

La transformation démographique du Québec 2014 - 2036 et les impacts sur les régions et organisations

La relève existe-t-elle dans les MRC du Québec ?

par Pierre Bernier, Groupe Ambition



Selon l'Institut de la statistique du Québec, en 2015, 92,2% des MRC sont en déficit de remplacement, c'est-à-dire qu'il n'y a pas assez de jeunes pour remplacer les personnes en âge de prendre leur retraite. En 2020, 97,1% des MRC seront en déficit de remplacement.

- Connaissez-vous l'indice de remplacement de votre MRC?
- Que faites-vous ou que ferez-vous individuellement ou collectivement pour assurer la pérennité ou la croissance de votre organisation ou de votre milieu ?
- Que pourriez-vous faire pour mobiliser les citoyens et les travailleurs de votre région afin qu'ils prennent conscience de cette réalité ?



L'indice de remplacement, un indicateur expliquant la dynamique démographique du marché du travail au Québec et dans les régions

Pour chiffrer l'impact de la dynamique démographique du marché du travail au Québec, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) utilise l'indice de remplacement de la main-d'œuvre (IRMO). Cet indice vérifie le nombre de jeunes âgés entre 20 et 29 ans susceptibles d'entrer sur le marché du travail et le nombre de retraités potentiels, associées au nombre de personnes âgées de 55 à 64 ans.

En 1987, l'indice était de 200, c'est-à-dire qu'on comptait 200 jeunes de 20 à 29 ans par groupe de 100 personnes âgées de 55 à 64 ans pouvant prendre leur retraite. C'est en 2009, que l'IRMO est passé sous le niveau d'équilibre de 100, le nombre potentiel de jeunes en position d'intégrer le marché du travail étant devenu inférieur au nombre de personnes qui pouvaient le quitter. En 2015 pour l'ensemble du Québec, l'indice est maintenant de 91,5.

IRMO = (Nombre de personnes entre 20 et 29 ans / Nombre de personnes entre 55 et 64 ans) X 100

Note au lecteur : Cet indice présente les grandes tendances de différents groupes d'individus en les comparant entre eux. D'autres regroupements par groupe d'âge peuvent également se faire pour mieux refléter les réalités des différentes communautés.

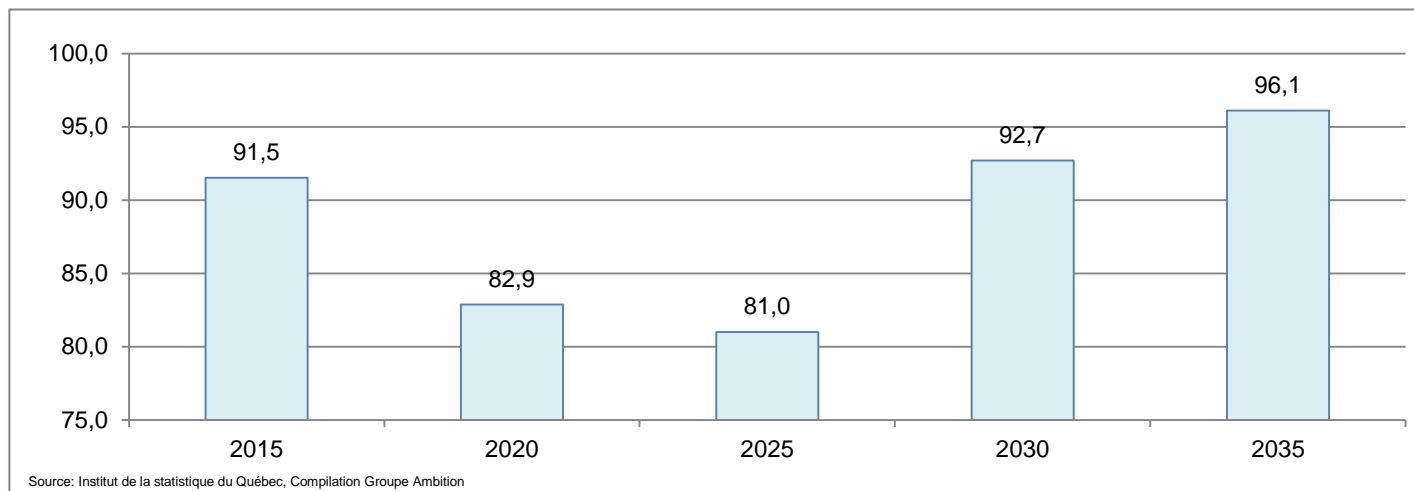
Pour informations, communiquez avec Pierre Bernier au (450) 692-8221 ou par courriel à pbernier@groupeambition.ca.





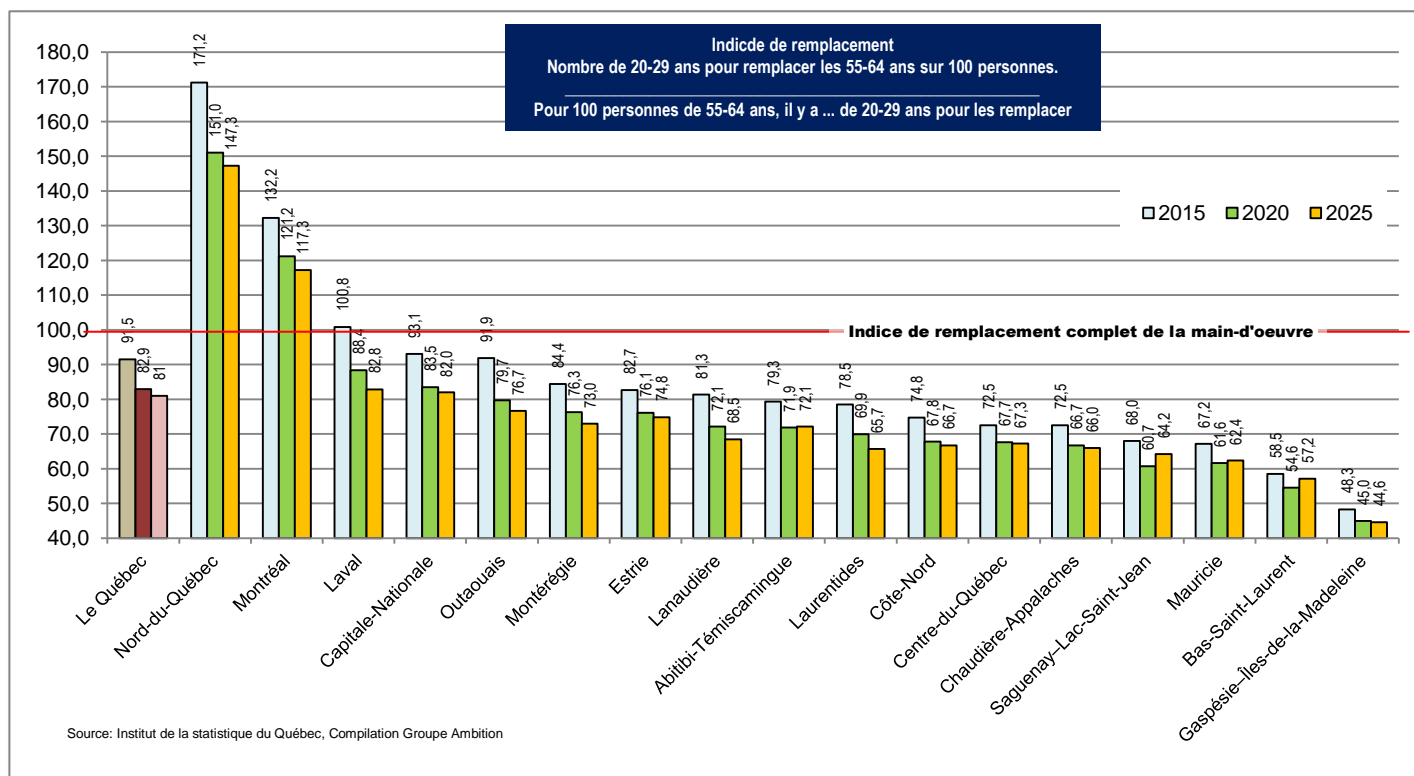
L'évolution de l'indice de remplacement au Québec

Un indice de remplacement de la main-d'œuvre de 100 indique un remplacement complet de sa main-d'oeuvre, c'est-à-dire qu'il y a 100 personnes de 20 - 29 ans pour remplacer 100 personnes pouvant potentiellement se retirer du marché du travail. Actuellement au Québec, l'indice est 82,4 personnes de 20-29 ans pour 100 personnes de 55 - 64 ans. Un indice inférieur à 100 signale un déficit de remplacement. Selon, l'ISQ, il est prévu une diminution appréciable du nombre de jeunes jusqu'en 2025 qui auront des impacts importants sur le marché du travail.



L'évolution de l'indice de remplacement dans chacune des régions administratives du Québec

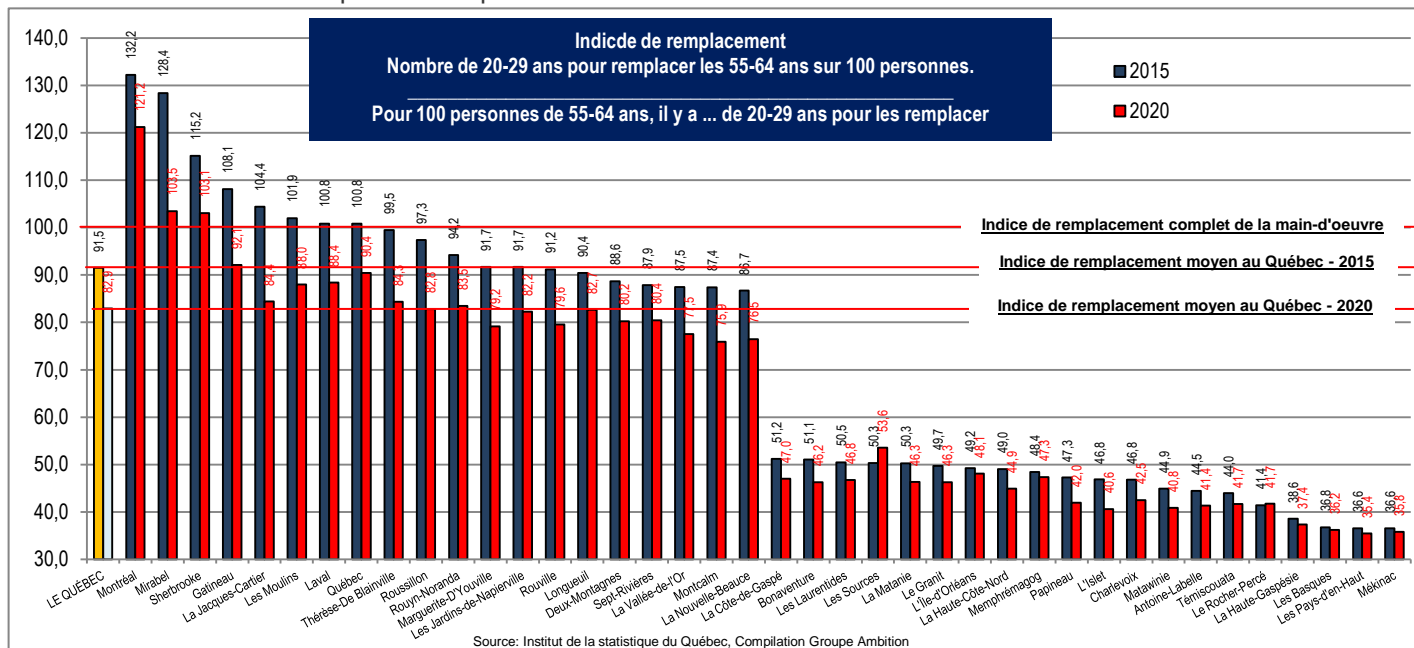
En 2015, seulement trois régions administratives ont un indice de remplacement au-dessus de 100, le Nord-du-Québec, Montréal et Laval. En 2020 et 2025, il ne restera que les régions du Nord-du-Québec et de Montréal avec un indice positif. Toutes les autres régions peineront à différents niveaux, à remplacer les personnes qui prendront leur retraite.





L'évolution de l'indice de remplacement dans chacune des municipalités rurales de comté (MRC)

En 2015, seules 8 MRC sur 103 ont un indice au-dessus de 100. En 2020, il n'en restera que trois, soit les MRC de Montréal, Mirabel et Sherbrooke. Le tableau ci-dessous présente les 20 MRC ayant les indices les plus élevées versus celles avec les indices les plus faibles pour les années 2015 et 2020.



Les tableaux suivants présentent l'indice de remplacement pour chacune des MRC du Québec. Ces informations expliquent pourquoi certains employeurs peuvent ou pourront avoir de la difficulté à recruter du personnel et des talents. De plus, les informations appuient la thèse qu'il nous faudra doubler la productivité de chaque employé si nous désirons conserver les services offerts à la population actuels.

MRC	2015	2020
LE QUÉBEC	91,5	82,9
1. Montréal	132,2	121,2
2. Mirabel	128,4	103,5
3. Sherbrooke	115,2	103,1
4. Gatineau	108,1	92,1
5. La Jacques-Cartier	104,4	84,4
6. Les Moulins	101,9	88,0
7. Laval	100,8	88,4
8. Québec	100,8	90,4

Source: Institut de la statistique du Québec, Compilation Groupe Ambition

MRC	2015	2020
LE QUÉBEC	91,5	82,9
9. Thérèse-De Blainville	99,5	84,3
10. Roussillon	97,3	82,8
11. Rouyn-Noranda	94,2	83,5
12. Marguerite D'Youville	91,7	79,2
13. Les Jardins-de-Napierville	91,7	82,2
14. Rouville	91,2	79,6
15. Longueuil	90,4	82,7
16. Deux-Montagnes	88,6	80,2
17. Sept-Rivières	87,9	80,4
18. La Vallée-de-l'Or	87,5	77,5
19. Montcalm	87,4	75,9
20. La Nouvelle-Beauce	86,7	76,5
21. Les Maskoutains	86,3	78,6
22. La Rivière-du-Nord	85,5	75,4
23. Le Haut-Richelieu	84,9	76,7
24. Vaudreuil-Soulanges	84,4	77,0
25. L'Assomption	83,7	73,4
26. Trois-Rivières	83,3	75,1
27. La Vallée-du-Richelieu	83,2	76,7
28. Lévis	82,5	77,7
29. Jamésie	81,8	71,6
30. Le Golfe-du-Saint-Laurent	80,9	66,0
31. Lotbinière	80,7	72,6
32. Beauharnois-Salaberry	79,0	70,0
33. Joliette	78,6	72,4
34. Drummond	78,5	73,8
35. Beauce-Sartigan	78,2	67,2

MRC	2015	2020
LE QUÉBEC	91,5	82,9
36. Coaticook	75,5	65,5
37. Abitibi	74,9	68,3
38. Saguenay	74,8	67,4
39. La Haute-Yamaska	74,6	65,8
40. Bellechasse	72,4	66,3
41. Le Haut-Saint-Laurent	71,9	64,0
42. La Tuque	71,5	65,0
43. Arthabaska	71,2	66,5
44. Rimouski-Neigette	70,7	65,9
45. Robert-Cliche	70,7	65,1
46. Les Collines-de-l'Outaouais	70,7	64,3
47. Rivière-du-Loup	70,6	64,4
48. L'Érable	70,6	64,2
48. D'Autray	67,3	60,6
49. Manicouagan	67,1	59,4
50. Lac-Saint-Jean-Est	66,9	57,8
51. Acton	66,5	63,0
52. Le Val-Saint-François	66,5	64,9
53. Bécancour	63,8	59,5
54. Minganie	63,8	57,6
55. La Côte-de-Beaupré	63,7	60,3
56. Nicolet-Yamaska	62,5	57,3
57. Argenteuil	62,3	55,7
58. Portneuf	62,0	57,5
59. Le Haut-Saint-François	61,7	58,0
60. Abitibi-Ouest	60,8	56,7
61. Le Fjord-du-Saguenay	60,2	53,2
62. Les Chenaux	59,4	54,3
63. Pontiac	59,4	56,3
64. Brome-Missisquoi	59,0	55,5
65. Le Domaine-du-Roy	57,9	53,1
66. Témiscamingue	56,4	56,0
67. Avignon	56,0	53,6
68. Pierre-De Saurel	55,9	54,6

MRC	2015	2020
LE QUÉBEC	91,5	82,9
69. Les Appalaches	54,4	51,8
70. Montmagny	54,0	50,0
71. Kamouraska	53,7	51,2
72. La Mitis	53,3	51,8
73. Maria-Chapdelaine	52,9	47,3
74. La Vallée-de-la-Gatineau	52,5	47,9
75. Shawinigan	52,5	49,6
76. Les Îles-de-la-Madeleine	52,0	42,5
77. Charlevoix-Est	51,8	48,4
78. Les Etchemins	51,6	48,8
79. La Matapédia	51,3	46,5
80. Maskinongé	51,2	47,2
81. La Côte-de-Gaspé	51,2	47,0
82. Bonaventure	51,1	46,2
83. Les Laurentides	50,5	46,8
84. Les Sources	50,3	53,6
85. La Matanie	50,3	46,3
86. Le Granit	49,7	46,3
87. L'Île-d'Orléans	49,2	48,1
88. La Haute-Côte-Nord	49,0	44,9
89. Memphrémagog	48,4	47,3
90. Papineau	47,3	42,0
91. L'Islet	46,8	40,6
92. Charlevoix	46,8	42,5
93. Matawinie	44,9	40,8
94. Antoine-Labelle	44,5	41,4
95. Témiscouata	44,0	41,7
96. Le Rocher-Percé	41,4	41,7
97. La Haute-Gaspésie	38,6	37,4
98. Les Basques	36,8	36,2
99. Les Pays-d'en-Haut	36,6	35,4
100. Mékinac	36,6	35,8

Les MRC Eeyou Istchee, Caniapiscau et l'Administration régionale de Kativik ne sont pas incluses dans ces tableaux.



Idées pour faire face aux défis associés à la transformation démographique du Québec

Voici quelques idées à prendre en considération pour mobiliser une communauté.

1. Les communautés.

- Avoir un porte parole officiel crédible et compétent qui deviendra un expert en démographie et qui pilotera le dossier du renouveau auprès de la population.
- Présenter les défis du futur par une conférence à toute la population, tous les travailleurs et employeurs de la région avec des ateliers pour réfléchir sur les options et alternatives possibles.
- Faire votre prospective avec les conséquences pour votre région d'agir et de ne pas agir.
- Mettre en place un défi régional pour identifier et mettre en valeur les employeurs et les emplois de qualité pour mieux attirer et recruter les talents par le concept EMPLOYEUR REMARQUABLE.

3. Les citoyens

- S'intéresser au monde économique et comprendre comment se crée la richesse dans une communauté.
- Développer ses talents, s'impliquer et contribuer pour créer un monde différent.

TOUT N'EST PAS ÉTERNEL.

Le défi est de s'ajuster aux nouvelles réalités du monde économique et d'utiliser adéquatement l'intelligence collective pour saisir les opportunités associées à toute grande période de transition.

2. Les organisations.

- Expliquer aux employés l'état de la situation et l'importance de se mobiliser et optimiser la productivité pour assurer la pérennité de leurs emplois et de la ... région.
- Utiliser adéquatement tous les talents et le potentiel du personnel.
- Sonder les employés sur les pratiques de gestion internes pour les améliorer.
- Viser l'excellence et éliminer les irritants pouvant faire obstacle à la performance et la productivité.

4. Les travailleurs

- Améliorer ses connaissances, utiliser la technologie et collaborer positivement avec ses collègues.
- S'aligner et s'engager à aider son employeur à atteindre ses objectifs de développement et de rentabilité.

Au Québec, nous n'avons pas une rareté de main-d'œuvre mais davantage une rareté de talents. La transformation de l'économie exige de nouvelles compétences de la part des travailleurs.

Pour connaître qui sont les employeurs remarquables au Québec, visitez www.employeurremarquable.com

Le groupe Ambition, est la seule organisation autorisée par le Bureau de Normalisation du Québec pour procéder aux activités nécessaires à l'obtention des certifications.



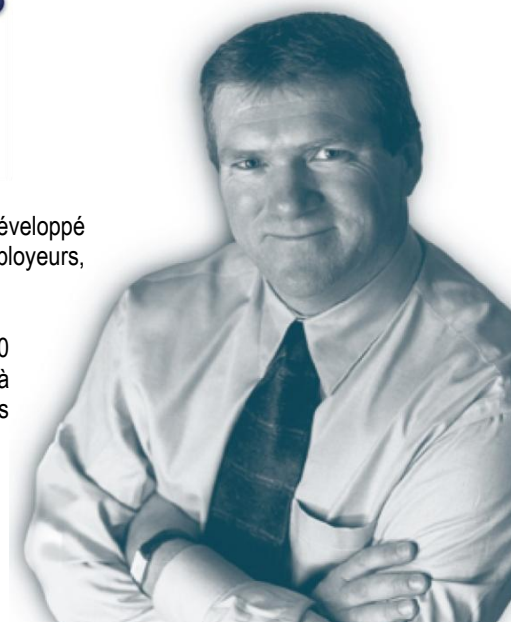
BNQ
Bureau de normalisation
du Québec



Depuis 1991, Pierre Bernier agit comme consultant en développement organisationnel. Il a développé une grande quantité de services pour aider les communautés à mieux se positionner et les employeurs, à améliorer leur efficacité interne et mettre en valeur leur marque employeur.

Grand observateur des tendances socio-économiques et démographiques, plus de 50 000 personnes (jeunes, gestionnaires, employés, citoyens, leaders socio-économiques) ont assisté à une de ses conférences ou participé à un de ses ateliers pour les aider à comprendre les grands défis de notre temps et à saisir les opportunités qui s'y trouvent.

Innovateur et dynamique, il a développé en collaboration avec le Bureau de normalisation du Québec, un concept unique permettant de reconnaître et promouvoir les bons employeurs au Québec en les aidant à se faire certifier EMPLOYEUR REMARQUABLE par cet organisme de certification.



AMBITION

Pierre Bernier

Conférence - Formation - Consultation

pbernier@groupeambition.ca

www.groupeambition.ca

www.employeurremarquable.com

(450) 692-8221