



Profil et stratégies d'emploi Municipalité de Weedon

**Institut de recherche et d'enseignement pour les coopératives
de l'Université de Sherbrooke
(IRECUS)**

Juin 2002

**Rapport d'intervention présenté à la
Chambre de commerce de Weedon
par l'Institut de recherche et d'enseignement pour les coopératives
de l'Université de Sherbrooke**

Denis Martel
Directeur

Paul Prévost
Professeur

Lucie Houle
Gestionnaire de projets

Note

L'intervention de l'Institut de recherche et d'enseignement pour les coopératives de l'Université de Sherbrooke est rendue possible grâce à la contribution de Développement des ressources humaines Canada dans le cadre du programme « Partenariat du marché du travail ».

Indépendamment du genre grammatical, les appellations qui s'appliquent à des personnes visent autant les femmes que les hommes. L'emploi du masculin a donc pour seul but de faciliter la lecture de ce document.

Table des matières

Table des matières	4
Liste des annexes	5
Liste des tableaux et des graphiques	6
Remerciements	7
Avant-propos	8
Introduction	9
Chapitre 1 La description de l'intervention	10
1. La situation initiale	10
2. La situation souhaitée	11
3. L'approche	11
4. La démarche	11
5. La durée	11
Chapitre 2 La présentation des données factuelles et perceptuelles	12
1. Données factuelles	12
1.1 Caractéristiques des entreprises : les points saillants	12
1.2 Caractéristiques de la main-d'œuvre : les points saillants	18
2. Données perceptuelles	21
2.1 La comparaison des données perceptuelles aux données factuelles	21
2.1.1 Les perceptions fondées	22
2.1.2 Les perceptions controversées	23
2.2 La comparaison entre les perceptions des employeurs et de la main-d'œuvre potentielle	24
2.2.1 Les ressemblances	24
2.2.2 Les différences	25
3. Les enjeux	26
Chapitre 3 Les pistes de développement	28
Axe 1 – Développer et promouvoir un mécanisme local de recrutement de la main-d'œuvre	28
Axe 2 - Faire connaître, à la population, les employeurs locaux et le type d'emploi offert	28
Axe 3 - Optimiser l'offre de travail	29
Axe 4 - Mettre en commun des expertises ou des services pour les entreprises	29
Axe 5 - Sensibiliser les employeurs à l'importance des ressources humaines et à leur rôle dans le développement de Weedon	29
Axe 6 - Développer un réseau de transport adapté aux besoins de la main-d'œuvre	30
Chapitre 4 Les suites	31
Conclusion	32
Bibliographie	42

Liste des annexes

		Page
Annexe A	Liste des membres du comité consultatif	34
Annexe B	Le questionnaire ayant servi à élaborer le portrait des entreprises	35
Annexe C	Méthodologie et instruments de collecte	36
Annexe D	Perceptions recueillies	40

Liste des tableaux et des graphiques

		Page
<u>Tableaux</u>		
Tableau 1	Le secteur et le champ d'activité	13
Tableau 2	La taille des entreprises	14
Tableau 3	Le niveau de scolarité requis	14
Tableau 4	Les besoins de recrutement	15
Tableau 5	Principales caractéristiques socio-économiques comparées	18
<u>Graphiques</u>		
Graphique 1	L'expérience requise	15
Graphique 2	Les facilités de recrutement et le niveau de scolarité requis	16
Graphique 3	Le recrutement local et les qualifications requises	16
Graphique 4	Le bilinguisme requis	17
Graphique 5	Les entreprises syndiquées	17
Graphique 6	La formation offerte par l'employeur	17
Graphique 7	La répartition par groupe d'âge	19
Graphique 8	La moyenne des prestataires d'assurance-emploi	19
Graphique 9	Le taux de chômage par sexe et scolarisation	20
Graphique 10	La moyenne des prestataires d'assistance-emploi	20

Remerciements

L'Institut de recherche et d'enseignement pour les coopératives de l'Université de Sherbrooke (IRECUS) tient à souligner l'engagement soutenu de M. Paul Monette, agent de développement de la Chambre de commerce de Weedon. Elle désire aussi remercier toutes les personnes qui ont accepté de fournir des informations essentielles à la réalisation de cette intervention. Sans leur contribution, l'accès à l'information aurait été impossible.

D'autres interlocuteurs ont été impliqués dans l'élaboration et la validation de la démarche ainsi que dans l'identification de pistes futures. Sans leur soutien, leurs conseils, leur accès à un réseau de contacts, ce travail n'aurait pu être réalisé. Un remerciement particulier est adressé à:

M. Marc Beaudoin, Confections Troy Ltée
M. Renaud Bergeron, Blanchette & Blanchette
M. Gilles Blanchette, Confection St-Gérard inc.
M. Richard Dion, Caisse populaire de Weedon
M. Christian Dumas, Marché Tradition
M. Gaston Dumas, Weedon Auto
Mme Colette Lamy, Entreprise d'aide domestique
Mme Renée-Claude Leroux, La Passerelle
M. Réal Marcoux, Coop agricole
Mme Michèle Martel, Éveil du citoyen
M. Rock Martel, Coop agricole
M. Réal Sévigny, Président, Chambre de commerce de Weedon
M. Sylvain Tremblay, Raymond, Chabot, Grant, Thornton

Des étudiants de la Maîtrise en gestion du développement des coopératives et des collectivités de l'IRECUS ont également apporté une contribution importante et déterminante. Nous soulignons la qualité de leur travail et remercions :

M. Karl Lussier
M. Norbert Munyarusiro
Mme Sylvie Parent
M. Raymond Prévost
M. Maximiliano Sainz

Pour son expertise de chercheuse, nous remercions Mme Isabelle Drainville, de la Chaire McConnell en développement local de l'Université de Sherbrooke. Merci à Mme Josée St-Arnaud, pour la consolidation des informations et sa contribution dans la rédaction du rapport. Merci à Mme Manon Tétreault pour son apport dans la révision et la mise en page du document.

Avant-propos

Weedon est située dans la municipalité régionale de comté (MRC) du Haut-François. Elle est issue de la fusion des municipalités de Fontainebleau, Saint-Gérard et Weedon Canton réalisée dans le milieu des années '90. Sa population, lors du dernier recensement de Statistiques Canada (2001), était de 2 646 personnes.

Une cinquantaine de kilomètres sépare Weedon de cinq grands centres : Thetford Mines, Lac-Mégantic, Asbestos, Victoriaville et Sherbrooke. L'accès à la frontière américaine, à Montréal et à Québec s'effectue par un trajet routier d'environ deux heures. Le passage de la voie ferrée (Québec central) favorise également le transport de la marchandise.

En terme de qualité de vie, Weedon est situé au carrefour de trois rivières et lacs. On y retrouve un espace nature et de plaisance, les services municipaux, de santé et sociaux requis par la population. Une centaine d'entreprises de tout type contribuent à la vitalité économique de Weedon et à la qualité de vie de ses citoyens. De plus, les loisirs, la vie culturelle et la vie sociale y sont également structurés.

Introduction

À l'automne 2001, la Chambre de commerce de Weedon adresse une demande d'intervention à l'Institut de recherche et d'enseignement pour les coopératives de l'Université de Sherbrooke (IRECUS). Le mandat consiste à mener une démarche d'animation et de mobilisation qui conduira le milieu à identifier des pistes de développement porteuses de soutien et de promotion de vitalité économique.

Dès le début de l'intervention, les deux organismes concluent qu'il s'avère fragile de débiter l'intervention sans un portrait de la situation de l'emploi à Weedon.

Face à la rareté de données disponibles pour construire le portrait souhaité, le mandat de l'IRECUS débute par une collecte d'informations qui vise à dresser les principales caractéristiques des entreprises et de la main-d'œuvre.

De surcroît, puisque des propos défavorables et contradictoires à l'égard de l'emploi circulent dans le milieu, il a été convenu de baser l'intervention sur une collecte des perceptions des employeurs et de la main-d'œuvre. Le milieu possédera ainsi une série de données factuelles et perceptuelles qui l'aidera à définir les pistes de développement appropriées.

Afin de familiariser le lecteur avec les principaux aspects pris en compte au départ de l'intervention, le premier chapitre décrit la situation initiale et la situation souhaitée. L'explication de l'approche utilisée ainsi qu'un survol des principales étapes du plan d'action sont également présentés.

Le second chapitre dresse le portrait des principales caractéristiques des entreprises et de la main-d'œuvre et y fait ressortir les points saillants. Il comprend aussi l'analyse comparative des perceptions. D'une part, la comparaison des données perceptuelles aux données factuelles permet de faire ressortir les perceptions fondées et celles controversées. D'autre part, la comparaison des perceptions entre les deux groupes interrogés permet de dégager les ressemblances et les différences. Cette analyse comparative découle sur l'identification d'enjeux qui seront considérés dans l'identification des pistes de développement.

À partir d'une réflexion collective, le troisième chapitre comporte les pistes à explorer auxquelles ont été juxtaposées quelques idées de projets. Finalement, le chapitre quatre comporte les suites que les acteurs locaux devront mettre en œuvre pour assurer le pérennité des pistes de développement.

Premier chapitre

La description de l'intervention

1. La situation initiale

À l'automne 2001, un exercice de planification stratégique locale¹ soulève l'importance de soutenir et de promouvoir la vitalité économique de Weedon. La Chambre de commerce de Weedon, responsable de cette orientation, demande l'appui de l'Institut de recherche et d'enseignement pour les coopératives de l'Université de Sherbrooke (IRECUS) pour la planifier et réaliser une démarche d'animation et de mobilisation qui favorisera l'émergence de pistes de développement appropriées.

Au moment d'amorcer l'intervention, les organismes identifient cependant deux contraintes qui risquent de freiner ou de fausser la démarche.

La première contrainte

La rareté de données pertinentes

L'absence d'un profil des entreprises de la localité et la méconnaissance des caractéristiques de la main-d'œuvre locale limitent l'analyse de la situation et l'identification d'actions adaptées à la réalité locale.

La seconde contrainte

La circulation de perceptions défavorables et contradictoires à l'égard de l'emploi

La circulation de propos défavorables et contradictoires à l'égard de l'emploi en provenance d'employeurs et de la population risquent d'entraver le développement du milieu. Les propos recueillis de façon informelle par l'agent de développement laissent d'ailleurs entrevoir un frein potentiel.

¹ Exercice impliquant la Société d'aide au développement économique (SADC) du Haut St-François, le Conseil municipal et la Chambre de commerce de Weedon.

2. La situation souhaitée

Le mandat consiste à réaliser une démarche qui favorisera l'émergence de pistes porteuses de vitalité économique. À long terme, une telle intervention engendrera la création d'un milieu propice aux initiatives locales, la création d'alliances stratégiques et de partenariat et finalement, la création d'emplois.

À court terme, l'intervention fournira à la Chambre de commerce de Weedon un portrait statistique des principales caractéristiques des entreprises et de la main-d'œuvre, l'état des perceptions à l'égard de l'emploi, l'identification d'enjeux à considérer avant d'amorcer une démarche d'animation et de mobilisation et finalement, la détermination de pistes à explorer pour contribuer à la vitalité économique.

3. L'approche

L'approche retenue favorise la mobilisation et la concertation d'acteurs locaux. Ces derniers sont impliqués dans la validation de la démarche, la collecte et l'analyse de l'information et l'identification de pistes de développement futures. De plus, la Chambre de commerce a procédé à la constitution d'un comité consultatif (Annexe A) dont le mandat consiste à valider la démarche proposée, à enrichir l'intervention pendant sa réalisation, à favoriser l'accès au milieu et à alimenter l'identification de pistes de développement.

4. La démarche

Les étapes prévues au plan d'action sont :

- familiarisation avec le milieu;
- création d'un comité consultatif;
- présentation de la démarche au conseil d'administration de la Chambre de commerce de Weedon, au comité consultatif et au comité de suivi de la planification stratégique;
- collecte et analyse des données;
- sensibilisation du milieu à l'exercice en cours;
- identification d'enjeux;
- détermination de pistes de développement.

5. La durée

L'intervention s'est déroulée de novembre 2001 à mai 2002.

Deuxième chapitre

La présentation des données factuelles et perceptuelles

À l'intérieur de ce chapitre, le lecteur pourra se familiariser avec les données factuelles caractérisant les entreprises et la main-d'œuvre de Weedon. Les données perceptuelles sont ensuite analysées en utilisant deux modes de comparaison. Un mode pour dégager les perceptions fondées et celles controversées et un autre mode pour dégager les ressemblances et les différences de perception. Cette analyse des données factuelles et perceptuelles découle sur l'identification d'enjeux concluant ce chapitre.

1. Données factuelles

À l'intérieur de cette partie du chapitre figure une série de données recensées en vue d'identifier les principales caractéristiques des entreprises et de la population. Pour chacun des deux groupes, les points saillants dégagés des tableaux et des graphiques sont utiles pour une meilleure connaissance de la situation de l'emploi à Weedon.

1.1 Caractéristiques des entreprises : les points saillants

Le portrait des entreprises a été réalisé à l'aide de soixante (60) entrevues téléphoniques. À partir d'une liste déjà existante, cent (100) entreprises ont été contactées sur une période de deux (2) jours, à tour de rôle et sans sélection préliminaire. Cinquante-cinq (55) entreprises ont répondu au questionnaire par téléphone et cinq (5) autres ont répondu au même questionnaire lors d'une entrevue individuelle. Ces cinq (5) dernières ont été sélectionnées en raison de leur taille et du secteur qu'elles représentent. Les secteurs concernés sont : l'agriculture, les services de santé et services sociaux, l'industrie manufacturière, l'industrie de la transformation du bois et la coopérative agricole.

Les informations suivantes ont été recueillies à l'aide du questionnaire présenté à l'annexe B :

- le secteur et le champ d'activités
- le statut d'emploi
- la taille de l'entreprise
- le quart de travail
- l'expérience et le niveau de scolarité requis
- la proportion de femmes
- le bilinguisme requis
- la syndicalisation
- les besoins et les modes de recrutement
- la formation

- Le secteur commercial compte pour 68% par rapport à 13% pour le secteur industriel et 18% pour le secteur social;
- Les principaux champs d'activités sont :
 - Pour le secteur commercial : les services privés 25%, la vente au détail 17%, l'agro-alimentaire 8%;
 - Pour le secteur social : les services publics 13%.

Tableau 1
Le secteur et le champ d'activité

Secteur	Entreprises	
	Nombre	Pourcentage
<i>Commercial</i>		
Agroalimentaire	5	8.3%
Bois	2	3.3%
Imprimerie et industries connexes	1	1.7%
Service privé	15	25.0%
Service public	1	1.7%
Textile et industries connexes	2	3.3%
Transport	2	3.3%
Vente au détail	10	16.7%
Autres	3	5.0%
Sous-total	41	68.3%
<i>Industriel</i>		
Agroalimentaire	2	3.3%
Bois	2	3.3%
Textile et industries connexes	2	3.3%
Autres	2	3.3%
Sous-total	8	13.3%
<i>Social</i>		
Service privé	2	3.3%
Service public	8	13.3%
Autres	1	1.7%
Sous-total	11	18.3%
Total	60	

- **53% des entreprises comptent moins de 5 employés, 88% des entreprises comptent moins de 20 employés;**
- **Les entreprises exercent principalement dans les champs d'activités des services privés, de la vente au détail et des services publics;**
- **Les secteurs comportant 50 employés et plus sont : le bois, les services privés et publics et le textile.**

Tableau 2
La taille des entreprises

Secteur	Nombre d'entreprises						Total
	1 à 4	5 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	100 et plus	
Agroalimentaire	4	2	1				7
Bois	1	1			2		4
Imprimerie et industrie connexe	1						1
Services privés	12	2	2		1		17
Services publics	2	2	3		1	1	9
Textile et industrie connexe	2			1	1		4
Transport	2						2
Vente au détail	3	2	5				10
Autres	5	1					6
Total	32	10	11	1	5	1	60
	53%	17%	18%	2%	8%	2%	100%

88%

- **75% des entreprises exigent un diplôme d'études secondaires générales et moins. Parmi elles, 54% n'exigent aucun diplôme;**
- **Les études collégiales (16%) et universitaires (5%) sont exigées dans les services publics et privés.**

Tableau 3
Le niveau de scolarité requis

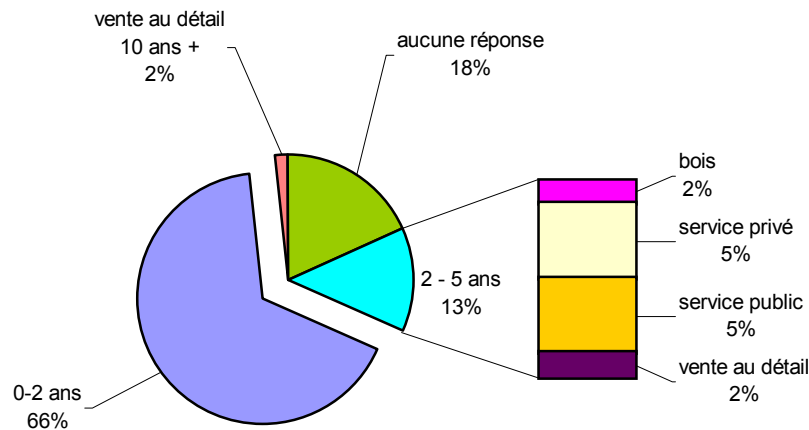
Secteurs	Niveau d'études requis					Total
	Aucune	Secondaire général	Secondaire professionnel	Collégial	Universitaire	
Agroalimentaire	7					7
Bois	4					4
Imprimerie et industries connexes	1					1
Services privés	9	3		3	1	16
Services publics		1		5	2	8
Textile et industries connexes	2	2				4
Transport	2					2
Vente au détail	4	5	1			10
Autres	2	1	1	1		5
Total	31	12	2	9	3	57
	54%	21%	4%	16%	5%	100%

75%

N.B. Trois (3) des soixante (60) entreprises n'ont pas répondu à cette question.

- **66% des entreprises exigent de 0 à 2 ans d'expérience;**
- **Celles qui exigent une expérience de 2 à 5 ans se situent dans les champs d'activités des services publics et privés ainsi que dans le secteur du bois et de la vente au détail.**

Graphique 1
L'expérience requise



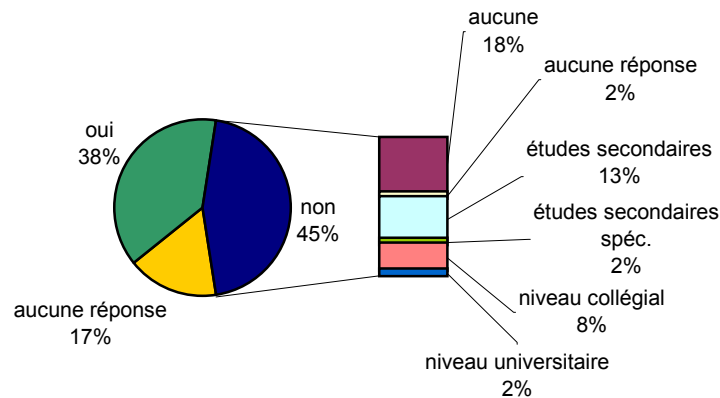
- **28 employeurs prévoient embaucher d'ici 1 an avec un potentiel d'environ 30 emplois ;**
- **Ce sont principalement dans les champs d'activités de la vente au détail, des secteurs publics et privés et de l'agroalimentaire que la demande sera la plus importante.**

Tableau 4
Les besoins de recrutement

Secteur	Non	01-06 mois	06-12 mois	Aucune réponse	Total
Agroalimentaire	2	4	1		7
Bois	1	1	1	1	4
Imprimerie et industries connexes			1		1
Services privés	8	6	2	1	17
Services publics	6	2	1		9
Textile et industries connexes	4				4
Transport	2				2
Vente au détail	4	3	3		10
Autres	3	2	1		6
Total	30	18	10	2	60
	50%	30%	17%	3%	100%

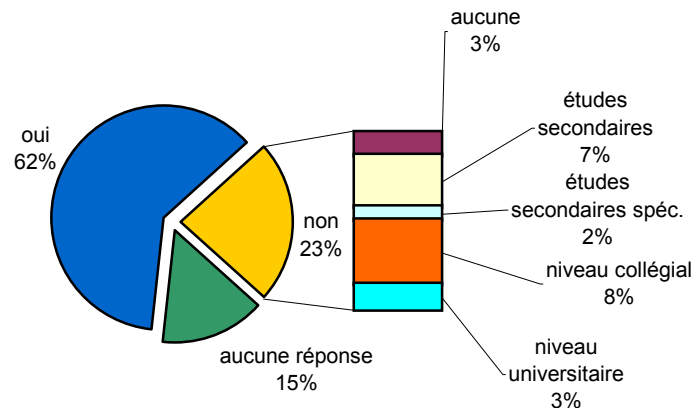
- **38% des employeurs déclarent avoir des difficultés à recruter. Des 45% qui déclarent n'avoir aucune difficulté, 31% recherchent des candidats ne possédant aucune formation (18%) ou possédant des études secondaires générales (13%).**

Graphique 2
Les facilités de recrutement et le niveau de scolarité requis

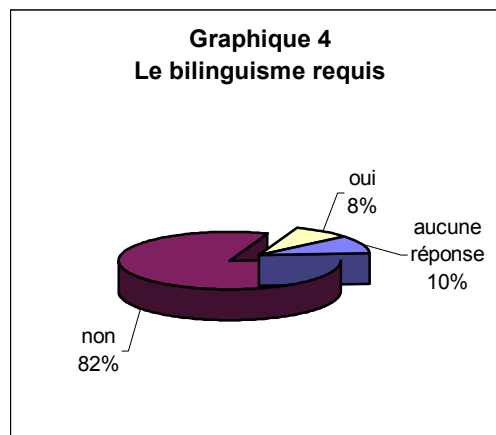


- **62% des entreprises recrutent localement. 23% des entreprises recrutent à l'extérieur de Weedon, la moitié d'entre elles recherche des candidats possédant des études secondaires et moins.**

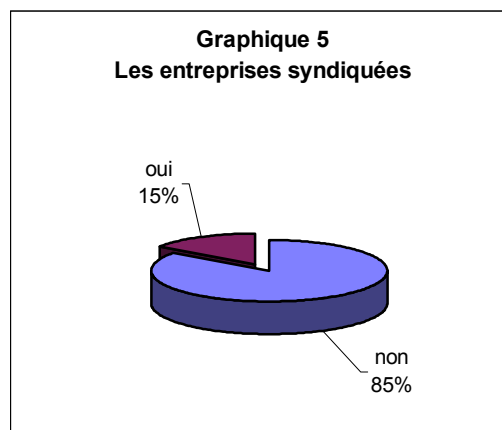
Graphique 3
Le recrutement local et qualifications requises



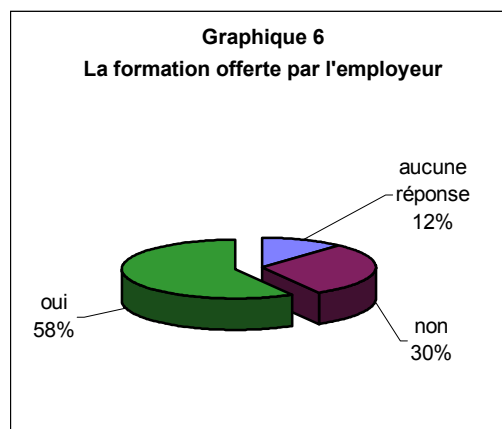
- **82% des entreprises n'exigent pas le bilinguisme :**



- **85% des entreprises répondantes ne sont pas syndiquées :**



- **30% des employeurs n'offrent aucune formation à leur personnel :**



1.2 Caractéristiques de la main-d'œuvre : les points saillants

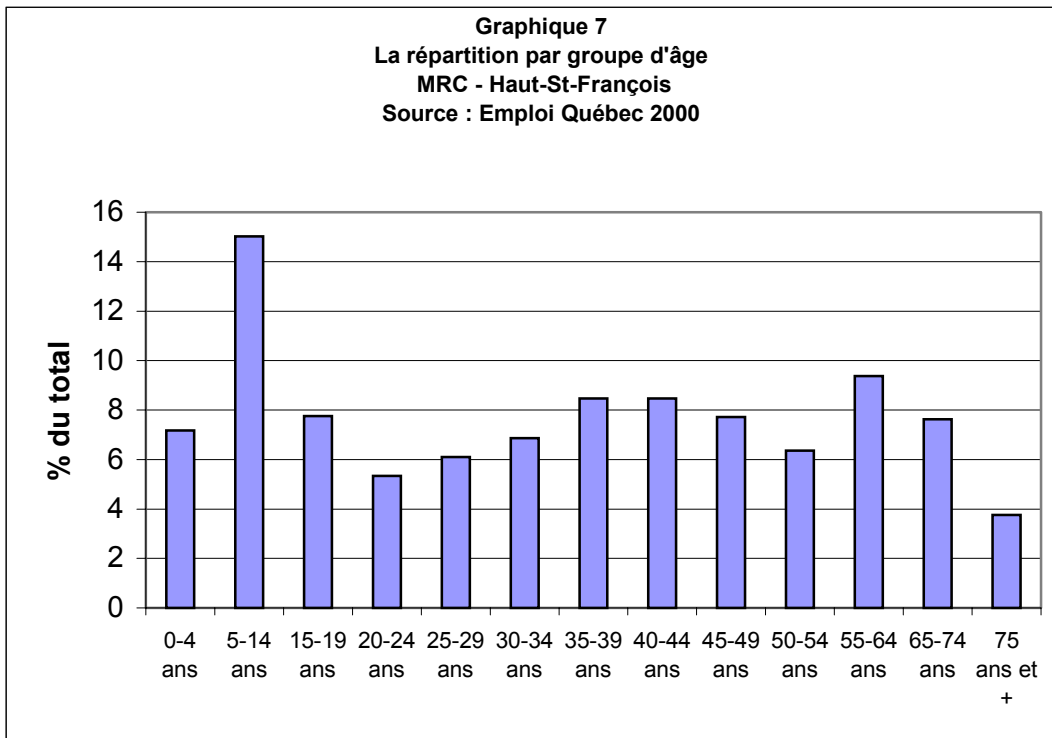
Les données relatives à la population ont été puisées des sources suivantes : Statistiques Canada, Développement des ressources humaines Canada, Emploi Québec et le Centre local d'emploi du Haut-St-François. Le tableau 6 présente les principales caractéristiques socio-économiques comparées entre Weedon, la MRC du Haut-St-François et le Québec, et fait ressortir :

- Weedon a connu, entre 1981 et 2001, une progression de sa population de 2,4%, par rapport à 4,6% pour le Haut-St-François et 14% pour le Québec;
- Le revenu moyen des personnes est de 18,800\$ à Weedon comparativement à 23,198\$ au Québec. À noter que la moyenne du revenu pour les femmes est de 13,603\$ comparativement à 22,293\$ pour les hommes;
- Le revenu moyen des familles est de 36,500\$ à Weedon, plus bas que dans la MRC du Haut-St-François et du Québec avec respectivement 38,100\$ et 53,192\$;
- Le pourcentage de travailleurs du secteur primaire se situe à 14% à Weedon comparativement à 6% pour le Québec.

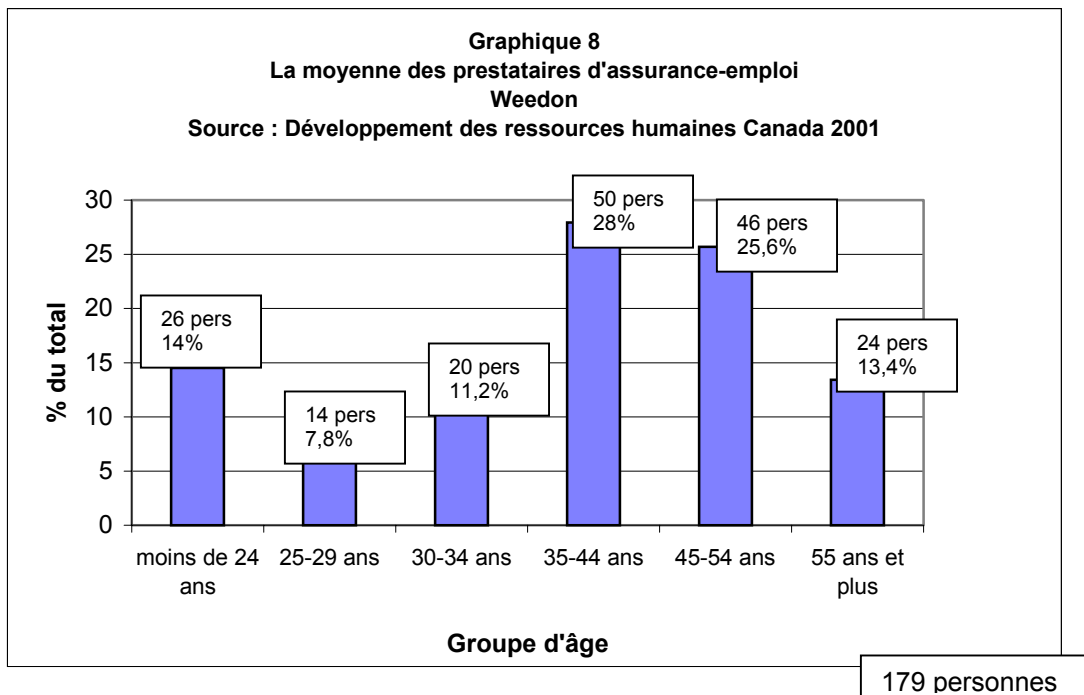
Tableau 5
Les principales caractéristiques socio-économiques comparées
Weedon – MRC Haut St-François – Québec
Source : Statistiques Canada (1996-2001)

Caractéristiques	Weedon	MRC Haut St-François	Québec
Population totale (2001)	2 646	22 307	7 237 479
Évolution de la population			
<i>1981</i>	2 584	21 332	6 338 065
<i>2001</i>	2 646	22 307	7 237 479
<i>Variation</i>	2,4%	4,6%	14%
Taux de chômage (1996)	10 %	10,5 %	11,8 %
Revenu moyen des personnes ayant déclaré un revenu (1996) (Homme 22 293\$ Femme 13 603\$)	18 800 \$	18 900 \$	23 198 \$
Revenu moyen des familles (1996)	36 500 \$	38 100 \$	53 192 \$
➤ Pourcentage des travailleurs du secteur primaire	14%	16%	6%
➤ Pourcentage des travailleurs du secteur secondaire	27%	31%	29%
➤ Pourcentage des travailleurs du secteur tertiaire	59%	53%	65%

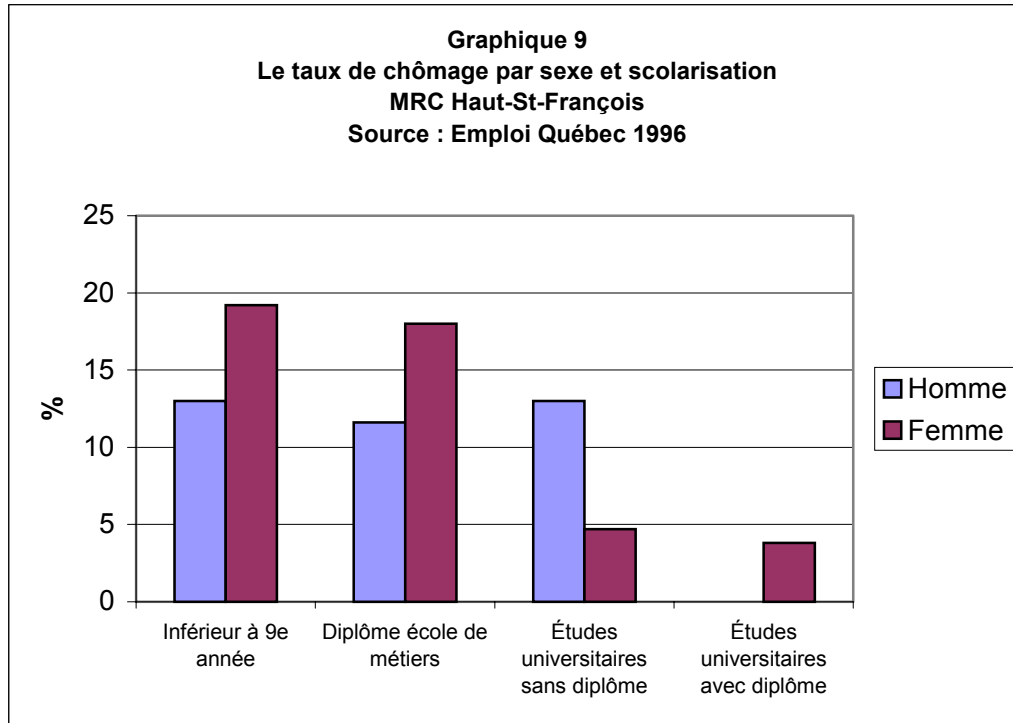
- Environ 29% de la population a moins de 19 ans, 18% entre 20 et 34 ans, 26% entre 35 et 49 ans et 27% 50 ans et plus.



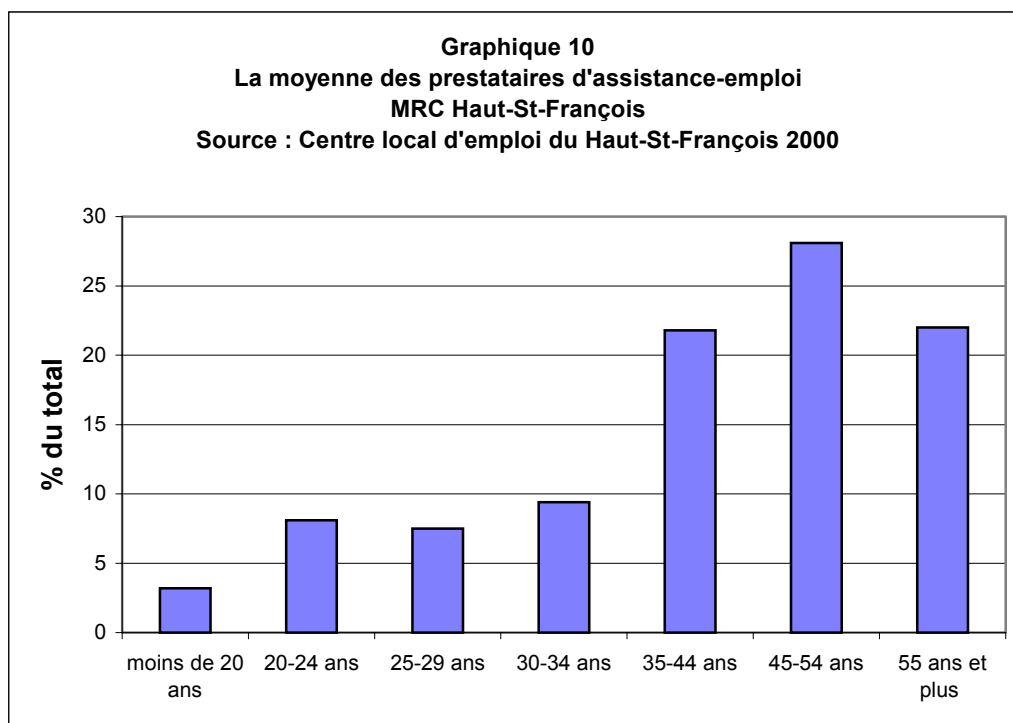
- Près de 70% des prestataires d'assurance-emploi (120 personnes) ont plus de 35 ans, 39% (70 personnes) ont plus de 45 ans. Le plus bas niveau d'assurance-emploi se retrouve chez les 25-29 ans (14 personnes).



- **Le taux de chômage dans le Haut-St-François est plus élevé chez les personnes qui ont un niveau d'études inférieur à la 9^e année ou qui ont un diplôme d'une école de métiers.**
- **La proportion de femmes prestataires d'assurance-emploi est plus élevée que chez les hommes sauf pour celles qui ont poursuivi des études universitaires.**



- **Dans le Haut-St-François, approximativement 70% des prestataires d'assistance-emploi ont plus de 35 ans. Environ 50% ont plus de 45 ans.**



2. Données perceptuelles

Précisons d'abord que les données perceptuelles ont été recueillies auprès de dix (10) employeurs et de dix-sept (17) personnes représentant la main-d'œuvre potentielle¹. Du côté des employeurs, un groupe de discussion de neuf (9) hommes et d'une (1) femme a été formé lors d'une activité organisée par la Chambre de commerce. En ce qui concerne la main-d'œuvre potentielle, sept (7) hommes et dix (10) femmes, dont la moyenne d'âge est de 26,6 ans, ont été interrogés lors d'entrevues individuelles.

Les principaux éléments de la méthodologie et l'ensemble des perceptions recueillies se retrouvent aux annexes C et D.

2.1 La comparaison des données perceptuelles aux données factuelles

Afin de vérifier le fondement de certaines perceptions, nous avons mis en parallèle les données perceptuelles et les données factuelles. Dans quelques cas, il a été possible d'affirmer le fondement des perceptions, dans d'autres cependant, les faits indiquent une forme de controverse qui mérite soit une recherche de données supplémentaires ou des discussions éventuelles.

¹ Par main-d'œuvre potentielle, nous entendons les personnes en recherche d'emploi et les étudiants de niveau secondaire, collégial et universitaire.

2.1.1 Les perceptions fondées

Perceptions

Les conditions de travail offertes par les employeurs sont insuffisantes.

Les salaires offerts comparativement aux avantages offerts par l'assistance emploi incitent les gens à demeurer sur cette mesure.

La formation est un phénomène nouveau dans les entreprises. Avant, la formation sur le tas était la plus appropriée, maintenant, c'est autre chose. Nous ne sommes pas tous prêts à affronter ce défi.

Les entreprises de Weedon sont trop petites pour offrir des conditions de travail intéressantes et planifier leur main-d'œuvre.

Le travail manuel est dénigré alors les jeunes se spécialisent et quittent Weedon.

Faits

Le revenu moyen des familles à Weedon est de 36 500\$ comparativement à 53 192\$ au Québec. De plus, le revenu moyen des personnes est de 18,800\$ (13 603\$ pour les femmes, 22 293\$ pour les hommes). La moyenne au Québec se situe à 23 198\$.

30% des entreprises n'offrent aucune formation à leur personnel.

88% des entreprises comptent moins de 20 employés.

75% des entreprises exigent des études secondaires général et moins.

2.1.2 Les perceptions controversées

Perceptions

Le recrutement est faible considérant la présence importante d'entreprises familiales.

Difficulté prévue pour recruter la main-d'œuvre non spécialisée (journalier)

Les employeurs et la main-d'œuvre potentielle considèrent qu'il y a une forte proportion d'emplois saisonniers.

Ce n'est pas facile de recruter du personnel spécialisé.

Connaissance d'une seule langue est un obstacle.

Le manque d'expérience limite le choix des emplois.

Faits

28 entreprises interrogées comptent embaucher au cours des 12 prochains mois, représentant un potentiel d'une trentaine d'emplois.

Le taux de chômage chez les personnes possédant un niveau inférieur d'étude secondaires est de 13% chez les hommes et 19% chez les femmes. 179 personnes sont prestataires d'assurance-emploi.

12% des entreprises ont des emplois saisonniers. Le secteur agroalimentaire offre essentiellement des emplois saisonniers.

75% des entreprises ne requièrent aucune formation spécifique.

82% des entreprises n'exigent pas le bilinguisme.

66% des entreprises exigent de 0 à 2 ans d'expérience.

2.2 La comparaison entre les perceptions des employeurs et de la main-d'œuvre potentielle

La comparaison des perceptions entre les deux groupes soulève des ressemblances et des différences. Seules les perceptions signalées le plus souvent ont été comparées. À noter que les guillemets sont parfois utilisés dans le but de citer les personnes interrogées.

2.2.1 Les ressemblances

Employeur

Peu d'emplois sont créés. Le recrutement est nécessaire principalement pour des remplacements.

« Nous avons beaucoup d'emplois saisonniers. Donc, nous recrutons 1 à 2 fois l'an ».

« Nous avons des entreprises familiales. Nous recrutons très peu ».

« Si nous voulons des employés qualifiés, nous allons directement recruter dans les grands centres ».

« Nous ne pouvons concurrencer le bien-être social (régime de protection médical avantageux). De plus, nos salaires sont bas. Alors, les gens ne veulent pas travailler et préfèrent rester sur ce régime ».

Main-d'œuvre potentielle

Il existe un manque de diversité dans les emplois disponibles. Il y aurait de nouveaux secteurs d'activités à développer.

La main-d'œuvre potentielle considère qu'il existe des temps morts en raison du travail saisonnier.

Il existe un faible nombre d'employeurs potentiels à Weedon. Le choix d'emploi est limité en raison du favoritisme familial.

Les gens croient que les employeurs font appel à du personnel de l'extérieur lorsqu'ils exigent une formation ou une expérience spécifique.

Les gens veulent travailler de jour avec un salaire plus élevé car ils ont des responsabilités à assumer. De plus, les critères des programmes d'emplois sont très limitatifs (ex. fonds de lutte à la pauvreté). Il devient très difficile de répondre à ces offres d'emplois intéressantes.

2.2.2 Les différences

Employeur

Le bouche à oreille est un des principaux moyens de recrutement.

Plusieurs postes sont des postes à temps partiel ou occasionnel .

« Tous les emplois situés à l'intérieur de 50 km sont considérés comme des emplois locaux ».

« Il faut tenter de développer un sentiment d'appartenance sinon la main-d'œuvre ne sera que temporaire le temps qu'elle se place ailleurs ».

« Les jeunes qui ont étudié ou travaillé à l'extérieur de la région ne veulent plus revenir. Ils ont bénéficié des services et des infrastructures des grands

Main-d'œuvre potentielle

Lors de leurs recherches d'emploi, les gens se réfèrent d'abord au Carrefour jeunesse Emploi, à internet, au Centre local d'emploi et dans les journaux. Dans une moindre proportion, ils se fient au bouche à oreille. Ils soulèvent cependant que ce ne sont pas tous les emplois qui sont affichés. « On se fie trop sur le bouche à oreille », selon eux.

Les gens veulent travailler à temps plein et non pas à temps partiel.

Travailler à Weedon diminue les frais de transport et le manque de transport limite les possibilités d'emploi.

La main-d'œuvre potentielle reste à Weedon pour la qualité qu'elle y retrouve. Certains ont mentionné qu'ils auraient pu déménager pour faciliter le travail mais ils ont refusé de quitter Weedon.

3. Les enjeux

L'analyse des données factuelles a fait ressortir que 28 entreprises auront des emplois disponibles (potentiel de 30 emplois) d'ici un an (tableau 4). Bien que nous ne connaissions pas la nature exacte de ces emplois, il y a lieu de croire que les entreprises risquent de connaître des difficultés à rejoindre la main-d'œuvre potentielle en raison de l'utilisation différente des moyens pour exprimer l'offre et la demande de main-d'œuvre. De plus, la perception qui circule à l'égard des conditions de travail insatisfaisantes peut générer un intérêt mitigé à l'égard de ces emplois de la part de la main-d'œuvre potentielle. Enfin, le fait qu'une portion des employeurs recrutent d'emblée à l'extérieur de la localité (Graphique 2), malgré le faible niveau de scolarité exigé, peut limiter l'accès à la main-d'œuvre locale.

D'autre part, 88% des entreprises comptent moins de 20 employés dont 53% ont moins de 5 employés (tableau 2). Ceci laisse présager que certaines entreprises n'ont peut-être pas les ressources suffisantes et qualifiées pour affronter les défis en matière de gestion des ressources humaines. La concurrence dans les emplois, la nécessité de planifier la main-d'œuvre en raison de sa rareté, les besoins de formation accrus et autres, constituent tous des aspects sur lesquels les entreprises doivent accorder une attention continue et des actions spécifiques.

L'analyse des perceptions a aussi démontré une méconnaissance du contexte de l'emploi tant chez les employeurs que chez la main-d'œuvre. Soulignons à nouveau la perception qu'il n'y a pas d'emploi à Weedon alors qu'une trentaine sont prévus d'ici un an. Même dans des domaines ne requérant aucune qualification particulière, les difficultés de recrutement sont aussi soulevées, alors que l'assurance-emploi et l'assistance-emploi sont omniprésentes. Finalement, en recrutant à l'intérieur d'un rayon de 50 km, les employeurs estiment qu'ils recrutent dans la localité. Les difficultés de transport exprimées par la main-d'œuvre potentielle (deuxième auto nécessaire, etc.) laissent cependant entrevoir des obstacles à l'utilisation de la main-d'œuvre locale.

Fait déterminant à signaler, parmi les propos recueillis auprès des employeurs : **la volonté d'améliorer la situation de l'emploi**. En effet, lors du groupe de discussion, certains employeurs ont démontré une préoccupation à l'égard de leur rôle dans le développement local et ont exprimé une ouverture à revoir certaines pratiques (formation, planification de la main-d'œuvre). Cette volonté représente un gage de réussite dans la réalisation des pistes futures. Autre fait important à signaler : **la population désire demeurer à Weedon pour sa qualité de vie et leur sentiment d'appartenance**. Malgré que les employeurs perçoivent que la main-d'œuvre potentielle possède un faible sentiment d'appartenance à la localité, les propos recueillis auprès de la main-d'œuvre potentielle indiquent le contraire. Ce désir de demeurer à Weedon représente un second gage de réussite.

En résumé, les enjeux issus de l'analyse des données présentée précédemment sont :

- **L'inadéquation des moyens pour exprimer l'offre et la demande d'emploi;**
- **La méconnaissance de la population et des employeurs à l'égard de l'offre et de la demande d'emploi;**
- **Les conditions de travail inadéquates face aux attentes de la main-d'œuvre potentielle;**
- **L'accès limité à l'expertise nécessaire pour affronter les nouveaux défis en matière de gestion des ressources humaines;**
- **La déficience du système de transport pour le déplacement de la main-d'œuvre.**

Troisième chapitre

Les pistes de développement

Les pistes de développement sont issues de réflexions collectives qui ont mis à contribution des employeurs, de la main-d'œuvre potentielle, le comité consultatif, des étudiants de maîtrise et autres intervenants de l'IRECUS. Rappelons que le comité consultatif a joué un rôle essentiel en validant la démarche proposée, en enrichissant l'intervention pendant sa réalisation, en favorisant l'accès au milieu et en alimentant l'identification d'actions futures.

Les pistes sont présentées sous forme d'axes de développement à travers lesquels sont insérées quelques idées de projets. À ce stade-ci, ces axes sont des propositions non exhaustives qui nécessitent une évaluation de la faisabilité par le milieu.

Axe 1

Développer et promouvoir un mécanisme local de recrutement de la main-d'œuvre

Nous avons constaté précédemment que les employeurs et la main-d'œuvre utilisent des moyens différents pour formuler l'offre et la demande d'emploi. Dans cette optique, la création et la promotion d'un babillard (réel et virtuel), mis à la disposition des employeurs et de la population, est envisagé.

Axe 2

Faire connaître, à la population, les employeurs locaux et le type d'emploi offert

La méconnaissance de la population et des employeurs à l'égard de l'offre et de la demande d'emploi freine l'utilisation optimale de la main-d'œuvre locale et cause des difficultés de recrutement questionnables. Des visites chez les employeurs, un salon annuel de l'emploi, des rencontres à caractère social réunissant employeurs et main-d'œuvre, figurent parmi les moyens envisagés. De plus, l'utilisation accrue du journal local pour promouvoir les employeurs locaux et la qualité des emplois, est envisagée. Enfin, l'accroissement des efforts de promotion de la localité et du portrait des entreprises auprès des jeunes qui ont quitté, est aussi soulevé. À cet effet, le programme « Place aux jeunes », initiative du Carrefour jeunesse emploi, est cité comme exemple.

Axe 3

Optimiser l'offre de travail

Les conditions de travail insatisfaisantes aux yeux de la main-d'œuvre et la présence importante d'entreprises de petite taille portent à croire que le jumelage d'emplois pourrait être une piste intéressante à explorer.

La combinaison d'emplois inter-entreprises pourrait conduire à la construction d'emplois comportant un plus grand nombre d'heures de travail (poste à temps partiel vers poste à temps complet), donc plus attrayants pour la main-d'œuvre en fonction des attentes formulées lors des entrevues. La création d'une entreprise louant des services de main-d'œuvre est un moyen identifié. Ce type d'entreprise favoriserait l'utilisation continue de la main-d'œuvre et offrirait à cette dernière des conditions de travail plus appropriées. La Compagnie des travailleurs agricoles (CTA) est citée comme exemple et pourrait constituer une initiative à reproduire pour d'autres catégories d'emplois.

Axe 4

Mettre en commun des expertises ou des services pour les entreprises

La proportion élevée d'entreprises de petite taille ne disposant pas nécessairement de l'expertise requises en gestion, amène les membres du comité consultatif à se questionner sur la possibilité de créer un mécanisme de partage d'expertises ou de services. La création d'un réseau d'experts en comptabilité, par exemple, ou en gestion des ressources humaines (santé et sécurité au travail, formation, planification de carrières, etc.) permettrait aux entreprises locales d'améliorer la qualité de leurs services.

Axe 5

Sensibiliser les employeurs à l'importance des ressources humaines et à leur rôle dans le développement de Weedon

La présence importante d'entreprises de petite taille laisse présumer que l'expertise requise pour affronter les nouveaux défis en matière de gestion des ressources humaines, sont insuffisantes voire inexistantes. Pourtant, la gestion des ressources humaines (le développement des compétences, la planification de la relève, etc.) est un défi organisationnel de taille. Une plus grande sensibilisation à cette réalité est souhaitée de la part du groupe consultatif. Cette sensibilisation pourrait prendre la forme de sessions de formation sur les défis actuels en gestion des ressources humaines et les pratiques innovatrices.

En outre, face au phénomène important de rareté de ressources ayant pour effet de semer un climat de surenchère pour attirer les meilleures, l'importance de travailler en concertation et en partenariat dans la localité est impérative. Ceci pourrait également faire l'objet de session d'information et de sensibilisation pour faire en sorte que Weedon s'affiche comme un milieu intéressant à travailler et à vivre.

Axe 6

Développer un réseau de transport adapté aux besoins de la main-d'œuvre

La déficience du système de transport cause des difficultés aux travailleurs lorsqu'ils doivent se déplacer à l'extérieur de la localité. L'implantation d'un service de co-voiturage ou de navette est envisagé. De plus, les entreprises seront conviées à considérer cette difficulté afin de favoriser la coordination des horaires de travail adaptées.

Quatrième chapitre

Les suites

Plusieurs pistes de développement et idées de projets porteuses de vitalité économique émergent de cette intervention. De surcroît, les commentaires recueillis auprès des membres du groupe consultatif, des employeurs et de la main-d'œuvre potentielle démontrent, bien au-delà des données factuelles et perceptuelles obtenues, un désir incontestable de s'investir afin d'apporter des solutions innovatrices et d'améliorer la situation.

La Chambre de commerce de Weedon, leader de cette démarche, doit maintenant mettre en place les mécanismes de suivis nécessaires à la réalisation des pistes identifiées. Sans un mécanisme de suivi formel et une volonté réelle du milieu à s'inscrire en continuité de ce rapport, aucune des pistes envisagées ne pourront être concrétisées. L'inverse est cependant générateur d'initiatives locales, d'alliances stratégiques, de partenariat, de création d'emploi, etc.

Ce mécanisme de suivi doit prévoir la mobilisation des différents partenaires de la Chambre de commerce en vue de concerter les actions futures. En effet, pour assurer la pérennité des retombées de l'intervention, d'autres instances, locales et régionales, doivent être convaincues de l'importance de ces retombées et être associées dans la poursuite de cette démarche.

Enfin, puisqu'un nombre important de personnes ont été sollicitées tout au long de cette intervention et qu'elles ont bien voulu fournir généreusement des informations décisives, il s'avère maintenant essentiel que les résultats obtenus soient disponibles dans le milieu et que les moyens de diffusion utilisés permettent l'appropriation des principaux résultats. En ce sens, bien au-delà de la publication du rapport, des discussions et des réflexions collectives devraient être privilégiées.

Conclusion

L'intervention a permis de planifier et de réaliser une démarche favorisant l'émergence de pistes de développement et de projets porteurs de soutien et de vitalité économique à Weedon.

Devant la rareté de données pertinentes et la circulation de perceptions défavorables à l'égard de l'emploi, une collecte de données a permis de construire un portrait des entreprises et de dégager les principales caractéristiques de la population de Weedon. De plus, le milieu est maintenant au fait des perceptions qui circulent à l'égard de l'emploi.

Les résultats de l'analyse des données ont permis de cerner des enjeux auxquels les acteurs du milieu sont conviés à considérer dans l'évaluation des pistes de développement. L'inadéquation des moyens de recrutement, la méconnaissance de la population à l'égard de l'offre de travail, les conditions de travail jugées inadéquates, l'accès limité à l'expertise en raison de la forte proportion d'entreprises de petite taille et finalement, la déficience du système de transport, tracent la trame de fond des pistes à explorer.

Avec cette série d'enjeux en main, les acteurs ont identifié six (6) axes de développement : le développement et la promotion d'un mécanisme local de recrutement, la promotion des employeurs locaux et du type d'emploi offert, l'optimisation de l'offre de travail, la mise en commun d'expertises, la sensibilisation des employeurs à l'importance d'une saine gestion des ressources humaines et à leur rôle dans le développement local et enfin, le développement d'un réseau de transport adapté. Ces axes constituent les lignes directrices sur lesquelles reposent les futures actions.

Malgré le fait que cette intervention a conduit vers les objectifs souhaités, certaines limites doivent être considérées. La durée limitée de l'intervention a restreint la collecte d'informations. De plus, le fait que nous ayons eu des difficultés à obtenir des statistiques récentes et spécifiques à Weedon, peut paraître décevant.

Toutefois, nous croyons que les résultats de l'intervention ont conduit à l'émergence de pistes de développement et d'idées de projets propices à la vitalité économique de Weedon. Il s'avère maintenant important de diffuser les résultats de l'intervention auprès des acteurs qui ont été sollicités

au cours des derniers mois. Bien entendu, une démarche interpellant plusieurs personnes génère des attentes de leur part. Il est essentiel qu'une période d'appropriation des résultats par le milieu soit consentie, suivie d'actions concrètes pour mettre de l'avant les pistes identifiées.

En terminant, nous sommes convaincus qu'avec les résultats obtenus lors de cette intervention et la poursuite de l'implication du milieu, Weedon est sur la bonne avenue pour créer un milieu propice aux initiatives locales, aux alliances stratégiques, au partenariat et à la création d'emplois; tous des indices de vitalité économique.

Annexe A

Liste des membres du comité consultatif de Weedon

M. Marc Beaudoin, Confections Troy Ltée
M. Renaud Bergeron, Blanchette & Blanchette
M. Gilles Blanchette, Confection St-Gérard inc.
M. Richard Dion, Caisse populaire de Weedon
M. Christian Dumas, Marché Tradition
M. Gaston Dumas, Weedon Auto
Mme Colette Lamy, Entreprise d'aide domestique
Mme Renée-Claude Leroux, La Passerelle
M. Réal Marcoux, Coop agricole
Mme Michèle Martel, Éveil du citoyen
M. Rock Martel, Coop agricole
M. Paul Monette, Chambre de commerce de Weedon
M. Réal Sévigny, Président, Chambre de commerce de Weedon
M. Sylvain Tremblay, Raymond, Chabot, Grant, Thornton

Le questionnaire ayant servi à élaborer le portrait des entreprises

Nom de la société : _____

Nom du contact : _____

Participation au sondage

Secteur d'emploi Commercial <input type="checkbox"/> Industriel <input type="checkbox"/> Social <input type="checkbox"/>	Champ d'activités Agroalimentaire <input type="checkbox"/> Bois <input type="checkbox"/> Imprimerie et industries connexes <input type="checkbox"/> Mines <input type="checkbox"/> Papier <input type="checkbox"/> Service privé <input type="checkbox"/> Service public <input type="checkbox"/> Textile et industries connexes <input type="checkbox"/> Transport <input type="checkbox"/> Vente au détail <input type="checkbox"/> Autres <input type="checkbox"/>	Statut Occasionnel <input type="checkbox"/> Saisonnier <input type="checkbox"/> Temps partiel <input type="checkbox"/> Temps plein <input type="checkbox"/> Plusieurs types <input type="checkbox"/>
Taille 1-4 employés <input type="checkbox"/> 5-9 employés <input type="checkbox"/> 10-19 employés <input type="checkbox"/> 20-49 employés <input type="checkbox"/> 50-99 employés <input type="checkbox"/>	Niveau de scolarité requis Aucune <input type="checkbox"/> Études secondaires <input type="checkbox"/> Études secondaires spécialisées <input type="checkbox"/> Niveau collégial <input type="checkbox"/> Niveau universitaire <input type="checkbox"/>	Quart de travail Jour <input type="checkbox"/> Soir <input type="checkbox"/> Nuit <input type="checkbox"/> Fin de semaine <input type="checkbox"/> Plusieurs types <input type="checkbox"/>
Expérience requise 0-2 ans <input type="checkbox"/> 2-5 ans <input type="checkbox"/> 5-10 ans <input type="checkbox"/> 10 ans et + <input type="checkbox"/>	Âge moyen des employés 16-24 ans <input type="checkbox"/> 25-34 ans <input type="checkbox"/> 35-44 ans <input type="checkbox"/> 45-54 ans <input type="checkbox"/> 55 ans et + <input type="checkbox"/>	
Le bilinguisme est-il une exigence pour l'emploi ? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>	Vos employés sont-ils syndiqués ? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>	Quel est le % de femmes au travail ? _____ %

Offrez-vous des programmes de formation ? Oui Non

Raisons pour lesquelles vous incitez ou non la formation ?

Prévoyez-vous embaucher d'ici : 1-6 mois <input type="checkbox"/> 6-12 mois <input type="checkbox"/> 12 mois <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>	Quels sont vos moyens de recrutement ? _____
	Avez-vous de la facilité à embaucher ? _____
	Le recrutement se fait-il d'abord dans votre municipalité ? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> _____

Méthodologie et instruments de collecte

Employeurs

Les perceptions de dix (10) personnes, dont neuf (9) hommes et une (1) femme ont été recueillies. Ces derniers ont accepté de participer à un groupe de discussion réalisé à la fin d'une activité organisée par la Chambre de commerce. La sélection des personnes s'est faite sur la base de leurs intérêts à partager leurs impressions avec des pairs. Toute personne intéressée à échanger était acceptée. Le groupe de discussion (entrevue semi-structurée) a duré environ 90 minutes.

Instrument de collecte

La grille d'entrevue contient les six éléments suivants regroupés en deux thèmes : l'état de la main-d'œuvre et le développement local.

État de la main-d'œuvre

1. Difficultés auxquelles les employeurs font face dans leurs activités de recrutement
 - fréquence des activités de recrutement
 - moyens utilisés pour recruter
2. Connaissance et utilisation des organisations et ressources disponibles
 - satisfaction à l'égard des ressources existantes
 - besoins non comblés
3. Evaluation de la disponibilité de la main-d'œuvre et de sa composition
 - chômage
 - qualifications requises

Développement local

1. Rôle en tant qu'employeur dans le développement de la communauté de Weedon
 - leadership
 - conditions de travail intéressantes
 - sentiment d'appartenance au territoire et à la collectivité
2. Problèmes que les employeurs perçoivent liés à l'emploi à Weedon, les causes et les solutions possibles
 - qualité de vie offerte
 - possibilités professionnelles attrayantes
 - présence d'une main-d'œuvre qualifiée
3. Harmonie entre les besoins des employeurs et ceux de la main-d'œuvre

Que manque-t-il pour que Weedon soit un lieu où il existe une harmonie entre les besoins des employeurs et ceux de la main-d'œuvre?

Main-d'œuvre potentielle

Les perceptions de sept (7) hommes et dix (10) femmes, dont la moyenne d'âge est de 26,6 ans, ont été recueillies. Lors des entrevues téléphoniques, aucune résistance n'a été notée puisque les personnes avaient préalablement donné leur autorisation. Toutefois, nous avons rencontré des obstacles à repérer des personnes en recherche d'emploi limitant ainsi notre échantillon. Pour cette raison, nous avons dû demander la collaboration des membres du comité consultatif. Le tableau suivant présente la répartition de l'échantillon.

Répartition de l'échantillon Main-d'œuvre potentielle			
Catégories	Hommes	Femmes	Total
Étudiants			
Secondaire général	3	1	4
Secondaire professionnel	1	1	2
Collégial		1	1
Universitaire	1	2	3
Sous-total	5	5	10
Personnes en recherche d'emploi			
Prestataires de l'assurance-emploi		2	2
Sans chèque ¹	1	1	2
Prestataires de l'assistance-emploi	1	1	2
Sous-total	2	4	6
Personne sous-employée²		1	1
Total	7	10	17

¹ Par personne « sans chèque », nous entendons des gens qui ne reçoivent aucun salaire ou prestations gouvernementales.

² Par personne sous-employée, nous entendons une personne qui a une formation spécifique (ex. secrétariat), mais qui travaille dans un domaine autre que celui de ses études (ex. usine à titre de journalière).

Instruments de collecte

Deux grilles d'entrevue ont été construites. Une pour la main-d'œuvre potentielle et l'autre pour les personnes en recherche d'emploi. Les questions ont été divisées en plusieurs thèmes et le langage a été adapté lors de l'entrevue selon la personne interrogée. Différents sujets ont été abordés : la situation actuelle de la personne, ses qualifications, les obstacles rencontrés lors de sa recherche d'emploi, les ressources utilisées, ses aspirations ainsi que sa vision globale du marché de l'emploi à Weedon. Cette grille a été utilisée lors des entrevues téléphoniques et individuelles.

Grille d'entrevue individuelle - personnes en recherche d'emploi

Situation actuelle

- a) Quelle est votre situation actuelle? (sécurité du revenu, assurance- chômage, étudiant, autre)
- b) Depuis quand êtes-vous dans cette situation?

Recherche d'emploi

- a) Êtes-vous actuellement en recherche d'emploi?
- b) Dans quel secteur ?
- c) Cherchez-vous uniquement à Weedon ou dans les environs?
- d) Est-ce important pour vous de travailler à Weedon? Pourquoi?
- e) Quelles sont vos attentes face aux conditions de travail? (salaire, horaire, contexte, etc.)

1- Qualifications

- a) Est-ce qu'une qualification ou formation spécifique est requise pour le type d'emploi que vous cherchez?
- b) Si oui, les possédez-vous?
- c) Si vous n'avez pas les qualifications requises, quelles sont les possibilités de les obtenir?

2- Obstacles

- a) À quels types d'obstacles faites-vous face dans votre recherche d'emploi?

3- Ressources

- a) À quelles ressources avez-vous accès pour vous aider dans votre recherche d'emploi?
- b) Est-ce que ces ressources répondent à vos besoins?
- c) Y a-t-il des ressources auxquelles vous aimeriez pouvoir accéder dans votre démarche d'emploi?

4- Aspirations

- a) Quelles sont vos aspirations personnelles face à l'emploi?
- b) Avez-vous le sentiment qu'il y a des possibilités répondant à vos aspirations personnelles à Weedon?

5- Vision globale

- a) Quelle est votre vision du marché du travail à Weedon ?
- b) Comment percevez-vous les employeurs de Weedon?
- c) Est-ce que vos attentes en terme de qualité de vie sont comblées à Weedon?

Grille d'entrevue individuelle – étudiants

1- Situation actuelle

- a) À quel niveau d'études êtes-vous?
- b) Dans quel domaine?
- c) Quel niveau d'études aimeriez-vous atteindre?

2- Recherche d'emploi

- a) Quel type d'emploi aimeriez-vous décrocher lorsque vous aurez terminé vos études?
- b) Dans quel secteur ?
- c) Dans quelle région pensez-vous chercher un emploi ?
- d) Souhaitez-vous travailler à Weedon? Est-ce important pour vous de travailler à Weedon ? Pourquoi?
- e) Si on vous offrait un emploi qui répond à vos attentes et que vous aviez le choix d'occuper cet emploi à Weedon où ailleurs qu'à Weedon, quel serait votre choix et pourquoi ?
- f) Quelles sont vos attentes face aux conditions de travail ? (salaire, horaire, contexte, etc)

3- Obstacles

À quels types d'obstacles pensez-vous faire face si vous désirez trouver un emploi à Weedon?

4- Ressources

- a) Connaissez-vous des ressources disponibles et organismes à Weedon qui pourraient vous être utile dans une éventuelle recherche d'emploi?

5- Aspirations

- a) Quelles sont vos aspirations personnelles face à l'emploi ?
- b) Avez-vous le sentiment qu'il y a des possibilités répondant à vos aspirations personnelles à Weedon? Expliquez.
- c) D'après vous, quelles sont les possibilités de démarrer une petite entreprise à Weedon? Existe-t-il du support pour ce genre d'initiative?

6- Vision globale

- a) Quelle est votre vision du marché du travail à Weedon ?
- b) Comment percevez-vous les employeurs de Weedon?
- c) Quelles sont vos attentes en terme de qualité de vie?
- d) Croyez-vous pouvoir combler vos attentes en étant à Weedon? Expliquez

Perceptions recueillies

Perceptions des employeurs

a) Recrutement

- « Si nous voulons des employés qualifiés, nous allons directement recruter dans les grands centres. »
- « Nous avons beaucoup d'emplois saisonniers. Donc, nous recrutons 1 à 2 fois par année. »
- « Nous avons des entreprises familiales. Alors, nous recrutons que très peu. »
- « Le recrutement est nécessaire, principalement pour des remplacements : peu d'emplois sont nouvellement créés. »
- « Plusieurs de nos postes sont des postes à temps partiel ou occasionnels. »
- « Le bouche à oreille est un de nos principaux moyens de recrutement, mais parfois nous utilisons les annonces dans les journaux. »
- « Pour certains types d'entreprises, nous devons passer par l'interne ou se conformer aux conventions collectives. »
- « Ce n'est pas facile de recruter des gens qualifiés. »
- « Nous recevons souvent des curriculum vitae. »

b) Main-d'œuvre disponible

- « Les jeunes quittent Weedon. »
- « Nous aurions de la difficulté à embaucher à Weedon si nous avons besoin d'une vingtaine de journaliers. »
- « Nous ne pouvons concurrencer les avantages offerts par le bien-être social (régime de protection médical avantageux, etc.). De plus, nos salaires sont bas. Alors, les gens ne veulent pas travailler et préfèrent rester sur ce régime. »
- « Lorsque nous recrutons à l'extérieur de la région, souvent le conjoint ou la conjointe a également besoin d'un emploi. Ce n'est pas facile de satisfaire cette demande. »
- « Il y a du travail au noir. En ce sens, ce n'est pas facile de recruter de la main d'œuvre peu qualifiée. »

c) Rôle des employeurs dans le développement local de Weedon

- « Tous les emplois situés à l'intérieur de 50 km de Weedon sont considérés comme emploi local. »
- « Il faut tenter de développer un sentiment d'appartenance sinon la main-d'œuvre sera que temporaire, le temps qu'elle se place ailleurs. »
- « Les gens de Weedon reviennent en région seulement à leur retraite. »
- « Avec ce genre d'intervention (déjeuner-causerie, conférence, etc.), nous réalisons qu'il faut prioriser le local. Cela nous donne un bon coup de fouet. »
- « Nous devons être entourés par des gens compétents et nous devons élaborer un bon plan d'action, sinon c'est l'échec. »
- « Le maire doit s'impliquer sinon nos projets sont également voués à l'échec. »
- « Les gens influents du milieu doivent s'impliquer dans le développement de notre localité. »
- « Nous devons réaliser maintenant que nous sommes également des acteurs et non seulement des facteurs de développement. »
- « Les commerçants sont perçus comme des riches. Alors, d'autres acteurs doivent intervenir. »
- « Nous devons rééduquer la population sinon Weedon va disparaître. »
- « Si nous pouvions avoir la même affluence 12 mois par année comme à l'été, ce serait l'idéal. »

d) Problèmes liés à l'emploi

- « Il manque de l'emploi à Weedon pour les hommes. »
- « Il nous faut une grosse industrie. »
- « Il y a peu d'entreprises qui souhaitent s'installer à Weedon. »
- « C'est un phénomène nouveau que d'offrir de la formation à nos employés. Autrefois, nous leur apprenions sur le tas. Ceci s'explique par les nouvelles technologies. »
- « Nous ne planifions pas les carrières de nos employés car nos entreprises sont trop petites. »

- « Les nouveaux arrivants à Weedon restent avec une mentalité de citoyens. Ils retournent en ville pour se divertir. Toutefois, ils en profitent pour acheter des biens à l'extérieur de Weedon. »
- « Les jeunes qui ont étudié ou travaillé à l'extérieur de la région ne veulent plus revenir. Ils ont bénéficié des services et des infrastructures des grands centres. »
- « Le travail manuel est dénigré alors les jeunes se spécialisent. Nous commençons à voir une problématique. Nous manquons de plombiers, de bouchers, etc. »
- « Nous avons des problèmes de logement à Weedon. »

Perceptions de la main-d'œuvre potentielle

a) Recrutement

- Il y a un taux de roulement élevé dans les usines. Certains étudiants y voient un avantage pour eux.
- Lors de leurs recherches d'emploi, les gens se réfèrent d'abord au Carrefour Jeunesse Emploi, Internet, Centre Local d'emploi ainsi que les journaux locaux et régionaux. Dans une moindre proportion, ces personnes se fient sur le bouche à oreille.
- Les gens veulent travailler à temps plein.
- Les employeurs ne font pas de relance suite au dépôt des curriculum vitae.

b) Emploi disponible

- Il existe un faible nombre d'employeurs potentiels à Weedon.
- Il y a un manque de débouchés dans certains domaines d'études (manque de diversité dans les emplois disponibles).
- Marché de l'emploi n'évolue pas beaucoup (nouveaux secteurs seraient à développer).
- Les employeurs exigent de l'expérience (pas facile pour les étudiants).
- Le type de travail (formation et expériences requises) influence lorsque nous embauchons des gens de la place ou des gens de l'extérieur de la municipalité.
- Les gens veulent travailler de jour avec un salaire plus élevé en raison de leurs responsabilités familiales.
- «Il n'y a pas d'emploi pour les femmes».

c) Rôles des citoyens dans le développement local de Weedon

- « On reste à Weedon par choix (oui pour la qualité de vie et non pour le travail). »
- On reconnaît l'implication des employeurs (commandites et disponibilités).
- "Les gens sur l'aide sociale sont des freins au développement de Weedon."

d) Problèmes liés à l'emploi

- Baisse dans le taux de natalité influence certains emplois et le peu d'ouverture de nouveaux postes dans certains secteurs (ex. école).
- « Il y a du favoritisme familial quand vient le temps d'engager. »
- Connaissance d'une seule langue (anglais ou français) est un obstacle.
- Manque d'expérience limite le choix des emplois.
- Critères des programmes d'emplois très limitatifs (ex. fonds de lutte à la pauvreté).
- Les emplois disponibles ne sont pas affichés ("on se fie trop sur le bouche à oreille").
- Le manque de transport limite les possibilités d'emploi.
- Il existe certains temps morts au niveau de l'emploi (travail saisonnier).
- « On manque de ressources financières pour démarrer des projets. »
- Âge exerce une influence sur l'embauche (trop âgé ou trop jeune).
- Travailler à Weedon diminue les frais de transport des employés.
- « Pour mettre quelqu'un dehors « correctement », les employeurs redistribuent les tâches. »

Bibliographie

Livres

DIONNE, H., Le développement par la recherche-action. Collection : outils de recherche. Har-
mattan, 1998, 114 pages.

PREVOST, P., Entrepreneurship et développement local, quand la population se prend en main,
Les éditions Transcontinentales inc. et la Fondation de l'Entrepreneurship, 1993, 200 pages.

VACHON, B., Le développement local. Théorie et pratique. Réintroduire l'humain dans la logique
de développement, Gaëtan Morin, éditeur, 1993, 331 pages.

Sites internet

Carrefour jeunesse emploi du Haut-St-François
<http://www.mrchsf.com/cjehsf/>

Développement des Ressources Humaines Canada
<http://www.qc.hrdc-drhc.gc.ca>

Institut de la statistique du Québec (ISQ)
<http://stat.gouv.qc.ca>

Société d'aide au développement de la collectivité (SADC) du Haut-St-François
<http://www.mrchsf.com/sadc/index.html>

Statistique Canada
<http://www.statcan.ca>

Rapports

Comité de main-d'œuvre formation/éducation du Haut-St-François CAMO. Résultats de l'analyse
des besoins de main-d'œuvre et de formation du secteur industriel de la MRC du Haut-St-
François, 1999, 25 pages.

Direction régionale de l'Estrie, Emploi Québec. La MRC du Haut-St-François. Regard sur la main-
d'œuvre, 2000, 39 pages, 42 pages.

Société d'aide au développement des collectivités (SADC) du Haut-St-François. « *Planification
stratégique locale de Weedon* », 9 janvier 2001, 10 pages.

Société d'histoire de Weedon (2001). « *Bonjour Weedon* », 2 pages.

Article

LUSSIER, Josianne, « *Nouvel outil pour développer Weedon* », La Tribune, 16 novembre 2001.