

ANALYSE et PISTES D'INTERVENTION

Le Marché du **TRAVAIL**

dans la MRC de MATAWINIE



Région de LANAUDIÈRE

Comité de coordination et de lecture

Eric Banville, directeur général adjoint
Conseil Régional de Développement Lanaudière

Gérald Banville, directeur général
Centre Local de Développement de D’Autray

Céline Bertrand, analyste du marché du travail
Développement des Ressources Humaines Canada

Jacques Chapdelaine, agent de recherche
Emploi-Québec

Yves Lirette, économiste
Développement des Ressources Humaines Canada

Pierre Alarie, économiste
Développement des Ressources Humaines Canada

Rédaction

Martine Soucy, agente de recherche
Jacques Chapdelaine, agent de recherche

Collaboration spéciale

René Mantha, conseiller aux entreprises

Mise en page

Céline Lord, agente de secrétariat
Martine Soucy, agente de recherche

Tableaux et graphiques

Monique Muzzarelli, technicienne en développement de
la main-d’œuvre
Martine Soucy, agente de recherche

Conception graphique

Caissy Communication

Impression

Imprimerie Bernier inc.

Dépôt légal premier trimestre 1999 –
Bibliothèque nationale du Québec 1999
ISBN 2-550-33774-3

Il nous fait plaisir de vous présenter l'une des six (6) analyses du marché du travail des Municipalités Régionales de Comté de la région Lanaudière.

Ce document est le résultat d'une longue et fructueuse collaboration entre le Conseil régional de développement Lanaudière, Lanaudière Économique, Développement des ressources humaines Canada et Emploi-Québec.

Les quatre partenaires ont uni leurs efforts en vue de produire un document adapté à chacune des MRC selon sa réalité. À partir des axes de la Politique active du marché du travail, il fut possible de canaliser les énergies afin d'établir une analyse du marché du travail local et, de dégager des perspectives de développement de la main-d'œuvre si associant. Produits en collaboration avec les partenaires régionaux et locaux, ces documents se veulent des outils fiables et qui seront utiles dans la définition des enjeux relatifs au marché du travail.

Cette démarche régionale s'inscrit d'ailleurs dans la volonté de plusieurs partenaires d'harmoniser leurs actions pour les rendre plus efficaces et complémentaires. Un partenariat en matière de main-d'œuvre et d'emploi prend sa véritable signification en fonction du dynamisme de chacune des forces vives du milieu et en la confiance en son capital social. À cet égard, Lanaudière peut certes considérer qu'elle fait figure de proue dans la concertation du développement de la main-d'œuvre et de l'emploi.

Nous tenons à relever la collaboration avec laquelle se sont déroulés les travaux menant à la production de ces documents. Faire progresser l'emploi, hausser le niveau de préparation de la population à l'exercice de métiers ou de professions en fonction des exigences du marché du travail sont autant d'actions qui nous mèneront à une diminution du chômage et au développement de l'emploi dans la région Lanaudière.

Nous aimerions souligner le dynamisme et la qualité du travail accompli par tous les représentants du milieu qui ont fait preuve de ténacité, d'ouverture d'esprit et de pragmatisme pour mener à terme cette démarche.

Nous voudrions également remercier pour l'excellence de leur travail, toutes les personnes qui ont travaillé directement ou indirectement à la production et à la réalisation de ces analyses du marché du travail.

Notre projet de partenariat pour la main-d'œuvre et l'emploi représente la concrétisation d'une volonté commune nous permettant de croire en un avenir meilleur pour la collectivité lanaudoise. Ensemble, nous devons relever le défi de l'emploi.



Alain Larue
Président,
Conseil Régional de Développement
Lanaudière



Richard Latendresse
Directeur,
Centre des ressources humaines Canada
Repentigny



Claude Robichaud
Président,
Lanaudière Économique



Mireille Doré
Directrice régionale,
Emploi-Québec
Lanaudière

Remerciements

La réalisation de cette analyse locale du marché du travail de la Municipalité Régionale de Comté (MRC) de Matawinie n'aurait pas été possible sans la participation de l'ensemble des partenaires du marché du travail. Notre objectif était de produire un document synthèse des principales problématiques touchant la main-d'œuvre et l'emploi et de susciter une mobilisation autour de solutions jugées prioritaires.

Nous remercions tous les organismes qui ont accepté de nous rencontrer et de nous transmettre les rapports d'études, enquêtes, données dont ils disposaient. Leur collaboration s'est avérée inestimable.

Finalement, nous remercions les personnes qui ont permis de bonifier le document en nous transmettant leurs commentaires. Malheureusement, l'analyse des principales problématiques n'a pas fait consensus parmi l'ensemble des partenaires rencontrés. Plusieurs d'entre eux ont manifesté leur insatisfaction sur l'interprétation de la situation de l'emploi et de la main-d'œuvre, ainsi que sur la profondeur de l'analyse qu'ils jugent trop superficielles.

Nous espérons tout de même que le document, malgré ses faiblesses, permettra une meilleure compréhension des problématiques de l'emploi et de la main-d'œuvre dans la MRC de la Matawinie et qu'elle guidera les différents organismes et ministères dans leur planification stratégique.

Table des matières

Remerciements	i
Table des matières	iii
Liste des annexes	v
Liste des graphiques	vi
Liste des tableaux	vii
Liste des abréviations et des sigles	viii
Lexique	x
Avant-propos	xiii
Introduction	xv
Méthodologie	xvii

CHAPITRE 1

1

Vue d'ensemble

1.1 Région de Lanaudière	1
1.1.1 L'évolution démographique	1
1.1.2 La population active, les personnes occupées et le taux de chômage	2
1.1.3 La main-d'œuvre selon le sexe	4
1.1.4 La main-d'œuvre selon l'âge	4
1.1.5 Les personnes occupées selon les grands secteurs	5
1.2 La MRC de Matawinie	6
1.2.1 La situation géographique de la MRC de Matawinie	6

1.2.2 Les caractéristiques socio-démographiques	6
1.2.3 La répartition selon la langue maternelle, parlée et connaissance des langues	10
1.2.4 Les familles monoparentales	10
1.2.5 La population autochtone	11
1.2.6 Les revenus	11
1.2.7 Les parcs industriels	12

CHAPITRE 2

13

Le marché du travail et le développement dans la MRC

2.1 La main-d'œuvre dans la MRC : les caractéristiques et les problématiques	13
2.1.1 Selon l'âge	13
2.1.2 Selon le sexe	13
2.1.3 Selon la scolarité	14
2.1.4 Le taux de chômage selon le niveau de scolarité	14
2.1.5 Selon la durée du travail	15
2.1.6 Le navettage de la main-d'oeuvre	15
2.1.7 Les personnes occupées selon les secteurs	15
2.1.8 La population active selon les professions	16
2.1.9 Les travailleurs autonomes	16
2.1.10 Les prestataires réguliers de l'assurance-emploi	17
2.1.11 Les prestataires adultes aptes de la sécurité du revenu	18

TABLE DES MATIÈRES (suite)

2.2 Les entreprises dans la MRC :		3.3 La stabilisation en emploi	57
les caractéristiques et les problématiques	19	3.3.1 Le secteur agricole	57
2.2.1 Le primaire	20	3.3.2 Le secteur forestier	58
2.2.2 Le secondaire	22	3.3.3 Les secteurs de l'hébergement, de la restauration,	
2.2.3 Le tertiaire	23	des divertissements et loisirs (le tourisme)	59
2.3 La dynamique du développement local	25	3.3.3.1 L'écotourisme ou le rapprochement entre	
2.3.1 La notion de développement local	25	le tourisme, la forêt et l'environnement	59
2.3.2 Les acteurs économiques	26	Tableau synthèse - Stabilisation de l'emploi	62
2.3.3 Les acteurs institutionnels	30	3.4 La préparation à l'emploi	63
2.3.4 Les acteurs communautaires	31	3.4.1 Des options adaptées aux besoins des entreprises	64
2.3.5 La communauté Atikamek de Manawan	33	3.4.2 Prévenir le décrochage scolaire	66
2.3.6 La dynamique entre les principaux		3.4.2.1 Les compétences génériques et les	
acteurs de la MRC	33	compétences de base	67
2.3.7 La dynamique inter-MRC	34	3.4.3 L'alphabétisme	69
		3.4.3.1 Les jeunes	69
		3.4.3.2 Les travailleurs âgés	70
		Tableau synthèse - Préparation à l'emploi	71
		3.5 L'insertion en emploi	72
		3.5.1 Des difficultés d'apprentissage et d'adaptation	73
		3.5.2 Les moyens de transport	75
		3.5.3 L'insertion en emploi et	
		le développement local et social	75
		Tableau synthèse - Insertion en emploi	78
		Conclusion	79
		Références bibliographiques	81
		Tableau synthèse des principaux	
		indicateurs du marché du travail de la	
		MRC de Matawinie	127
		Synthèse des objectifs prioritaires	
		de la MRC de Matawinie	128

CHAPITRE 3

37

La mise en œuvre de la politique active du marché du travail

3.1 La création d'emplois	38	3.5 L'insertion en emploi	72
3.1.1 Développer l'entrepreneurship	39	3.5.1 Des difficultés d'apprentissage et d'adaptation	73
3.1.2 La consolidation d'entreprises existantes	41	3.5.2 Les moyens de transport	75
3.1.3 Le financement	42	3.5.3 L'insertion en emploi et	
3.1.4 L'économie sociale	43	le développement local et social	75
Tableau synthèse - Création d'emplois	45	Tableau synthèse - Insertion en emploi	78
3.2 Le maintien en emploi	46	Conclusion	79
3.2.1 L'exportation	48	Références bibliographiques	81
3.2.2 Les changements technologiques,		Tableau synthèse des principaux	
organisationnels et de gestion	49	indicateurs du marché du travail de la	
3.2.3 Les besoins de formation	52	MRC de Matawinie	127
3.2.3.1 Les personnes âgées de 45 ans et plus	54	Synthèse des objectifs prioritaires	
Tableau synthèse - Maintien en emploi	55	de la MRC de Matawinie	128

LISTE DES ANNEXES

Annexe I	Tableaux statistiques.	83
Annexe II	Canevas d'entrevue.	103
Annexe III	Liste des partenaires consultés	107
Annexe IV	Les axes de la PAMT, l'avis de la région de Lanaudière	109
Annexe V	Carte de la MRC de Matawinie	117
Annexe VI	La répartition des municipalités par CLE ..	119
Annexe VII	Liste des organismes communautaires. MRC de Matawinie	123

LISTE DES GRAPHIQUES

- Graphique 1** Indice de l'évolution de la population active de 1987 à 1997, 1987 = 100
Ensemble du Québec et région de Lanaudière... 2
- Graphique 2** Indice de l'évolution des personnes occupées de 1987 à 1997, 1987 = 100
Ensemble du Québec et région de Lanaudière... 3
- Graphique 3** Taux de chômage 1987 à 1997 (%)
Ensemble du Québec et région de Lanaudière... 3
- Graphique 4** Taux de chômage selon le sexe de 1987 à 1997 (%) Région de Lanaudière 4
- Graphique 5** Taux de chômage selon le groupe d'âge de 1987 à 1997 (%) Région de Lanaudière 5
- Graphique 6** Les personnes occupées par secteurs d'activité de 1987 à 1997 en %
Région de Lanaudière 5
- Graphique 7** Répartition en % des personnes occupées par grands secteurs d'activité économique
Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de Matawinie 15
- Graphique 8** Répartition des entreprises par secteurs selon le nombre d'employeurs
Région de Lanaudière et MRC de Matawinie .. 19
- Graphique 9** Répartition des entreprises par secteurs selon le nombre d'employés
Région de Lanaudière et MRC de Matawinie .. 20

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Population Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de Matawinie	7
Tableau 2	Population de la MRC et ses municipalités MRC de Matawinie	8
Tableau 3	Population selon le groupe d'âge en millier Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de Matawinie	9
Tableau 4	Les familles monoparentales Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de Matawinie	10
Tableau 5	Population autochtone Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de Matawinie	11
Tableau 6	Revenu annuel moyen des particuliers et des ménages Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de Matawinie	12
Tableau 7	Répartition en % du niveau de scolarité de la population de 15 ans et plus Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de Matawinie	14
Tableau 8	Travailleurs autonomes selon le sexe Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de Matawinie	17
Tableau 9	Prestataires réguliers de l'assurance-emploi, moyenne trimestrielle 1997 Région de Lanaudière et MRC de Matawinie	17
Tableau 10	Prestataires adultes aptes à la sécurité du revenu Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de Matawinie	18
Tableau 11	Principaux secteurs du manufacturier MRC de Matawinie	22
Tableau 12	Principaux indicateurs du marché du travail selon le groupe d'âge. Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de Matawinie	85
Tableau 13	Principaux indicateurs du marché du travail selon le sexe. Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de Matawinie	86
Tableau 14	Taux de chômage selon le niveau de scolarité de la population de 15 ans et plus. Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de Matawinie	87
Tableau 15	Personnes occupées par secteurs d'activité économique. Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de Matawinie	88
Tableau 16	Langue maternelle parlée. Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de Matawinie	90
Tableau 17	Connaissance de la langue Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de Matawinie	91
Tableau 18	Répartition en % des entreprises par secteurs d'activité économique selon le nombre d'employeurs et selon le nombre d'employés MRC de Matawinie	92
Tableau 19	Répartition en % des entreprises par secteurs d'activité économique selon le nombre d'employeurs et selon le nombre d'employés Région Lanaudière	94
Tableau 20	Évolution des personnes occupées par secteurs d'activité 1987-1997 Ensemble du Québec et région de Lanaudière	96
Tableau 21	Évolution des personnes occupées selon la profession 1987-1997 Ensemble du Québec et région de Lanaudière	97
Tableau 22	Évolution des indicateurs du marché du travail selon le sexe 1987-1997 Région de Lanaudière	98
Tableau 23	Évolution des indicateurs du marché du travail selon le groupe d'âge 1987-1997 Région de Lanaudière	99
Tableau 24	Durée du travail Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de Matawinie	100
Tableau 25	Population active occupée totale de la MRC de Matawinie	101
Tableau 26	Population active selon les professions Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de Matawinie	102

LISTE DES ABRÉVIATIONS ET DES SIGLES

AMT	Association métropolitaine de transport	CRESL	Comité régional de l'économie sociale de Lanaudière
APTE	Action positive pour le travail et l'emploi	CRHC	Centre des ressources humaines Canada
ARCIL	Association régionale des commissariats industriels Lanaudière	CSDS	Commission scolaire des Samarres
ARTT	Aménagement et réduction du temps de travail	DEC	Développement économique Canada
BFDRQ	Bureau fédéral de développement régional du Québec	DEC	Diplôme d'études collégiales
BSQ	Bureau de la statistique du Québec	DEP	Diplôme d'études professionnelles
CAEQ	Classification des activités économiques du Québec	DES	Diplôme d'études secondaires
CAMO	Comité d'adaptation de la main-d'oeuvre	DRHC	Développement des ressources humaines Canada
CDM	Commission de développement de la métropole	EPA	Enquête sur la population active
CDRL	Coopérative de développement régionale de Lanaudière	E-Q	Emploi-Québec
CIT	Conseil intermunicipal de transport	FIL	Fonds d'investissement local
CJEM	Carrefour jeunesse-emploi Matawinie	FRSL	Fonds régional de solidarité Lanaudière
CLD	Centre local de développement	FUPAL	Fédération de l'union des producteurs agricoles de Lanaudière
CLE	Centre local d'emploi	GRH	Gestion des ressources humaines
CLSCM	Centre local de services communautaires de Matawinie	LÉ	Lanaudière économique
CPTAQ	Commission de la protection du territoire agricole du Québec	MAPAQ	Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries, de l'Alimentation du Québec
CRDL	Conseil régional de développement Lanaudière	MEQ	Ministère de l'éducation du Québec
CRE	Comité régional emploi	MSS	Ministère de la Solidarité sociale
		MICST	Ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la technologie
		MRC	Municipalité régionale de comté
		OSBL	Organisme sans but lucratif

LISTE DES ABRÉVIATIONS ET DES SIGLES (suite)

PAMT	Politique active du marché du travail
PLACÉE	Plan local d'action concerté pour l'économie et l'emploi
PME	Petites et moyennes entreprises
PSBE	Politique de la santé et du bien-être
R&D	Recherche et développement
RADE	Reconnaissance d'activités de développement de l'employabilité
RMR	Région métropolitaine de recensement
RRSSS	Régie régionale de la santé et des services sociaux
SADC	Société d'aide au développement de la collectivité
SAJE	Service d'aide aux jeunes entrepreneurs
SEA	Service d'emploi agricole
SEMO	Service externe de main-d'œuvre
SNIMT	Système national d'Information sur le marché du travail
TROCL	Table régionale des organismes communautaires de Lanaudière

LEXIQUE

Population de 15 ans et plus

Toutes les personnes âgées de 15 ans et plus, résidant au Québec, à l'exception des personnes vivant dans les réserves indiennes, des pensionnaires d'institutions et des membres des Forces armées canadiennes

Population active

Nombre de personnes, parmi la population de 15 ans et plus, au travail ou en chômage.

Personnes occupées

Nombre de personnes qui habitent une région et qui travaillent, peu importe leur lieu de travail.

Emploi

Nombre de personnes qui travaillent sur le territoire, peu importe leur lieu de résidence.

Chômeurs

Personnes qui sont sans emploi et qui se cherchent activement un emploi.

Prestataires de l'assurance-emploi

Prestataires de l'assurance-emploi actifs et aptes au travail (réguliers).

Prestataires de la sécurité du revenu

Prestataires adultes de la sécurité du revenu, inscrits au programme Action positive pour le travail et l'emploi (APTE).

Taux d'activité

$$\frac{\text{Population active}}{\text{Population de 15 ans et plus}} \times 100$$
Taux d'emploi

$$\frac{\text{Personnes occupées}}{\text{Population de 15 ans et plus}} \times 100$$
Taux de chômage

$$\frac{\text{Nombre de chômeurs}}{\text{Population active}} \times 100$$

LEXIQUE (suite)**Ménage**

Personne ou groupe de personnes occupant un même logement et n'ayant pas de domicile habituel ailleurs au Canada. Il peut se composer d'un groupe familial (famille de recensement), avec ou sans autres personnes hors famille de recensement, de deux familles ou plus partageant le même logement, d'un groupe de personnes non apparentées ou d'une personne seule.

Travailleurs autonomes

Cette catégorie comprend les personnes âgées de 15 ans et plus ayant travaillé et dont l'emploi déclaré consistait principalement à exploiter une entreprise ou à exercer une profession, seule ou avec des associés. Sont comprises les personnes qui exploitent une ferme à titre de propriétaire ou de locataire et celles qui travaillent comme pigiste ou à contrat pour un travail particulier (par exemple, les architectes et les infirmières privées). Sont également comprises les personnes qui exploitent une concession de vente et de distribution directe d'articles comme des produits de beauté, des journaux, des broches ou des articles ménagers et celles qui font de la pêche avec du matériel qui leur appartient en propre ou dont elles sont copropriétaires.

Familles monoparentales

Familles monoparentales dont le père ou la mère, selon le cas, est la personne repère de la famille économique, ou familles au sein desquelles une personne hors famille de recensement est la personne repère de la famille économique.

Note: Pour des définitions plus détaillées, voir Statistique Canada, *La Population active*. Mensuel. No 71-001 et Dictionnaire du recensement de 1996. No. 92-351 - XPF.

Avant-propos

Le présent document s'inscrit dans la suite logique de la mise en œuvre régionale de la Politique active du marché du travail (PAMT). Le constat du maintien d'un taux de chômage élevé malgré les interventions des gouvernements du Québec et du Canada pour réduire et contrer ses effets est à l'origine de cette démarche. La PAMT vise donc à donner une cohérence et une continuité aux mesures de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi en fonction de cinq axes : la création, le maintien, la stabilisation, la préparation et l'insertion en emploi.

C'est en janvier 1996, que le gouvernement du Québec lançait officiellement sa Politique active du marché du travail.

Dès le printemps de 1996, les partenaires du marché du travail¹ de la région de Lanaudière ont répondu rapidement à l'invitation du gouvernement et organisaient une vaste consultation visant à dégager les priorités régionales en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi. Cette vaste opération de mobilisation a permis d'identifier treize priorités régionales articulées autour des cinq axes de la PAMT. En janvier 1997, les partenaires du marché du travail présentaient au gouvernement du Québec les priorités de la région de Lanaudière sur le volet régional de la PAMT. Cet avis confirmait l'axe de développement retenu dans le plan stratégique du Conseil régional de développement Lanaudière, soit «La création et la consolidation d'emplois durables».

Lors de la tenue du dernier sommet socio-économique sur l'économie et l'emploi, au printemps de 1997, le gouvernement du Québec précisait que la PAMT devait prendre appui au niveau local, en misant sur un partenariat entre les secteurs public, privé et communautaire.

Afin de faciliter et d'appuyer la prise en charge du développement économique et de l'emploi par le niveau local, le ministre au Développement des régions lançait sa politique de soutien au développement local et régional. Cette politique a permis la mise en place des centres locaux de développement (CLD), qui constituent des guichets multi-services à l'entrepreneuriat et à l'économie sociale. Le territoire retenu pour le développement local est celui de la municipalité régionale de comté (MRC).

Le gouvernement du Québec adoptait également, en juin 1997, la loi 150 qui s'est traduite au niveau local par la mise en place des Centres locaux d'emploi (CLE). Cet organisme regroupe l'ensemble des services destinés au développement de la main-d'œuvre et de l'emploi. Ce dernier agit en étroite collaboration avec le CLD pour l'élaboration d'un Plan local d'action concerté pour l'économie et l'emploi (PLACÉE).

La reconnaissance gouvernementale de la prise en charge locale a placé les partenaires devant la nécessité de détenir une connaissance plus approfondie des principales problématiques de la main-d'œuvre et de l'emploi sur le territoire des MRC de la région de Lanaudière. Ce besoin a favorisé le développement d'un véritable partenariat entre Lanaudière Économique (anciennement l'ARCIL), le Conseil régional de développement Lanaudière (CRDL), le ministère du Développement des ressources humaines Canada (DRHC) et Emploi-Québec (E-Q).

Les partenaires ont donc convenu que la production d'analyses locales était nécessaire. Celles-ci devaient toutefois répondre aux exigences suivantes :

AVANT-PROPOS (suite)

- intégrer les données d'enquête ou de recensement disponibles avec possibilité d'une mise à jour ;
- analyser les données et les informations en fonction des cinq axes de la PAMT, tout en tenant compte des priorités retenues dans l'avis régional ;
- consulter les partenaires locaux sur leur vision du développement de la main-d'œuvre et de l'emploi dans les MRC et les priorités d'actions envisagées pour lutter contre le chômage.

Ces analyses locales constituent donc une valeur ajoutée par rapport aux portraits ou études disponibles sur les MRC. Elles sont le résultat d'une collaboration active des principaux partenaires locaux du marché du travail. Leur implication fut essentielle pour la production de documents qui visent à dégager une vision commune de la situation de la main-d'œuvre et de l'emploi. Ces documents de connaissances faciliteront ainsi la mise en œuvre de moyens pour lutter efficacement contre le chômage dans chacune des MRC de la région de Lanaudière.

Introduction

En laissant aux partenaires et organismes locaux le soin d'élaborer le Plan local d'action concerté pour l'économie et l'emploi (PLACÉE), le gouvernement du Québec reconnaissait le rôle central qu'ils ont à jouer dans l'identification de solutions innovatrices pour le développement de l'emploi et la réduction du chômage sur leur territoire.

L'objectif de ce document est de permettre aux partenaires locaux et régionaux d'avoir entre les mains une étude approfondie qui puisse éclairer la connaissance du marché du travail de la MRC de Matawinie, et des principales problématiques de l'emploi et de la main-d'œuvre. Le souci de faire un document utilisant les données les plus récentes et d'impliquer activement les partenaires dans l'identification des problématiques et des pistes de solutions contribuera également à en faire un «outil» essentiel pour l'élaboration du PLACÉE et pour la planification stratégique des différents organismes et ministères de la région et de la MRC.

Le document est divisé en trois chapitres. Le premier chapitre présente une vue d'ensemble des principaux indicateurs du marché du travail de la région de Lanaudière et des caractéristiques socio-géographiques et démographiques de la MRC de Matawinie.

Le second chapitre aborde, quant à lui, les principales caractéristiques de la main-d'œuvre et des entreprises dans la MRC. L'analyse serait incomplète sans l'examen de la dynamique du développement local. Cette section présente les partenaires du marché du travail, leur relation et leur participation au développement local.

Le troisième chapitre constitue le noyau et l'élément novateur de cette analyse locale. L'ensemble des données, des informations et des problématiques sont abordées en fonction des cinq axes de la PAMT soient : la création, le maintien, la stabilisation, la préparation et l'insertion en emploi. L'analyse ne se limite pas à soulever des problématiques ou à établir des relations entre certaines variables, elle propose des pistes de solutions visant à réorienter l'action des partenaires de la MRC en fonction d'un objectif commun : le développement de l'emploi et la lutte au chômage.

Un tableau synthèse des principales problématiques soulevées et des recommandations complète ce document.

Méthodologie

L'analyse du marché du travail de la MRC de Matawinie s'est appuyée sur trois types de sources d'information. La première source utilisée vient des données du recensement, de l'enquête sur la population active réalisée par Statistique Canada et diverses autres données statistiques produites par le Bureau de la statistique du Québec, le ministère de la Solidarité sociale, le ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie et du ministère du Développement des ressources humaines Canada.

La seconde source de données utilisée est l'ensemble des sources secondaires existantes sur le territoire de la MRC (rapports annuels, revues, analyses, journaux locaux, etc.).

La dernière source est l'ensemble des entrevues réalisées auprès des principaux partenaires du marché du travail dans la MRC de Matawinie. Ces derniers ont été choisis en raison de leur grande connaissance des problématiques de la main-d'œuvre et de l'emploi de la MRC, et de leur diversité sectorielle.

Les entrevues visaient l'atteinte de trois objectifs :

- dresser une synthèse de l'ensemble des informations disponibles et des visions de développement des partenaires ;
- obtenir un consensus des partenaires des problématiques développées ;
- dégager des pistes d'action pour solutionner les différentes problématiques.

L'analyse cherche à dégager une vision globale des problématiques de main-d'œuvre et d'emploi sur le territoire et non à présenter les différents points de vue. Elle cherche donc à dégager des consensus et des pistes d'action commune plutôt qu'à confronter les visions différentes.

L'approche s'est inspirée de la Politique active du marché du travail. Celle-ci a structuré et guidé l'analyse des problématiques selon les cinq axes : création, maintien, stabilisation, préparation et insertion en emploi.

Ce qui est visé par cette approche est la mobilisation des partenaires dans la lutte au chômage et le développement de l'emploi.

CHAPITRE 1

Vue d'ensemble

1.1 RÉGION DE LANAUDIÈRE

1.1.1 L'évolution démographique

La région de Lanaudière s'étend sur un territoire de 13 510 km². Elle est située entre les Laurentides et la Mauricie, et sa frontière sud côtoie celle de Laval et de Montréal. La région compte 70 municipalités et la communauté Atikamek de Manawan, au nord de la MRC de Matawinie. Les municipalités sont regroupées en six municipalités régionales de comté (MRC) dont la superficie et la population sont variables. Si près de la moitié du territoire est encore non municipalisée, la région doit composer de plus en plus avec le phénomène de l'étalement urbain, notamment dans le sud, mais également disséminé un peu partout dans Lanaudière.

Au cours des périodes de 1986 à 1991 et de 1991 à 1996, la région de Lanaudière a connu une variation de 20,2 % et de 11,8 % de sa population comparativement à 5,6 % et 3,5 % pour l'ensemble du Québec (voir le tableau 1 en page 7). Cette croissance est principalement attribuable aux MRC de L'Assomption et des Moulins qui comptent d'ailleurs pour près de 55 % de la population totale de la région. Ces deux territoires sont largement urbains et situés dans le sud de la région, à proximité de Montréal et de Laval.

Selon les données du ministère du Revenu du Québec, le revenu des particuliers de la région en 1996 se situait légèrement au-dessous de celui du Québec, alors que le revenu annuel moyen des ménages était, quant à lui, supérieur.

1.1.2 Population active, personnes occupées et taux de chômage (voir les tableaux 20 à 23 à l'annexe 1)

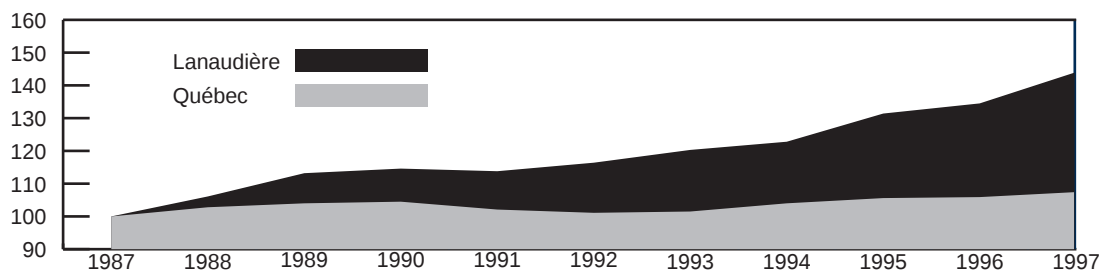
Les indicateurs du marché du travail reflètent la forte croissance de la population dans la région. C'est notamment le cas de la population active¹ de 15 ans et plus qui a connu une croissance annuelle moyenne de 3,9 % de 1987 à 1997, alors que pour l'ensemble du Québec elle ne progressait que de 0,8 %.

Pour la même période, la région de Lanaudière enregistrait une progression annuelle moyenne de 3,7 % des personnes occupées², comparativement à 0,7 % pour le Québec. Il s'agit donc d'une performance largement supérieure à celle du Québec.

GRAPHIQUE 1

INDICE DE L'ÉVOLUTION DE LA POPULATION ACTIVE DE 1987 À 1997, 1987 = 100

Ensemble du Québec et région de Lanaudière



Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale.

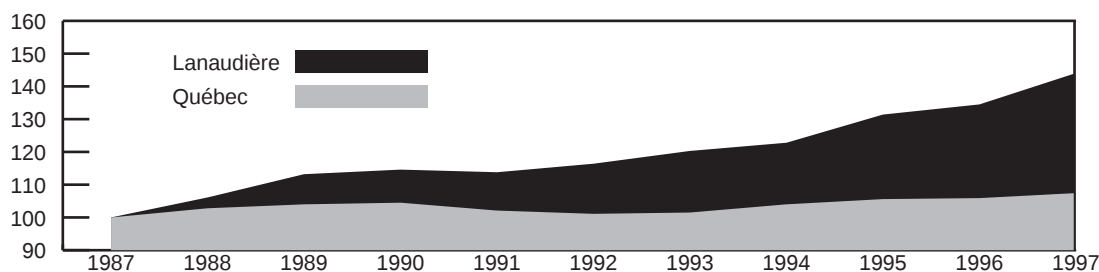
1 Statistique Canada définit la population active comme étant la population civile de 15 ans et plus (à l'exclusion des pensionnaires d'établissement) qui, durant la semaine de référence de l'enquête, était occupée ou en chômage. **Source :** Statistique Canada, *Dictionnaire de recensement de 1996*, Ottawa: Industrie Canada, 1997, Recensement du Canada de 1996, Catalogue : 92-301 F.

2 Toutes les personnes de 15 ans et plus qui résident sur le territoire et qui occupent un emploi indépendamment de leur lieu de travail.

GRAPHIQUE 2

INDICE DE L'ÉVOLUTION DES PERSONNES OCCUPÉES DE 1987 à 1997, 1987 = 100

Ensemble du Québec et région de Lanaudière



Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale.

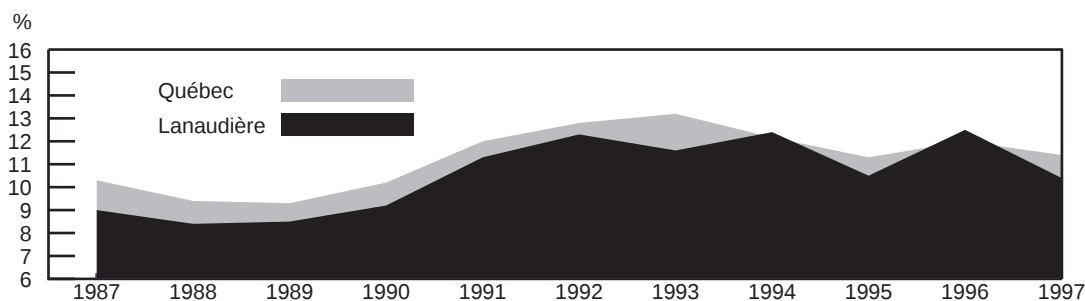
Cette performance de la région a généralement permis de maintenir un taux de chômage³ régional au-dessous de celui du Québec. Toutefois, ce taux a dépassé la barre des 10 % lors de la récession de 1991 pour finalement atteindre son niveau le plus élevé de la période en 1996,

soit 12,5 %. Cette situation s'explique, en partie, par une augmentation plus forte de la population active que celle des personnes occupées. En 1997, le taux de chômage perdait 2,1 points de pourcentage pour s'établir à 10,4 %.

GRAPHIQUE 3

TAUX DE CHÔMAGE DE 1987 à 1997 (%)

Ensemble du Québec et région de Lanaudière



Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale.

³ Pourcentage du nombre de chômeurs sur la population active (pendant la semaine de référence).

1.1.3 La main-d'œuvre selon le sexe

La présence des femmes sur le marché du travail s'est légèrement accrue au cours des dernières années. De 1987 à 1997, la population active féminine a connu une augmentation annuelle moyenne de 4,6 %, comparativement à 3,3 % chez les hommes. Malgré une baisse du taux d'activité chez les femmes, avec la récession de 1991, ce dernier est remonté dès 1995 pour connaître une progression de 4,3 points de pourcentage jusqu'en 1997. Les hommes n'ont jamais récupéré, quant à eux, le sommet atteint en 1989 pour finalement connaître un recul de 1,1 point de pourcentage sur la période de 1987 à 1997.

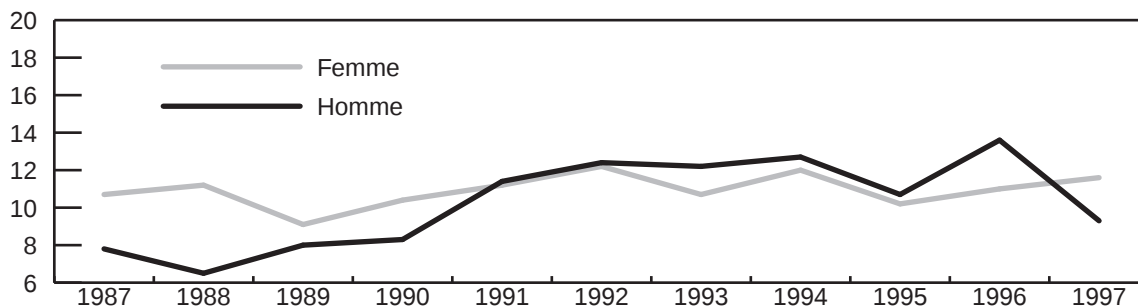
Les femmes connaissaient également une croissance de l'emploi supérieure à celle des hommes entre 1987 et 1997. En effet, elles voyaient croître leur effectif de personnes occupées à un rythme annuel moyen de 4,5 %, comparativement à 3,1 % pour les hommes.

Le taux de chômage chez les femmes s'est maintenu au-dessus de celui des hommes de 1987 à 1990 pour se situer ensuite à un niveau inférieur jusqu'en 1996. Cette situation n'est certes pas étrangère au recul des emplois dans la branche manufacturière et du secteur de la construction, occupés majoritairement par les hommes. Elle reflète également l'impact moins important de la récession sur les emplois dans le tertiaire occupé dans une forte proportion par les femmes.

GRAPHIQUE 4

TAUX DE CHÔMAGE SELON LE SEXE DE 1987 À 1997 (%)

Région de Lanaudière



Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale.

1.1.4 La main-d'œuvre selon l'âge

De 1987 à 1997, la population active de la catégorie d'âge de 15 à 29 ans a connu une maigre croissance annuelle moyenne de 0,5 %. De plus, elle n'a jamais récupéré le sommet atteint en 1990. De son côté, la population de la catégorie d'âge des 30 ans et plus a conservé une croissance annuelle moyenne de 5,2 %, la population active ne cessant de croître entre 1987 et 1997.

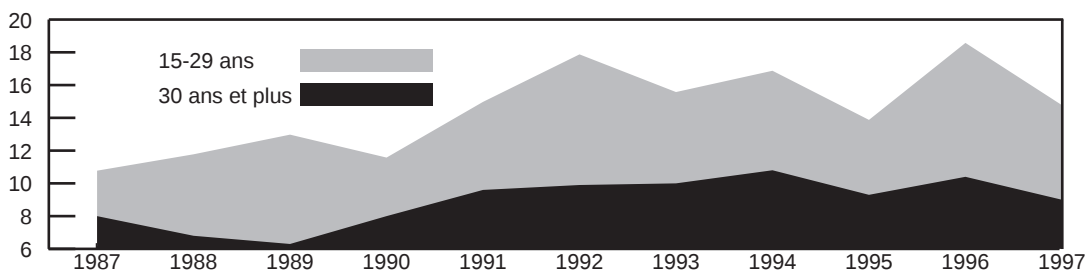
Au cours de cette même période, les jeunes de 15 à 29 ans connaissaient une légère hausse de 0,1 % du

nombre des personnes occupées, tandis que les 30 ans et plus profitaient d'une croissance annuelle moyenne de 5,1 %.

Entre 1987 et 1997, le taux de chômage des 15 à 29 ans est demeuré au-dessus de la barre des 11 % pour atteindre un sommet de 18,9 % en 1996, alors que celui des 30 ans et plus s'est maintenu sous la barre des 10 % sauf pour les années 1993, 1994 et 1996.

GRAPHIQUE 5

TAUX DE CHÔMAGE SELON LE GROUPE D'ÂGE DE 1987 à 1997 (%)
Région de Lanaudière



Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale.

1.1.5 Les personnes occupées selon les grands secteurs

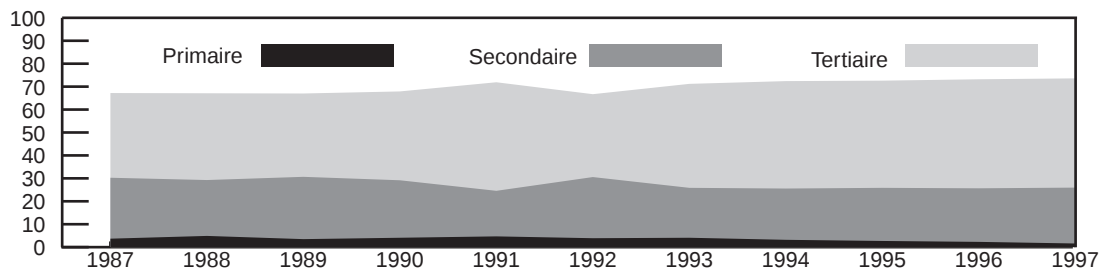
Le primaire a connu une évolution des personnes occupées en dents de scie. Depuis 1993, le nombre de personnes occupées n'a pas cessé de reculer. Le primaire ne représentait toutefois qu'environ 2,5 % des personnes occupées dans la région. Ce dernier est principalement dominé par l'agriculture. Quant au secteur de la foresterie, on le retrouve surtout dans la MRC de Matawinie. Ces deux secteurs se caractérisent par leur aspect saisonnier qui se traduit par des périodes d'embauches et de mises à pied temporaires.

De 1987 à 1997, les secteurs du manufacturier et de la construction connaissaient également une croissance des personnes occupées en dents de scie avec une brisure importante en 1991. En 1997, le nombre de personnes occupées dans le manufacturier dépassait le sommet atteint en 1992. De son côté le secteur de la construction n'a pas récupéré les emplois perdus.

Dans la région de Lanaudière, tout comme pour l'ensemble du Québec, le tertiaire dominait largement sur le plan des personnes occupées. De 1987 à 1997, le poids du tertiaire s'est considérablement accru dans l'économie. En 1997, près de trois travailleurs sur quatre occupaient un emploi dans le tertiaire.

GRAPHIQUE 6

LES PERSONNES OCCUPÉES PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ DE 1987 à 1997 (%)
Région de Lanaudière



Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale.

1.2 LA MRC DE MATAWINIE

1.2.1 La situation géographique de la MRC de Matawinie

La MRC de Matawinie est située au nord-est de la grande région administrative de Montréal et constitue plus précisément la partie nord de la région de Lanaudière. Elle est bordée à l'ouest par la région des Laurentides, au nord et à l'est par la région de la Mauricie/Bois-Francs. Le point de contact avec les autres MRC de la région de Lanaudière se fait par le sud. En effet, la partie méridionale de Matawinie côtoie, d'ouest en est, les MRC de Montcalm, de Joliette et de D'Autray. Le nord de la MRC est composé d'un vaste territoire non organisé comportant une partie du parc du Mont-Tremblant, de même que les réserves fauniques Rouge-Matawin et Mastigouche.

Avec une superficie totale de 10 792,4 km², la MRC de Matawinie est de loin le territoire le plus étendu de la région de Lanaudière. Plus des deux-tiers de sa superficie représente une vaste étendue forestière désignée comme étant le territoire non-organisé. Cette appellation rend compte de l'absence d'organisme chargé de l'administration du territoire à des fins municipales, à l'exception de la MRC de Matawinie. Le territoire municipalisé, quant à lui, comprend quinze municipalités et une communauté Atikamek, Manawan, ainsi que les territoires non organisés administrés par la MRC.

Compte tenu de sa très grande superficie, la densité de la population sur l'ensemble du territoire est plutôt faible (3,8 hab./km²). Toutefois, cette population est inégalement répartie : près des trois quarts habitent le sud de la MRC.

Par rapport à l'ensemble du Québec, la MRC de Matawinie est située au cœur des régions habitées du sud du Québec. Cette réalité interrégionale ne transparaît cependant que peu dans l'organisation du réseau routier. Celui-ci traduit plutôt le caractère périphérique de la MRC de Matawinie par rapport aux grands centres urbains du sud. Les liens routiers interrégionaux, les routes 329, 125, 337, 343, 131 et 347 sont tous orientés vers les MRC du sud et vers les villes de Sainte-Agathe-des-Monts, Montréal, Joliette et Berthier.

De par sa localisation, le territoire de la MRC de Matawinie est sous l'influence de deux principaux pôles de croissance : Joliette et Montréal.

1.2.2 Les caractéristiques socio-démographiques

En dix ans, la MRC de Matawinie a connu une croissance de sa population de 35,1% : celle-ci est passée de 30 585 personnes en 1986 à 41 325 en 1996. Entre 1986 et 1991, la MRC a connu une croissance démographique moins importante que la moyenne régionale, mais supérieure à celle de l'ensemble du Québec. Au cours de la période de 1991 à 1996, la MRC connaissait une croissance supérieure à Lanaudière et au Québec. À noter qu'à elles seules les municipalités de Rawdon et de Chertsey ont absorbé plus de 43% de cette croissance. Il faut cependant préciser que pour Chertsey, la croissance est également due à la fusion de deux municipalités (Lac Paré et Beaulac).

TABLEAU 1

POPULATION

Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de Matawinie

	1986	1991	1996	Variation 86-91 en %	Variation 86-91 en %
Québec	6 532 190	6 895 960	7 138 795	5,6 %	3,5 %
Lanaudière*	278 985	335 476	375 174	20,0 %	11,8 %
MRC de Matawinie	30 585	35 890	41 325	17,3 %	15,1 %

Source: Statistique Canada, Recensements de 1986, 1991 et 1996

* La municipalité d'Entrelacs a été annexée aux statistiques de la MRC en 1996. Pour tenir compte de la variation entre 1991 et 1996 occasionnée par ce transfert des Laurentides vers Lanaudière, nous avons ajouté aux données de 1991 la population d'Entrelacs.

Ceci afin d'ajuster pour fins de comparaison le total des deux périodes pour la région de Lanaudière. Il est par contre évident que l'annexion d'Entrelacs vient gonfler la croissance de la MRC en 1996.

TABLEAU 2

POPULATION DE LA MRC ET SES MUNICIPALITÉS
MRC de Matawinie

	1991	1996	Variation 91-96 en %
Matawinie	35 890	41 325	15,1 %
Saint-Félix-de-Valois	5 132	5 442	6,0 %
Saint-Jean-de-Matha	3 260	3 624	11,2 %
Sainte-Béatrix	1 421	1 617	13,8 %
Saint-Alphonse-de-Rodriguez	2 149	2 461	14,5 %
Sainte-Marceline-de-Kildare	1 102	1 221	10,8 %
Rawdon ¹	6 841	8 254	20,7 %
Chertsey	2 908	3 853	32,5 %
Notre-Dame-de-la-Merci	535	726	35,7 %
Saint-Donat	2 946	3 262	10,7 %
Saint-Côme	1 710	1 921	12,3 %
Sainte-Émilie-de-l'Énergie	1 288	1 437	11,6 %
Saint-Damien	1 505	1 760	16,9 %
Saint-Zénon	1 067	1 146	7,4 %
Saint-Michel-des-Saints	2 275	2 339	2,8 %
Communauté Atikamek de Manawan	1 224	1 146	15,7 %
Entrelacs*	635	732	15,3 %
Saint-Guillaume-Nord	83	71	-14,5 %
Territoire non municipalisé			
Baie de la bouteille	—	28	—
Territoire non municipalisé*			

Source: Statistique Canada, Recensements de 1991 et 1996

Note: ¹Rawdon Canton et Rawdon Village ont fusionné en juin 1998

* Ne faisait pas partie de la MRC en 1991

Entre 1991 et 1996, les 35-64 ans et 65 ans et plus étaient en importante progression dans la MRC. Comme partout ailleurs, la tendance au vieillissement de la population se manifeste aussi dans la MRC. En effet, le poids relatif des groupes d'âge de 0 à 34 ans était en recul en 1996, comparativement à 1991, alors que les groupes d'âge de 35 ans et plus voyaient leur poids augmenter dans l'ensemble de la population.

Par hypothèse, il semble que deux phénomènes se conjuguent pour expliquer ce vieillissement rapide de la population depuis le début des années 1990 : d'une part le vieillissement naturel de la population ; d'autre part le phénomène de conversion de maisons de villégiature en

lieux de résidence principal au moment de la préretraite ou de la retraite, phénomène observé surtout dans le sud-ouest du territoire de la MRC.

Le vieillissement rapide de la population ne doit pas masquer une autre tendance : la croissance plus élevée du nombre d'enfants (0-14 ans), qui a été de 10% entre 1991 et 1996 dans la MRC, alors que pour la même période le Québec connaissait un léger recul.

TABLEAU 3

POPULATION SELON LE GROUPE D'ÂGE EN MILLIER
Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de Matawinie

	0-14 ans			15-34 ans		
	1991	1996	Variation 91-96 en %	1991	1996	Variation 91-96 en %
Québec	1 378,2	1 372,2	-0,4 %	2 166,7	2 039,4	-5,9 %
Lanaudière	78,1	84,2	7,8 %	102,1	101,3	-0,8 %
Matawinie	7,1	7,8	9,9 %	9,2	9,3	0,5 %

	35-64 ans			65 ans et +		
	1991	1996	Variation 91-96 en %	1991	1996	Variation 91-96 en %
Québec	2 580,2	2 866,5	11,1 %	770,9	860,7	11,6 %
Lanaudière	126,8	154,8	22,0 %	28,5	35,0	22,8 %
Matawinie	14,5	17,9	23,4 %	5,6	6,4	13,9 %

Source: Statistique Canada, Recensements 1991 et 1996

À elles seules, les concentrations de population que constituent Rawdon, Chertsey, Saint-Félix-de-Valois, Saint-Donat et Saint-Jean-de-Matha regroupent près de 25 000 habitants, soit 60% de la population de la MRC. Rawdon demeure l'agglomération la plus importante, les deux entités municipales fusionnées comptant 8 254 habitants.

1.2.3 La répartition selon la langue maternelle, parlée et connaissance de la langue (voir les tableaux 16 et 17 à l'annexe I)

Plus de 90% de la population de la MRC ont déclaré avoir comme langue maternelle le français et l'utiliser comme langue parlée à la maison. Ce pourcentage n'a pas changé entre 1991 et 1996. Il se situe à mi-chemin entre celui de la région (97%) et du Québec (83%). Toutefois, la MRC présente une particularité par rapport à la région Lanaudière : un taux de population anglophone (5%) et « allophone » (5%) plus important.

On retrouve sur le territoire de la MRC une communauté anglophone de plus de 2 000 personnes, concentrée particulièrement à Rawdon. Quant aux

« allophones », leur importance s'explique en grande partie par la présence de la communauté atikamek de Manawan, mais aussi par celles d'autres petites communautés d'origines espagnole, allemande, italienne et ukrainienne, concentrées également dans la région de Rawdon.

Moins du tiers de la population de la MRC disent avoir une connaissance du français et de l'anglais. Ce taux est inférieur à la région et aussi à celui du Québec. Il a par contre progressé davantage dans la MRC qu'ailleurs entre 1991 et 1996.

1.2.4 Les familles monoparentales

Le tableau suivant montre que le poids des familles monoparentales a augmenté entre 1991 et 1996 et ce, tant pour le Québec, la région que la MRC. C'est dans cette dernière toutefois que la proportion des familles monoparentales sur l'ensemble des familles a progressé plus fortement.

TABLEAU 4

LES FAMILLES MONOPARENTALES

Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de Matawinie

	1991			1996		
	Québec	Lanaudière	Matawinie	Québec	Lanaudière	Matawinie
Taux de monoparentalité	14,3 %	11,0 %	9,8 %	15,9 %	13,4 %	12,8 %

Source: Statistique Canada, Recensements de 1991 et 1996

1.2.5 La population autochtone

Selon Statistique Canada, la population autochtone de Matawinie est de 1 500 personnes en 1996, ce qui représente alors 3,6% de la population de la MRC. Près de 95% habitent la réserve de Manawan.

La MRC compte 60% de l'ensemble de la population autochtone de Lanaudière (2 485 personnes).

TABLEAU 5

POPULATION AUTOCHTONE

Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de Matawinie

	1996		
	Québec	Lanaudière	Matawinie
Population totale	7 138 795	375 174	41 325
Population autochtone totale	71 415	2 485	1 500
Proportion de la population totale	1,0 %	0,7 %	3,6 %

Source: Statistique Canada, Recensement de 1996

1.2.6 Les revenus

L'examen du revenu annuel moyen des ménages en 1996 montre que ce dernier était l'un des plus bas de la région lanaudoise avec 32 722 \$, un niveau qui était également inférieur à la province. Notons au passage,

que le revenu annuel moyen des ménages a augmenté dans la région et dans la province, alors qu'il a diminué dans la MRC par rapport à 1991. Aussi, le revenu des particuliers était plus bas dans la MRC que ceux des lanaudois et des québécois et sa progression était plus lente. Cette situation prévalait également en 1989.

TABLEAU 6

REVENU ANNUEL MOYEN DES PARTICULIERS ET DES MÉNAGES

Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de Matawinie

	Revenu annuel moyen des particuliers			Indice du revenu des particuliers 1996 (3)	Revenu annuel moyen des ménages		
	1989 (1)	1996 (1)	Évolution 89-96 en %		1991 (2)	1996 (2)	Évolution 91-96 en %
Québec	22 651	24 630	8,7 %	100,0 %	40 826	42 229	3,4 %
Lanaudière	22 051	23 953	8,6 %	97,2 %	42 242	43 235	2,4 %
Matawinie	18 696	19 350	3,5 %	78,6 %	33 083	32 722	-1,1 %

Source: (1) Ministère du revenu du Québec, 1989, 1996

Données préparées et enrichies par le Bureau de la statistique du Québec.

(2) Statistiques Canada, Recensement de 1991 et de 1996

1.2.7 Les parcs industriels

La MRC de Matawinie compte deux parcs industriels, l'un situé à Rawdon, l'autre à Saint-Félix-de-Valois. Le parc de Rawdon couvre une superficie de 110 531 m² et il était occupé presque à pleine capacité. Il s'agit, en termes de superficie, du plus petit parc de la région de Lanaudière.

Le parc de Saint-Félix-de-Valois, quant à lui, occupe une superficie de 150 585 m², dont une partie seulement est aménagée avec une route municipale et un service d'aqueduc. Ce parc compte actuellement deux bâtiments, dont un seul est occupé par une entreprise en opération.

Chacune des deux municipalités compte également un motel industriel, c'est-à-dire un bâtiment industriel locatif.

Notons, en terminant, que c'est à Rawdon (21 entreprises) et à Saint-Félix-de-Valois (20) que l'on retrouve les plus grandes concentrations d'entreprises manufacturières sur le territoire de la MRC.

La MRC de Matawinie est un territoire relativement vaste, à faible densité de population, et dont les divers pôles de développement sont moins intégrés entre eux qu'avec les grandes villes du Sud du Québec. Par ailleurs, le développement industriel, notamment, y est concentré à Rawdon et à Saint-Félix-de-Valois.

La MRC est essentiellement francophone, avec un bassin anglophone et « allophone » concentré à Rawdon.

La MRC connaît une croissance de population relativement forte, accompagné d'un vieillissement relativement prononcé.

La MRC connaît également une croissance importante du taux de familles monoparentales mais se situe toujours à cet égard en deçà de la moyenne québécoise.

Le revenu moyen des ménages, déjà inférieur aux moyennes régionale et québécoise, connaît une baisse sensible dans la période 1991-1996.

La communauté Atikamek de Manawan apparaît isolée aussi bien géographiquement qu'institutionnellement.

CHAPITRE 2

Le marché du travail

et le développement dans la MRC

2.1 LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LA MRC : CARACTÉRISTIQUES ET PROBLÉMATIQUES

L'analyse des principaux indicateurs du marché du travail montre que la situation qui prévalait en 1991 s'est maintenue en 1996. En effet, la MRC de Matawinie a connu tant en 1991 qu'en 1996, des taux d'emploi¹ et d'activité² nettement plus faibles que ceux de Lanaudière et du Québec. De plus, le taux de chômage y était de beaucoup supérieur. Il était de 16,6% dans Matawinie, comparativement à 10,6% dans la région et de 11,8% au Québec. On note également qu'en ce qui concerne ces principaux indicateurs, la situation s'est détériorée davantage dans Matawinie, d'un recensement à l'autre, qu'ailleurs dans la région et la province. La situation de l'emploi était relativement précaire dans la MRC de Matawinie en 1996, puisqu'on y observait un taux de chômage de 6 points de pourcentage plus élevé que dans la région et un taux d'emploi de 15 points de pourcentage plus bas (voir tableaux 12 et 13 en annexe I).

2.1.1 Selon l'âge

En 1996, la situation de l'emploi chez les jeunes de 15 à 24 ans s'est grandement détériorée si on la compare au recensement de 1991, et ce tant pour le Québec, la région que la MRC. En effet, les taux d'emploi et d'activité, déjà faibles, ont connu une baisse plus marquée entre 1991 et 1996 dans cette portion de la population. De plus, alors que l'écart entre le taux d'emploi des 15-24 ans et celui des 25 ans et plus était quasi inexistant (0,1 point de pourcentage) en 1991, il est passé à tout près de 6 points de pourcentage en 1996. Cette situation s'explique par une stagnation de l'emploi et une

présence moins grande des jeunes sur le marché du travail. La situation des jeunes dans la MRC est restée plus difficile que celle de leur équivalent lanaudois et québécois. L'écart du taux de chômage s'est également creusé entre les deux catégories d'âge.

La situation des 25 ans et plus n'est guère plus reluisante si on la compare à la moyenne régionale et québécoise. En 1996, leur taux de chômage était de 15,7% (9,2% dans la région); leurs taux d'activité et d'emploi étaient également plus faibles que ceux de la région et du Québec.

2.1.2 Selon le sexe

Selon les données du recensement de 1996, l'écart entre les taux d'activité et d'emploi des hommes et des femmes était important. En effet, celles-ci connaissaient des taux d'activité et d'emploi nettement inférieurs à ceux des hommes (17 et 12 points de pourcentage respectivement). Cette situation prévalait également au niveau de la région et du Québec. Malgré un écart favorable aux hommes, la participation des deux sexes au marché du travail dans Matawinie demeure faible en comparaison du Québec et de la région.

Le taux de chômage chez les femmes était quant à lui de 2,9 points de pourcentage inférieur à celui des hommes. Tout comme ces derniers, les femmes présentaient un taux de chômage plus élevé que leur équivalent respectif dans la région.

¹ Le taux d'emploi, aussi appelé rapport emploi/population, est défini comme le nombre de personnes occupées exprimé en pourcentage de la population de 15 ans et plus.

² Le taux d'activité est le pourcentage de la population active totale par rapport à l'ensemble de la population de 15 ans et plus.

2.1.3 Selon la scolarité

Tant en 1991 qu'en 1996, le niveau de scolarité des habitants de la MRC était largement plus faible que ceux de l'ensemble de la région et du Québec. En effet, il y avait une très forte proportion de personnes qui ne détenaient pas un diplôme ou un certificat de niveau secondaire (Lanaudière 38,8% et MRC 49,7%). Le problème est particulièrement plus important chez les

personnes âgées de 45 ans et plus. Notons aussi qu'il y avait moins de personnes qui détenaient un grade universitaire dans la MRC que dans la région et l'ensemble du Québec.

Le niveau de scolarité s'est légèrement amélioré depuis 1991, et ce tant dans la MRC, la région que dans l'ensemble du Québec.

TABLEAU 7

RÉPARTITION EN % DU NIVEAU DE SCOLARITÉ DE LA POPULATION DE 15 ANS ET PLUS *Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de Matawinie*

	1991			1996		
	Québec	Lanaudière	Matawinie	Québec	Lanaudière	Matawinie
Pas atteint la 9 ^e année	20,1 %	20,6 %	29,0 %	18,1 %	18,6 %	26,6 %
9-13 ans sans diplôme ou cert.	19,0 %	21,0 %	22,9 %	17,4 %	20,2 %	23,1 %
9-13 ans avec diplôme ou cert.	22,6 %	26,3 %	22,7 %	22,0 %	25,1 %	21,3 %
Université et cégep sans diplôme ou cert.	8,7 %	7,9 %	6,9 %	8,8 %	8,2 %	6,6 %
Université et cégep avec diplôme ou cert.	19,3 %	18,5 %	14,4 %	21,5 %	21,1 %	17,1 %
Grade universitaire	10,3 %	5,7 %	4,1 %	12,2 %	6,7 %	5,3 %

Source: Statistique Canada, Recensements 1991 et 1996

2.1.4 Le taux de chômage selon le niveau de scolarité

Lorsque l'on compare, en 1996, le taux de chômage selon le niveau de scolarité (voir le tableau 14 à l'annexe I), on peut observer une corrélation directe entre le niveau de scolarité et le taux de chômage : plus le niveau de

scolarité est faible, plus le taux de chômage est élevé. Dans la Matawinie, celui-ci atteignait 21,6% chez les personnes n'ayant pas atteint la 9^e année, alors qu'il était de 6,7% chez les diplômés universitaires. Ce constat était également observable tant pour la région que pour le Québec.

2.1.5 Selon la durée du travail³ (voir le tableau 24 à l'annexe I)

En 1996, près de 79 % de la population de la MRC ayant travaillé a déclaré avoir travaillé à temps plein durant l'année de référence. Ce taux était comparable à ceux de la région et du Québec. Les hommes travaillaient plus à temps plein que les femmes.

2.1.6 Le navettage de la main-d'œuvre (voir tableau 25 à l'annexe I)

Près de 55 % des personnes occupées de la MRC travaillent dans celle-ci; alors que plus des trois quarts travaillent dans la région de Lanaudière. Environ le quart seulement des personnes occupées travaillent à l'extérieur de la région.

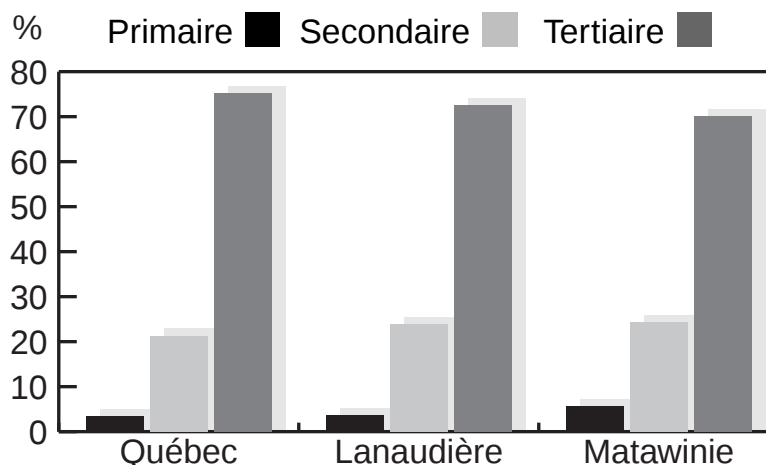
De son côté, Montréal, incluant Laval, procure de l'emploi à 1 775 personnes habitant la MRC de Matawinie. Ce sont dans les municipalités de Rawdon ainsi qu'à Saint-Alphonse-de-Rodriguez et Saint-Jean-de-Matha que l'on retrouve le plus grand nombre de personnes ayant un emploi à Montréal.

2.1.7 Les personnes occupées selon les secteurs

Le graphique suivant montre que le pourcentage des personnes occupées, en 1996, dans le secteur primaire était plus important dans la MRC que dans la région et l'ensemble du Québec. Le nombre de personnes occupées dans le secondaire était aussi légèrement supérieur à la moyenne régionale et de l'ensemble du Québec. Les personnes occupées dans le tertiaire étaient par contre inférieures à la moyenne régionale et à celle du Québec.

GRAPHIQUE 7

**RÉPARTITION EN % DES PERSONNES OCCUPÉES
PAR GRANDS SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE**
Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de Matawinie



Source: Statistique Canada, Recensement 1996.

³ La notion de durée du travail fait référence aux personnes ayant travaillé toute l'année à temps plein, c'est-à-dire entre 49 et 52 semaines à temps plein (30 heures et plus par semaine) en 1995.

Le tableau 15 à l'annexe I précise que les personnes occupées dans le primaire l'étaient majoritairement dans le secteur de l'agriculture. Près de 30% l'étaient dans le secteur forestier, une proportion nettement supérieure à la région et à l'ensemble du Québec. Pour le secondaire, la branche manufacturière accaparait plus des trois quarts des personnes occupées, principalement dans les secteurs du bois, du caoutchouc et du plastique et des aliments et boissons.

Dans le tertiaire, le plus grand nombre de personnes occupées se retrouvaient dans les services à la consommation, tout particulièrement dans les secteurs du commerce de détail, de l'hébergement et de la restauration. Les services gouvernementaux viennent au second rang et l'on retrouve la plus grande part des personnes occupées dans les secteurs des services de santé et sociaux et de l'enseignement. Dans les services à la production, quatre secteurs regroupaient le plus grand nombre de personnes occupées, il s'agissait du commerce de gros, du transport, des finances (assurances et affaires immobilières) et des services aux entreprises.

dans la région et l'ensemble du Québec, en raison de l'importance des travailleurs agricoles et forestiers. On remarque également qu'une proportion plus importante de travailleurs autonomes étaient des hommes. Toutefois, les matawiniennes étaient proportionnellement plus nombreuses au niveau de ce statut d'emploi que leur équivalent au régional et au provincial.

2.1.8 La population active selon les professions

Le tableau 26 à l'annexe I sur la population active par profession montrait l'appartenance de la population active de la MRC à deux grands groupes de professions. Il s'agit du grand groupe lié aux ventes et services (cuisiniers, bouchers, représentants, serveurs d'aliments et de boissons, caissiers, etc.) et à celui des métiers, transport et machinerie. La population active dans ces deux grands groupes était également importante dans la région et dans l'ensemble du Québec.

2.1.9 Les travailleurs autonomes

À cause des mutations profondes touchant le marché du travail, on assiste à une progression importante des travailleurs autonomes. D'une part, les travailleurs autonomes ont progressé davantage dans la MRC que dans la région et l'ensemble du Québec entre 1991 et 1996. D'autre part, on observe que la part en pourcentage des travailleurs autonomes sur l'ensemble des travailleurs était plus importante dans la MRC que

TABLEAU 8

TRAVAILLEURS AUTONOMES SELON LE SEXE

Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de Matawinie

	1991		1996		Variation 91-96 en points de %
	Nombre de travailleurs autonomes	Part en % des travailleurs autonomes sur l'ensemble des travailleurs	Nombre de travailleurs autonomes	Part en % des travailleurs autonomes sur l'ensemble des travailleurs	Part en % des travailleurs autonomes sur l'ensemble des travailleurs
QUÉBEC	304 995	8,9 %	361 245	10,7 %	1,8 %
Homme	223 515	11,6 %	251 255	13,5 %	1,9 %
Femme	81 480	5,4 %	109 990	7,2 %	1,9 %
LANAUDIÈRE	16 780	10,1 %	20 625	11,6 %	1,5 %
Homme	12 545	13,2 %	14 765	14,7 %	1,5 %
Femme	4 235	6,0 %	5 870	7,6 %	1,6 %
MATAWINIE	1 970	13,1 %	2 640	16,4 %	3,4 %
Homme	1 425	16,0 %	1 875	19,8 %	3,8 %
Femme	545	8,8 %	765	11,7 %	2,8 %

Source: Statistique Canada, Recensements 1991 et 1996

2.1.10 Les prestataires réguliers de l'assurance emploi

Les données compilées par DRHC sur les prestataires réguliers de l'assurance-emploi montrent que le nombre de prestataires dans la MRC s'élevait en moyenne, entre

janvier 1997 et décembre 1997, à 2 462 prestataires, soit environ 13% de l'ensemble de la région. Le nombre de prestataires variait également en fonction des périodes d'activité saisonnière. Ils s'avéraient plus nombreux entre les mois de novembre et de mars.

TABLEAU 9

PRESTATAIRES RÉGULIERS DE L'ASSURANCE-EMPLOI
MOYENNE TRIMESTRIELLE 1997*Région de Lanaudière et MRC de Matawinie*

	1 ^{er} trim. 1997	2 ^e trim. 1997	3 ^e trim. 1997	4 ^e trim. 1997	Moyenne annuelle
Lanaudière	22 367	18 038	17 147	19 526	18 527
Matawinie	2 948	2 249	2 066	2 582	2 462

Source: DRHC, SNIMT, 1998.

2.1.11 Les prestataires adultes aptes de la sécurité du revenu

En ce qui concerne les prestataires adultes aptes de la sécurité du revenu, ceux-ci se chiffraient en moyenne à 3 216 prestataires entre janvier 1997 et décembre 1997 dans la MRC, soit environ 18% des prestataires de la

région. Tout au long de l'année 1997, le nombre de prestataires adultes aptes au travail de la sécurité du revenu a diminué de façon progressive dans la MRC de Matawinie. Ce mouvement à la baisse suit celui observé dans la région et au provincial, mais il a été moins accentué dans la MRC qu'ailleurs.

TABLEAU 10

PRESTATAIRES ADULTES APTE À LA SÉCURITÉ DU REVENU

Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de Matawinie

	1 ^{er} trim. 1997	2 ^e trim. 1997	3 ^e trim. 1997	4 ^e trim. 1997	Moyenne annuelle
Québec	430 637	416 713	396 985	390 369	408 676
Lanaudière	19 758	17 931	17 502	17 225	18 104
Matawinie	3 364	3 274	3 128	3 097	3 216

Source: Ministère de Solidarité sociale

La situation de l'emploi dans la MRC est particulièrement difficile. Le taux de chômage y est également nettement plus élevé.

La population de la MRC de Matawinie a vu son niveau de scolarité s'améliorer entre 1991 et 1996. Par contre, lorsqu'on la compare à la population lanaudoise ou québécoise, la population de la MRC présente, dans son ensemble, un niveau de scolarité beaucoup plus faible, surtout en ce qui concerne les personnes âgées de 45 ans et plus.

La proportion des personnes occupées dans le primaire et le secondaire est plus importante dans la MRC que celle de la région et du Québec. Par contre, la proportion des personnes occupées dans le tertiaire y était plus faible.

La MRC est également caractérisée par une forte proportion de travailleurs autonomes.

La proportion des prestataires de l'assurance-emploi et de la sécurité du revenu dans la population matawinienne est plus élevée qu'ailleurs dans la région lanaudoise. L'axe de l'insertion en emploi devrait faire l'objet d'interventions prioritaires auprès des différentes clientèles.

2.2 LES ENTREPRISES DANS LA MRC¹ : CARACTÉRISTIQUES ET PROBLÉMATIQUES

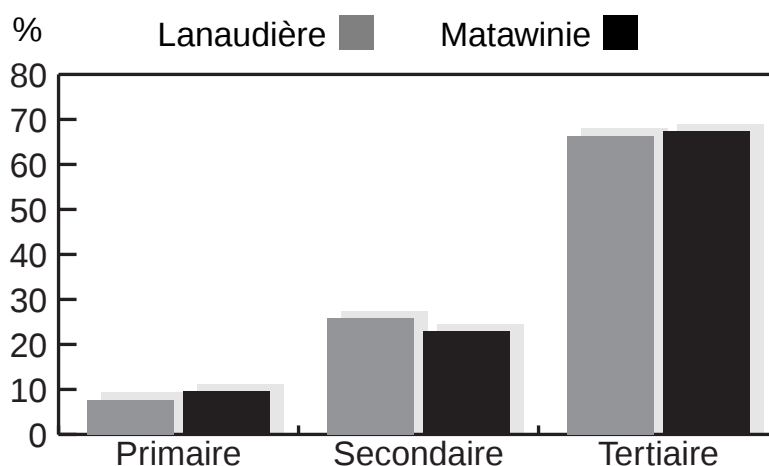
Pour cette partie, le lecteur trouvera les informations concernant la répartition de la structure industrielle dans la MRC de Matawinie. Il sera aussi question des secteurs économiques qui présentent des difficultés ou certaines problématiques particulières.

À la lumière des informations dont nous disposons, nous constatons que les activités du primaire, dans la MRC,

sont importantes avec 9,6% des employeurs et 7,3% des employés, alors qu'elles représentent respectivement 7,7% et 5,7% dans la région. Le secondaire accapare 23% des entreprises et 22,6% des employés, proportion inférieure à la région. Le tertiaire rassemble 67,4% des entreprises et plus des deux tiers des employés (70,1%), proportion légèrement supérieure à la région.

GRAPHIQUE 8

**RÉPARTITION DES ENTREPRISES PAR SECTEURS
SELON LE NOMBRE D'EMPLOYEURS**
Région de Lanaudière et MRC de Matawinie



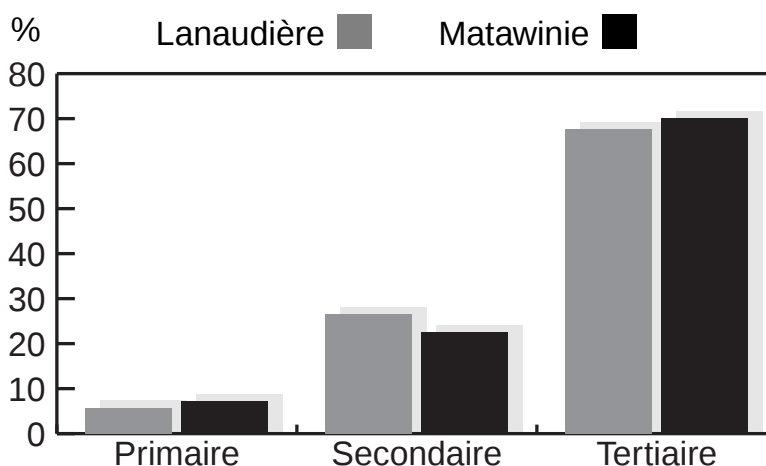
Source: DRHC, Structure industrielle, hiver 1998.

¹ Dans cette section, nous présentons la structure industrielle (employeurs et employés) de la MRC à partir du relevé des entreprises mis à jour par DRHC à l'hiver 1998 (voir les tableaux 18 et 19 à l'annexe I).

GRAPHIQUE 9

RÉPARTITION DES ENTREPRISES PAR SECTEURS SELON LE NOMBRE D'EMPLOYÉS

Région de Lanaudière et MRC de Matawinie



Source: DRHC, Structure industrielle, hiver 1998.

2.2.1 Le primaire

Les secteurs de l'agriculture et de la forêt dans la MRC dominent le primaire avec 62,2% et 32,2% des entreprises et 44,5% et 48,4% des employés respectivement.

L'activité agricole²

L'agriculture dans la MRC de Matawinie est déterminée par la spécificité des conditions climatiques particulières et du relief. Dans le schéma d'aménagement, on identifie quatre espaces différents, soient les Basses, les Moyennes, les Hautes Laurentides et le corridor Atikamek.

Les Basses Laurentides couvrent en partie les municipalités de Rawdon, de Sainte-Marcelline-de-Kildare, de Saint-Félix-de-Valois et de Saint-Damien. Comme les Basses Laurentides, sont situées dans la partie sud de la MRC, elles jouissent de conditions climatiques plus favorables en termes de jours sans gel annuellement.

Les Moyennes Laurentides s'étendent juste au nord du précédent domaine et recouvrent l'étage des piedmonts et le plateau supérieur de Lanaudière. Déjà, la situation climatique limite certaines productions agricoles comme le maïs. Le nombre de jours sans gel varie entre 100 et 120 jours.

² Pour le secteur de l'agriculture nous nous sommes inspirés du Schéma d'aménagement de la MRC de Matawinie en 1997 : *Schéma d'aménagement révisé - MRC de Matawinie, Partie 1*, 1997, p. II-83 à II-96.

Le domaine agricole des Hautes Laurentides s'insère entre le massif du Mont-Tremblant et les contreforts de la Ouareau. Ce domaine est nettement plus désavantagé que les domaines plus au sud sur le plan climatique; on y compte plus ou moins 80 jours sans gel. Ce qui est insuffisant pour la plupart des cultures.

Le domaine agricole du corridor Atikamek offre un nombre de jours sans gel légèrement supérieur au domaine des Hautes Laurentides, se situant entre 80 et 100 jours, selon l'altitude et l'éloignement par rapport au réservoir Taureau.

En résumé, l'activité agricole se pratique surtout dans la plaine et sur les surfaces aplanies du piedmont, en particulier dans les municipalités de Saint-Félix-de-Valois, Saint-Jean-de-Matha, Rawdon et dans une moindre mesure à Saint-Damien, Sainte-Béatrix et Sainte-Marcelline-de-Kildare.

Depuis le décret fixant la zone agricole permanente, la superficie des territoires zonés agricoles par la Commission de la protection du territoire agricole du Québec (CPTAQ) a augmenté. Ainsi, entre 1978 et 1993, la CPTAQ a fait passer de 20 842 à 21 671 hectares la superficie zonée agricole dans la MRC. Les 304 exploitants recensés en 1991 s'activaient sur 15 295 hectares de terrain_.

L'utilisation du sol agricole de la MRC se résume comme suit : 41% de la superficie agricole est réservée à la culture, 17% sert au pâturage et 41% sont d'autres terres servant entre autres à l'acériculture ou à la coupe de bois de chauffage. Les activités varient beaucoup d'une municipalité à l'autre, mais elles se concentrent principalement dans les municipalités de Saint-Félix-de-Valois et de Saint-Jean-de-Matha, qui regroupent à elles seules 55% des fermes recensées en 1991 et 57% de la zone agricole permanente.

Deux conclusions se dégagent du schéma d'aménagement. La première est que les caractéristiques physiques de la MRC de Matawinie imposent un choix dans les types de culture favorisés et surtout nécessitent des méthodes de conservation appropriées de façon à ce que les terres arables

conserver leur productivité. La seconde précise que compte tenu des faibles superficies de terres exploitables, les exploitants matawiniens ont tendance à favoriser la production axée vers l'élevage, qui requiert une qualité moindre du sol.

L'élevage, tel que pratiqué dans la MRC, est caractérisé par trois principaux types de production : avicole, bovin et porcin. Ce sont les fermes avicoles, de spécialités diverses, de produits laitiers et bovins qui sont les plus caractéristiques de l'activité agricole dans la MRC. De plus, il faut ajouter 53 fermes qui produisent du sirop d'érable et ses dérivés, ce qui représente plus de 17% des fermes de la MRC.

À ce développement de l'activité agricole, on peut y rattacher d'autres activités, comme l'horticulture, l'agrotourisme, la villégiature et le tourisme (nous y reviendrons dans la section 3.3). L'exploitation agricole dans la MRC aurait également avantage à développer l'activité de transformation qui favoriserait le développement d'emplois dans le secteur de l'agro-alimentaire.

L'activité forestière

La localisation géographique de la MRC de Matawinie en fait une région de base principalement axée sur l'exploitation de la forêt. La forêt offre une multitude d'utilisation tant au niveau de la foresterie que de la récréation de plein air.

Les activités forestières se concentrent principalement au nord du territoire et 41% des entreprises se localisent dans la municipalité de Saint-Michel-des-Saints. Le secteur de la foresterie procure plus d'emplois que l'agriculture.

Sur l'ensemble du territoire de la MRC de Matawinie, les terres privées occupent 1 572 km² (15%) qui sont essentiellement concentrées dans la partie sud, soit dans le territoire municipalisé (Rawdon, Chertsey, Saint-Damien, Saint-Michel-des-Saints). Des efforts importants sont consentis pour développer la foresterie en territoire privé.

Pour leur part, les terres publiques représentent 85% du territoire et sont majoritairement situées dans la partie nord.

La gestion de la forêt publique à des fins d'exploitation de la matière ligneuse relève du gouvernement du Québec. La MRC n'a qu'un rôle consultatif en ce qui a trait à ces territoires où elle ne peut intervenir que par l'entremise de son schéma d'aménagement. Selon l'une des conclusions contenues dans le Schéma d'aménagement, il faudrait maximiser l'utilisation de ce territoire. L'instauration d'un zonage des terres publiques réalisé en fonction des potentiels garantirait une harmonisation des différentes activités (forestière, récréation, villégiature) qui s'y côtoient tout en assurant à la foresterie des territoires propices à son développement.

Les secteurs agricoles et forestiers offrent donc des possibilités de développement économique et de l'emploi importants sur le territoire, tant en rapport à l'activité de transformation que du récréo-touristique.

2.2.2 Le secondaire

La grande branche manufacturière compte 39,4% des employeurs du secondaire et 62,9% des employés ; alors que la construction représente 60,6% des entreprises et 37,1% des employés. Avec près des 70% de la part totale des entreprises du secteur de la construction, les entreprises de moins de 4 employés y sont dominantes.

Les principaux secteurs du manufacturier en termes d'employeurs et d'employés sont :

TABLEAU 11

PRINCIPAUX SECTEURS DU MANUFACTURIER MRC de Matawinie

CTI	Secteurs	Employeurs	Employés
25	Industries du bois	24,7 %	31,8 %
16	Industries des produits en caoutchouc et en matière plastique	3,5 %	15,5 %
24	Industries de l'habillement	15,3 %	14,3 %
10-11	Industries des aliments et boissons	9,4 %	10,8 %
30	Industries des produits métalliques	8,8 %	6,1 %
26	Industries du meuble et articles d'ameublement	10,0 %	3,9 %

Source: DRHC, Structure industrielle, hiver 1998

La MRC de Matawinie compte très peu d'entreprises de 100 employés et plus. Certains secteurs comme les industries du meuble, de l'habillement, des produits métalliques et des aliments et boissons comptent surtout des entreprises de moins de 20 employés.

Parmi les chefs de file du secteur industriel, notons la présence de deux entreprises employant plus de 100 employés. Pour le secteur du bois, la MRC profite de la présence de Forex St-Michel inc. qui emploie 200 employés. Dans le secteur des produits en matière plastique, mentionnons la présence de Plastiques Rawdon inc. avec ses quelques 120 employés.

La branche des services gouvernementaux est caractérisée par des entreprises de plus grande taille. En effet, cette branche représente 16,9% des entreprises pour 29,0% des employés. Les services de santé et sociaux, l'enseignement et l'administration locale représentent le plus grand nombre d'employés. Des investissements importants ont été réalisés et sont actuellement en cours en raison du rattrapage que doit réaliser la MRC en matière d'enseignement et des services sociaux et de santé³.

2.2.3 Le tertiaire

Le tertiaire est celui qui regroupe la plus forte concentration d'employeurs et d'employés dans la MRC. La branche des services à la production compte 23,6% d'employeurs et 16,0% d'employés. Les emplois se retrouvent davantage dans le transport, les services aux entreprises, les finances (assurances et affaires immobilières) et le commerce de gros. Le secteur le plus important est celui du transport avec plus du tiers des employés de cette branche.

La branche des services à la consommation est la plus importante en termes d'employeurs et d'employés du tertiaire dans la MRC (59,6% et 55,0%). Ce sont surtout les secteurs du commerce de détail et de l'hébergement et de la restauration qui représentent les plus forts pourcentages d'entreprises et d'employés. Cette branche se caractérise toutefois par une importante proportion de main-d'œuvre féminine, souvent peu qualifiée, avec des conditions de travail instables et à temps partiel. Il existe également un taux de roulement important de la main-d'œuvre.

³ Voir les dernières publications du Bulletin du marché du travail.

2.3 LA DYNAMIQUE DU DÉVELOPPEMENT LOCAL

Dans cette section, nous présentons la dynamique qui sous-tend les rapports entre les différents acteurs dans la MRC. La mise à profit des infrastructures disponibles, le développement économique et social d'un territoire donné dépendent des acteurs en présence et de leur volonté de coordonner leurs efforts pour y parvenir.

Dans un premier temps, nous proposons une définition de la notion de développement local. Qu'entend-on par développement local ? Quelle forme prend-il dans la MRC de Matawinie ? Dans un deuxième temps, nous examinons les principaux intervenants qui ont un impact direct sur le développement de l'emploi et de la main-d'œuvre. Dans un troisième temps, il est question d'analyser d'une manière plus précise l'articulation des rapports entre l'ensemble des partenaires sur le territoire. Finalement, nous abordons la question de la dynamique inter-MRC.

2.3.1 La notion de développement local

Les stratégies de développement local ne sont pas nouvelles en soi. Au début des années 60, une variété d'initiatives et de projets sont issus des collectivités territoriales, que ce soient les initiatives locales d'emploi, la promotion de l'entrepreneuriat ou, plus récemment, le développement économique local.

La mondialisation des marchés est considérée comme l'un des facteurs ayant favorisé l'intérêt porté au

développement local. Celui-ci est perçu comme offrant un potentiel important pour les communautés régionales aux prises avec des problèmes socio-économiques afin d'assurer une répartition équitable de la richesse entre les différentes régions et entre les différentes catégories de la population.

Le développement local est vite apparu, pour le gouvernement, comme une stratégie importante dans le développement de l'emploi et de la main-d'œuvre.

Il importe toutefois de considérer que le développement local n'est pas qu'un moyen, mais il représente un processus global, une stratégie intégrée, une prise en charge par le milieu de l'ensemble de la dynamique économique, sociale et culturelle d'un territoire donné.

D'un côté, le développement local ne se réduit donc pas aux seules forces économiques, mais englobe l'ensemble des forces du milieu (communautaires et autres). Il est reconnu que le développement local présente des formes diversifiées en fonction des contextes économique, social, culturel et territorial. Selon Lévesque et Mager, le développement local ne représente pas seulement une mode passagère, il :

« *Suppose une rupture avec la façon de voir ayant prévalu dans le passé. Le partenariat serait une nouvelle structure, un nouveau rapport, une nouvelle dynamique de confrontation de force sociale, une façon nouvelle de lier économique et social*¹ ».

1 LÉVESQUE, Benoît et MAGER, Lucie, *Vers un nouveau contrat social : éléments de problématique pour l'étude du régional et du local : Les partenaires du développement face au défi du local*, sous la direction de Christiane Gagnon, Juan-Luis Klein, Groupe de recherche et d'interventions régionales, 1994, p.53.

D'un autre côté, le développement local ne peut être dissocié des actions qui visent le développement de l'entrepreneuriat et de l'économie sociale. Ces actions s'inscrivent également dans une stratégie visant le développement de l'emploi et la réduction du chômage.

C'est ainsi que l'entrepreneuriat associé au développement local devient un accélérateur pour multiplier les initiatives et assurer leur pérennité en favorisant :

- une ambiance favorable à l'entrepreneuriat et aux entrepreneurs ;
- une volonté communautaire de se prendre en main ;
- des réseaux d'affaires, des institutions locales, des organismes de support, du capital de démarrage, du capital de risques, etc.

L'économie sociale se veut un secteur de l'activité économique qui se situe entre l'économie de marché et l'économie publique. Alors que l'économie de marché vise la rentabilité du capital, l'économie sociale vise la rentabilité sociale. Si on qualifie cette économie de « sociale », c'est pour bien marquer le fait que son addition à la richesse collective se mesure non seulement par la production des biens et des services qu'elle génère, mais aussi par la rentabilité sociale qu'elle engendre.

En fait, trois caractéristiques distinguent les entreprises de l'économie sociale de celles soumises aux lois du marché :

- l'économie sociale désigne une forme particulière d'entreprises combinant une association et une entreprise, à partir d'un certain nombre de règles touchant le fonctionnement démocratique, les activités, la nature du membership, la répartition des surplus ;
- il s'agit généralement d'activités nécessaires mais délaissées par les entreprises de l'économie de marché ;

- juridiquement, l'entreprise d'économie sociale peut être une coopérative, une mutuelle, un organisme sans but lucratif (OSBL) ou même une société à capital-actions (à condition que les actionnaires se donnent des règles conformes aux visées d'économie sociale)².

De façon précise, selon les orientations ministérielles du Comité d'économie sociale, les entreprises de l'économie sociale :

se distinguent des entreprises privées par la nature des biens et services offerts qui ont un caractère social ;
se retrouvent dans des secteurs très variés : sanitaire, social, éducation, culture, sport, loisir, environnement, transport, logement, vie domestique, etc. ;
produisent des biens et services qui répondent à des besoins sociaux identifiés par la communauté locale ;
sont de petites organisations identifiées à leur milieu ;
bénéficient généralement de financement mixte (public, privé, tarification ou bénévolat) ;
se distinguent des entreprises du secteur privé, puisqu'elles sont davantage à la recherche d'un profit social que d'un profit économique.

Il y a donc des conditions précises pour identifier une entreprise comme étant une entreprise de l'économie sociale. La dimension du bénéfice social avant celui du profit économique est toutefois déterminante dans la classification des entreprises sous l'appellation d'économie sociale. La question est cependant loin d'être simple.

2.3.2 Les acteurs économiques

La mise en place du **Centre local de développement de la Matawinie** (CLDM), en août 1998, fait suite à la recommandation du gouvernement du Québec de constituer par équivalent de territoire de MRC, un guichet multi-services à l'entrepreneuriat géré par le milieu local. Ce nouveau partenariat entre le monde

² FAVREAU, Louis et LÉVESQUE, Benoît, *Développement économique communautaire. Économie sociale et intervention*, Presses de l'Université du Québec, 1996, p. xxii.

municipal, des affaires et des milieux communautaire, coopératif et syndical fait partie de la Politique de soutien au développement local et régional, telle que publiée en avril 1997 par le gouvernement.

Afin d'assurer l'efficacité et la cohérence dans le soutien à l'entrepreneuriat, le gouvernement accrédite et contribue au financement d'un seul organisme local de soutien aux entreprises par territoire de MRC. Il revient à cet organisme de décider du type de structure à mettre en place pour répondre aux besoins de la communauté locale.

Le CLDM a la responsabilité :

- de mettre sur pied et gérer un guichet multi-services à l'intention des entreprises;
- de gérer deux fonds;
- de regrouper ou concerter les organismes existants et pourvoir à leur financement ;
- d'élaborer un plan local d'action en matière de développement économique et de développement de l'emploi ;
- d'élaborer toute stratégie locale liée au développement des entreprises, incluant les entreprises de l'économie sociale ;
- de servir de comité aviseur auprès du Centre local d'emploi (CLE) ;
- de remplir les mandats provenant des ministères concernés³.

La planification du développement local, gérée par les intervenants du milieu, constitue une mesure innovatrice pour faire de la PAMT le levier pour le développement de l'emploi. Le nouveau conseil d'administration est constitué de 21 représentants provenant des milieux suivants :

- 1 représentant du milieu agricole ;
- 1 représentant des associations de développement économique ;
- 1 représentant du commerce ;
- 1 représentant du milieu communautaire ;
- 1 représentant de la communauté autochtone ;
- 1 représentant du milieu coopératif ;
- 1 représentant du domaine de la culture ;
- 1 représentant de l'économie sociale ;
- 1 représentant du secteur de la forêt ;
- 1 représentant de l'industrie/manufacturier ;
- 1 représentant du milieu de l'éducation ;
- 1 représentant des jeunes ;
- 6 représentants du milieu municipal ;
- 2 représentants du milieu des travailleurs (dont 1 autonome);
- 1 représentant du tourisme;
- 1 représentant de la santé.

Sont aussi membres d'office du conseil d'administration, mais sans y avoir droit de vote, les personnes suivantes :

- le directeur du Centre local d'emploi (CLE) ;
- le représentant du sous-ministre adjoint du ministère des Régions ;
- le député du comté ;
- le directeur général du CLDM.

³ Gouvernement du Québec, *Politique de soutien au développement local et régional*, 1997, p. 25.

Par rapport au volet entrepreneurship, le CLDM se voit transférer, dès sa mise en place, le **Service d'aide aux jeunes entrepreneurs** (SAJE) par le Carrefour jeunesse-emploi Matawinie-Montcalm qui s'en occupait jusque-là. Ce transfert fait suite à la volonté du milieu de regrouper sous un même toit les différentes stratégies vouées au développement de l'entrepreneuriat et des entreprises.

Le SAJE⁴ est un service de soutien pour les personnes âgées entre 18 à 35 ans voulant démarrer leur entreprise sur le territoire. L'aide se traduit au niveau des services dispensés par la préparation du plan d'affaires, l'analyse financière du projet, l'étude du marché, la recherche de financement et l'encadrement quant à l'élaboration de demandes d'aide financière ou gouvernementale. Le CLD s'occupe également du suivi auprès des entreprises démarrées.

Bien avant que le Carrefour se voit confier le SAJE en 1996, c'est la **Corporation de développement économique de Matawinie** (CDEM) qui s'en occupait. Fondée en 1991, la CDEM avait pour mandat le développement industriel sur le territoire ainsi que celui du développement touristique.

La MRC compte sur la présence et les actions d'une Société d'aide au développement de la collectivité (SADC) dont la mission est de favoriser le maintien et le développement de l'emploi dans la MRC de Matawinie. Son financement de base est assuré par le **Développement économique Canada** (DEC).

À vocation collective, la création de cet organisme sans but lucratif remonte à août 1992. La **SADC Matawinie inc.** participe également au développement économique local; cette particularité lui permet de travailler au démarrage, au maintien et à la croissance des entreprises de la MRC tant au niveau financier qu'en aide technique. De plus, la SADC dispose de deux fonds d'investissement autonomes lui permettant d'intervenir auprès des petites entreprises et des jeunes de son milieu. Afin de réaliser sa mission, la SADC souscrit à

l'approche intersectorielle du développement local en favorisant les actions suivantes :

- développer une vision d'avenir de la collectivité par des activités qui favorisent la concertation et le partenariat ;
- amener la collectivité à s'adapter et à planifier ses besoins en ressources humaines ;
- supporter la création, la consolidation et le développement des entreprises par des services techniques et financiers⁵.

À cela s'ajoute la volonté de supporter techniquement la planification stratégique du développement économique local dans une approche globale tout en travaillant en étroite collaboration avec le milieu.

D'autres acteurs économiques interviennent également en matière de financement aux entreprises en démarrage ou en expansion. Les partenaires (la MRC de Matawinie, la SADC Matawinie, le ministère des Régions) jouent un rôle important dans le développement économique sur le plan local, en mettant à la disposition des entrepreneurs des instruments de financement qui, autrement, ne serait pas disponible pour les jeunes entreprises. Ils ont uni leur effort afin de mettre en place un fonds visant à favoriser la création et le maintien d'emplois. Ce fonds s'adresse prioritairement aux entrepreneurs de la MRC.

Le développement local passe inévitablement par d'autres acteurs très actifs sur le territoire soit les **chambres de commerce de Matawinie**. On en retrouve dans la moitié des municipalités dont Saint-Michel-des-Saints, Saint-Zénon, Saint-Jean-de-Matha, Saint-Côme (jumelée avec Sainte-Émélie-de-L'Énergie), Rawdon et Saint-Donat. Certaines des municipalités ne possédant pas de chambre de commerce sont représentées par une association de développement local. De ce fait, on retrouve une association de développement économique (ADE) à Notre-Dame-de-la-Merci et à Saint-Félix-de-Valois.

⁴ Le volet Jeunes promoteurs a remplacé le Service d'aide aux jeunes entrepreneurs depuis juin 1998.

⁵ *Idem.*

À Saint-Donat, tant la chambre de commerce que la commission de développement économique (CDE) de Saint-Donat travaillent de pair pour mobiliser et rassembler les forces vives de la collectivité donatienne à l'atteinte d'objectifs de niveau économique. Il y a également une Corporation de développement économique et touristique (CDET) à Entrelacs. Bref, la majorité des municipalités de MRC de Matawinie est couverte par une structure de développement.

Nous constatons que plusieurs acteurs voués au développement économique et collectif interviennent sur le territoire de la MRC. Ces derniers ont cependant des rôles et des missions fort différents. Ces différences doivent être respectées, car elles reflètent la situation socio-économique du milieu. Depuis la disparition de la CDEM, le volet du développement industriel a été repris à l'échelle locale par divers organismes.

2.3.3 Les acteurs institutionnels

L'harmonisation des différents services publics d'emploi au Québec est un élément de solution aux profonds changements que subit le marché du travail ces dernières années. Avec la signature, en avril 1997, de l'Entente Canada-Québec concernant le marché du travail, le Québec devient responsable des mesures d'aide à l'emploi et des services de placement. Durant cette même année, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité (MES) a été créé suite à l'adoption de la loi 150 pour favoriser le développement de l'emploi et participer au développement local et régional du Québec. Au niveau local, c'est par la mise en place des centres locaux d'emploi (CLE) que les citoyens peuvent avoir accès à tous les services publics d'emploi et de sécurité du revenu réunis en un seul et même endroit.

Le CLE a une double mission : « lutter contre l'exclusion et lutter contre le chômage ». Le nouveau réseau comprend deux modules : **Emploi-Québec et la Sécurité du revenu**. Le premier offre les services de l'aide à l'emploi et le placement (mesures actives), il est le résultat de l'intégration de la Société québécoise du développement de la main-d'œuvre (SQDM), du volet employabilité des centres Travail Québec (CTQ) et des services d'emploi du Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Le second est en charge de l'administration de l'aide sociale (mesures passives) et administre le programme Aide aux parents pour leurs revenus de travail (APPORT), le Programme d'allocation de maternité (PRALMA) et le Fonds de lutte contre la pauvreté. Cette unité est sous la responsabilité du ministre d'état de la Solidarité sociale.

Au niveau local, les services d'emploi et de sécurité du revenu sont dispensés par deux CLE situés sur le territoire de la MRC de Matawinie. L'un étant situé à Rawdon, l'autre à Saint-Jean-de-Matha⁶. La présence de deux CLE dans Matawinie est une exception parmi les MRC du Québec. Les CLE (pour les mesures actives)

agiront en étroite concertation avec le Centre local de développement (CLD) à la mise en œuvre du Plan local d'action concertée pour l'économie et l'emploi (PLACÉE) de la MRC de Matawinie.

La **MRC de Matawinie** est un acteur important du développement local, à l'instar du monde municipal dans son ensemble. Elle doit selon son mandat de planification du territoire produire un schéma d'aménagement.

Ce schéma d'aménagement identifie divers projets de développement économique pour lesquels l'équipe de la MRC investit temps et énergie pour en favoriser la mise en œuvre, notamment dans les domaines des infrastructures (routières, récréo-touristiques et autres) et de la mise en valeur de la ressource forestière. Ainsi, la MRC s'implique activement dans les travaux des diverses tables régionales associées au développement économique.

Malgré les transferts des services et mesures d'emploi au provincial, le ministère du **Développement des ressources humaines Canada** (DRHC), par la présence du Centre de ressources humaines (CRHC) de Repentigny, continue d'être présent par le biais de sa Stratégie Jeunesse et de son service d'information sur le marché du travail. Il garde également son rôle de gestionnaire du fonds de l'assurance-emploi.

Le **ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie** (MICST) assure en matière de services aux entreprises les services de conseiller de deuxième ligne liés à la commercialisation, l'exportation, l'innovation, le développement technologique de même que les services de financement nécessitant un accompagnement qui ne peut être offert au niveau local.

D'autres acteurs institutionnels font partie du développement local de la MRC dont le **Centre local de services communautaires (CLSC) de Matawinie** qui

⁶ Voir le découpage retenu des municipalités par CLE (en annexe VI).

compte quatre points de service ainsi que deux centres d'accueil. En Matawinie, le CLSC est désigné sous le vocable de Carrefour de la santé et des services sociaux de Lanaudière. À l'instar des autres CLSC, il offre une panoplie de services afin d'améliorer les conditions sociales et de santé et la qualité de vie de l'ensemble de la population.

Le conseil d'administration du Carrefour a pour orientation fondamentale de s'engager de plus en plus dans le soutien au développement social, notamment en contribuant à mieux structurer en réseau l'ensemble des organismes communautaires œuvrant sur le territoire de la MRC. Cette approche correspond à une volonté renouvelée de travailler auprès des collectivités plutôt que selon des problématiques sectorielles.

D'autres intervenants institutionnels locaux agissent notamment au niveau de l'éducation. Sur le territoire de la MRC, l'enseignement dispensé par le réseau scolaire se limite aux niveaux primaire et secondaire. En juillet 1998, les commissions scolaires Berthier-Nord-Joli, Cascades-L'Achigan et de l'Industrie fusionnent pour ne former qu'une seule et même entité qui couvre l'ensemble du territoire des MRC de Matawinie, de Joliette et de D'Autray, la **commission scolaire des Samarres**. Cette fusion est le résultat de la réforme de la ministre Pauline Marois dans le système de l'Éducation.

La plupart des municipalités ont leur propre institution d'enseignement primaire. Il y a trois institutions de niveau secondaire situées sur le territoire de la MRC de Matawinie (Rawdon, Saint-Félix-de-Valois et Saint-Michel-des-Saints). L'éducation aux adultes est offerte sur le territoire selon les volets professionnel, général et formation sur mesure. Malgré le nombre peu élevé d'élèves, il y a une classe pour la formation générale aux adultes offerte à Saint-Michel-des-Saints. La commission scolaire a également signé une entente de service avec la commission scolaire Antoine-Labelle concernant le secteur de la foresterie.

Finalement, les formations collégiale et universitaire sont dispensées dans les MRC de Joliette, des Moulins, de L'Assomption⁷ et l'Université du Québec à Trois-Rivières offre certains programmes dans la municipalité de Saint-Michel-des-Saints.

Dans la MRC de Matawinie, plusieurs partenaires institutionnels touchent de près ou de loin les principes problématiques de la main-d'oeuvre et de l'emploi.

2.3.4 Les acteurs communautaires

La mise en place du **Carrefour jeunesse-emploi (CJE) Matawinie-Montcalm**, en novembre 1996, avait pour objectif de doter le milieu d'un « guichet jeune » et de rapatrier sous un même toit l'ensemble des ressources du milieu travaillant sur la problématique jeunesse. Le Carrefour intervient auprès des jeunes pour accroître leur employabilité et promouvoir leur place dans la société. Sa mission première est d'aider les jeunes de 16 à 35 ans à réussir un parcours d'insertion sur le marché du travail⁸.

Dès sa fondation, le CJE de Matawinie obtient le **Service d'aide aux jeunes entrepreneurs (SAJE)**. Ce transfert a entraîné la modification de la mission première du CJE pour qu'il adapte ses services aux besoins et réalités du milieu. Par contre, comme nous l'avons vu précédemment, le SAJE a été transféré au CLDM.

Le CJEM conserve néanmoins les services suivants : accueil et référence, animation et insertion, orientation, prévention au décrochage scolaire, employabilité, intégration professionnelle et formation.

⁷ La formation collégiale est dispensée au Cégep régional de Lanaudière dont ses trois constituantes sont situées à Joliette, à L'Assomption et à Terrebonne. La formation universitaire se donne tant à Joliette, grâce à la présence hors campus de l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR), qu'à Repentigny (UQAM).

⁸ CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE MATAWINIE, *Carrefour Jeunesse-Emploi Matawinie en bref - Résumé du rapport d'activités 1997-1998*, p. 1.

Outre cet important acteur pour la clientèle jeune, la **Table régionale des organismes communautaires de Lanaudière** (TROCL) identifie 76 organismes communautaires situés dans la MRC de Matawinie (voir la liste complète en annexe IV). La MRC de Matawinie est, à ce chapitre, la mieux nantie en termes de nombre d'organismes de toutes les MRC lanaudoises, ce qui corrobore la réalité socio-économique difficile de la MRC. Parmi ces organismes, certains interviennent auprès des personnes âgées, des familles à faible revenu, des femmes, des jeunes et des personnes handicapées ou atteintes de déficience mentale.

Selon une autre source, **Régie régionale de la santé et des services sociaux de Lanaudière – Direction de la santé publique** (RRSSSL)⁹, la MRC de Matawinie abrite les sièges sociaux de 19,5% des 159 organismes communautaires présents dans la région. La RRSSSL identifie seulement 31 organismes communautaires établis sur le territoire, c'est beaucoup moins que la TROCL, mais la régie tient uniquement compte dans son répertoire des organismes qu'elle subventionne. À ce titre, au cours de l'année 1995-1996, trois millions de dollars ont été distribués aux organismes communautaires lanaudois dont un peu plus du sixième ont servi à subventionner les organismes de la MRC¹⁰.

Comme nous l'avons vu précédemment, ces organismes par leur mission ne sont pas nécessairement des ressources en employabilité et c'est pour cette raison que les détails relatifs aux missions de chacun ne figurent pas dans cette analyse. Par contre, ils constituent une possibilité d'emploi à explorer dans le cadre de l'économie sociale. Ces organismes contribuent à l'amélioration de la qualité de vie des personnes et permettent la lutte contre l'exclusion sociale par la création de nouveaux emplois d'utilité collective. Ces organismes offrent la possibilité de :

- créer de l'emploi ;
- contribuer au développement social;
- servir de tremplin vers l'emploi.

Cette triple dynamique est reprise et développée dans les axes de la PAMT.

Plusieurs organismes communautaires sont présents sur le territoire. Par contre, la mission première de ces organismes ne concerne pas directement l'insertion en emploi. Le degré de dynamisme de ce réseau d'organismes est cependant l'un des facteurs de succès dans la prise en charge du développement économique et social par le milieu local.

Certains acteurs communautaires sont mieux outillés lorsqu'il s'agit de préparer les clientèles cibles. L'harmonisation avec le milieu économique permet d'offrir, aux personnes sans-emploi, des services collés à leur réalité, facilitant une intégration modulée au marché du travail.

⁹ RRSSSL, *Répertoire des Organismes communautaires de santé et de services sociaux de la région de Lanaudière*, 1997.

¹⁰ GUILLEMETTE, A. et CADIEUX, É. avec la collaboration de Lemire, L. (1997), *Coup d'œil sur la MRC de Matawinie. Aspects démographiques, économiques, sanitaires et sociaux*, 1997, p. 13.

2.3.5 La communauté Atikamek de Manawan

Située à quelque 85 kilomètres au nord de Saint-Michel-des-Saints, la **communauté Atikamek de Manawan** vit isolée du reste de la MRC. De plus, son développement ne répond pas au même environnement institutionnel que celui de la MRC en général.

À l'heure actuelle, l'isolement institutionnel de la communauté et de l'ensemble de la nation atikamek est largement dû au contexte de négociation avec les gouvernements provincial et fédéral concernant l'autonomie gouvernementale et la juridiction du territoire, négociation en cours depuis 1979. Dans la mesure où la nation atikamek considère la résolution des questions en litige comme un préalable à sa participation aux institutions de niveau provincial et municipal, il est difficile d'imaginer la mise au point de structures de concertation avec les organisations citées ici pour des fins de développement local.

En vertu de la loi canadienne des Affaires indiennes, le Conseil de la communauté Atikamek de Manawan gère les fonds fédéraux dévolus au soutien de la communauté. Ainsi, le Conseil mandate la Commission atikamek de gestion locale de Manawan, de gérer l'ensemble des programmes reliés à la main-d'œuvre s'adressant à la communauté de Manawan. D'autres fonds, ceux-là dévolus au soutien à l'entrepreneuriat atikamek, sont également administrés par le Conseil et ce, par l'entremise d'un organisme créé pour cette fonction.

2.3.6 La dynamique entre les principaux acteurs de la MRC

Au niveau de la dynamique entre les principaux partenaires, on constate qu'il existe des visions différentes quant au développement de la MRC. En effet, la vaste étendue du territoire, les réalités socio-économiques différentes d'un pôle à l'autre, l'absence d'un organisme de développement intervenant sur l'ensemble du territoire sont autant d'éléments qui ont favorisé le regroupement de plusieurs groupes de partenaires par pôles de développement. Les actions visent souvent la résolution des problématiques locales.

C'est ainsi qu'on distingue quatre pôles partenariaux de développement : un pôle Saint-Donat, un pôle Rawdon, un autre Saint-Félix et un dernier Saint-Michel-des-Saints. Chacun de ces pôles cherche à mettre en place des structures partenariales qui répondent à leur réalité et à leurs besoins locaux.

Le pôle Saint-Donat vit une situation territoriale différente du reste de la MRC. En effet, située au nord-ouest de la Matawinie et côtoyant les limites des Laurentides, ce pôle reste isolé tant de la MRC que du reste de la région de Lanaudière. Le pôle de Saint-Donat est tourné davantage en terme de développement économique vers les Laurentides qui vivent une économie similaire et fondée principalement sur le tourisme. Actuellement, les efforts sont concentrés sur le projet du Parc du Mont-Tremblant. Ce projet, s'il se réalise, permettra la consolidation du tourisme à Saint-Donat.

Nous avons vu précédemment, que le développement industriel était surtout concentré dans les pôles de Rawdon et de Saint-Félix-de-Valois. Toutefois, ces deux pôles vivent des réalités socio-économiques fort différentes. Rawdon représente dans la MRC de Matawinie un milieu multiculturel où se côtoient langues et cultures. L'économie repose tant sur les industries manufacturières que sur le tourisme. De son côté, Saint-Félix-de-Valois s'identifie davantage à la réalité joliettaise. Ce pôle aurait avantage à développer sa branche manufacturière, puisqu'il y existe déjà une concentration d'industries. L'ex-Corporation de développement économique de Matawinie y avait établi ses bureaux et misait beaucoup sur le développement des entreprises manufacturières dans les pôles de Saint-Félix-de-Valois et de Rawdon.

L'économie du pôle de Saint-Michel-des-Saints est fondée essentiellement sur la foresterie et le tourisme. Avec d'importants projets d'investissements autour du lac Taureau, le pôle a pris en charge son développement en tenant compte de ses possibilités.

Plusieurs organismes interviennent sur l'ensemble du territoire de Matawinie. Il s'agit du CLDM, de la SADC, du CJEM, du CLSC et de la MRC. Ces cinq

organismes travaillent à développer une vision globale de la MRC. Leurs interventions cherchent à rejoindre le plus large bassin de clientèles possibles.

Il n'existe pas, par contre, de table de concertation rassemblant l'ensemble des partenaires de chacun des pôles de développement, qui favoriserait un développement global dans la MRC de Matawinie. Rappelons toutefois que la MRC de la Matawinie tente, depuis 1993, avec la collaboration d'autres partenaires, de mettre sur pied une structure unique dans le dossier du développement dans la MRC de Matawinie¹¹. Ce qui met en évidence la complexité de la dynamique sociale sur le territoire, ainsi que la dynamique de la politique externe.

Cette difficulté est associée par le milieu à un problème de communication. Pour certains partenaires, le problème réside en l'absence d'un médium commun couvrant l'ensemble du territoire. Pour d'autres, par contre, le problème réside dans le fonctionnement de la structure partenariale.

L'autre problématique qui transpire de l'analyse est celle de la prise en charge des mandats dévolus à l'époque à la CDME. Depuis sa disparition, aucun organisme semble avoir été en mesure de récupérer les mandats de développement industriel réalisés par elle (l'arrimage des projets, les consultations, le repérage des investissements ...).

La mise sur pied du Centre local de développement viendra-t-elle répondre à ce double besoin ? D'une part, il a le rôle de favoriser un rapprochement entre les partenaires économiques et communautaires, car il s'est vu confier le mandat du développement de l'entrepreneuriat et de l'économie sociale. D'autre part, il devra également étendre son rôle de manière à favoriser un rapprochement entre les partenaires économiques des différents pôles de développement.

Un des éléments de développement commun aux quatre pôles de développement semble être le tourisme. De la sorte, le tourisme ne pourrait-il pas devenir l'élément rassembleur, commun à la MRC. Les partenaires des pôles auraient donc avantage à développer une vision commune de la MRC de Matawinie autour du tourisme.

La difficulté de faire surgir un réseau de concertation partenariale sur le territoire est un problème important que la mise sur pied du Centre local de développement de la MRC de Matawinie pourrait en partie résoudre.

Son mandat de développement économique et d'entrepreneuriat contribuera certes à créer une synergie entre les partenaires économiques et communautaires sur le territoire.

Il devra également assumer un leadership dans le développement économique, en regroupant l'ensemble des forces vives des différents pôles de développement autour d'un secteur commun comme le tourisme.

2.3.7 La dynamique inter-MRC

Plusieurs dossiers impliquant une ou plusieurs autres MRC de la région ou ayant un caractère interrégional ont ou auront un impact important sur la dynamique de la MRC et sur son développement économique et de l'emploi.

Sur le plan régional, la présence du **Conseil régional de développement de Lanaudière** (CRDL) est importante puisqu'il est une instance représentative qui agit à titre d'interlocuteur du gouvernement du Québec en matière de développement régional pour la grande région administrative de Lanaudière. Son principal mandat est

¹¹ MRC DE MATAWINIE, *Le plan de travail inhérent au développement économique et à la création d'emploi de la MRC de Matawinie*, 1998, p. 24.

d'assurer la concertation des intervenants de la région, de donner des avis au gouvernement provincial, de définir une planification stratégique, de négocier sur une base d'axes de développement, une entente-cadre et aussi des ententes spécifiques avec les ministères et les organismes gouvernementaux concernés.

Du côté du **développement économique**, à ce jour , l'ensemble des CLD est présent à Lanaudière Économique (anciennement l'Association régionale des commissaires industriels de Lanaudière (ARCIL)). Déjà l'ARCIL avait pour objectif l'unification des forces pour faciliter l'élaboration de projets importants ayant des retombées positives tant pour la région que pour les MRC. Cette nouvelle appellation (automne 1998) vise à répondre aux changements touchant le milieu économique de la région avec la mise en place des CLD. Cet élargissement de la mission favorisera l'intégration d'organismes autres que les commissariats industriels.

Parmi les réalisations importantes de Lanaudière Économique, rappelons la fondation, en 1994, de l'ARCIL Export communément appelé aujourd'hui **Lanaudière International** dont le mandat est d'assister les PME de toutes les municipalités de Lanaudière dans leurs projets d'exportation. Depuis sa fondation, 12,8% des interventions (consultation, rencontre ou mandat) de Lanaudière International ont été effectuées auprès d'entreprises situées dans la MRC de Matawinie. Ce qui est peu. Plusieurs intervenants rencontrés ne connaissaient pas l'existence de cet organisme.

De plus, Lanaudière Économique a travaillé de pair avec le Club Maillage Qualité de Lanaudière pour promouvoir des mécanismes de performance et de qualité totale pour les entreprises de la région¹². Elle organise aussi l'Opération Maillage qui réunit des entreprises de l'ensemble de la région. Cet événement de portée internationale permet de conclure des ententes importantes avec des entreprises étrangères engendrant ainsi des retombées intéressantes sur la création de

nouveaux emplois. Lanaudière Économique est également intervenue pour l'identification du créneau d'excellence régional (l'habitat) et la mise sur pied d'un réseau ISO. Soulignons que l'élaboration de ces dossiers a été le résultat de la collaboration de plusieurs partenaires dont Emploi-Québec, CRDL, DRHC, MICST et plusieurs autres.

D'un autre côté, en ce qui concerne le dossier de l'agriculture, la SADC Matawinie participe conjointement avec plusieurs autres partenaires à un comité de travail portant sur la réorganisation des services conseils en agriculture dans certains territoires (des Moulins, Matawinie et Montcalm). Les partenaires impliqués dans cette démarche sont la FUPAL, le MAPAQ et la Société agricole du Québec.

Dans le **milieu de l'éducation**, divers changements dans la structure sont venus retenir l'attention des partenaires dans la MRC. Notamment, la fusion des commissions scolaires Berthier-Nord-Joli, Cascades-L'Achigan et de l'Industrie risque d'avoir un impact important en termes de services. De plus, les partenaires ont mis beaucoup d'efforts pour obtenir le siège social de la commission scolaire à Saint-Félix-de-Valois. Ce rapprochement est bien perçu dans le milieu surtout en ce qui concerne la reconnaissance de leurs besoins de formation dans la MRC.

La mise en place d'une méga-infrastructure intégrant trois commissions scolaires soulève par contre quelques questionnements : aura-t-elle un impact sur les options offertes sur chacun des territoires quand on sait qu'elles doivent répondre aux besoins du milieu ? Quel sera l'impact de cette fusion sur la qualité de l'enseignement et des services ? Il est encore trop tôt pour évaluer l'impact de cette fusion sur les services dispensés à la population.

¹² Voir le document de la Corporation de développement économique, région de Joliette, p. 28.

D'autres organismes régionaux interviennent sur le territoire de la MRC. Il y a entre autres, la **Coopérative de développement régionale de Lanaudière** (CDRL) qui a pour mission d'apporter un support à l'entrepreneurship coopératif. Au même titre que les organismes économiques, la CDRL offre des services de formation et d'accompagnement des promoteurs à la réalisation de leur projet de coopérative. Présent aux niveaux communautaire et économique, on constate que le mouvement coopératif a toujours été proche de l'action communautaire puisqu'il a la même volonté de faire participer les gens à leur autonomie. Leur mission s'assimile très bien l'une à l'autre.

La **Table régionale des organismes communautaires de Lanaudière** (TROCL) est un regroupement de tous les organismes communautaires présents dans la région. Un membre des organismes est désigné pour représenter la MRC et siège sur cette table. Par la suite, ce dernier commente les décisions auprès des organismes locaux.

En ce qui touche le développement de l'économie sociale, le CLD Matawinie doit travailler avec le **Comité régional de l'économie sociale de Lanaudière** (CRESL). Ce dernier a le mandat :

- d'élaborer, dans la planification stratégique de la région, le volet consacré à l'économie sociale ;
- de veiller à ce que la représentation des intervenants en économie sociale sur le conseil d'administration du CLD soit assurée ;
- de favoriser la concertation entre les intervenants locaux et régionaux en économie sociale pour assurer la cohérence et maximiser l'effet de leurs interventions (économique, communautaire, coopérative et syndicale).

La reconnaissance de la spécificité des quatre pôles de développement jumelée à une volonté d'un développement unifié sont des voies à emprunter pour favoriser la croissance économique et sociale de la MRC et de la région. À l'exemple d'autres régions, il est possible de reconnaître des vocations spécifiques à chacun des pôles dans une perspective de développement global. Des projets mobilisateurs comme la Route verte, le Mont-Tremblant, l'écotourisme devront faire l'objet d'une harmonisation régionale et territoriale (MRC).

CHAPITRE 3

La mise en oeuvre de la politique active du marché du travail

En septembre 1995, le gouvernement du Québec invitait les régions à participer à la définition d'une politique active du marché du travail (PAMT) en reconnaissant que ce sont ces dernières qui ont finalement à prendre chaque jour des décisions qui concrétisent les politiques de main-d'œuvre et d'emploi. La régionalisation du processus décisionnel est l'un des cinq volets de la politique active du marché du travail. Les quatre autres volets sont l'harmonisation des programmes, mesures et services visant la main-d'œuvre et l'emploi (les cinq axes), la contribution obligatoire à la formation de la main-d'œuvre (la loi 90), l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT), l'apprentissage (le régime d'apprentissage).

De par son volet régional, la PAMT interpelle les principaux acteurs du milieu vers un effort concerté de

réduction du chômage. La région de Lanaudière s'est engagée dans une vaste opération de mobilisation et de concertation des partenaires les conviant à unir leurs efforts afin de réduire progressivement et de façon durable, le chômage.

Au mois de mai 1996, l'ensemble des partenaires de la région ont participé à l'identification des priorités régionales et l'organisation des services en rapport avec les cinq axes de la PAMT retenus : création, maintien, stabilisation, préparation et insertion en emploi.

Suite à cette consultation, treize objectifs ont été retenus et priorisés par les partenaires du marché du travail. Il s'agit :

OBJECTIFS DE LA PAMT / RÉGION DE LANAUDIÈRE

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir, créer, assurer la croissance et la consolidation des entreprises, surtout celles de moins de cinq ans d'existence ou en démarrage ou exportatrices ou ayant moins de cinq employés ou créant des emplois d'utilité sociale. • Parrainer les entreprises et accroître les réseaux d'alliances. • Miser sur l'exportation. • Faire la promotion de la région. • Supporter les entreprises dans le financement des acquisitions de nouvelles technologies, miser sur la Recherche-Développement (R-D) et la valeur ajoutée des produits et services. • Adapter la main-d'œuvre aux changements. • Favoriser l'implantation des nouveaux modes de gestion et faciliter la conciliation travail-famille. | <ul style="list-style-type: none"> • Atténuer le caractère saisonnier des emplois. • Revaloriser la formation professionnelle et technique. • Rehausser les compétences et encourager l'expérience de travail en créant une synergie entre l'école et l'entreprise. • Préparer adéquatement les personnes sans emploi pour faciliter leur insertion ou réinsertion au marché du travail. • Revoir l'approche pédagogique de l'apprentissage, supporter les décrocheurs dans leur cheminement de réinsertion et réduire le problème de l'alphabétisation. • Favoriser une plus grande mobilité de la main-d'œuvre par le développement de transport collectif spécifique à la région de Lanaudière. |
|---|--|

3.1 LA CRÉATION D'EMPLOIS

LES PRIORITÉS DE LA PAMT / RÉGION DE LANAUDIÈRE	
1. Promouvoir, créer, assurer la croissance et la consolidation des entreprises, surtout celles de moins de cinq ans d'existence ou en démarrage ou exportatrice ou ayant moins de cinq employés ou créant des emplois d'utilité sociale.	• Promouvoir, développer et supporter l'entrepreneurs ; • Favoriser l'économie sociale et les groupes communautaires ; • Inciter les entreprises à une modernisation continue ; • Rendre disponible le capital de risque ; • Impliquer les élus municipaux à la création d'emplois ; • Promouvoir les coopératives de travail ; • Stimuler le développement d'entreprises en collectif ; (campus-coopératives); • Mettre sur pied un fonds d'investissement régional.

Lorsqu'on aborde l'axe de création en emploi, on entend l'ensemble des mesures visant la création d'emplois nouveaux : interventions auprès des entreprises existantes et au stade de démarrage, des individus désireux de créer leur propre emploi et des organismes intermédiaires cherchant à développer l'emploi.

Tout comme les partenaires régionaux, la problématique de la création d'emplois est au cœur des préoccupations des partenaires de la MRC. D'autant plus que la situation de l'emploi ne s'est guère améliorée entre 1991 et 1996. La MRC est donc confrontée à un problème important d'insuffisance de création d'emplois, malgré qu'au chapitre du profil entrepreneurial des régions du Québec, elle se classait au 12^e rang¹ en ce qui à trait la création d'entreprises.

Pour devenir moins dépendants des fluctuations économiques et de l'aide gouvernementale, les partenaires se mobilisent pour développer une plus grande autonomie économique. Un des objectifs majeurs des intervenants est de favoriser la création d'emplois locaux pour permettre aux gens de travailler sur leur territoire. Ces efforts sont orientés vers les secteurs agricole, forestier et touristique, en misant tout particulièrement sur l'entrepreneurs, le travail autonome et le télétravail.

En fait, quatre objectifs apparaissent prioritaires dans la MRC et visent à favoriser la création d'emplois. Il s'agit du développement de l'entrepreneurs, de la consolidation d'entreprises existantes, du financement et de la contribution de l'économie sociale.

¹ PROULX, Marc-Urbain, « Le profil entrepreneurial des régions du Québec, Clé de l'autonomie locale », Les Éditions Transcontinental inc. et la Fondation de l'Entrepreneurs, 1996, p. 183-185.

3.1.1 Développer l'entrepreneurs

Le premier objectif retenu par les partenaires est orienté vers le démarrage de nouvelles entreprises par de jeunes entrepreneurs (stimuler et encourager l'entrepreneurs). Dans la MRC, cet objectif est considéré comme la voie par excellence pour favoriser la création d'emplois. La présence de peu d'entreprises d'importance sur le territoire n'est pas étrangère à cette priorité d'actions. Plusieurs organismes travaillent à supporter cet objectif (CJEM, SADC et CLDM). De plus, les actions tiennent compte des particularités des différents pôles de développement, selon ses forces et ses secteurs d'activité.

Le Carrefour Jeunesse-Emploi de la Matawinie a permis, par le biais du Service d'aide aux jeunes entrepreneurs (transféré depuis au CLDM), le démarrage de huit nouvelles entreprises sur le territoire, créant ainsi 13 nouveaux emplois du 1^{er} avril 1997 au 31 mars 1998². Le SAJE³ a aussi la responsabilité de gérer le programme Jeunes Promoteurs, qui est une subvention accordée aux jeunes démarrant une première entreprise. Trois promoteurs ont bénéficié de ce programme durant cette même période. La grande majorité des entreprises démarrées se retrouvent principalement dans les secteurs du commerce et des services.

L'étendue du territoire et le faible niveau de scolarité de la population rendent plus difficile la tâche de développer une culture entrepreneuriale chez les jeunes. Le milieu scolaire est souvent long à s'adapter aux nouvelles réalités du marché du travail. De plus, les jeunes sont souvent en attente face au marché du travail. Pour eux, le travail salarié apparaît la seule avenue possible d'y accéder. Il faut les encourager à explorer d'autres voies, dont celles de l'entrepreneuriat et du travail autonome.

Le CJEM est un intervenant important sur le territoire pour favoriser le développement d'une culture entrepreneuriale auprès de la clientèle jeune, puisqu'il offre une panoplie d'autres services connexes qui peuvent amener les jeunes à prendre conscience de leur potentiel entrepreneurial.

La SADC est également un intervenant majeur en matière de développement de l'entrepreneurs sur le territoire. Cette dernière a géré jusqu'à la création du CLDM, le programme de Travail Indépendant (ex-Aide au Travail Indépendant (ATI) de DRHC) sur le territoire devenu depuis le Soutien au Travail Indépendant (STA). Ce programme vise à soutenir techniquement et financièrement tout promoteur qui désire créer sa propre entreprise pour devenir travailleur autonome et qui est prestataire de l'assurance-emploi. En 1997⁴, selon le rapport annuel de la SADC, 37 nouvelles entreprises ont vu le jour par le biais de ce programme⁵ et sept autres entreprises ont bénéficié d'un encadrement du coordonnateur du programme. Les intervenants accordent une grande importance à cet outil de développement qui connaît un développement important. Ils participent activement à la promotion de l'entrepreneurs, à l'encadrement des promoteurs potentiels et à l'analyse des projets déposés. La SADC est également gestionnaire de la stratégie jeunesse. Il est toutefois encore trop tôt pour évaluer l'impact de cette mesure sur le dynamisme entrepreneurial.

L'autre élément sur lequel mise les partenaires de la MRC pour le développement économique et de l'emploi est le télétravail. Le contexte socio-géographique est favorable à cette forme de travail. Cette démarche est le résultat d'un partenariat entre la MRC, la SADC et l'entreprise privée. Un projet a été initié par la MRC qui vise à développer une expertise dans le domaine de la géomatique⁶. En effet, ce projet, en plus de satisfaire les besoins de la MRC en matière d'aménagement,

2 CJEM EN BREF, *Résumé du rapport annuel 1997-1998*, p. 3.

3 Ce programme, qui était financé par le MICST, n'existe plus officiellement depuis la fin juin 1998.

4 SADC MATAWINIE INC., *Rapport annuel 1997-1998*, p. 14.

5 Ce programme vise à soutenir techniquement et financièrement tout promoteur qui désire créer sa propre entreprise pour devenir travailleur autonome et qui est prestataire de l'assurance emploi.

6 MRC, *Le plan de travail inhérent au développement économique et à la création d'emplois de la MRC de Matawinie. Annexe annuelle du plan d'action du schéma d'aménagement de la MRC de Matawinie*, 1998, p.32.

d'évaluation et d'archivage de données géoréférencées, permettra de constituer une base de gestion des données et de les rendre accessibles sur un intranet. D'octobre 1997 à juillet 1998, quatre employés ont travaillé à développer l'ossature de ce qui deviendra une plateforme de gestion des données spatiales de la MRC de Matawinie. Les partenaires considèrent ce projet comme les prémisses de la mise en place d'un incubateur d'entreprises.

Plusieurs projets d'entrepreneurship émergent également selon les besoins spécifiques des différents pôles de développement de la MRC. Pour ce qui est du pôle de Saint-Donat, la Commission de développement économique a également ce qu'elle nomme un motel industriel qui est destiné au développement de l'entrepreneurship local. Selon son responsable, les motels industriels ne sont pas là pour la prospection de clients extérieurs, mais davantage pour venir en aide aux entrepreneurs locaux. Un deuxième motel industriel est éventuellement prévu.

Beaucoup d'efforts sont dispensés pour favoriser l'émergence de l'entrepreneurship sur le territoire, par le biais de la création d'entreprises, du travail autonome et du télé-travail. La vision normalement véhiculée du travail autonome ne correspond toutefois pas toujours à la réalité. Ces emplois ne sont pas, pour la grande majorité sur le territoire, de niveau professionnel (ingénierie, architecture, services scientifiques et techniques), mais davantage des emplois liés aux secteurs des services de sécurité, des services ménagers et des services personnels de toutes sortes (garderies, salons de coiffure, organismes communautaires, etc.). Plusieurs de ces emplois s'insèrent dans ce que l'on nomme le secteur de l'économie sociale. Ce dernier semble représenter un secteur important pour la création d'emplois dans la MRC (nous y reviendrons plus loin).

Malgré l'ensemble des interventions et des mesures, les intervenants constatent le manque de projets pour le démarrage d'entreprises. Étant donné l'importance des secteurs de l'agriculture, de la foresterie et du tourisme, la priorité devrait être accordée aux projets s'inscrivant dans ces secteurs d'activité.

Une campagne de sensibilisation devrait faire connaître les forces et potentialités de développement de ces secteurs. Une aide particulière serait accordée pour faciliter l'identification de créneaux qui favorisent l'exploitation de nouveaux produits dans ces secteurs (pistes cyclables, tourisme d'aventure, etc.).

Il serait également important que la planification du développement de l'entrepreneurship sur le territoire tienne compte des différentes réalités socio-économiques et des différents pôles de développement.

Lorsqu'on relève le très faible niveau de scolarité de la population de 15 ans et plus combiné à un taux élevé de dépendance à la sécurité du revenu, il apparaît évident que cet esprit doit être stimulé, sans s'attarder pour l'instant à la formation de base indispensable pour devenir entrepreneur.

L'entrepreneurship doit demeurer un objectif prioritaire pour la création d'emplois dans la MRC. Pour favoriser l'émergence d'une culture entrepreneuriale auprès de la population, il est proposé :

- *d'intégrer un module sur l'entrepreneuship dans la formation générale et professionnelle au secondaire. L'objectif de ce module est d'être un élément déclencheur, visant à inculquer l'idée de créer son propre emploi, à devenir plus actif face au marché du travail;*
- *de plus, on devrait favoriser, dans la formation, le développement de projets entrepreneuriaux où les étudiants auraient à élaborer et à mettre en œuvre une entreprise sur le territoire liée aux créneaux prioritaires identifiés par les partenaires. Ce projet ferait l'objet d'une reconnaissance officielle par l'obtention de crédits. Les étudiants auraient l'occasion de passer de la théorie à la pratique en parcourant l'ensemble des étapes que doivent franchir les jeunes entrepreneurs (projet, étude de marché et de recherche de financement).*

3.1.2 La consolidation d'entreprises existantes

Une stratégie de création d'emplois ne peut porter fruit en s'appuyant seulement sur un objectif de développement de l'entrepreneuriat, elle doit également intégrer un objectif visant l'implantation d'entreprises sur le territoire. Or, dans la MRC il se fait peu ou pas du tout de prospection pour attirer des entreprises d'ailleurs. Ce rôle a été abandonné suite à la disparition de la Corporation de développement économique de la Matawinie. Une partie de la création d'emplois peut se faire par le développement de l'entrepreneuriat, mais l'autonomie industrielle et commerciale ne peut émerger sans être en mesure d'attirer des entreprises dans la MRC. Ces entreprises doivent y trouver des avantages comparatifs, comme le prix compétitif des terrains, la proximité des services d'aide aux entreprises et une expertise-conseil.

L'implantation et la consolidation des entreprises industrielles doivent viser les pôles de développement de Rawdon et de Saint-Félix-de-Valois qui ont déjà une structure industrielle de base.

Quelques secteurs clés de fabrication oeuvrent dans ces pôles : les industries du plastique, du bois, du meuble et des produits métalliques peuvent s'intégrer à l'intérieur du créneau retenu dans la région, l'habitat.

Par contre, comme il devient difficile d'attirer des entreprises d'importance vers la périphérie des grands centres urbains, l'objectif devrait davantage être orientée vers la croissance des entreprises qui sont déjà en opération ou qui désirent démarrer en leur offrant une expertise dans la gestion et le développement de nouveaux marchés et produits. De plus, on doit miser sur la prospection interne du territoire pour favoriser la relocalisation des entreprises vers des zones ou des motels industriels. Ce regroupement éviterait l'éparpillement des ressources sur le territoire et permettrait le partage des services entre plusieurs.

La stratégie à adopter ne peut être la même pour l'ensemble de la MRC. Elle doit tenir compte des différents pôles de développement.

En ce sens, la participation du CLDM à Lanaudière Économique favorisera l'établissement de liens et de concertation entre les entreprises de la région et l'identification de créneaux spécifiques et complémentaires dans une stratégie harmonisée de développement de nouveaux marchés et produits.

Pour les pôles de Saint-Donat et de Saint-Michel-des-Saints, les secteurs importants sont le tourisme, la foresterie et le bois. L'implantation de nouvelles entreprises et l'expansion d'entreprises existantes doivent miser sur les secteurs moteurs de ces deux pôles. La mise sur pied d'un Comité d'adaptation de la main-d'oeuvre sur la transformation secondaire du bois, afin de dégager une vision régionale de l'exploitation et de la

seconde transformation forestière, a permis de rassembler les conditions essentielles de mise en valeur des potentiels d'entreprises en seconde transformation. Il en est ressorti que l'émergence d'entreprises de seconde transformation est possible dans la MRC de Matawinie et qu'un nombre appréciable de nouveaux emplois pourraient naître de cette nouvelle activité.

Pour favoriser l'émergence d'entreprises de seconde transformation, nous devons être en mesure d'identifier les entreprises forestières déjà existantes qui ont le potentiel de le faire ou de favoriser l'éclosion de nouveaux projets dans le secteur du bois. La seule possibilité qu'il existe actuellement dans la seconde transformation est l'utilisation de la matière ligneuse qu'on appelle la catégorie pâte dans l'essence des feuillus. La transformation des produits spécialisés en bois résineux et feuillus offre des possibilités de créer de nouvelles entreprises dans des créneaux particuliers⁷.

En outre, une stratégie globale doit être envisagée qui permettrait de transcender les particularités des pôles de développement et d'éviter l'éparpillement des entreprises sur le vaste territoire de la Matawinie.

Favoriser la prospection des entreprises à l'intérieur de la MRC de manière à assurer la relocalisation de ces dernières dans des zones industrielles spécifiques (parcs ou motels industriels). Cette concentration favoriserait des interventions plus efficaces et mieux ciblées, évitant du même coup l'éparpillement des ressources conseils.

Cette concentration permettrait également le regroupement des entreprises d'activités similaires et complémentaires à proximité l'une de l'autre, favorisant le partage de services communs.

3.1.3 Le financement

Pour soutenir financièrement les projets d'investissements dans la MRC, cinq fonds ont été mis en place : le Fonds d'investissement local de la Matawinie (FILM), le Fonds d'investissement de la SADC, le Fonds

d'investissement jeunesse, le Centre d'initiative pour l'emploi local (CIEL), le Fonds de développement économique Laprade Berthier-Maskinongé-Lanaudière Inc.

Le FILM a été mis en place en 1996 afin de maintenir ou de créer des emplois dans le milieu tout en favorisant le développement économique en respect des priorités établies. Ce Fonds fut jumelé en 1997 au Fonds de la SADC par le biais d'une entente intervenue entre le FILM et la SADC. Le FILM est utilisé exclusivement en prêts à terme et en prêts obligataires. Il sert majoritairement en complément de montage financier pour la consolidation ou le démarrage d'entreprises de la MRC de Matawinie.

Le Fonds d'investissement jeunesse a la particularité de soutenir l'émergence et l'expansion d'entrepreneurs âgés entre 18 et 35 ans sur le territoire de la Matawinie par un financement se situant entre 5 000 \$ et 15 000 \$.

Le CIEL Matawinie, un autre programme local, est un fonds d'investissement populaire. Les montants proviennent de la population et sont prêtés aux personnes âgées entre 18 et 40 ans. Ces prêts d'un montant maximal de 4 000 \$ sont effectués sans intérêts, sans garantie, sur l'honneur. Géré par sept administrateurs bénévoles, l'assemblée de fondation s'est déroulée en novembre 1995. Pour l'instant, sept municipalités sont desservies par cette mesure : Saint-Alphonse, Saint-Côme, Saint-Damien, Saint-Jean-de-Matha, Sainte-Béatrix, Sainte-Émélie-de-L'Énergie et Sainte-Marcelline.

Au niveau des programmes régionaux, le Fonds de développement économique Laprade Berthier-Maskinongé-Lanaudière Inc. offre du financement pouvant atteindre un maximum de 100 000 \$. Les projets manufacturiers et touristiques sont privilégiés.

⁷ Ministère des Ressources naturelles, *Guide de référence de la valeur ajoutée et de la seconde transformation du bois*, 1996.

Les fonds locaux disponibles semblent répondre, en partie, aux besoins des entreprises dans la Matawinie, qui sont majoritairement des PME de très petites tailles. La problématique sur le territoire semble en être moins un manque d'argent que de l'élaboration de projets solides supportée par l'expertise-conseil et le suivi des principaux organismes économiques.

Nous proposons de renforcer le support et le suivi accordés aux entreprises afin de permettre la consolidation des entreprises existantes et le démarrage de projets solides assurant ainsi leur survie.

3.1.4 L'économie sociale

L'économie sociale est un secteur de l'activité économique relié à la satisfaction des besoins sociaux, des personnes, des communautés et à la protection de l'environnement. Elle se structure autour de coopératives ou dans certains cas d'organismes à but non lucratif.

L'économie sociale touche un ensemble d'activités. On y inclut entre autres :

- les coopératives forestières (production de plants, reboisement, préparation de terrain, éclaircie de plantation et récolte de bois) ;
- les coopératives de tous les secteurs d'activité (agriculture, industries manufacturières, construction, transport, communications et services publics, commerce, affaires immobilières et services) ;
- les services de garde (les garderies avec ou sans but lucratif, les agences familiales, les garderies en milieu scolaire) ;
- les organismes œuvrant dans le domaine des services sociaux et de santé (aide aux personnes handicapées, aux personnes âgées, les centres de femmes, les centres d'hébergement jeunesse, les organismes communautaires jeunesse, etc.).

Il n'existe pas de portrait complet de l'économie sociale au Québec et encore moins dans la région ou dans la MRC. On sait par contre que ces activités sont très présentes dans la MRC, surtout en ce qui concerne le tourisme, la forêt et l'environnement. En outre, l'économie sociale touche également les axes de la stabilisation et de l'insertion en emploi (nous y reviendrons dans chacun de ces axes).

Des organismes comme la SADC ou la MRC qui interviennent sur l'ensemble du territoire de la Matawinie considèrent l'économie sociale comme un secteur clé dans la création d'emplois. Plusieurs projets sont à l'étude. Dans l'environnement, il y a le projet d'un forum sur la gestion des déchets et un projet de forêt habitée qui vise à établir les espaces qui feront l'objet de l'application de ce concept. De plus, en ce qui touche les services de santé et sociaux, il y a la problématique des services pour personnes âgées. Avec le vieillissement de la population, cette problématique va devenir importante d'ici quelques années.

Il ne fait aucun doute que le secteur de l'économie sociale a sa place dans une stratégie de création d'emplois. M. Norbert Rodrigue, président du Conseil de la santé et du bien-être, mentionnait dans l'une de ses allocutions que :

« Les services de garde à l'enfance et les organismes communautaires subventionnés par le réseau de la Santé et des services sociaux ont créé à eux seuls, depuis vingt ans, quelque 30 000 emplois réguliers à temps plein. Ils représentent maintenant deux fois plus d'emplois que le secteur du meuble et autant que tout le secteur de l'hôtellerie. C'est non seulement un secteur de développement avec lequel il faudra désormais compter mais ce sont aussi des secteurs d'activité qui produisent des services qui ne seraient pas offerts autrement »⁸.

⁸ NORBERT, Rodrigue, *Qualité de vie, emploi et développement économique. Notes pour une intervention au Sommet régional de la Société montréalaise de développement*, 1997, p. 7-8.

Le CLD de la Matawinie a le mandat de s'occuper d'entrepreneurship, mais également d'économie sociale. À cet égard, le CLDM, en plus d'assurer le soutien aux entrepreneurs, devra assurer des mesures de soutien aux intervenants en économie sociale, donc inclure les entreprises de l'économie sociale. Il s'agit de voir comment il intégrera les autres acteurs, surtout les organismes communautaires, dans ce volet de l'économie sociale.

Nous proposons de poursuivre les interventions dans le secteur de l'économie sociale, qui demeure un créneau clé de création d'emplois dans la MRC.

Le CLDM devra coordonner l'ensemble des projets de manière à maximiser les effets structurants de ceux-ci sur les emplois créés, c'est-à-dire à mettre des énergies à développer des liens entre les projets dans les secteurs de la forêt, du tourisme, de l'environnement et des services de santé et sociaux.

Le CLDM aura aussi à développer un rôle d'animation et de promotion des entreprises de l'économie sociale.

TABLEAU SYNTHÈSE

CRÉATION D'EMPLOIS		
OBJECTIFS PRIORITAIRES DE LA RÉGION	OBJECTIFS ET PROBLÉMATIQUES DE LA MRC DE MATAWINIE	PISTES DE SOLUTIONS MRC DE MATAWINIE
• Promouvoir, créer, assurer la croissance et la consolidation des entreprises, surtout celles de moins de cinq ans d'existence ou en démarrage ou exportatrices ou ayant moins de cinq employés ou créant des emplois d'utilité sociale.	• Développer l'entrepreneurship. • Consolider les entreprises existantes. • Favoriser le développement de l'entrepreneurship par un financement adéquat. • Supporter l'économie sociale dans le développement de l'emploi.	• Organiser une campagne de sensibilisation pour faire connaître les forces et potentialités des secteurs de l'agriculture, de la foresterie et du tourisme; accorder une aide particulière pour l'identification de créneaux qui favorisent l'exploitation de nouveaux produits dans ces secteurs; • Intégrer dans les options professionnelles et générales un module sur l'entrepreneurship; • Favoriser dans la formation le développement de projets entrepreneuriaux où les étudiants auraient à travailler à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une entreprise sur le territoire. • Viser l'implantation et la consolidation des entreprises industrielles (industries du bois, du meuble et des produits métalliques) dans les pôles de développement de Rawdon et de Saint-Félix-de-Valois; • Encourager l'émergence d'entreprises de transformation des produits spécialisés en bois résineux et feuillus; • Favoriser l'établissement de liens entre les entreprises de la région et de la MRC dans une stratégie harmonisée de développement de nouveaux marchés et de produits; • Favoriser la prospection des entreprises de la MRC de manière à assurer la relocalisation de ces dernières dans des zones industrielles, rendant du même coup les interventions plus efficaces. • Renforcer le support et le suivi accordés aux entreprises afin de permettre la consolidation des entreprises existantes et le démarrage de projets solides assurant ainsi leur survie. • Poursuivre les interventions dans le secteur de l'économie sociale en développant des liens entre les projets dans les secteurs de la forêt, du tourisme, de l'environnement et des services de santé et sociaux; • Le CLDM devra assurer la coordination et l'animation des projets visant le développement d'entreprises d'économie sociale.

3.2 LE MAINTIEN EN EMPLOI

LES PRIORITÉS DE LA PAMT / RÉGION DE LANAUDIÈRE	
OBJECTIFS	MOYENS
1. Miser sur l'exportation.	• Développer un service d'accompagnement pour la commercialisation et le développement de marchés auprès des entreprises ; • Soutenir les entreprises à l'exportation ; • Établir une structure régionale en ce qui concerne l'aide à l'exportation ; • Exporter le talent de nos artistes ; • Développer une vigie internationale pour connaître l'évolution des marchés ; • Fournir l'information aux entreprises sur la situation de l'importation-exportation.
2. Parrainer les entreprises et accroître les réseaux d'alliance.	• Mettre en place un organisme de parrainage et marrainage ; • Établir des réseaux d'alliances-maillage entre les entreprises.
3. Supporter les entreprises dans le financement des acquisitions de nouvelles technologies, miser sur la recherche-développement et la valeur ajoutée des produits et services.	• Inciter les entreprises à une modernisation continue ; • Développer des services de veille technologique et la R & D avec applications pratiques sur le terrain ; • Développer un centre de recherche régionale dans le secteur de l'habitat ; • Favoriser le développement des produits et services à valeur ajoutée ; • Aider à la capitalisation pour l'acquisition des équipements de haute technologie.
4. Adapter la main-d'œuvre aux changements.	• Encourager la formation sur mesure en regard avec la nouvelle technologie.
5. Favoriser l'implantation des nouveaux modes de gestion et faciliter la conciliation travail-famille.	• Développer un nouveau contrat social entre les employés et les employeurs (gestion participative, culture d'entreprise, services d'aide-conseil en GRH, etc.); • Encourager l'aménagement et la réduction du temps de travail pour concilier les responsabilités familiales et professionnelles ; • Développer le réseau des garderies publiques à même les locaux publics pour supporter les familles monoparentales.

L'axe du maintien en emploi réfère au développement des compétences, à la protection des emplois par le biais d'activités auprès des individus ou des entreprises tels la formation continue, le développement des ressources humaines, le reclassement, etc.

L'axe du maintien en emploi s'avère un élément important dans le développement de l'emploi et de la main-d'œuvre. Intervenir en fonction d'adapter la main-d'œuvre et les entreprises aux changements touchant le monde du travail permet de maintenir des emplois, mais aussi de favoriser la croissance de l'entreprise et de créer de nouveaux emplois.

Nous avons vu que la structure industrielle de la MRC est particulièrement faible. Elle se compose principalement d'entreprises de 20 employés et moins. Dans le primaire, ce sont les secteurs de l'agriculture et de la foresterie qui jouent un rôle relativement important dans la MRC de Matawinie. L'industrie manufacturière de la MRC est moins diversifiée que celle de l'ensemble de Lanaudière et elle compte seulement deux entreprises de 100 employés et plus. Comme ailleurs, une forte concentration d'emplois se retrouve dans le tertiaire, notamment dans les activités liées au tourisme qui sont relativement plus importantes dans la MRC de Matawinie que dans le reste de Lanaudière.

Deux grands secteurs sont priorisés dans la MRC, il s'agit des secteurs de la forêt et du tourisme. Nous verrons dans l'axe de la stabilisation en emploi que des efforts doivent être faits pour rallier ces deux secteurs autour d'activités communes de développement. Quant à l'industrie du bois, l'émergence d'entreprises de seconde transformation permettrait le développement d'autres créneaux (ex. : meuble) s'arrimant au créneau régional d'ensemble : l'habitat.

Les partenaires rencontrés soutiennent que la force de l'habitat est aussi propice au développement économique de la MRC de Matawinie, en ce que l'habitation touche plusieurs activités :

- les industries de la première transformation de métaux ;
- les industries de l'acier ;

- les industries du plastique ;
- les industries des matériaux composites ;
- les industries du bois ;
- les industries du verre ;
- les industries des produits en béton ;
- les industries de l'électricité ;
- les industries de la domotique ;
- les industries de portes et fenêtres ;
et les industries du meuble.

L'habitat est donc un concept large qui englobe plusieurs secteurs d'activité présents sur le territoire de la MRC. Environ 300 entreprises dans la région de Lanaudière œuvrent dans ce domaine et génèrent tout près de 5 000 emplois.

L'habitat englobe donc plusieurs secteurs d'activité présents localement. En ce sens, le développement de l'ensemble du créneau ou une partie seulement de ce dernier, semble être une piste de solution à explorer pour rassembler les entreprises autour de projets communs.

La mise en place d'une veille compétitive dans le créneau de l'habitat servirait à explorer entre autres les possibilités de développement de chacun des secteurs qui présente de réelles possibilités de développement local, tels que la transformation de métaux, l'acier, le plastique, le bois, le meuble et les portes et fenêtres.

Nous allons maintenant examiner les principales problématiques et objectifs liés au maintien en emploi de sorte à identifier les potentialités et les faiblesses des secteurs et à proposer des pistes d'intervention¹. Il s'agit de l'exportation, des changements technologiques, organisationnels et de gestion et des besoins de formation.

3.2.1 L'exportation

Très peu d'entreprises de la région exportent leurs produits ou services hors du Canada (1%). Pour celles qui exportent, elles se dirigent principalement vers les marchés américains. Ce sont surtout les industries des secteurs du matériel de transport, des mines, de la machinerie et des produits du caoutchouc qui exportent davantage. La MRC compte donc très peu d'entreprises ayant le potentiel ou la capacité d'exporter ses produits ou services vers les marchés étrangers.

En 1998², on dénombrait dans la région 145 entreprises manufacturières qui exportaient alors que 123 autres étaient intéressées à le faire. Dans la MRC de Matawinie, on répertoriait 17 entreprises manufacturières qui se livraient à des activités d'exportation tandis que 15 établissements étaient intéressés à le faire.

Concernant plus spécifiquement les entreprises du créneau d'excellence, l'habitat, on remarque que peu de ces dernières se livrent à des activités d'exportation. Lorsqu'elles le font, elles se dirigent également vers les marchés américains. La principale raison tient à la petite taille des entreprises, ce qui rend plus difficile l'accès à des marchés extérieurs. Des initiatives sont donc amorcées par Lanaudière International pour permettre le regroupement d'entreprises présentant de bonnes possibilités de réussite à l'étranger. Une de ces initiatives est la mise sur pied d'un programme de formation dispensé aux entrepreneurs de la région qui

désirent et ont le potentiel d'exporter leur produit. Ce programme communément appelé « NEXPRO » a été choisi au régional pour permettre la formation des entrepreneurs. Dans la MRC, aucune entreprise n'a participé jusqu'à présent à cette formation.

Du côté des pistes de solutions, la présence dans la région d'un commissaire à l'exportation doit être davantage publicisée auprès des entreprises de la MRC qui ont le potentiel d'exporter. Les entreprises de grandes et moyennes tailles semblent mieux réussir sur les marchés de l'exportation. La démarche pour les petites entreprises apparaît par contre plus longue et difficile. Des efforts en ce sens doivent être faits pour permettre à ces dernières d'obtenir l'information et l'aide nécessaire à la réalisation d'un tel mandat. Depuis la fondation de cet organisme en 1994, seulement 27 entreprises de la MRC avaient sollicité ses services ou demandé une consultation³. La faiblesse des interventions en matière d'exportation reflète le manque de concertation entre le commissaire à l'exportation et les organismes chargés du développement économique sur le territoire. Fait surprenant, puisqu'un des principaux mandats de l'organisme est d'aider les PME dans leurs projets d'exportation.

Nous proposons le développement d'un partenariat entre les organismes économiques de la MRC et le commissaire à l'exportation afin de contribuer à la mise en place de lieux de rencontre. Ces liens seraient propices à l'échange d'expertise et au réseautage.

Un volet exportation aurait avantage à être développé. Il permettrait de développer un réseau de contacts entre les entreprises de la MRC et celles déjà installées sur les marchés étrangers.

L'objectif de parrainer les entreprises et d'accroître les réseaux d'alliance prend une importance capitale ici.

¹ L'analyse de ces problématiques s'inspire des résultats de l'enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre réalisée à l'été de 1995.

² FAX-MICST, *Profil économique de la région de Lanaudière et Profil économique de la MRC de Matawinie*, 1998.

³ Lanaudière International, *Consultation, rencontre ou mandat entre Lanaudière International et les entreprises lanaudoises 1994-1998*, 1998.

3.2.2 Les changements technologiques, organisationnels et de gestion

Que les entreprises exportent ou pas, elles font face à une intensification de la concurrence. Elles doivent revoir en profondeur leur stratégie de développement. Les entreprises du manufacturier, en particulier, ont vécu des changements qui les placent en situation de rupture au regard de la fin des années 80. Une étude réalisée en 1996, pour le compte du ministère de l'Éducation du Québec, souligne que les mutations du travail sont marquées par :

- la libéralisation des échanges ;
- le remplacement des ressources naturelles par la connaissance comme source de valeur et, de façon plus précise, l'accès à la technologie, au savoir et au savoir-faire comme une condition essentielle à la compétitivité ;
- la décentralisation de la production et des décisions ;
- l'appel à des salariés qualifiés ;
- la recherche de relations de travail plus coopératives et favorisant l'innovation⁴.

Ces caractéristiques ont entraîné les entreprises dans un processus d'adaptation à ces nouvelles réalités.

Les résultats de l'enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre démontrent que les entreprises manufacturières s'adaptent de plus en plus aux principaux changements affectant le monde du travail.

Plus de 40% des entreprises des secteurs des produits de plastique, du bois, du meuble, des produits métalliques ont introduit ou prévoyaient introduire des nouvelles technologies de production (robotique, machines-outils à commande numérique, automates programmables). Ces secteurs sont peu importants dans la MRC, mis à

part le secteur du bois. De plus, la majorité des entreprises sont des entreprises familiales de petite taille. Le retard technologique est donc relativement important, même pour le secteur du bois, comme l'ont soulevé les intervenants rencontrés.

Le secteur agricole n'est pas épargné par le virage technologique. Les principales technologies du secteur agricole sont l'informatique, l'hydroponique, les nouvelles techniques d'alimentation, la mécanisation de la production, les nouvelles technologies utilisées sur la machinerie agricole et la biotechnologie. Le secteur agricole dans la MRC est également en retard dans l'adoption des nouvelles technologies.

Que l'on examine les entreprises du manufacturier ou du primaire, les mêmes caractéristiques touchent autant les unes que les autres : la petite taille des entreprises rend plus difficile le financement pour l'adoption ou le développement des nouvelles technologies; la gestion familiale des entreprises est souvent en raison du type de gestion traditionnel ou tout simplement à cause du manque de compétences en gestion.

Nous proposons de développer l'information stratégique sur les veilles technologiques auprès des entreprises de la MRC. L'information devrait permettre aux entrepreneurs de faire des choix éclairés concernant l'adoption, l'adaptation ou le développement de ses propres technologies.

Les préoccupations des partenaires du marché du travail devront s'orienter vers la recherche et le développement de nouveaux produits et services à forte valeur ajoutée, à l'amélioration continue du contrôle de la qualité, aux innovations technologiques, à la réorganisation du travail, au perfectionnement de la main-d'œuvre ainsi qu'à des efforts consentis de pénétrer de nouveaux marchés pour améliorer la rentabilité de l'entreprise.

⁴ Ministère de l'Éducation du Québec, *Étude préliminaire portant sur les compétences associées aux nouvelles organisations du travail dans le secteur manufacturier au Québec*, 1996, p. 20.

On constate que les PME accusent un certain retard dans leur stratégie de développement technologique, car elles manquent souvent de ressources financières et humaines pour suivre l'évolution rapide et les changements constants des nouvelles technologies. Un travail important de sensibilisation reste à faire. Le MICST est une ressource importante qui peut répondre aux besoins des entrepreneurs. Il sert de conseiller en développement industriel et par ses services conseils et ses programmes disponibles, il permet de soutenir techniquement et financièrement des stages en sciences et technologies, des stages dans les centres collégiaux de transfert technologique, l'embauche de personnel scientifique et technologique qualifié, le transfert technologique ainsi que la promotion des exportations⁵.

Il est important pour les entrepreneurs de la MRC de la Matawinie de se familiariser avec les diverses aides gouvernementales qui existent, de tisser des liens plus étroits avec les principaux intervenants œuvrant sur le territoire incluant le MICST, le Développement économique Canada (DEC), Emploi-Québec, le CLDM, et le Centre de Recherche Industrielle du Québec (CRIQ).

C'est lors d'activités conjointes (table de partenaires, regroupement ou repas d'affaires) et initiées par les différents partenaires et organismes qu'une communication efficace des différents services pourra porter fruit.

L'aide et l'accès à du financement devront être adaptés en fonction de la taille des entreprises et du secteur d'activité.

L'implantation de nouvelles technologies n'est souvent pas suffisante ni même la solution pour augmenter la compétitivité des entreprises. Pour réduire les coûts et augmenter la productivité, les entreprises doivent de

plus en plus entreprendre une réorganisation du travail en profondeur.

Les nouveaux modes d'organisation du travail se caractérisent par le fait qu'ils sont porteurs d'engagement et de responsabilisation des employés autour d'objectifs communs de productivité et de rentabilité.

À cet égard, les entreprises de la région montrent un léger retard comparativement à la moyenne québécoise. La proportion importante de petites entreprises explique en partie cette situation. Il faut également reconnaître que les petites entreprises n'ont pas à réorganiser le travail de manière à l'enrichir, car les employés ont souvent plus d'autonomie et de responsabilité que dans la grande entreprise.

Certains secteurs d'activité, peu présents sur le territoire, se démarquent toutefois des autres. Les secteurs du matériel de transport, de la machinerie, des produits du plastique et des produits métalliques ont déjà introduit ou prévoient introduire des changements au niveau de l'organisation du travail (polyvalence, élargissement et enrichissement des tâches), du processus de production (système de gestion de la qualité) ou d'une restructuration d'ensemble de l'entreprise.

Un important travail de sensibilisation reste à faire. Plusieurs secteurs de l'habitat accusent un retard important concernant l'adoption de nouvelles formes d'organisation du travail (les industries du bois, du meuble et des produits électriques et électroniques). Dans le tertiaire, ce sont les entreprises des services à la consommation et du transport qui présentent les taux les plus faibles d'adoption de ces nouveaux modes d'organisation du travail.

Les nouveaux modes d'organisation du travail sont souvent méconnus des entrepreneurs, surtout de ceux qui ne possèdent pas de services de ressources humaines. Ce sont entre autres les secteurs de la restauration, de

⁵ Voir la brochure le MICST et l'entreprise sans frontière.

l'agriculture et du meuble. Il est donc important de mettre des efforts en ce sens pour faciliter la communication des informations vers ces différents secteurs.

Cette problématique de gestion n'est pas particulière aux ressources humaines, elle touche l'ensemble des fonctions de gestion (marketing, production, comptabilité, finance et ressources humaines). Emploi-Québec, le MICST et de manières plus sectorielles, certains ministères et organismes, interviennent pour supporter les entreprises dans leur problème de gestion.

Parmi ces difficultés, on retrouve pour les entreprises de taille moyenne des problématiques liées à l'exportation, à l'implantation de normes de qualité, à l'investissement dans la recherche et le développement, à la sous-traitance. D'autres entreprises sont aux prises avec une croissance qui force l'embauche rapide de personnel exigeant une restructuration complète de celle-ci. Plusieurs d'entre elles éprouvent également des difficultés à rallier leur personnel pour favoriser la croissance de l'entreprise ou tout simplement pour faire face à des situations de crise.

Une des forces des intervenants du milieu est de travailler à consolider les entreprises existantes ou en démarrage. À cet égard, une formule originale a été développée dans la MRC pour venir en aide aux petites entreprises. Celle-ci se rapproche des comités d'adaptation de la main-d'œuvre, mais elle cherche surtout à réunir plusieurs entreprises qui présentent des problématiques de gestion. Un CAMO a été mis en place pour le secteur forestier, mais également pour plusieurs autres projets.

À travers l'ensemble des problématiques précédentes qui nécessitent des interventions à tous les niveaux des fonctions de gestion, une fonction apparaît cruciale dans l'entreprise, les ressources humaines. Les nouveaux défis que les entreprises ont à relever obligent l'adoption de nouveaux contrats de travail reconnaissant l'existence d'objectifs communs et un partage plus équitable des bénéfices encourus par l'accroissement de la productivité.

Malgré qu'on remarque depuis plusieurs années que les employeurs accordent plus d'importance à la fonction des ressources humaines, il demeure que dans certains secteurs d'activité (restauration, agriculture et meuble), il n'existe aucune évaluation des besoins de formation de personnel. Des interventions spécifiques et appropriées devront être envisagées auprès des entreprises de ces secteurs. À titre d'exemple, il est possible de financer les services de ressources humaines. Mieux, on pourrait favoriser le regroupement des entreprises pour partager un service commun de ressources humaines, d'où l'avantage de regrouper les entreprises dans des zones industrielles.

Les interventions doivent toutefois tenir compte de la problématique particulière à chaque secteur d'activité et en fonction de la taille des entreprises. Plusieurs actions ont été posées auprès des entreprises du secteur manufacturier. Le développement d'un créneau d'excellence comme l'habitat exige une priorisation dans les interventions. L'importance du tourisme exige des actions adaptées à ses problématiques.

Nous proposons de poursuivre la formule des CAMO pour les petites entreprises en prenant soin de favoriser le transfert de l'expertise vers les entreprises de la MRC. Un CAMO pourrait être mis sur pied pour favoriser le regroupement des entreprises afin de financer le partage d'un service commun de ressources humaines.

De plus, on pourrait expérimenter la formule des «comités de gestion». Ces comités sont formés de dirigeants d'entreprise qui agissent à titre de parrains ou de conseillers auprès d'un confrère qui vit des difficultés dans son entreprise ou qui désire relever de nouveaux défis. La formule du parrainage a l'avantage de s'appliquer à l'ensemble des secteurs.

3.2.3 Les besoins de formation

On remarque de façon générale que les entreprises, tant dans la région qu'au Québec, sont souvent loin des préoccupations d'établir une culture de formation continue. C'est pour contrer ce sous-investissement dans la formation que le gouvernement du Québec votait la loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (Loi 90). Cette loi oblige tout employeur dont la masse salariale excède 250 000 \$ à investir un montant représentant au moins 1% de cette masse salariale en formation.

Ce virage apparaît important dans le contexte où le nombre considérable de changements et la vitesse avec laquelle ils s'implantent posent en termes nouveaux le problème de l'adaptation de la main-d'œuvre. Les compétences professionnelles de base des techniciens peuvent être dépassées en l'espace de quelques années seulement. Cela suppose une grande capacité d'adaptation non seulement pour ces travailleurs mais également pour la majorité du personnel d'une entreprise.

Selon l'étude du MEQ, citée précédemment, les nouvelles compétences recherchées sont celles associées principalement à :

- la communication interpersonnelle ;
- la prise de décision et à la résolution de problèmes ;
- l'expertise technique ;
- l'adaptation au changement dans l'entreprise⁶.

Les enquêtes menées par DRHC et Emploi-Québec confirment les mêmes besoins de formation. Parfois, ces besoins touchent l'ensemble des secteurs d'activité comme :

- les techniques de vente et de service à la clientèle;
- les techniques de gestion;
- l'utilisation de logiciels de comptabilité, de finances et de traitement de textes ou des technologies de production comme les machines-outils à commande numérique, la robotique, l'hydraulique, la pneumatique ou la fibre optique;
- la formation de base (français, mathématiques, lecture de plans);
- les compétences génériques (résolution de problèmes, travail en équipe, communication).

Toutefois, malgré les efforts des différents partenaires du marché du travail d'identifier les besoins de formation et les nouvelles compétences recherchées de façon à offrir des formations adaptées aux réalités actuelles des entreprises, il existe encore des difficultés d'appariement entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre.

Deux raisons expliquent ces difficultés de recrutement. La première réfère au peu de qualifications de la main-d'œuvre locale. Plus de 50% de la population de 15 ans et plus n'ont pas de diplôme d'études secondaires ou professionnelles. L'adaptation ou l'intégration aux changements est plus difficile. Les entreprises sont souvent obligées de recruter à l'extérieur de la MRC pour trouver la main-d'œuvre qualifiée.

La seconde raison réside au peu de préoccupation qu'accorde la grande majorité des entreprises aux ressources humaines, surtout dans les très petites entreprises. Ainsi, les difficultés de recrutement tiennent souvent au taux de roulement élevé alimenté par des conditions de travail défavorables. De plus la saisonnalité des emplois dans les secteurs de la foresterie et du tourisme rend difficile le recrutement du personnel.

⁶ *Idem.*, p. 7.

Dans le secteur agricole, les besoins dépendent souvent de réglementations gouvernementales (productions porcine et laitière) ou de la période des récoltes. En outre, on note un vieillissement des agriculteurs et la difficulté de recruter de jeunes agriculteurs pour des raisons liées aux compétences et à la relève, occasionné par les difficultés d'accès au capital.

Il faut de plus considérer l'introduction des nouvelles technologies dans l'agriculture. En effet, du matériel de haute technologie est utilisé de nos jours dans les champs, tels les tracteurs multifonctions. Il faut aussi composer avec les nouvelles méthodes de travail, tels l'arrosage à la goutte, le contrôle informatique dans l'agriculture ou les nouvelles techniques dans l'agriculture de serre. Toutes ces nouvelles méthodes introduites dans l'agriculture améliorent le rendement, mais elles remplacent dans bien des cas la main-d'œuvre.

Dans le secteur forestier, les changements technologiques pour l'abattage du bois se fait maintenant à l'aide d'abatteuses équipées de têtes multifonctionnelles qui effectuent la coupe, l'ébranchage, le tronçonnage en une seule opération. L'achat de ces nouveaux équipements coûte excessivement cher. Dans la MRC, suite à une consultation auprès des contracteurs, des besoins de formation ont été identifiés au niveau de la main-d'œuvre ouvrière de débroussaillage, d'abattage et de mesurage et non pas au niveau des opérateurs de ces nouvelles machines ou des techniciens spécialisés. Pour les entrepreneurs, le vieillissement de la main-d'œuvre, le caractère saisonnier des activités et les conditions de travail rendent difficile la relève de cette catégorie de travailleurs dans le milieu.

S'inspirant de formules du modèle alternance travail-études, selon lequel les candidats sélectionnés bénéficieraient d'un stage en milieu de travail ou d'une période d'immersion en milieu forestier, plusieurs activités de formation ont été organisées en collaboration avec les milieux de l'éducation et du travail. La sélection des candidats a également été faite en collaboration. Ces formations ont répondu à des besoins à court terme du milieu. Par contre, on est encore loin d'assurer la relève à long terme d'une main-d'œuvre qualifiée et suffisante (nous y reviendrons dans l'axe de la préparation en emploi).

Dans la branche manufacturière, des besoins de formation sont identifiés pour le secteur du bois, surtout en assurance qualité, en automates programmables, en commandes numériques, en techniques de séchage et en classification du bois. Pour ce qui est du secteur du plastique les besoins de formation sont diversifiés. Ce sont des industries qui utilisent des procédés et des matières très différents. Actuellement, la demande porte sur les conducteurs régleurs de machines, les moulistes et les mécaniciens d'entretien.

Du côté du tertiaire, les besoins de formation sont tout aussi diversifiés. La restructuration mondiale a engendré des changements importants dans les différents secteurs du tertiaire. La déréglementation en outre du secteur des services financiers a nécessité un virage technologique qui a profondément modifié le travail des employés des banques et des caisses populaires. En ce qui touche le tourisme, il y a une forte concentration des emplois dans les professions semi ou non spécialisées (serveurs, aides-cuisiniers, caissiers, etc.). Avec le développement du tourisme d'aventure, des besoins de formation apparaissent pour les activités touristiques, l'anglais, l'accueil et la gestion.

Par contre, il apparaît plus difficile d'intervenir dans le secteur tertiaire. La présence importante de très petites entreprises de moins de cinq employés rend difficile toutes actions visant à dispenser des formations mieux adaptées, mais également à améliorer les conditions de travail. De plus, les PME en raison de leur faible capacité financière, investissent peu dans le perfectionnement de leurs employés. N'ayant pas les moyens pour mandater une ressource spécifique au développement des ressources humaines, l'apprentissage sur le tas constitue l'unique alternative pour améliorer les compétences de la main-d'œuvre. Ceci a pour effet d'affaiblir le niveau de compétitivité des entreprises menaçant ainsi leur survie.

Les partenaires doivent travailler à développer une culture de formation pour permettre aux entreprises de rester compétitives. Pour ce faire, il faut davantage promouvoir la Loi 90, favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre auprès des entreprises locales.

Nous proposons également la poursuite de la planification annuelle en termes d'identification des besoins de formation et en nouvelle main-d'œuvre. Cette planification doit se réaliser tant sur le plan

régional que local, afin d'arrimer les principaux besoins et de proposer des interventions qui débordent le cadre d'un territoire donné. Cette planification doit s'appuyer sur une bonne connaissance du marché du travail que seule une enquête auprès des entreprises est en mesure de fournir l'information.

Les priorités en terme de formation doivent tenir non seulement compte du poids du secteur dans la MRC, mais également de la position stratégique de ce dernier sur les marchés concurrentiels et de sa consolidation.

3.2.3.1 Les personnes âgées de 45 ans et plus

Les travailleurs de 45 ans et plus, surtout les 55 à 64 ans, sont souvent moins scolarisés et davantage présents dans des groupes de métiers manuels. Ils se concentrent particulièrement dans les secteurs de l'agriculture, de la foresterie, de la construction et du manufacturier. La MRC connaît une importante progression des 35-64 ans.

Les difficultés auxquelles font face les travailleurs plus âgés pour se trouver un emploi sont leur manque d'habileté et d'expérience dans la recherche d'un emploi. Contrairement aux jeunes, ils acceptent moins facilement un emploi moins rémunéré et de courte durée, car ayant souvent été au service d'un même employeur pour de longues périodes. De plus, les travailleurs plus âgés sont également moins mobiles à cause de leur plus faible niveau d'instruction et détiennent des compétences acquises moins transférables. Plusieurs d'entre eux n'ont pas été en mesure de s'adapter aux nouvelles compétences et exigences du marché du travail : capacité d'apprendre, capacité de se recycler, capacité d'accepter des conditions salariales moindres.

Il n'existe par contre aucune étude dans la MRC permettant d'évaluer si les travailleurs âgés de 45 ans et plus qui perdent leur emploi réussissent à réintégrer de façon durable le marché du travail. Toutefois, le problème de l'alphabétisation est connu. Il est toutefois difficile à solutionner, puisque les personnes analphabètes ne sont pas toujours identifiables. Elles se retrouvent dans des secteurs précis pouvant freiner les changements dans les entreprises.

Nous proposons qu'une évaluation des interventions des différents organismes et ministères soient réalisées afin de mesurer l'impact sur l'intégration et la réintégration en emploi des personnes âgées de 45 ans et plus.

Considérant les difficultés d'adaptation des travailleurs de 45 ans et plus, nous proposons qu'une étude soit menée afin de mieux cerner la problématique de cette main-d'œuvre sur le territoire de la MRC.

TABLEAU SYNTHÈSE

MAINTIEN EN EMPLOI		
OBJECTIFS PRIORITAIRES DE LA RÉGION	OBJECTIFS ET PROBLÉMATIQUES DE LA MRC DE MATAWINIE	PISTES DE SOLUTIONS MRC DE MATAWINIE
1. Miser sur l'exportation 2. Parrainer les entreprises et accroître les réseaux d'alliance. 3. Supporter les entreprises dans le financement des acquisitions de nouvelles technologies. Miser sur la recherche-développement et la valeur ajoutée des produits et services.	• Favoriser l'exportation des produits et services des entreprises de la MRC. • Accroître les réseaux d'alliances sur le territoire ; • Sensibiliser les gestionnaires au parrainage. • Encourager et supporter les changements technologiques.	• Explorer l'habitat comme l'un des créneaux d'excellence pour rassembler les entreprises autour de projets communs; • Mettre en place une veille compétitive dans le créneau de l'habitat pour explorer les possibilités de développement de chacun des secteurs; • Développer un partenariat entre les organismes économiques de la MRC et le commissaire à l'exportation. Ces liens seraient propices à l'échange d'expertise et au réseautage. Il est important de parrainer les entreprises et accroître les réseaux d'alliance; • Développer l'information stratégique sur le veilles technologiques auprès des entreprises de la MRC; • Orienter les préoccupations des partenaires vers la recherche et le développement de nouveaux produits et services à valeur ajoutée; • Tisser des liens plus étroits avec les principaux organismes intervenants dans la région pour développer des réseaux d'affaires; • Adapter l'aide et l'accès à du financement en fonction de la taille des entreprises et du secteur d'activité; • Poursuivre l'organisation de CAMO pour les petites entreprises; • Étendre la formule pour favoriser le regroupement des entreprises afin de financer le partage d'un service commun de ressources humaines; • Expérimenter la formule des «comités de gestion» sur le arrainage.

TABLEAU SYNTHÈSE (suite)

MAINTIEN EN EMPLOI		
OBJECTIFS PRIORITAIRES DE LA RÉGION	OBJECTIFS ET PROBLÉMATIQUES DE LA MRC DE MATAWINIE	PISTES DE SOLUTIONS MRC DE MATAWINIE
4. Adapter la main-d'œuvre aux changements.	• Favoriser la formation et le perfectionnement de la main-d'œuvre en fonction des besoins des entreprises des différents secteurs d'activité ;	• Développer une culture de formation pour permettre aux entreprises de demeurer compétitives; • Poursuivre la planification annuelle en terme d'identification des besoins de formation et en nouvelle main-d'œuvre tant sur le plan régional que local; • Maintenir un partenariat dans la réalisation d'enquêtes auprès des entreprises; • Prioriser les besoins de formation en fonction de l'importance du secteur mais également en rapport à sa position stratégique sur les marchés.
5. Favoriser l'implantation des nouveaux modes de gestion et faciliter la conciliation travail-famille.	• Accorder une attention particulière aux travailleurs âgés de 45 ans et plus ;	• Évaluer l'impact des interventions des différents organismes et ministères sur l'intégration en emploi des personnes de plus de 45 ans ayant perdu leur emploi ; • Réaliser une étude sur la problématique particulière de cette clientèle.

3.3 LA STABILISATION EN EMPLOI

LES PRIORITÉS DE LA PAMT / LA RÉGION DE LANAUDIÈRE	
OBJECTIFS	MOYENS
1. Atténuer le caractère saisonnier des emplois.	• Mettre sur pied des coopératives de main-d'œuvre afin de regrouper les offres d'emplois pour assurer une continuité de l'emploi ; • Maintenir les projets d'économie sociale.
2. Faire la promotion de la région.	• Développer une politique d'achat local ; • Promouvoir les entreprises sous-traitantes ; • Faire connaître notre région sur le plan touristique.

Par la stabilisation en emploi, on vise l'ensemble des mesures destinées à stabiliser le niveau d'emploi en intervenant sur l'économie, sur un secteur ou une région, par le biais de mesures à caractère conjoncturel, tels le fonds de stabilisation de l'emploi, l'aide aux entreprises lors de périodes de mauvaise conjoncture et les programmes d'immobilisation.

Dans la MRC de Matawinie, la problématique de la stabilisation de l'emploi réfère au caractère saisonnier des activités économiques. La problématique de la stabilisation en emploi est particulièrement bien cernée dans le secteur agricole, alors qu'elles le sont moins dans les secteurs de la forêt et du tourisme.

3.3.1 Le secteur agricole

Le secteur agricole présente des difficultés d'adaptation de la main-d'œuvre, particulièrement en ce qui concerne les changements technologiques, organisationnels et la gestion des ressources humaines. Ces problématiques sont par contre bien cernées puisque le secteur agricole est particulièrement bien organisé et structuré dans la région.

Tout d'abord, il existe la Fédération de l'Union des producteurs agricoles de Lanaudière (FUPAL) qui représente les agriculteurs de la région. Il y a aussi, le Conseil de développement bioalimentaire de

Lanaudière (CDBL), la Coopérative de gestion des engrais organiques de Lanaudière (COGENOR) et le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ). Il existe aussi un Service d'emploi agricole (SEA) qui œuvre dans la région depuis 1979. Le SEA offre à travers la région les services suivants :

- répondre aux besoins des employeurs en regard de leur offre d'emploi permanent, saisonnier ou journalier ;
- recruter des travailleurs pour les différents travaux agricoles de la région ;
- initier de la formation pour les ouvriers sur ferme laitière et porcine et aussi pour les employeurs en gestion des ressources humaines.

Récemment (1997), les acteurs du milieu agricole ont mis en place la Coopérative de travailleurs ruraux saisonniers. Le but de ce regroupement est de négocier des contrats d'emploi avec différents employeurs ruraux pour échelonner le travail tout au long de l'année et permettre ainsi à des salariés agricoles saisonniers d'avoir des périodes plus longues de travail.

L'activité agricole se concentre particulièrement à l'intérieur de deux municipalités. Il s'agit de Saint-Félix-de-Valois et de Saint-Jean-de-Mantha. La production bovine, porcine et avicole sont les trois principaux types d'élevage pratiqués dans la MRC. L'industrie porcine offre du travail sur une base annuelle : les conditions de travail se sont améliorées au fil des ans.

L'industrie laitière, quant à elle, offre pour une catégorie de travailleurs un emploi sur une base annuelle, mais saisonnière pour une grande partie d'entre eux. Une formation est offerte s'adressant spécifiquement aux besoins de cette industrie. L'implantation de nouvelles technologies de production a un effet à la baisse sur les besoins en nouvelle main-d'œuvre.

En raison de la présence d'organismes structurés qui tentent de solutionner la problématique de la stabilisation en emploi dans le secteur, nous proposons :

Que les partenaires du marché du travail de la MRC jouent un rôle de diffusion de l'information auprès des producteurs agricoles des différents organismes présents et services offerts.

Une association plus étroite avec les intervenants du milieu agricole est souhaitable pour préparer la relève agricole par la valorisation du milieu de l'emploi agricole et la sélection des candidats potentiels.

3.3.2 Le secteur forestier

Le secteur forestier présente des difficultés d'adaptation de la main-d'œuvre, particulièrement en ce qui concerne les changements technologiques, organisationnels et la gestion des ressources humaines.

En raison de l'importance du secteur dans le primaire, la problématique de la stabilisation en emploi représente un objectif important dans la MRC de Matawinie. Plusieurs emplois de ce secteur sont dépendants de la saisonnalité et cette problématique en est une avec laquelle on doit composer. Des efforts ont été mis de l'avant par différents organismes (ministère des

Ressources naturelles (forêt), Syndicat des producteurs de bois de la région de Montréal et le Regroupement des industriels forestiers en Matawinie) pour créer des activités connexes et prolonger la durée de l'emploi.

Dans la MRC, les partenaires du marché du travail misent sur l'amélioration des conditions de travail de la main-d'œuvre forestière. En effet, la relève d'ouvriers en forêt n'est pas facile à assurer, car elle doit œuvrer dans des conditions difficiles de travail. Souvent, le jeune ouvrier doit travailler dans des zones de défrichage difficiles (zones d'accès difficiles, bris d'équipement, etc.) ce qui a pour effet de le décourager et de lui faire voir peu de possibilités de gagner un salaire décent. Les partenaires rencontrés soutiennent que cette situation prévaut un peu partout chez l'ensemble des industriels forestiers du territoire. Ils sont d'avis qu'il faut favoriser des mécanismes et des structures spécifiques pour améliorer les conditions de travail de la relève.

À l'intérieur du travail saisonnier les réalités des uns diffèrent de celles des autres. À ce titre, ce sont surtout les travailleurs en forêt qui sont les plus touchés par la saisonnalité. De son côté, la main-d'œuvre ouvrière dans les scieries ne ressent pas ce phénomène car les emplois s'échelonnent sur toute l'année, même chose pour la main-d'œuvre plus spécialisée (ingénieurs et techniciens forestiers).

Durant les périodes creuses (de décembre à mars) où l'échelonnement du travail en forêt devient impossible, des solutions complémentaires doivent être envisagées : travaux connexes, ateliers de formation forestière, etc. Ces actions permettent aux travailleurs d'obtenir des perspectives de travail plus avantageuses et améliorent les conditions et le milieu de travail dans lequel ils évoluent.

Les partenaires du marché du travail, en collaboration avec le milieu forestier, doivent organiser une campagne d'information visant à revaloriser les métiers du secteur face à la population en général.

Des efforts doivent toutefois être consentis par le milieu forestier pour améliorer les conditions de travail.

La stabilisation en emploi peut être assurée par la diversification des activités en milieu forestier. À titre d'exemple, les débroussailliers pourraient suivre une formation de marteleurs qui leur permettraient de travailler pendant les périodes creuses.

L'allongement de la période de travail pourrait également compter sur le développement de nouveaux créneaux par la seconde transformation.

3.3.3 Les secteurs de l'hébergement, de la restauration, des divertissements et des loisirs (le tourisme)

Les secteurs de l'hébergement, de la restauration, des divertissements et des loisirs représentent une partie de ce que l'on intègre habituellement dans le tourisme. De plus, une part importante d'emplois locaux est associée à ces activités.

Parmi les secteurs qu'on identifie au tourisme, l'hébergement et la restauration sont les secteurs les plus importants dans la MRC en termes d'emplois et d'employeurs. Contrairement aux autres MRC de la région, la restauration connaît des fluctuations importantes en raison des périodes touristiques de pointe (l'été et l'hiver).

Dans la MRC, les entreprises du secteur des divertissements et loisirs (récréotouristique) sont relativement nombreuses. Le schéma d'aménagement de la MRC a inventorié tout près de 350 sites d'activité sur le territoire (plages, chutes, cascades, étang, escalades de montagne, etc.). En hiver, les touristes peuvent profiter de centres de ski alpin et d'un important réseau de pistes de motoneiges. Durant la période estivale, les activités nautiques et aquatiques sont les activités les plus recherchées sur le territoire. Aussi, les sports tels que le golf, la chasse et la pêche sont des éléments importants qui attirent également les touristes. D'ailleurs, des investissements majeurs ont été réalisés à Saint-Michel-des-Saints pour la construction d'une auberge au Lac Taureau et d'un centre récréotouristique géré par le Centre Nouvel-Air Matawinie¹.

Le tourisme est un ensemble d'activités qu'on associe immédiatement au développement de la MRC. Par contre, il existe très peu de projets concertés de la part des partenaires des quatre pôles pour favoriser un développement global et encore moins avec les autres partenaires de la région. Un rapprochement entre le tourisme, la forêt et l'environnement doit être envisagé comme une avenue intéressante pour le développement économique et de l'emploi sur le territoire, mais également pour l'ensemble de la région.

3.3.3.1 L'écotourisme ou le rapprochement entre le tourisme, la forêt et l'environnement

L'écotourisme² semble, pour les intervenants rencontrés, une avenue intéressante pour rallier la forêt et le tourisme aux préoccupations environnementales. La MRC offre déjà deux parcs régionaux dont ceux des chutes Monte-à-peine et des Dalles et les chutes Dorwin à Rawdon. La reconnaissance de deux autres parcs régionaux est actuellement à l'étude. Il s'agit des Sept Chutes de Saint-Zénon et du parc de la chute à Bull à

¹ Voir les principaux projets d'investissement en cours ou annoncés dans la région de Lanaudière dans Emploi-Québec, *Bulletin régional sur le marché du travail, région de Lanaudière*, troisième et quatrième trimestres 1997 ainsi que les trois premiers trimestres de 1998.

² Il faut voir ici le terme « écotourisme » au sens large soit : activités de plein air, sportives, découvertes du milieu naturel et patrimonial et ce, dans une approche de rentabilité. **Source** : CDE DE SAINT-DONAT, *Plan de développement stratégique*, 1997, p. 77.

Saint-Côme. Cette activité favoriserait le développement de nouveaux créneaux d'exploitation et, par le fait même, des besoins en nouvelle main-d'œuvre ainsi que la possibilité d'allonger les périodes d'emploi.

Chaque pôle a un créneau spécifique sur lequel il peut travailler. À titre d'exemple, le pôle de développement de Saint-Donat mise depuis plusieurs années sur le projet du Parc du Mont-Tremblant, qui est un outil majeur pour le développement du créneau de l'écotourisme. Mis à part la partie du Lac Monroe cependant, le potentiel qu'offre ce parc est sous-exploité. Le développement de la partie Lanaudière du Parc du Mont-Tremblant pourrait avoir un impact positif pour les pôles de Val-Saint-Côme et de Saint-Michel-des-Saints. Les touristes européen et américain sont particulièrement attirés par ces grands espaces naturels.

Plusieurs conditions externes viennent cependant freiner la volonté d'exploiter le potentiel qu'offre le Parc du Mont-Tremblant. Comme il est soulevé dans le Plan de développement de la Commission de développement économique de Saint-Donat :

« l'incertitude reliée à la mission du Parc, l'impossibilité d'avoir des engagements à long terme pour la mise en place d'activités récréatives qui attirent une clientèle touristique sont malheureusement autant de freins qui limitent les initiatives et les projets qui pourraient émaner du milieu »³.

L'orientation du Parc du Mont-Tremblant est actuellement en discussion. Une étude régionale sur les retombées économiques de la mise en valeur du Parc a été soumise aux instances gouvernementales⁴. Il apparaît évident que le développement du Parc dans la région est important pour l'émergence d'une stratégie visant la croissance du tourisme.

Nonobstant ce fait, il n'en demeure pas moins que le territoire est vaste et offre une panoplie d'activités de toutes sortes. Il faut favoriser le jumelage des activités récréotouristiques à celles de l'écotourisme et du tourisme d'aventure, forçant ainsi les partenaires des quatre pôles à développer des projets communs. Dans ces conditions, il est possible d'envisager le développement du projet de la forêt habitée, à la lumière de l'expérience de la Forêt Ouareau (projet d'harmonisation entre les activités récréotouristiques et celles de la foresterie).

Il va de soi qu'un développement touristique en vase clos est limité, car il n'offre pas une diversité suffisante à une clientèle pour la garder le plus longtemps possible sur le territoire. C'est pourquoi, un arrimage avec les autres MRC de la région pourrait être envisagé sur un projet de pistes cyclables, comme il existe dans plusieurs régions du Québec. L'objectif est de développer des activités sur l'ensemble de l'année, contribuant à l'expérimentation de projets visant la stabilisation en l'emploi.

Nous proposons d'organiser une campagne de promotion sur l'importance de l'industrie touristique pour le développement économique et de l'emploi de la MRC.

Nous appuyons la création d'un office de tourisme dans la Matawinie qui serait chargé de faire la promotion du territoire et d'arrimer ses actions aux autres plans de la région.

Il est proposé d'harmoniser l'ensemble des efforts et des activités sur le territoire de sorte à maximiser l'impact en terme d'affluence touristique. Les milieux de la forêt, du tourisme et de l'environnement doivent se concerter pour favoriser le développement de nouveaux créneaux, tels l'écotourisme et le tourisme d'aventure.

³ CDE DE SAINT-DONAT, *Plan de développement stratégique*, 1997, p. 78.

⁴ CRDL, *Plan directeur de développement et de gestion du Parc du Mont-Tremblant*, 1998.

L'instabilité de l'emploi dans ces secteurs d'activité (hébergement, restauration, récréotourisme, écotourisme, etc.) est, d'une part, un élément important de la problématique de la stabilisation en emploi. On y retrouve une forte proportion de jeunes travailleurs peu scolarisés dans des professions de serveurs d'aliments et de boissons, d'aides-cuisiniers et de caissiers.

Le taux de roulement élevé de la main-d'œuvre dans ces professions oblige le renouvellement constant du personnel. Plusieurs formations, tant dans le cadre de la formation régulière que de celle de l'éducation aux adultes, ont été dispensées au cours des dernières années pour perfectionner ou renouveler la main-d'œuvre dans ces secteurs. Emploi-Québec en collaboration avec DRHC, les commissions scolaires et le Cégep régional Lanaudière et ses trois constituantes ont financé des formations de niveaux secondaire et collégial pour perfectionner la main-d'œuvre. Ils ont ainsi contribué à assurer une meilleure adéquation entre les besoins des entreprises et de la main-d'œuvre.

Toutefois, le peu de ressources humaines compétentes et formées pour l'accueil, principalement dans les industries de l'hôtellerie, de la restauration, du récréotourisme et de l'écotourisme apparaît, d'autre part, comme une problématique difficile à résoudre. Celle-ci le demeurera tant et aussi longtemps qu'on ne sera pas en mesure de mieux cerner les besoins dans ces secteurs et tant qu'on observera l'absence de structures d'accueil et de ressources humaines pour faire découvrir le riche patrimoine naturel.

L'identification des besoins de formation et de nouvelle main-d'œuvre dans les créneaux de l'écotourisme et du tourisme d'aventure devrait faire l'objet d'une enquête pour mieux en cerner l'ampleur et la nature tant dans la MRC que dans la région.

À la lumière de ces informations, les partenaires de la MRC et de la région pourraient envisager de structurer ensemble la mise sur pied d'une option professionnelle touchant le tourisme, mais plus particulièrement un module sur le récréotourisme et l'écotourisme.

Plusieurs efforts ont été consentis pour qualifier la main-d'œuvre du territoire dans le créneau du récréotourisme. Récemment, la SADC de Matawinie en collaboration avec d'autres partenaires⁵, ont mis sur pied le projet Matawinie / Australie. Ce dernier consistait à jumeler dix jeunes âgés de 18 à 30 ans de la Matawinie à dix jeunes autochtones de Manawan afin de leur faire vivre une expérience de travail dans le domaine touristique en Australie. Le stage à l'étranger était d'une durée de dix semaines. À leur retour, les jeunes ont acquis une expérience locale additionnelle de treize semaines de travail ayant un caractère international ce qui complétait l'acquisition des compétences. Ce projet s'inscrit dans un ensemble de projets à caractère récréotouristique dans la Matawinie et vient combler des besoins en main-d'œuvre qualifiée en animation, guide et accueil touristique.

Nous proposons de créer d'autres projets similaires puisqu'ils permettent à la main-d'œuvre d'acquérir des compétences spécifiques en animation et en accueil touristique. Des projets de cette nature pourraient être développés en collaboration avec d'autres régions reconnues sur le plan touristique (Laurentides, Estrie, etc.). Il serait possible de jumeler différentes expériences de travail dans le secteur touristique.

⁵ C'est grâce à l'appui et au soutien financier de DRHC, de la SADC Matawinie et du conseil de bande Atikamek de la Manawan qu'il a été possible de mettre sur pied ce projet.

TABLEAU SYNTHÈSE

STABILISATION DE L'EMPLOI		
OBJECTIFS PRIORITAIRES DE LA RÉGION	OBJECTIFS ET PROBLÉMATIQUES DE LA MRC DE MATAWINIE	PISTES DE SOLUTIONS MRC DE MATAWINIE
1. Atténuer le caractère saisonnier des emplois. 2. Faire la promotion de la région	• Stabiliser les emplois dans les secteurs à caractère saisonnier tels que la foresterie, l'agriculture et le tourisme.	• S'assurer que les producteurs agricoles soient informés de l'existence des organismes et des services régionaux afin qu'ils puissent y recourir; • Développer avec les intervenants du milieu agricole une association plus étroite pour la préparation d'une relève agricole; • Organiser une campagne d'information visant à revaloriser les métiers du secteur de la foresterie face à la population en général; • Améliorer les conditions de travail du secteur de la foresterie; • Diversifier les activités du milieu forestier afin de stabiliser l'emploi; • Développer de nouveaux créneaux pour favoriser l'allongement des périodes de travail; • Organiser une campagne de promotion sur l'importance de l'industrie touristique pour le développement économique et de l'emploi de la MRC; • Appuyer la création d'un office de tourisme dans la Matawinie qui serait chargé de faire la promotion du territoire et d'arrimer ses actions aux autres plans de la région; • Harmoniser l'ensemble des efforts et des activités sur le territoire pour maximiser l'impact en terme d'affluence touristique; • Favoriser la concertation entre les milieux de la forêt, du tourisme et de l'environnement pour le développement des créneaux de l'écotourisme et du tourisme d'aventure; • Réaliser une enquête pour identifier les besoins de formation et de nouvelle main-d'œuvre dans les créneaux de l'écotourisme et du tourisme d'aventure; • Prévoir l'élaboration d'une option professionnelle touchant le tourisme et plus particulièrement le récréotourisme et l'écotourisme; • Encourager la création de projets permettant à la main-d'œuvre d'acquérir des compétences spécifiques en animation et en accueil touristique avec d'autres régions.

3.4 LA PRÉPARATION EN EMPLOI

LES PRIORITÉS DE LA PAMT / LA RÉGION DE LANAUDIÈRE	
OBJECTIFS	MOYENS
1. Revaloriser la formation professionnelle et technique.	• Valoriser la formation de base générale pour faire face aux changements du marché du travail; • Valoriser la formation professionnelle et les métiers spécialisés, dont les nouvelles voies de formation professionnelle.
2. Rehausser les compétences et encourager l'expérience de travail en créant une synergie entre l'école et l'entreprise.	• Encourager l'alternance travail-étude et mettre sur pied des entreprises d'entraînement ; • Développer le régime d'apprentissage dans le cadre de stages en alternance travail-étude.
3. Revoir l'approche pédagogique de l'apprentissage, supporter les décrocheurs dans leur cheminement de réinsertion et réduire le problème de l'alphabétisation.	• Assouplir les critères d'admissibilité à la formation en tenant compte des aptitudes de la clientèle ; • Revoir l'approche pédagogique de l'apprentissage ; • Intégrer dans la formation générale un cours sur l'impact du décrochage scolaire ; • Encourager le retour aux études et favoriser le développement d'activités de formation de courte durée pour les décrocheurs ; • Intensifier les programmes d'alphabétisation ; • Sensibiliser les employeurs au problème de l'alphabétisation.

Par la préparation en emploi, on entend l'ensemble des mesures visant la préparation des personnes à leur entrée sur le marché du travail, telles les activités de formation générale et professionnelle, l'information scolaire et professionnelle et l'alphabétisation.

Les mutations importantes que connaît le monde du travail nécessitent une capacité d'adaptation et d'innovation de la part du système de l'éducation pour répondre aux exigences du marché du travail, mais aussi

aux besoins d'éducation de la population en général. **L'axe de la préparation à l'emploi est le noyau autour duquel vient se greffer les autres volets de la politique active du marché du travail (PAMT).**

Les préoccupations du système de l'éducation à l'égard des bouleversements du marché du travail ne sont pas récentes.

Dans la région, ces préoccupations ont été exposées lors des consultations sur les États généraux sur l'éducation¹ et lors du forum sur l'emploi de mai 1996². Suite au Forum, trois objectifs prioritaires ont été retenus dans l'avis régional sur la PAMT (voir encadré ci-haut).

La préparation à l'emploi apparaît une problématique importante lorsqu'on considère que la MRC compte parmi les plus défavorisées sur le plan de la scolarité avec des niveaux de diplomation sous la moyenne régionale et provinciale. On assiste par contre depuis quelques années au rapprochement entre les besoins de formation du milieu et de l'éducation.

3.4.1 Des options adaptées aux besoins des entreprises

La volonté de rapprocher l'éducation des besoins des entreprises s'est traduite par l'adaptation des programmes aux nouvelles réalités du marché du travail. En décembre 1996, le ministère de l'Éducation demandait aux partenaires de l'éducation de réviser l'offre de service en formation professionnelle et technique, qui tient compte des besoins de formation de la main-d'œuvre lanaudoise. Les partenaires de l'éducation de la région (collèges et commissions scolaires) ont donc identifié des options qui ont fait, depuis lors, l'objet de nombreuses consultations des partenaires du marché du travail.

Soulignons que plusieurs des formations professionnelles sont dispensées à l'extérieur de la MRC (Joliette, Repentigny ou Terrebonne). Ces formations répondent toutefois aux besoins des industries sur le territoire, tels la production laitière, le service de la restauration, la mécanique agricole et l'assistance familiale. En outre, la Commission scolaire tente de répondre sur le territoire même de la MRC à d'autres besoins spécifiques. Dans le cadre des voies de diversification de la formation, les étudiants peuvent profiter du volet 2, qui vise un

apprentissage dans des métiers semi-spécialisés par le biais d'une alternance travail-étude. De même qu'est organisée de la formation sur mesure pour répondre aux besoins particuliers des entreprises (lecture de plan, vente, etc.). La Commission scolaire a également signée à l'automne de 1998 une entente de service avec la Commission scolaire Antoine-Labelle pour dispenser dans la MRC un programme complet pour le secteur forestier comprenant plusieurs options³.

Au niveau collégial, de nouvelles options techniques sont demandées. Il s'agit de «techniques de la transformation des aliments» (constituante de Joliette), d'«aménagement forestier» (constituante de Joliette). Ces options s'inscrivent en lien direct avec les besoins en nouvelle main-d'œuvre et en perfectionnement dans la MRC.

Toutefois, malgré que les étudiants auront le choix entre trois constituantes pour la poursuite de leurs études collégiales, il n'en demeure pas moins qu'ils auront encore l'obligation de se déplacer à l'extérieur de la MRC. Étant donné la déficience des moyens de transport sur le territoire et entre les MRC, il est à craindre que la population de la MRC ne poursuive pas davantage la formation de niveau collégial, surtout dans les municipalités de la Haute-Matawinie.

1 Gouvernement du Québec, *Les États généraux sur l'éducation 1995-1996. Exposé de la situation*, Ministère de l'Éducation, 1996.

2 Forum organisé par les partenaires du marché du travail dans le cadre de la consultation sur la proposition gouvernementale sur le volet régional de la Politique active du marché du travail.

3 Les possibilités sont entre autres : aménagement de la forêt (DEP, 1 215 hrs), sylviculture (DEP, 1 350 hrs), classement des bois débités (DEP, 900 hrs) et récolte de la matière ligneuse (DEP, 900 hrs) pour ne nommer que celles-ci.

Les partenaires du marché du travail de la MRC devraient entreprendre des discussions avec les représentants de l'éducation afin de rapprocher certaines formations de niveau collégial de la clientèle, surtout pour la population située au nord de la MRC.

Les partenaires devraient également organiser une campagne d'information et de sensibilisation pour revaloriser la formation professionnelle et technique auprès de la population et des entreprises.

Une plus grande collaboration doit être envisagée entre les milieux de l'éducation, de l'emploi (Emploi-Québec et DRHC) et du travail pour l'estimation des besoins de formation sur le territoire et à l'échelle régionale.

Dans la perspective d'une vision globale du développement de la main-d'œuvre et de l'emploi et à la lumière des propositions avancées dans l'axe de la création d'emplois, les partenaires du marché du travail de la MRC devraient également travailler à développer ou à orienter les formations offertes vers celles qui répondent aux besoins des industries manufacturières. Rares sont les intervenants rencontrés qui ont soulevé cette problématique.

Cette situation est inquiétante puisque certains secteurs comme les industries des produits métalliques et du bois ont des besoins en main-d'œuvre et en perfectionnement importants. Elles sont souvent obligées de recruter la main-d'œuvre à l'extérieur du territoire pour y répondre. L'absence d'une main-d'œuvre qualifiée et disponible n'encourage pas le développement des industries manufacturières sur le territoire ni à d'autres de venir s'y installer.

Pourtant, l'emploi industriel est souvent considéré comme un des principaux étalons pour mesurer la performance économique d'un territoire donné. Il agit comme force motrice sur les autres secteurs d'activité économique.

Outre la promotion de la formation professionnelle et technique en général, et dans les créneaux présents sur le territoire, des efforts devront être envisagés pour promouvoir, encourager et sensibiliser la population à la formation professionnelle et technique liée aux métiers des industries manufacturières. Des besoins en formation et en nouvelle main-d'œuvre sont signalés dans les activités manufacturières sur le territoire.

Finalement, certaines entreprises dans la MRC affichent des besoins en main-d'œuvre pour des emplois moins qualifiés et spécialisés. Les entreprises ont besoin « d'hommes-à-tout-faire ». L'enquête sur les caractéristiques de la demande de la main-d'œuvre a montré qu'il existait toujours des besoins pour ce type d'emplois. Plus de la moitié des postes vacants et des intentions d'embauche des entreprises étaient en rapport avec ce type de métiers. Les professions les plus souvent énumérées sont :

- les manutentionnaires;
- les serveurs;
- les représentants de ventes et les vendeurs;
- les commis de travail de bureau;
- les conducteurs de camions;
- et les conducteurs de machines de fabrication de matière en plastique et des métaux légers.

Que l'on réfère à des emplois spécialisés ou peu spécialisés, une tendance se dégage sur la disponibilité des postes à combler : l'expérience de travail des candidats. À la lumière des expériences vécues dans certains pays de l'Europe comme l'Allemagne, la France et autres, la formation est de plus en plus étroitement associée à un apprentissage en entreprise dans le cadre de formules multiples d'alternance travail-étude⁴.

⁴ Parmi ces formules, Emploi-Québec a mis en place en 1996 le Régime d'apprentissage pour répondre aux besoins du marché du travail tout en revalorisant la formation professionnelle. Celui-ci se veut une alternative à la formation scolaire tout en conduisant à une

sanction reconnue par le ministère de l'Éducation. Pour les métiers peu ou non spécialisés, le MEQ a mis en place plusieurs volets de formation permettant l'alternance travail-étude.

Nous proposons que ces formules d'alternance travail-étude fassent l'objet d'un plan de communication concertée entre les milieux de l'éducation, de l'emploi et de l'économique. D'ailleurs, ces formules ne pourront obtenir de succès sans l'implication active des employeurs aux stages.

Il faut élaborer des mécanismes de participation des employeurs à l'identification des stages. Leur participation doit passer d'une forme passive (en attente de sollicitation) à une forme active (sollicitation et identification).

À cet égard, des actions ont déjà été réalisées auprès des entreprises par le milieu de l'éducation et de l'emploi. À celles-ci doivent s'ajouter des interventions qui invitent les entreprises à venir proposer des formules d'alternance qui permettraient aux étudiants d'aller acquérir une expérience, mais également à l'employeur de s'assurer de la qualité de la formation afin de préparer une relève adéquate.

3.4.2 Prévenir le décrochage scolaire

Puisque le niveau de scolarité est un facteur déterminant lorsqu'il s'agit de décrocher un emploi, mentionnons ici, qu'il y a environ une personne sur deux de 15 ans et plus qui ne détient pas un diplôme ou certificat de niveau secondaire. Maintenant et encore plus dans l'avenir, est-il important de le rappeler, la plupart des emplois créés requerront un minimum de 12 années d'études complétées.

Le taux de décrochage scolaire est particulièrement élevé et n'améliore pas l'employabilité des jeunes. Des efforts pour rehausser le niveau de qualifications doivent être envisagés. Les partenaires du marché du travail sont d'avis qu'il y a urgence à poser des actions concrètes en matière d'abandon scolaire. Cette dernière n'est plus considérée comme étant uniquement du ressort du milieu scolaire, un appel à l'implication de tous les intervenants du développement local est lancé.

Dans ce contexte, le rapprochement de divers milieux doit être fait pour développer une stratégie commune d'intervention. Le Carrefour jeunesse-emploi de Matawinie (CJEM) et la SADC avec le volet Stratégie jeunesse apparaissent comme des ressources privilégiées pour initier ce rapprochement puisqu'elles interviennent

à partir de la communauté et offrent un continuum de services relatifs à la préparation et au maintien des jeunes sur le marché du travail.

La Politique de la santé et du bien-être (PSBE) du gouvernement du Québec rapporte que la prévention de l'abandon scolaire doit être perçue comme une voie d'action prioritaire pour diminuer les troubles de comportement chez les adolescents. Souvent ces derniers abandonnent faute de succès et pour fuir l'échec puisqu'ils ne sont pas outillés pour performer. L'école ne leur apporte aucune valorisation sur le plan personnel et c'est ainsi qu'ils commencent à s'en éloigner. Leur tentative pour accéder au marché du travail se fait difficilement, et l'environnement social ne leur est pas aussi favorable qu'ils le croyaient.

Le CJEM s'inspire en partie de cette stratégie identifiée par la PSBE et favorise surtout le renforcement du potentiel des personnes. Dans cet esprit, deux mots pourraient résumer le contenu des interventions : écouter et outiller. L'intervention a également pour but de fournir aux jeunes les outils nécessaires pour résoudre leurs difficultés et pour effectuer par la suite des choix éclairés quant à leur avenir⁵. Cette approche semble indiquée pour obtenir des résultats satisfaisants auprès de la clientèle jeunesse.

⁵ CÔTÉ, Nathalie, « La prévention de l'abandon scolaire dans Lanaudière », 1997, p. 4 et 5.

Le problème du décrochage scolaire est complexe. C'est pourquoi, il faut envisager de combiner les efforts du CJE à ceux de la commission scolaire pour sensibiliser les jeunes à l'importance de poursuivre leurs études, seul passeport accrédité des entrepreneurs dans le recrutement de la main-d'œuvre. Nous croyons que ce projet novateur devrait être fait dans le but d'aider les jeunes à prendre des décisions éclairées face à leur avenir scolaire et professionnel.

Sur ce point, nous proposons au CJEM d'envisager la possibilité de mettre sur pied avec le ministère de l'Éducation, un programme de prévention du décrochage scolaire auprès des jeunes. D'autres carrefours de la région ont mis sur pied de tels programmes et les résultats démontrent la pertinence de favoriser le service. Le programme devrait s'adresser autant aux jeunes qui sont à l'école qu'à ceux qui l'ont quitté récemment. Avec un taux d'abandon particulièrement élevé, ce type de programme aurait sa place.

3.4.2.1 Les compétences génériques et les compétences de base

Selon des travaux réalisés à la Direction générale de l'enseignement collégial :

« L'entreprise n'a pas seulement besoin de professionnels, de techniciens et d'ouvriers spécialisés compétents, voire même d'experts dans leur discipline respective, elle a besoin de travailleurs formés, responsabilisés, polyvalents et même entrepreneurs, animés par des gens capables d'écouter, de donner la parole, de faciliter les initiatives et les synergies, dans une organisation moins rigide, moins hiérarchisée, plus souple, plus réactive et plus créative aussi ; une organisation davantage fondée sur l'implication personnelle et sur la coopération⁶ ».

Les compétences exigées des finissants débordent aujourd'hui les seules compétences techniques liées au métier. Ces attentes à l'égard des finissants sont plus que jamais présentes. L'enquête menée auprès des employeurs, en 1995, confirme les attentes de ces derniers à l'égard des finissants des programmes techniques et professionnels pour ce qui est de la capacité de comprendre et de mettre en application toute directive relative au travail, de la capacité de travailler en équipe, de la capacité d'adaptation et de la productivité dans le travail. Ces attentes témoignent de l'importance que les entreprises accordent à des compétences typiques des nouvelles organisations du travail et qui se rapportent particulièrement au travail en équipe et à la capacité d'adaptation. Ces compétences réfèrent au savoir, au savoir-être et au savoir-faire.

Le MEQ a mis en place un programme qui vise à diversifier les voies offertes au secondaire, comme nous l'avons soulevé précédemment, afin de contribuer à la prévention du décrochage scolaire. Ce programme comprend cinq volets. Un seul nous intéresse dans le cadre de cette analyse : le volet 2 touchant les métiers semi-spécialisés⁷. Ce dernier s'adresse aux jeunes de 16 ans (au 30 septembre), qui ont complété et réussi leur 2^e secondaire⁸. Il leur propose de poursuivre les cours de base obligatoires (français, mathématiques et anglais) combinés à une période d'apprentissage en entreprise. Les entreprises sont donc sollicitées pour superviser les jeunes durant leur apprentissage. Après leur période d'études-apprentissage, les jeunes peuvent être embauchés par l'entreprise lorsque cela est possible ou poursuivre leurs études. Durant leur apprentissage, les jeunes ont la chance de développer les compétences génériques nécessaires pour travailler en entreprise, en plus d'acquérir certaines compétences de base.

⁶ LAROCHE, Denis, « Formation à la qualité totale ou qualité totale en formation ? », Direction générale de l'enseignement collégial, 1991, p. 23.

⁷ Nous avons abordé ce programme dans la sous-section précédente sous l'angle de l'alternance travail-étude.

⁸ Depuis septembre 1998, le MEQ a élargi la clientèle admissible au volet 2 et permet ainsi à des adultes d'y avoir accès via des groupes spécifiques regroupant cette clientèle.

Depuis quelques années, dans la MRC de la Matawinie, plusieurs étudiants ont participé à ce programme dispensé à la polyvalente de Saint-Félix-de-Valois. Selon les responsables de la formation, les entrepreneurs ont été très collaborateurs pour la réalisation des stages et plusieurs d'entre eux ont permis aux jeunes de la MRC d'obtenir un emploi dans leur entreprise. Les responsables disposent d'une base de données d'employeurs (surtout les entreprises de services : commis aux pièces, vente, restauration, imprimeur, etc.) intéressés par le programme. En développant les habiletés et certaines compétences chez les jeunes, propices au décrochage, on contribue à la poursuite des études ou à réduire le nombre de ceux qui autrement se retrouveraient exclus du marché du travail.

Nous proposons d'étendre les programmes et les initiatives qui visent à prévenir le décrochage scolaire, car ils permettent à des jeunes sans-emploi de la MRC d'obtenir un emploi qui autrement leur serait inaccessible dans des entreprises moins spécialisées. Cette main-d'œuvre doit développer des compétences utiles qui sont de plus en plus nécessaires dans l'obtention d'un emploi.

D'autres actions ont déjà été posées ou sont en voie de l'être pour intégrer la dimension des compétences génériques. Outre les compétences de base à acquérir pour exercer un métier, les responsables de l'éducation dans la MRC rapportent qu'il est important pour les jeunes d'acquérir des compétences dites génériques puisqu'elles sont maintenant nécessaires pour décrocher un emploi. Ces derniers croient également qu'il faut que les étudiants connaissent davantage ce qui les attend sur le marché du travail car en leur inculquant la culture du marché du travail, ils deviennent conscients de leurs responsabilités en tant qu'individus et employés.

Cette dimension répond bien aux attentes et besoins exprimés par les employeurs qui recherchent des gens flexibles ayant un bon jugement, le sens des responsabilités, qui ont le souci du travail bien fait. En collaboration avec le milieu de l'industrie, les responsables du milieu de l'éducation ont ajouté des options intégrant les compétences génériques. Ces

options concernent les attitudes, le travail en équipe, les relations interpersonnelles, la communication, l'esprit d'initiative, etc. Les entreprises ont besoin de gens autonomes qui sont polyvalents et ayant le souci de la qualité du travail. Les seules compétences techniques ne suffisent plus pour décrocher un emploi, à celles-ci s'ajoutent les attitudes permettant aux gens de s'adapter facilement et rapidement aux changements qui touchent le marché du travail.

Nous proposons que le ministère de l'Éducation identifie de manière plus précise les compétences dont l'acquisition doit être assurée par de la formation initiale ainsi que par de la formation professionnelle et technique : ces compétences touchent les techniques de base liées au métier, mais également l'ensemble des compétences dites génériques qui doivent dorénavant faire partie intégrante de la formation de base initiale.

Emploi-Québec et DRHC publient depuis plusieurs années des informations concernant les professions dans la région, ainsi que les perspectives professionnelles. Quelques compétences recherchées et besoins de formation ont été identifiés pour une grande majorité des professions. Ce travail devrait être repris au niveau de la MRC, par les centres locaux d'emploi, afin d'identifier de manière plus précise les besoins des entreprises du territoire.

À ce sujet, une enquête auprès des entreprises de la région a été réalisée au début de l'année 1998, à laquelle ont collaboré Emploi-Québec, le DRHC, le CRDL et Lanaudière Économique. Les résultats de cette enquête fourniront des informations permettant de mieux cerner les caractéristiques des entreprises sur le territoire ainsi que les besoins de formation, les postes vacants et les intentions d'embauche.

3.4.3 L'alphabétisme

Un dernier aspect de l'axe de la préparation concerne la problématique de l'alphabétisme sur le territoire de Matawinie. Il est particulièrement difficile de ne pas aborder ce problème lorsqu'on cherche à réduire le décrochage scolaire et à faciliter l'adaptation des travailleurs âgés en emploi.

3.4.3.1 Les jeunes

Les intervenants du milieu de l'éducation rapportent que les programmes d'alphabétisation ont diminué ces dernières années, faute de recruter suffisamment de clientèle. Pourtant lorsqu'on regarde le taux de diplomation⁹ par commission scolaire, le taux d'abandon, pour la cohorte¹⁰ de 1988-1995, est de près de 52% pour l'ex-commission scolaire Cascades-L'Achigan¹¹. Ainsi, il devient important de se questionner pour connaître les motifs qui ont entraîné la diminution des programmes destinés à cette clientèle. Ce sont peut-être les moyens utilisés pour la rejoindre et la sensibiliser à l'importance de savoir lire, écrire et compter qui sont déficients et qui mériteraient d'être étudiés pour évaluer leur impact sur la clientèle.

Comme nous l'avons vu précédemment, seul un niveau de scolarité élevé permet d'atténuer l'impact du manque d'expérience auquel les jeunes font face. À compétences égales, plus souvent qu'autrement l'employeur engagera la personne possédant une certaine expérience de travail, laissant les autres dans le cercle vicieux de l'alternance travail-chômage.

Les jeunes qui cherchent à faire la transition entre l'école et le marché du travail doivent composer avec deux problématiques particulières : le sous-emploi et la précarité des emplois qui leur sont accessibles.

Ce ne sont pas uniquement les jeunes peu scolarisés qui font face au problème d'intégration en emploi, les jeunes diplômés sont également concernés et doivent bien malgré eux faire face à cet obstacle. À l'instar de la région et du Québec, le taux de chômage des jeunes 15-24 ans est nettement plus élevé que celui des 25 ans et plus. De plus, leur performance sur le marché de l'emploi est plus difficile que celle des jeunes des autres MRC et leur taux d'activité l'est tout autant. Des difficultés d'intégration sont à craindre malgré les stratégies mises sur pied pour prévenir l'abandon scolaire. C'est pourquoi les stages en milieu de travail ou les formules alternance travail-étude sont essentielles pour l'acquisition d'une expérience de travail.

Comme nous l'avons vu précédemment, dans la MRC, des actions ont été posées pour réduire le décrochage scolaire, mais également pour développer des comportements et des attitudes nouvelles chez les jeunes à l'égard du travail et de la société.

La venue du Carrefour jeunesse-emploi Matawinie (CJEM) a certes contribué à regrouper sous un même toit l'ensemble des services offerts aux jeunes. Le CJEM offre des services d'accueil, de référence et d'orientation. En mai 1997, le CJEM participait en collaboration avec les autres CJE de la région à l'événement jeunesse emploi de Lanaudière ayant pour thème « Ma région, mon avenir ». L'objectif de l'événement était de fournir de l'information sur les stratégies de recherche d'emploi, l'orientation, l'entrepreneuriat, les secteurs d'avenir et les entreprises de la région. L'événement a permis aux jeunes de prendre connaissance des perspectives et possibilités d'emploi, des programmes offerts ainsi que des moyens à mettre en place pour intervenir plus directement sur leur avenir.

⁹ Ministère de l'Éducation du Québec, *Résultats des épreuves uniques de juin 1995 par commission scolaire et par école et diplomation par commission scolaire*.

¹⁰ « L'ensemble des élèves fréquentant ou ayant fréquenté la même classe au cours du même intervalle de temps. » **Source :** Publications du Québec, *Vocabulaire de l'éducation*, 1990.

¹¹ Les municipalités faisant partie de l'ex-Commission scolaire Cascades-L'Achigan étaient : Chertsey, Entrelacs, Notre-Dame-de-la-Merci, Rawdon (village et canton), Saint-Alphonse-de-Rodriguez, Saint-Côme et Sainte-Marcelline-de-Kildare.

Le développement économique est essentiel pour assurer la croissance de l'emploi. Malgré tout, celle-ci risque d'être insuffisante pour absorber la venue des jeunes sur le marché du travail. La préoccupation de la dimension sociale devient importante.

Nous proposons d'encourager davantage les services préparatoires à l'emploi auprès des jeunes, c'est-à-dire ceux qui visent à supporter les jeunes dans leur recherche d'emploi, à favoriser les stages en milieu de travail, à développer un service de placement qui soit adapté aux réalités particulières que vivent les jeunes.

Nous proposons que la revalorisation de la formation professionnelle et technique soit considérée comme un objectif prioritaire pour prévenir le décrochage scolaire et, par conséquent, le degré d'analphabétisme chez les jeunes.

3.4.3.2 Les travailleurs âgés

Cette problématique a été abordée dans l'axe du maintien en emploi. Sans reprendre en détails les éléments soulevés dans cette section, il est essentiel de rappeler que les travailleurs âgés sont une clientèle particulièrement affectée par l'analphabétisme. Des programmes d'alphabétisation qui tiennent compte de la spécificité des travailleurs âgés, doivent être développés. L'approche auprès de cette clientèle ne peut être similaire à celle s'adressant aux jeunes.

TABLEAU SYNTHÈSE

PRÉPARATION À L'EMPLOI		
OBJECTIFS PRIORITAIRES DE LA RÉGION	OBJECTIFS ET PROBLÉMATIQUES DE LA MRC DE MATAWINIE	PISTES DE SOLUTIONS MRC DE MATAWINIE
1. Revaloriser la formation professionnelle et technique. 2. Rehausser les compétences et encourager l'expérience de travail en créant une synergie entre l'école et l'entreprise. 3. Revoir l'approche pédagogique de l'apprentissage. Supporter les décrocheurs dans leur cheminement de réinsertion et réduire le problème de l'alphabétisation.	• Adapter les programmes de formation aux besoins des entreprises. • Encourager les formules d'alternance travail-étude. • Prévenir le décrochage scolaire; • Favoriser le développement des compétences génériques et de base; • Sensibiliser les milieux au problème de l'alphabétisation.	• Rapprocher certaines formations de niveau collégial de la clientèle; • Envisager une plus grande collaboration entre les milieux de l'éducation, de l'emploi et du travail pour l'estimation des besoins de formation; • Rapprocher certaines formations dispensées dans d'autres MRC près de la population locale, surtout celle située au nord de la MRC; • Organiser une campagne d'information et de sensibilisation pour revaloriser la formation professionnelle; • Impliquer davantage les entrepreneurs à l'identification des besoins de formation sur le territoire; • Promouvoir, encourager et sensibiliser la population à la formation professionnelle et technique liée aux métiers des industries manufacturières; • Préparer un plan de communication pour faire connaître les formules d'alternance travail-étude; • Préciser des mécanismes de participation des employeurs aux formules d'alternance travail-étude tout en les encourageant à passer d'une action passive (attente) à une implication active; • Combiner les efforts du CJE à ceux de la commission scolaire pour sensibiliser les jeunes à la poursuite des études; • Mettre sur pied un programme de prévention du décrochage scolaire; • Étendre les initiatives visant à prévenir le décrochage scolaire; • Identifier les compétences dont l'acquisition doit être assurée par de la formation professionnelle et technique; • Faire connaître les résultats de l'enquête auprès des entreprises concernant les besoins de formation, les postes vacants et les intentions d'embauche; • Encourager les services préparatoires à l'emploi auprès des jeunes; • Revaloriser la formation professionnelle et technique afin de prévenir le décrochage scolaire et l'analphabétisme chez les jeunes.

3.5 L'INSERTION EN EMPLOI

LES PRIORITÉS DE LA PAMT / RÉGION DE LANAUDIÈRE	
OBJECTIFS	MOYENS
1. Préparer adéquatement les personnes sans emploi pour faciliter leur insertion ou réinsertion au marché du travail.	• Encourager la formation préparatoire à l'emploi (c.v., entrevues, initiation à la recherche d'un emploi, counseling de groupe, groupes de soutien, estime de soi, etc.) ; • Orienter la clientèle vers les nouveaux secteurs d'emploi ; • Favoriser la création de services de placement ; • Échelonner et doser les étapes de transition vers le marché du travail pour les prestataires de longue durée ; • Dispenser des formatins qualifiantes pour les clientèles en transition via les mesures d'employabilité ; • Maintenir les organismes offrant des services de préparation et d'insertion des clientèles à l'emploi.
2. Favoriser une plus grande mobilité de la main-d'œuvre par le développement de transport collectif spécifique à Lanaudière.	• Améliorer la mobilité territoriale des clientèles par l'établissement d'un réseau de transport en commun efficace ; • Développer le transport en commun en utilisant les infrastructures existantes (les autobus scolaires) ou en encourageant le co-voiturage ; • Adapter le transport en commun aux besoins de la main-d'œuvre en région.

Lorsqu'on aborde l'axe de l'insertion en emploi, on entend l'ensemble des mesures visant à réduire la durée du chômage et à réinsérer sur le marché du travail les personnes aptes au travail en intervenant auprès des entreprises et des individus.

Comme nous l'avons vu dans le chapitre 2, la MRC de Matawinie connaît l'un des taux de chômage le plus élevé de la région, l'un des revenus moyens des ménages le plus faible, l'un des taux de scolarité parmi le plus faible et l'un des taux de dépendance à la sécurité du revenu le plus important.

À la lumière de ces constatations, il existe des difficultés d'intégration sociale et d'insertion en emploi pour plusieurs catégories de clientèles. Maintes problématiques touchent les personnes sans-emploi et certaines difficultés placent cette clientèle en situation précaire face au marché du travail. Certains groupes de chercheurs d'emploi éprouvent davantage de difficultés à réinsérer le marché du travail et le portrait de ces clientèles révèle deux problèmes importants à leur intégration sur le marché du travail : une scolarité insuffisante et une absence de compétences sociales. Elles éprouvent donc des difficultés d'apprentissage et d'adaptation.

3.5.1 Des difficultés d'apprentissage et d'adaptation

La sous-scolarisation est l'un des problèmes le plus important touchant les clientèles sans-emploi dans la MRC. Leur difficulté d'intégration ou de réintégration en emploi vient du fait qu'elles éprouvent des problèmes d'apprentissage ou d'adaptation. L'importance relative du nombre de prestataires de la sécurité du revenu sur le territoire mérite qu'on examine la problématique plus en détail.

Au Québec, presque 19% de la population a des capacités de lecture limitées, tandis que 24% a de la difficulté à lire des textes simples et présentés dans des contextes familiers. Dans la MRC, on évalue à 26,6%¹ la population de 15 ans et plus qui n'a pas atteint une neuvième année d'études. Ce taux est relativement élevé puisqu'il représente environ 8 points de pourcentage de plus que la moyenne régionale et provinciale. On se doit d'être attentif à cette situation puisqu'on évalue qu'une personne sur six est considérée comme sous-scolarisée et présente, dans bien des cas, des difficultés d'apprentissage. Et, comme la scolarisation peut conduire à un meilleur emploi, le problème doit être étudié pour trouver des solutions.

La clientèle de la Sécurité du revenu est particulièrement vulnérable et elle est celle qui est souvent la plus touchée par le problème. Une étude réalisée par le ministère de la Solidarité sociale révèle que 15% de la clientèle adulte des régions des Laurentides et de Lanaudière avait moins de 7 années d'études². Ces personnes présentent des problèmes d'apprentissage, qui tendent à les éloigner du marché du travail. En effet, les données montrent que plus des trois quarts des ménages forment une clientèle de longue durée (plus de deux ans à la Sécurité du revenu). Or, l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (1995) établit clairement que les capacités de lecture acquises peuvent se perdre si elles ne sont pas utilisées sur une longue période :

« L'alphabétisme doit être considéré comme une cause et une conséquence de la réussite professionnelle. Le milieu de travail offre aux personnes la possibilité d'appliquer leurs capacités de lecture. Ainsi, l'incapacité de trouver un emploi régulier peut mener au déclin du niveau de capacités d'une personne »³.

Devant ce constat, des stratégies d'intervention doivent être développées pour permettre l'amélioration des conditions de réintégration des prestataires de la sécurité du revenu. Or, dans la MRC, le taux de prestataires est supérieur à celui de la région et du Québec. Ainsi, on dénombre environ 3216 prestataires présents sur le territoire de la MRC de Matawinie.

On constate qu'une très forte proportion des prestataires de la Sécurité du revenu sont des personnes aptes et disponibles au travail. Souvent non compétitif sur le marché du travail, ce groupe par leur inactivité à participer au développement local, se trouve isolé du reste de la collectivité. La durée de leur inactivité est un facteur qui risque de détériorer les compétences acquises mais menace aussi leur compétitivité. Les facteurs d'ordre personnel et socioculturel ont une incidence certaine sur la motivation au travail et sont à considérer au même titre que le profil des compétences.

À ces difficultés de réinsertion en emploi s'ajoutent l'absence de compétences sociales (motivation, ponctualité, communication, travail en équipe, attitudes, etc.). Nous avons vu dans le chapitre précédent qu'elles étaient devenues des compétences importantes et recherchées par les employeurs. Par contre, les nouvelles exigences de base requises sur le marché du travail s'acquièrent difficilement dans la formation traditionnelle. Pour parvenir à réussir toute tentative de réinsertion en emploi, il faut combiner aux nouvelles compétences recherchées, le milieu d'apprentissage approprié à cette acquisition. Le suivi et le support doivent être perçus comme des outils favorables à l'insertion en emploi.

¹ Source : Statistique Canada, *Recensement 1996*.

² Ministère de la Solidarité sociale, *La clientèle de la sécurité du revenu dans la grande région de Montréal*, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, 1995, p. 9.

³ Gouvernement du Canada, *Lire l'avenir : Un portrait de l'alphabétisme au Canada*, faits saillants du rapport canadien des résultats de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes, 1997, p. 9.

Plusieurs ministères et organismes publics et communautaires interviennent sur le territoire en matière de formation de base aux adultes. Au fédéral, le ministère du Développement des ressources humaines Canada (DRHC) finance, dans le cadre de son programme national d'alphabétisation, différentes activités dispensées par les commissions scolaires, les groupes accrédités en alphabétisation et d'autres organismes.

Au provincial, le ministère de la Solidarité sociale intègre dans certains programmes des activités d'alphabétisation (les programmes de rattrapage scolaire, de stage en milieu de travail, de Reconnaissance d'activités de développement de l'employabilité (RADE) et de Service externe de main-d'œuvre (SEMO)).

Le ministère de l'Éducation offre également des activités de formation en alphabétisation. Une grande partie de la clientèle rejointe provient des programmes de développement de l'employabilité du ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Pour cette clientèle, dont la majorité est sans-emploi, le développement de leur compétence de base est souvent une première étape au processus de développement de leur employabilité.

Il y a finalement tout le réseau des organismes populaires qui offre différents types de services en alphabétisation.

Sans nécessairement offrir des programmes spécifiquement destinés au développement des compétences de base, Emploi-Québec et DRHC, par leur aide à la réalisation de projets de recherche et de développement, ont démontré l'importance qu'ils accordent au problème.

Plusieurs organismes socio-économiques et socio-communautaires interviennent pour faciliter l'intégration et la prise en charge. On a qu'à songer au Service d'aide aux jeunes entrepreneurs (SAJE) qui permet aux jeunes 18-35 ans de créer leur propre emploi et de stimuler l'activité économique sur le territoire ou encore au volet counseling du CJEM qui permet aux jeunes de mieux se connaître pour accroître leur employabilité.

Dans le même cadre d'activités, la SADC a contribué à la mise sur pied d'initiatives d'insertion en emploi pour des chefs de famille monoparentale par l'obtention de contrats de numérisation Internet. En effet, cinq femmes ont travaillé durant plus de six mois consécutifs à réaliser quatre contrats de numérisation. Le but de l'exercice était de jumeler un professionnel avec ces femmes peu scolarisées et réussir à répondre à des critères de qualité de production à l'intérieur de délais réels. Selon les intervenants impliqués dans le projet, les résultats furent plus que probants et l'enjeu principal d'identifier des opportunités d'affaires (contrats) fut réalisé. De plus, la situation d'un emploi réel avec salaire a été stimulante pour les cinq personnes impliquées.

En outre, une multitude de programmes et de services mis en place ou offerts par différents organismes ou ministères visent ou ont visé l'insertion ou la réinsertion socioprofessionnelle de la main-d'œuvre sans-emploi. On offre de plus en plus des services d'orientation, des tests de classement, des cours en alphabétisation, des stages en milieu de travail, etc.

L'élaboration d'une stratégie innovatrice en matière d'information apparaît une formule à explorer pour sensibiliser les milieux des affaires, municipal, politique, social et culturel aux difficultés d'apprentissage et d'adaptation des sans-emploi sur le territoire.

Valoriser l'apprentissage en entreprise avec tutorat semble aussi une solution à envisager pour aider les sans-emploi à intégrer le marché du travail. Les employeurs doivent être conscients qu'il y a certaines étapes à franchir pour cette clientèle.

Trouver des solutions pour enrayer une bonne partie des préjugés sociaux à l'endroit des sans-emploi et faire en sorte que ces derniers sentent qu'il y a une possibilité pour eux de réintégrer le marché du travail.

3.5.2 Les moyens de transport

Les personnes sans emploi sont souvent peu mobiles en raison des difficultés de déplacement qu'elles rencontrent. L'absence d'un réseau de transport en commun dans la MRC et la faiblesse d'un réseau inter MRC efficace accentuent, selon les partenaires rencontrés, l'isolement de la population.

À l'heure actuelle, seules les municipalités situées à l'ouest de la MRC (Rawdon Village et Canton, Chertsey, Entrelacs, Notre-Dame-de-la-Merci et Saint-Donat) bénéficient d'un service de transport en commun, par le biais du Conseil Intermunicipal de Transport (CIT) Montcalm. Toutefois, l'horaire d'autobus ne permet pas aux usagers d'utiliser ce service quotidiennement pour se déplacer d'une municipalité à l'autre. Il est seulement possible pour ceux-ci de se rendre vers les autres municipalités à raison d'une à trois fois par semaine et ce, exclusivement les vendredi, samedi et dimanche.

Les déplacements à l'intérieur du territoire de la MRC comme ceux vers l'extérieur apparaissent comme une difficulté réelle. Or, comme tout près de la moitié des personnes en emploi résident dans la MRC, un service de transport en commun intégré est une nécessité pour permettre aux gens de pouvoir se déplacer vers les entreprises par un moyen autre que l'automobile.

Il y aurait actuellement un projet à l'étude qui vise à rapprocher tous les systèmes de transport en commun (CIT, le service scolaire, etc.) afin d'offrir un service adapté à l'ensemble des municipalités de la MRC de Matawinie.

Nous proposons la poursuite de ce projet qui vise à améliorer l'accessibilité et la desserte en transport en commun des différentes municipalités de la MRC, ainsi que de la MRC vers les autres MRC de la région de Lanaudière.

L'amélioration du service de transport est une condition essentielle à l'insertion ou réinsertion en emploi de la population sans-emploi sur le marché du travail.

3.5.3 L'insertion en emploi et le développement local et social

Pour les intervenants des différents milieux, le problème de l'insertion en emploi passe par le changement des mentalités, le passage d'une culture de dépendance à l'État par une prise en charge. Il y a des habitudes et des attitudes à changer. Au-delà des nombreux moyens d'action développés dans la MRC, il n'en demeure pas moins qu'un travail en amont reste à faire pour développer chez les sans-emploi le désir d'acquiescer cette nouvelle culture.

L'insertion en emploi est la problématique qui interpelle le plus les groupes socio-communautaires et les travaux d'utilité collective. Ces travaux sont souvent liés aux domaines des services sociaux, de l'aménagement du territoire, de la protection du patrimoine et de l'environnement, du développement culturel et récréotouristique. Nous avons vu précédemment que plusieurs de ces travaux faisaient partie des créneaux potentiels à développer ou présentement en développement dans la MRC. Pour les partenaires, la majorité des projets dans ces créneaux se situent davantage dans l'économie sociale, car ils s'inscrivent pour la plupart dans une double perspective : satisfaire des besoins de la communauté et offrir une expérience de travail aux personnes sans-emploi.

Il importe ici de faire une distinction entre ce qu'est l'économie sociale et le développement communautaire. La première, même si elle rejoint les préoccupations des milieux communautaires, vise le démarrage d'entreprises d'utilité collective. Le développement communautaire prend une autre forme puisqu'il a comme objectif premier, l'insertion et le développement de l'employabilité des sans-emploi. L'économie sociale est un tiers secteur qui englobe donc les deux, en ce sens il n'est pas synonyme de développement communautaire.

Par contre, plusieurs projets communautaires s'inscrivent dans le secteur de l'économie sociale. C'est pourquoi l'économie sociale est un secteur qui doit être davantage exploité et développé dans la MRC puisqu'il permet à des clientèles souvent exclues d'accéder à de nouveaux emplois.

Le Fonds de lutte contre la pauvreté s'inscrit dans cette perspective. Il vise les clientèles les plus démunies et, tout particulièrement, les prestataires de la Sécurité du revenu et les femmes. Les projets touchent l'insertion en emploi, la préparation à l'emploi et la création d'emplois. Le Fonds ne doit pas servir à consolider des emplois existants. De plus, il peut soutenir des projets d'économie sociale. Pour la période 1997-1998, 54 projets ont été déposés, dont 26 ont été approuvés. Ce qui représente 23% des projets acceptés dans la région de Lanaudière, la situant au second rang des MRC ayant le plus bénéficié des subventions du Fonds.

L'arrimage avec les milieux économiques et institutionnels permettrait sûrement de maximiser le nombre de projets, car l'économie et le social ne sont pas deux réalités distinctes, mais une seule et même. Les deux doivent faire partie d'une stratégie, dans le développement local, qui renvoie à une vision plus large du développement (culturel, social, économique et politique). S'il y a une problématique sur laquelle le dynamisme économique d'une région ne peut agir qu'indirectement, c'est bien celle de l'insertion en emploi. Cette dernière touche le développement social dans son ensemble. Le phénomène de la délinquance, de la criminalité, des familles éclatées et recomposées ne peut être résolu par le seul développement de l'emploi, même s'il peut en réduire les effets.

Nous avons vu dans la section sur la dynamique du développement local que des pas restaient à franchir entre les groupes socio-communautaires et socio-économiques pour développer une synergie plus grande dans les efforts à la lutte au chômage et au développement de l'emploi.

Au printemps 1997, le Conseil de la santé et du bien-être lançait une vaste opération visant à initier une démarche collective pour impliquer chaque citoyen au développement social de sa région. Dans Lanaudière, c'est le Conseil régional de développement qui a reçu le

mandat d'organiser des forums locaux qui devaient s'intégrer dans le forum régional. Dans la MRC de la Matawinie, un comité formé de représentants de différents milieux sociaux et communautaires (SADC, CJEM, TROCL(M) et RRSSS) a été mis en place pour organiser une vaste consultation sur le territoire en vue du forum sur le développement social. Sous le thème : Forum sur la pauvreté « Entre l'économie et le social, une passerelle à construire », cette opération a généré une vingtaine de projets significatifs dont trois seront pilotés par le monde municipal.

Parmi ces projets, l'on retrouve l'engagement de la MRC dans un projet de gestion des déchets municipaux, un projet d'animation intersectorielle dans chacune des municipalités du territoire et utilisant l'approche « Villes et villages en santé » et un projet de création d'une maison en santé mentale dans la MRC de Matawinie⁴.

La mobilisation de l'ensemble des milieux à la problématique du développement social est un pas important pour le développement de l'emploi dans la MRC. Un comité aviseur a vu le jour afin de supporter les organismes et partenaires dans l'identification de problématiques tournant autour du Fonds de lutte contre la pauvreté.

De plus, l'ensemble des actions portant sur le décrochage scolaire, l'alphabétisation, le rehaussement des compétences, l'amélioration des réseaux de garderies, la lutte à l'exclusion sociale doit être le résultat d'échanges concertés tant du milieu économique que communautaire. Les entreprises s'implantent dans les régions présentant peu de problèmes sociaux et où il existe une main-d'œuvre compétente et disponible.

⁴ Voir le Bilan / Suivi sur le Forum sur la pauvreté « Entre l'économie et le social, une passerelle à construire », tenu les vendredi et samedi 21 et 22 novembre 1997 au Centre culturel et sportif de Saint-Jean-de-Matha.

Nous proposons :

- *Que les groupes sociaux et communautaires soient mieux supportés financièrement et organisationnellement dans leurs actions par l'ensemble des milieux;*
- *Que les partenaires s'unissent autour du comité aviseur afin de déposer des projets communs dans le cadre du Fonds de lutte contre la pauvreté.*

Le développement social englobe l'ensemble des activités d'une collectivité. Les partenaires doivent poursuivre leurs réflexions et leurs actions amorcées lors du Forum sur le développement social et préciser les rôles et les attentes de chacun des milieux face à cette problématique.

TABLEAU SYNTHÈSE

Insertion en emploi		
OBJECTIFS PRIORITAIRES DE LA RÉGION	OBJECTIFS ET PROBLÉMATIQUES DE LA MRC DE MATAWINIE	PISTES DE SOLUTIONS MRC DE MATAWINIE
1. Préparer adéquatement les personnes sans emploi pour faciliter leur insertion ou réinsertion au marché du travail.	• Réduire les difficultés d'apprentissage et d'adaptation des personnes sans emploi pour faciliter leur insertion au marché du travail ; • Lier l'insertion en emploi au développement local et social.	• Élaborer une campagne d'information afin de sensibiliser les milieux aux difficultés d'apprentissage et d'adaptation des sans-emplois dans la MRC de Matawinie; • Valoriser l'apprentissage en entreprise avec tutorat pour faciliter l'intégration en emploi; • Envisager des solutions novatrices pour briser les préjugés défavorables à l'intégration des sans-emplois au marché du travail. • Supporter les groupes sociaux et communautaires financièrement et organisationnellement ; • Renforcer le rôle du comité aviseur pour le dépôt de projets communs dans le cadre du Fonds de lutte contre la pauvreté; • Poursuivre la réflexion et les actions amorcées lors du forum sur le développement social afin de préciser les rôles et les attentes de chacun des milieux.
2. Favoriser une plus grande mobilité de la main-d'œuvre par le développement de transport collectif spécifique à Lanaudière.	• Favoriser une plus grande mobilité de la main-d'œuvre par le développement d'un transport en commun intra et interrégional efficace.	• Améliorer l'accessibilité et la desserte en transport en commun des différentes municipalités de la MRC, ainsi que de la MRC vers les autres MRC de la région de Lanaudière.

Conclusion

L'analyse des principaux indicateurs socio-démographiques et socio-économiques de la MRC de Matawinie révèle une situation de l'emploi et de la main-d'œuvre relativement inférieure à celle de la moyenne régionale et du Québec. Ainsi la MRC connaît :

- une croissance supérieure de sa population à celle de la région et du Québec pour la période de 1991 à 1996;
- un développement anémique des infrastructures routières;
- un revenu moyen par ménage inférieur à la moyenne régionale et québécoise;
- un taux de chômage supérieur à la moyenne de Lanaudière et du Québec;
- des taux d'activité et d'emploi inférieurs aux moyennes régionale et québécoise;
- un niveau de scolarité largement inférieur à la moyenne de la région et du Québec;
- des niveaux de dépendance à la sécurité du revenu et à l'assurance-emploi supérieurs à la moyenne de Lanaudière;
- un faible développement industriel;
- des secteurs de la forêt et du tourisme parmi les plus importants de la région.

La dynamique du développement local doit composer avec la nécessité de maintenir une vision globale de la MRC et soutenir la concertation partenariale répartie en quatre pôles : Saint-Donat, Rawdon, Saint-Félix-de-Valois et Saint-Michel-des-Saints. La concertation à l'échelle de chacun des pôles visent à répondre à leurs

besoins spécifiques. Ainsi, les besoins en termes de développement et d'intervention ne sont donc pas les mêmes pour le pôle de Saint-Donat, qui a une économie essentiellement tournée vers le tourisme que ceux du pôle de Saint-Félix-de-Valois, qui a une infrastructure industrielle et un secteur agricole plus développés. La concertation à l'échelle de la MRC apparaît incontournable pour le développement économique et de l'emploi.

L'analyse des différentes problématiques réalisée, par axes de développement de la PAMT, montre la nécessité pour la MRC de se tourner vers le secteur de l'économie sociale pour répondre aux besoins de création d'emplois d'une population peu scolarisée.

La problématique des sans-emplois est sans contredit au cœur des préoccupations dans la MRC. La population est l'une des plus démunies sur le plan socio-économique et socio-démographique. Avant même d'intervenir sur les compétences générales et techniques, il y a tout un travail à faire pour changer les habitudes et les attitudes face au travail d'une proportion importante de prestataires de la Sécurité du revenu. Pour faciliter cette intégration au marché du travail, il faudra également améliorer les moyens de transport en commun.

Toutefois, le secteur de l'économie sociale et des groupes communautaires est relativement bien développé et représenté sur l'ensemble du territoire. C'est une des principales forces de la MRC. L'importance de ce secteur s'arrime bien avec le potentiel de développement du tourisme, du récréotourisme, de l'écotourisme et de santé et des services sociaux qui offrent des possibilités de création d'emplois pour des clientèles vivant des difficultés

d'insertion en emploi. Le dynamisme entrepreneurial sur le territoire favorise le développement de ces secteurs. D'un autre côté, par contre, la création d'emplois y est peu importante et les conditions de travail sont souvent peu intéressantes.

Malgré que des actions soient posées dans tous les axes de la PAMT, ceux de la préparation à l'emploi et de la création d'emplois apparaissent le noyau central autour duquel gravite l'ensemble des interventions. Préparation et création sont intimement liées. Le souci de la préparation est de plus en plus associé à une préoccupation de préparer la main-d'œuvre en rapport direct avec les besoins du marché du travail. L'arrimage entre les besoins de formation et la nouvelle main-d'œuvre des entreprises et ceux de la population demeurent un objectif à atteindre. L'éloignement des lieux de formation est un obstacle majeur pour y parvenir.

Pour contrer l'insuffisance de création d'emplois sur le territoire, les partenaires devront poursuivre les actions entreprises dans les secteurs de l'économie sociale et du télétravail, et les combiner à une action visant à développer et à consolider les secteurs importants du manufacturier (bois, produits métalliques, aliments). Les deux pôles au sud de la MRC (Rawdon et Saint-Félix-de-Valois) offrent des possibilités intéressantes de développement. Le tourisme quant à lui offre la possibilité d'unifier la MRC et les autres MRC de la région autour de projet commun de développement.

Nous croyons donc que les objectifs retenus dans les axes de la création d'emplois et de la préparation en emploi devront faire l'objet d'une priorité dans les plans d'action des partenaires de la MRC de Matawinie.

Références bibliographique

AUBRY, François et CHAREST Jean , *Nouvelles CSN dossier, Développer l'économie solidaire éléments d'orientation*, 1995.

COSSETTE, Louis, *Analyse externe 1997-1998*, Centre des ressources humaines du Canada, 1997.

FAVREAU, Louis et LÉVESQUE, Benoît, *Développement économique communautaire. Économie sociale et intervention*, Presses de l'Université du Québec, 1996, p.XXII.

LAROCHE, Denis, *Formation à la qualité totale ou qualité totale en formation?*, Direction générale de l'enseignement collégial, 1991, p.23.

LÉVESQUE, Benoît et MAGER Lucie , «Vers un nouveau contrat social : éléments de problématique pour l'étude du régional et du local», dans : *Les partenaires du développement face au défi du local*, sous la direction de Christiane Gagnon, Juan-Luis Klein, Groupe de recherche et d'interventions régionales, p.53.

NORBERT, Rodrigue, *Qualité de vie, emploi et développement économique. Notes pour une intervention au Sommet régional de la Société montréalaise de développement*, 1997, p.7-8.

PROULX, Marc-Urbain, «Le profil entrepreneurial des régions du Québec» dans *Développement économique, clé de l'autonomie locale*, Les Éditions Transcontinental inc. , 1996, p. 183-185.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle, et FONTAN Jean-Marc , *Le développement économique local, la théorie, les pratiques, les expériences*, Presses de l'Université du Québec, 1994.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle, *Tendance actuelles du marché du travail : réalités et théories*, Société québécoise de développement de la main-d'œuvre de Montréal et l'Université du Québec Télé-Université, 1997.

SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE, *Bulletin régional du marché du travail de Laval, des Laurentides et de Lanaudière* premier trimestre 1997, vol. 17, no.1.

SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE, *Bulletin régional du marché du travail de Laval, des Laurentides et de Lanaudière* deuxième trimestre 1997, vol. 17, no.2.

CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE MATAWINIE , *Carrefour Jeunesse-Emploi Matawinie en bref - Résumé du rapport d'activités 1997-1998*, 1998.

CONSEIL RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DE LANAUDIÈRE, *Lanaudière stratégique, Plan stratégique régional 1995-2000*, MédiaPresse inc, 1995.

CONSEIL RÉGIONAL DE LA MAIN-D'ŒUVRE DE LAVAL, DES LAURENTIDES ET DE LANAUDIÈRE, *Avis de la région de Lanaudière sur le volet régional de la politique active du marché du travail*, 1996.

CONSEIL RÉGIONAL DE LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE DES RÉGIONS DE LAVAL, DES LAURENTIDES ET DE LANAUDIÈRE, *Ensemble, visons l'emploi, la problématique du chômage dans la région de Lanaudière*, 1996.

EMPLOI-QUÉBEC, *Les jeunes et le marché du travail; tendances et situation récente*, Direction de l'analyse du marché du travail et de l'évaluation, 1998.

FAX-MICST, *Profil économique de la région de Lanaudière et Profil économique de la MRC de Matawinie*, 1998.

GOUVERNEMENT DU CANADA, *Agissons ensemble, déplacements des travailleurs, réseau Laval, Laurentides, Lanaudière*, 1995.

GOUVERNEMENT DU CANADA, *Agissons ensemble, problématiques du marché du travail et pistes d'interventions stratégiques*, réseau Laval, Laurentides, Lanaudière 1994 – 1995 - 1996 , 1994.

GOUVERNEMENT DU CANADA, *Lire l'avenir : Un portrait de l'alphabétisme au Canada*, faits saillants du rapport canadien des résultats de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes, 1997, p.9.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Les États généraux sur l'éducation 1995-1996. Exposé de la situation*, Ministère de l'Éducation, 1996.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, Conseil de la santé et du bien-être, *L'harmonisation des politiques de lutte contre l'exclusion*, Bibliothèque nationale du Québec, Bibliothèque nationale du Canada, 1996.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Guide d'implantation des centres locaux de développement*, Québec, Secrétariat au développement des régions, 1997.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, Ministère de la sécurité du revenu, *Un parcours vers l'insertion, la formation et l'emploi, la réforme de la sécurité du revenu*, Bibliothèque nationale du Québec, 1996.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, Ministre d'État de de la solidarité sociale, *Pour un ministère de l'emploi et de la solidarité*, 1997.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Politique de soutien au développement local et régional*, 1997, p.18

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Politique de soutien au développement local et régional*, Les Publications du Québec, 1997.

JOURNAL AGRICOLE – *L'Action*, vol. 2 no. 6, 1998, 20 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DU QUÉBEC, *Étude préliminaire portant sur les compétences associées aux nouvelles organisation du travail dans le secteur manufacturier au Québec*, 1996, p. 20.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DU QUÉBEC, *Résultats aux épreuves uniques de juin 1994 par commission scolaire et par école et diplomation par commission scolaire*, 1995.

MUNICIPALITÉ RÉGIONALE DU COMTÉ DE MATAWINIE, *Schéma d'aménagement révisé- MRC de Matawinie, partie 1*, 1997.

MUNICIPALITÉ RÉGIONALE DU COMTÉ DE MATAWINIE, *Le plan de travail inhérent au développement économique et à la création d'emplois de la MRC de Matawinie*, 1998.

MINISTÈRE DES RESSOURCES NATURELLES, *Guide de référence de la valeur ajoutée et de la seconde transformation du bois*, 1996., 30 p.

RAPPORT DU COMITÉ D'ORIENTATION ET DE CONCERTATION SUR L'ÉCONOMIE SOCIALE *Entre l'espoir et le doute*, 1996.

RÉGIE RÉGIONALE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DE LANAUDIÈRE , *Coups d'œil sur la MRC de Montcalm. Aspects démographiques, économiques, sanitaires et sociaux*, 1997.

RÉSEAU DES SOCIÉTÉS D'AIDE AU DÉVELOPPEMENT DES COLLECTIVITÉS DU QUÉBEC, *Économie locale et territoires*, vol. 2 no. 1, 1998, 16 p.

SECRÉTARIAT DU SOMMET SUR L'ÉCONOMIE ET L'EMPLOI *L'Économie sociale, Orientations préoccupations de gestion*, 1997.

SOCIÉTÉ D'AIDE AU DÉVELOPPEMENT DES COLLECTIVITÉS MATAWINIE INC., *Rapport annuel 1997-1998*, 1998.

SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE, *La population de 45 ans et plus et le marché du travail*, Direction de l'analyse du marché du travail et de l'évaluation, 1997, p.17.

SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE, *Le rôle du développement économique local dans une stratégie globale du marché du travail*, , Direction de l'analyse du marché du travail et de l'évaluation, 1996.

STATISTIQUE CANADA, *Dictionnaire de recensement de 1996*, Ottawa; Industrie Canada, 1997, Recensement du Canada de 1996, Catalogue : 92-301 F.

ANNEXE I

Tableaux statistiques

TABLEAU 12
PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL SELON LE GROUPE D'ÂGE
Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de Matawinie

INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL	1991			1996			VARIATION 91-96 EN %		
	Québec	Lanaudière	Matawinie	Québec	Lanaudière	Matawinie	Québec	Lanaudière	Matawinie
Population 15 ans et +	5 433 245	253 830	28 355	5 673 470	286 880	33 010	4,4 % *	13,0 % *	16,4 % *
15-24 ans	926 925	40 275	3 555	945 385	45 850	4 255	2,0 % *	13,8 % *	19,7 % *
25 ans et +	4 506 320	213 565	24 800	4 728 080	241 025	28 760	4,9 % *	12,9 % *	16,0 % *
Population active	3 537 640	169 490	15 575	3 536 205	184 980	17 055	0,0 % *	9,1 % *	9,5 % *
15-24 ans	586 950	25 315	2 045	513 615	25 555	2 105	-12,5 % *	0,9 % *	2,9 % *
25 ans et +	2 950 695	144 175	13 520	3 022 590	159 430	14 950	2,4 % *	10,6 % *	10,6 % *
Personnes occupées	3 110 795	151 080	12 910	3 119 130	165 435	14 220	0,3 % *	9,5 % *	10,1 % *
15-24 ans	477 615	20 895	1 615	415 735	20 720	1 615	-13,0 % *	-0,8 % *	0,0 % *
25 ans et +	2 633 180	130 180	11 295	2 703 395	144 705	12 600	2,7 % *	11,2 % *	11,6 % *
Chômeurs	426 850	18 405	2 660	417 075	19 545	2 835	-2,3 % *	6,2 % *	6,6 % *
15-24 ans	109 335	4 415	435	97 880	4 825	490	-10,5 % *	9,3 % *	12,6 % *
25 ans et +	317 510	13 995	2 230	319 195	14 715	2 345	0,5 % *	5,1 % *	5,2 % *
Inactifs	1 895 600	84 340	12 780	2 137 260	101 900	15 955	12,7 % *	20,8 % *	24,8 % *
15-24 ans	339 975	14 950	1 500	431 770	20 295	2 145	27,0 % *	35,8 % *	43,0 % *
25 ans et +	1 555 630	69 395	11 275	1 705 495	81 595	13 805	9,6 % *	17,6 % *	22,4 % *
Taux de chômage	12,1 %	10,9 %	17,1 %	11,8 %	10,6 %	16,6 %	-0,3 % **	-0,3 % **	-0,5 % **
15-24 ans	18,6 %	17,4 %	21,3 %	19,1 %	18,9 %	23,3 %	0,5 % **	1,5 % **	2,0 % **
25 ans et +	10,8 %	9,7 %	16,5 %	10,6 %	9,2 %	15,7 %	-0,2 % **	-0,5 % **	-0,8 % **
Taux d'activité	65,1 %	66,8 %	54,9 %	62,3 %	64,5 %	51,7 %	-2,8 % **	-2,3 % **	-3,2 % **
15-24 ans	63,3 %	62,9 %	57,5 %	54,3 %	55,7 %	49,5 %	-9,0 % **	-7,2 % **	-8,0 % **
25 ans et +	65,5 %	67,5 %	54,5 %	63,9 %	66,1 %	52,0 %	-1,6 % **	-1,4 % **	-2,5 % **
Taux d'emploi	57,3 %	59,5 %	45,5 %	55,0 %	57,7 %	43,1 %	-2,3 % **	-1,8 % **	-2,4 % **
15-24 ans	51,5 %	51,9 %	45,4 %	44,0 %	45,2 %	38,0 %	-7,5 % **	-6,7 % **	-7,4 % **
25 ans et +	58,4 %	61,0 %	45,5 %	57,2 %	60,0 %	43,8 %	-1,2 % **	-1,0 % **	-1,7 % **

Source: Statistique Canada, Recensements 1991 et 1996

Note: * Variations en pourcentage

******Variations en points de pourcentage

TABLEAU 13

PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL SELON LE SEXE

Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de Matawinie

INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL	1991			1996			VARIATION 91-96 EN %		
	Québec	Lanaudière	Matawinie	Québec	Lanaudière	Matawinie	Québec	Lanaudière	Matawinie
Population 15 ans et +	5 433 245	253 830	28 355	5 673 470	286 880	33 010	4,4 % *	13,0 % *	16,4 % *
Homme	2 639 025	126 330	14 375	2 756 705	142 425	16 805	4,5 % *	12,7 % *	16,9 % *
Femme	2 794 215	127 520	13 980	2 916 765	144 440	16 200	4,4 % *	13,3 % *	15,9 % *
Population active	3 537 640	169 490	15 575	3 536 205	184 980	17 055	0,0 % *	9,1 % *	9,5 % *
Homme	1 972 305	96 960	9 190	1 944 100	103 970	10 055	-1,4 % *	7,2 % *	9,4 % *
Femme	1 565 335	72 540	6 380	1 592 105	81 015	6 995	1,7 % *	11,7 % *	9,6 % *
Personnes occupées	3 110 795	151 080	12 910	3 119 130	165 435	14 220	0,3 % *	9,5 % *	10,1 % *
Homme	1 735 385	87 100	7 575	1 705 295	93 230	8 265	-1,7 % *	7,0 % *	9,1 % *
Femme	1 375 410	63 980	5 340	1 413 835	72 210	5 955	2,8 % *	12,9 % *	11,5 % *
Chômeurs	426 850	18 405	2 660	417 075	19 545	2 835	-2,3 % *	6,2 % *	6,6 % *
Homme	236 920	9 885	1 615	238 800	10 730	1 790	0,8 % *	8,9 % *	10,8 % *
Femme	189 925	8 555	1 045	178 275	8 815	1 045	-6,1 % *	3,0 % *	0,0 % *
Inactifs	1 895 600	84 340	12 780	2 137 260	101 900	15 955	12,7 % *	20,8 % *	24,8 % *
Homme	666 720	29 365	5 185	812 600	38 455	6 745	21,9 % *	31,0 % *	30,1 % *
Femme	1 228 880	54 975	7 600	1 324 660	63 430	9 205	7,8 % *	15,4 % *	21,1 % *
Taux de chômage	12,1 %	10,9 %	17,1 %	11,8 %	10,6 %	16,6 %	-0,3 % **	-0,3 % **	-0,5 % **
Homme	12,0 %	10,2 %	17,6 %	12,3 %	10,3 %	17,8 %	0,3 % **	0,1 % **	0,2 % **
Femme	12,1 %	11,8 %	16,4 %	11,2 %	10,9 %	14,9 %	-0,9 % **	-0,9 % **	-1,5 % **
Taux d'activité	65,1 %	66,8 %	54,9 %	62,3 %	64,5 %	51,7 %	-2,8 % **	-2,3 % **	-3,2 % **
Homme	74,7 %	76,8 %	63,9 %	70,5 %	73,0 %	59,8 %	-4,2 % **	-3,8 % **	-4,1 % **
Femme	56,0 %	56,9 %	45,6 %	54,6 %	56,1 %	43,2 %	-1,4 % **	-0,8 % **	-2,4 % **
Taux d'emploi	57,3 %	59,5 %	45,5 %	55,0 %	57,7 %	43,1 %	-2,3 % **	-1,8 % **	-2,4 % **
Homme	65,8 %	68,9 %	52,7 %	61,9 %	65,5 %	49,2 %	-3,9 % **	-3,4 % **	-3,5 % **
Femme	49,2 %	50,2 %	38,2 %	48,5 %	50,0 %	36,8 %	-0,7 % **	-0,2 % **	-1,4 % **

Source: Statistique Canada, Recensements 1991 et 1996

Note: * Variations en pourcentage

**Variations en points de pourcentage

TABLEAU 14

**TAUX DE CHÔMAGE SELON LE NIVEAU DE SCOLARITÉ
DE LA POPULATION DE 15 ANS ET PLUS**
Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de Matawinie

Niveau de scolarité	Québec	Lanaudière	Matawinie
Total - Plus haut niveau de scolarité atteint	11,8 %	10,6 %	16,6 %
Niveau inférieur à la 9 ^e année	19,7 %	17,0 %	21,6 %
De la 9 ^e à la 13 ^e année sans certificat d'études secondaires	17,9 %	17,0 %	22,3 %
De la 9 ^e à la 13 ^e année avec certificat d'études secondaires	11,3 %	9,4 %	17,4 %
Certificat ou diplôme d'une école de métier seulement	11,0 %	9,2 %	15,2 %
Autres études non universitaires seulement	10,8 %	9,0 %	13,6 %
Sans certificat ou diplôme	13,8 %	11,7 %	17,4 %
Avec certificat ou diplôme	9,6 %	8,0 %	12,3 %
Études universitaires sans baccalauréat ou diplôme supérieur	10,5 %	6,7 %	10,2 %
Études universitaires avec baccalauréat ou diplôme supérieur	5,8 %	3,5 %	6,7 %

Source: Statistique Canada, Recensement de 1996

TABLEAU 15

PERSONNES OCCUPÉES PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de Matawinie

SECTEURS	1991			1996			VARIATION 91-96 EN %		
	Québec	Lanaudière	Matawinie	Québec	Lanaudière	Matawinie	Québec	Lanaudière	Matawinie
Agriculture	79 310	5 535	630	72 070	5 000	560	-9,1 %	-9,7 %	-11,1 %
Pêche et piégeage	3 425	50	30	3 025	10	0	-11,7 %	-80,0 %	-100,0 %
Forêt	17 335	515	265	14 445	560	230	-16,7 %	8,7 %	-13,2 %
Mines	20 790	405	35	16 955	300	10	-18,4 %	-25,9 %	-71,4 %
Total primaire	120 860	6 505	960	106 495	5 870	800	-11,9 %	-9,8 %	-16,7 %
Total primaire %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Primaire	120 860	6 505	960	106 495	5 870	800	-11,9 %	-9,8 %	-16,7 %
Primaire %	3,9 %	4,3 %	7,5 %	3,4 %	3,6 %	5,6 %	-0,5 %	-0,8 %	-1,9 %
Aliment et boisson	66 130	3 975	390	58 615	3 855	315	-11,4 %	-3,0 %	-19,2 %
Tabac	2 650	200	10	2 440	190	0	-7,9 %	-5,0 %	-100,0 %
Caoutchouc et plastique	18 520	1 715	195	22 970	2 370	350	24,0 %	38,2 %	79,5 %
Cuir	7 020	175	15	6 030	175	0	-14,1 %	0,0 %	-100,0 %
Textile	24 845	720	15	25 565	725	35	2,9 %	0,7 %	133,3 %
Habillement	65 195	2 415	230	56 110	1 820	205	-13,9 %	-24,6 %	-10,9 %
Bois	31 175	1 570	410	39 510	1 730	665	26,7 %	10,2 %	62,2 %
Meuble	16 580	1 475	100	18 560	1 385	60	11,9 %	-6,1 %	-40,0 %
Papier	40 495	1 760	60	34 820	1 645	100	-14,0 %	-6,5 %	66,7 %
Imprimerie	42 090	2 130	105	41 530	2 505	195	-1,3 %	17,6 %	85,7 %
Métaux première transf.	29 275	965	60	27 615	935	55	-5,7 %	-3,1 %	-8,3 %
Fabrication métallique	32 345	2 025	115	35 165	2 475	120	8,7 %	22,2 %	4,3 %
Machinerie	16 420	1 025	75	17 215	1 010	70	4,8 %	-1,5 %	-6,7 %
Matériel de transport	39 760	1 560	160	43 025	1 855	115	8,2 %	18,9 %	-28,1 %
Électrique-électronique	34 545	1 810	25	34 720	1 905	80	0,5 %	5,2 %	220,0 %
Prod. minéraux non métal.	14 875	1 230	140	12 725	955	80	-14,5 %	-22,4 %	-42,9 %
Produits pétrole et charbon	2 550	395	25	2 170	450	20	-14,9 %	13,9 %	-20,0 %
Industries chimiques	29 305	1 530	65	25 100	1 565	50	-14,3 %	2,3 %	-23,1 %
Autres manufacturières	23 270	1 255	125	27 645	1 090	75	18,8 %	-13,1 %	-40,0 %
Total manufacturier	537 045	27 930	2 320	531 530	28 640	2 590	-1,0 %	2,5 %	11,6 %
Total manufacturier %	75,8 %	68,9 %	68,5 %	80,0 %	72,4 %	75,2 %	4,3 %	3,5 %	6,6 %

TABLEAU 15 (suite)

PERSONNES OCCUPÉES PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE
Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de Matawinie

SECTEURS	1991			1996			VARIATION 91-96 EN %		
	Québec	Lanaudière	Matawinie	Québec	Lanaudière	Matawinie	Québec	Lanaudière	Matawinie
Entrepreneurs généraux	64 970	3 750	375	45 490	3 255	245	-30,0 %	-13,2 %	-34,7 %
Entrepreneurs spécialisés	105 155	8 720	680	84 720	7 550	610	-19,4 %	-13,4 %	-10,3 %
Services relatifs construction	1 720	125	10	2 385	105	0	38,7 %	-16,0%	-100,0 %
Total construction	171 845	12 595	1 065	132 595	10 910	855	-22,8 %	-13,4 %	-19,7 %
Total construction %	24,2 %	31,1 %	31,5 %	20,0 %	27,6 %	24,8 %	-4,3 %	-3,5%	-6,6 %
Secondaire	708 890	40 525	3 385	664 125	39 550	3 445	-6,3 %	-2,4 %	1,8 %
Secondaire %	22,8	26,9 %	26,5 %	21,3 %	23,9 %	24,3 %	-1,5 %	-2,9 %	-2,2 %
Transports	121 885	5 970	485	123 670	7 055	555	1,5 %	18,2 %	14,4 %
Entreposage	2 300	150	10	2 155	130	0	-6,3 %	-13,3%	-100,0 %
Communications	73 905	3 555	140	68 525	3 250	200	-7,3 %	-8,6 %	42,9 %
Autres services publics	35 170	2 195	205	32 245	2 375	155	-8,3 %	8,2 %	-24,4 %
Commerce de gros	133 935	7 235	475	158 790	8 980	580	18,6 %	24,1%	22,1 %
Finances-assur.-immobiliers	181 325	8 310	495	170 950	9 015	540	-5,7 %	8,5 %	9,1 %
Services aux entreprises	165 105	5 925	285	198 140	7 805	490	20,0%	31,7 %	71,9 %
Service à la production	713 625	33 340	2 095	754 475	38 610	2 520	5,7 %	15,8 %	20,3 %
Service à la production %	31,3 %	32,1 %	24,9 %	32,1 %	32,2 %	25,4 %	0,8 %	0,1 %	0,5 %
Commerces de détail	407 965	23 025	1 850	402 870	25 265	2 365	-1,2 %	9,7 %	27,8 %
Hébergement et restauration	186 120	6 935	1 025	195 720	8 570	1 160	5,2 %	23,6 %	13,2 %
Diversissements et loisirs	41 890	1 535	215	54 355	2 540	250	29,8 %	65,5 %	16,3 %
Services personnels	64 200	3 225	330	67 450	3 730	440	5,1 %	15,7 %	33,3 %
Autres services	57 735	2 230	260	70 180	3 070	300	21,6 %	37,7 %	15,4 %
Service à la consommation	757 910	36 950	3 680	790 575	43 175	4 515	4,3 %	16,8 %	22,7 %
Service à la consommation %	33,2 %	35,6 %	43,8 %	33,7 %	36,0 %	45,4 %	0,4 %	0,4 %	1,7 %
Admin. fédérale	85 975	1 865	130	74 480	1 740	100	-13,4 %	-6,7 %	-23,1 %
Admin. provinciale	75 110	2 390	235	61 635	2 095	180	-17,9 %	-12,3 %	-23,4 %
Admin. locales	76 620	4 675	335	66 805	4 710	370	-12,8 %	0,7 %	10,4 %
Organismes internationaux	565	0	0	535	0	0	-5,3 %	—	—
Enseignement	221 005	8 540	820	231 425	10 350	895	4,7 %	21,2 %	9,1 %
Serv. santé et sociaux	314 605	14 660	1 000	330 525	17 555	1 165	5,1 %	19,7 %	16,5 %
Associations	35 610	1 420	115	38 025	1 640	190	6,8 %	15,5 %	65,2 %
Services gouvernementaux	809 490	33 550	2 635	803 430	38 090	2 900	-0,7 %	13,5 %	10,1 %
Services gouvernementaux %	35,5 %	32,3 %	31,3 %	34,2 %	31,8 %	29,2 %	-1,3 %	-0,5 %	-2,1 %
Tertiaire	2 281 025	103 840	8 410	2 348 480	119 875	9 935	3,0 %	15,4 %	18,1 %
Tertiaire %	73,3 %	68,8 %	65,9 %	75,3 %	72,5 %	70,1 %	2,0 %	3,7 %	4,1 %
Total toutes industries	3 110 775	150 870	12 755	3 119 100	165 295	14 180	0,3 %	9,6 %	11,2 %
Total toutes industries %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %

Source: Statistique Canada, Recensements de 1991 et 1996

TABLEAU 16

LANGUE MATERNELLE PARLÉE*Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de Matawinie*

	1991			1996			Variation 91-96 en points de %		
	Québec	Lanaudière	Matawinie	Québec	Lanaudière	Matawinie	Québec	Lanaudière	Matawinie
Langue maternelle, réponses uniques									
Anglais	9,0 %	1,9 %	5,5 %	8,4 %	1,9 %	5,0 %	-0,5 %	0,0 %	-0,5 %
Français	83,3 %	96,6 %	89,6 %	82,1 %	96,5 %	90,3 %	-1,3 %	-0,1 %	0,7 %
Langues non officielles	7,7 %	1,5 %	4,9 %	9,5 %	1,6 %	4,7 %	1,8 %	0,1 %	-0,2 %
La langue parlée à la maison, réponses uniques									
Anglais	10,7 %	1,9 %	4,9 %	10,3 %	1,6 %	4,6 %	-0,4 %	-0,3 %	-0,3 %
Français	83,9 %	97,3 %	90,8 %	83,7 %	97,6 %	91,5 %	-0,1 %	0,3 %	0,7 %
Langues non officielles	5,4 %	0,8 %	4,2 %	6,0 %	0,8 %	3,9 %	0,5 %	0,0 %	-0,3 %

Source: Statistique Canada, Recensements 1991 et 1996

TABLEAU 17

CONNAISSANCE DE LA LANGUE*Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de Matawinie*

	1991			1996			Variation 91-96 en points de %		
	Québec	Lanaudière	Matawinie	Québec	Lanaudière	Matawinie	Québec	Lanaudière	Matawinie
Anglais seulement	5,5 %	0,5 %	2,0 %	5,1 %	0,4 %	1,8 %	-0,4 %	-0,1 %	-0,2 %
Français seulement	58,1 %	72,1 %	71,3 %	56,1 %	69,8 %	68,1 %	-2,0 %	-2,3 %	-3,2 %
Anglais et français	35,4 %	27,2 %	25,6 %	37,8 %	29,6 %	28,9 %	2,3 %	2,4 %	3,3 %
Ni l'anglais ni le français	0,9 %	0,2 %	1,1 %	1,1 %	0,2 %	1,2 %	0,1 %	0,0 %	0,1 %

Source: Statistique Canada, Recensements 1991 et 1996

TABLEAU 18

**RÉPARTITION EN % DES ENTREPRISES PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE (76)
SELON LE NOMBRE D'EMPLOYEURS ET SELON LE NOMBRE D'EMPLOYÉS**

MRC de Matawinie

SECTEURS	TOTAL EMPLOYEURS		TOTAL EMPLOYÉS	
	EN NOMBRE	EN %	EN NOMBRE	EN %
Agriculture	112	62,2 %	399	44,5 %
Pêche et piégeage	3	1,7 %	28	3,1 %
Forêt	58	32,2 %	434	48,4 %
Mines	7	3,9 %	35	3,9 %
Total primaire	180	100,0 %	896	100,0 %
Primaire	180	9,6 %	896	7,3 %
Aliment et boisson	16	9,4 %	189	10,8 %
Tabac	0	0,0 %	0	0,0 %
Caoutchouc et plastique	6	3,5 %	271	15,5 %
Cuir	3	1,8 %	12	0,7 %
Textile	3	1,8 %	25	1,4 %
Habillement	26	15,3 %	249	14,3 %
Bois	42	24,7 %	554	31,8 %
Meuble	17	10,0 %	68	3,9 %
Papier	1	0,6 %	15	0,9 %
Imprimerie	14	8,2 %	67	3,8 %
Métaux première transf.	1	0,6 %	4	0,2 %
Fabrication métallique	15	8,8 %	106	6,1 %
Machinerie	4	2,4 %	49	2,8 %
Matériel de transport	7	4,1 %	69	4,0 %
Électrique-électronique	3	1,8 %	19	1,1 %
Prod. minéraux non métal.	6	3,5 %	22	1,3 %
Produits pétrole et charbon	0	0,0 %	0	0,0 %
Industries chimiques	2	1,2 %	15	0,9 %
Autres manufacturières	4	2,4 %	9	0,5 %
Total manufacturier	170	39,4 %	1 743	62,9 %
Entrepreneurs généraux	93	35,6 %	360	35,1 %
Entrepreneurs spécialisés	166	63,6 %	664	64,7 %
Services relatifs construction	2	0,8 %	2	0,2 %
Total construction	261	60,6 %	1 026	37,1 %
Secondaire	431	23,0 %	2 769	22,6 %

TABLEAU 18 (suite)

RÉPARTITION EN % DES ENTREPRISES PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE (76)
SELON LE NOMBRE D'EMPLOYEURS ET SELON LE NOMBRE D'EMPLOYÉS
MRC de Matawinie

SECTEURS	TOTAL EMPLOYEURS		TOTAL EMPLOYÉS	
	EN NOMBRE	EN %	EN NOMBRE	EN %
Transport	113	37,9 %	481	35,0 %
Entreposage	1	0,3 %	5	0,4 %
Communications	11	3,7 %	21	1,5 %
Autres services publics	7	2,3 %	45	3,3 %
Commerce de gros	46	15,4 %	291	21,2 %
Finances-assur.-immobiliers	58	19,5 %	333	24,3 %
Services aux entreprises	62	20,8 %	197	14,3 %
Service à la production	298	23,6 %	1 373	16,0 %
Commerce de détail	333	44,2 %	1 485	31,4 %
Hébergement et restauration	260	34,5 %	2 347	49,7 %
Divertissements et loisirs	54	7,2 %	627	13,3 %
Services personnels	57	7,6 %	115	2,4 %
Autres services	49	6,5 %	150	3,2 %
Service à la consommation	753	59,6 %	4 724	55,0 %
Admin. fédérale	3	1,4 %	27	1,1 %
Admin. provinciale	5	2,3 %	74	3,0 %
Admin. locales	33	15,5 %	540	21,7 %
Organismes internationaux	0	0,0 %	0	0,0 %
Enseignement	27	12,7 %	888	35,7 %
Serv. santé et sociaux	99	46,5 %	851	34,2 %
Associations	46	21,6 %	106	4,3 %
Services gouvernementaux	213	16,9 %	2 486	29,0 %
Tertiaire	1 264	67,4 %	8 583	70,1 %
Total toutes industries	1 875	100,0 %	12 248	100,0 %

Source: DRHC, Structure industrielle, 1998.

TABLEAU 19

**RÉPARTITION EN % DES ENTREPRISES PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE (76)
SELON LE NOMBRE D'EMPLOYEURS ET SELON LE NOMBRE D'EMPLOYÉS**

Région Lanaudière

SECTEURS	TOTAL EMPLOYEURS		TOTAL EMPLOYÉS	
	EN NOMBRE	EN %	EN NOMBRE	EN %
Agriculture	1 028	87,9 %	5 495	87,8 %
Pêche et piégeage	5	0,4 %	32	0,5 %
Forêt	109	9,3 %	581	9,3 %
Mines	27	2,3 %	147	2,4 %
Total primaire	1 169	100,0 %	6 255	100,0 %
Primaire	1 169	7,7 %	6 255	5,7 %
Aliment et boisson	93	6,9 %	1 969	10,6 %
Tabac	3	0,2 %	97	0,5 %
Caoutchouc et plastique	42	3,1 %	2 142	11,5 %
Cuir	10	0,7 %	59	0,3 %
Textile	16	1,2 %	340	1,8 %
Habillement	157	11,6 %	1 265	6,8 %
Bois	186	13,8 %	1 873	10,1 %
Meuble	174	12,9 %	1 245	6,7 %
Papier	13	1,0 %	1 223	6,6 %
Imprimerie	126	9,3 %	657	3,5 %
Métaux première transf.	18	1,3 %	121	0,7 %
Fabrication métallique	158	11,7 %	1 804	9,7 %
Machinerie	67	5,0 %	1 145	6,2 %
Matériel de transport	42	3,1 %	538	2,9 %
Électrique-électronique	37	2,7 %	950	5,1 %
Prod. minéraux non métal.	61	4,5 %	841	4,5 %
Produits pétrole et charbon	2	0,1 %	13	0,1 %
Industries chimiques	27	2,0 %	1 104	5,9 %
Autres manufacturières	119	8,8 %	1 206	6,5 %
Total manufacturier	1 351	34,3 %	18 592	63,5 %
Entrepreneurs généraux	812	31,4 %	3 101	29,0 %
Entrepreneurs spécialisés	1 750	67,7 %	7 511	70,2 %
Services relatifs construction	24	0,9 %	91	70,2 %
Total construction	2 586	65,7 %	10 703	36,5 %
Secondaire	3 937	25,9 %	29 295	26,6 %

TABLEAU 19 (suite)

RÉPARTITION EN % DES ENTREPRISES PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE (76)
SELON LE NOMBRE D'EMPLOYEURS ET SELON LE NOMBRE D'EMPLOYÉS
Région Lanaudière

SECTEURS	TOTAL EMPLOYEURS		TOTAL EMPLOYÉS	
	EN NOMBRE	EN %	EN NOMBRE	EN %
Transport	643	22,1 %	3 239	21,4 %
Entreposage	4	0,1 %	20	0,1 %
Communications	79	2,7 %	558	3,7 %
Autres services publics	44	1,5 %	361	2,4 %
Commerce de gros	606	20,8 %	3 431	22,7 %
Finances-assur.-immobiliers	523	18,0 %	3 697	24,4 %
Services aux entreprises	1 013	34,8 %	3 818	25,2 %
Service à la production	2 912	28,9 %	15 124	20,3 %
Commerce de détail	3 152	55,8 %	17 644	52,9 %
Hébergement et restauration	1 154	20,4 %	9 985	29,9 %
Divertissements et loisirs	302	5,3 %	2 607	7,8 %
Services personnels	505	8,9 %	1 314	3,9 %
Autres services	539	9,5 %	1 831	5,5 %
Service à la consommation	5 652	56,0 %	33 381	44,9 %
Admin. fédérale	24	1,6 %	248	1,0 %
Admin. provinciale	38	2,5 %	1 009	3,9 %
Admin. locales	126	8,3 %	2 482	9,6 %
Organismes internationaux	0	0,0 %	0	0,0 %
Enseignement	234	15,4 %	10 752	41,5 %
Serv. santé et sociaux	861	56,5 %	10 223	39,5 %
Associations	241	15,8 %	1 168	4,5 %
Services gouvernementaux	1 524	15,1 %	25 882	34,8 %
Tertiaire	10 088	66,4 %	74 387	67,7 %
Total toutes industries	15 194	100,0 %	109 937	100,0 %

Source: DRHC, Structure industrielle, 1998.

TABLEAU 20

ÉVOLUTION DES PERSONNES OCCUPÉES SELON LA PROFESSION 1987 / 1997

Ensemble du Québec et région de Lanaudière

	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	Variation en % (1987-1997)*
Direction et professions libérales												
Québec (000)	872,6	893,9	898,7	952,8	993,3	997,7	1 014,8	1 044,1	1 083,1	1 080,7	1 135,2	2,7
Lanaudière (000)	27,3	31,0	34,1	35,4	41,0	41,0	47,8	45,0	49,2	50,1	52,8	6,8
Travail administratif												
Québec (000)	550,8	557,2	548,9	557,6	546,8	525,8	533,2	504,4	493,4	488,8	488,2	-1,2
Lanaudière (000)	20,1	23,5	24,3	24,2	22,6	23,4	24,1	25,2	24,6	26,4	30,1	4,1
Commerce												
Québec (000)	283,5	291,6	293,1	295,2	298,7	299,5	284,2	293,9	304,1	311,2	299,8	0,6
Lanaudière (000)	13,5	13,2	13,1	11,9	15,1	16,0	13,0	15,8	16,9	17,3	16,2	1,8
Service												
Québec (000)	393,0	399,1	419,1	415,3	408,6	401,8	415,1	432,9	408,5	441,8	424,2	0,8
Lanaudière (000)	17,5	13,5	17,3	20,1	18,6	15,0	18,0	21,4	18,8	22,9	27,6	4,7
Profession du secteur primaire												
Québec (000)	106,3	95,2	88,0	94,2	97,2	91,6	95,2	96,8	97,2	100,0	94,5	-1,2
Lanaudière (000)	5,7	7,3	5,6	7,2	6,8	6,4	6,8	5,0	6,2	4,1	4,6	-2,1
Traitement des matières premières												
Québec (000)	443,7	479,7	502,1	473,1	402,2	408,5	400,4	427,1	444,1	428,2	453,9	0,2
Lanaudière (000)	24,1	24,8	25,0	23,8	21,7	25,9	25,1	24,9	25,1	26,6	25,2	0,4
Métiers de la construction												
Québec (000)	160,4	175,2	171,3	161,6	143,8	133,4	129,8	132,8	128,5	128,9	120,6	-2,8
Lanaudière (000)	8,6	10,7	10,6	10,8	7,0	10,0	8,9	7,7	10,1	10,3	9,6	1,1
Transport												
Québec (000)	110,6	116,4	119,8	113,0	106,3	106,0	103,8	112,4	122,3	114,3	124,7	1,2
Lanaudière (000)	6,6	6,4	9,1	6,4	7,6	5,2	6,9	6,6	8,7	7,0	8,9	3,0
Manutention et autres												
Québec (000)	113,4	112,4	115,7	109,2	102,1	103,0	103,1	118,8	123,0	118,7	119,1	0,5
Lanaudière (000)	5,3	6,1	6,7	7,9	6,1	7,0	4,6	6,8	10,0	8,5	10,5	7,1
Ensemble des professions												
Québec (000)	3 034,4	3 120,7	3 156,8	3 172,1	3 098,9	3 067,3	3 079,5	3 156,2	3 204,1	3 212,6	3 260,3	0,7
Lanaudière (000)	128,8	136,6	145,8	147,6	146,6	149,9	155,0	158,2	169,2	173,3	185,4	3,7

* Variation annuelle moyenne.

Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale SQDMLLL.

TABLEAU 21

ÉVOLUTION DES PERSONNES OCCUPÉES SELON LA PROFESSION 1987 / 1997

Ensemble du Québec et région de Lanaudière

	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	Variation en % (1987-1997)*
Direction et professions libérales												
Québec (000)	872,6	893,9	898,7	952,8	993,3	997,7	1 014,8	1 044,1	1 083,1	1 080,7	1 135,2	2,7
Lanaudière (000)	27,3	31,0	34,1	35,4	41,0	41,0	47,8	45,0	49,2	50,1	52,8	6,8
Travail administratif												
Québec (000)	550,8	557,2	548,9	557,6	546,8	525,8	533,2	504,4	493,4	488,8	488,2	-1,2
Lanaudière (000)	20,1	23,5	24,3	24,2	22,6	23,4	24,1	25,2	24,6	26,4	30,1	4,1
Commerce												
Québec (000)	283,5	291,6	293,1	295,2	298,7	299,5	284,2	293,9	304,1	311,2	299,8	0,6
Lanaudière (000)	13,5	13,2	13,1	11,9	15,1	16,0	13,0	15,8	16,9	17,3	16,2	1,8
Service												
Québec (000)	393,0	399,1	419,1	415,3	408,6	401,8	415,1	432,9	408,5	441,8	424,2	0,8
Lanaudière (000)	17,5	13,5	17,3	20,1	18,6	15,0	18,0	21,4	18,8	22,9	27,6	4,7
Profession du secteur primaire												
Québec (000)	106,3	95,2	88,0	94,2	97,2	91,6	95,2	96,8	97,2	100,0	94,5	-1,2
Lanaudière (000)	5,7	7,3	5,6	7,2	6,8	6,4	6,8	5,0	6,2	4,1	4,6	-2,1
Traitement des matières premières												
Québec (000)	443,7	479,7	502,1	473,1	402,2	408,5	400,4	427,1	444,1	428,2	453,9	0,2
Lanaudière (000)	24,1	24,8	25,0	23,8	21,7	25,9	25,1	24,9	25,1	26,6	25,2	0,4
Métiers de la construction												
Québec (000)	160,4	175,2	171,3	161,6	143,8	133,4	129,8	132,8	128,5	128,9	120,6	-2,8
Lanaudière (000)	8,6	10,7	10,6	10,8	7,0	10,0	8,9	7,7	10,1	10,3	9,6	1,1
Transport												
Québec (000)	110,6	116,4	119,8	113,0	106,3	106,0	103,8	112,4	122,3	114,3	124,7	1,2
Lanaudière (000)	6,6	6,4	9,1	6,4	7,6	5,2	6,9	6,6	8,7	7,0	8,9	3,0
Manutention et autres												
Québec (000)	113,4	112,4	115,7	109,2	102,1	103,0	103,1	118,8	123,0	118,7	119,1	0,5
Lanaudière (000)	5,3	6,1	6,7	7,9	6,1	7,0	4,6	6,8	10,0	8,5	10,5	7,1
Ensemble des professions												
Québec (000)	3 034,4	3 120,7	3 156,8	3 172,1	3 098,9	3 067,3	3 079,5	3 156,2	3 204,1	3 212,6	3 260,3	0,7
Lanaudière (000)	128,8	136,6	145,8	147,6	146,6	149,9	155,0	158,2	169,2	173,3	185,4	3,7

* Variation annuelle moyenne.

Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale SQDMLLL.

TABLEAU 22

**ÉVOLUTION DES INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL
SELON LE SEXE 1987 / 1997**
Région de Lanaudière

	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	Variation en % (1987-1997)*
Population adulte (000)	220,0	230,7	239,8	249,9	259,7	270,1	280,8	291,1	300,8	308,9	316,0	3,6 *
Homme (000)	109,4	115,1	119,6	123,7	125,0	133,7	139,6	144,6	148,8	153,6	153,8	3,5 *
Femme (000)	112,5	115,6	120,2	126,2	134,7	136,4	141,3	146,5	152,0	155,3	162,3	3,7 *
Population active (000)	141,6	149,2	159,2	162,5	165,3	170,9	175,3	180,7	189,0	198,0	206,9	3,9 *
Homme (000)	82,3	88,9	93,5	94,2	92,9	99,7	100,4	103,2	107,6	112,8	114,0	3,3 *
Femme (000)	59,4	60,3	65,7	68,4	72,4	71,2	74,9	77,5	81,4	85,2	92,9	4,6 *
Personnes occupées (000)	128,8	136,6	145,8	147,6	146,6	149,9	155,0	158,2	169,2	173,3	185,4	3,7 *
Homme (000)	75,9	83,1	86,1	86,3	82,3	87,3	88,1	90,0	96,0	97,5	103,4	3,1 *
Femme (000)	53,0	53,5	59,7	61,3	64,3	62,6	66,9	68,2	73,2	75,8	82,0	4,5 *
Personnes en chômage (000)	12,8	12,6	13,5	14,9	18,7	21,0	20,3	22,5	19,8	24,7	21,5	5,3 *
Homme (000)	6,4	5,8	7,5	7,8	10,6	12,3	12,2	13,2	11,5	15,3	10,6	5,2 *
Femme (000)	6,4	6,8	6,0	7,1	8,1	8,7	8,1	9,3	8,3	9,4	10,8	5,4 *
Taux de chômage (%)	9,0	8,4	8,5	9,2	11,3	12,3	11,6	12,4	10,5	12,5	10,4	1,4 **
Homme (000)	7,8	6,5	8,0	8,3	11,4	12,4	12,2	12,7	10,7	13,6	9,3	1,5 **
Femme (000)	10,7	11,2	9,1	10,4	11,2	12,2	10,7	12,0	10,2	11,0	11,6	0,9 **
Taux d'activité (%)	63,8	64,7	66,4	65,0	63,7	63,3	62,4	62,1	62,8	64,1	65,5	1,7 **
Homme (000)	75,2	77,2	78,2	76,1	74,3	74,5	71,9	71,3	72,3	73,4	74,1	-1,1 **
Femme (000)	52,7	52,2	54,7	54,2	53,7	52,2	53,0	52,9	53,6	54,9	57,2	4,5 **
Taux d'emploi (%)	58,0	59,2	60,8	59,1	56,5	55,5	55,2	54,4	56,2	56,1	58,7	0,7 **
Homme (000)	69,3	72,2	71,9	69,8	65,9	65,3	63,2	62,2	64,5	63,5	67,2	-2,1 **
Femme (000)	47,1	46,3	49,7	48,5	47,7	45,9	47,3	46,6	48,1	48,8	50,5	3,4 **

* Variation annuelle moyenne.

** Variations en points de pourcentage

Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale SQDMLLL.

TABLEAU 23

**ÉVOLUTION DES INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL
SELON LE GROUPE D'ÂGE 1987 / 1997**
Région de Lanaudière

	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	Variation en % (1987-1997)*
Population adulte (000)	222	230,7	239,8	249,9	259,7	270,1	280,8	291,1	300,8	308,9	316,0	3,6 *
15-29 ans (%)	62,3	62,8	66,2	66,6	70,4	73,6	71,3	68,4	68,2	70,7	72,5	1,5 *
30 ans et plus (%)	159,7	167,9	173,6	183,3	189,2	196,5	209,5	222,7	232,6	238,2	243,5	4,3 *
Population active (000)	141,6	149,2	159,2	162,5	165,3	170,9	175,3	180,7	189,0	198,0	206,9	3,9 *
15-29 ans (%)	45,6	45,8	49,7	50,7	48,8	48,9	46,5	46,6	45,5	48,6	48,4	0,5 *
30 ans et plus (%)	95,8	103,4	109,6	111,8	116,5	122	128,9	134,1	143,5	149,4	158,4	5,2 *
Personnes occupées (000)	128,8	136,6	145,8	147,6	146,6	149,9	155,0	158,2	169,2	173,3	185,4	3,7 *
15-29 ans (%)	40,8	40,2	43,1	44,7	41,3	40	39,1	38,6	39,0	39,4	41,1	0,1 *
30 ans et plus (%)	88,1	96,4	102,7	102,9	105,3	109,9	115,9	119,7	130,2	133,9	144,3	5,1 *
Personnes en chômage (000)	12,8	12,6	13,5	14,9	18,7	21	20,3	22,4	19,8	24,7	21,5	5,3 *
15-29 ans (%)	5,1	5,6	6,6	6	7,5	8,9	7,4	8,0	6,4	9,2	7,3	3,7 *
30 ans et plus (%)	7,7	7	6,9	8,9	11,2	12,1	13,0	14,4	13,3	15,5	14,2	6,3 *
Taux de chômage (%)	9	8,4	8,5	9,2	11,3	12,3	11,6	12,4	10,5	12,5	10,4	1,4 **
15-29 ans (%)	11,1	12,1	13,3	11,9	15,3	18,2	15,9	17,2	14,2	18,9	15,1	4,0 **
30 ans et plus (%)	8	6,8	6,3	8	9,6	9,9	10,0	10,8	9,3	10,4	9,0	1,0 **
Taux d'activité (%)	63,8	64,7	66,4	65	63,7	63,3	62,4	62,1	62,8	64,1	65,5	1,7 **
15-29 ans (%)	73,6	72,8	75	76,2	69,2	66,4	65,1	68,1	66,6	68,8	66,8	-6,8 **
30 ans et plus (%)	60	61,6	63,1	61	61,6	62,1	61,5	60,2	61,7	62,7	65,1	5,1 **
Taux d'emploi (%)	58	59,2	60,8	59,1	56,5	55,5	55,2	54,4	56,2	56,1	58,7	0,7 **
15-29 ans (%)	65,5	64	65	67,1	58,6	54,3	54,8	56,3	57,2	55,8	56,7	-8,8 **
30 ans et plus (%)	55,2	57,4	59,2	56,1	55,7	55,9	55,3	53,7	56,0	56,2	59,3	4,1 **

* Variation annuelle moyenne.

** Variations en points de pourcentage

Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale SQDMLLL.

TABLEAU 24

DURÉE DE TRAVAIL*Ensemble du Québec, Région Lanaudière et MRC de Matawinie*

Région / durée du travail	1996	%
Québec	3 547 940	100 %
Temps plein	2 784 370	78 %
Temps partiel	763 575	22 %
Lanaudière	184 760	100 %
Temps plein	146 205	79 %
Temps partiel	38 545	21 %
Matawinie	17 075	100 %
Temps plein	13 440	79 %
Temps partiel	3 635	21 %

Source: Statistique Canada, Recensement de 1996.

TABLEAU 25

POPULATION ACTIVE OCCUPÉE TOTALE
MRC de Matawinie

Lieu de travail	Nombre de personnes	Nombre de personnes	En %	En %
Total	12 675		100 %	
MRC de Matawinie	6 950		54,8 %	
À domicile		1 600		12,6 %
Dans la municipalité de résidence		3 815		30,1 %
Ailleurs dans la MRC de Matawinie		1 535		12,1 %
Région de Lanaudière et hors de la MRC	2 505		19,8 %	
MRC de Joliette		1 890		14,9 %
MRC de D'Autray		300		2,4 %
MRC de Montcalm		130		1,0 %
MRC de L'Assomption		125		1,0 %
MRC des Moulins		60		0,5 %
Régions de Montréal et Laval	1 775		14,0 %	
Région des Laurentides	295		2,3 %	
Autres	1 150		9,1 %	

Tiré du Schéma d'aménagement de la MRC de Matawinie, Partie 1, p. II-64
 Statistique Canada, Recensement de 1991

TABLEAU 26**POPULATION ACTIVE SELON LES PROFESSIONS***Ensemble du Québec, région de Lanaudière et MRC de Matawinie*

	1996		
	Québec	Lanaudière	Matawinie
Toutes les professions	1 517 915	77 370	17 055
Gestion	89 380	4 405	1 500
Affaires finance et administration	469 955	25 025	2 260
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	34 050	1 110	480
Secteur de la santé	143 970	7 570	705
Sciences sociales, enseignement administration publique et religion	137 190	6 190	950
Arts culture, sports et loisirs	50 270	1 635	330
Ventes et services	446 155	23 130	4 165
Métiers, transport et machinerie	28 645	1 870	3 010
Professions propres au secteur primaire	21 095	1 515	850
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	97 205	4 895	1 795

Source: Statistique Canada, Recensement 1996.

ANNEXE II

Canevas d'entrevue

CANEVAS D'ENTREVUE

PROBLÉMATIQUE DE L'EMPLOI DANS LA MRC DE MONTCALM

1. LES CARACTÉRISTIQUES DU TERRITOIRE

Forces et faiblesses

- proximité/éloignement (accessibilité routière, disponibilité du transport en commun,...) ;
- parcs industriels ;
- sites naturels.

Création d'emplois

Qu'est-ce qui caractérise la création d'emplois dans la région ?

- entrepreneurship : secteurs ciblés, son importance ;
- implantation, relocalisation ;
- travailleurs autonomes ;
- exportation ;
- sous-traitance/donneurs d'ordre ;
- les interventions, les pistes de solution.

2. LA DYNAMIQUE LOCALE

Les principaux partenaires (leur force et leur influence)

- Tables de concertation ;
- groupes communautaires ;
- partenaires économiques ;
- économie sociale (sa couleur, son importance) ;
- forces motrices de la MRC : économique et / ou communautaire.

Maintien de l'emploi

Les entreprises et les principales problématiques de la main-d'œuvre

- les principaux secteurs d'activité (secteurs-clé, valeur ajoutée, seconde transformation) ;
- les changements technologiques (financement, priorité) ;
- les changements organisationnels (normes ISO, participation) ;
- gestion ;
- besoins de formation de la main-d'œuvre en emploi ;
- les interventions, les pistes de solution.

Stabilisation de l'emploi

Caractère saisonnier des activités sur le territoire

- travailleur saisonnier (les secteurs, son importance) ;
- les solutions envisagées.

Préparation à l'emploi / insertion en emploi

Arrimage entre les besoins et les compétences de la main-d'œuvre

- options à privilégier pour la formation générale et professionnelle dans la MRC (commissions scolaires, carte régionalisée des enseignements, cégep régional,...) ;
- portrait des clientèles sans emploi (jeunes, femmes, chômeurs, assistés sociaux) (problématiques spécifiques à la MRC) ;
- alphabétisme ;
- décrochage scolaire ;
- pistes de solution, interventions.

ANNEXE III

Liste des partenaires consultés

- Carrefour jeunesse-emploi Montcalm-Matawinie, section Matawinie
- Cégep régional de Lanaudière
- Centre local des services communautaires de Matawinie
- Centre local de développement de la MRC de Matawinie
- Centre local d'emploi, MRC de Matawinie
- Commission de développement économique de Saint-Donat
- Commission scolaire des Samarres
- Communauté Atikamek, Manawan
- Développement des ressources humaines Canada
- Emploi-Québec
- Ministère de l'énergie et des ressources naturelles
- Ministère de la Solidarité sociale
- Municipalité régionale du comté de Matawinie
- Société d'aide au développement des collectivités Matawinie

ANNEXE IV

LES AXES DE LA PAMT

L'avis de la région de Lanaudière

CAUSES DU CHÔMAGE ET OBJECTIFS PRIORITAIRES	MOYENS PROPOSÉS
AXE DE LA PAMT : CRÉATION D'EMPLOIS	
INSUFFISANCE DE CRÉATION D'EMPLOIS 1. Promouvoir, créer, assurer la croissance et la consolidation des entreprises, surtout celles de moins de cinq ans d'existence ou en démarrage ou exportatrices ou ayant moins de cinq employés ou créant des emplois d'utilité sociale: 2. Parrainer les entreprises et accroître les réseaux d'alliance:	1.1 Promouvoir, développer et supporter l'entrepreneurship; 1.2 Favoriser l'économie sociale et les groupes communautaires; 1.3 Inciter les entreprises à une modernisation continue; 1.4 Rendre disponible le capital de risque; 1.5 Impliquer les élus municipaux à la création d'emplois; 1.6 Promouvoir les coopératives de travail; 1.7 Stimuler le développement d'entreprises en collectif (campus-coopératives); 1.8 Mettre sur pied un fonds d'investissement régional. 2.1 Mettre en place un organisme de parrainage et de marrainage; 2.2 Établir des réseaux d'alliances-maillage entre les entreprises.

CAUSES DU CHÔMAGE ET OBJECTIFS PRIORITAIRES	MOYENS PROPOSÉS
AXE DE LA PAMT : MAINTIEN ET STABILISATION DE L'EMPLOI	
MONDIALISATION DE L'ÉCONOMIE	
3. Miser sur l'exportation :	3.1 Développer un service d'accompagnement pour la commercialisation et le développement du marché auprès des entreprises; 3.2 Soutenir les entreprises à l'exportation; 3.3 Établir une structure régionale en ce qui concerne l'aide à l'exportation; 3.4 Exporter le talent de nos artistes; 3.5 Développer une vigie internationale pour connaître l'évolution des marchés; 3.6 Fournir l'information aux entreprises sur la situation de l'importation-exportation.
4. Faire la promotion de la région :	4.1 Développer une politique d'achat local; 4.2 Promouvoir les entreprises sous-traitantes; 4.3 Faire connaître notre région sur le plan touristique.

CAUSES DU CHÔMAGE ET OBJECTIFS PRIORITAIRES	MOYENS PROPOSÉS
AXE DE LA PAMT : MAINTIEN ET STABILISATION EN EMPLOI	
CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES 5. Supporter les entreprises dans le financement des acquisitions de nouvelles technologies, miser sur la recherche-développement (R-D) et la valeur et la ajoutée des produits et services : 6. Adapter la main-d'œuvre aux changements :	5.1 Inciter les entreprises à une modernisation continue; 5.2 Développer des services de veille technologique et la R-D avec applications pratiques sur le terrain; 5.3 Développer un centre de recherche régionale dans le secteur de l'habitat; 5.4 Favoriser le développement des produits et services à valeur ajoutée; 5.5 Aider à la capitalisation pour l'acquisition des équipements de haute technologie. 6.1 Encourager la formation sur mesure en regard de la nouvelle technologie.

CAUSES DU CHÔMAGE ET OBJECTIFS PRIORITAIRES	MOYENS PROPOSÉS
AXE DE LA PAMT : MAINTIEN ET STABILISATION DE L'EMPLOI	
CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS 7. Favoriser l'implantation des nouveaux modes de gestion et faciliter la conciliation travail-famille :	7.1 Développer un nouveau contrat social entre les employés et les employeurs (gestion participative, culture d'entreprise, services d'aide-conseil en GRH, etc.); 7.2 Encourager l'aménagement et la réduction du temps de travail pour concilier les responsabilités familiales et professionnelles; 7.3 Développer le réseau des garderies publiques à même les locaux publics pour supporter les familles monoparentales.
FLUCTUATIONS DE L'EMPLOI 8. Atténuer le caractère saisonnier des emplois :	8.1 Mettre sur pied des coopératives de main-d'œuvre afin de regrouper les offres d'emplois pour assurer une continuité de l'emploi; 8.2 Maintenir les projets d'économie sociale.

CAUSES DU CHÔMAGE ET OBJECTIFS PRIORITAIRES	MOYENS PROPOSÉS
AXE DE LA PAMT : PRÉPARATION ET INSERTION À L'EMPLOI	
QUALIFICATIONS MANQUANTES 9. Revaloriser la formation professionnelle et technique : 10. Rehausser les compétences et encourager l'expérience de travail en créant une synergie entre l'école et l'entreprise : EXPÉRIENCES DE TRAVAIL INSUFFISANTES 11. Préparer adéquatement les personnes sans emploi pour faciliter leur insertion ou réinsertion au marché du travail :	9.1 Valoriser la formation de base générale pour faire face aux changements du marché du travail; 9.2 Valoriser la formation professionnelle et les métiers spécialisés, dont les nouvelles voies de formation professionnelle. 10.1 Encourager l'alternance travail-étude et mettre sur pied des entreprises d'entraînement; 10.2 Développer le régime d'apprentissage dans le cadre de stages en alternance travail-étude. 11.1 Encourager la formation préparatoire à l'emploi (C.V., entrevues, initiation à la recherche d'un emploi, counseling de groupe, groupe de soutien, estime de soi, etc.); 11.2 Orienter la clientèle vers les nouveaux secteurs d'emploi; 11.3 Favoriser la création de services de placement; 11.4 Échelonner et doser les étapes de transition vers le marché du travail pour les prestataires de longue durée; 11.5 Dispenser des formations qualifiantes pour les clientèles en transition via les mesures d'employabilité; 11.6 Maintenir les organismes offrant des services de préparation et d'insertion des clientèles à l'emploi.

CAUSES DU CHÔMAGE ET OBJECTIFS PRIORITAIRES	MOYENS PROPOSÉS
AXE DE LA PAMT : PRÉPARATION ET INSERTION À L'EMPLOI	
DÉCROCHAGE SCOLAIRE 12. Revoir l'approche pédagogique de l'apprentissage, supporter les décrocheurs dans leur cheminement de réinsertion et réduire le problème de l'alphabétisation :	12.1 Assouplir des critères d'admissibilité à la formation en tenant compte des aptitudes de la clientèle; 12.2 Revoir l'approche pédagogique de l'apprentissage; 12.3 Intégrer dans la formation générale un cours sur l'impact du décrochage scolaire; 12.4 Encourager le retour aux études et favoriser le développement d'activités de formation de courte durée pour les décrocheurs; 12.5 Intensifier les programmes d'alphabétisation; 12.6 Sensibiliser les employeurs au problème de l'alphabétisation.
MANQUE DE MOBILITÉ 13. Favoriser une plus grande mobilité de la main-d'œuvre par le développement de transport collectif spécifique à Lanaudière :	13.1 Améliorer la mobilité territoriale des clientèles par l'établissement d'un réseau de transport en commun efficaces; 13.2 Développer le transport en commun en utilisant les infrastructures existantes (les autobus scolaires) ou en encourageant le co-voiturage; 13.3 Adapter le transport en commun aux besoins de la main-d'œuvre en région.

ANNEXE V

Carte

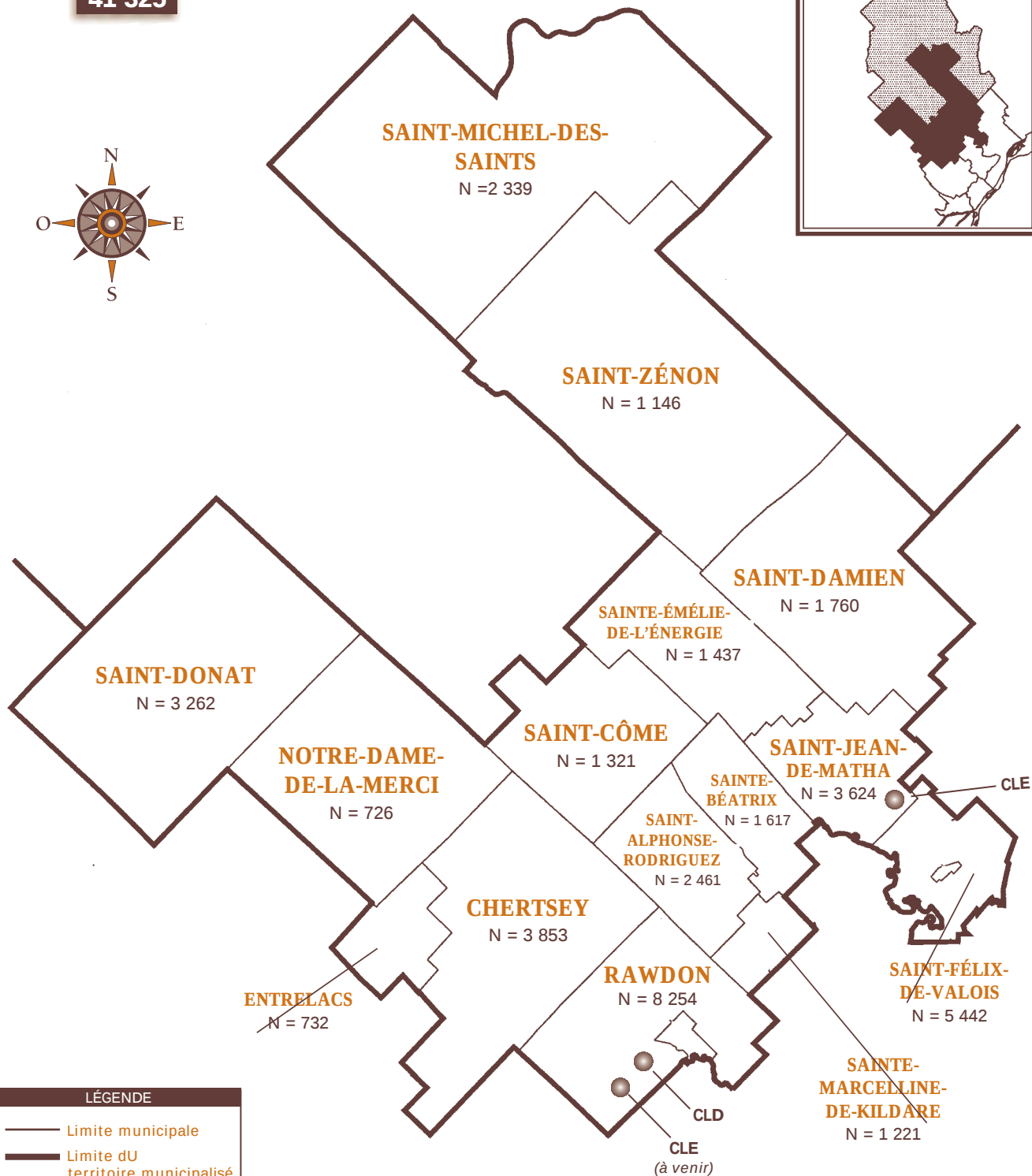
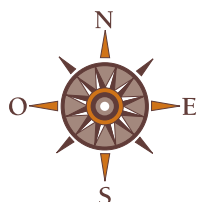
MRC DE MATAWINIE

LES MUNICIPALITÉS DE LA MRC DE MATAWINIE

RECENSEMENT 1996

N = POPULATION

41 325



ANNEXE VI

Municipalités

PAR CLE

**MUNICIPALITÉS DESSERVIES PAR LES CLE
DE LA MRC DE MATAWINIE**

CLE DE RAWDON	CLE DE SAINT-JEAN-DE-MATHA
Chertsey	Manawan
Entrelacs	Saint-Côme
Notre-Dame-de-la-Merci	Saint-Damien
Rawdon	Saint-Félix-de-Valois
Saint-Alphonse-de-Rodriguez	Saint-Jean-de-Matha
Saint-Donat	Saint-Michel-des-Saints
Sainte-Marcelline-de-Kildare	Saint-Zénon Sainte-Béatrix Sainte-Émilie-de-l'Énergie

ANNEXE VII

Liste des organismes communautaires

MRC DE MATAWINIE

ORGANISME	MUNICIPALITÉ	CATÉGORIE
Au coin du dépannage inc. Comité de dépannage Comptoir vestimentaire Comptoir vestimentaire et paniers de Noël : Les Ami (e) s d'Émélie Fonds de dépannage Groupe d'information sociale de Saint-Alphonse Groupe des Assistés sociaux Groupe Les Montagnards Groupe Populaire d'Entrelacs L'Arche du Nord Solidarité sociale de Rawdon	St-Michel-des-Saints Ste-Marcelline Ste-Marcelline Chertsey St-Alphonse St-Zénon Chertsey Entrelacs St-Donat Rawdon	FAIBLE REVENU
Amis de Marie de Saint-Côme Atelier Parents-Enfants Défi Famille Matawinie inc. Les Amis de l'allaitement de Matawinie Maison des Parents Rawdon	St-Côme St-Félix-de-Valois St-Jean-de-Matha Chertsey Rawdon	FAMILLE
Centre Arc-en-ci-Elles inc. Centre Au Cœur des Femmes	St-Michel-des-Saints St-Jean-de-Matha	FEMME
Association des Jeunes Innovateurs Regroupés (AJIR) Chaumière Jeunesse Rawdon Maison des Jeunes de Rawdon Rawdon Jeunesse Énergie de Sainte-Émélie-de-L'Énergie Maison des Jeunes de Manawan Maison des Jeunes de Sainte-Émélie-de-L'Énergie Maison des Jeunes de Saint-Donat Maison des Jeunes du Nord Maison des Jeunes	Rawdon Rawdon Rawdon Manawan St-Donat St-Michel-des-Saints St-Jean-de-Matha	JEUNESSE

ORGANISME	MUNICIPALITÉ	CATÉGORIE
Centre Communautaire bénévole Matawinie	Chertsey	MULTICLIEN TÈLE
Groupe d'Entraide et Amitié de Rawdon	Rawdon	
Société féminine Saint-Vincent de Paul de Rawdon	Rawdon	
Centre Marie-Ève	St-Donat	MULTISECTORIELLE
Âge d'or Belle Montagne	St-Côme	PERSONNES ÂGÉES
Âge d'or d'Entrelacs	Entrelacs	
Âge d'or de Beaulac	Chertsey	
Âge d'or de Chertsey	Chertsey	
Âge d'or de Rawdon	Rawdon	
Âge d'or de Saint-Alphonse	St-Alphonse	
Âge d'or Saint-Félix S	St-Félix-de-Valois	
Âge d'or Saint-Michel-des-Saints	St-Michel-des-Saints	
Âge d'or Sainte-Béatrix	Ste-Béatrix	
Âge d'or Sainte-Marcelline	Ste-Marcelline	
Association des Cœurs d'or Solitaires	Chertsey	
Espoir de nos jours Club Âge d'or	Notre-Dame-de-la-Merci	
AQDR Chertsey	Chertsey	
AQDR Sainte-Béatrix	Ste-Béatrix	
AQDR Sainte-Émélie	Ste-Émélie-de-L'Énergie	
Centre Communautaire Personnes Âgées de Saint-Côme	St-Côme	
Club Âge d'or Saint-Zénon	St-Zénon	
Club âge d'or Sainte-Émélie	Ste-Émélie-de-L'Énergie	
Entraide 3 ^{ième} âge Saint-Félix	St-Félix-de-Valois	

ORGANISME	MUNICIPALITÉ	CATÉGORIE
Groupe d'Entraide et Amitié Sainte-Marcelline	St-Alphonse	PERSONNES ÂGÉES (SUITE)
Groupe Vivre au 3ième Âge de Saint-Michel-des-Saints	Ste-Marcelline	
La Bouée Saint-Donat	St-Michel-des-Saints	
Le Relais Humanitaire	St-Donat	
Maison des Aînés de Chertsey	Rawdon	
Résidence Populaire Entrelacs	Chertsey	
Service à la Communauté du Rousseau inc.	Entrelacs	
Solidarité Nouvel Âge Jolimont	Rawdon	
Troisième Âge en Santé	Chertsey	
Aqueta Rawdon	St-Michel-des-Saints	PERSONNES HANDICAPÉES
Personnes handicapées	Rawdon	
Association des Personnes Handicapées du Secteur Jolimont inc.	Rawdon	
Association des Personnes Handicapées de Saint-Donat	St-Donat	
Association des Personnes Handicapées de Saint-Michel-des-Saints	St-Michel-des-Saints	
Association des Personnes Handicapées Notre-Dame-de-la-Merci	Notre-Dame-de-la-Merci	
Association des Personnes Handicapées Saint-Jean-de-Matha	St-Jean-de-Matha	
Comité local de Chertsey	Chertsey	
Centre local de Saint-Alphonse	St-Alphonse	
Service Accompagnement Montcalm-Matawinie	Rawdon	
Centre local des personnes handicapées de Rawdon	Rawdon	SANTÉ MENTALE
La Rescousse Amicale Rawdon	Rawdon	
MI-ZÉ-VIE	St-Michel-des-Saints	
Pleins Droits de Lanaudière Rawdon	Rawdon	
Solidarité Otisme	Rawdon	SANTÉ PHYSIQUE
AVAAL Rawdon	Rawdon	
Association des Travailleurs et Travailleuses Accidentés de Jolimont	Chertsey	
Association des Travailleurs/euses Accidentés du Matawin	St-Michel-des-Saints	
Cancer Aide Lanaudière	St-Félix-de-Valois	

Source : Table régionale des organismes communautaires de Lanaudière (TROCL), tiré de la *Liste des organismes communautaires de Lanaudière*, 1997.

TABLEAU SYNTHÈSE

PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL 1996			
	QUÉBEC	LANAUDIÈRE	MRC DE MATAWINIE
Population totale	7 138 795	375 174	41 325
Groupes d'âge			
* 0-14	1 372 200	84 200	7 800
* 15-34	2 039 400	101 300	9 300
* 35-64	2 866 500	154 800	17 900
* 65 et +	860 700	35 000	6 400
Taux de familles monoparentales	15,9 %	13,4 %	12,8 %
Revenu annuel moyen des ménages	42 229 \$	43 235 \$	32 700 \$
Niveau de scolarité % des personnes sans diplôme d'études	35,5 %	38,8 %	49,7 %
Population active	3 536 205	184 980	17 055
Personnes occupées	3 119 130	165 435	14 220
Taux de chômage	11,8 %	10,6 %	16,6 %
Taux d'activité	62,3 %	64,5 %	51,7 %
Taux d'emploi	55,0 %	57,7 %	43,1 %
Nombre d'entreprises		15 194	1 875
Nombre d'employés		109 937	12 248

TABLEAU SYNTHÈSE

OBJECTIFS PRIORITAIRES DE LA MRC	
AXES	OBJECTIFS ET PROBLÉMATIQUES DE LA MRC
Création d'emplois	• Développer l'entrepreneursip; • Consolider les entreprises existantes; • Favoriser le développement de l'entrepreneursip par un financement adéquat; • Supporter l'économie sociale dans le développement de l'emploi.
Maintien en emploi	• Favoriser l'exportation des produits et services des entreprises de la MRC; • Accroître les réseaux d'alliances sur le territoire; • Sensibiliser les gestionnaires au parrainage; • Encourager et supporter les changements technologiques; • Favoriser la formation et le perfectionnement de la main-d'œuvre en fonction des besoins des entreprises des différents secteurs d'activité; • Accorder une attention particulière aux travailleurs âgés de 45 ans et plus.
Stabilisation de l'emploi	• Stabiliser les emplois dans les secteurs à caractère saisonnier tels la foresterie, l'agriculture et le tourisme.
Préparation à l'emploi	• Adapter les programmes de formation aux besoins des entreprises; • Encourager les formules d'alternance travail-étude; • Prévenir le décrochage scolaire; • Favoriser le développement des compétences génériques et de base; • Sensibiliser les milieux au problème de l'alphabétisation.
Insertion en emploi	• Réduire les difficultés d'apprentissage et d'adaptation des personnes sans emploi pour faciliter leur insertion au marché du travail; • Lier l'insertion en emploi au développement local et social; • Favoriser une plus grande mobilité de la main-d'œuvre par le développement d'un transport en commun intra et interrégional efficace.

