



**Manufacturiers et
Exportateurs du
Québec**

L'INVESTISSEMENT EN CAPITAL HUMAIN ET L'ENTREPRISE

SIMON PRÉVOST, président

**XXXV^E CONGRÈS DE L'ASDEQ
JEUDI LE 13 MAI 2010**





PLAN DE LA PRÉSENTATION

- 1. Portrait du secteur manufacturier et stratégies conjoncturelles**
- 2. L'investissement en capital humain du point de vue des entreprises : de quoi s'agit-il ?**
- 3. L'investissement en capital humain et les entreprises au Québec**
- 4. Conclusion : où en sommes-nous ?**



MANUFACTURIERS ET EXPORTATEURS DU QUÉBEC

- **Division des Manufacturiers et exportateurs du Canada (MEC)**
- **Au Québec, plus de 400 entreprises, plus de 2 000 usines, un réseau de plus de 5 000 personnes**
- **Membres: manufacturiers, exportateurs (85 %) et entreprises de services qui les desservent (15 %)**

- **Plus importante association industrielle au pays**
- **Présence dans les 10 provinces**
- **Depuis 1872**



ENJEUX PRIORITAIRES DE MEQ

- **Compétitivité du secteur manufacturier**
- **Relations avec les États-Unis**
- **Marchés internationaux**
- **Capital humain et compétences**
- **Environnement, énergie et développement durable**



PORTRAIT DU SECTEUR MANUFACTURIER ET STRATÉGIES CONJONCTURELLES



DE L'IMPORTANCE DE LA FABRICATION

- **Chaque dollar d'activité manufacturière génère 3,05\$ en activité économique totale**
- **Plus de 600 G\$ d'expéditions manufacturières par année**
- **Le secteur manufacturier engendre plus des deux tiers des investissements privés en R-D**
- **La croissance du secteur de la fabrication a été de 16 % plus élevée que la croissance de l'ensemble de l'économie depuis 1990**



DE L'IMPORTANCE DE LA FABRICATION (suite)

- Plus de 95 % des employés de la fabrication travaillent à temps plein
- Les entreprises manufacturières génèrent plus de 30 % des recettes fiscales des tous les ordres de gouvernement
- La fabrication compte pour environ 18% du PIB



DE NOMBREUX OBSTACLES À LA REPRISE

- **Fin des mesures incitatives gouvernementales**
- **Appréciation rapide et volatilité de la devise canadienne**
- **Surcapacité dans plusieurs marchés**
- **Pratiques commerciales déloyales**
- **Restrictions dans les marchés d'exportation**
- **Coûts croissants de la conformité réglementaire**
- **Disponibilité du financement**



S'EN SORTIR : LES GRANDS AXES STRATÉGIQUES

- Développement des affaires mondiales
- **Formation et développement des compétences**
- Amélioration des capacités des entreprises
- Soutien des partenaires de l'industrie
- Adaptation au contexte économique



**L'INVESTISSEMENT EN CAPITAL HUMAIN
DU POINT DE VUE DES ENTREPRISES :
DE QUOI S'AGIT-IL ?**



DIFFÉRENTES FORMES D'INVESTISSEMENT

- L'investissement en capital humain dans une entreprise est d'abord et avant tout une question de formation des travailleurs
- Mais l'ensemble des efforts que fait une entreprise envers ses ressources humaines est aussi une forme d'investissement dans le capital humain
- L'objectif ultime est sans doute l'augmentation de la productivité mais d'autres enjeux sont importants (rétention de la main-d'œuvre, pénuries de travailleurs qualifiés, etc.)



FORMATION DES TRAVAILLEURS : PLUSIEURS JOUEURS

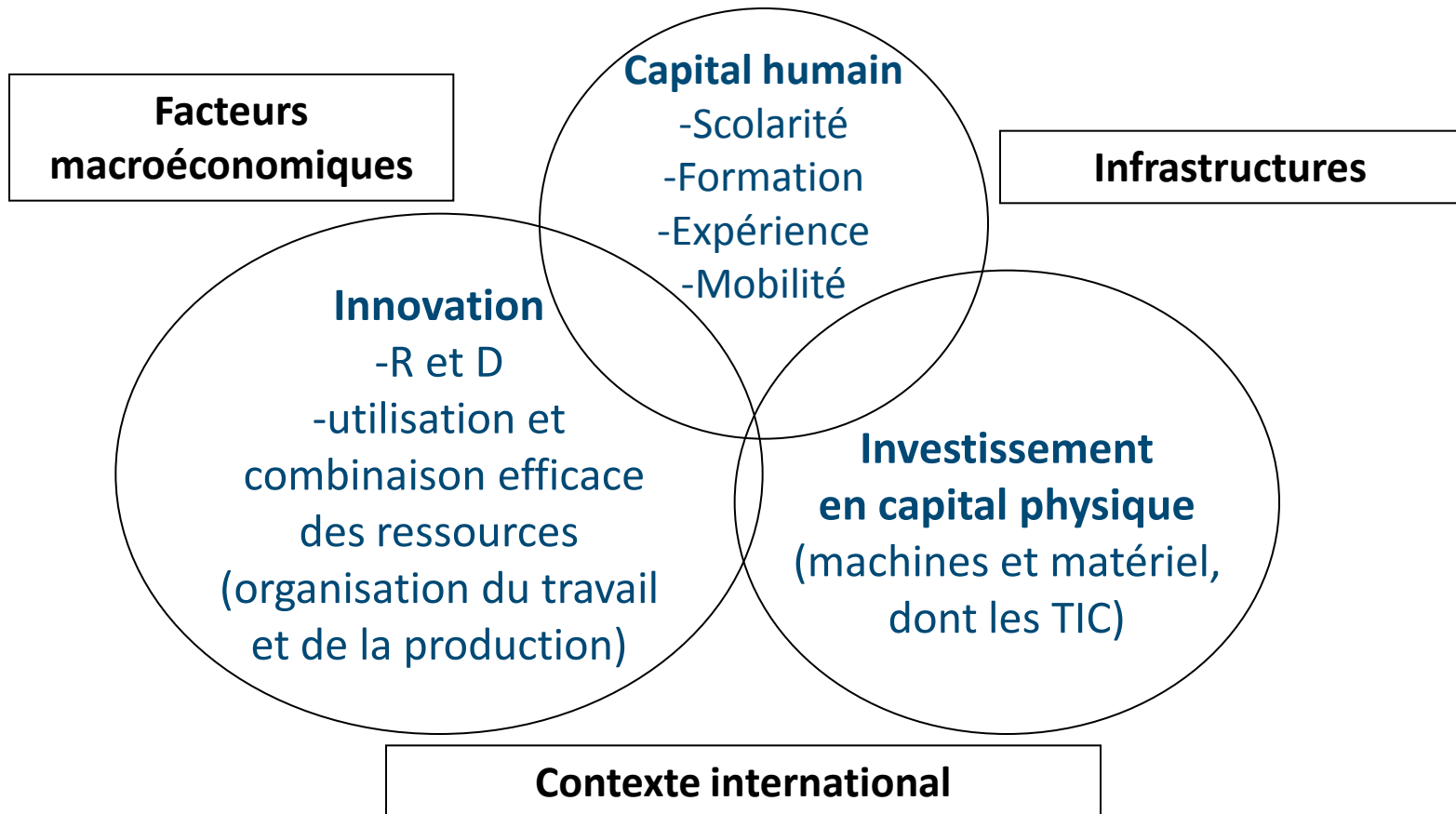
- **Établissements d'enseignement publics ou privés**
- **Les entreprises**
- **Les fournisseurs d'équipement ou de matériel**
- **Les organismes privés de formation et les formateurs**
- **Les organismes communautaires, sociaux et populaires : ONG, Églises, clubs sociaux**
- **Les syndicats et les associations professionnelles**
- **Les organismes publics locaux : centres de loisir, maisons de la culture, bibliothèques**



L'INVESTISSEMENT EN FORMATION EST COMPLEXE

- **Plusieurs concepts : formation formelle, formation informelle, en établissement, hors établissement, en entreprises, etc.**
- **En raison de la multiplicité des intervenants et des formes d'investissements, la qualité des données sur le sujet peut laisser à désirer**
- **Le rendement des investissements est difficile à mesurer**

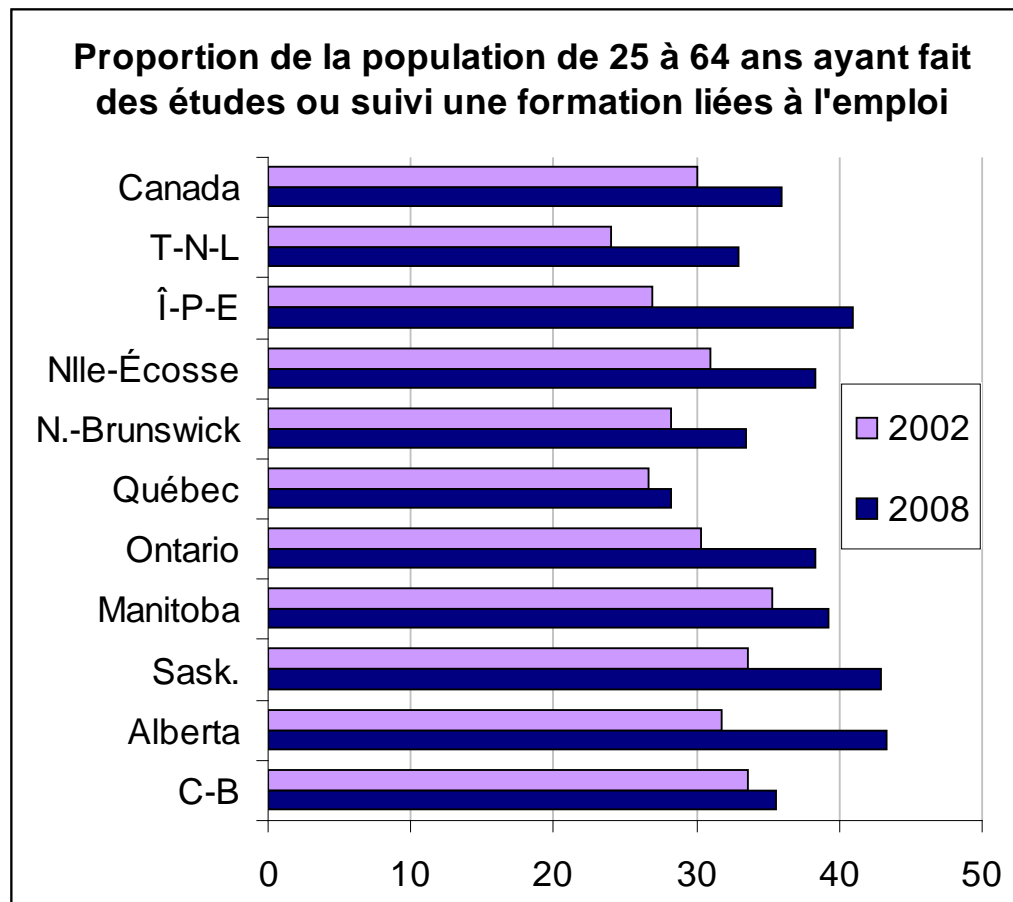
L'INVESTISSEMENT EN CAPITAL HUMAIN INSUFFISANT





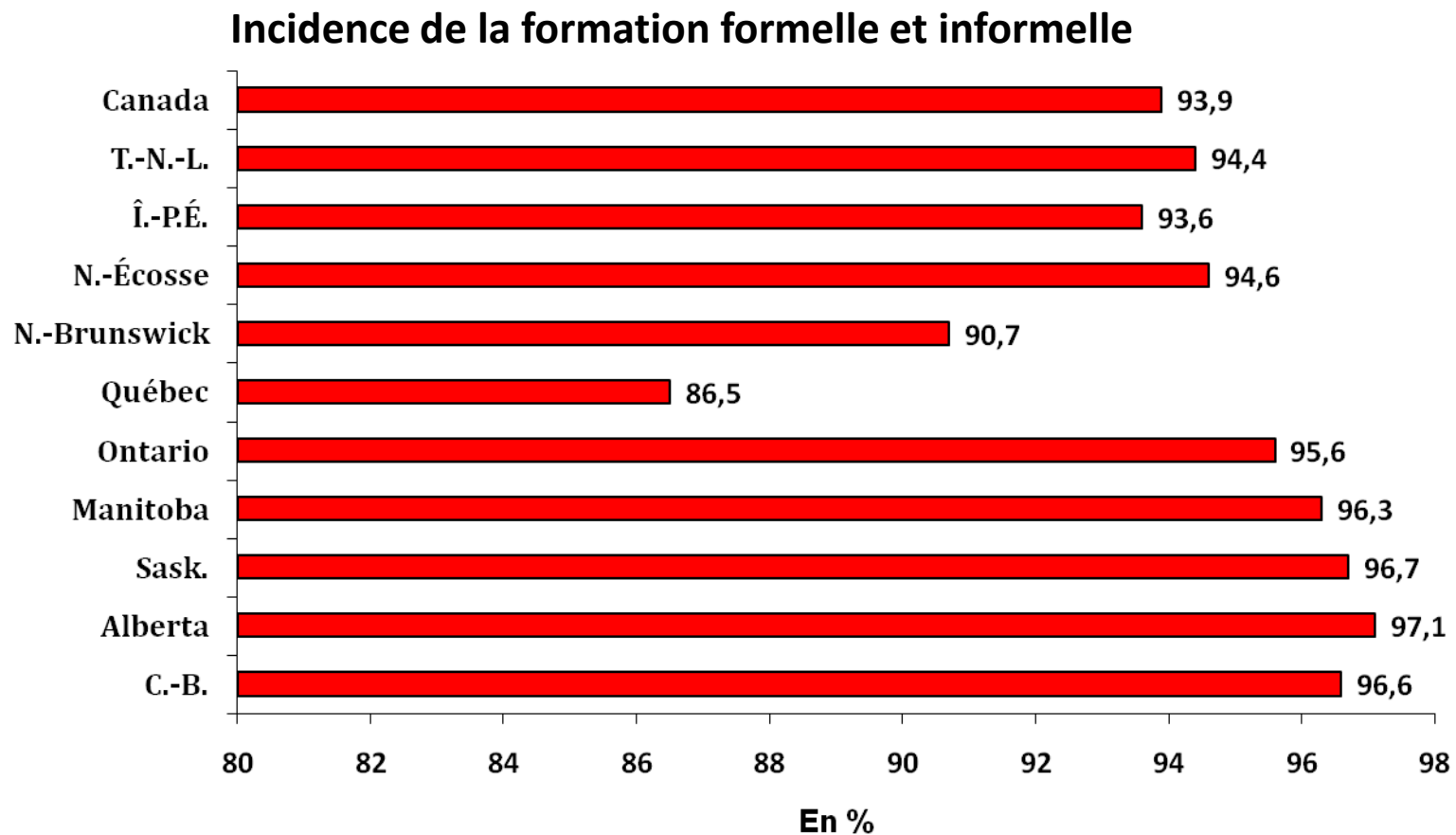
L'INVESTISSEMENT EN CAPITAL HUMAIN ET LES ENTREPRISES AU QUÉBEC

MOINS DE TRAVAILLEURS FORMÉS AU QUÉBEC



Source : Statcan; données compilées par M. Yves Fortier, CPMT

LES ENTREPRISES FORMENT MOINS AU QUÉBEC



Source : FCEI, Les pôles de formation du Canada, 2009

UN PORTRAIT (IMPRÉCIS) DES DÉPENSES DE FORMATION

Dépenses de formation des employeurs assujettis (2008)

Dépenses de formation	Nombre d'employeurs assujettis	% du total des employeurs	Masse salariale (M\$)	Dépenses de formation (M\$)	Dépenses /masse salariale (%)
0%	363	3,03	723,8	0,0	0,00
Entre 0 % et 0,5 %	367	3,07	949,1	2,5	0,26
Entre 0,5 % et 0,99 %	758	6,33	3 383,2	30,6	0,90
Entre 1 % et 2 %	9 924	82,89	56 259,2	576,9	1,03
Supérieure à 2 %	560	4,68	4 443,0	213,5	4,81
Total	11 972	100	65 758	823,6	1,25

Source : Commission des partenaires du marché du travail (CPMT); Emploi-Québec



UNE AIDE GOUVERNEMENTALE DIFFICILE À SAISIR

- Apparence de dédoublement entre certains programmes
- Méconnaissance des entreprises des différents programmes offerts
- Nécessité de réduire le nombre de programmes et de simplifier leur application. Trop de ministères et d'organismes impliqués
- Les plus petites entreprises ont de la difficulté à s'y retrouver



CONCLUSION : OÙ EN SOMMES-NOUS ?



QUEL PORTRAIT PEUT-ON TIRER ?

- Malgré des lois incitatives et des intentions bien arrêtées des principaux joueurs, le Québec ne semble pas investir suffisamment dans son capital humain
- La littérature économique n'est pas concluante quant à l'effet bénéfique de la formation sur la productivité des entreprises
- Il faut sans doute revoir l'investissement dans le capital humain de manière beaucoup plus large pour englober un ensemble de bonnes pratiques au niveau de la gestion des entreprises



DE MULTIPLES PRIORITÉS POUR LES ENTREPRISES

- **Inciter les entreprises à investir dans le développement des compétences en milieu de travail**
- **Miser sur le développement de compétences essentielles**
- **Améliorer le soutien aux compétences appliquées et les programmes en technologie des collèges et universités**
- **Valoriser la formation professionnelle et technique**
- **Faciliter l'accès aux voyageurs d'affaires et aux immigrants qualifiés pour entrer, travailler et rester au pays**



DE MULTIPLES PRIORITÉS POUR LES ENTREPRISES (suite)

- **Encourager le développement d'accréditations reconnues nationalement et internationalement**
- **Aider à identifier et communiquer les meilleures pratiques en matière de développement des compétences en milieu de travail et en gestion des ressources humaines**
- **Mobilisation des employés vers des objectifs communs**



L'INVESTISSEMENT, C'EST AUSSI LA MOBILISATION

- **Les facteurs-clés du succès dans l'investissement en capital humain sont :**
 - **Leadership de la direction**
 - **Communication**
 - **Pratiques en ressources humaines**
 - **Responsabilisation des équipes et des employés**
 - **Partenariat gestionnaires-employés**



MERCI !