

Feuillelet ÉCONOMIQUE



Centre local de développement
Région de Rivière-du-Loup

Bulletin publié par le
CLD de la région de Rivière-du-Loup

Volume 30, Numéro 1
Avril 2018

LE MANUFACTURIER

SE DÉMARQUE

LA MRC DE RIVIÈRE-DU-LOUP : UNE INDUSTRIE DE CLASSE MONDIALE, PORTE BIEN SON NOM!

Selon une étude réalisée annuellement par le CLD, le secteur manufacturier se démarque une nouvelle fois par son dynamisme et sa vitalité impliquant non seulement ses emplois, ses investissements mais aussi l'innovation en 2017.

Au 31 décembre 2017, **102** entreprises manufacturières ont contribué à la vitalité économique de la MRC de Rivière-du-Loup. L'emploi a encore augmenté de façon importante en 2017 pour atteindre **4 138** emplois comparativement à 3 863 en 2016, établissant ainsi l'année 2017 comme la plus performante du secteur. Il y a 17 % des entreprises qui ont participé à la création de 338 emplois, tandis que 16 % des entreprises existantes ont subi des pertes, représentant 63 emplois, pour un gain net de **275** emplois. Le secteur manufacturier a donc enregistré une augmentation des emplois de 7 % dans la dernière année. Précisons que 83 % de l'emploi manufacturier est concentré dans 11 des 102 entreprises

manufacturières du territoire. Le dynamisme entrepreneurial de plusieurs manufacturiers a permis cette croissance des emplois dans la MRC de Rivière-du-Loup, entre autres Premier Tech, Tourbières Berger, Les Pâtes Alpha, Soucy Industriel et Goscobec. En comparaison à l'an 2000, le secteur procurait de l'emploi à 2 655 personnes.

Mis à part l'augmentation des emplois, les investissements engagés par le secteur manufacturier ont fracassé un nouveau record en 2017, avec plus de **53 M\$** en immobilisations et équipements et une légère augmentation au niveau de l'exportation et de l'innovation. Des entreprises telles que Moulage sous pression AMT, Premier Tech, Les Pâtes Alpha, Soucy Industriel, Tourbières Berger, Usinage FR, Verbois et Viandes du Breton ont contribué à ce niveau élevé d'investissements. D'ailleurs, un nombre important, soit 26 entreprises, ont investi en 2017 en immobilisations et équipements.



UN CLD

ENGAGÉ!

DES ACTIONS ET DES RÉSULTATS POUR LE CLD DE LA RÉGION DE RIVIÈRE-DU-LOUP

Le CLD a présenté son rapport des activités 2017 auprès de ses membres dans le cadre de son assemblée générale annuelle le 29 mars dernier.

Le CLD s'est encore une fois affranchie de sa mission bien au-delà de son offre de service régulière. Que ce soit dans le soutien aux promoteurs et aux entreprises, en attractivité de territoire, en immigration ou dans tout autre type d'intervention en développement économique, le CLD occupe une place importante de par son expertise qu'il détient à titre de spécialiste en développement économique. La complexité de l'environnement socioéconomique fait en sorte qu'il doit obligatoirement voir les enjeux en devenir afin d'agir efficacement, et ce, à différents niveaux.

Ainsi, le CLD est intervenu, par son service aux promoteurs et aux entreprises, dans 165 dossiers. Grâce à ses services-conseils et/ou à ses aides financières, 57 dossiers se sont réalisés, représentant près de 5,6 M\$ en investissements totaux, 21 emplois créés et 242 maintenus. Le CLD a investi une somme de 300 000 \$ dans les projets d'affaires par les Fonds local d'investissement et Fonds local de solidarité.

De nombreuses autres actions ont été réalisées et viennent contribuer à améliorer l'environnement d'affaires. Elles ont porté, entre autres, sur l'organisation d'activités venant aider au recrutement de main-d'œuvre, à

la mise en valeur du secteur industriel, à la bonification des services en immigration, à l'actualisation de la stratégie de promotion du milieu de vie avec l'image de marque La VRAIE Vie. Notons que par son service à l'immigration, le CLD a permis, en 2017, d'aider à l'établissement de 76 personnes immigrantes avec enfants, de réaliser le suivi auprès de plus de 68 personnes immigrantes déjà établies dans la région en plus d'accompagner 22 entreprises dans le processus de l'immigration.

Vous pouvez consulter en détail le rapport annuel 2017 et le plan d'action 2018 sur le site Internet dans la section CLD www.riviereduloup.ca.

Un organisme gouverné à partir de ses membres

Plus de 150 entreprises, organismes et individus appuient annuellement le CLD en y adhérant de façon volontaire. De ceux-ci, 5 personnes sont nommées de façon démocratique au conseil d'administration, venant ainsi s'ajouter aux représentants élus de la MRC de la Rivière-du-Loup.

Monsieur René Gingras a été réélu par les administrateurs à titre de président de l'organisme. Outre monsieur René Gingras, le conseil d'administration est formé de huit (8) autres administrateurs, soit :

- Milieu des affaires : messieurs Daniel Bérubé (secrétaire), Francis Gagné, Patrick Gagnon et Gabriel Morin.
- Milieu communautaire, institutionnel de la santé et des services sociaux et de l'éducation : monsieur Benoit Ouellet.
- Milieu municipal : mesdames Ghislaine Daris et Sylvie Vignet (vice-présidente) et monsieur Michel Lagacé (trésorier).

ATTRACTIVITÉ

PROMOTION DU MILIEU DE VIE
STRATÉGIES DE RECRUTEMENT

Le CLD met en place une Table de concertation en attractivité

Considérant l'importance de l'enjeu, l'intérêt de diverses organisations à discuter « attractivité » et au besoin du CLD à bonifier ses interventions sur le sujet, une Table de concertation en attractivité pour la MRC de Rivière-du-Loup a été mise en place.

Ses objectifs :

- Informer les partenaires du milieu des actions portées en attractivité.
- Proposer des actions venant bonifier la stratégie actuelle sur l'attractivité du territoire.
- Assurer une cohérence des actions en attractivité sur le territoire sous l'image de marque *La région de Rivière-du-Loup, La VRAIE Vie*.

Une stratégie est active actuellement et bonifiée de façon continue. Pour un aperçu [Stratégie en réponse aux enjeux de rareté de main-d'œuvre et de démographie](#).



Toujours fier de faire rayonner la région de La VRAIE Vie



Il a été encore une fois possible de parler du dynamisme régional, de présenter divers secteurs en recherche de main-d'œuvre et de faire la promotion d'un milieu aux potentialités multiples au Salon Ma Carrière en mars dernier.

L'équipe de promotion territoriale retourne vers la grande ville de Montréal les 11 et 12 avril prochain pour mettre de l'avant une panoplie d'emplois disponibles, faire le lien avec des candidats potentiels et permettre aux entreprises d'ici de continuer leurs projets et développement!

ILS ONT OSÉ

RELEVER...

Cette chronique est réalisée afin de mettre en valeur les relèvees à succès d'entrepreneurs de la région.

Entrevue avec Marie-Ève D'Amours

COPROPRIÉTAIRE DE L'ENTREPRISE CHÉNÉ-SASSEVILLE

1. Quel a été l'élément déclencheur qui vous a permis de rêver un jour à devenir entrepreneur?

En fait, je suis née et j'ai grandi dans une famille d'entrepreneurs. Depuis que je suis toute jeune, je vois mes parents travailler très fort et ils semblent vraiment se plaire dans cette vie bien mouvementée et remplie de défis! Lorsque j'ai eu à faire mon « plan de carrière », au secondaire, je ne me suis pas vraiment questionnée. Effectivement, je savais déjà que je voulais faire des études en administration. J'avais réellement le sentiment que ça me mènerait là où je veux.

2. Pourquoi avoir acquis cette entreprise en particulier? Pourquoi pas une autre?

Chéné-Sasseville est une entreprise spécialisée dans le domaine du textile. Dans la région, nous ne sommes plus très nombreux à exercer dans ce secteur d'activité. Par contre, mon père est aussi propriétaire d'une entreprise qui œuvre dans le même genre d'activité, quoique bien différente. Je parle ici de la Filature de L'Isle-Verte.

Quand Mme Sasseville a voulu prendre sa retraite, elle est allée rencontrer mon père pour savoir s'il pouvait être intéressé à acquérir Chéné-Sasseville, puisqu'il s'y connaissait déjà dans le domaine. Étant déjà très occupé, il n'avait pas assez de temps pour s'occuper de cette nouvelle entreprise. Cependant, il trouvait l'entreprise quand même bien intéressante. C'est à ce moment qu'il m'a présenté le projet, pour voir si j'étais intéressée à m'associer avec lui et à devenir la gérante de Chéné-Sasseville. Comme j'ai toujours eu un fort intérêt pour la décoration et les belles choses, l'ensemble du projet m'a fortement interpellée. C'était une entreprise dans laquelle je me voyais bien. J'ai donc décidé de me lancer dans l'aventure avec lui.



3. Quelles ont été les conditions gagnantes qui vous ont permis de réaliser avec succès ce projet de transfert ?

Lorsqu'elle nous a présenté son entreprise, Mme Sasseville s'est proposée à passer la première année avec moi, pour que le transfert s'effectue en douceur.

Je suis convaincue que cette année a été réellement bénéfique pour moi. Nous avons pu faire ensemble la tournée des fournisseurs, d'une bonne partie des clients, ainsi que de me permettre de prendre connaissance de tout ce qui constitue le « day to day » chez Chéné-Sasseville.

Mme Sasseville était en quelque sorte l'âme de cette entreprise. Elle était extrêmement présente et appréciée dans le domaine. Il était donc bien important de mettre les employées, les clients ainsi que les fournisseurs en confiance avec moi. D'ailleurs, toutes les employées à la production sont demeurées avec nous. C'était vraiment important pour moi car elles sont toutes à l'emploi de Chéné-Sasseville depuis plusieurs années. Leur expertise était donc essentielle au succès de l'entreprise.

D'un autre côté, mon père est aussi un excellent mentor au niveau administratif en général. De plus, comme j'étais une jeune entrepreneure, j'ai eu droit à une aide significative de la part du CLD. On peut donc dire que j'ai été bien entourée dans ce projet.

4. On dit que les 100 premiers jours suivant un transfert d'entreprise sont importants pour, entre autres, mettre en place la crédibilité du nouveau propriétaire, faire connaître la nouvelle vision auprès du personnel en place, etc. De votre côté, comment cela s'est-il passé?

Il est certain que les premiers mois suivants l'acquisition de l'entreprise ont été assez intenses. Premièrement, je dois dire que mon jeune âge faisait en sorte que je devais redoubler d'efforts pour être crédible. J'avais seulement 24 ans à ce moment, alors j'étais beaucoup plus jeune que mes employées. Nous les avons rencontrées dès la première semaine pour leur faire part de notre vision des choses. Ça n'a pas été nécessairement facile, car nous avons comme plan de déménager l'entreprise dans des locaux qui nous appartenaient déjà, soit à L'Isle-Verte. Ce grand changement était plutôt déstabilisant pour elles, surtout le fait que nous changions de municipalité.

Je crois que nous avons bien fait les choses car malgré leur réticence, tout le monde est resté avec nous. Organiser le déménagement, en plus d'être en plein apprentissage de toutes les fonctions de l'entreprise, cela faisait beaucoup de choses à voir en même

temps, mais c'était aussi très instructif pour moi. Le fait que nous ayons déménagé dans nos locaux m'a permis de prendre plus ma place dans tout ce processus. Sur le coup, ça me paraissait énorme mais au final je suis contente que nous l'ayons fait.

5. Avez-vous eu à vous entourer de ressources professionnelles externes pour mener à bien votre projet d'acquisition? Selon vous, est-ce nécessaire pour assurer le succès d'un tel projet?

Nous n'avons pas vraiment eu recours à des ressources professionnelles externes. Je crois que si j'avais été toute seule dans ce transfert, sans l'appui de mon père et de Mme Sasseville comme mentors, j'aurais probablement senti le besoin de m'entourer autrement. Dans notre cas, toutes les ressources dont j'avais besoin pour bien réussir étaient déjà réunies. Je me compte d'ailleurs chanceuse d'avoir été dans cette situation. J'ai extrêmement appris durant la première année de l'achat de l'entreprise.

Je dois dire que j'étais un peu nerveuse de voir Mme Sasseville quitter l'entreprise, car elle avait décidé de partir à sa retraite dès le premier anniversaire de l'acquisition de l'entreprise. Par contre, une fois le moment venu, j'ai senti que j'étais prête. J'étais bien sûr nostalgique de la voir quitter, mais en même temps j'étais contente « de tenir les rênes » de l'entreprise. C'était un beau défi qui m'attendait et j'étais emballée à l'idée de le relever.

6. Si on vous permettait de reculer dans le temps, feriez-vous la même chose et pourquoi?

Honnêtement oui, sans aucun doute. J'aime beaucoup mon travail. Je ne peux pas connaître l'avenir, mais en ce moment je ne me verrais pas faire autre chose. C'est une petite entreprise et ça fait en sorte que je dois voir à toutes les facettes de celle-ci, que ce soit au niveau de la vente, des achats, du service à la clientèle, de la gestion de la production et des employées. C'est vraiment stimulant. Plus le temps passe, plus je me sens en confiance dans tout ça et plus j'aime ça!

Entrevue réalisée par Régine Veilleux,
conseillère aux entreprises

COMITÉ DES VISIONNAIRES

AU TRAVAIL

Parce que le succès d'une bonne planification passe par la mobilisation des acteurs socioéconomiques (élus et partenaires), le CLD a relancé la participation du Comité des visionnaires pour la refonte du Plan d'action local pour l'économie et l'emploi de la MRC de Rivière-du-Loup (PALÉE) 2018-2023, soit la 5^e édition.

Le PALÉE est une planification territoriale en matière de l'économie et de l'emploi, mobilisatrice, qui amène les intervenants à se concerter pour en arriver à une vision commune des enjeux et stratégies. Cette planification vise à inspirer celles des organisations du territoire. Le PALÉE est un guide.

Les membres du comité sont des élus ou directions générales des organisations suivantes :



PALÉE 2018
2023

INFOS EXPRESS!

PRINTEMPS 2018

**La MRC de Rivière-du-Loup :
une industrie de
classe mondiale**

Concours Votre coup de cœur!

Bravo à Madame Deschênes qui a gagné la visite VIP d'une entreprise de son choix, soit Premier Tech !



MEMBERSHIP

Plus de 150 membres! Un gros merci!

Merci d'être un fidèle partenaire du développement de la région.
Merci pour votre contribution financière qui a permis de cumuler un montant de 11 800 \$ affecté au développement de certains services. [Voici la liste des membres 2018.](#)

RECRUTEMENT

Mission accomplie!

44 entreprises ont participé à l'Événement Emploi qui se tenait à l'Hôtel Universel le 21 mars dernier. 289 postes étaient à combler. 260 chercheurs d'emploi ont pu postuler auprès des employeurs présents. Cet événement avait lieu dans le cadre de la Semaine de l'emploi au Bas-Saint-Laurent.

Événement Emploi 2018
MRC de Rivière-du-Loup

Le comité organisateur :

CLD de la région de Rivière-du-Loup, la SADC de la MRC de Rivière-du-Loup, Univers Emploi et Services Québec.

Reproduction des articles permise avec mention de la source : Le Feuilleton économique - CLD (volume 30, numéro 1)



Centre local de développement
Région de Rivière-du-Loup

310, rue Saint-Pierre, local RC-01, Rivière-du-Loup, Québec G5R 3V3

T 418 862-1823

F 418 862-3726

infos@cldrdl.com
riviereduloup.ca/cld