

PORTRAIT DE L'EMPLOYABILITÉ DANS LA MUNICIPALITÉ
RÉGIONALE DE COMTÉ (MRC) DE BÉCANCOUR

RAPPORT FINAL

OCTOBRE 2016

Responsable du projet

Corporation de développement communautaire de la MRC de Bécancour
Pour le Comité de développement social et collectif de la MRC de Bécancour

Recherche et rédaction

Marie-Pier Drapeau, Professionnelle de recherche



TABLE DES MATIÈRES

PORTRAIT DE L'ÉTAT DE L'EMPLOYABILITÉ DANS LA MRC DE BÉCANCOUR	3
Contexte de l'étude	3
RÉSULTATS DE L'ÉTUDE	5
Portrait du territoire	5
Le transport: une problématique territoriale.....	5
Le logement	5
Ruralité	5
Prépondérance du parc industriel	6
Choc de générations chez les grandes entreprises	6
CONSTATS ET PRÉOCCUPATIONS	8
Concertation régionale	8
Les femmes et le marché de l'emploi.....	9
Les défis des municipalités	10
PISTES DE SOLUTION	12
Projet Arrim'âge	12
Entreprise d'économie sociale	12
Plateau de travail.....	12
Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS)	15
Diversification du marché de l'emploi	15
Amélioration de la concertation.....	16
Soutenir l'entrepreneuriat.....	17
CONCLUSION	18
REMERCIEMENTS.....	20
LISTE DES RÉFÉRENCES	21

PORTRAIT DE L'ÉTAT DE L'EMPLOYABILITÉ DANS LA MRC DE BÉCANCOUR

Contexte de l'étude

En 2011-2012, des consultations territoriales ont eu lieu à travers le Québec en lien avec le *Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale*. Dans la municipalité régionale de comté (MRC) de Bécancour, c'est en décembre 2011 que plusieurs représentants des différents organismes publics et communautaires se sont rencontrés pour établir les priorités qui seraient visées lors du dépôt des projets territoriaux. Une de ces préoccupations prioritaires concernait l'employabilité.

En 2013, les partenaires du Comité de développement social et collectif (CDSC) de la MRC de Bécancour ont déterminé, dans le Plan d'action 2013-2016, différentes préoccupations plus spécifiques en lien avec l'employabilité. Plusieurs ont remarqué que, sur le territoire, il est difficile de maintenir et/ou d'intégrer des personnes pour qui le marché de l'emploi est moins accessible. Une autre difficulté est celle de concilier travail et temps sociaux. Un «Comité Employabilité» a alors été créé avec des partenaires du CDSC ainsi que d'autres acteurs actifs sur le territoire, au niveau de l'employabilité.

Ce comité a voulu dresser et faire connaître l'offre de services de «développement de l'employabilité» et d'«employabilité». Dans une perspective de «développement de l'employabilité», nous parlons d'identifier ou de valider un choix professionnel et dans certains cas, «acquérir des compétences» afin de se rapprocher, de façon optimale, du marché de l'emploi. Quant à l'«employabilité», nous parlons de faire un choix professionnel, ainsi que de connaître et d'appliquer les stratégies de recherche d'emploi. La personne est alors prête pour le marché de l'emploi et possède tous les outils nécessaires à l'atteinte de ses objectifs.

«Généralement, l'employabilité réfère à l'ensemble des facteurs qui, chez une personne, conditionnent son accessibilité au marché du travail. Ces facteurs sont, d'une part, liés à l'âge, à la scolarité, à l'état de santé, à la Formation scolaire, professionnelle et académique d'une personne.» (Fontan, 1990)

Suite aux observations faites par les membres du comité suivant ses premiers travaux, il a été souhaité de mieux définir la situation quant à l'«employabilité» sur le territoire de la MRC de Bécancour de mettre à jour les services et activités présents sur le territoire, de recentrer les préoccupations des intervenants du milieu et d'identifier des pistes de solutions possibles à partir d'initiatives mises en place à l'extérieur du territoire. Dans le présent rapport, un état de situation est d'abord présenté afin de comprendre le phénomène et, dans un second temps, faire ressortir les préoccupations des intervenants du milieu. Pour terminer, une présentation des pistes d'action proposées permettra de mettre en lumière la diversité des solutions possibles pour le territoire de la MRC de Bécancour.

Pour arriver aux résultats présentés, nous avons rencontrés les organisations publiques et communautaires, les intervenants responsables en lien avec l'employabilité dans la MRC de Bécancour, en plus de certaines municipalités. En tout, ce sont quatorze personnes qui ont participé aux entretiens individuels semi-dirigés. Ceux-ci se sont déroulés du 18 avril au 27 mai 2016. Les résultats préliminaires de l'étude ont été présentés et commentés lors d'une rencontre qui a eu lieu au Centre Local d'Emploi de Bécancour, le 6 juin 2016.

RÉSULTATS DE L'ÉTUDE

Portrait du territoire

Plusieurs éléments contextuels propres au territoire peuvent avoir une influence plus ou moins marquée sur l'employabilité de la MRC de Bécancour. Ainsi, en guise de mise en contexte, un état de situation approfondi est présenté.

Le transport: une problématique territoriale

Actuellement, et depuis plusieurs années, le transport est une problématique majeure sur le territoire de la MRC de Bécancour. La grandeur du territoire, l'offre de services et les horaires qui ne répondent pas aux besoins des citoyens sont quelques éléments qui amènent le travailleur à devoir faire des choix difficiles afin d'assurer sa mobilité entre son travail et son domicile. Cette difficulté est encore plus lourde pour les personnes étant éloignées du marché du travail. Bien que l'organisme de Transport des personnes de la MRC de Bécancour travaille fort pour répondre aux besoins, il n'en reste pas moins que la grandeur du territoire, les horaires de travail atypiques et les réalités familiales font que, pour une partie de la population, il peut-être difficile d'atteindre le marché de l'emploi en raison d'une mobilité réduite.

Le logement

Le logement, en plus du transport, est un élément ayant un impact direct sur l'employabilité. Une étude est en cours et permettra bientôt de nommer les problématiques, puis de proposer des pistes de solutions pour modifier cette situation. Il est important d'expliquer que nous parlons ici de logements locatifs et non de propriétés. De plus, les développements locatifs ou les appartements déjà en place sont souvent éloignés des secteurs industriels, de services ou commerciaux, soit là, où les emplois sont majoritairement offerts. La mobilité est donc difficile puisque le transport en commun ne répond pas à la réalité des horaires atypiques et ne favorise pas les secteurs où il y a regroupements de logements (particulièrement les aînés et les familles monoparentales, et davantage ceux habitant le Plateau Laval).

Ruralité

«La diminution, depuis des décennies, de la proportion des emplois liés à l'exploitation des ressources primaires, principalement en agriculture et en foresterie, est l'une des tendances qui aura eu les effets les plus considérables sur l'évolution du monde rural. Dans les zones rurales éloignées, la faible densité rend moins intéressante la couverture par l'offre commerciale des biens et services.» (Jean, Dionne et Desrosiers, 2009)

Considérant les problématiques déjà énoncées, certaines réalités influencent l'exode rural. Sur un territoire agricole aussi grand que la MRC de Bécancour, on remarque qu'il peut être ardu de trouver des emplois dû aux spécificités exigées. Nous savons que la possibilité d'effectuer du travail à partir de la maison (afin d'améliorer la conciliation travail-famille tout en conservant un pouvoir d'achat précieux) est souvent envisagée par les jeunes et les familles. Cependant, les entreprises tardent à s'adapter à cette nouvelle réalité. Or, l'accès à des d'opportunités en télétravail permettrait de contrer

partiellement les barrières à l'emploi dues aux difficultés liées au transport. De plus, sur le territoire, les systèmes de communication, telle qu'une connexion décente à Internet et la présence de réseaux mobiles, présentent plusieurs lacunes. Certains secteurs n'y ont tout simplement pas accès. Cependant, le développement de la fibre optique sur le territoire pourrait améliorer de façon importante la situation, lorsque ce service sera en fonction. Ces facteurs ont un impact sur la qualité de vie de certaines strates de résidents, jusqu'à influencer leur capacité à travailler et à demeurer dans la région. En effet, les participants ont exprimé que les familles et les jeunes quittent le milieu rural pour s'installer près des centres urbains. L'exode de cette partie de la population a un impact direct sur l'employabilité, la vitalité ainsi que le dynamisme communautaire dans la MRC de Bécancour.

Prépondérance du parc industriel

La perception de la population et des professionnels diffère énormément lorsque vient le temps de parler du parc industriel et des secteurs d'emploi sur le territoire. Plusieurs limitent le marché de l'emploi à l'industrie et les «services». Cependant, il est possible de constater une diversité au niveau de l'offre d'emploi et on remarque donc une méconnaissance du marché par les citoyens.

De plus, si certains mentionnent la perception selon laquelle il est très difficile d'avoir un emploi au parc industriel de Bécancour, d'autres évoquent plutôt la difficulté de combler des postes par manque de dépôt de candidatures des citoyens d'ici. Malheureusement, cette perception vient directement influencer les jeunes travailleurs et la relève, ce qui cause un biais dans leur choix de carrière ou dans le choix de rester ou non sur le territoire.

Choc de générations chez les grandes entreprises

Il semble que le marché de l'emploi ne soit pas en mesure d'être pleinement compétitif pour les jeunes générations de travailleurs et celles à venir. En effet, il existe actuellement trois générations qui arrivent sur le marché du travail et combleront les emplois de demain. Chacune d'elle possède un profil spécifique et des caractéristiques différentes de ce que les gestionnaires actuels connaissent. Voici un résumé de chacune, en comparaison avec la génération de travailleurs débutant sous peu leur retraite.

Les Baby-boomers¹ (1943 à 1959) ont des valeurs familiales, une vie centrée sur le travail et une valorisation sociale liée à la carrière, un respect de l'autorité et de la structure hiérarchique, ainsi qu'un sentiment d'appartenance fort à l'entreprise pour laquelle ils travaillent. Pour la plupart, ils feront tout leur parcours professionnel pour la même compagnie. Les gens issus de la Génération X (1959-1977) ont une ouverture au changement et ils ont besoin d'apprendre, de se développer et de s'exprimer. Ils remettent en question l'autorité, qui est vue comme le noyau central de l'organisation plutôt que comme une structure hiérarchique. Un autre élément assez important est

¹ Source : Rioux, A., 2012. D'une génération à l'autre... Baby-Boomers, X, Y, Z et plus, [lien site web](#)

qu'ils ne cherchent pas un emploi, mais des défis professionnels. Ils n'affichent donc pas la même loyauté que la génération précédente. Quant à la génération Y (1978-1994), ils sont ouverts sur le monde, ils veulent être reconnus et ils tiennent mordicus à maintenir un équilibre entre le travail, la famille et les loisirs. Ces travailleurs présentent une incompréhension du besoin de ponctualité, des marques traditionnelles de courtoisie, du port du costume, etc. Il y a chez eux une indépendance envers l'employeur: l'entreprise doit avoir quelque chose à lui offrir et non l'inverse. Les membres de la génération Z² (1995 et plus) ont le désir de participer, d'échanger des idées et de progresser dans leur carrière. Ainsi, ils ont tendance à rester fidèles à leur employeur pour les possibilités d'avancement professionnel plutôt que pour le salaire. Ils sont conscients de la valeur qu'ils apportent à une entreprise. De plus, les relations de mentorat sont nécessaires pour eux puisqu'ils ont un grand besoin de s'exprimer et de nourrir des discussions significatives avec les personnes d'influence au sein de l'entreprise. Ils souhaitent évoluer dans une entreprise ayant une conscience sociale et appuyant ses opérations d'affaires sur les technologies récentes.

La nouvelle main d'œuvre est donc mobile: elle n'est plus fidèle à une seule entreprise. Ces nouvelles générations changent d'emploi et de municipalités en fonction de l'offre. Elles veulent toujours mieux, surtout la génération Y qui est axée sur l'atteinte d'un équilibre de vie où le loisir et les défis sont omniprésents. Cette donnée doit être prise en considération dans la création et le maintien en emploi d'une partie de la population de la MRC de Bécancour, ainsi que dans le pouvoir d'attraction de ces entreprises à plus grande échelle.

Ainsi, les employeurs doivent être capables de s'adapter aux besoins des nouvelles générations de travailleurs, tant dans leur style de gestion et la compétitivité de l'entreprise que dans le pouvoir d'attraction de l'offre d'emploi régionale. Les répondants expriment qu'il existe une réticence de la part des entreprises, laquelle transparaît tant dans la façon de faire connaître les offres d'emploi (peu utilisent le site web d'Emploi-Québec, par exemple) que dans la façon d'encadrer les travailleurs (hiérarchie verticale, discussion bidirectionnelle absente, peu d'offres à temps partiel pour étudiants, etc.).

² Source: «Tout, absolument tout, sur la génération Z!», *lesaffaires.com*, [lien site web](#)

CONSTATS ET PRÉOCCUPATIONS

Concertation régionale

«La concertation implique un partage plus ou moins collectif d'idées, de perceptions et parfois de ressources. Plus complexe à réaliser, il y a également le partage des rôles, les incidences sur les pratiques administratives et même sur les conceptions sous-jacentes du pouvoir. C'est une démarche qui comprend l'ensemble des pratiques articulé d'un groupe d'acteurs décisionnels et autonomes qui ont convenu d'harmoniser non seulement leurs orientations mais également leurs stratégies d'intervention et leurs actions concrètes au sein d'un secteur d'activités donné.» (Schneider, 1987)

Dans un processus de concertation et de partenariat ayant comme objectif l'employabilité, «c'est l'évaluation de la situation et des besoins de la personne, ainsi que des moyens disponibles pour répondre à ses besoins³», qui est déterminante. Nous avons été en mesure d'établir que tous les organismes rencontrés travaillant en employabilité découlent directement d'Emploi-Québec. En effet, il existe un *Protocole de reconnaissance et de partenariat* entre Emploi-Québec et les organisations communautaires œuvrant en employabilité. Emploi-Québec fait appel aux organismes spécialisés en employabilité pour leur expertise et leurs pratiques développées depuis plusieurs années, puis bonifiées au fil des ans. De ce fait, la contribution des organismes auprès des personnes éloignées du marché du travail se résume comme suit:

- Mobiliser, accueillir, évaluer et soutenir la participation de ces personnes à des activités visant leur intégration et leur maintien sur le marché du travail;
- Identifier les stratégies d'intervention adaptées qui leur permettra d'atteindre les objectifs souhaités;
- Offrir des activités adaptées aux besoins des personnes accompagnées au cours de leur période de participation.

En résumé, il s'agit d'une approche globale. Cependant, lors du dépôt du Budget Leitaio en juin 2014, le Ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale (MTESS) apprenait qu'il y aurait une coupure de 93 millions dans leur budget. Comme les organismes publics et communautaires en employabilité sont financés par le MTESS, certaines modifications ont été mises en place en 2015-2016. Ces changements ont amené une inquiétude de la part des organismes quant à l'avenir des services offerts sur le territoire, tant en quantité qu'en qualité. En effet, depuis quelques années, le gouvernement demande de faire plus avec une diminution des budgets. Cela influence la capacité de développer des outils et d'offrir un service adapté, puisqu'il y a un lien entre la précarité de leur offre de services et la baisse des budgets gouvernementaux. Cela influence directement les services à la population en général, mais surtout les services aux personnes vulnérables et la santé de l'employabilité dans la MRC.

³Source : Forum national d'Emploi-Québec, 2007

Par ailleurs, parce qu'ils sont tous soumis aux orientations et aux stratégies gouvernementales, la réponse des organismes aux besoins locaux peut devenir inadéquate (par exemple, en ciblant certains groupes de population ou en limitant l'accès aux services). Ainsi, la précarité de ces organismes est un élément essentiel à prendre en compte dans le développement d'une vision à moyen ou long terme de l'employabilité régionale.

Il a également été observé que ces organismes s'entraident, mais il y a une lacune au niveau de leur communication et de leur connaissance du travail que font les uns et les autres. Leurs missions sont connues, cependant les services et les programmes offerts ne sont pas bien compris par les pairs. Les répondants expliquent qu'ils n'ont d'ailleurs pas le temps de se renseigner, même s'ils reconnaissent leur méconnaissance. De ce fait, on dénote une absence de vision commune à court, moyen ou long terme. Il n'existe aucune action stratégique ni plan d'action afin de véritablement travailler ensemble. De surcroît, les participants ont nommé une absence de concertation entre les organismes, les entreprises et les municipalités.

Les femmes et le marché de l'emploi

Certaines strates de la population sont plus éloignées en ce qui a trait au marché de l'emploi. En effet, pour les femmes, la situation est assez problématique. Elles font partie des groupes qui sont moins présents sur le marché de l'emploi ou qui sont plus à risque de sous-emploi.

Des études⁴⁵ expliquent qu'au Québec, en 2011, 47,8% des femmes de 15 à 64 ans font partie de la population active occupée (non au chômage), 52,2% comparativement aux hommes qui sont à 74%. Le quart (25%) des femmes de 25 à 54 ans travaillent à temps partiel afin de s'acquitter d'obligations personnelles ou familiales (enfants, parents, etc.). Chez les hommes du même âge, cette proportion demeure sous les 5%. De plus, la rémunération des femmes demeure inégale : en 2014, les femmes gagnaient un revenu moyen annuel 10% moins élevé que celui des hommes.

Lors des entretiens, plusieurs ont mentionné que les secteurs plus occupés par les femmes sont les secteurs des «services» et du travail de bureau. En effet, cela corrobore les statistiques de 2007 qui démontrent que plus de 70% des postes dans les professions traditionnellement féminines sont occupés par des femmes. Par contre, moins du quart des femmes occupent un métier traditionnellement masculin en lien avec les sciences et à la production de biens.

Certains groupes de femmes sont plus vulnérables à la précarité, telles les femmes faiblement scolarisées, qui sont peu présentes sur le marché du travail. Ajoutons à cela,

⁴ Étude intitulée : «Le visage féminin de l'emploi au Québec», BrioRH, 2015, [Lien site web](#)

⁵ Étude publiée par Emploi-Québec : «Faits saillants femmes et travail le féminin, ça s'emploie partout : stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine», 2009.

les mères responsables de familles monoparentales, les femmes handicapées, les femmes de plus de 55 ans, les femmes immigrantes, les femmes appartenant à des minorités visibles et les femmes autochtones. Les femmes immigrantes et les femmes monoparentales sont statistiquement plus éloignées du marché du travail. Elles font cependant toutes partie de populations plus à risque de se retrouver en position de sous-emploi et sont importantes à prendre en considération, puisque le marché prédominant de l'emploi dans la MRC de Bécancour est industriel, et plus difficile d'accès pour les femmes.

De plus, dans les statistiques ainsi que dans le discours des participants à l'étude, nous relevons des barrières importantes au maintien ou au retour à l'emploi des femmes: le transport et les horaires atypiques (surtout des emplois dans le secteur des « services » où les heures peuvent être travaillées le soir et les fins de semaine). Notons spécifiquement les mères, puisqu'il apparaît que celles-ci doivent souvent concilier garderie, emploi, soins aux enfants et temps sociaux, ce qui est souvent très difficile. De plus, il a été dit qu'elles ont tendance à quitter le marché du travail ou à changer d'emploi ou de carrière lorsque les enfants s'ajoutent à la famille, que la famille soit monoparentale ou non. Il est donc important de conclure que leurs besoins en emploi sont différents de ceux des hommes.

Les défis des municipalités

Les représentants des municipalités ne nomment pas l'employabilité comme étant problématique. Ils pensent que les citoyens sont habitués à la réalité contraignante du transport, ainsi que du manque de diversification dans l'offre d'emploi régionale. On remarque cependant que ces contraintes sont actuellement des freins pour les citoyens.

De plus, les participants à l'étude mentionnent que l'offre d'emploi est défailante quand il s'agit de recruter la main-d'œuvre de l'extérieur afin d'éviter la dévitalisation de certaines municipalités. On explique aussi qu'il est difficile d'offrir un emploi intéressant aux étudiants l'été, ce qui rend plus difficile la réalisation du défi de les convaincre de revenir dans la MRC pendant leurs études à l'extérieur. En effet, bien que l'on souhaite miser sur la jeunesse locale pour combler les emplois saisonniers, il semble que cela soit difficile à mettre en place sans un partenariat entre les municipalités. Les répondants mentionnent que celles-ci sont réticentes à travailler de concert pour contrer partiellement l'exode des jeunes. La difficulté d'attirer et de retenir cette relève, qui connaît pourtant les grands avantages de la vie dans la MRC, est un point très important pour les municipalités.

Les répondants ont également exprimé le besoin de mieux informer les jeunes quant à l'offre d'emploi dans la région. Ils souhaitent éliminer le préjugé qu'il n'existe que des emplois dans les secteurs des « services » et au parc industriel, où les jeunes jugent qu'il est impossible d'être embauché dû à la spécificité de la demande en main-d'œuvre.

Employabilité des personnes handicapées

Notons par ailleurs que, tel que spécifié dans le "Rapport Personnes Handicapées dans la région de Bécancour-Nicolet-Yamaska", réalisé en 2014, une offre d'emploi diversifiée et variée doit être développée pour les personnes vivant avec un handicap. En effet, ce rapport a démontré que plus de 65% des répondants souhaitent intégrer le marché de l'emploi, certains au sein d'un plateau de travail. Bien sûr, pour plusieurs, l'employeur devra être en mesure d'offrir un emploi à temps partiel, avec des niveaux de stress et de productivité contrôlés et avec une entrée en poste progressive. Le rapport mentionne aussi le besoin d'une meilleure offre en transport. Ces nécessités rendent l'accès au marché de l'emploi, et le développement de celui-ci, plus difficile.

Il est aussi important de souligner que les préoccupations nommées par les intervenants concernaient souvent les personnes les plus éloignées du marché du travail et dont les conditions de vie et/ou de santé limitaient elles-mêmes le développement de leur employabilité. En regard des particularités propres à chaque strate de population ainsi que des contraintes nommées, il apparaît important de prévoir le développement de l'employabilité sur le territoire de la MRC de Bécancour. De plus, plusieurs organismes y travaillent à travers les programmes d'employabilité, mais aucun programme précis en pré-employabilité n'est développé, offert ni promu. Alors que la pré-employabilité est un enjeu majeur, aucun programme ou ressource précise ne sont offerts aux intervenants sur le territoire. Notons que les coupures budgétaires à ces organismes n'aident en rien cette situation. Le tableau ci-dessous présente trois axes définies par le comité *Escouade emploi*, découlant du CDSC.

Description		
Pré-employabilité	Développement de l'employabilité	Employabilité
La personne n'a pas les conditions de vie lui permettant d'identifier un choix professionnel. Implique une modification de comportements. Démarches et interventions peuvent s'échelonner sur plusieurs semaines/mois Personnels impliqués: psychoéducateur, ergothérapeute, travailleur social, psychologue, conseiller d'orientation	La personne doit identifier ou valider un choix professionnel clair et réaliste. Et/ou Elle doit acquérir des compétences pour accomplir le choix identifié. Développement de compétences génériques: ponctualité, travail d'équipe, relation avec l'autorité, confiance en soi, etc. Acquérir formation en emploi Plus ou moins éloignée du marché du travail Démarches peuvent impliquer quelques semaines, voire quelques mois à temps plein ou partiel. Professionnels impliqués: conseiller d'orientation, conseiller en emploi	La personne a un choix professionnel et a les compétences pour travailler dans le domaine choisi. Besoin de connaître et d'appliquer les stratégies de recherche d'emploi. Se voit en emploi à court terme, disponible immédiatement. Professionnels impliqués: conseiller d'orientation, conseiller en emploi

Tableau 1 : Définitions de trois axes en employabilité

PISTES DE SOLUTION

«Tous les éléments sont présents, tout le monde travaille dans le même sens, alors pourquoi cela ne fonctionne-t-il pas mieux?»

Les entretiens et discussions informelles ont permis d'établir diverses solutions dans l'objectif de contrer certaines problématiques et préoccupations. Qu'elles soient déjà instaurées dans la MRC de Bécancour ou qu'elles existent ailleurs, elles permettent de nourrir notre réflexion afin d'améliorer la situation de l'employabilité sur le territoire, à court, moyen ou long terme.

Projet Arrim'âge

Offert par le *Pôle d'économie sociale du Centre-du-Québec*, ce service vise à mettre en relation les personnes retraitées à la recherche d'un emploi et les employeurs intéressés. Ainsi, une banque de ressources humaines expérimentées dans différents domaines et une banque d'employeurs qui ont des besoins à combler sont créées et des pairages sont effectués. Actuellement, dans la région de la MRC de Bécancour, le projet n'est pas fonctionnel à 100% sur le territoire en raison d'une disparité entre les besoins des employeurs et ceux des retraités. Ces derniers sont relativement âgés et ne souhaitent pas être traités comme des employés réguliers (par exemple, en termes d'horaire, de tâches, de rôle dans la hiérarchie, etc.).

Ce même projet en est à sa 4^e cohorte dans la région de Drummondville. C'est donc un projet viable, qui demande peut-être quelques ajustements en fonction de la réalité de la MRC afin d'en atteindre les objectifs souhaités.

Entreprise d'économie sociale

Les entreprises d'économie sociale sont un pilier important du développement économique. Elles sont aussi un moteur de changement social de par leur mission qui ne vise pas exclusivement l'enrichissement privé. Actuellement, nous comptons une vingtaine de ces entreprises dans la MRC de Bécancour. Qu'elles soient de type organisme à but non lucratif ou coopérative, leur avantage majeur est qu'elles sont ancrées dans la communauté puisqu'elles sont gérées par des conseils d'administration composés de gens d'ici. De par la formule de l'entrepreneuriat collectif, on s'assure que les entreprises ne peuvent être exportées sur un autre territoire ou fermées par un propriétaire unique. Elles s'appuient donc sur une identité communautaire et créent de l'emploi, participent à l'économie locale, assurent une pérennité entrepreneuriale régionale et permettent d'accueillir des personnes ayant des limitations face à l'emploi grâce à des subventions.

Plateau de travail

Les plateaux de travail offrent la possibilité aux personnes ayant des limitations face à l'emploi de s'engager dans une démarche d'accès au marché de l'emploi ou permettent un encadrement lors d'un retour au travail. Ils sont reconnus depuis

longtemps pour avoir une fonction d'intégration globale de la personne. Dans un milieu adapté aux forces et aux capacités de l'individu, ils s'inscrivent dans une démarche de participation et d'intégration sociale.

Les plateaux de travail sont un lieu d'expérimentation visant à soutenir la personne à faire des apprentissages relatifs aux habiletés de base au travail. Ils permettent de développer la confiance en soi, l'esprit d'équipe, le sens de l'initiative et des responsabilités, la fiabilité, la créativité et le sentiment d'appartenance dans sa communauté. Voici quelques exemples de projets de plateaux de travail qui pourraient être inspirants pour le territoire de la MRC de Bécancour.

Projet Carotte joyeuse

La «Carotte joyeuse» est un projet géré par la Corporation de développement communautaire (CDC) Nicolet-Yamaska. Elle est née des besoins du milieu et de deux réalités parallèles: celle du gaspillage alimentaire et de l'augmentation de l'insécurité alimentaire. Grâce à la vision et l'expertise apportées par les différents partenaires impliqués, la «Carotte joyeuse» vise à la fois le développement de l'employabilité et l'amélioration de la sécurité alimentaire (par exemple, en donnant accès à des aliments transformés pour les comptoirs alimentaires).

Plus précisément, les plateaux de travail en transformation alimentaire de la «Carotte joyeuse» visent l'amélioration de l'employabilité des participants. C'est une occasion pour eux de développer des aptitudes professionnelles et d'acquérir des connaissances techniques, des compétences de même que de l'expérience de travail dans le domaine de la transformation alimentaire. Différentes formations complémentaires, divers ateliers socioprofessionnels et plusieurs visites en entreprises leur sont également offerts.

Par contre, si les citoyens de la MRC de Bécancour peuvent participer au plateau de travail de la «Carotte joyeuse», un frein majeur pour eux demeure le transport.

Le plateau d'insertion de la MRC de Bellechasse

Pour les gens qui éprouvent des difficultés à intégrer le marché du travail, il existe les Plateaux d'insertion de Bellechasse. Certaines personnes, lorsqu'elles le demandent, peuvent aussi intégrer un emploi dans un milieu de travail régulier, avec un accompagnement de l'intervenant socioprofessionnel.

Quatre principaux plateaux de travail existent et offrent divers types d'emplois. Entre autres, La Ressource-Atelier de Bellechasse offre l'intégration au travail pour les personnes qui ont besoin de plus d'encadrement et de travailler à leur rythme, en respectant chaque individu et le cheminement qu'il devra faire. Il est aussi possible, pour les personnes qui souhaitent simplement se mettre en mouvement, de faire du bénévolat en entreprise ou dans un organisme.

La particularité du projet est d'offrir des places dans les organismes du territoire en incluant la présence d'une personne en charge de l'accompagnement. Cela dégage les organismes des responsabilités d'accompagnement et permet aux participants de travailler directement dans leur milieu de vie. Finalement, le territoire de Bellechasse est semblable à celui de Bécancour, ce qui rend le modèle intéressant.

Formétal – Montréal

Formétal est une entreprise qui peut prendre en main tout projet de fabrication métallique. Elle permet de faire de l'insertion sociale en véritable contexte de travail. On permet à de jeunes adultes d'y vivre une insertion sociale et professionnelle en leur permettant d'acquérir des compétences de travail, de développer des connaissances, des habiletés et des attitudes pour qu'ils trouvent leur place dans la communauté et dans le monde du travail. Par exemple, cette entreprise «passerelle» offre aux travailleurs en formation un parcours d'une durée moyenne de 27 semaines, qui leur permet d'acquérir des habiletés et des connaissances spécifiques et transférables, tout en leur apportant un support et un accompagnement dans leur démarche d'intégration sociale et professionnelle.

Ce projet n'est pas un plateau de travail à proprement parler; il s'agit d'une entreprise d'insertion supervisée par un conseil d'administration. On y souhaite la cohabitation d'une fonction d'insertion/formation et d'une activité économique véritable, sans but lucratif. La spécificité des entreprises d'insertion est qu'elles répondent à des besoins de formation et d'accompagnement de personnes en sérieuses difficultés d'intégration au marché du travail, dans un objectif de lutte à la pauvreté et à l'exclusion. Ce modèle est intéressant à considérer.

Le Boulot Vers... – Montréal

Depuis 1983, l'organisme «Le Boulot vers...» travaille à l'insertion durable des jeunes de 16 à 25 ans dans la société et sur le marché du travail. Chef de file dans son champ d'action, «Le Boulot vers...» a créé un programme d'intervention s'étalant sur près de trois ans. On vise à préparer la personne avant son entrée en stage, grâce à des formations de base, des ateliers d'éducatifs à la citoyenneté, un coaching personnalisé, de l'entraînement physique et un soutien psychosocial constant. Par la suite, l'entreprise d'insertion durable assure un suivi pendant au moins deux ans après le stage pour soutenir la personne dans la poursuite de ses objectifs et éviter un retour à la case départ.

Service d'intégration au Travail – SIT Mauricie

Le SIT est une entreprise d'économie sociale offrant aux personnes une opportunité unique d'insertion au travail. Elle regroupe plusieurs points de service (Trois-Rivières, Shawinigan, Louiseville et St-Stanislas). On y offre des services communautaires et divers ateliers, en lien avec l'intégration au travail des personnes ayant des problèmes de santé mentale sévères et persistants. L'organisme considère le travail comme la pierre angulaire du rétablissement et de l'insertion sociale.

Cet organisme offre également des services de sous-traitance aux entreprises et s'adapte à leurs besoins (emballage, étiquetage, embouteillage, assemblage, etc.). De plus, un atelier de vitrail et un projet de récupération de métaux complète son offre de services.

Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS)

Les Programmes d'aide et d'accompagnement social (PAAS) s'inscrivent dans un continuum de services offerts par le MTESS⁶. Ils s'adressent à des prestataires du Programme de solidarité sociale qui, compte tenu de leur profil socioprofessionnel, requièrent un soutien et un accompagnement particuliers tels que prévus à l'article 15 de la Loi et du Règlement sur l'aide aux personnes et aux familles. Ces programmes sont méconnus des entreprises et donc sous utilisés. Il serait avantageux de faire une promotion accrue de ce programme.

Diversification du marché de l'emploi

Il est important de diversifier l'offre d'emploi sur le territoire de la MRC. Il est vrai que cela demande plus d'énergie de soutenir une multitude de petites entreprises plutôt que quelques grandes entreprises. Par contre, lorsqu'une grande entreprise ferme dans un contexte d'absence de diversification économique, les impacts social et économique sont tellement importants que le contrecoup est difficile à absorber pour la communauté. Cela devient une nécessité d'avoir une diversité économique afin de diminuer l'impact négatif local et régional, en cas de fermeture ou de licenciement collectif. Par ailleurs, les petites ou moyennes entreprises mettent de l'avant des gens d'ici qui s'établissent et développent un marché. Cela stimule l'entrepreneuriat en créant de nouveaux emplois, ce qui avantage la région. Notons aussi l'apport incontestable des entreprises d'économie sociale.

Nous ciblons également la création d'une vision commune et concertée afin d'assurer une action stratégique et de travailler en amont pour créer un plan d'action à moyen et long terme. Ceci permettrait d'améliorer l'offre d'emploi, de rendre le marché plus compétitif, de diminuer les barrières à l'accès et au maintien en l'emploi (notamment chez les femmes) et de séduire la relève.

⁶ Référence pour les Programmes PASS: [Site web Emploi-Québec](#)

Amélioration de la concertation

La communication entre les organismes, les entreprises et les municipalités semble être un point primordial discuté dans les entretiens avec les représentants d'organismes. Elle est défailante, faible ou, dans certains cas, tout simplement absente. Il est suggéré, au niveau du réseautage et de la concertation, de faire connaître les services en employabilité entre les organismes. Quelle qu'en soit la forme (colloque, guide d'information, atelier de réseautage, déjeuner conférence, etc.), ce moyen de regroupement, de réseautage et de communication doit amener les partenaires sur le territoire à se connaître et à échanger sur leurs réalités, leurs services et surtout les besoins de la population. Cela doit être rapide, efficace et ponctuel, car les répondants expriment un manque de temps et un surplus global de comités.

Il est également nécessaire d'envisager une action stratégique. Les partenaires (organismes, entreprises et municipalités) devront définir les besoins de la MRC en employabilité sur une durée de 5 ou 10 ans afin de planifier une campagne d'information auprès des jeunes, des citoyens et des bassins ciblés de main-d'œuvre à l'extérieur de la MRC de Bécancour. De plus, des partenariats permettront la création et la promotion de formations pour combler les besoins en temps en lieu (tant pour les personnes vivant avec des limitations que les autres). En plus de stimuler l'entrepreneuriat local, évaluons la séduction d'entreprises localisées à l'extérieur du territoire afin qu'elles viennent s'établir dans la MRC. Cela pourrait permettre une amélioration de la rétention des jeunes sur le territoire, par l'accès à des formations qui seront directement en lien avec les emplois offerts. Ils pourront alors planifier leur avenir dans la région.

Dans cette même optique, il a été proposé de faire connaître l'avantage des opportunités d'emplois dans un milieu rural, mais aussi de valoriser les réalités de la vie rurale. Nous parlons ici de mobiliser et d'intégrer tous les acteurs œuvrant auprès des générations à venir (écoles, commissions scolaires, organismes en employabilité, organismes œuvrant auprès des jeunes, etc.). Individuellement et collectivement, tous devront faire la promotion et la valorisation de la vie dans la MRC de Bécancour auprès des jeunes.

Finalement, les participants ont mentionné que les employeurs sous-utilisent les outils électroniques mis en place. Par exemple, tous seraient gagnants s'ils utilisaient la plateforme d'Emploi-Québec pour faire connaître les offres d'emploi, tant dans la MRC qu'à l'extérieur de celle-ci. Il a été nommé que les employeurs envoient leurs offres à certains organismes mais pas à d'autres ou sur certains sites, mais pas sur d'autres. Le travail de recherche des intervenants s'en retrouve dédoublé et cela empêche le développement idéal du pouvoir d'attraction de la main-d'œuvre pour la MRC. Les participants expliquent aussi que les programmes d'aide à l'emploi ainsi que les diverses formations d'Emploi-Québec ne sont pas bien promues. On peut constater que les efforts de communication ne sont ni concertés ni optimaux. Il n'existe aucun outil de

promotion utilisé en commun, sauf les journaux locaux (ce qui ne rejoint d'ailleurs pas les jeunes générations de travailleurs ni les travailleurs résidant à l'extérieur).

Soutenir l'entrepreneuriat

Femmes et jeunes entrepreneurs

Encore une fois, la concertation est au cœur des solutions. Que ce soit pour les femmes entrepreneures ou les jeunes qui arrivent avec des projets plein la tête, il est important de leur offrir soutien et écoute. Plusieurs initiatives sont en cours et doivent être maintenues. La Chambre de commerce et d'industrie du Cœur du Québec (CCICQ) aide les entrepreneurs plus sérieux, mais nous parlons ici d'un petit nombre de personnes qui n'ont pas nécessairement les habiletés pour mettre en place et gérer une entreprise. Elles ont cependant la volonté de créer un projet et doivent être soutenues dans leur initiative. Les jeunes entrepreneurs sont la relève de demain, et le succès économique des femmes est un facteur important dans le développement économique local et régional. Par ailleurs, plusieurs d'entre elles deviennent travailleuses autonomes (devant les barrières à l'emploi de la MRC) en devenant des représentantes pour des entreprises telles *Avon*, *Mary Kay*, *Tupperware*, etc. Ces initiatives pourraient être davantage valorisées ou encadrées afin de créer des histoires de succès et aider d'autres femmes à suivre ce chemin. Il est possible d'imaginer un atelier de réseautage organisé par un centre de femmes, où un intervenant du Centre local de développement (CLD) ou de la SACD de Nicolet-Bécancour soit invité pour discuter développement entrepreneurial, par exemple. Il est à noter qu'actuellement, le CLD offre des ateliers pour les personnes intéressées à se lancer en affaires.

Développer le covoiturage

Il serait possible de mettre sur pied une entente entre les entreprises (surtout industriel) et l'organisme de Transport des personnes de la MRC de Bécancour afin d'établir un circuit qui cueillerait les travailleurs et les déposerait à proximité des usines aux heures pertinentes.

Dans un autre ordre d'idée, le jumelage des municipalités pour offrir un service concerté et promu de covoiturage a été élaboré par les répondants. En effet, mettre à profit les déplacements des travailleurs actuels pour permettre à d'autres de se rendre à l'emploi serait très profitable, surtout pour des travailleurs ayant des horaires de travail atypiques.

CONCLUSION

À la lumière des travaux réalisés, nous croyons que l'«employabilité» sur le territoire de la MRC de Bécancour présente des lacunes, lesquelles influencent directement la vitalité du territoire. Le rapport a présenté les préoccupations des intervenants du milieu et a permis d'identifier des pistes de solutions possibles. Les recommandations suivantes sont basées sur le développement de la concertation des acteurs de la région. De cette mise en commun des forces et de la mise en lumière des faiblesses naîtra une suite d'actions concrètes pouvant améliorer la situation de l'employabilité dans la MRC de Bécancour.

Notons que certaines recommandations peuvent être vues, dans un premier temps, comme étant impossible ou irréaliste. Il est important de garder l'esprit ouvert, puisqu'elles peuvent être à la base de réflexions qui mèneront, si la volonté y est, à des solutions accessibles et bénéfiques.

Finalement, étant donné les limites en ressources budgétaires et de temps allouées à cette étude, il n'a pas été possible d'approfondir le «volet d'entretiens avec les employeurs». Il serait donc intéressant de réussir à définir ce que les entreprises (petites, moyennes ou grandes) recherchent comme ressources humaines et si elles sont en mesure de répondre aux exigences des nouvelles générations de travailleurs qui intègrent le marché de l'emploi depuis quelques années. Ces informations pourraient amener des changements et probablement améliorer les services offerts par les organismes à la population qu'ils desservent.

Recommandation 1
Transport • Création d'un système de covoiturage • Faire la promotion du télétravail aux entreprises de la région • Doter les organismes qui œuvrent en pré-employabilité d'un budget leur permettant de contrer la difficulté de mobilité des personnes
Recommandation 2
Exode des jeunes • Créer des horaires d'emplois combinés, grâce à l'entraide inter municipale, afin d'offrir des emplois saisonniers intéressants aux jeunes et entretenir leur sentiment d'appartenance • De manière concertée, mettre en place un système de communication dynamique au cœur de la MRC visant à informer les jeunes à propos des: • réalités du marché du travail (éliminer les préjugés) • formations professionnelles offertes (promouvoir) • avantages de revenir vivre en milieu rural (séduire et retenir)
Recommandation 3
Planification et développement d'une vision concertée • Déterminer une vision concertée du développement de l'employabilité dans la MRC sur 5 ou 10 ans • Créer un plan d'action guidé par une vision commune et concertée de tous les acteurs concernés, duquel découleront : • un arrimage des formations et des offres d'emploi • une campagne d'information des clientèles concernées • une campagne de séduction ciblée à l'extérieure de la MRC
Recommandation 4
Communication et promotion des emplois • Déterminer, une façon commune de faire connaître les offres d'emploi • Encourager les grandes entreprises à favoriser l'embauche régionale
Recommandation 5
Pré-employabilité • Développer une offre de service pour les personnes plus éloignées du marché de l'emploi • Assurer une promotion ciblée des PAAS et des différents plateaux de travail existants

REMERCIEMENTS

L'équipe de recherche tient à remercier tous les participants ayant contribué à la collecte de données. Merci grandement à la MRC de Bécancour pour la contribution financière permettant la tenue de cette étude.

Carrefour Jeunesse Emploi du comté Nicolet-Yamaska et MRC de Bécancour

Centre de femmes Parmi Elles

Centre local d'emploi (CLE) Nicolet-Bécancour

Chambre de commerce et d'industrie du Cœur du Québec (CCICQ)

Municipalité de Manseau

Municipalité de Saint-Pierre-Les-Becquets

Municipalité de Sainte-Cécile

Municipalité de Sainte-Sophie-de-Lévrard

Pôle d'économie sociale du Centre-du-Québec

Service externe de main-d'œuvre (SEMO) Centre-du-Québec

Services intégrés pour l'emploi

Société d'aide au développement des collectivités (SADC) de Nicolet-Bécancour

Société du parc industriel et portuaire de Bécancour

Stratégie Carrière

Table régionale de concertation des personnes âgées du Centre-du-Québec

LISTE DES RÉFÉRENCES

EMPLOI-QUÉBEC, (2009). *Faits saillants femmes et travail le féminin, ça s'emploie partout : stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine.*

FONTAN, J.-M., (1990). *Employabilité & Développement économique communautaire.* Montréal, IFDEC

FORUM NATIONAL D'EMPLOI-QUÉBEC, *Emploi-Québec*, 2007, lien : http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/guide_mesures_services/07_Recours_ressources_externes/7_8_Accomp_pers_eloignees_marche_cadre_part_org_employabilite/Accompagnement_Version_finale.pdf

JEAU, B., DIONNE, S. et DESROSIERS, L., 2007. *Comprendre le Québec rural.* Rimouski, GRIDEQ, lien : http://semaphore.ugar.ca/446/1/HS11_Qu%C3%A9bec_rural.pdf

«LE VISAGE FÉMININ DE L'EMPLOI AU QUÉBEC», Briorh, 2015, lien : <http://www.briorh.com/le-visage-feminin-de-lemploi-au-quebec/>

«PROGRAMMES D'AIDE ET D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL : Action et Réussir», *Emploi-Québec*, lien : <http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/citoyens/developper-et-faire-reconnaitre-vos-competences/aide-et-accompagnement-social/>

RIOUX, A., 2012. *D'une génération à l'autre... Baby-Boomers, X, Y, Z et plus.* Québec, lien : <http://www.psycho-ressources.com/bibli/generations-x-y-z.html>

SCHNEIDER, R. (1987). *Gestion par concertation.* Montréal, Les Éditions Agences d'ARC.

«TOUT, ABSOLUMENT TOUT, SUR LA GÉNÉRATION Z!», *lesaffaires.com*, lien : <http://www.lesaffaires.com/blogues/olivier-schmouker/tout-absolument-tout-sur-la-generation-z-/576663/3>