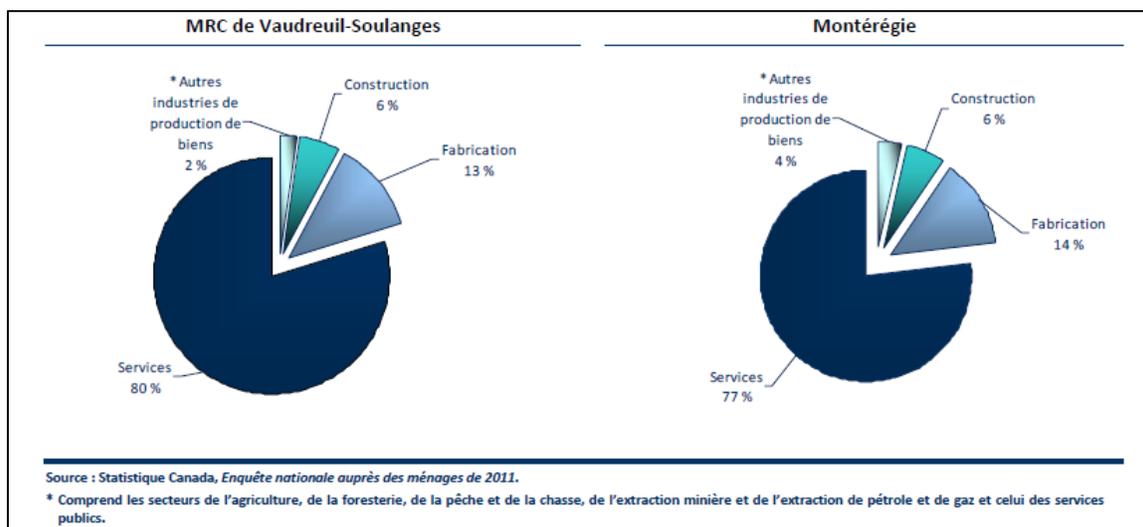
Secteur d'activité économique	Nombre d'employés							
	Total	1 à 4	5 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	100 à 199	200 et plus
Total	3 363	1 948	682	382	243	71	27	10
Primaire	163	111	24	16	9	3	0	0
Services publics	3	0	3	0	0	0	0	0
Construction	608	395	152	51	10	0	0	0
Fabrication	177	81	33	29	21	7	3	3
Services	2 412	1 361	470	286	203	61	24	7

Source : Compilation spéciale de Statistique Canada, décembre 2012.

NOTE Tableau tiré du rapport *Emploi-Québec Montérégie, (2014a), p. 49.*

On constate ainsi qu'une plus grande proportion des emplois se trouve dans l'industrie des services. Sachant que la MRC compte 35 945 emplois localisés, cela représenterait approximativement 29 290 emplois. Les autres emplois se retrouvent dans l'industrie de la fabrication (environ 10,5 %, soit environ 3 790 emplois), de la production d'autres biens (environ 3,8 %, soit environ 1 390 emplois) ou de la construction (environ 3,9 %, soit environ 1 410 emplois) (Emploi-Québec Montérégie, 2014a).

Répartition de la population en emploi de la MRC de Vaudreuil-Soulanges et de la Montérégie selon l'industrie en 2011



NOTE Graphique tiré du rapport *Emploi-Québec Montérégie, (2014a), p. 23.*

Proportion des emplois selon les industries (suite)

Au cours des prochaines années, la proportion des emplois de l'industrie de la construction devrait demeurer stable, tandis que la croissance annuelle moyenne de l'emploi dans les autres industries de production de biens devrait être négative (Emploi-Québec Montérégie, 2014a).

D'ailleurs, depuis l'an 2000, le nombre de travailleurs œuvrant dans l'industrie de la fabrication a diminué considérablement dans la MRC de Vaudreuil-Soulanges, mais aussi à l'échelle de la région de la Montérégie, voire de la province de Québec. Ceci s'explique notamment par les nombreux défis auxquels fait face ce secteur, dont la concurrence internationale provenant notamment des pays du BRIC (Brésil, Russie, Inde, Chine), mais aussi d'autres pays où les coûts de main-d'œuvre sont moindres (ex. : Mexique). De plus, comme les autres industries, l'industrie de la fabrication fait également face aux enjeux de vieillissement de la main-d'œuvre. Enfin, la diminution du nombre de diplômés dans les programmes de formations professionnelle et technique fait en sorte qu'un bassin moins important de travailleurs ayant ce niveau de compétences est disponible pour les métiers de fabrication (Emploi-Québec Montérégie, 2014a). Cette rareté de main-d'œuvre pourrait mettre une pression à la hausse sur les salaires dans ce secteur (Emploi-Québec Montérégie, 2014a).

Les entreprises de ce secteur doivent chercher à améliorer leur productivité, en modernisant leurs équipements, en innovant ou en établissant des alliances avec des partenaires. Autrement, les entreprises du secteur de la fabrication pourraient risquer de mettre fin à leurs activités ou de déménager. Cette situation pourrait donc avoir un impact important sur les emplois disponibles dans l'industrie de la fabrication au cours des prochaines années (Emploi-Québec Montérégie, 2014a). En fait, si certaines entreprises de ce secteur décidaient, par exemple, de déménager leurs activités à l'international, cela pourrait faire en sorte qu'une partie de la main-d'œuvre deviendrait disponible, rétablissant un certain équilibre entre l'offre et la demande de travailleurs (Emploi-Québec Montérégie, 2014a).

Proportion des emplois dans l'industrie des services

Dans l'industrie des services, où se trouvent la majorité des emplois de la MRC (environ 82 %), les parts d'emplois les plus importantes se trouvent dans les secteurs d'activité du commerce de gros (environ 5 %), du commerce de détail (environ 17 %), des soins de santé et de l'assistance sociale (environ 10 %), du transport et de l'entreposage (environ 6 %) et des services professionnels scientifiques et techniques (environ 7 %) (Emploi-Québec Montérégie, 2014a).

PROFIL INDUSTRIEL ET ÉCONOMIQUE DE LA RÉGION (SUITE)

Revenu moyen selon le niveau de compétences et les domaines professionnels

Revenu moyen d'emploi à temps plein toute l'année des résidents de la MRC de Vaudreuil-Soulanges et de la Montérégie selon le genre, le niveau de compétences et le domaine professionnel

Genre et niveau de compétence	MRC de Vaudreuil-Soulanges				Montérégie			
	Total	Hommes	Femmes	Femmes par rapport aux hommes %	Total	Hommes	Femmes	Femmes par rapport aux hommes %
	\$	\$	\$	%	\$	\$	\$	%
Total	55 960	63 192	46 827	74,1	52 285	58 537	44 487	76,0
Gestion	77 489	84 451	64 350	76,2	73 447	79 969	61 607	77,0
Affaires, finance et administration	49 841	61 017	44 683	73,2	49 443	62 009	43 908	70,8
Professionnel	68 617	82 135	59 040	71,9	70 577	83 326	59 954	70,3
Technique	47 210	62 823	42 782	68,1	46 336	62 576	42 256	67,5
Intermédiaire	42 542	49 483	41 093	83,0	41 173	45 384	37 863	83,4
Sc. naturelles et appliquées et domaines apparentés	71 199	74 807	59 301	79,3	68 802	71 727	58 305	81,3
Professionnel	81 966	84 708	71 797	84,8	78 336	81 342	67 907	83,5
Technique	60 127	64 063	48 543	75,8	57 240	60 013	47 889	79,8
Secteur de la santé	56 713	74 279	51 974	70,0	55 583	77 814	50 552	65,0
Professionnel	73 969	101 244	66 641	65,8	77 344	117 582	68 941	58,6
Technique	44 225	48 384	42 863	88,6	42 353	54 900	39 146	71,3
Intermédiaire	36 361	52 782	33 181	62,9	32 086	37 695	30 914	82,0
Enseignement, droit et serv. sociaux, communautaires et pouv.	58 718	79 616	47 698	59,9	55 136	72 072	46 723	64,8
Professionnel	64 657	77 466	57 789	74,6	62 357	74 676	56 020	75,0
Technique	51 931	84 732	34 239	40,4	46 680	70 208	33 040	49,9
Intermédiaire	33 785	61 222	24 741	40,4	34 264	52 776	27 755	52,6
Arts, culture, sports et loisirs	41 974	43 019	41 052	95,4	44 724	48 349	41 055	84,9
Professionnel	43 303	43 049	47 840	111,1	52 392	54 057	50 743	93,9
Technique	39 843	42 995	37 466	87,1	40 513	45 268	35 640	78,7
Vente et services	43 058	50 764	35 910	70,7	36 910	42 534	31 499	74,1
Technique	49 721	56 827	41 089	72,3	41 672	47 499	36 010	75,8
Intermédiaire	44 734	54 283	37 625	69,3	39 216	46 504	32 954	70,9
Élémentaire	28 906	33 605	24 162	71,9	27 343	31 299	22 782	72,8
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	48 069	48 282	44 761	92,7	46 421	46 861	38 680	82,5
Technique	51 644	51 884	46 487	89,6	50 364	50 782	40 799	80,3
Intermédiaire	42 516	42 383	44 238	104,4	40 830	41 056	37 754	92,0
Élémentaire	44 715	45 577	40 609	89,1	40 396	41 273	31 851	77,2
Ressources: naturelles, agriculture et production connexe	39 794	42 563	31 799	74,7	29 027	30 607	23 758	77,6
Technique	46 661	49 896	-	-	38 882	43 642	23 154	53,1
Intermédiaire	32 822	31 884	33 822	106,1	26 003	26 802	23 874	89,1
Élémentaire	42 983	42 983	-	-	29 297	30 001	23 982	79,9
Fabrication et services d'utilité publique	47 385	52 539	37 220	70,8	43 045	47 708	32 190	67,5
Technique	61 799	67 123	46 467	69,2	60 498	64 047	44 040	68,8
Intermédiaire	44 651	49 111	36 793	74,9	41 924	46 232	31 957	69,1
Élémentaire	35 178	38 870	28 697	73,8	34 771	38 101	29 160	76,5

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

- : Un tiret peut signifier à la fois qu'il n'y a aucun répondant, que la donnée a été supprimée pour protéger la confidentialité des répondants ou que la donnée a été arrondie à zéro.

NOTE Tableau tiré du rapport *Emploi-Québec Montérégie, (2014a), p. 33.*

Selon le portrait du marché du travail (Emploi-Québec Montérégie, 2014a), le revenu moyen d'emploi des habitants de la MRC de Vaudreuil-Soulanges est, de façon générale, plus élevé que celui des habitants de la région de la Montérégie dans son ensemble (bien que ce ne soit pas le cas pour tous les domaines professionnels). Cela s'explique entre autres par le plus haut niveau d'éducation des personnes résidant dans la MRC, qui leur offre plus d'opportunités d'emplois qui exigent des compétences élevées et qui les amènent à se déplacer afin d'obtenir un emploi mieux rémunéré.

Les domaines professionnels présentant les meilleurs niveaux de revenus sont les suivants.

- Gestion.
- Sciences naturelles et appliquées.
- Enseignement, droits et services sociaux, communautaires et gouvernementaux.

Revenu moyen selon le niveau de compétences et les domaines professionnels (suite)

Les domaines professionnels présentant les plus faibles niveaux de revenus sont les suivants.

- Ressources naturelles, agriculture et production connexe.
- Arts, culture, sports et loisirs.
- Ventes et services.

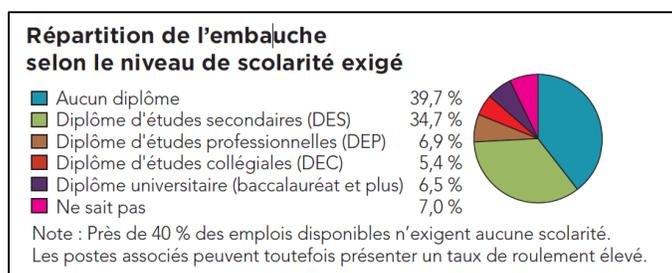
Il semble important de mentionner que la proportion d'hommes et de femmes occupés résidant dans la MRC de Vaudreuil-Soulanges varie selon le domaine professionnel. Ainsi, les femmes sont davantage présentes dans certains secteurs, tels que celui de la santé (82 %), l'enseignement, le droit et les services sociaux, communautaires et gouvernementaux (71 %) ainsi que dans le domaine professionnel des affaires, de la finance et de l'administration (70 %). En fait, les femmes occupent environ 57 % des emplois de niveau professionnel au sein de la MRC. Ces emplois sont généralement ceux qui sont les mieux rémunérés. Néanmoins, l'écart entre le revenu moyen d'emploi des femmes et celui des hommes demeure; le revenu moyen d'emploi des femmes de la MRC n'atteint que 74,1 % de celui des hommes (Emploi-Québec Montérégie, 2014a)¹³.

Fait intéressant, environ 10 % des résidents de la MRC de Vaudreuil-Soulanges sont des travailleurs autonomes. Ces derniers occupent des postes dans le domaine de la gestion dans une proportion de plus de 25 % (Emploi-Québec Montérégie, 2014a)¹⁴.

Perspectives d'emploi

Selon l'enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre en Montérégie (IMT, 2014), les entreprises de la MRC de Vaudreuil-Soulanges auraient embauché 4 616 personnes pendant les douze mois précédant l'enquête. Parmi ces embauches, près de 40 % touchaient des emplois de niveau élémentaire de compétences et un autre 40 % des embauches touchaient des emplois de niveau intermédiaire de compétences (DES, DEP). Une plus faible proportion exigeait des emplois de niveau avancé de compétences (ex. : DEC, université).

Répartition des embauches selon le niveau de scolarité exigé



NOTE Tiré de IMT, 2014.

Plus spécifiquement, selon les résultats de cette enquête (cité dans IMT, 2014¹⁵), les besoins en main-d'œuvre pour la région de Vaudreuil-Soulanges en 2014 représenteraient des milliers d'emplois, qui se trouvaient surtout dans les domaines suivants.

¹³ Emploi-Québec Montérégie (2014). *Portrait du marché du travail de la MRC de Vaudreuil-Soulanges*, 53 p. http://emploi.quebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Regions/Monteregie/16_imt_PMT_MRC_Vaudreuil-Soulanges.pdf

¹⁴ Emploi-Québec Montérégie (2014). *Portrait du marché du travail de la MRC de Vaudreuil-Soulanges*, 53 p. http://emploi.quebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Regions/Monteregie/16_imt_PMT_MRC_Vaudreuil-Soulanges.pdf

¹⁵ IMT (2014). Dépliant. Résumé de l' « Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre – MRC Vaudreuil-Soulanges 2014 ».

Perspectives d'emploi (suite)

Métiers et professions en demande selon le niveau de formation requis

Exemples de métiers et de professions en demande, selon le niveau de formation requis	
Sans diplôme d'études secondaires (sans 5^e secondaire)	
Cassiers/caissières	
Commis d'épicerie et autres garnisseurs/garnisseuses de tablettes – commerce de détail	
Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	
Diplôme d'études secondaires (5^e secondaire)	
Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses – commerce de détail	
Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	
Conducteurs/conductrices de camions	
Diplômes d'études collégiales (formation technique) et d'études secondaires (formation professionnelle)	
Commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	
Cuisiniers/cuisinières	
Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance	
Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	
Vérificateurs/vérificatrices et essayeurs/essayeuses des essais non destructifs	
Diplôme d'études universitaires	
Enseignants/enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire	
Infirmiers autorisés/infirmières autorisées	
Travailleurs sociaux/travailleuses sociales	

Note : Même s'ils n'affichent pas les fréquences les plus élevées, en raison d'un manque de main-d'oeuvre, les postes exigeant une formation professionnelle au secondaire et ceux exigeant une formation technique au collégial offrent le plus d'opportunités d'emploi.

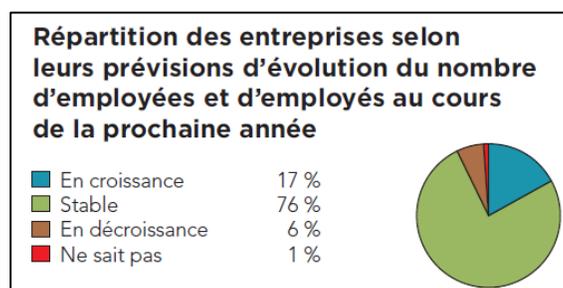
NOTE Tiré de IMT, 2014.

Enfin, les résultats de l'enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre dans la MRC de Vaudreuil-Soulanges (IMT, 2014), il semble que les emplois disponibles ne nécessitent majoritairement aucune ou que très peu d'expérience pour être occupés (environ 65 % avec moins d'un an d'expérience). De plus, près de 20 % des entreprises sondées prévoyaient une croissance pour les années à venir.

Expérience requise pour occuper les emplois disponibles



Répartition des entreprises selon leur prévision d'évolution du nombre d'employées et d'employés au cours de la prochaine année



NOTE Tiré de IMT, 2014.

PRÉSENTATION DES SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUES PRIORISÉS PAR LA RÉGION

Dans le cadre du présent mandat, dix secteurs d'activité économiques prioritaires pour la MRC de Vaudreuil-Soulanges ont été ciblés.

- Commerce de gros.
- Commerce de détail.
- Transport et entreposage.
- Soins de santé et assistance sociale.
- Fabrication d'aliments.
- Fabrication de papier.
- Fabrication de produits en plastique et en caoutchouc.
- Fabrication de produits métalliques.
- Finances et assurances.
- Villes et municipalités.

Voici donc quelques données importantes permettant de refléter le poids relatif de chacun de ces secteurs d'activité économiques de même que certaines informations permettant de capter les compétences essentielles de ces différents secteurs d'activité. Ces données sont tirées du guide entreprises-emplois de Vaudreuil-Soulanges¹⁶, élaboré par la Table de concertation pour l'emploi de VS (2014)¹⁷. Ce guide regroupe les informations sur environ 400 organisations de la MRC comptant plus de dix employés, en date de 2014.

¹⁶ À l'exception des données sur le secteur des villes et des municipalités pour lequel les sites Internet des diverses villes ont été consultés.

¹⁷ Table de concertation pour l'emploi de VS (2014), *Guide entreprises-emplois de VS*, 5^e édition.

PRÉSENTATION DES SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUES PRIORISÉS PAR LA RÉGION (SUITE)

COMMERCE DE GROS	COMMERCE DE DÉTAIL	TRANSPORT ET ENTREPOSAGE
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'entreprises : 30 • Nombre d'emplois : 801 • Secteurs d'éducation les plus en demande <ul style="list-style-type: none"> ○ Administration, commerce et informatique ○ Métallurgie ○ Mines et travaux de chantiers ○ Transport • Niveau de scolarité moyen exigé : DES 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'entreprises : 57 • Nombre d'emplois : 2 899 • Secteurs d'éducation les plus en demande <ul style="list-style-type: none"> ○ Administration, commerce et informatique • Niveau de scolarité moyen exigé : DES 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'entreprises : 25 • Nombre d'emplois : 2 035 • Secteurs d'éducation les plus en demande <ul style="list-style-type: none"> ○ Administration, commerce et informatique ○ Entretien d'équipements motorisés ○ Transport • Niveau de scolarité moyen exigé : DEC

SOINS DE SANTÉ ET ASSISTANCE SOCIALE	FABRICATION D'ALIMENTS	FABRICATION DE PAPIER
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'entreprises : 47 • Nombre d'emplois : 2070 • Secteurs d'éducation les plus en demande <ul style="list-style-type: none"> ○ Administration, commerce et informatique ○ Santé humaine et animale • Niveau de scolarité moyen exigé : DEC 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'entreprises : 3 • Nombre d'emplois : 578 • Secteurs d'éducation les plus en demande <ul style="list-style-type: none"> ○ Administration, commerce et informatique ○ Alimentation et tourisme • Niveaux de scolarité moyens exigés : DES/DEC 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'entreprises : 4 • Nombre d'emplois : 642 • Secteurs d'éducation les plus en demande <ul style="list-style-type: none"> ○ Administration, commerce et informatique ○ Foresterie et papier ○ Transport ○ Fabrication mécanique ○ Électrotechnique • Niveaux de scolarité moyens exigés : DES/DEC

PRÉSENTATION DES SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUES PRIORISÉS PAR LA RÉGION (SUITE)

FABRICATION DE PRODUITS EN PLASTIQUE ET EN CAOUTCHOUC	FABRICATION DE PRODUITS MÉTALLIQUES	FINANCES ET ASSURANCES
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'entreprises : 8 • Nombre d'emplois : 482 • Secteurs d'éducation les plus en demande <ul style="list-style-type: none"> ○ Administration, commerce et informatique ○ Fabrication mécanique ○ Bois et matériaux connexes • Niveaux de scolarité moyens exigés : DES/DEC 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'entreprises : 14 • Nombre d'emplois : 326 • Secteurs d'éducation les plus en demande <ul style="list-style-type: none"> ○ Administration, commerce et informatique ○ Fabrication mécanique ○ Métallurgie • Niveaux de scolarité moyens exigés : DES/DEC 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'entreprises : 8 • Nombre d'emplois : 313 • Secteurs d'éducation les plus en demande <ul style="list-style-type: none"> ○ Administration, commerce et informatique • Niveau de scolarité moyen exigé : AEC

VILLES ET MUNICIPALITÉS
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'entreprises : 24 • Nombre d'emplois : près de 600¹⁸ • Secteurs d'éducation les plus en demande <ul style="list-style-type: none"> ○ Administration, commerce et informatique • Niveaux de scolarité moyens exigés : DES/DEC

¹⁸ Donnée approximative.

SECTION 2 – COMPILATION DES DONNÉES (SUITE)

RÉSUMÉ DE L'ANALYSE DE L'ENVIRONNEMENT

Les tableaux qui suivent permettent de bonifier les données recueillies auprès des différentes études par les informations obtenues dans le cadre des entrevues avec les différents acteurs économiques.

TABLEAU 2.1 – OPPORTUNITÉS ET MENACES DE LA MRC

OPPORTUNITÉS
<ul style="list-style-type: none">• Pôle logistique.<ul style="list-style-type: none">○ Attirer plusieurs projets d'affaires et de développement économique.○ Améliorer le transport des produits (ex. : contrôle du transport, identification des produits, trouver des façons plus rapides pour amener les produits des entreprises aux clients).○ Désengorger l'Île de Montréal (ex. : utilisation de la ligne de train de banlieue durant la nuit pour livrer des marchandises, camions de livraison électriques la nuit pour diminuer le bruit et éliminer le trafic le jour, etc.).• Pôle institutionnel régional (santé, éducation, etc.)¹⁹.• Pallier le vieillissement de la population par l'attraction et la rétention à long terme de la population immigrante sur le territoire de la MRC.• Renouvellement de l'offre de services locaux à une population plus diversifiée (différences culturelles et linguistiques).• Paysage naturel et caractère champêtre comme opportunités pour développer l'industrie touristique.• Profiter de l'expertise des entreprises pharmaceutiques situées dans l'ouest de l'Île de Montréal pour développer les industries connexes.• Automatisation et robotisation du secteur de la fabrication.• Développement des zones industrielles : 380 hectares (41 M pi²) mis à la disposition des promoteurs désireux de s'installer dans la région dans le plan d'aménagement urbain (ex. : parc industriel Alta à Coteau-du-Lac : 165 hectares seront dézonés prochainement, Journal des Affaires du sud-ouest de la Montérégie, 2015).• Près de 75 % du territoire de la MRC de Vaudreuil-Soulanges est constitué de terres agricoles : opportunité de développer des produits agroalimentaires de niche et des produits biologiques.• Installer de nouvelles résidences sur le territoire : il existe encore du terrain disponible (bien que généralement dispendieux).• Agriculture : opportunité pour développer le secteur de la transformation alimentaire et le biopharmaceutique.• Développement des compétences : entente de collaboration avec le Cégep de Valleyfield et le Collège Gérald-Godin. Il y a quelques cours de niveau collégial qui s'offrent sur le territoire de la MRC de Vaudreuil-Soulanges (ex. : service de garde, santé, etc.).• Possibilité qu'un hôpital soit construit sur le territoire prochainement (projet du pôle institutionnel) : environnement favorable pour résider dans la MRC.
MENACES
<ul style="list-style-type: none">• Forte compétition avec l'Ontario (et plus spécifiquement le parc industriel de Cornwall) : plusieurs projets d'envergure choisissent de s'installer en Ontario plutôt que dans la MRC de Vaudreuil-Soulanges.<ul style="list-style-type: none">○ Rapidité d'obtention des permis.○ Prix du terrain.○ Nécessité de construire un stationnement en plus du bâtiment.• Voir l'autoroute 30 comme une voie de transport local plutôt que comme un axe économique.• Qualité de vie de la MRC menacée par le développement de l'autoroute 30 (plus de pollution par le bruit, plus de circulation au sein de la MRC, etc.).• Richesse agricole de la MRC menacée par le développement industriel.• Construction de l'autoroute 30 fait monter le prix des terrains : facteur non attractif pour les entreprises agricoles, mais aussi d'autres entreprises ayant besoin d'une grande surface pour leurs activités. De même, il s'agit d'un facteur non attractif pour les projets immobiliers résidentiels.• MRC possède uniquement deux ponts pour accéder au territoire. Or, au rythme où croît la population, la MRC pourrait être à risque de vivre des embouteillages.

¹⁹ Mentionnons toutefois qu'en raison des récentes lois ayant touché le domaine de la santé au Québec (ex. : la Loi 10 et la Loi 20, visant à regrouper les établissements de santé et à réviser le salaire des médecins), le pôle institutionnel représente une opportunité latente. Mentionnons néanmoins qu'avec la croissance démographique, certains projets chapeautés par le pôle institutionnel seront certainement mis en place une fois que les changements actuellement en cours seront implantés. Par exemple, la construction d'un hôpital semble nécessaire, puisqu'actuellement, certains résidents de la MRC iraient obtenir des soins en Ontario, l'hôpital étant situé à proximité. La construction de l'hôpital créerait alors plusieurs emplois (c.-à-d. environ 3 000 emplois selon les acteurs économiques rencontrés; ces emplois seront divers : médecins spécialistes, électriciens, plombiers, préposés à l'entretien, etc.).

RÉSUMÉ DE L'ANALYSE DE L'ENVIRONNEMENT (SUITE)

TABLEAU 2.2 – FORCES ET FAIBLESSES DE LA MRC

FORCES
<ul style="list-style-type: none">• Situation géographique enviable au niveau économique, puisque la MRC se situe au centre d'un corridor économique du Québec.• Intermodalité au niveau des transports et des infrastructures attrayantes pour une entreprise.<ul style="list-style-type: none">○ La 20, 30 et 40 se rejoignent.○ CP et CN à proximité.○ Ligne de transport électrique pour vendre l'électricité aux États-Unis et en Ontario.○ Trois pipelines passent sur le territoire.• Plusieurs personnes bilingues ou qui parlent anglais.• Mobilité interrégionale : bien desservi en transport en commun pour sortir et revenir à la MRC.<ul style="list-style-type: none">○ AMT.○ Train de banlieue reliant Vaudreuil-Hudson et Montréal.○ Conseil intermunicipal de transport (CIT) de la Presqu'île.• Navettes mises en place pour accéder aux cégeps (la population étudiante de Vaudreuil-Soulanges est en hausse au Cégep de Valleyfield).• Plusieurs résidents sont des professionnels : bassin de main-d'œuvre disponible.• Il existe une grande vitalité socioéconomique : climat de collaboration entre les différents acteurs économiques (Réseau emplois-entrepreneurs, Groupe Accord, Synergie, chambres de commerce, etc.).• Nombre de résidences en augmentation et variabilité dans le prix des maisons : plusieurs options d'habitation.• Qualité de vie : à la fois style de vie urbain et campagne.<ul style="list-style-type: none">○ Environnement dynamique : services de proximité (ex. : commerce, restaurants) et activités culturelles.○ MRC avec le plus de km d'eau de la région (ex. : fleuve St-Laurent, rivière Outaouais, lac des Deux Montagnes, lac Saint-Louis, lac Saint-François, etc.).○ Pistes cyclables qui longent les plans d'eau qui sont parmi les plus intéressantes dans la région (après celle qui longe le canal Lachine).○ Mont-Rigaud à proximité (ex. : centre de ski, raquette, plein air, etc.).• Parcs et loisirs à proximité.

TABLEAU 2.2 – FORCES ET FAIBLESSES DE LA MRC (SUITE)

FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> • Malgré les améliorations apportées par la CIT au cours des dernières années, les entreprises et les acteurs économiques continuent de percevoir la mobilité intrarégionale comme difficile, particulièrement pour atteindre l'ouest et le nord du territoire. <ul style="list-style-type: none"> ○ Sept municipalités sur 23 dans la MRC sont actuellement desservies par le transport en commun. ○ Certaines lignes de transport auraient été fermées (ex. : Rigaud), celles-ci étant trop peu utilisées par les résidents. ○ Il n'y a toujours pas de voie réservée pour les autobus et la circulation est parfois trop dense ou instable pour permettre l'ajout d'un circuit d'autobus. ○ Les rues des municipalités n'ont pas de trottoir à certains endroits, ce qui n'est pas sécuritaire pour les utilisateurs du transport en commun. ○ Les horaires des travailleurs n'ont actuellement pas la flexibilité requise pour s'adapter aux horaires d'autobus, qui sont eux-mêmes établis en fonction des horaires des trains pour assurer les correspondances. • Logements. <ul style="list-style-type: none"> ○ Peu de logements à prix abordable : il ne semble pas y avoir d'économie à rester en banlieue plutôt qu'à Montréal. Or, il semble y avoir un gain salarial à faire lorsqu'on choisit de travailler à Montréal... ○ Construction de logements sociaux ferait peur aux résidents (création de ghettos). ○ Terrains dispendieux pour la construction résidentielle. • Mobilité importante des travailleurs vers Montréal : il semble qu'il existe un écart entre le bassin d'emplois disponibles au sein de la MRC comparativement aux compétences et aux aspirations de ses résidents²⁰. <ul style="list-style-type: none"> ○ Ces personnes pourraient contribuer à dynamiser la MRC : perte de capital humain. • Lacune quant à l'intégration des personnes immigrantes au marché du travail : perte de capital humain. • Manque d'établissements d'enseignement sur le territoire : la MRC ne possède pas son propre cégep ni sa propre université et les établissements d'enseignement professionnel offrent un choix limité. <ul style="list-style-type: none"> ○ Manque d'infrastructures pour attirer les établissements d'enseignement (pas de locaux disponibles). ○ Manque d'établissements à proximité : un frein à la formation de la main-d'œuvre. ○ Exode des jeunes vers Montréal pour et après les études. ○ Manque de formations dans les métiers spécialisés en demande dans la MRC. • Écart entre l'offre et la demande de formations : les formations ne sont pas alignées sur le marché. D'anciennes technologies sont enseignées. Ainsi, la main-d'œuvre pourrait avoir des lacunes ou des difficultés à s'adapter au marché du travail du futur. • Plusieurs emplois précaires : écart avec les aspirations professionnelles des jeunes (sécurité d'emploi et conditions de travail intéressantes). • Plus d'offres que de demandes au niveau du marché du travail. <ul style="list-style-type: none"> ○ Disponibilité d'emploi (nombre d'emplois) pas assez grande. ○ Approximativement 70 000 travailleurs versus 35 000 emplois disponibles localement. • Lorsqu'on choisit de s'établir dans Vaudreuil-Soulanges : on doit considérer la possibilité de travailler hors du territoire.

²⁰ CRÉ Vallée-du-Haut-Saint-Laurent (2014). Rapport, *Analyse stratégique en matière d'immigration – Volet portrait sur l'immigration*, 32 p. http://www.crevhsl.org/sites/default/files/portrait_immigration_vhsl_2014.pdf

Leduc-Brodeur, A. (2014). *Repenser Vaudreuil-Soulanges, un sommet à la fois*, Actualités, Argent, <http://www.hebdosvalleyfield.ca/2014/06/13/repenser-vaudreuil-soulanges-un-sommet-a-la-fois>

Chambre de commerce et d'industrie de Vaudreuil-Soulanges (CCIVS; 2013). *Mémoire sur le développement économique en marge de l'autoroute 30*, 14 p. <http://www.ccivs.ca/wp-content/uploads/Position-de-la-CCIVS-version-finale.pdf>

Centre local de développement de Vaudreuil-Soulanges (CLD), site Web consulté le 30 janvier 2015, <http://www.cldvs.com/entreprendre/axe-prioritaire-de-developpement/logistique-2/>

La Presse (octobre 2010). *Des plans ambitieux – La région appelée à devenir une plaque tournante pour le commerce nord-américain*, http://www.ville.vaudreuil-dorion.qc.ca/documents/pdf/developpement/CahierLaPresse_22Oct2010.pdf

SECTION 2 – COMPILATION DES DONNÉES (SUITE)

CONSULTATION DES ENTREPRISES DE LA RÉGION – NIVEAU « MICRO »

BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE DES ENTREPRISES RENCONTRÉES

Les entreprises rencontrées ont pu estimer leurs besoins de main-d'œuvre à court terme (dans l'année à venir) et à moyen et long termes (au cours des trois et cinq prochaines années). Il demeure cependant important de considérer tous les chiffres annoncés comme étant des **estimations**, l'exercice de projection des besoins étant parfois difficile à réaliser pour les entreprises, particulièrement pour celles qui connaîtront des embauches massives ou une croissance importante au cours des cinq prochaines années.

Le total des besoins de main-d'œuvre pour les entreprises rencontrées, toutes catégories d'emplois confondues, est présenté dans le tableau 2.3 ci-dessous.

Les besoins qualitatifs de main-d'œuvre ayant été évoqués par les entreprises sont mentionnés directement sous les types d'emplois ou les secteurs d'activités concernés.

Tableau 2.3 – Besoins de main-d'œuvre des entreprises rencontrées pour l'ensemble des catégories de postes

Types d'emplois	Nombre actuel d'employés	Moyenne d'âge actuelle	Départs anticipés (retraite, promotion, transfert, attrition)			Total des départs	Embauches anticipées (incluant les remplacements)			Total des embauches	Écart quantitatif
			1 an	3 ans	5 ans		1 an	3 ans	5 ans		
Administratif	285	44,0	24	48	65	137	46	84	114	244	107
Gestion	296	43,0	44	26	29	99	20	29	29	78	-21
Métier spécialisé	972	46,6	99	151	222	472	177	233	334	744	272
Non spécialisé	1 257	39,0	112	208	179	499	119	225	206	550	51
Professionnel	374	41,1	28	43	61	132	43	71	104	218	86
Technique	260	42,0	12	32	55	99	31	42	76	149	50
TOTAL	3 444	42,4	319	508	611	1 438	436	684	863	1 983	545

NOTE La moyenne d'âge dans ce tableau de même que les suivants a été pondérée en fonction du nombre actuel d'employés.

Tableau 2.3 – Besoins de main-d'œuvre des entreprises rencontrées pour l'ensemble des catégories de postes (suite)

Rappelons tout d'abord que 17 entreprises ont complété l'exercice d'analyse quantitative de leur main-d'œuvre. Au sein des 17 entreprises rencontrées, on compte actuellement 3 444 employés.

- Un total de **1 983 embauches** est prévu sur un horizon de 5 ans. De ce nombre, **1 438 serviront à combler les départs anticipés**. Cela signifie qu'une **croissance de 545 nouveaux emplois** est prévue.
- Le nombre d'embauches supplémentaires (c.-à-d. excluant le remplacement) représente une **croissance** de la main-d'œuvre de l'ordre d'environ 16 %, soit 545 embauches supplémentaires au remplacement des départs déjà anticipés. Cela devrait amener le nombre d'employés à un total de 3 989 d'ici les cinq prochaines années.
- En fonction du nombre de départs prévus, 42 % (1 438 personnes) des employés actuellement en poste dans les entreprises interrogées (3 444 personnes) quitteront leur poste au cours des cinq prochaines années.
- Lorsqu'on y ajoute les nouveaux emplois qui seront créés, c'est l'équivalent de 58 % de la main-d'œuvre actuelle qu'il faudra embaucher dans les cinq prochaines années (1 983 embauches sur 3 444 emplois).
- Cette proportion (total des embauches prévues/nombre d'emplois actuels) atteint 85 % dans le cas des **emplois administratifs**.
- La plus grande **proportion des embauches** au cours des cinq prochaines années sera constituée de **métiers spécialisés**. En effet, les emplois relatifs aux métiers spécialisés représentent près de 38 % du total des embauches anticipées par les entreprises (744/1 983 personnes à embaucher) ainsi que la catégorie d'emploi ayant la plus forte croissance (soit 272 embauches supplémentaires). Cette même catégorie comporte aussi la moyenne d'âge la plus élevée (46,6 ans).
- **Les emplois spécialisés et non spécialisés** représentent les plus grandes **proportions de départs** au cours des prochaines années (c.-à-d. respectivement 32 % et 35 %).
- Le nombre de départs anticipés augmente avec le temps pour l'ensemble des catégories d'emploi (à l'exception d'un léger fléchissement sur l'horizon cinq ans pour les métiers non spécialisés).
- Les **emplois de gestion** composent la seule catégorie qui compte un écart quantitatif négatif, c'est-à-dire que le nombre d'embauches anticipées est inférieur au nombre de départs prévus. Cela signifie que les départs ne seront pas tous remplacés pour ces postes, ce qui peut s'expliquer par un aplanissement ou une réorganisation des structures organisationnelles.

Pour chaque type de poste, les besoins de main-d'œuvre ont également été estimés par les entreprises rencontrées. Les types de postes ont été classés selon six catégories : 1) postes administratifs, 2) postes de gestion; 3) métiers spécialisés, 4) métier non spécialisés, 5) postes de professionnels et 6) postes techniques.

Les détails des besoins pour ces catégories de poste sont présentés dans les tableaux ci-dessous.

BESOINS QUANTITATIFS ET QUALITATIFS DE MAIN-D'ŒUVRE DES ENTREPRISES RENCONTRÉES (SUITE)

Tableau 2.4 – Besoins de main-d'œuvre des entreprises rencontrées pour les postes administratifs

Types d'emplois	Nombre actuel d'employés	Moyenne d'âge actuelle	Départs anticipés (retraite, promotion, transfert, attrition)			Total des départs	Embauches anticipées (incluant les remplacements)			Total des embauches	Écart quantitatif	Formation et compétences requises
			1 an	3 ans	5 ans		1 an	3 ans	5 ans			
Adjoint, secrétaire, réceptionniste et agent d'information	165	43,5	20	32	53	105	39	71	102	212	107	DEP en secrétariat ou en bureautique (DEC en bureautique ou en administration, un atout) avec expérience (bilinguisme un atout)
Agent et responsable de la paye	6	46,8	0	0	2	2	0	1	2	3	1	DEC en administration (comptabilité ou ressources humaines) avec expérience (titre de paie maître un atout)
Agent et responsable de la production, des opérations et la logistique	34	42,3	0	2	2	4	2	1	2	5	1	DEP en planification de la production, DEC en logistique ou autres études pertinentes avec expérience
Agent et responsable de l'approvisionnement	14	42,9	0	3	1	4	0	1	1	2	-2	DEC ou baccalauréat en administration (spécialisation en approvisionnement un atout)
Agent et responsable RH	8	39,0	1	1	1	3	0	0	0	0	-3	DEC en administration (ressources humaines), baccalauréat en administration (RH) un atout, expérience 1 à 5 ans

Tableau 2.4 – Besoins de main-d'œuvre des entreprises rencontrées pour les postes administratifs (suite)

Types d'emplois	Nombre actuel d'employés	Moyenne d'âge actuelle	Départs anticipés (retraite, promotion, transfert, attrition)			Total des départs	Embauches anticipées (incluant les remplacements)			Total des embauches	Écart quantitatif	Formation et compétences requises
			1 an	3 ans	5 ans		1 an	3 ans	5 ans			
Agent, responsable des ventes et représentant	31	45,6	2	3	3	8	5	4	2	11	3	DEC en administration (concentration en marketing un atout), baccalauréat en administration un atout, expérience en ventes
Archiviste	3	36,0	0	0	0	0	0	1	3	4	4	DEC en techniques d'archives médicales, 5 ans d'expérience
Agent à la comptabilité et aux finances	24	49,9	1	7	3	11	0	5	2	7	-4	DEC ou baccalauréat en administration (spécialisation en comptabilité, finances ou assurances) avec expérience
TOTAL	285	44	24	48	65	137	46	84	114	244	107	

De façon générale, pour les emplois administratifs :

- au cours des cinq prochaines années, 48 % des personnes occupant un emploi dans le domaine administratif quitteront leur emploi;
- le nombre d'embauches supplémentaires (c.-à-d. excluant le remplacement) représente une **croissance** de la main-d'œuvre de l'ordre de 37 %;
- le total des embauches prévues représente donc 85 % du nombre d'emplois actuels pour ce type d'emploi.

De façon spécifique :

- on constate un écart majeur pour les postes d'adjoint administratif et de direction, pour lesquels un diplôme d'études professionnelles ou collégiales en secrétariat ou en bureautique est habituellement exigé. En effet, il y aura autant de nouveaux emplois créés (107) que de postes servant à remplacer les départs prévus (105), pour un total de 212 embauches anticipées;
- mentionnons que selon les entreprises et les acteurs économiques consultés, les postes d'adjointes administratives seraient des emplois difficiles à combler, car ils requièrent un DEP, une bonne maîtrise de la langue française et souvent, en raison de la localisation des entreprises qui recrutent, une voiture est exigée. Or, puisque les salaires ne sont pas élevés dans ce domaine, le recrutement est ardu. De plus, les grands employeurs de la région se font compétition pour les mêmes ressources.

BESOINS QUANTITATIFS ET QUALITATIFS DE MAIN-D'ŒUVRE DES ENTREPRISES RENCONTRÉES (SUITE)

Tableau 2.5 – Besoins de main-d'œuvre des entreprises rencontrées pour les postes de gestion

Types d'emplois	Nombre actuel d'employés	Moyenne d'âge actuelle	Départs anticipés (retraite, promotion, transfert, attrition)			Total des départs	Embauches anticipées (incluant les remplacements)			Total des embauches	Écart quantitatif	Formation et compétences requises
			1 an	3 ans	5 ans		1 an	3 ans	5 ans			
Chef de service	33	45,1	7	1	0	8	2	1	0	3	-5	Baccalauréat en administration avec expérience
Chef de service (santé)	22	49,4	6	4	9	19	1	5	11	17	-2	Baccalauréat dans un domaine relié à la santé et aux services sociaux, expérience d'au moins 5 ans en tant qu'intervenant dans le secteur visé
Conseiller cadre	10	45,5	5	1	1	7	0	1	1	2	-5	Baccalauréat, 5 ans d'expérience dans le domaine visé, une expérience en gestion est un atout important
Contremaître	20	37,8	3	2	2	7	3	2	2	7	0	DEC avec 3 à 5 ans d'expérience
Contrôleur	3	49,7	1	1	0	2	1	1	0	2	0	Baccalauréat en comptabilité avec expérience
Coordonnateur	22	47,0	2	4	4	10	2	4	4	10	0	Baccalauréat et expérience d'au moins 5 ans en tant qu'intervenant dans le secteur visé
Directeur	69	46,1	4	5	2	11	2	5	2	9	-2	Baccalauréat en administration ou dans un domaine connexe et expérience pertinente

Tableau 2.5 – Besoins de main-d'œuvre des entreprises rencontrées pour les postes de gestion (suite)

Types d'emplois	Nombre actuel d'employés	Moyenne d'âge actuelle	Départs anticipés (retraite, promotion, transfert, attrition)			Total des départs	Embauches anticipées (incluant les remplacements)			Total des embauches	Écart quantitatif	Formation et compétences requises
			1 an	3 ans	5 ans		1 an	3 ans	5 ans			
Directeur (santé)	2	48,0	2	0	0	2	0	0	0	0	-2	Maîtrise en administration, baccalauréat en soins infirmiers, 10 ans d'expérience en tant que gestionnaire dans le domaine des soins infirmiers
Directeur adjoint	6	50,6	4	0	0	4	0	0	0	0	-4	Maître en administration, baccalauréat dans un domaine relié, 10 ans d'expérience en gestion
Directeur général	5	53,3	1	0	1	2	0	0	1	1	-1	Baccalauréat avec expérience en gestion
Directeur général adjoint	4	46,7	1	0	1	2	0	0	1	1	-1	Baccalauréat avec expérience en gestion
Gérant et assistant gérant	21	32,5	2	3	3	8	4	5	4	13	5	DES avec expérience
Greffier et greffier adjoint	2	44,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	DEC ou baccalauréat, expérience dans une greffe
Président	4	50,3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Baccalauréat, 10 à 15 ans d'expérience en gestion, bilinguisme, leadership
Superviseur	69	41,8	3	4	6	13	3	5	3	11	-2	Variable selon le domaine supervisé
Vice-président	5	44,0	2	2	0	4	3	1	0	4	0	Baccalauréat avec expérience en gestion
TOTAL	296	43,0	44	26	29	99	20	29	29	78	-21	

Tableau 2.5 – Besoins de main-d'œuvre des entreprises rencontrées pour les postes de gestion (suite)

De façon générale, pour les emplois de gestion :

- au cours des cinq prochaines années, 33 % des personnes occupant un emploi dans le domaine de la gestion quitteront leur emploi;
- l'écart quantitatif est négatif pour cette catégorie d'emploi, ce qui signifie que 21 postes ne seront pas remplacés, ce qui représente une décroissance de 7 % des emplois;
- le total des embauches prévues représente donc 26 % du nombre d'emplois actuels pour ce type d'emploi.

De façon spécifique :

- le poste de **gérant/assistant-gérant** dans l'industrie du commerce de détail est le seul poste de gestion qui comporte un écart quantitatif positif (embauches – départs), c'est à dire qui comporte une **croissance** par rapport au nombre d'emplois actuels;
- d'autres postes nécessiteront toutefois plusieurs remplacements, notamment les postes de chefs de service dans le secteur de la santé, les coordonnateurs et les superviseurs, soit des **postes de gestion de niveau opérationnel**.

BESOINS QUANTITATIFS ET QUALITATIFS DE MAIN-D'ŒUVRE DES ENTREPRISES RENCONTRÉES (SUITE)

Tableau 2.6 – Besoins de main-d'œuvre des entreprises rencontrées pour les postes de métiers spécialisés

Types d'emplois	Nombre actuel d'employés	Moyenne d'âge actuelle	Départs anticipés (retraite, promotion, transfert, attrition)			Total des départs	Embauches anticipées (incluant les remplacements)			Total des embauches	Écart quantitatif	Formation et compétences requises
			1 an	3 ans	5 ans		1 an	3 ans	5 ans			
Administrateur Réseau	1	39,0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Assistant technique en pharmacie	5	46,0	0	0	1	1	1	0	2	3	2	DEP en assistance technique en pharmacie
Autres emplois spécialisés	31	39,1	0	1	4	5	0	1	4	5	0	Variable selon les domaines de spécialité
Camionneur	355	51,9	33	38	45	116	93	83	85	261	145	DEP, permis de conduire classe 1 ou CFTR
Conseiller en sécurité incendie	1	55,0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	AEC avec expérience de pompier et gestion de projets
Cuisinier	15	42,0	1	2	5	1	3	5	10	2	1	DEP en cuisine
Électricien	2	54,5	0	0	1	1	0	0	1	1	0	DEP en électricité, expérience dans le domaine de l'électricité, avoir sa licence C
Électromécanicien	30	40,3	0	3	1	4	0	3	1	4	0	DEP électromécanicien avec expérience et avoir sa licence C
Infirmière auxiliaire	118	44,2	16	31	51	98	31	51	71	153	55	DEP en soins d'assistance et soins infirmiers, membre de l'OIIAQ
Inspecteur qualité	5	41,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Études pertinentes avec expérience dans le milieu industriel

Tableau 2.6 – Besoins de main-d'œuvre des entreprises rencontrées pour les postes de métiers spécialisés (suite)

Types d'emplois	Nombre actuel d'employés	Moyenne d'âge actuelle	Départs anticipés (retraite, promotion, transfert, attrition)			Total des départs	Embauches anticipées (incluant les remplacements)			Total des embauches	Écart quantitatif	Formation et compétences requises
			1 an	3 ans	5 ans		1 an	3 ans	5 ans			
Machiniste	16	36,9	2	1	1	4	0	0	1	1	-3	DEP en technique d'usinage, expérience 1 an à moins de 3 ans, en mesure d'utiliser l'outillage de métrologie, maîtrise de l'utilisation des machines-outils conventionnelles et à contrôle numérique, capacité à lire des dessins techniques, formation SIMDUT
Mécanicien	25	43,0	2	1	5	8	2	1	5	8	0	DEP en mécanique, maintenance industrielle, expérience 3 à 5 ans, formation SIMDUT
Opérateur spécialisé	22	44,2	0	2	1	3	0	2	1	3	0	DEP avec 1 à 3 ans d'expérience
Pâtissier	11	32,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	DEP en pâtisserie
Préposé à la stérilisation	2	38,0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	AEC en retraitement des dispositifs médicaux
Préposé aux bénéficiaires	302	44,5	45	70	105	220	45	85	151	281	61	DEP en soins d'assistance à la personne
Pressier	27	46,0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	
Soudeur	4	52,0		1	1	2	1	1	1	3	1	Diplôme en soudage
TOTAL	972	46,6	99	151	222	472	177	233	334	744	272	

Tableau 2.6 – Besoins de main-d’œuvre des entreprises rencontrées pour les postes de métiers spécialisés (suite)

De façon générale, pour les emplois spécialisés :

- au cours des cinq prochaines années, 48 % des personnes occupant un emploi spécialisé quitteront leur emploi;
- le nombre d’embauches supplémentaires (c.-à-d. excluant le remplacement) représente une **croissance** de la main-d’œuvre de l’ordre d’environ 27 %;
- le total des embauches prévues représente donc 76 % du nombre d’emplois actuels pour ce type d’emploi.

De façon spécifique :

- les écarts quantitatifs importants au niveau des métiers spécialisés s’expliquent par trois types d’emplois particuliers :
 - 261 **camionneurs** seront embauchés par les entreprises, ce qui représente 145 nouveaux emplois;
 - 153 **infirmières auxiliaires** seront embauchées, ce qui représente 55 nouveaux emplois;
 - 281 **préposés aux bénéficiaires** seront embauchés, ce qui représente 61 nouveaux emplois;
- mentionnons que deux de ces trois emplois critiques se retrouvent dans le secteur de la santé.

D’autres emplois spécialisés sont jugés critiques par les entreprises (ex. : **électromécaniciens**), car les entreprises souhaitent embaucher des candidats ayant des niveaux d’expérience plus élevés que ce que possèdent les candidats disponibles sur le marché. D’autres emplois spécialisés sont jugés critiques (ex. : frigoristes), car ils sont très rares sur le marché et que des concurrents à l’extérieur de la région (à Montréal par exemple) offrent des conditions plus concurrentielles.

BESOINS QUANTITATIFS ET QUALITATIFS DE MAIN-D'ŒUVRE DES ENTREPRISES RENCONTRÉES (SUITE)

Tableau 2.7 – Besoins de main-d'œuvre des entreprises rencontrées pour les postes de métiers non spécialisés

Types d'emplois	Nombre actuel d'employés	Moyenne d'âge actuelle	Départs anticipés (retraite, promotion, transfert, attrition)			Total des départs	Embauches anticipées (incluant les remplacements)			Total des embauches	Écart quantitatif	Formation et compétences requises
			1 an	3 ans	5 ans		1 an	3 ans	5 ans			
Autre personnel non spécialisé	164	41,3	55	54	64	78	31	55	63	78	0	DES (atout) avec qualités personnelles (ex. : motivation)
Cariste et conducteur de véhicules	27	42,9	0	2	6	8	0	2	6	8	0	DES (atout), détenir un permis ou une certification pour conduire le véhicule (ex. : classe 4B)
Commis et conseiller en service à la clientèle et autres emplois en relation avec le public	265	26,4	46	82	15	143	49	89	24	162	19	DES (atout) avec expérience en service à la clientèle
Journalier, manœuvres, manutentionnaire, opérateur de machinerie et autres titres connexes	644	42,7	36	63	76	175	40	73	90	203	28	DES (atout) avec des qualités personnelles (ex. : capacités physiques, polyvalence), formation en SST au besoin (ex. : SIMDUT)
Préposé à la maintenance et entretien	83	42,9	15	25	37	77	15	25	41	81	4	DES pour l'entretien, un ASP en hygiène et salubrité peut être un atout
Préposé en entrepôt (réception et expédition de marchandises)	34	40,8	1	2	3	6	1	2	3	6	0	DES (atout)
Responsable d'équipe d'employés non spécialisés	40	42,0	1	5	6	12	1	5	6	12	0	DES avec 1 à 3 ans d'expérience
TOTAL	1 257	39,0	112	208	179	499	119	225	206	550	51	

Tableau 2.7 – Besoins de main-d'œuvre des entreprises rencontrées pour les postes de métiers non spécialisés (suite)

De façon générale, pour les emplois non spécialisés :

- au cours des cinq prochaines années, 40 % des personnes occupant un emploi non spécialisé quitteront leur emploi;
- le nombre d'embauches supplémentaires (c.-à-d. excluant le remplacement) représente une faible **croissance** de la main-d'œuvre de l'ordre d'environ 4 %;
- le total des embauches prévues représente donc 44 % du nombre d'emplois actuels pour ce type d'emploi.

De façon spécifique :

parmi les métiers non spécialisés, deux types de poste attirent l'attention :

- 162 embauches de **commis au service à la clientèle (et emplois connexes)** seront nécessaires, impliquant la création de 19 nouveaux emplois dans le secteur des services;
- 203 **embauches de journaliers (et emplois connexes)** sont prévues, pour un total de 28 nouveaux emplois créés;
- selon les entreprises rencontrées, les emplois non spécialisés peuvent être difficiles à combler, surtout lorsque d'importants concurrents se trouvent dans la région (pour ces emplois, **le salaire** offert explique souvent les difficultés de recrutement rencontrées). Une autre raison des difficultés observées peut être **la quantité de postes à combler** (ex. : recrutement intensif de journaliers ou de manutentionnaires);
- **le salaire** semble un facteur expliquant une part importante du roulement (ex. : les travailleurs quittent pour une augmentation de 0,25 \$).

BESOINS QUANTITATIFS ET QUALITATIFS DE MAIN-D'ŒUVRE DES ENTREPRISES RENCONTRÉES (SUITE)

Tableau 2.8 – Besoins de main-d'œuvre des entreprises rencontrées pour les postes professionnels

Types d'emplois	Nombre actuel d'employés	Moyenne d'âge actuelle	Départs anticipés (retraite, promotion, transfert, attrition)			Total des départs	Embauches anticipées (incluant les remplacements)			Total des embauches	Écart quantitatif	Formation et compétences requises
			1 an	3 ans	5 ans		1 an	3 ans	5 ans			
Agent de développement	4	38,8	0	0	1	1	0	0	1	1	0	Baccalauréat et expérience en gestion de projets
Analyste prix de revient	3	43,0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	Baccalauréat en comptabilité
Autres professionnels	18	43,3	1	2	3	6	5	9	4	18	12	Variable selon les professions
Conseiller (santé)	5	39,0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	Baccalauréat dans un domaine relié à la santé et aux services sociaux.
Conseiller en ressources humaines	7	41,2	0	1	1	2	0	0	1	1	-1	Baccalauréat en RH avec expérience
Employé de bibliothèque	9	0	0	2	2	4	0	2	2	4	0	Variable selon les postes
Ergothérapeute	20	45,0	0	2	3	5	0	3	5	8	3	Baccalauréat en ergothérapie, membre de l'Ordre professionnel des Ergothérapeutes du Québec
Estimateur	2	46,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Formateur	7	47,7	0	0	1	1	0	2	1	3	2	Variable
Infirmier	104	41,9	13	15	19	47	14	24	39	77	30	Baccalauréat en soins infirmiers. Membre de l'OIIQ
Ingénieur	2	31,5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Baccalauréat en génie
Ingénieur procédés	2	35,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Baccalauréat en génie
Ingénieur R&D	7	41,6	2	0	0	2	2	0	0	2	0	Baccalauréat en génie

Tableau 2.8 – Besoins de main-d'œuvre des entreprises rencontrées pour les postes professionnels (suite)

Types d'emplois	Nombre actuel d'employés	Moyenne d'âge actuelle	Départs anticipés (retraite, promotion, transfert, attrition)			Total des départs	Embauches anticipées (incluant les remplacements)			Total des embauches	Écart quantitatif	Formation et compétences requises
			1 an	3 ans	5 ans		1 an	3 ans	5 ans			
Nutritionniste	11	42,0	2	2	2	6	3	3	3	9	3	Baccalauréat en nutrition, membre de l'Ordre professionnel des diététistes-nutritionnistes du Québec
Orthophoniste	3	42,0	0	1	1	2	0	1	2	3	1	Baccalauréat en orthophonie, membre de l'Ordre des orthophonistes du Québec
Pharmacien	2	33,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Maîtrise en pharmacie, membre de l'ordre des pharmaciens du Québec
Physiothérapeute	9	42,0	1	2	3	6	1	2	5	8	2	Baccalauréat en physiothérapie, membre de l'Ordre des physiothérapeutes du Québec
Planificateur	8	44,3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Baccalauréat en administration
Premier répondant	8	0	1	2	5	8	1	2	5	8	0	Formation premier répondant
Professionnel en assurance qualité	5	39,8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Variable
Professionnel en communication	2	29,0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	Diplôme en communication avec expérience
Professionnel en comptabilité	10	51,1	1	3	0	4	1	2	0	3	-1	DEC ou baccalauréat en comptabilité
Professionnel en environnement	5	40,0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	Baccalauréat en environnement, géomatique, en urbanisme ou autre domaine connexe avec expérience
Professionnel en service à la clientèle	5	45,0	0	0	0	0	1	1	1	3	3	

Tableau 2.8 – Besoins de main-d'œuvre des entreprises rencontrées pour les postes professionnels (suite)

Types d'emplois	Nombre actuel d'employés	Moyenne d'âge actuelle	Départs anticipés (retraite, promotion, transfert, attrition)			Total des départs	Embauches anticipées (incluant les remplacements)			Total des embauches	Écart quantitatif	Formation et compétences requises
			1 an	3 ans	5 ans		1 an	3 ans	5 ans			
Professionnel en travail social/vie communautaire	83	45,2	4	6	13	23	9	13	26	48	25	Baccalauréat en travail social, membre de l'Ordre des travailleurs sociaux du Québec ou baccalauréat dans un domaine relié aux services sociaux
Professionnel en ventes	15	42,6	0	0	0	5	0	0	0	6	1	
Programmeur-analyste	4	40,0	0	0	0	0	1	1	0	2	2	DEC ou baccalauréat en informatique
Psychoéducateur	8	40,0	0	1	2	3	0	2	4	6	3	Maîtrise en psychoéducation, membre de l'Ordre des psychoéducateurs du Québec
Psychologue	6	48,0	1	1	2	4	1	1	2	4	0	Doctorat en psychologie, membre de l'Ordre des psychologues du Québec
TOTAL	374	41,1	28	43	61	132	43	71	104	218	86	

De façon générale, pour les professionnels :

- au cours des cinq prochaines années, 35 % des personnes occupant un emploi de professionnel quitteront leur emploi;
- le nombre d'embauches supplémentaires (c.-à-d. excluant le remplacement) représente une **croissance** de la main-d'œuvre de l'ordre d'environ 23 %;
- le total des embauches prévues représente donc 58 % du nombre d'emplois actuels pour ce type d'emploi.

Tableau 2.8 – Besoins de main-d'œuvre des entreprises rencontrées pour les postes professionnels (suite)

De façon spécifique :

- parmi les postes professionnels, deux emplois seront particulièrement sollicités dans les prochaines années :
 - 77 **infirmiers** devront être embauchés, dont 30 nouveaux emplois créés;
 - 48 **professionnels en travail social/intervenants communautaires**, dont 25 nouveaux emplois;
- d'autres **emplois du secteur de la santé** présentent aussi des écarts quantitatifs positifs (embauches – départs), soit les postes *d'ergothérapeute, de nutritionniste et de physiothérapeute*;
- le **domaine de l'éducation** présente aussi des besoins en *psychoéducateur, psychologue scolaire et orthophoniste*. D'ailleurs, selon les acteurs économiques rencontrés, il s'agit de postes difficiles à recruter, puisqu'avec les abolitions de postes annoncées dans le secteur public, ces corps d'emplois ont tendance à se tourner davantage vers le secteur privé;
- bien que ceux-ci n'apparaissent pas au tableau, la consultation auprès des acteurs économiques des commissions scolaires et des établissements d'enseignement a permis de soulever qu'il existe une pénurie d'enseignants dans la MRC. Les commissions scolaires se font compétition pour les meilleurs enseignants de même que les écoles privées. Aussi, l'Ontario, qui a un système de reconnaissance des études différent, représente aussi un concurrent important. Cela fait en sorte que le recrutement est difficile pour les **postes d'enseignants**. Enfin, ce serait près de 20 % du corps enseignant qui quitterait le métier durant les cinq premières années de métier (à Vaudreuil-Soulanges, comme dans le reste de la province).

BESOINS QUANTITATIFS ET QUALITATIFS DE MAIN-D'ŒUVRE DES ENTREPRISES RENCONTRÉES (SUITE)

Tableau 2.9 – Besoins de main-d'œuvre des entreprises rencontrées pour les postes techniques

Types d'emplois	Nombre actuel d'employés	Moyenne d'âge actuelle	Départs anticipés (retraite, promotion, transfert, attrition)			Total des départs	Embauches anticipées (incluant les remplacements)			Total des embauches	Écart quantitatif	Formation et compétences requises
			1 an	3 ans	5 ans		1 an	3 ans	5 ans			
Autres techniciens	15	50,0	0	1	1	2	0	1	1	2	0	DEC (variable selon le domaine)
Technicien dans le domaine mécanique	25	36,6	0	3	0	3	5	0	0	5	2	DEC en génie mécanique
Technicien en gestion documentaire	2	58,0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	DEC en gestion documentaire
Technicien en prévention et sécurité	40	37,5	2	5	10	17	3	5	10	18	1	DEC pompier, sécurité incendie ou prévention des incendies
Technicien en assurance et contrôle qualité	15	39,2	0	0	2	2	0	0	2	2	0	DEC en transformation alimentaire ou en diététique
Technicien en comptabilité, finances et assurances	40	42,6	1	2	4	7	5	2	2	9	2	DEC en administration, option comptabilité ou finances
Technicien en conception, dessin et programmation	9	45,9	0	1	0	1	0	0	0	0	-1	DEC en génie mécanique
Technicien en génie, géomatique ou autres domaines connexes	6	43,8	0	0	1	1	0	0	1	1	0	DEC en génie industriel, géomatique ou domaine connexe
Technicien en informatique	4	40,8	0	1	0	1	0	1	0	1	0	DEC en informatique
Technicien en santé et services sociaux	104	43,3	9	19	36	64	18	33	59	110	46	DEC dans le domaine de la santé (ex. : diététique, inhalothérapie, réadaptation physique, soins infirmiers, etc.)
TOTAL	260	42,0	12	32	55	99	31	42	76	149	50	

Tableau 2.9 – Besoins de main-d'œuvre des entreprises rencontrées pour les postes techniques (suite)

De façon générale, pour les emplois techniques :

- au cours des cinq prochaines années, 38 % des personnes occupant un emploi technique quitteront leur emploi;
- le nombre d'embauches supplémentaires (c.-à-d. excluant le remplacement) représente une **croissance** de la main-d'œuvre de l'ordre d'environ 19 %;
- le total des embauches prévues représente donc 57 % du nombre d'emplois actuels pour ce type d'emploi.

De façon spécifique :

- les postes de **techniciens en santé et services sociaux** nécessiteront près de 110 embauches dans les cinq prochaines années, dont 46 nouveaux postes;
- **18 techniciens en prévention et sécurité** seront aussi nécessaires pour répondre aux besoins, bien que cela ne représente qu'un seul nouvel emploi créé.

Pour chaque secteur d'activité, les besoins de main-d'œuvre ont également été estimés par les entreprises rencontrées. Les secteurs d'activité ont été classés selon les catégories suivantes : 1) commerce de détail, 2) commerce de gros, 3) fabrication d'aliments, 4) fabrication de produits en plastique et caoutchouc, 5) fabrication de produits métalliques, 6) fabrication de produits du papier, 7) finances et assurances, 8) soins de santé et assistance sociale, 9) transport et entreposage, 10) villes et municipalités.

Les détails des besoins pour ces catégories de poste sont présentés dans les tableaux des pages suivantes.

BESOINS QUANTITATIFS ET QUALITATIFS DE MAIN-D'ŒUVRE DES ENTREPRISES RENCONTRÉES (SUITE)

Tableau 2.10 – Besoins de main-d'œuvre des entreprises rencontrées pour les entreprises du secteur « commerce de détail »

Types d'emplois	Nombre actuel d'employés	Moyenne d'âge actuelle	Départs anticipés (retraite, promotion, transfert, attrition)			Total des départs	Embauches anticipées (incluant les remplacements)			Total des embauches	Écart quantitatif
			1 an	3 ans	5 ans		1 an	3 ans	5 ans		
Administratif	2	47,5	0	0	1	1	0	2	1	3	2
Gestion	24	31,9	3	2	3	8	3	4	4	11	3
Non spécialisé	63	27,6	8	7	5	20	11	14	14	39	19
Professionnel	9	44,1	1	1	3	5	4	7	4	15	10
TOTAL	98	30,6	12	10	12	34	18	27	23	68	34

- Au cours des cinq prochaines années, 35 % des employés de ce secteur quitteront leur emploi.
- Le nombre d'embauches supplémentaires (c.-à-d. excluant le remplacement) représente une **croissance** de la main-d'œuvre de ce secteur de l'ordre d'environ 35 %.
- Le total des embauches prévues représente donc 70 % du nombre d'emplois actuels pour ce secteur d'activité.
- De plus, mentionnons que dans ce secteur d'activité, le **bilinguisme** est souvent exigé. Il constitue donc un besoin de développement à combler pour poursuivre la croissance dans le secteur.

BESOINS QUANTITATIFS ET QUALITATIFS DE MAIN-D'ŒUVRE DES ENTREPRISES RENCONTRÉES (SUITE)

Tableau 2.11 – Besoins de main-d'œuvre des entreprises rencontrées pour les entreprises du secteur « commerce de gros »

Types d'emplois	Nombre actuel d'employés	Moyenne d'âge actuelle	Départs anticipés (retraite, promotion, transfert, attrition)			Total des départs	Embauches anticipées (incluant les remplacements)			Total des embauches	Écart quantitatif
			1 an	3 ans	5 ans		1 an	3 ans	5 ans		
Administratif	6	35,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion	6	40,0	0	0	1	1	0	0	1	1	0
Métier spécialisé	26	42,0	1	2	3	6	1	2	3	6	0
Non spécialisé	46	30,0	2	2	2	6	2	2	2	6	0
Technique	2	45,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	86	35,0	3	4	6	13	3	4	6	13	0

- Au cours des cinq prochaines années, 15 % des employés de ce secteur quitteront leur emploi.
- Les embauches dans ce secteur serviront uniquement à remplacer les départs prévus. Ainsi, selon les estimations des entreprises, les besoins quantitatifs de main-d'œuvre demeureront stables, puisqu'aucune croissance n'est anticipée.

BESOINS QUANTITATIFS ET QUALITATIFS DE MAIN-D'ŒUVRE DES ENTREPRISES RENCONTRÉES (SUITE)

Tableau 2.12 – Besoins de main-d'œuvre des entreprises rencontrées pour les entreprises du secteur « fabrication d'aliments »

Types d'emplois	Nombre actuel d'employés	Moyenne d'âge actuelle	Départs anticipés (retraite, promotion, transfert, attrition)			Total des départs	Embauches anticipées (incluant les remplacements)			Total des embauches	Écart quantitatif
			1 an	3 ans	5 ans		1 an	3 ans	5 ans		
Administratif	43	40,8	2	3	5	0	2	3	5	10	0
Gestion	70	40,0	5	4	5	14	5	4	5	14	0
Métier spécialisé	36	37,3	0	3	2	5	0	3	2	5	0
Non spécialisé	387	39,6	27	29	25	81	27	29	25	81	0
Professionnel	8	40,3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technique	23	38,9	0	1	2	3	0	1	2	3	0
TOTAL	567	36,5	34	40	39	113	34	40	39	113	0

- Au cours des cinq prochaines années, 20 % des employés de ce secteur quitteront leur emploi.
- Les embauches dans ce secteur serviront uniquement à remplacer les départs prévus, aucune croissance n'est anticipée.
- Les postes les plus difficiles à combler au sein de ce secteur, selon les entreprises interrogées, sont les suivants.
 - Journalier.
 - Boucher.
 - Poissonnier.
 - Électromécanicien.
 - Opérateur de ligne de production alimentaire.
 - Pâtissier.
- Les principales raisons expliquant les difficultés de recrutement évoquées par les entreprises sont les suivantes.
 - Certains emplois de métiers spécialisés (qui exigent une formation), mais qui sont peu payants (ex. : boucher, poissonnier) sont particulièrement difficiles à recruter, car il y a peu de finissants qui étudient dans ces domaines (l'enjeu d'attraction n'est pas seulement au niveau des entreprises, mais aussi au niveau des programmes d'études).
 - Accessibilité des sites de production.
 - Concurrence des entreprises voisines (avantages sociaux, salaires, etc.).
 - La difficulté de renouvellement des permis de travail pour les travailleurs étrangers (ex. : pâtissier).

BESOINS QUANTITATIFS ET QUALITATIFS DE MAIN-D'ŒUVRE DES ENTREPRISES RENCONTRÉES (SUITE)

Tableau 2.13 – Besoins de main-d'œuvre des entreprises rencontrées pour les entreprises du secteur « fabrication de produits en plastique et caoutchouc »

Types d'emplois	Nombre actuel d'employés	Moyenne d'âge actuelle	Départs anticipés (retraite, promotion, transfert, attrition)			Total des départs	Embauches anticipées (incluant les remplacements)			Total des embauches	Écart quantitatif
			1 an	3 ans	5 ans		1 an	3 ans	5 ans		
Administratif	36	46,0	1	7	2	10	3	5	1	9	-1
Gestion	42	44,8	2	4	1	7	2	4	0	6	-1
Métier spécialisé	26	38,7	3	2	3	8	1	1	3	5	-3
Non spécialisé	157	39,9	6	19	20	45	9	23	28	60	15
Professionnel	4	33,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technique	15	45,9	0	2	0	2	1	1	0	2	0
TOTAL	280	41,5	12	34	26	72	16	34	32	82	10

- Au cours des cinq prochaines années, 26 % des employés de ce secteur quitteront leur emploi.
- Le nombre d'embauches supplémentaires (c.-à-d. excluant le remplacement) représente une **légère croissance** de la main-d'œuvre de ce secteur de l'ordre d'environ 4 %.
- Le total des embauches prévues représente donc 29 % du nombre d'emplois actuels pour ce secteur d'activité.
- Une forte proportion de nouveaux **emplois non spécialisés** est créée dans ce secteur.
- Au fil des prochaines années, les entreprises de ce secteur anticipent que les compétences en développement de marché et en gestion par indicateur seront à développer auprès des gestionnaires.
- De plus, l'alphabétisation (lire et écrire) deviendra un besoin de développement important auprès des emplois non spécialisés.

BESOINS QUANTITATIFS ET QUALITATIFS DE MAIN-D'ŒUVRE DES ENTREPRISES RENCONTRÉES (SUITE)

Tableau 2.14 – Besoins de main-d'œuvre des entreprises rencontrées pour les entreprises du secteur « fabrication de produits métalliques »

Types d'emplois	Nombre actuel d'employés	Moyenne d'âge actuelle	Départs anticipés (retraite, promotion, transfert, attrition)			Total des départs	Embauches anticipées (incluant les remplacements)			Total des embauches	Écart quantitatif
			1 an	3 ans	5 ans		1 an	3 ans	5 ans		
Gestion	1	41,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Métier spécialisé	4	52,0	0	1	1	2	1	1	1	3	1
Non spécialisé	7	53,0	0	2	5	7	0	3	4	7	0
Professionnel	2	51,5	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Technique	1	48,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	15	51,4	0	4	6	10	1	5	5	11	1

NOTE

Il est à noter que puisqu'une seule entreprise a analysé ses besoins de main-d'œuvre pour les prochaines années, les données ne peuvent refléter de manière exhaustive les besoins de l'ensemble de la région. De plus, puisque le nombre d'emplois représentés est faible, cela peut avoir pour effet de biaiser les proportions. À titre indicatif, celles-ci sont néanmoins présentées ci-dessous.

- Au cours des cinq prochaines années, 67 % des employés de ce secteur quitteront leur emploi.
- Le nombre d'embauches supplémentaires (c.-à-d. excluant le remplacement) représente une faible **croissance** de la main-d'œuvre de ce secteur de l'ordre d'environ 7 %.
- Le total des embauches prévues représente donc 73 % du nombre d'emplois actuels pour ce secteur d'activité.

BESOINS QUANTITATIFS ET QUALITATIFS DE MAIN-D'ŒUVRE DES ENTREPRISES RENCONTRÉES (SUITE)

Tableau 2.15 – Besoins de main-d'œuvre des entreprises rencontrées pour les entreprises du secteur « fabrication de produits du papier »

Types d'emplois	Nombre actuel d'employés	Moyenne d'âge actuelle	Départs anticipés (retraite, promotion, transfert, attrition)			Total des départs	Embauches anticipées (incluant les remplacements)			Total des embauches	Écart quantitatif
			1 an	3 ans	5 ans		1 an	3 ans	5 ans		
Administratif	28	48,7	0	3	3	6	0	2	2	4	-2
Gestion	52	49,1	1	5	5	11	1	6	3	10	-1
Métier spécialisé	85	44,4	1	2	5	8	1	2	5	8	0
Non spécialisé	344	44,4	7	28	43	78	7	31	47	85	7
Professionnel	39	43,1	4	3	2	9	5	2	2	9	0
Technique	14	44,0	0	1	1	2	0	0	1	1	-1
TOTAL	562	44,9	13	42	59	114	14	43	60	117	3

- Au cours des cinq prochaines années, 20 % des employés de ce secteur quitteront leur emploi. Le nombre d'embauches supplémentaires (c.-à-d. excluant le remplacement) représente une **différence** de l'ordre d'environ 0,5 %. Autrement dit, ce secteur demeurera stable au cours des prochaines années.
- Le nombre d'emplois à remplacer se concentre surtout au niveau des postes **non spécialisés**.
- Pour les trois secteurs précédents de fabrication (plastique, métal et papier), les postes suivants sont identifiés comme problématiques au niveau du recrutement.
 - Soudeur.
 - Polisseur.
 - Opérateur de presse plieuse.
 - Dessinateur.
 - Journalier.
 - Mécanicien.
 - Électromécanicien.
 - Ingénieur R&D.
- Les raisons évoquées par les entreprises de ces secteurs pour expliquer ces difficultés sont principalement le manque de transport collectif, le manque de compétences ou d'expérience des travailleurs de la région dans ce secteur ainsi que des horaires de travail de nuit non attractifs.
- La robotisation dans les secteurs de fabrication ou de transformation changera la nature des emplois (moins d'emplois et emplois moins physiques). Certaines entreprises se trouvent à un point tournant. Lorsque leur usine sera automatisée, elles auront besoin de spécialistes en automates. Certains besoins de développement sont donc à prévoir.

BESOINS QUANTITATIFS ET QUALITATIFS DE MAIN-D'ŒUVRE DES ENTREPRISES RENCONTRÉES (SUITE)

Tableau 2.16 – Besoins de main-d'œuvre des entreprises rencontrées pour les entreprises du secteur « finances et assurances »

Types d'emplois	Nombre actuel d'employés	Moyenne d'âge actuelle	Départs anticipés (retraite, promotion, transfert, attrition)			Total des départs	Embauches anticipées (incluant les remplacements)			Total des embauches	Écart quantitatif
			1 an	3 ans	5 ans		1 an	3 ans	5 ans		
Administratif	9	49,6	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion	7	47,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technique	32	42,2	0	2	2	4	5	0	0	5	1
TOTAL	48	44,3	0	2	2	4	5	0	0	5	1

- Au cours des cinq prochaines années, 8 % des employés de ce secteur quitteront leur emploi.
- Le nombre d'embauches supplémentaires (c.-à-d. excluant le remplacement) représente une faible **croissance** de la main-d'œuvre de ce secteur de l'ordre d'environ 2 %. Il s'agit donc d'un secteur qui demeurera stable.
- Le total des embauches prévues représente donc 10 % du nombre d'emplois actuels pour ce secteur d'activité.
- Le renouvellement de la main-d'œuvre sera concentré uniquement au sein des **postes techniques**.
- Le poste le plus difficile à combler selon les entreprises du secteur est le **poste d'agent en assurance de dommages**, qui nécessite d'avoir un permis de l'AMF pour pratiquer.

BESOINS QUANTITATIFS ET QUALITATIFS DE MAIN-D'ŒUVRE DES ENTREPRISES RENCONTRÉES (SUITE)

Tableau 2.17 – Besoins de main-d'œuvre des entreprises rencontrées pour les entreprises du secteur « soins de santé et assistance sociale »

Types d'emplois	Nombre actuel d'employés	Moyenne d'âge actuelle	Départs anticipés (retraite, promotion, transfert, attrition)			Total des départs	Embauches anticipées (incluant les remplacements)			Total des embauches	Écart quantitatif
			1 an	3 ans	5 ans		1 an	3 ans	5 ans		
Administratif	106	43,8	20	31	42	0	36	66	94	196	103
Gestion	58	48,0	27	9	12	0	2	10	13	25	-23
Métier spécialisé	443	44,4	62	103	163	328	81	141	235	457	129
Non spécialisé	97	43,1	21	42	65	128	22	44	72	138	10
Professionnel	250	43,3	21	30	45	96	29	49	86	164	68
Technique	106	43,7	9	19	36	64	18	33	59	110	46
TOTAL	1 060	39,7	160	234	363	757	188	343	559	1 090	333

- Au cours des cinq prochaines années, 71 % des employés de ce secteur quitteront leur emploi. Près du trois quart des effectifs devra être remplacé.
- Le nombre d'embauches supplémentaires (c.-à-d. excluant le remplacement) représente une faible **croissance** de la main-d'œuvre de ce secteur de l'ordre d'environ 31 %.
- Le total des embauches prévues représente donc plus de 100 % du nombre d'emplois actuels pour ce secteur d'activité.
- Ceci représente **plus de 1 000 embauches** à prévoir uniquement dans ce secteur pour les cinq prochaines années.
 - 757 remplacements.
 - 333 nouveaux emplois.
- À l'exception de la gestion, il y a de nouveaux emplois créés dans toutes les types d'emplois.
- Enfin, mentionnons que si le projet de « pôle institutionnel », comprenant la construction d'un hôpital voyait le jour, les besoins de main-d'œuvre de ce secteur d'activité pourraient être encore plus importants.

Tableau 2.17 – Besoins de main-d'œuvre des entreprises rencontrées pour les entreprises du secteur « soins de santé et assistance sociale » (suite)

- Selon les organisations interrogées, les postes suivants seraient les plus difficiles à combler.
 - Préposé aux bénéficiaires.
 - Travailleur social.
 - Psychologue.
 - Ergothérapeute.
 - Physiothérapeute.
 - Agente administrative.
 - Infirmière (en centre d'hébergement).
 - Auxiliaire en santé et services sociaux.
 - Aide-cuisinier.
- Les raisons suivantes sont évoquées par les entreprises pour expliquer les difficultés de recrutement pour ces postes.
 - Peu de diplômés dans le programme de préposés aux bénéficiaires.
 - Les nouveaux employés commencent tous sur la liste de rappel, ce qui crée une précarité d'emploi. Ainsi, les entreprises doivent recruter une main-d'œuvre acceptant d'avoir une flexibilité dans les horaires de travail (soirs, fins de semaine, rotation, etc.).
 - En étant éloigné de Montréal, il est plus difficile d'attirer du personnel.
 - Les emplois en CHSLD sont perçus comme étant moins intéressants par les infirmières.
- Finalement, il est important de noter que le poste de préposé aux bénéficiaires représente un des emplois les plus vulnérables parmi ces différents emplois difficile à recruter. En fait, avec les nouveaux cours obligatoires en raison de la Loi 16, les entreprises auront besoin de 2 ou 3 ans avant que tout leur personnel soit formé.
- De plus, selon les acteurs économiques consultés, il semble que les personnes qui débutent dans ces emplois sont souvent insatisfaites de la nature de leurs tâches et des conditions de travail, ce qui entraîne un enjeu de rétention important.

BESOINS QUANTITATIFS ET QUALITATIFS DE MAIN-D'ŒUVRE DES ENTREPRISES RENCONTRÉES (SUITE)

Tableau 2.18 – Besoins de main-d'œuvre des entreprises rencontrées pour les entreprises du secteur « transport et entreposage »

Types d'emplois	Nombre actuel d'employés	Moyenne d'âge actuelle	Départs anticipés (retraite, promotion, transfert, attrition)			Total des départs	Embauches anticipées (incluant les remplacements)			Total des embauches	Écart quantitatif
			1 an	3 ans	5 ans		1 an	3 ans	5 ans		
Administratif	25	42,5	0	1	2	3	4	4	2	10	7
Gestion	18	47,0	4	2	0	6	5	1	0	6	0
Métier spécialisé	331	52,6	32	36	42	110	92	81	82	255	145
Non spécialisé	2	47,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professionnel	31	46,0	0	3	2	5	3	7	3	13	8
Technique	18	32,4	1	2	0	3	5	2	0	7	4
TOTAL	425	50,4	37	44	46	127	109	95	87	291	164

- Au cours des cinq prochaines années, 30 % des employés de ce secteur quitteront leur emploi. Plus du quart des effectifs devra être remplacé.
- Le nombre d'embauches supplémentaires (c.-à-d. excluant le remplacement) représente une faible **croissance** de la main-d'œuvre de ce secteur de l'ordre d'environ 39 %.
- Le total des embauches prévues représente donc 69 % du nombre d'emplois actuels pour ce secteur d'activité.
- Les entreprises ont mentionné qu'à moyen et long termes, beaucoup de départs à la retraite sont à prévoir. D'ailleurs, la moyenne d'âge des métiers spécialisés, incluant les camionneurs, atteint près de 53 ans dans ce secteur.
- En fait, si le projet de « pôle logistique » prend forme comme prévu au cours des prochaines années, ce secteur pourrait devenir un axe de développement important pour la MRC. Les besoins anticipés pourraient donc être encore plus importants que prévu.
- De plus, à l'intérieur de ce secteur, les **métiers spécialisés**, principalement les **camionneurs**, constitueront un niveau d'**emploi critique**, puisque 33 % d'entre eux quitteront leur emploi dans les cinq prochaines années et qu'une croissance de 44 % est prévue.
- D'ailleurs, selon les acteurs économiques rencontrés, le poste de conducteur de camions serait un des emplois les plus difficiles à combler et un de ceux qui vivrait un taux de roulement élevé dans la MRC.
- En plus du poste de camionneur, les entreprises du secteur consultées affirment que les postes de responsable des opérations dans le domaine du transport et de conseiller aux ventes sont particulièrement difficiles à combler.

Tableau 2.18 – Besoins de main-d'œuvre des entreprises rencontrées pour les entreprises du secteur « transport et entreposage » (suite)

- Les raisons suivantes sont évoquées pour expliquer les difficultés de recrutement dans le secteur du transport.
 - Emploi nécessitant des voyages de longue durée.
 - Pénurie de main-d'œuvre à l'échelle de l'industrie.
 - Industrie non attractive pour les jeunes : le secteur est en transformation et donc, moins attractif. Depuis 2008, il semble y avoir une vague d'acquisition des plus petites entreprises de transporteurs. Aussi, l'essence avait augmenté de prix et les tarifs vendus avaient diminué en raison de la concurrence.
 - Selon les entreprises consultées, l'industrie du transport est en pleine transformation. À preuve, environ 815 000 chauffeurs devraient cesser leur emploi au Canada et aux États-Unis d'ici 2017. Cela s'explique par une moyenne d'âge élevée dans ce secteur.
- Au fil des prochaines années, les entreprises de ce secteur considèrent que les compétences en informatique seront à développer (ex. : outils GPS).

BESOINS QUANTITATIFS ET QUALITATIFS DE MAIN-D'ŒUVRE DES ENTREPRISES RENCONTRÉES (SUITE)

Tableau 2.19 – Besoins de main-d'œuvre des entreprises rencontrées pour les entreprises du secteur « villes et municipalités »

Types d'emplois	Nombre actuel d'employés	Moyenne d'âge actuelle	Départs anticipés (retraite, promotion, transfert, attrition)			Total des départs	Embauches anticipées (incluant les remplacements)			Total des embauches	Écart quantitatif
			1 an	3 ans	5 ans		1 an	3 ans	5 ans		
Administratif	22	41,9	1	2	7	10	1	1	6	8	-2
Gestion	22	46,0	2	0	2	4	2	0	2	4	0
Métier spécialisé	21	55,0	0	2	3	5	0	2	3	5	0
Non spécialisé	149	0	41	79	14	134	41	79	14	134	0
Professionnel	31	30,8	2	5	9	16	2	5	9	16	0
Technique	47	53,1	2	5	14	21	2	5	14	21	0
TOTAL	292	45,7	48	93	49	190	48	92	48	188	-2

- Au cours des cinq prochaines années, 65 % des employés de ce secteur quitteront leur emploi. Près du trois quart des effectifs devra être remplacé.
- Toutefois, ce secteur présente un écart quantitatif négatif, ce qui signifie que deux emplois ne seront pas remplacés et qu'aucun nouvel emploi ne sera créé. Cela correspond à une décroissance de l'ordre de 1 %.
- Les postes identifiés comme problématiques du point de vue du recrutement par les entreprises de ce secteur sont les suivants.
 - Secrétaire.
 - Domaine juridique : greffière-audicière, greffier, adjointe au greffe.
 - Conseiller en aménagement (ex. : urbaniste).
 - Conseiller en sécurité incendie.
 - Technicien en gestion documentaire.
- Les raisons expliquant les difficultés de recrutement des organisations de ce secteur résident principalement dans le fait que les salaires ne sont pas perçus comme concurrentiels par rapport à ce qui est offert à la Ville de Montréal.

SECTION 3 – CONSTATS

ÉCARTS ET ZONES DE VULNÉRABILITÉ

L'analyse de l'ensemble des données présentées précédemment permet de faire ressortir des écarts quantitatifs et qualitatifs importants au niveau de la main-d'œuvre des entreprises qui, combinés, deviennent des zones de vulnérabilité à un niveau régional.

La section sur l'analyse des écarts et de l'identification des zones de vulnérabilité sera divisée en trois sections :

- écarts et zones de vulnérabilité au niveau régional;
- écarts et zones de vulnérabilité pour certains secteurs d'activité;
- priorisation des écarts et zones de vulnérabilité.

ZONES DE VULNÉRABILITÉ AU NIVEAU RÉGIONAL

Les **zones de vulnérabilité** correspondent aux écarts les plus critiques, soit ceux pour lesquels des actions doivent être rapidement mises en place afin d'éviter des problèmes majeurs d'attraction, de rétention ou de développement de la main-d'œuvre. Ces zones de vulnérabilité ont été regroupées en trois catégories : les enjeux liés à la main-d'œuvre, les enjeux propres aux entreprises et les enjeux régionaux.

Voici les zones de vulnérabilité identifiées pour l'ensemble des secteurs d'activité.

Enjeux liés à la main-d'œuvre

- La combinaison de la demande de remplacement et de la croissance de l'emploi entraînera un **renouvellement important de la main-d'œuvre** au cours des cinq prochaines années, ce qui mettra une pression importante sur les entreprises de la région en matière d'embauche.
- Alors que la demande de remplacement et de création d'emploi touchera principalement des postes nécessitant une **formation professionnelle** (DEP), la population de la MRC présente un **profil beaucoup plus scolarisé**.
- Les **postes de gestion** représentent une décroissance qui, bien que pouvant permettre un assainissement des structures organisationnelles, pourront mettre une pression supplémentaire sur les gestionnaires et les équipes en place.
- Le fort taux de renouvellement des **emplois administratifs**, incluant la création de nombreux nouveaux postes, risque d'augmenter la concurrence interentreprises pour ce type de poste.
- La modernisation de la plupart des secteurs d'activité entraîne des besoins de développement en **technologies informatiques** pour les employés de plusieurs entreprises.
 - Outils informatiques en transport et entreposage (GPS, localisation des camions).
 - Modernisation dans le secteur de la fabrication (ex. : implantation de nouveaux systèmes informatiques, automatisation, robotisation).
- Le **bilinguisme**, soit autant la maîtrise du français que de l'anglais, est un besoin de développement transversal à plusieurs secteurs d'activité.
 - 22 % de la population immigrante ne parle qu'anglais.
 - Besoin important pour le secteur des services (notamment le commerce de détail, mais aussi pour certains postes transversaux aux différents secteurs liés aux relations avec le public ou la clientèle, tels que les adjoints administratifs).

Enjeux liés à la main-d'œuvre (suite)

- Le fort renouvellement de la main-d'œuvre, combiné à la décroissance des postes de gestion, nécessitera le développement de **compétences transversales de responsabilisation** auprès de la main-d'œuvre en entreprise.
 - L'augmentation des ratios de supervision entraînera un besoin d'autonomie au sein des équipes.
 - Formation de compagnons et de formateurs.
 - Développement des habiletés de travail d'équipe et de communication.
 - Amélioration continue, qualité, etc.

Enjeux des entreprises

- La majorité des entreprises affirment rencontrer des difficultés d'attraction et de rétention, mais peu possèdent une planification de leurs effectifs et des stratégies étoffées de recrutement et de maintien en emploi.
 - Certaines ont des difficultés à prévoir le volume de travail à réaliser.
 - Certaines se fient sur le bouche-à-oreille pour recruter leurs ressources.
 - Plusieurs misent uniquement sur les conditions de travail/avantages sociaux pour retenir leur main-d'œuvre.
- La documentation des processus et procédés internes et des connaissances tacites ainsi que l'identification et la gestion de la relève des postes clés ne sont pas des pratiques courantes au sein des entreprises, ce qui pourrait entraîner des pertes de savoirs organisationnels importantes, considérant les nombreux départs prévus, en plus de complexifier le transfert de connaissance vers les nouvelles personnes embauchées.
 - La gestion de la relève ou le transfert des connaissances semblent être un problème pour environ le tiers des entreprises consultées.
 - Bien que certaines entreprises aient identifié des postes critiques, elles n'ont pas nécessairement de stratégies pour y faire face ou sont à la recherche de moyens pour développer leurs employés.
 - Certaines entreprises se fient sur la « sélection naturelle » pour ce qui est de la gestion des employés à haut potentiel et leur avancement dans l'organisation.
- Plusieurs entreprises doivent offrir des formations à l'interne afin de compenser pour l'écart entre leurs besoins et les formations académiques disponibles.
 - Formations sur les produits.
 - Formation « sur le tas » pour les compétences plus complexes et plus opérationnelles (ex. : lecture de plans).
 - Spécialisation pour lesquelles les formations académiques n'incluent pas de pratique sur les machines (ex. : DEC en plasturgie et opération d'extrudeuse).
- Peu d'entreprises planifient les besoins de développement de leur main-d'œuvre au-delà de la formation initiale (exemple : plans de développement individuel), particulièrement pour les emplois syndiqués ou les emplois non spécialisés.

ZONES DE VULNÉRABILITÉ AU NIVEAU RÉGIONAL (SUITE)

Enjeux régionaux

- Les difficultés associées à la mobilité intrarégionale, particulièrement pour atteindre le nord et l'ouest du territoire, rendent **les installations de certaines entreprises plus difficiles d'accès**, ce qui représente un frein au recrutement et à la rétention de main-d'œuvre pour ces entreprises.
 - Malgré tous les efforts faits par la CIT pour améliorer le transport en commun dans la MRC, 86 % des acteurs économiques consultés perçoivent toujours une problématique au niveau de la mobilité intrarégionale.
 - De la même façon, 40 % des entreprises consultées ont identifié spontanément la mobilité intrarégionale comme un enjeu pour la région. La perception des entreprises face à la mobilité intrarégionale peut être teintée par la facilité d'accès à leurs installations, notamment en matière de transport en commun. Ainsi, parmi les 25 entreprises rencontrées :
 - seize sont basées dans les municipalités de Vaudreuil-Dorion, Rigaud ou Pincourt, soit des municipalités qui bénéficient de services de transport en commun;
 - quatre entreprises sont basées dans les municipalités de Coteau-du-Lac, Les Cèdres ou Saint-Zotique, qui ne sont pas desservies par le transport en commun;
 - trois entreprises ont des installations dans plus d'une municipalité de la MRC (multisites), dont certaines qui ne sont pas desservies par le transport en commun.
- Les difficultés d'accès à un **logement abordable** compliquent l'attraction d'une population pouvant davantage correspondre au profil recherché par les entreprises (emplois non spécialisés ou spécialisés).
 - Près de 60 % des acteurs économiques consultés ont nommé cette problématique.
 - 10 % des entreprises consultées ont identifié spontanément le logement comme une faiblesse ou un enjeu pour la région.

ÉCARTS ET ZONES DE VULNÉRABILITÉ POUR CERTAINS SECTEURS D'ACTIVITÉ

L'analyse effectuée a permis de constater que certains secteurs d'activité sont plus vulnérables que d'autres au sein de la région. Les quatre secteurs suivants ont été identifiés comme particulièrement vulnérables.

Le secteur de la santé

- Le nombre d'embauches dans ce secteur représente plus de la moitié du total des embauches recensées dans le cadre de cette étude.
- Le nombre total d'embauches dépasse le nombre d'emplois actuels dans ce secteur, ce qui représente à la fois un fort renouvellement des effectifs et une forte croissance de la main-d'œuvre.
- Peu de diplômés sont disponibles pour certains postes critiques (préposés aux bénéficiaires).
- La précarité de certains emplois contribue aux difficultés d'attraction et de rétention.
- La concrétisation du pôle institutionnel viendrait ajouter une pression supplémentaire aux besoins actuellement identifiés.

Les secteurs de la fabrication

- Secteurs présentant une croissance faible ou nulle.
- L'automatisation et la robotisation dans le secteur changera la nature des emplois et amènera des besoins de développement importants.
- Forte concurrence internationale.
- Demande évoluant de postes non spécialisés vers des postes plus spécialisés (ex. : électromécaniciens).

ÉCARTS ET ZONES DE VULNÉRABILITÉ POUR CERTAINS SECTEURS D'ACTIVITÉ (SUITE)

Le secteur de l'éducation

- Besoins au niveau des professionnels : orthophoniste, psychologue scolaire, psychoéducateur.
- Développement du pôle institutionnel.
- Forte concurrence de l'Ontario.

Le secteur du transport

- Industrie en consolidation à l'échelle nationale.
- Croissance prévue de 39 % des besoins de main-d'œuvre.
- Main-d'œuvre vieillissante et nombreux départs à la retraite prévus.
- Industrie non attractive pour les jeunes.

PRIORISATION DES ZONES DE VULNÉRABILITÉ

Lors d'une séance de travail avec le comité de pilotage du projet, les différentes zones de vulnérabilité ont été classées en fonction de leur degré de priorité. Les deux critères choisis par le comité pour effectuer la priorisation des zones de vulnérabilité sont :

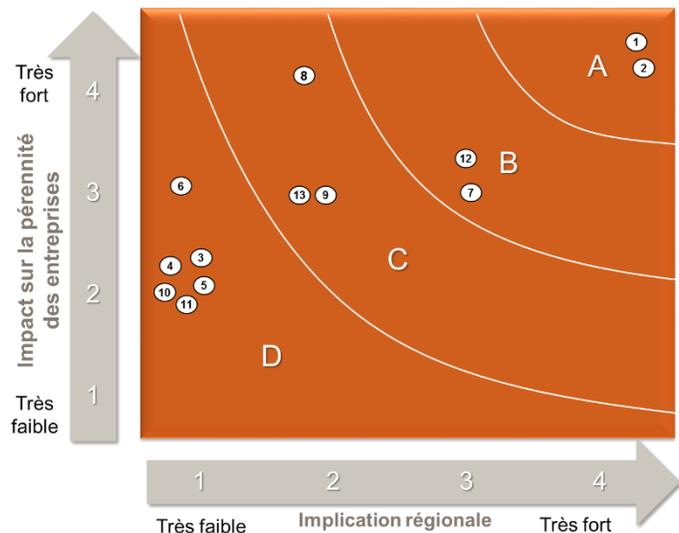
1. l'impact sur la pérennité des entreprises de la région (dans quelle mesure cette zone de vulnérabilité met-elle à risque les entreprises de la région?);
2. Le potentiel de mobilisation régionale (dans quelle mesure les entreprises et les acteurs économiques de la région seront-ils enclins à contribuer au plan d'action?).

N°	Zones de vulnérabilité	Impact sur la pérennité des entreprises	Mobilisation régionale	Type de priorité
1	La combinaison de la demande de remplacement et de la croissance de l'emploi entraînera un renouvellement important de la main-d'œuvre au cours des cinq prochaines années, ce qui mettra une pression importante sur les entreprises de la région en matière d'embauche.	4	4	A
2	Alors que la demande de remplacement et de création d'emploi touchera principalement des postes nécessitant une formation professionnelle (DEP), la population de la MRC présente un profil beaucoup plus scolarisé .	4	4	A
3	Les postes de gestion représentent une décroissance qui, bien que pouvant permettre un assainissement des structures organisationnelles, pourra mettre une pression supplémentaire sur les gestionnaires et les équipes en place.	2	1	D
4	Le fort taux de renouvellement des emplois administratifs , incluant la création de nombreux nouveaux postes, risque d'augmenter la concurrence interentreprises pour ce type de poste.	2	1	D
5	La modernisation de la plupart des secteurs d'activité entraîne des besoins de développement en technologies informatiques pour les employés de plusieurs entreprises.	2	1	D
6	Le bilinguisme , soit autant la maîtrise du français que de l'anglais, est un besoin de développement transversal à plusieurs secteurs d'activité.	3	1	D

PRIORISATION DES ZONES DE VULNÉRABILITÉ (SUITE)

N°	Zones de vulnérabilité	Impact sur la pérennité des entreprises	Mobilisation régionale	Type de priorité
7	Le fort renouvellement de la main-d'œuvre, combiné à la décroissance des postes de gestion, nécessitera le développement de compétences transversales de responsabilisation auprès de la main-d'œuvre en entreprise.	3	3	B
8	La majorité des entreprises affirment rencontrer des difficultés d'attraction et de rétention, mais peu possèdent une planification de leurs effectifs et des stratégies étoffées de recrutement et de maintien en emploi.	4	2	C
9	La documentation des processus et procédés internes et des connaissances tacites ainsi que l'identification et la gestion de la relève des postes clés ne sont pas des pratiques courantes au sein des entreprises, ce qui pourrait entraîner des pertes de savoirs organisationnels importantes, considérant les nombreux départs prévus, en plus de complexifier le transfert de connaissance vers les nouvelles personnes embauchées.	3	2	C
10	Plusieurs entreprises doivent offrir des formations à l'interne afin de compenser pour l'écart entre leurs besoins et les formations académiques disponibles.	2	1	D
11	Peu d'entreprises planifient les besoins de développement de leur main-d'œuvre au-delà de la formation initiale (exemple : plans de développement individuel), particulièrement pour les emplois syndiqués ou les emplois non spécialisés.	2	1	D
12	Les difficultés associées à la mobilité intrarégionale, particulièrement pour atteindre le nord et l'ouest du territoire, rendent les installations de certaines entreprises plus difficiles d'accès, ce qui représente un frein au recrutement et à la rétention de main-d'œuvre pour ces entreprises.	3	3	B
13	Les difficultés d'accès à un logement abordable compliquent l'attraction d'une population pouvant davantage correspondre au profil recherché par les entreprises (emplois non spécialisés ou spécialisés).	3	2	C

Le résultat de cet exercice de priorisation est illustré dans la matrice suivante.



SECTION 4 – PLAN D’ACTION

Le 10 juin 2015 s’est tenue une rencontre de présentation des résultats auprès des entreprises et des acteurs économiques de la région, suivie d’une séance de travail durant laquelle les participants ont pu exprimer leurs idées de solution en fonction des différentes zones de vulnérabilité.

Le tableau ci-dessous regroupe l’ensemble des idées de solution recueillies par zone de vulnérabilité (en ordre de priorité). Les éléments identifiés par un astérisque (*) représentent les pistes de solution retenues par les participants lors de l’activité du 10 juin dernier. Les autres idées ont été recueillies dans le cadre de l’exercice, mais n’ont pas été retenues, ou ont été répertoriées dans le cadre des entrevues de collecte de données de l’exercice de GPMO régional.

TABLEAU DES PISTES DE SOLUTION PAR ZONE DE VULNÉRABILITÉ

Type de priorité	Zone de vulnérabilité	Solutions
A	La combinaison de la demande de remplacement et de la croissance de l’emploi entraînera un renouveau important de la main-d’œuvre au cours des cinq prochaines années, ce qui mettra une pression importante sur les entreprises de la région en matière d’embauche.	<ul style="list-style-type: none"> • Campagne promotionnelle ciblant les avantages de la région*. • Promouvoir l’offre de formation sur le territoire (secondaire, professionnelle, collégiale et universitaire) et les opportunités d’emploi*. • Offrir des horaires flexibles. • Offrir du télétravail. • Instaurer des politiques de conciliation travail-famille en entreprise. • Faire appel à l’impatriation via des agences de placement et utiliser des chasseurs de tête pour le recrutement de postes plus difficiles à combler. • Participer à des salons de l’emploi ou organiser des journées portes ouvertes en entreprise. • Multiplier les outils de recrutement : sites d’emplois spécialisés, sites de recherche d’emplois généraux (ex. : Kijiji, Emploi-Québec), journaux locaux, référencement interne, médias sociaux, etc. • Les entrevues réalistes d’emplois (job realistic interview) permettent d’améliorer la rétention (ex. : horaire rotatif, quart de nuit, etc.). • Les entreprises de métiers typiquement masculins auraient avantage à démystifier les emplois qui pourraient être occupés par des femmes. • Les entreprises pourraient agir comme partenaires de transition pour l’emploi auprès des minorités visibles. • Mettre sur pied des programmes d’accueil et d’intégration en emploi pour les nouveaux immigrants. • Mettre en place une démarche auprès des programmes d’adaptation scolaire (éviter le décrochage, embauche possible à la fin du programme, formation sur le terrain, etc.).

TABLEAU DES PISTES DE SOLUTION PAR ZONE DE VULNÉRABILITÉ (SUITE)

Type de priorité	Zone de vulnérabilité	Solutions
A	Alors que la demande de remplacement et de création d'emploi touchera principalement des postes nécessitant une formation professionnelle (DEP), la population de la MRC présente un profil beaucoup plus scolarisé .	<ul style="list-style-type: none"> • Militer pour l'amélioration des reconnaissances des compétences des immigrants qualifiés*. • PAMT : Faire de la promotion ciblée auprès des entreprises pour faire connaître les programmes (compagnonnage, mentorat)*. • Simplifier l'aspect administratif des stages et de la formation en entreprise*. • Offrir des stages exploratoires*. • Importer des programmes de formation à offrir sur le territoire*. • Faire des sessions d'information dans les écoles secondaires pour présenter les métiers. • Avoir des programmes de formation dans VS directement (préposés aux bénéficiaires). • Valorisation des choix de carrière au secondaire pour les postes vulnérables. • Faire une étude sur les conditions de travail des postes vulnérables. • Offrir des stages rémunérés. • Formation travail-étude pour que les jeunes voient le milieu de travail. • Étude Coop (étudier et acquérir de l'expérience) – CS + collège + université. • Programmes de formation en entreprise subventionnés. • Embaucher des employés non spécialisés et encourager la formation interne (ex. : retour aux études le soir) et les promotions à l'interne par la suite. • Mettre sur pied des politiques de polyvalence (formation croisée entre les postes de travail). • Utiliser le pairage entre employés pour développer leurs compétences à l'interne et considérer offrir une prime salariale pour encourager les employés plus anciens à se jumeler à un collègue. • Certaines entreprises offrent la possibilité à leurs employés d'essayer un nouvel emploi pendant 30 jours pour évaluer leur intérêt et développer la relève ou les employés à haut potentiel. • Offrir du compagnonnage entre entreprises de grande et petite tailles.
B	Le fort renouvellement de la main-d'œuvre, combiné à la décroissance des postes de gestion, nécessitera le développement de compétences transversales de responsabilisation auprès de la main-d'œuvre en entreprise.	<ul style="list-style-type: none"> • Faire la promotion des formations existantes*. • Effectuer des tests terrain pour l'identification des compétences et des intérêts des travailleurs. • Favoriser l'élargissement des tâches. • Démarche regroupée de développement du leadership

TABLEAU DES PISTES DE SOLUTION PAR ZONE DE VULNÉRABILITÉ (SUITE)

Type de priorité	Zone de vulnérabilité	Solutions
B	Les difficultés associées à la mobilité intrarégionale, particulièrement pour atteindre le nord et l'ouest du territoire, rendent les installations de certaines entreprises plus difficiles d'accès, ce qui représente un frein au recrutement et à la rétention de main-d'œuvre pour ces entreprises.	<ul style="list-style-type: none"> • Adapter les horaires des entreprises (flexibilité en fonction des horaires des autobus)*. • Mettre en place un comité « Transport » incluant des entreprises, les municipalités et les organismes de transport*. • Développer un système d'incitatifs pour le transport en commun*. • Communication active et présentations en entreprise sur l'offre de transport en commun*. • Identifier des sources de financement (partenariat commercial)*. • Augmenter le service de transport en commun pour les horaires de soir, nuit ou fin de semaine. • Mettre les entreprises à proximité en commun pour du covoiturage. • Programmes Communauto ou Car2Go. • Ajouter des trottoirs et des supports à vélos pour les piétons et les cyclistes qui empruntent le transport collectif. • Mettre sur pied un service de transport privé pour la main-d'œuvre qui n'a pas d'autres moyens de se rendre au travail (ex. : service de transport, de taxibus ou de navette pour le parc industriel).
C	La majorité des entreprises affirment rencontrer des difficultés d'attraction et de rétention, mais peu possèdent une planification de leurs effectifs et des stratégies étoffées de recrutement et de maintien en emploi.	<ul style="list-style-type: none"> • Offrir de la formation et des outils de GPMO aux entreprises*. • Offrir des séances de codéveloppement sur les enjeux*. • Fournir des informations et des statistiques reliées à l'emploi*. • Mettre en place un programme de mentorat*. • L'UQTR offre le certificat en gestion des ressources humaines à Vaudreuil.
C	La documentation des processus et procédés internes et des connaissances tacites ainsi que l'identification et la gestion de la relève des postes clés ne sont pas des pratiques courantes au sein des entreprises, ce qui pourrait entraîner des pertes de savoirs organisationnels importantes, considérant les nombreux départs prévus, en plus de complexifier le transfert de connaissance vers les nouvelles personnes embauchées.	<ul style="list-style-type: none"> • Outils de captation des connaissances. • Utiliser les comités sectoriels. • Documenter les différentes responsabilités pour mieux pouvoir faire le transfert de connaissances en cas de roulement de personnel.
C	Les difficultés d'accès à un logement abordable compliquent l'attraction d'une population pouvant davantage correspondre au profil recherché par les entreprises (emplois non spécialisés ou spécialisés).	<ul style="list-style-type: none"> • Développer la MRC par une plus grande densité de population (construire en hauteur : six à huit étages pour éviter de payer des terrains plus grands, plus chers : attraction de nouvelles entreprises). Cela appelle à une réflexion, au niveau municipal, sur les règlements de construction en vigueur et sur les changements qui pourraient être apportés pour favoriser le développement économique. • Offrir un service collectif pour aider les candidats à trouver un logement.

TABLEAU DES PISTES DE SOLUTION PAR ZONE DE VULNÉRABILITÉ (SUITE)

Type de priorité	Zone de vulnérabilité	Solutions
D	Les postes de gestion représentent une décroissance qui, bien que pouvant permettre un assainissement des structures organisationnelles, pourrait mettre une pression supplémentaire sur les gestionnaires et les équipes en place.	Offrir de la formation et des tables de discussion pour les gestionnaires*.
D	Le fort taux de renouvellement des emplois administratifs , incluant la création de nombreux nouveaux postes, risque d'augmenter la concurrence interentreprises pour ce type de poste.	Faire la promotion des programmes de formation pertinents (ex. : bureautique) offerts sur le territoire*.
D	La modernisation de la plupart des secteurs d'activité entraîne des besoins de développement en technologies informatiques pour les employés de plusieurs entreprises.	Faire évoluer les programmes de formation pour inclure les nouvelles technologies aux différents domaines d'activité (ex. : en transport, enseigner l'utilisation des applications mobiles, du GPS comme outil de livraison, etc.).
D	Le bilinguisme , soit autant la maîtrise du français que de l'anglais, est un besoin de développement transversal à plusieurs secteurs d'activité.	<ul style="list-style-type: none"> • Publiciser les services de COMQUAT pour développer le bilinguisme*. • Offrir des programmes de formation bilingue ou en anglais (ex. : DEP). • Offrir des cours de langues (français/anglais) en soirée ou en entreprise.
D	Plusieurs entreprises doivent offrir des formations à l'interne afin de compenser pour l'écart entre leurs besoins et les formations académiques disponibles.	Recenser les besoins des entreprises et les intégrer dans les formations académiques*. Utiliser les services de formation aux entreprises des institutions d'enseignement.
D	Peu d'entreprises planifient les besoins de développement de leur main-d'œuvre au-delà de la formation initiale (exemple : plans de développement individuel), particulièrement pour les emplois syndiqués ou les emplois non spécialisés.	Fournir des outils pour la conception de plans de développement individuel : gabarit, processus de développement des talents, etc.*.

BIBLIOGRAPHIE

- Centre local de développement de Vaudreuil-Soulanges (CLD). Site Web consulté le 30 janvier 2015, <http://www.cldvs.com/entreprendre/axe-prioritaire-de-developpement/logistique-2/>
- Centre local de développement de Vaudreuil-Soulanges (CLD). Site Web consulté le 30 janvier 2015, section Entreprendre, Axes de développement économique, <http://www.cldvs.com/entreprendre/axe-prioritaire-de-developpement/logistique-2/>
- Centre local de développement Vaudreuil-Soulanges (CLD; 2011). *Un diagnostic pour l'action*, 56 p., http://www.cldvs.com/wp-content/uploads/Portrait_Diagnostic_Vaudreuil-Soulanges_Edition_2011Final.pdf
- Chambre de commerce et d'industrie de Vaudreuil-Soulanges (CCIVS; 2013). *Mémoire sur le développement économique en marge de l'autoroute 30*, 14 p. <http://www.ccivs.ca/wp-content/uploads/Position-de-la-CCIVS-version-finale.pdf>
- CRÉ Vallée-du-Haut-Saint-Laurent (2014). Rapport, *Analyse stratégique en matière d'immigration – Volet portrait sur l'immigration*, 32 p. http://www.crevhsl.org/sites/default/files/portrait_immigration_vhsl_2014.pdf
- IMT (2014). Dépliant, résumé de l'« Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre – MRC Vaudreuil-Soulanges 2014 ».
- Emploi-Québec Montérégie (2014a). *Portrait du marché du travail de la MRC de Vaudreuil-Soulanges*, 53 p. http://emploi.quebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Regions/Monteregie/16_int_PMT_MRC_Vaudreuil-Soulanges.pdf
- Emploi-Québec Montérégie (2014b). *Portrait du marché du travail de la Montérégie*, 53 p. http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/uploads/tx_fceqpubform/16_int_PMT_Monteregie.pdf
- Journal des affaires du sud-ouest Montérégie. 11 février 2015, vol. 7, numéro 11, p. 3.
- La Presse (octobre 2010). Des plans ambitieux – La région appelée à devenir une plaque tournante pour le commerce nord-américain, http://www.ville.vaudreuil-dorion.qc.ca/documents/pdf/developpement/CahierLaPresse_22Oct2010.pdf
- Leduc-Brodeur, A. (2014). *Repenser Vaudreuil-Soulanges, un sommet à la fois*, Actualités, Argent, <http://www.hebdosvalleyfield.ca/2014/06/13/repenser-vaudreuil-soulanges-un-sommet-a-la-fois>
- Municipalité régionale de comté Vaudreuil-Soulanges. Site Web consulté le 29 janvier 2015, <http://www.mrcvs.ca/fr/pole-institutionnel-regional>
- Municipalité régionale de comté Vaudreuil-Soulanges. Site Web consulté le 11 février 2015, section À propos, *Territoire*, <http://www.mrcdevaudreuil-soulanges.com/fr/territoire>
- Sondage du Conseil interrégional du transport (2014).
- Statistique Canada (2014). *Guide de l'enquête de la population active*, 87 p. <http://www.statcan.gc.ca/pub/71-543-g/71-543-g2014001-fra.pdf>
- Statistique Canada. *Profil du recensement 2011*, <http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F>
- Statistique Canada. *Profil du recensement 2011, Profil de la MRC de Vaudreuil-Soulanges*, <http://www12.statcan.gc.ca/censusrecensement/2011/dppd/prof/details/page.cfm?Lang=F&Geo1=CD&Code1=2471&Geo2=PR&Code2=24&Data=Count&SearchText=vaudreuil-soulanges&SearchType=Begin&SearchPR=01&B1=All&Custom=&TABID=1>
- Table de concertation pour l'emploi de VS (2014). *Guide entreprises-emplois de VS*, 5^e édition.
- Wikipedia. Site Web consulté le 11 février 2015, http://fr.wikipedia.org/wiki/Vaudreuil-Soulanges_%28municipalit%C3%A9_r%C3%A9gionale_de_comt%C3%A9%29

ANNEXES

CANEVAS D'ENTREVUE – ACTEURS ÉCOMOMIQUES

OUVERTURE DE L'ENTREVUE : PRÉSENTATION DES OBJECTIFS DE LA DÉMARCHÉ

La démarche de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre vise les objectifs suivants :

- identifier les besoins quantitatifs et qualitatifs de main-d'œuvre des entreprises de la MRC de Vaudreuil-Soulanges, en tenant compte de leurs objectifs de croissance, du taux de roulement et des départs à la retraite;
- analyser l'adéquation à la présente disponibilité du bassin de travailleurs de la région et quantifier l'ampleur de la problématique (sur un horizon de 3 à 5 ans);
- identifier des stratégies pour combler les besoins des entreprises, incluant l'attraction de main-d'œuvre, le transfert de compétences et le maintien en emploi.

INFORMATIONS SUR LA RÉGION ET LA MAIN-D'ŒUVRE

- Quelle est la contribution de votre organisation à la vie économique/marché du travail dans la MRC de Vaudreuil-Soulanges?
- Compte tenu des objectifs que nous vous avons présentés, pensez-vous pouvoir nous fournir des informations utiles pour notre analyse (ex. : rapports, portraits de main-d'œuvre, etc.)?
- Selon vous, quel est le plus grand enjeu/la plus grande faiblesse pour la MRC de Vaudreuil-Soulanges?
- Selon vous, quelle est la plus grande opportunité/la plus grande force pour la MRC de Vaudreuil-Soulanges?
- Selon vous, qu'est-ce que la MRC de Vaudreuil-Soulanges a à offrir de particulier aux travailleurs (quels sont ses attraits, ce qu'elle devrait faire connaître pour convaincre des travailleurs de la choisir)?
 - Comment votre organisation contribue-t-elle à l'**attraction** des ressources dans la MRC de Vaudreuil-Soulanges?
- Selon vous, sur quoi la MRC de Vaudreuil-Soulanges peut-elle miser pour engager les travailleurs à y rester (quels sont les arguments de rétention qu'elle devrait mettre en valeur)?
 - Comment votre organisation contribue-t-elle à la **rétention** des ressources dans la MRC de Vaudreuil-Soulanges?
- Selon vous, quelles sont les initiatives de développement des compétences les plus importantes dans la MRC de Vaudreuil-Soulanges?
 - Comment votre organisation contribue-t-elle au **développement** des ressources dans la MRC de Vaudreuil-Soulanges?

CANEVAS D'ENTREVUE – ACTEURS ÉCONOMIQUES (SUITE)

PARTICIPATION AU PLAN D'ACTION

Dans quelle mesure votre organisation est-elle disposée à participer à la mise en place du plan d'action régional qui sera déposé?

- Si oui, qui agira à titre de représentant de votre organisation pour le déploiement du plan d'action (nom et coordonnées)?

CLÔTURE DE L'ENTREVUE

- Remerciement pour la rencontre.
- Expliquer la suite de la démarche de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre.
 - Entrevues avec les entreprises (en parallèle).
 - Rédaction du rapport de GPMO régional sur les constats/recommandations.
 - Présentation des résultats au client.

CANEVAS D'ENTREVUE – ENTREPRISES

OUVERTURE DE L'ENTREVUE : PRÉSENTATION DES OBJECTIFS DE LA DÉMARCHE

La démarche de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre vise les objectifs suivants :

- identifier les besoins quantitatifs et qualitatifs de main-d'œuvre des entreprises de la MRC de Vaudreuil-Soulanges, en tenant compte de leurs objectifs de croissance, du taux de roulement et des départs à la retraite;
- analyser l'adéquation à la présente disponibilité du bassin de travailleurs de la région et quantifier l'ampleur de la problématique (sur un horizon de 3 à 5 ans);
- identifier des stratégies pour combler les besoins des entreprises, incluant l'attraction de main-d'œuvre, le transfert de compétences et le maintien en emploi.

RETOUR SUR L'EXERCICE D'ANALYSE EFFECTUÉ (FICHER EXCEL)

Avez-vous des questions par rapport au gabarit Excel que vous avez complété ou à des éléments dont vous aimeriez discuter?

- **Note au consultant** : prendre connaissance du fichier complété et s'assurer qu'il ne manque pas d'information. Revenir sur les éléments manquants au besoin. Poser des questions sur les éléments qui semblent moins clairs/incomplets.
- **Note au consultant** : au besoin, vous référer au fichier Excel « macro » par secteur d'activité pour tenter d'aller chercher plus d'information.

QUESTIONS D'APPROFONDISSEMENT

- Comment voyez-vous évoluer le marché dans lequel vous faites des affaires?
- Quels seront vos plus grands besoins de main-d'œuvre dans le futur?
- En ce qui concerne les écarts « qualitatifs » de main-d'œuvre que vous avez identifiés, c'est-à-dire les compétences ou l'expertise dont votre entreprise aura besoin dans le futur, pouvez-vous m'indiquer lesquelles constituent des zones de vulnérabilité plus importantes selon vous? Pourquoi?
- Parmi ces zones de vulnérabilité, quelles sont les compétences que votre entreprise devrait conserver à l'interne et quelles sont celles qu'elle devrait sous-contracter?
- En lien avec les compétences que votre entreprise devrait conserver à l'interne, quelles stratégies a-t-elle mises en place pour **attirer** les ressources qualifiées dont elle a besoin?
- Selon vous, quelles sont les sources de recrutement les plus efficaces pour recruter les ressources qualifiées dont votre entreprise a besoin?
- En lien avec les compétences que votre entreprise devrait conserver à l'interne, quelles stratégies a-t-elle mises en place pour **retenir** en poste les ressources qualifiées dont elle a besoin?
- En lien avec les compétences que votre entreprise devrait conserver à l'interne, quelles stratégies votre entreprise a-t-elle mises en place pour **développer** les compétences et l'expertise de ses ressources?
- Quelles sont les initiatives prises par votre organisation pour identifier la relève des postes clés et critiques pour le futur?
- Quelles sont les initiatives prises par votre organisation pour identifier et développer les employés à haut potentiel de votre organisation?
- En lien avec les compétences que votre entreprise devrait sous-contracter, à votre avis, combien d'employés supplémentaires votre fournisseur aurait-il à embaucher en supplément pour rencontrer les tâches que vous lui confieriez/que vous lui confiez?

PARTICIPATION AU PLAN D'ACTION

Dans quelle mesure votre organisation est-elle disposée à participer à d'autres démarches en lien avec la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre de la région (ex. : stages en entreprise)?

CLÔTURE DE L'ENTREVUE

- Remerciement pour la rencontre.
- Expliquer la suite de la démarche de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre.
 - Entrevues avec les entreprises (en parallèle).
 - Rédaction du rapport de GPMO régional sur les constats/recommandations.
 - Présentation des résultats au client.